

Overenskomst mellem  
EG Kommuneinformation A/S (EG KI)  
og  
DM (Dansk Magisterforening) og DJØF

Pr. 1. april 2016 til 31. marts 2017.

## Indhold

§ 1 Overenskomstgrundlag og gyldighedsområde.....	3
§ 2 Underretning om ansættelse.....	3
§ 3 Lønbestemmelser.....	3
§ 4 Deltidsbeskæftigelse.....	4
§ 5 Arbejdstid.....	5
§ 6 Overarbejde og tilkaldevagt.....	5
§ 7 – Opgørelse af rejsetid.....	5
§ 8 Godtgørelse af udgifter til rejser.....	6
§ 9 Opsigelsesvarsler.....	6
§ 10 Ferie, fridage m.v.....	7
§ 11 Fravær af familiemæssige årsager (Barsel, adoption, omsorgsdage, pasning af døende m.v.).....	7
§ 12 Kompetenceudvikling.....	8
§ 13 Registrering af tid ved deltagelse i kurser.....	8
§ 14 Tjenestefrihed.....	9
§ 15 Midlertidigt højere løn.....	9
§ 16 Pension.....	9
§ 17 Tillidsrepræsentanter.....	10
§ 18 Retsforhold.....	10
§ 19 Ikrafttræden og opsigelse.....	10
Bilag 1: Aftale om fleksibel arbejdstid.....	12
Bilag 2 Aftale om tilkalde og vagtordning.....	15
Bilag 3: Aftale om fravær af familiemæssige årsager.....	16
Bilag 4: Oversigt over pensionskasser mv.....	50
Bilag 5: Regler for tillidsrepræsentanter.....	50
Bilag 6: Eksempler på registrering af rejsetid.....	51

## **§ 1 Overenskomstgrundlag og gyldighedsområde**

### **Stk. 1**

Overenskomsten er indgået med det formål at befæste og udvikle det naturlige tillidsforhold mellem EG KI og de akademiske medarbejdere. Overenskomsten er indgået med Akademiker-organisationerne.

### **Stk. 2**

Overenskomsten omfatter akademikere som ansættes i stillinger i EG KI, der forudsætter en akademisk uddannelse, herunder også bachelorer.

### **Stk. 3**

Overenskomsten er ikke til hinder for, at der efter aftale med tillidsrepræsentanten kan træffes aftaler, der supplerer eller fraviger nærværende overenskomst – blot det ikke sker til ugunst for medarbejderne.

### **Stk. 4**

Ledere er ikke omfattet af nærværende aftale. Ved ledere forstås medarbejdere, som har ledelsesansvar og/eller budgetansvar samt indgår i ledelsesgruppen i EG KI. Ledere med en akademisk uddannelse ansættes i henhold til den mellem parterne udarbejdet og aftalte standardkontrakt med tilhørende henvisninger.

### **Stk. 5**

Funktionærloven gælder for alle medarbejdere omfattet af denne overenskomst, der er beskæftiget 8 timer eller derover pr. uge.

## **§ 2 Underretning om ansættelse**

### **Stk. 1**

Det henstilles, at der i forbindelse med en ansættelse i henhold til overenskomsten gives meddelelse herom til vedkommende organisation.

## **§ 3 Lønbestemmelser**

### **Stk. 1**

Lønnen, som er pensionsgivende, aftales individuelt mellem EG KI og den enkelte AC-medarbejder og forhandles med tillidsrepræsentanten.

For kandidatstillinger udgør minimumslønnen den, for den relevante faglige organisation, til enhver tid gældende vejledende startløn. Bachelorer er garanteret en startløn på 90 % af dette beløb.

For medarbejdere der ansættes i trainee stillinger kan særlige betingelser for løn- og ansættelsesvilkår forhandles med tillidsrepræsentanten. Traineestillinger er målrettet medarbejdere, der ansættes med henblik på en længerevarende (op til 2 år) opkvalificering bestående af uddannelse og praktisk erfaring. Trainee stillinger oprettes med henblik på fastansættelse på normale vilkår efter trainee stillingens udløb.

#### **Stk. 2**

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Lønudbetalingen sker den 2. sidste hverdag hver måned.

#### **Stk. 3**

Forhandling af lønningerne, jf. stk. 1, sker én gang årligt. Ved fastsættelsen af størrelsen af den årlige lønregulering inddrages bl.a. DM's og DJØF's privatlønstatistik

Der forhandles en ramme for alle medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten og en fordeling mellem kollektiv lønstigning og individuel lønstigning. Den individuelle lønstigning aftales i samarbejde mellem medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledelse.

#### **Stk. 4**

Uoverensstemmelser om løn efter stk. 3, som ikke kan løses lokalt, kan af hver af parterne begæres behandlet ved mægling under medvirken af de respektive parter/faglige organisationer. Mæglingsmøde afholdes inden 1 måned efter begæringens fremsættelse.

## **§ 4 Deltidsbeskæftigelse**

#### **Stk. 1**

Aftale om overgang, midlertidig eller permanent, fra fuldtidsbeskæftigelse til deltidsbeskæftigelse eller omvendt for en medarbejder skal bekræftes skriftligt, og tillidsrepræsentanten skal orienteres.

Lønnen for deltidsbeskæftigede beregnes i forhold til den nedsatte arbejdstid, hvilket udregnes i forhold til 160,33 timer for en fuldtidsbeskæftiget.

#### **Stk. 2**

Parterne er enige om, at der mellem EG KI og den enkelte medarbejder kan træffes aftale om en særlig arbejdstid og aflønning under hensyn til den pågældendes alder (seniorordning).

## § 5 Arbejdstid

### Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer. Under forudsætning af, at den daglige arbejdstid er over 4 timer, inkluderer arbejdstiden ½ times daglig spise-pause. Med hensyn til arbejdstidens placering henvises til den til enhver tid gældende aftale om fleksibel arbejdstid, jf. bilag 1.

## § 6 Overarbejde og tilkaldevagt

### Stk. 1

Beordret overarbejde udbetales eller håndteres som flextimer efter medarbejderens valg. Beordret overarbejde på under 100 timer pr. år udbetales/afholdes i forholdet 1 til 1. Beordret overarbejde udover 100 timer pr. år udbetales/afholdes i forholdet 1 til 1,5.

### Stk. 2

Betaling for tilkald og vagt sker i henhold til ”Aftale om tilkalde og vagtordning”, jf. bilag 2.

## § 7 – Opgørelse af rejsetid

### Stk. 1

Dagsarrangementer (ud- og hjemrejse samme dag) se eksempel i bilag 6:

Arbejdstid beregnes med den forbrugte tid fra afrejsetidspunkt (bopæl) til hjemkomsttidspunkt (bopæl), fratrukket den samlede transporttid man til dagligt har mellem bopæl og arbejdssted og retur.

### Stk. 2

Arrangementer med overnatning (se eksempel i bilag 6):

#### *Udrejsedag*

Arbejdstid beregnes med den forbrugte tid fra afrejsetidspunkt på bopæl til det faglige arrangements afslutning fratrukket den transporttid man til dagligt har mellem bopæl og arbejdssted og retur.

#### *Arrangementsdag (der hverken er ud- eller hjemrejsedag)*

Arbejdstid beregnes med den forbrugte tid fra det faglige arrangement starter til det slutter.

### *Hjemrejsedag*

Arbejdstid beregnes med den forbrugte tid fra det faglige arrangement starter til hjemkomsttidspunkt på bopæl fratrukket den transporttid man til dagligt har mellem bopæl og arbejdssted.

### **Stk. 3**

#### Deltagelse i faglige arrangementer.

Der beregnes kun arbejdstid for den faglige del af et arrangement. Hvis et arrangement indebærer middag eller lign. sociale aktiviteter beregnes ikke arbejdstid for dette. Det forventes naturligvis at medarbejderen deltager i sociale arrangementer med kunder, potentielle kunder og kollegaer.

## **§ 8 Godtgørelse af udgifter til rejser**

### **Stk. 1**

Udgifter for benyttelse af eget transportmiddel i forbindelse med tjenesterejser, godtgøres i henhold til de af ligningsrådet godkendte satser.

### **Stk. 2**

Ved tjenesterejser refunderes udgifter, bortset fra de i stk. 1. nævnte, til transport og logi samt rimelige merudgifter til småforholdenheder og bespisning mod dokumentation.

## **§ 9 Opsigelsesvarsler**

### **Stk. 1**

Opsigelse af medarbejdere sker efter funktionærlovens og overenskomstens bestemmelser. Bestemmelsen i funktionærloven § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse. Alle medarbejdere ansættes, med mindre andet er aftalt, med prøvetid på 3 måneder.

### **Stk. 2**

Før der tages endelig beslutning i sager ved disciplinære sanktioner (advarsler, påtale mm.) og afskedigelse, skal tillidsrepræsentanten inddrages, jf. bilag 5.

### **Stk. 3**

Det påhviler EG KI skriftligt at meddele enhver opsigelse til medarbejderen og dennes faglige organisation. Meddelelsen skal indeholde begrundelse for opsigelsen.

### **Stk. 4**

Skønner den faglige organisation, at opsigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller EG KI's forhold, kan organisation inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med EG KI.

## **§ 10 Ferie, fridage m.v.**

### **Stk. 1**

Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

### **Stk. 2.**

Hovedferien skal i hvilken som helst situation varsles med minimum 3 måneder.

### **Stk. 3**

Supplerende i forhold til ferieloven gælder, at samtlige ansatte oppebærer en særlig ferie-godtgørelse på 1,0 %

### **Stk. 4**

Medarbejderne har ret til 5 feriefridage:

- a. berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder
- b. feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret
- c. feriefridagene betales som ved sygdom
- d. feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser
- e. holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen rejse krav om kompensation, svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales herefter sammen med den næstfølgende lønudbetaling.

### **Stk. 5**

Juleaftensdag og nytårsaftensdag er lønnede fridage.

### **Stk. 6**

Grundlovsdag er ½ lønnet fridag. Hvis der holdes fri hele dagen, registreres 3,75 times fravær for fuldtidsmedarbejdere.

## **§ 11 Fravær af familiemæssige årsager (Barsel, adoption, omsorgsdage, pasning af døende m.v.)**

### **Stk. 1**

Den til enhver tid gældende kommunale "Aftale om fravær af familiemæssige årsager" gælder.

### **Stk. 2**

Den enkelte medarbejder kan indgå aftale med sin leder om, at den del af graviditetsorloven, der ligger fra 8.-5. uge for fødslen kan anvendes til en forlængelse af den periode, som medarbejderen har ret til løn i orloven efter fødslen.

### **Stk. 3**

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag og 2. sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

## **§ 12 Kompetenceudvikling**

### **Stk. 1**

Kvalifikationer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforløbet behov for, at den ansattes kvalifikationer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kvalifikationsudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i bredere forstand baseret på et samspil mellem teori og praksis.

Kompetenceudvikling er et naturligt element i EG KI's personalepolitik, og den enkelte har ret og pligt til løbende kompetenceudvikling.

### **Stk. 2**

Der skal årligt udarbejdes en udviklingsplan for arbejdsopgaver og kompetencer for den enkelte fx i forbindelse med den årlige medarbejdersamtale. Udviklingsplanen kan indeholde målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling på kortere og længere sigt og anvise konkrete aktiviteter for at nå målene. Dette kan fx være deltagelse i kursusaktiviteter, netværk, temadage, interne uddannelsesforløb (projektlederuddannelse, konsulentuddannelse, EU-uddannelse m.v.), sproglige kurser, MPA, MBA, praktikophold, job-bytte, rokering, udlandsophold, lederuddannelse, enkeltfag på højere læreanstalter osv. Det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen indgås og gennemføres.

### **Stk. 3**

På det årlige kompetenceudviklingsbudget afsættes en ad hoc pulje således, at det er muligt at søge kompetenceudvikling i løbet af året såfremt der opstår behov.

## **§ 13 Registrering af tid ved deltagelse i kurser**

### **Stk. 1**

Arbejdstid registreres efter samme princip som i §7 Opgørelse af rejsetid.



### **Stk. 2**

I ganske særlige tilfælde kan ledelsen beslutte, at der ved deltagelse i særlige kurser kan registreres timer udover, hvad der fremgår af stk. 1.

### **Stk. 3**

Der ydes frihed med løn i forbindelse med og op til afsluttende eksaminer.

## **§ 14 Tjenestefrihed**

### **Stk. 1**

EG KI kan give den ansatte tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod EG KI's interesse.

### **Stk. 2**

Tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag kan gives, når

- 1) det er aftalt mellem de relevante overenskomstparter
- 2) tjenestefriheden bruges til studier
- 3) studierne er i EG KI's interesse.

### **Stk. 3**

Tjenestefrihed gives for en nærmere afgrænset periode. Det er EG KI's ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

## **§ 15 Midlertidigt højere løn**

### **Stk. 1**

Når en ansat midlertidig fungerer i en leder eller projektlederstilling, optages der forhandling med ledelsen med hensyn til fastsættelsen af en midlertidig højere løn, som udgør kompensation for den yderligere belastning.

### **Stk. 2**

Der kan også ydes en midlertidig højere løn ved længere tids fravær af kollega, hvor arbejdet skal dækkes i den mellemliggende periode. Det forudsættes dog, at den arbejdsmæssige belastning må karakteriseres som værende af særlig karakter.

## **§ 16 Pension**

### **Stk. 1**

For alle medarbejdere (dog ikke studentermedhjælpere) oprettes en fast pensionsordning.

#### **Stk. 2**

Arbejdsgivers andel af pensionsbidraget udgør 8,0% af lønnen, inkl. alle løndelev, bortset fra udbetaling af ferietillæg og feriefridage.

#### **Stk. 3**

Medarbejders andel af pensionsbidraget udgør 8,01% af lønnen (4% er obligatorisk, mens 4,01% kan øges eller sænkes efter medarbejderens ønske). EG KI anbefaler en samlet indbetaling til pension på 15-20% af lønnen.

#### **Stk. 4**

Pensionen bliver indbetalt af EG KI, til den pensionskasse, som er tilknyttet den enkelte medarbejder, se bilag 4., dog kan der individuelt søges dispensation fra medarbejderens faglige organisation, såfremt han/hun i stedet ønsker at oprette pensionsordning via pengeinstitut eller lign.

### **§ 17 Tillidsrepræsentanter**

#### **Stk. 1**

Reglerne for tillidsrepræsentanter er beskrevet i bilag 5

#### **Stk. 2**

EG KI tegner en ulykkesforsikring, som dækker tillidsrepræsentanter i tilfælde af ulykke under deres virke som tillidsrepræsentanter i de situationer, hvor de ikke er dækket af den almindelige arbejdsskadeforsikring. Forsikringen har samme dækningsområde som Lov om arbejdsskader, med en forsikringssum i tilfælde af ulykke eller død på kr. 600.000.

### **§ 18 Retsforhold**

Normen for behandling af faglig strid er gældende.

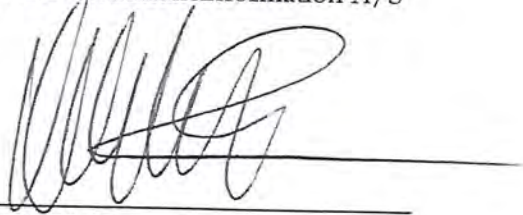
### **§ 19 Ikrafttræden og opsigelse**

#### **Stk. 1**

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2016 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2017.

København, den 29/8 2016

For EG Kommuneinformation A/S



Martin Holmgaard

For Danmarks Jurist- Økonomfor-  
bund



For Dansk Magisterforening



# Bilag 1: Aftale om fleksibel arbejdstid

## § 1. Gyldighedsområde

Aftalen er gældende for samtlige medarbejdere ansat i EG EG KI, såfremt arbejdsforholdene tillader det.

## § 2. Forudsætninger

### Stk. 1

Flextidsaftalen indebærer, at den enkelte medarbejder inden for visse rammer frit kan placere arbejdstiden den enkelte dag. Det er herved forudsat, at de fornødne medarbejdere er tilstede således, at EG KI's relationer til kunderne og samarbejdspartnere ikke forringes inden for den normale arbejdstid.

### Stk. 2

En effektiv udnyttelse af EG KI's ressourcer (i alle former) skal fortsat opretholdes. Tidsfastlagte arbejdsopgaver, der kræver tilstedeværelse af flere medarbejdere, må ikke påvirkes i ugunstig retning.

## § 3. Fixtid og flextid

### Stk. 1

Fixtiden - den tid inden for hvilken samtlige medarbejdere skal være til stede på kontorerne - er fastsat til:

Mandag til torsdag	kl. 09.00 - 14.30
fredag	kl. 09.00 - 13.00.

### Stk. 2

Flextiden - den tid inden for hvilken medarbejderen frit kan vælge sin arbejdstid - er fastsat til:

Mandag til fredag	kl. 06.30 - 9.00 og kl. 14.30 - 19.00 (fredag dog 13.00 - 19.00)
-------------------	---

## § 4. Tidsstyring

Fleksibel arbejdstid forudsætter særlig styring af arbejdstiden. Kontrollen sker ved hjælp af PC-Punch.

## § 5. Suspension af flextid

Den nærmeste leder er berettiget til at midlertidigt at suspendere flextidsordningen på dage eller perioder, hvor arbejdet kræver den eller de ansattes tilstedeværelse ud over fixtiden.

## § 6. Normtid

### Stk. 1

For hver måned fastsættes i henhold til gældende overenskomst en månedsnorm svarende til den enkelte medarbejders månedlige antal timer inkl. frokostpauser.

### Stk. 2

Der foretages ikke fradrag for frokostpausen. Dette forudsætter dog, at medarbejderen ikke

forlader tjenestestedet i frokostpausen (ved tjenestestedet forstås også kantinen og lignende).

## **§ 7. Overførelse af tid**

### **Stk. 1**

En medarbejder må ved en måneds udgang have højst 10 timers minustid til overførelse til næste måned.

### **Stk. 2**

Der kan opspares højst 30 timer pr. måned til overførelse til næste måned, og maksimalt overføres 75 timer til næste måned. Der kan dog overføres max 20 flekstimer til nyt kalenderår.

### **Stk. 3.**

#### **Periodevis jobløn.**

Flexaftalen kan i en periode, mod løntillæg, suspenderes for medarbejdere, der har behov for at arbejde uden begrænsning i den daglige og ugentlige arbejdstid. Ordningen skal i hvert enkelt tilfælde aftales med tillidsrepræsentanten. Ordningen aftales for 3 måneder ad gangen.

## **§ 8. Flexfridage**

Flexfridage skal afholdes indenfor det kalenderår de er optjent. Der kan dog overføres 20 flextimer til nyt kalenderår.

## **§ 9. Overarbejde**

### **Stk. 1**

Der kan normalt ikke ydes kontant vederlag for overskydende timer, jf. dog stk. 2. Dette gælder dog ikke i særlige tilfælde, hvor der indgås aftale herom med lederen. I så tilfælde udbetales timerne i forholdet 1 til 1.

### **Stk. 2**

Beordret overarbejde uden for den normale arbejdstid honoreres i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser herom..

## **§ 10. Deltidsbeskæftigede/medarbejdere på nedsat tid**

### **Stk. 1**

Flextidsordningen gælder også for deltidsbeskæftigede/medarbejdere på nedsat tid.

### **Stk. 2**

§ 3 er ikke gældende for deltidsbeskæftigede/medarbejdere på nedsat tid. For disse medarbejdere aftales flex- og fixtid med den nærmeste leder.

## **§ 11. Ikrafttræden og opsigelse**

### **Stk. 1**

Aftalen er gældende fra 1. april 2016

**Stk. 2**

Aftalen opsiges sammen med overenskomsten.

## **Bilag 2 Aftale om tilkalde og vagtordning**

### **§ 1 Aftalens parter og varighed**

Denne aftale er indgået mellem EG Kommuneinformation A/S på den ene side og HK og AC-organisationerne på den anden side (tilsammen kaldet parterne).

Aftalen retter sig mod medarbejdere med IT kendskab/ansvar, som qua deres job kan supportere Kommuneinformations servere.

Aftalen opsiges automatisk i forbindelse med opsigelse af overenskomsterne på HK hhv. AC området.

### **§ 2 Aftalens omfang**

Aftalen omfatter EG Kommuneinformations betaling for opgaver i forbindelse med overvågning og fejlretning ved IT driften i EG KI.

Medarbejderen varsles enten ved telefonopkald fra ledende medarbejdere eller ved modtagelse af besked direkte fra den automatiske overvågning af IT driften.

Medarbejderen kan kontaktes indenfor følgende tidspunkter:

- Hverdage mellem 6.30 og 8 og mellem 16.00 og 22.00
- Lørdag og søndag mellem kl. 9.00 og 21.30.

Såfremt der igangsættes fejlretning umiddelbart i forlængelse af normal arbejdstids ophør betragtes dette ikke som tilkald, men som beordret overarbejde og honoreres efter gældende aftale herom.

### **§ 3 Betaling**

Ved opkald til medarbejderen betales på hverdage kr. 1.000 og på lør-, søn- og helligdage kr. 1.500. Dette dækker arbejde indenfor den første time.

Herefter betales kr. 400 pr. time for de efterfølgende 3 timer. Herefter kr. 500 pr. time. Afregningen sker pr. påbegyndt time. Der ydes ikke normal timebetaling herudover.

Hvis det er nødvendigt, at medarbejderen skal tage til EG KI/Uni-C betaler EG KI for transport med taxa.

Det forventes, at der almindeligvis vil forbruges ca. ½ time på reetablering af drift, check og evt. kommunikation.

Aftalen opsiges sammen med overenskomsten.

## Bilag 3: Aftale om fravær af familiemæssige årsager

KL

Forhandlingsfællesskabet

### Indledning

Aftalen er i 2014 blevet teknisk ajourført i forhold til gældende lovgivning, voldgiftsafgørelser mv. Lov om ændring af børneloven, lov om adoption, retsplejeloven og forskellige andre love (medmoderskab mv.) træder i kraft den 1. december 2013. Loven indebærer, at der sker en ligestilling mellem mænd og kvinder i forhold til faderskab og medmoderskab, når barnet er blevet til ved kunstig befrugtning, der er udført af en autoriseret sundhedsperson eller under dennes ansvar, og når medmoderen har givet samtykke til befrugtningen og erklæret at ville være medmoder til barnet. Den nye mulighed for at blive registreret som medmoder til et barn gælder uanset om medmoren og barnets mor er gift med hinanden, har indgået registreret partnerskab med hinanden eller er ugifte. Aftalen er tilsvarende justeret, således at faderen og medmoderen er ligestillet i forbindelse med orlov i forbindelse med fødslen og efterfølgende forældreorlov.

Forhandlingsfællesskabet er part i aftalen, og aftalen erstatter således tidligere indgået aftaler om fravær af familiemæssige årsager indgået mellem KL og henholdsvis KTO og Sundhedskartellet. Ved O.15 er øremærket barsel til fædre/medmødre udvidet med 1 uge. Udvidelsen omfatter også mandlige adoptanter. For børn født d. 1. april 2015 eller senere har ansatte omfattet af aftalen indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet herefter ret til forældreorlov i 6-7-6 uger tilsammen. Ved O.15 er retten til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse udvidet med 5 dage, så den ansatte har ret til frihed med løn i op til 10 dage.

## Kapitel 1 Indledende bestemmelser

### § 1 Hvem er omfattet af aftalen

#### Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

#### Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale styrelseslov § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har driftsaf-tale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaf-tale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er der en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.



Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2 findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

### **Stk. 2**

Bestemmelserne i aftalens kapitel 2-7 omfatter kun ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom.

### **Stk. 3**

En ansat, der først opnår ret til løn under sygdom efter at have påbegyndt barsels- eller adopti-onsorlov efter barselloven, omfattes af bestemmelserne i kapitel 2-7 fra dette tidspunkt.

## **§ 2 Løn**

### **Stk. 1**

Ved sædvanlig løn forstås i denne aftale en løn, der svarer til den løn, den ansatte har ret til under sygefravær ifølge aftale eller overenskomst.

### **Stk. 2**

En arbejdsgiver har i de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn ret til de dagpenge, som den ansatte ellers ville have haft ret til fra kommunen, jf. barselloven.

### **Stk. 3**

Ret til løn i 8-ugers perioden før fødslen, jf. § 8, bortfalder, hvis den ansatte i denne periode indtræder i ny lønnet beskæftigelse.

### **Stk. 4**

Retten til fuld løn efter fødslen er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til efter barselloven.

#### **Bemærkning til stk. 4:**

Bestemmelsen indebærer, at der udbetales fuld løn under orlov, hvis arbejdsgiveren vil kunne modtage fuld dagpengerefusion. Såfremt arbejdsgiveren ikke vil kunne modtage fuld dagpengerefusion, men alene nedsat (fx ved forlængelse af fravær efter § 10, stk. 2 og § 20, stk. 2) eller ingen dagpengerefusion vil der kunne udbetales nedsat løn. Lønnen (incl. pension mv.) reduceres i så fald med en kr. til kr. nedsættelse, der svarer til de fulde eller nedsatte dagpenge.

## **§ 3 Dokumentation og refusion af dagpenge**

### **Stk. 1**

En ansat skal efter anmodning fra arbejdsgiveren fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af arbejdsgiverens krav om udbetaling fra bopælskommunen af de barselsdagpenge, som den ansatte ellers ville have ret til.

## **Kapitel 2 Behandlinger og undersøgelser**

### **§ 4 Behandling for barnløshed**

#### **Stk. 1**

Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, som skyldes sygelige forhold, har den ansatte ret til fuld løn under sygdom.

**Bemærkning:**

Det er en lægelig vurdering, hvorvidt der er tale om sygelige forhold. Der kan evt. indgås aftale efter lov om sygedagpenge § 56, hvis betingelserne er opfyldt. Ansatte, som ikke er berettiget til fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge efter sygedagpengelovens bestemmelser herom.

**§ 5 Graviditetsundersøgelser****Stk. 1**

En kvindelig ansat har ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

**Kapitel 3 Graviditet****§ 6 Meddelelse om graviditet****Stk. 1**

En ansat, der er gravid, skal give arbejdsgiveren meddelelse herom senest 3 måneder før forventet fødsel. Samtidig meddeler den ansatte om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen. Hun skal samtidig oplyse, hvornår hun forventer at påbegynde sin orlov. Tidspunktet for forventet fødsel skal dokumenteres, fx ved kopi af oplysning herom i vandrejournal eller lignende.

**§ 7 Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel****Stk. 1**

En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn på grund af graviditet tidligere end 8 uger før forventet fødsel, hvis betingelserne efter barsellovens § 6, stk. 2, er opfyldt.

**Bemærkning:**

Ret til førtidig barselorlov foreligger i følgende tre situationer:

- α) hvis der efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fosteret,
- β) hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret, eller
- γ) hvis kvindens graviditet på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage arbejdet, og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse.

**Stk. 2**

Sygdom under graviditet, som ikke falder ind under stk. 1, betragtes som fravær ved sygdom.

**§ 8 Orlov under graviditet****Stk. 1**

Før fødslen har en kvindelig ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

**Bemærkning:**

En kvindelig ansat der bliver gravid under afholdelse af orlov, har ret til at afbryde orloven efter kapitel 4 og 5. I stedet følges vilkårene i denne aftale.

## **Kapitel 4 Barsels- og forældreorlov**

### **§ 9 Barselsorlov efter fødslen - fravær med løn indtil 14 uger efter fødslen**

#### **Stk. 1**

Efter fødslen har moderen ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 14 uger. I de første 2 uger efter fødslen har moderen pligt til fravær.

#### **Stk. 2**

Faderen eller medmoderen har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. De 2 uger skal gives i sammenhæng.

#### **Bemærkning til stk. 1 og 2:**

Den periode, hvor der er ret til barselsorlov, beregnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet er født.

Faderens eller medmoderens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at orlov tilbringes sammen med barnet ved daglig kontakt. Det er ikke en betingelse, at hele dagen tilbringes sammen med barnet.

Med medmoderen menes en kvinde, der er registreret som medmoder i henhold til børnelovens regler herom.

### **§ 10 Forældreorlov efter den 14. uge efter fødslen - fravær og løn**

#### **Stk. 1**

Efter den 14. uge efter fødslen har den ansatte ret til fravær fra arbejdet i op til 32 uger.

#### **Bemærkning til stk. 1:**

Retten til fravær gælder begge forældre. Forældrene kan holde orlov sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden. Forældrene har tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, indtil barnet er 46 uger, som kan fordeles efter forældrenes ønske. Afholder forældrene fravær udover 32 uger tilsammen ydes der ikke i den pågældende periode dagpenge, jf. dog § 10, stk. 2. Den ansatte kan beslutte, at fraværet skal være på et mindre antal uger end 32.

#### **Stk. 2**

Den ansatte har ret til at vælge fravær efter stk. 1 i 40 eller 46 uger, jf. dog § 2, stk. 4. Deles fraværet mellem forældrene skal det samlede fravær udgøre 40 uger eller 46 uger.

#### **Bemærkning til stk. 2:**

Det forlængede fravær på henholdsvis 8 eller 14 uger ud over de 32 uger kan afholdes sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden.

Forældrene har efter barselloven ret til at forlænge dagpengeperioden tilsvarende. Forældrene kan således forlænge fraværet og tilsammen bruge dagpengene over en periode på 40 eller 46 uger, indtil barnet er 54 henholdsvis 60 uger. Forældrene bestemmer selv fordelingen af fraværet.

Deles fraværet mellem forældrene, er det afgørende for forlængelsen, at forældrenes samlede fravær tilsammen er 40 uger eller 46 uger.

Såfremt forældrene vælger at dele fraværet har den ansatte mulighed for at afholde et mindre antal ugers fravær (end 40 eller 46 uger), hvis forældrene samlet set afholder 40 eller 46 ugers

fravær - fx har en kvindelig ansat ret til at afholde 33 ugers orlov, såfremt manden afholder 13 ugers orlov.

Hvis dagpengeperioden forlænges, nedsættes dagpengene, så de svarer til fulde dagpenge i 32 uger. Hvis den ansatte ønsker at forlænge orloven, kan dette ske efter den 14. uge efter fødslen, jf. dog § 10, stk. 3. I så fald nedsættes dagpengerefusionen til arbejdsgiveren og lønnen til den ansatte, jf. § 2, stk. 4.

Hvis den ansatte venter med at forlænge orloven, indtil perioden hvor der ydes sædvanlig løn er ophørt, ydes der fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren og fuld sædvanlig løn til den ansatte i de perioder, hvor der er aftalt løndækning. Anvendelse af muligheden for at forlænge fraværet efter § 10, stk. 2, udelukker anvendelse af udskydelse af orloven efter § 11 og retten til forlængelse ved delvis genoptagelse af arbejdet jf. § 13, stk. 2. Hvis orloven udskydes eller arbejdet genoptages delvist, er det således heller ikke muligt at forlænge fraværet.

### **Stk. 3**

Faderen eller medmoderen kan anvende dele af sin ret til fravær i 32 uger, jf. stk. 1 og 2, inden for 14 ugers perioden efter fødslen.

### **Stk. 4**

Faderen eller medmoderen har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 12 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter stk. 3. Udnytter faderen eller medmoderen denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden med sædvanlig løn efter stk. 5.

### **Stk. 5**

Moderen har ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 10, stk. 1 og 2. Faderen/ medmoderen har ret til 7 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 10, stk. 1 og 2. Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reserverede orlov med sædvanlig løn ikke anvendes eller udskydes efter § 11.

Herudover har en ansat ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af sin fraværsret efter § 10, stk. 1 og 2. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger.

Forældrene kan med sædvanlig løn afholde fravær samtidigt eller afholde fravær på skift.

### **Bemærkning til stk. 1-5:**

Den periode, hvor der er ret til barselorlov beregnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet er født.

Faderens eller medmoderens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at orlov tilbringes sammen med barnet ved daglig kontakt. Det er ikke en betingelse, at hele dagen tilbringes sammen med barnet.

### **Bemærkning til stk. 5:**

For den enkelte ansatte gælder, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov. En ansat, der vælger at holde orlov med sædvanlig løn i barnets uge 26 til og med barnets uge 37, kan således ikke holde ulønnet orlov i barnets uge 14 til og med barnets uge 25. Fravær fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage, jf. dog § 13.

### **Stk. 6**

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges fraværs- og dagpenge retten samt retten til sædvanlig løn med moderens sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af

den 46. uge efter fødslen. Er barnet dødfødt eller dør inden for de første 32 uger efter fødslen, bevarer faderen eller medmoderen sin ret til sædvanlig løn i 2 sammenhængende uger efter fødslen, jf. § 9, stk. 2.

## **§ 11 Udskydelse af orlov efter den 14. uge**

### **Stk. 1**

Den ansatte har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter § 10, stk. 1. Kun den ene af forældrene kan benytte retten. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år og skal holdes i en sammenhængende periode. Hvis den ansatte fratræder inden den udskudte fraværsret er udnyttet, vil retten til at gøre brug af denne fraværsret også gælde over for en eventuel ny arbejdsgiver.

### **Stk. 2**

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 uger af fraværet efter § 10, stk. 1. Det udskudte fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år. Hvis den ansatte fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, er retten til fravær betinget af, at der indgås en aftale herom med den nye arbejdsgiver.

### **Stk. 3**

Såfremt den udskudte periode efter stk. 1 og 2 ligger inden for de uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 10, stk. 5, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

## **§ 12 Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel**

### **Stk. 1**

En moder, der anvender sin ret til fravær i indtil 14 uger efter fødslen, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun genoptager arbejdet.

### **Stk. 2**

En fader eller medmoder, der anvender sin ret til indtil 2 ugers fravær inden for de første 14 uger efter fødslen, skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår pågældende forventer at begynde fraværet og om længden af fraværet.

### **Stk. 3**

En ansat, der anvender sin ret til fravær efter § 10, stk. 1, 2 og 3, skal inden 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden heraf. Endvidere skal den ansatte underrette sin arbejdsgiver om, hvorvidt retten til at udskyde fravær efter § 11, stk. 1 ønskes benyttet.

### **Stk. 4**

En ansat, der har udnyttet retten til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten, jf. § 11, stk. 1, skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes og længden af fraværet.

### **Stk. 5**

En fader eller medmoder, der anvender sin ret til fravær med sædvanlig løn efter § 10, stk. 4 inden for de første 14 uger efter fødslen, skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår pågældende forventer at begynde fraværet og om længden af fraværet.

**Bemærkning til stk. 5:**

Varslet kan afgives før fødslen.

**Stk. 6**

Den ansatte har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter § 12 stk. 1-5. Herudover kan varsel ændres, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde varsel.

**Stk. 7**

En ansat, der med arbejdsgiveren har aftalt at udskyde op til 32 uger af fraværsretten, jf. § 11, stk. 2, skal, med mindre et andet varsel er aftalt, med 8-ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes og længden af fraværet.

**§ 13 Genoptagelse af arbejdet****Stk. 1**

En ansat kan i dagpengeperioden genoptage arbejdet i op til 80 procent af den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, der kan udbetales dagpenge for ved fuldt fravær med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Moderen kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen. Genoptagelse af arbejdet efter denne bestemmelse giver ikke ret til en tilsvarende forlængelse af barselsperioden. Genoptagelse af arbejdet sker efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

**Bemærkning til stk. 1:**

Den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, der kan udbetales dagpenge for ved fuldt fravær, er 37 timer. Hvis den faktiske arbejdstid før fravær var 37 timer ugentlig, kan den ansatte efter denne bestemmelse maksimalt genoptage arbejdet 29,6 time ugentlig. Var arbejdstiden før fraværet 30 timer ugentligt kan arbejdet genoptages med 24 timer ugentligt.

**Stk. 2**

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i fraværet i de første 14 uger efter fødslen og i op til de 32 uger herefter. Moderen kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 9, § 10, stk. 1, 3, 4 og 5 og § 11, stk. 2 forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sit fravær forlænget udover de 32 uger, jf. § 10, stk. 2. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 11, stk. 1 er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede orlov er afholdt, vil retten til dagpenge være betinget af, at den ansatte indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

**Bemærkning til stk. 2:**

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås enhver genoptagelse med en arbejdstid, der er kortere end arbejdets normale omfang forud for orloven, idet der som minimum skal afholdes 1 times orlov pr. uge.

**Bemærkning til stk. 1 og 2:**

§ 13, stk. 1 sammenholdt med § 13, stk. 2.	
§ 13, stk. 1	§ 13, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Genoptagelse sker med op til 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.

Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges <b>ikke</b> med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen), også i perioder der er: Udskudt efter § 11, stk. 1 og 2 Forlænget efter § 10, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen). Arbejdet kan <b>ikke</b> genoptages i perioder: Der er forlænget efter § 10, stk. 2 Som den ansatte har ret til at udskyde efter § 11, stk. 1.

## § 14 Barnets indlæggelse

### Stk. 1

En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets ophold på sygehus, jf. stk. 2 og stk. 3. Indlæggelse skal dokumenteres ved journaludskrift fra sygehuset eller ved lægeerklæring.

#### Bemærkning til stk. 1:

Indlæggelse kan ske enten i forlængelse af fødslen på grund af fx for tidlig fødsel eller for lav fødselsvægt eller senere.

### Stk. 2

Hvis den ansatte ikke genoptager arbejdet, kan retten til fravær efter § 9, stk. 1 og § 10 samt retten til fravær med sædvanlig løn og retten til pensionsbidrag/optjening af pensionsalder efter § 16, stk. 2 forlænges med indlæggelsesperioden. Det er en betingelse, at indlæggelsesperioden finder sted inden for 46 uger efter fødslen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge barselorloven gælder ikke faderens eller medmoderens ret til 2 ugers fravær inden for de første 14 uger, jf. § 9, stk. 2.

### Stk. 3

Hvis den ansatte genoptager arbejdet, udsættes retten til fravær efter § 9, stk. 1 og 2 og § 10 samt retten til fravær med sædvanlig løn i den del af perioden, der var tilbage ved arbejdets genoptagelse. Det er en betingelse, at den ansatte ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen.

### Stk. 4

En ansat, der forlænger eller udsætter sin ret til fravær med sædvanlig løn, fordi barnet er indlagt på sygehus inden for de første 46 uger efter fødslen, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om barnets indlæggelse. En ansat skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om, hvornår barnet er udskrevet.

### Stk. 5

Hvis barnet udskrives, inden den ansatte har afgivet varsler efter § 12, forlænges varslingsfristerne i § 12 med den tid, barnet har været indlagt. Allerede afgivne varsler bortfalder, og nye varsler skal afgives inden 2 uger efter, at barnet er blevet udskrevet.

## **§ 15 Indtræden i den anden forælders ret til fravær**

### **Stk. 1**

Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan den ene af barnets forældre indtræde i den andens ret til fravær med sædvanlig løn. Sådanne omstændigheder foreligger, såfremt en af forældrene dør, eller på grund af sygdom ikke kan varetage pasningen af barnet, jf. § 12, stk. 6, sidste pkt. Den ansatte skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om muligt om længden af fraværet.

### **Bemærkning**

Faderen eller medmoderen indtræder i moderens ret til fravær med sædvanlig løn efter § 9, stk. 1, hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet, jf. § 7, stk. 2 i barselloven. Det samme gælder desuden i forbindelse med orlov med sædvanlig løn efter § 10, stk. 5, hvor den ene forælder kan indtræde i den anden forælders ret til fravær med sædvanlig løn.

## **§ 16 Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældreorlov**

### **Stk. 1**

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under forældreorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden, når den ansatte modtager dagpenge.

### **Bemærkning:**

Alle på orlov i den ulønnede dagpengeperiode får indbetalt pensionsbidrag / optjener pensionsalder, såfremt vedkommende har en pensionsordning, og eventuelle karensbetingelser er opfyldt. Den ansatte optjener ret til betalt ferie efter ferieaftalen, når der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder efter denne bestemmelse.

### **Stk. 2**

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder, der svarer til 20 ugers orlov, jf. dog § 10, stk. 6, 2. pkt. og § 14, stk. 2. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales/optjenes der tilsvarende forholdsmæssigt. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne/optjeningen fordeles på hele den forlængede periode.

### **Stk. 3**

For overenskomstansatte er pensionsbidraget det bidrag, der blev indbetalt før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer og fornyelser, samt centralt og centralt aftalte tillæg, der sættes i kraft i løbet af perioden.

### **Stk. 4**

For tjenestemænd optjenes ud fra den ansættelsesbrøk, som tjenestemanden var ansat på, før orloven blev påbegyndt. I de tilfælde, hvor pensionsgivende tillæg ydes som kronebeløb, indbetales pensionsbidrag til den supplerende pensionsordning efter principperne i stk. 3.

### **Stk. 5**

Pensionsbidrag indbetales, og pensionsalder optjenes på basis af den orlov, der er meddelt/varslet og aftalt med arbejdsgiveren inden 8 uger efter fødslen. Hvis der efterfølgende indgås andre aftaler eller ændres i orloven, er det dette orlovsforløb, der bliver gældende, og der



indbetales pension / optjenes pension forholdsmæssigt i forhold til det bidragsbeløb / den optjening, der resterer.

#### **Stk. 6**

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele barselsorloven i karensperioden. Når karensbetingelserne er opfyldt i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt.

## **Kapitel 5 Adoption**

### **Bemærkning:**

En ansat, der påbegynder et nyt adoptionsforløb, har ret til at afbryde orloven efter kapitel 4 og 5. I stedet følges ved begyndelsen af den nye orlov vilkårene i denne aftale.

### **§ 17 Fravær ved afhentning af barnet i udlandet**

#### **Stk. 1**

En ansat der opholder sig i udlandet for at modtage et barn har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 4 uger, før modtagelsen af barnet. Retten til fravær med sædvanlig løn forlænges i op til 4 uger, hvis forlængelsen af opholdet ikke kan tilregnes adoptanten. Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldt. Dokumentation for krav vedrørende tidspunkt og varighed af ophold skal foreligge og gives til arbejdsgiveren.

#### **Bemærkning til stk. 1:**

Retten til denne bestemmelse gælder fra det tidspunkt, hvor den adoptionsformidlende organisation har givet meddelelse om, at udrejse skal foretages med henblik på at hente barnet. Ved modtagelse af barnet efter denne bestemmelse forstås det tidspunkt, hvor den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller kan rejse ud af landet med barnet.

#### **Stk. 2**

En ansat, der i henhold til stk. 1 har ret til fravær med sædvanlig løn, skal snarest muligt underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for afrejsen til afgiverlandet samt om forventet hjemkomst.

### **§ 18 Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark**

#### **Stk. 1**

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af et adoptivbarn i Danmark, jf. § 8 stk. 4 i barselloven, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan forlænges i op til yderligere en uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant.

#### **Bemærkning:**

Ved adoption af et barn i Danmark, stilles der almindeligvis krav om, at adoptanterne deltager i et udslningsforløb på det sted, hvor barnet opholder sig, hvis de kommende adoptanter ikke forud for adoptionen har barnet hos sig. Denne proces vil almindeligvis kunne afsluttes inden for en uge, men kan undtagelsesvis vare længere.

#### **Stk. 2**

En ansat, der i henhold til stk. 1 har ret til fravær med sædvanlig løn, skal snarest muligt underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværet og længden heraf.

## **§ 19 Orlov i forbindelse med adoption - fravær med løn indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet**

### **Stk. 1**

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet, når de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet. Fravær med sædvanlig løn kan kun holdes af en af adoptanterne ad gangen i indtil 14 uger fra modtagelsen af barnet bortset fra i indtil 2 sammenhængende uger, der placeres inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet.

### **Bemærkning:**

Adoptionsorloven kan deles mellem adoptivforældrene, men kun på en sådan måde, at enten adoptivfaderen eller adoptivmoderen under orloven er fraværende fra arbejdet i hele arbejdsdage. Adoptivforældre har samme mulighed for fleksibilitet som biologiske forældre, jf. efterfølgende bestemmelser i kapitel 5.

## **§ 20 Orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet - fravær og løn**

### **Stk. 1**

Efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet har den ansatte ret til fravær fra arbejdet i op til 32 uger.

### **Bemærkning til stk. 1:**

Retten til fravær gælder begge adoptanter. Adoptanterne kan holde orlov sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden. Adoptanterne har tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, indtil 46 uger efter modtagelsen af barnet, som kan fordeles efter adoptanternes ønske. Afholder adoptanterne fravær udover 32 uger tilsammen ydes der ikke i den pågældende periode dagpenge, jf. dog § 20, stk. 2. Den ansatte kan beslutte, at fraværet skal være på et mindre antal uger end 32.

### **Stk. 2**

Den ansatte har ret til at vælge fravær efter stk. 1 i 40 eller 46 uger, jf. dog § 2, stk. 4. Deles fraværet mellem adoptanterne skal det samlede fravær udgøre 40 uger eller 46 uger.

### **Bemærkning til stk. 2:**

Det forlængede fravær på henholdsvis 8 eller 14 uger ud over de 32 uger kan afholdes sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden.

Adoptanterne har efter barselloven ret til at forlænge dagpengeperioden tilsvarende. Adoptanterne kan således forlænge fraværet og tilsammen bruge dagpengene over en periode på 40 eller 46 uger, indtil 54 henholdsvis 60 uger efter modtagelsen af barnet. Adoptanterne bestemmer selv fordelingen af fraværet.

Deles fraværet mellem adoptanterne, er det afgørende for forlængelsen, at adoptanternes samlede fravær tilsammen er 40 uger eller 46 uger.

Såfremt adoptanterne vælger at dele fraværet har den ansatte mulighed for at afholde et mindre antal ugers fravær (end 40 eller 46 uger), hvis adoptanterne samlet set afholder 40 eller 46 ugers fravær - fx har en kvindelig ansat ret til at afholde 33 ugers orlov, såfremt manden afholder 13 ugers orlov.

Hvis dagpengeperioden forlænges, nedsættes dagpengene, så de svarer til fulde dagpenge i 32 uger. Hvis den ansatte ønsker at forlænge orloven, kan dette ske efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, jf. dog § 20 stk. 3. I så fald nedsættes dagpengerefusionen til arbejdsgiveren og lønnen til den ansatte, jf. § 2, stk. 4.

Hvis den ansatte venter med at forlænge orloven, indtil perioden hvor der ydes sædvanlig løn er ophørt, ydes der fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren og fuld sædvanlig løn til den ansatte i de perioder, hvor der er aftalt løndækning. Anvendelse af muligheden for at forlænge fraværet efter § 20, stk. 2, udelukker anvendelse af udskydelse af orloven efter § 21 og retten til forlængelse ved delvis genoptagelse af arbejdet jf. § 23, stk. 2. Hvis orloven udskydes eller arbejdet genoptages delvist, er det således heller ikke muligt at forlænge fraværet.

### **Stk. 3**

Den adoptant, som ikke afholder orlov efter § 19, 1. pkt., kan anvende dele af sin ret til fravær i 32 uger, jf. stk. 1 og 2 inden for 14 ugers perioden efter modtagelsen af barnet.

### **Stk. 4**

Den adoptant, som afholder orlov efter stk. 3 har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 12 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter stk. 3. Udnytter den ansatte denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden til sædvanlig løn efter stk. 5.

### **Stk. 5**

Kvindelige adoptanter har ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 20, stk. 1 og 2. Mandlige adoptanter har ret til 7 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 20, stk. 1 og 2. Er adoptanterne af samme køn, har en af adoptanterne ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn, mens den anden af adoptanterne har ret 7 ugers fravær med sædvanlig løn.

Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reserverede orlov med sædvanlig løn ikke anvendes eller udskydes efter § 21.

Herudover har en adoptant ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af sin fraværsret efter § 20, stk. 1 og 2. Hvis begge adoptanter er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til adoptanterne tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger.

Adoptanter kan med sædvanlig løn afholde fravær samtidigt eller afholde fravær på skift.

### **Bemærkning til stk. 5:**

For den enkelte adoptant gælder, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov. En adoptant der vælger at holde orlov med sædvanlig løn fra 26 uger til og med 37 uger efter barnets modtagelse, kan således ikke holde ulønnet orlov i uge 14 til og med uge 25 efter barnets modtagelse. Fravær fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage, jf. dog § 23.

### **Stk. 6**

Hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af adoptanterne ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død. Én af adoptanterne har ret til sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død.

## **§ 21 Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet**

### **Stk. 1**

Den ansatte har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af retten til fravær i 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, jf. § 20, stk. 1. Kun den ene af adoptanterne kan benytte retten. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år og skal holdes i en sammenhængende periode. Hvis den ansatte fratræder inden den udskudte fraværsret

er udnyttet, vil retten til at gøre brug af denne fraværsret også gælde over for en eventuel ny arbejdsgiver.

### **Stk. 2**

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 uger af fraværet efter § 20, stk. 1. Det udskudte fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år. Hvis den ansatte fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet er retten til fravær betinget af, at der indgås en aftale herom med den nye arbejdsgiver.

### **Stk. 3**

Såfremt den udskudte periode efter stk. 1 og 2 ligger inden for de uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 20, stk. 5, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

## **§ 22 Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption**

### **Stk. 1**

En ansat, der har ret til adoptionsorlov, skal underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for barnets forventede modtagelse. Denne meddelelse skal så vidt muligt gives med 3 måneders varsel.

### **Stk. 2**

Hvis adoptionsorlovens længde og placering ikke er fastsat på et tidligere tidspunkt, skal en ansat, der har adoptionsorlov, overholde de frister, der er nævnt i §§ 12, 17, stk. 2 og 18, stk. 2.

## **§ 23 Genoptagelse af arbejdet**

### **Stk. 1**

En ansat kan i dagpengeperioden genoptage arbejdet i op til 80 procent af den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, der kan udbetales dagpenge for ved fuldt fravær med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Genoptagelse af arbejdet efter denne bestemmelse giver ikke ret til en tilsvarende forlængelse af adoptionsorloven. Genoptagelse af arbejdet sker efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

#### **Bemærkning til stk. 1:**

Den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, der kan udbetales dagpenge for ved fuldt fravær, er 37 timer. Hvis den faktiske arbejdstid før fravær var 37 timer ugentligt, kan den ansatte efter denne bestemmelse maksimalt genoptage arbejdet 29,6 time ugentligt. Var arbejdstiden før fraværet 30 timer ugentligt, kan arbejdet genoptages med 24 timer ugentligt.

### **Stk. 2**

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i de 14 uger efter modtagelsen og i op til de 32 uger herefter. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 19, § 20 stk. 1, 3, 4 og 5 og § 21, stk. 2 forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sin dagpengeperiode forlænget udover de 32 uger, jf. § 20, stk. 2. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 21, stk. 1 er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede adoptionsorlov er afholdt, skal der indgås ny aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

### Bemærkning til stk. 2:

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås enhver genoptagelse med en arbejdstid, der er kortere end arbejdets normale omfang forud for orloven.

### Bemærkning til stk. 1 og 2:

§ 23, stk. 1 sammenholdt med § 23, stk. 2.	
§ 23, stk. 1	§ 23, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Genoptagelse sker med op til 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven, også i perioder der er: Udskudt efter § 21, stk. 1 og 2 Forlænget efter § 20, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven. Arbejdet kan ikke genoptages i perioder: Der er forlænget efter § 20, stk. 2 Som den ansatte har ret til at udskyde efter § 21, stk. 1.

## § 24 Barnets indlæggelse

### Stk. 1

Bestemmelserne i § 14 finder tilsvarende anvendelse ved adoption, dog således at § 14, stk. 2 ikke finder anvendelse på adoptanternes ret til samtidig fravær i 2 uger, jf. § 19, 2. pkt.

## § 25 Indtræden i den anden forælders ret til fravær

### Stk. 1

Bestemmelserne i § 15 finder tilsvarende anvendelse ved adoption.

## § 26 Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under adoptionsorlov

### Stk. 1

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden, når den ansatte modtager dagpenge.

### Bemærkning:

Alle på orlov i den ulønnede dagpengeperiode får indbetalt pensionsbidrag / optjener pensionsalder, såfremt vedkommende har en pensionsordning, og eventuelle karensbetingelser er opfyldt. Den ansatte optjener ret til betalt ferie efter ferieaftalen, når der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder efter denne bestemmelse.

### Stk. 2

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder, der svarer til 20 ugers orlov, jf. dog § 24 sammenholdt med § 14, stk. 2. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales / optjenes der tilsvarende forholdsmæssigt. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne / optjeningen fordeles på hele den forlængede periode.

### Stk. 3

For overenskomstansatte er pensionsbidraget det bidrag, der blev indbetalt før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer og fornyelser, samt decentralt og centralt aftalte tillæg, der sættes i kraft i løbet af perioden.

### Stk. 4

For tjenestemænd optjenes ud fra den ansættelsesbrøk, tjenestemanden var ansat på før, orloven blev påbegyndt. I de tilfælde, hvor pensionsgivende tillæg ydes som kronebeløb, indbetales pensionsbidrag til den supplerende pensionsordning efter principperne i stk. 3.

### Stk. 5

Pensionsbidrag indbetales, og pensionsalder optjenes på basis af den orlov, der er meddelt/varslet og aftalt med arbejdsgiveren inden 8 uger efter modtagelsen af barnet. Hvis der efterfølgende indgås andre aftaler eller ændres i orloven, er det dette orlovsforløb, der bliver gældende, og der indbetales pension / optjenes pensions forholdsmæssigt i forhold til det bidragsbeløb / den optjening, der resterer.

### Stk. 6

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele adoptionsorloven i karensperioden. Når karensbetingelserne er opfyldt i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt.

## Kapitel 6 Tilbagevenden efter orlov

### § 27 Tilbagevenden efter orlov

#### Stk. 1

En ansat har ret til at vende tilbage til samme stilling efter orlov i forbindelse med fødsel og adoption. Hvis dette ikke er muligt til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet.

## Kapitel 7 Omsorgsdage

### § 28 Ret til omsorgsdage

#### Stk. 1

En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet. Dette gælder uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår i kommuner.

#### Bemærkning til stk. 1:

Omsorgsfravær kan afholdes som hele eller halve dage. Det kan på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvordan omsorgsdage afvikles. Retten til omsorgsdage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den pågældende tiltræder.

#### Eksempel 1: Barn født i 2013

Kalenderår	Barns alder	Antal dage
2013	0	2*
2014	1	2
2015	2	2

2016	3	2
2017	4	2
2018	5	2
2019	6	2
2020	7	2
2021	8	0

\* Disse to dage kan overføres til næste kalenderår, jf. stk. 3, nr. 1.

### Eksempel 2:

A er ansat i X kommune til og med 31. marts og bruger sine 2 omsorgsdage. Pr. 1. juli ansættes A i Y kommune. A er ikke berettiget til flere omsorgsdage i løbet af kalenderåret. Hvis A ikke har anvendt omsorgsdage i X kommune eller har anvendt 1 omsorgsdag, har A i Y kommune krav på henholdsvis 2 eller 1 omsorgsdag(e).

Situationen er den samme, selvom der ikke er et tidsmæssigt slip imellem de 2 ansættelsesforhold, fx hvis ansættelsesforholdet i X kommune afsluttes 31. marts og ansættelsesforholdet i Y kommune påbegyndes 1. april.

### Stk. 2

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, registrerede medmødre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre/medmødre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

### Bemærkning til stk. 2:

Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos, eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte.

### Stk. 3

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Overførsel af omsorgsdage kan ske i følgende situationer:

1. Ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget kan overføres til det næstfølgende kalenderår. Ret til overførsel gælder uanset, hvornår barnet er født/modtaget i det pågældende kalenderår. Denne ret bevares ved umiddelbar overgang fra et ansættelsesforhold indenfor kommuner.
2. Ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor den ansatte på grund af orlov efter kap. 3, 4 eller 5 er afskåret fra at afholde omsorgsdage. Omsorgsdagene kan overføres til det kalenderår, hvor den pågældende ophører med at afholde orlov efter kap. 4 og 5. Retten til overførsel gælder alle de omsorgsdage, som den ansatte har ret til i det pågældende tidsrum.

### Bemærkning til nr. 1-2

Retten til at overføre ikke-afholdte omsorgsdage gælder alle de omsorgsdage, den ansatte har ret til - dvs. også eventuelle omsorgsdage for søskende.

### Bemærkning til nr. 2:

Der tænkes særligt på situationer, hvor den ansatte kombinerer følgende orlovstyper efter aftalen med orlov efter § 9, stk. 1, § 10, stk. 1, § 19 eller § 20, stk. 1:

- Førtidig barselsorlov efter § 7

- Graviditetsorlov efter § 8
- Forlængelse af orloven efter § 10, stk. 2 eller § 20, stk. 2
- Barnets indlæggelse efter § 14, stk. 2 eller § 24
- Nyt adoptionsforløb efter § 17, § 18 eller § 19

Der skal være tale om afholdelse af orlov i et helt kalenderår, før der kan ske overførsel.

## **§ 29 Varsling af omsorgsdage**

### **Stk. 1**

Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag tages hensyn til forholdene på tjenestestedet. Når barnet er sygt indgår en afvejning af hensynet til tjenesten over for barnets alder, sygdommens karakter mv.

## **§ 30 Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør**

### **Stk. 1**

Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

## **Kapitel 8 Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager**

### **§ 31 Ulykke og akut sygdom**

#### **Stk. 1**

Ansatte har ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.

#### **Bemærkning:**

Tjenestefrihed i sådanne tilfælde ydes i overensstemmelse med gældende overenskomster, aftaler og/eller praksis.

### **§ 32 Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse**

#### **Stk. 1**

Ansatte, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 10 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

#### **Stk. 2**

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:

- Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 10 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.
- Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- Der er ikke ret til fravær med sædvanlig løn efter denne bestemmelse i umiddelbar tilknytning til fravær efter § 33 i aftalen.

#### **Bemærkning:**

Ved forældre forstås biologiske forældre, adoptivforældre eller personer, som har forældremyndigheden over barnet.



## **§ 33 Pasning af alvorligt syge børn under 18 år**

### **Stk. 1**

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter § 26 i barselloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

### **Bemærkning:**

Arbejdsgiveren er efter barselloven berettiget til dagpengerefusion, når der udbetales løn til den ansatte, der opfylder lovens betingelser. Arbejdsgiveren skal senest 8 uger efter første fraværsdag anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

## **§ 34 Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.**

### **Stk. 1**

Ansatte har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når den ansatte i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 42 i lov om social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

## **§ 35 Pasning af døende i hjemmet**

### **Stk. 1**

Ansatte kan få bevilget plejevederlag i henhold til § 119 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Såfremt der bevilges plejevederlag, har den ansatte ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

### **Bemærkning:**

I lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager gælder følgende:

- Når en ansat ønsker at benytte retten til fravær, skal den ansatte give arbejdsgiveren meddelelse om det forventede tidspunkt for påbegyndelse og forventet varighed af plejeorloven. Dette skal ske senest samtidig med indgivelse af ansøgning til bopælskommunen om plejevederlag. Hvis tidspunktet for fraværets begyndelse udskydes, skal den ansatte uden ugrundet ophold give arbejdsgiveren meddelelse om det nye tidspunkt for fraværets begyndelse.
- Senest 2 hverdage efter den nærtståendes død skal den ansatte underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet 14 dage efter den nærtståendes død, medmindre andet aftales.
- Hvis plejeforholdet afbrydes, skal den ansatte underrette arbejdsgiveren herom hurtigst muligt, herunder hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet senest 14 dage efter plejeforholdets afbrydelse, medmindre andet aftales.

## **Kapitel 9 Ikrafttræden og opsigelse mv.**

### **§ 36 Ikrafttræden**

#### **Stk. 1**

Aftalen træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter aftalerne om fravær af familiemæssige årsager indgået mellem KL og henholdsvis KTO den 31. januar 2014 og Sundhedskartellet den 1. oktober 2014.

#### **Stk. 2**

Bestemmelser om medmødres rettigheder efter kapitel 4 og 6 træder i kraft den 1. december 2013, og finder anvendelse på medmødre, der er registreret som medmoder i henhold til børnelovens regler herom.

#### **Stk. 3**

For fødsler/modtagelse før den 1. april 2008 gælder protokollat om aftale af familiemæssige årsager. Protokollatet erstatter protokollaterne om aftale af familiemæssige årsager indgået mellem KL og henholdsvis KTO den 23. juni 2008 og Sundhedskartellet den 17. november 2008.

#### **Stk. 4**

Protokollat om stedbarnsadoption af en registreret partners barn finder fortsat anvendelse vedrørende børn, der er blevet til ved kunstig befrugtning, foretaget før 1. december 2013, hvis Statsforvaltningen inden 3 måneder efter barnets fødsel har modtaget samtykket til adoptionen fra barnets mor. Protokollatet erstatter protokollaterne stedbarnsadoption af en registreret partners barn af 26. marts 2012 indgået mellem KL og henholdsvis KTO og Sundhedskartellet.

### **§ 37 Opsigelse**

#### **Stk. 1**

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2018.

### **§ 38 Genforhandlingsadgang**

#### **Stk. 1**

I forbindelse med ændringer af relevante bestemmelser i lovgivningen har aftalens parter genforhandlingsret.

**København, den 4. juni 2015**

For

KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch Fischer

For

Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen / Helle Basse

## Bilag 1 Orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption

### Orlov i forbindelse med graviditet og fødsel

Medarbejdere har ret til orlov i følgende perioder:

1. **Orlov med sædvanlig løn under graviditet for moderen:** 8 uger før forventet fødsel.
2. **Orlov efter fødslen for moderen:** De første 14 uger med sædvanlig løn efter fødslen. De to første uger har moderen pligt til at holde orlov. Moderen har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen, heraf 6 uger med sædvanlig løn.
3. **Orlov for faderen eller medmoderen:** 2 uger med sædvanlig løn umiddelbart efter fødslen, eller når mor og barn kommer hjem fra hospitalet. Orloven kan efter aftale med ansættelsesstedet placeres samlet på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen. Faderen eller medmoderen har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen, heraf 7 uger med sædvanlig løn. Faderen eller medmoderen har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter fødslen. Såfremt faderen eller medmoderen benytter denne ret har pågældende ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af sin ret til sædvanlig løn efter barnets 14 uge, jf. også pkt. 4.
4. **Orlov for moderen eller faderen/medmoderen:** Moderen eller faderen/medmoderen har udover pkt. 2 og 3 i 32- ugers perioden ret til 6 ugers sædvanlig løn. Er begge forældre omfattet af aftalen, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger.
5. **Forlængelse af orloven:** Både moderen og faderen/medmoderen kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen i op til 46 uger. Forældrene har tilsammen ret til 32 ugers dagpenge efter den 14. uge efter fødslen. Hvis fraværet forlænges ud over de 32 uger nedsættes dagpengene forholdsmæssigt, se nedenstående afsnit om lønforhold mv.
6. **Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger:** Én af forældrene har efter den 14. uge efter fødslen ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
7. **Aftalebaseret udskydelse af 32 uger af orloven:** Den ansatte kan udskyde op til 32 uger af sin orlov efter den 14. uge efter fødslen efter aftale med arbejdsgiveren. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
8. **Genoptagelse af arbejdet i orloven:** Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvist. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages i op til 80 procent af den arbejdstid den ansatte var ansat på før orlovens begyndelse. I så fald forlænges orloven ikke. Arbejdet kan også genoptages delvist, i så fald forlænges retten til fravær og sædvanlig løn med den tid arbejdet genoptages.

### Ved fødsel

	Samlet barselsorlov – begge forældre tilsammen	Før fødsel Mor	Efter fødsel Mor	Efter fødsel Far/medmoder	Efter fødsel Fælles
Fraværsret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter fødsel, hvis begge forældre bruger hele fraværsretten (forlænger orloven)	8 uger	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	

Løn	43 uger	8 uger	14 uger + 6 uger	2 uger + 7 uger	6 uger efter barnets 14. uge
Pension / pensionsalder	Der indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder i den lønnede del af orloven samt i den ulønnede del af dagpengeperioden efter fødslen.				
Dagpenge-refusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion, dog ikke i perioden 8-4 uger før forventet fødsel. Moderen har 4 ugers dagpengeret før fødslen og 14 ugers dagpengeret efter fødslen. Faderen/medmoderen har 2 ugers dagpengeret i de første 14 uger efter fødslen. Forældrene har tilsammen 32 ugers dagpengeret efter den 14. uge			Efter afholdelse af perioder med løn vil der, hvis begge forældre er omfattet af aftalen, være 13 ugers fuld dagpengeret tilbage	

### Orlov mv. i forbindelse med adoption

Medarbejdere har ret til orlov mv. i følgende perioder:

1. **Fravær ved afhentning af barnet i udlandet:** Indtil 8 uger med sædvanlig løn før modtagelsen af barnet.
2. **Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark:** I op til 1 uge før modtagelsen med sædvanlig løn. I visse situationer kan dette forlænges i op til 1 uge.
3. **Adoptionsorlov til den ene af adoptanterne:** De første 14 uger med sædvanlig løn efter modtagelsen af barnet. Pågældende har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, heraf 6 uger med sædvanlig løn.
4. **Adoptionsorlov til den anden af adoptanterne:** 2 uger med sædvanlig løn inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet. Pågældende har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, heraf 6 uger med sædvanlig løn. Pågældende har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter modtagelsen af barnet. Såfremt pågældende benytter denne ret har den ansatte ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af sin ret til sædvanlig løn, jf. også pkt. 5
5. **Kvindelig adoptant/mandlig adoptant:** En kvindelig adoptant har udover pkt. 3 og 4 i 32-ugers perioden ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn. En mandlig adoptant har ret til udover pkt. 3 og 4 i 32 ugers perioden ret til 7 ugers fravær med sædvanlig løn. Er adoptanterne af samme køn har en af adoptanterne ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn, mens den anden adoptant har ret til 7 ugers fravær med sædvanlig løn
6. Herudover har en adoptant ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn Er begge adoptanter omfattet af aftalen, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til adoptanterne tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger.
7. **Forlængelse af orloven:** Begge adoptanter kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet i op til 46 uger. Adoptanterne har tilsammen ret til 32 ugers dagpenge efter den 14. uge efter modtagelsen. Hvis fraværet forlænges ud over de 32 uger nedsættes dagpengene forholdsmæssigt, se nedenstående afsnit om lønforhold mv.
8. **Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger:** Én af adoptanterne har efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
9. **Aftalebaseret udskydelse af 32 uger af orloven:** Den ansatte kan udskyde op til 32 uger af sin orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet efter aftale med arbejdsgiveren. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
9. **Genoptagelse af arbejdet i orloven:** Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvist. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages i op til 80 procent af den arbejdstid den ansatte var ansat på før orlovens begyndelse. I så fald

forlænges orloven ikke. Arbejdet kan også genoptages delvist, i så fald forlænges retten til fravær og sædvanlig løn med den tid arbejdet genoptages.

### Ved adoption

	Samlet orlov for begge adoptanter tilsammen	Før modtagelsen – begge adoptanter	Efter modtagelsen for den ene adoptant	Efter modtagelsen for den anden adoptant	Efter modtagelsen - fælles
Fraværsret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter modtagelsen, hvis begge adoptanter bruger hele fraværsretten (forlænger orloven)	Børn fra udlandet: Indtil 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	
Løn	51 uger	Børn fra udlandet: Op til 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	14 uger + 6 (7) uger	2 uger + 6 (7) uger	6 uger efter 14. uge efter modtagelsen af barnet
Pension / pensionsalder	Der indbetales pension og optjenes pensionsalder i den lønnede del samt i den ulønnede del af dagpengeperioden.				
Dagpenge-refusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion. Den ene adoptant har ret til dagpenge i 14 uger efter modtagelsen af barnet. Herefter har adoptanterne tilsammen 32 ugers dagpengeret.			Efter afholdelse af perioder med løn vil der, hvis begge adoptanter er omfattet af aftalen, være 13 ugers fuld dagpengeret tilbage	

### Lønforhold mv.

Retten til fuld løn i orlovsperioden efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen er betinget af, at den ansatte ikke forlænger fraværet, således at dagpengene nedsættes (eller af andre årsager helt bortfalder) i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn. Hvis den ansatte forlænger orloven i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn, nedsættes dagpengerefusionen til arbejdsgiveren og lønnen til den ansatte reduceres tilsvarende. Der optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, opsigelse, jubilæum mv. i perioder, hvor der udbetales løn eller indbetales pensionsbidrag og optjenes pensionsalder i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Der optjenes desuden beskæftigelsesanciennitet i den ulønnede del af barsel- og adoptionsorloven, hvor der ikke modtages dagpenge, jf. aftalen om beskæftigelsesanciennitet.

### Tidsfrister for oplysning om orlov

En medarbejder, der vil holde orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, skal være opmærksom på, at der gælder en række *frister* for, hvornår han eller hun skal oplyse ansættelsesstedet om graviditeten, orlovens begyndelse og tilbagevenden til arbejdet.

#### Moderen ved graviditet og fødsel:

Skal oplyse om	Tidspunkt
Graviditeten samt hvornår hun påregner at begynde orloven	Senest 3 måneder før forventet fødsel
Tidspunktet for tilbagevenden til arbejdet, herunder om placeringen af: De 14 ugers orlov, som hun kan holde	Senest 8 uger efter fødslen
Den eller de dele af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen hun vil holde, herunder om hun vil udskyde 8-13 uger af orloven til senere anvendelse	Senest 8 uger efter fødslen
Tidspunkt for anvendelsen af udskudt orlov: Anvendelse af 8-13 uger (retsbaseret)	Med 16 ugers varsel
Anvendelse af op til 32 uger (aftalebaseret)	Med 8 ugers varsel (med mindre andet er aftalt)

#### Faderen/medmoderen ved fødsel

Skal oplyse om	Tidspunkt
Afholdelse af to ugers orlov i tilknytning til fødslen	Senest 4 uger før orlovens forventede start
Afholdelse af den eller de dele af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen pågældende vil holde, herunder om pågældende vil udskyde 8-13 uger af orloven til senere anvendelse	Senest 8 uger efter fødslen
Forlods anvendelse af sin fraværret på op til 32 (40/46) ugers orlov med sædvanlig løn inden for barnets 14. uge efter fødslen (ved forlods anvendelse af sin ret til sædvanlig løn efter den 14. uge efter fødslen)	Senest 4 uger før orlovens forventet start, jf. dog at den ansatte senest 8 uger efter fødslen skal give meddelelse om anvendelse af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen
Tidspunkt for anvendelsen af udskudt orlov: Anvendelse af 8-13 uger (retsbaseret)	Med 16 ugers varsel
Anvendelse af op til 32 uger (aftalebaseret)	Med 8 ugers varsel (med mindre andet er aftalt)

#### Moderen og faderen ved adoption:

Skal oplyse om	Tidspunkt
Den forestående adoption med angivelse af et forventet tidspunkt for den påtænkte orlov	Så vidt muligt med 3 måneders varsel
Ved afhentning af barn i udlandet skal dokumentation om afgiverlandets krav om ophold foreligge	Snarest muligt

Fravær forud for modtagelsen af barn i Danmark	Snarest muligt
Hvis orlovens længde og placering ikke er fastlagt ved modtagelsen af barnet:	
En adoptant ønsker orlov svarende til en biologisk mor	Samme varsel som for moderen ved fødsel
Den anden adoptant ønsker orlov svarende til en biologisk far	Samme varsel som for faderen ved fødsel

## **Bilag 2 Implementering af EU's rammeaftale om forældreorlov**

Rådet for Den Europæiske Union har ved direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 pålagt medlemsstaterne at sikre bestemmelser til iværksættelse af rammeaftalen om forældreorlov, som blev indgået den 14. december 1995 mellem de generelle tværfaglige organisationer på europæisk niveau (UNICE, CEEP og EFS<sup>1</sup>).

Parterne på det kommunale og amtslige område er enige om at implementere direktivet ved aftale, jf. protokollat af 18. februar 1995 pkt. 16.2.

Parterne på det kommunale og amtslige område implementerede aftalen ved overenskomstforhandlingerne i 1997 i "Aftale om forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager". Aftalen blev senere i 1997 og 1999 inkorporeret i "Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager". Herefter er aftalen inkorporeret i denne aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Rammeaftalen muliggør indgåelse af aftaler, som tilgodeser en fleksibel tilrettelæggelse af forældreorlov. De amtslige og kommunale parter i denne aftale har valgt en nær tilknytning til lovgivningen, dels for at sikre overensstemmelse med den af lovgivningsmagten udtrykte familiepolitik, dels for så vidt muligt at sikre lønmodtageren et indtægtsgrundlag, når retten til forældreorlov udøves.

Med hensyn til adgangen til frihed som følge af tvingende familiemæssige årsager er der taget lignende hensyn.

Rådet for Den Europæiske Union har ved direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 pålagt medlemsstaterne at sikre bestemmelser om iværksættelse af revideret rammeaftale om forældreorlov, som blev indgået den 18. juni 2009 mellem de generelle tværfaglige organisationer på europæisk niveau (BUSINESSEUROPE, CEEP, EFS og UEAPME). Direktiv 2010/18 af 8. marts 2010 erstatter direktiv af 1996/34/EF af 3. juni 1996 om rammeaftale vedrørende forældreorlov, som parterne tidligere har aftaleimplementeret.

Ligebehandlingsloven er ændret med virkning fra den 8. marts 2013, hvorefter forældre ved tilbagevenden fra barselsorlov kan anmode om ændrede arbejdstider- og mønstre i en nærmere angivet periode.

Lovændringen implementerer dele af EU's reviderede forældreorlovsdirektiv. Parterne har, jf. ovenfor, aftaleimplementeret det oprindelige forældreorlovsdirektiv. Parterne har ligeledes forsøgt at aftaleimplementere det reviderede forældreorlovsdirektiv, men har ikke kunnet opnå enighed herom. Det betyder, at de regler, der er fastsat i ligebehandlingsloven i medfør af det reviderede forældreorlovsdirektiv gælder i kommunerne.

### **Protokollat til aftale om fravær af familiemæssige årsager**

For fødsler/modtagelse før den 1. april 2008, gælder de hidtidige bestemmelser for så vidt angår ret til sædvanlig løn og særlig fædreorlov m.v. efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen.

Ansatte, som er blevet forældre til et barn født/modtaget før den 1. april 2008, er omfattet af aftalen om fravær af familiemæssige årsager af 23. juni 2008 med nedenstående undtagelser. De anførte undtagelser gælder i stedet for tilsvarende bestemmelse i aftalen om fravær af familiemæssige årsager.

### **§ 1 Orlov efter den 14. uge efter fødslen (forældreorlov) - fravær og løn**

*Følgende bestemmelser erstatter § 10, stk. 4 og 5 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

---

<sup>1</sup> UNICE: den europæiske organisation for private arbejdsgivere. CEEP: den europæiske organisation for offentlige arbejdsgivere. EFS: den europæiske faglige sammenslutning af lønmodtagerorganisationer. [Udsteders note]



### **Stk. 1**

Faderen har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter § 10, stk. 3 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Udnytter faderen denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden med sædvanlig løn efter stk. 2.

### **Stk. 2**

I tilslutning til udløbet af de første 14 uger efter fødslen har en ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger. Forældrene kan med sædvanlig løn:

- afholde fravær samtidigt og hermed dele de 10 uger,
- afholde fravær på skift i de 10 uger, eller
- vælge at den ene afholder fravær i 10 uger.

Den samlede fraværperiode med sædvanlig løn kan ikke overstige 10 uger. Fraværet fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage.

### **Bemærkning til stk. 1-2:**

Den periode, hvor der er ret til barselsorlov beregnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet er født.

Faderens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at faderen har ophold på samme sted som barnet under orlovsperioden.

### **Bemærkning til stk. 2:**

Såfremt forældrene fx afholder 5 ugers orlov sammen med sædvanlig løn er konsekvensen, at perioden med lønudbetaling i de 10 uger er opbrugt.

## **§ 2 Udskydelse af orlov efter den 14. uge**

*Følgende bestemmelse erstatter § 11, stk. 3 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

### **Stk. 1**

Såfremt den udskudte periode efter § 11, stk. 1 og 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager ligger inden for de 10 uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 1, stk. 2, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

## **§ 3 Udvidet fædreorlov**

### **Stk. 1**

Faderen har yderligere ret til sædvanlig løn i indtil 2 uger. Disse 2 uger placeres efter aftale med arbejdsgiveren. Hvis der ikke kan opnås enighed følges bestemmelsen i § 4. Perioden afholdes i sammenhæng, med mindre andet er aftalt. Fraværet afholdes inden barnets 46. uge.

## **§ 4 Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel**

### **Stk. 1**

En fader, der anvender sin ret til at afholde op til 2 ugers udvidet fædreorlov med sædvanlig løn, jf. § 3, skal med 4 ugers varsel underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden heraf.

**Bemærkning:**

Hvis faderen fx ønsker udvidet fædreorlov i uge 3 og 4 efter fødslen, skal han således varsle dette overfor sin arbejdsgiver 2 uger før forventet fødsel..

**§ 5 Genoptagelse af arbejdet**

*Følgende bestemmelse erstatter § 13, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

**Stk. 1**

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i fraværet i de første 14 uger efter fødslen og i op til de 32 uger herefter. Moderen kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 9, § 10, stk. 1 og 3, og § 11, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager, samt §§ 1 og 3 efter dette protokollat, forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sit fravær forlænget udover de 32 uger, jf. § 10, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 11, stk. 1 i aftale om fravær af familiemæssige årsager er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede orlov er afholdt, vil retten til dagpenge være betinget af, at den ansatte indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

**Bemærkning:**

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås enhver genoptagelse med en arbejdstid, der er kortere end arbejdets normale omfang forud for orloven.

**§ 6 Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældreorlov**

*Følgende bestemmelse erstatter § 16, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

**Stk. 1**

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder, der svarer til 22 ugers orlov, jf. dog § 10, stk. 6, 2. pkt. og § 14, stk. 2 i aftalen om fravær af familiemæssige årsager. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales/optjenes der tilsvarende forholdsmæssigt. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne/optjeningen fordeles på hele den forlængede periode.

**§ 7 Orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet - fravær og løn**

*Følgende bestemmelse erstatter § 20, stk. 4 og 5 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

**Stk. 1**

Den adoptant, som afholder orlov efter § 20, stk. 3 i aftale om fravær af familiemæssige årsager har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter § 20, stk. 3 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Udnytter den ansatte denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden til sædvanlig løn efter stk. 2.

**Stk. 2**

I tilslutning til udløbet af de første 14 uger efter modtagelsen af barnet har en ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger. Adoptanterne kan med sædvanlig løn:

- afholde fravær samtidigt og hermed dele de 10 uger,
- afholde fravær på skift i de 10 uger, eller
- vælge at den ene afholder fravær i 10 uger.

Den samlede fraværperiode med sædvanlig løn kan ikke overstige 10 uger. Fraværet fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage.

**Bemærkning til stk. 2:**

Såfremt adoptanterne fx afholder 5 ugers orlov sammen med sædvanlig løn er konsekvensen, at perioden med lønudbetaling i de 10 uger er opbrugt.

**§ 8 Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet**

*Følgende bestemmelse erstatter § 21, stk. 3 i aftale om familiemæssige årsager:*

**Stk. 1**

Såfremt den udskudte periode efter § 21, stk. 1 og 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager ligger inden for de 10 uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 7, stk. 2, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

**§ 9 Udvidet orlov til adoptanter**

**Stk. 1**

I perioden fra modtagelsen og indtil udgangen af den 46. uge efter modtagelsen har adoptanterne ret til løn under fravær i yderligere 2 uger, jf. § 2, stk. 4 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Disse to uger placeres efter aftale med arbejdsgiveren. Hvis der ikke kan opnås enighed om placeringen, følges bestemmelsen i § 4. Den samlede periode med løn under fravær efter denne bestemmelse kan højst udgøre 2 uger for adoptanterne tilsammen. Perioden holdes i sammenhæng, medmindre andet aftales.

**§ 10 Genoptagelse af arbejdet**

*Følgende bestemmelse erstatter § 23, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

**Stk. 1**

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i de 14 uger efter modtagelsen og i op til de 32 uger herefter. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 19, § 20 stk. 1 og 3 og § 21, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager samt §§ 7 og 9 efter dette protokollat, forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sin dagpengeperiode forlænget udover de 32 uger, jf. § 20, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 21, stk. 1 i aftale om fravær af familiemæssige årsager er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede adoptionsorlov er afholdt, skal der indgås ny aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

**Bemærkning:**

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås enhver genoptagelse med en arbejdstid, der er kortere end arbejdets normale omfang forud for orloven.

**§ 11 Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under adoptionsorlov**

*Følgende bestemmelse erstatter § 26, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

### **Stk. 1**

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder, der svarer til 22 ugers orlov, jf. dog § 14, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales/optjenes der tilsvarende forholdsmæssigt. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne/optjeningen fordeles på hele den forlængede periode.

Protokollatet erstatter Protokollaterne til aftale om fravær af familiemæssige årsager indgået mellem KL og henholdsvis KTO den 23. juni 2008 og Sundhedskartellet den 17. november 2008.

**København, den 4. juni 2015**

For

KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch Fischer

For

Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen / Helle Basse

## **Protokollat om stedbarnsadoption af en registreret partners barn**

Ved stedbarnsadoption af en registreret partners barn, der er blevet til ved kunstig befrugtning foretaget før 1. december 2013, gælder nærværende protokollat, hvis Statsforvaltningen inden 3 måneder efter barnets fødsel har modtaget samtykke til adoptionen fra barnets mor.

Protokollatet implementerer ændringen i barsel- og adoptionsloven, som trådte i kraft den 1. juli 2009. Ændringen omhandler en kvindes mulighed for at adoptere sin registrerede partners barn og hendes mulighed for at holde barselsorlov i den forbindelse.

Parterne har aftalt nedenstående tilføjelse til Aftalen om fravær af familiemæssige årsager, som følge af lovændringen.

### **§ 1 Stedbarnsadoption af en registreret partners barn**

#### **Stk. 1**

Ved stedbarnsadoption af en registreret partners barn i henhold til adoptionslovens § 8 a har adoptanten ret til fravær og sædvanlig løn efter samme bestemmelser i kapitel 4 i aftale om fravær af familiemæssige årsager, som biologiske fædre.

#### **Bemærkning:**

Adoptionslovens § 8a giver mulighed for, at en registreret partner kan adoptere sin partners barn med virkning fra fødslen, hvis barnet er blevet til ved kunstig befrugtning med anonym donorsæd og partnerne boede sammen på tidspunktet for den kunstige befrugtning og hvis moderen giver sit samtykke inden 3 måneder efter fødslen. Det betyder, at disse stedbarnsadoptanter for så vidt angår muligheden for fravær og sædvanlig løn bliver ligestillet med fædre i kapitel 4 i denne aftale.

Hvis samtykket og/eller godkendelsen foreligger inden for 14 uger efter fødslen vil der kunne holdes hel eller delvis orlov efter § 9, stk. 2. For at der kan holdes hel orlov efter § 9, stk. 2 skal orloven være påbegyndt senest 12 uger efter fødslen.

Eksempel: Samtykke til adoption foreligger 2 uger efter fødslen. Adoptanten aftaler herefter med sin arbejdsgiver på hvilket tidspunkt orloven efter § 9, stk. 2 holdes indenfor de første 14 uger.

Retten til fravær og sædvanlig løn er ikke betinget af, at godkendelsen foreligger på det tidspunkt, hvor der ønskes at holde orlov. Retten til sædvanlig løn er dog betinget af, at den ansatte efter anmodning fra arbejdsgiver kan fremlægge en adoptionsbevilling fra statsforvaltningen eller en bekræftelse på, at en sådan vil komme.

Giver moderen sit samtykke senere end 3 måneders efter fødslen følges bestemmelserne i kapitel 5.

#### **Stk. 2**

Ved meddelelse om fravær i aftale om fravær af familiemæssige årsager efter § 9, stk. 2, § 10, stk. 1-3 og § 11, stk. 1 skal adoptanten så vidt muligt iagttage fristerne i § 12, stk. 2-3 og 5.

#### *Bemærkning:*

De øvrige frister skal iagttages jf. § 12, stk. 4 og § 12, stk. 6-7.

Bestemmelsen trådte i kraft den 1. juli 2009.

Protokollatet erstatter Protokollaterne om stedbarnsadoption af en registreret partners barn indgået mellem KL og henholdsvis KTO og Sundhedskartellet den 26. marts 2012.

**København, den 4. juni 2015**

For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch Fischer

For Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen / Helle Basse

## Bilag 4: Oversigt over pensionskasser mv.

<b>Organisation</b>	<b>Pensionskasse</b>
Ansatte Arkitekters Råd	Arkitekternes Pensionskasse
Bibliotekarforbundet	Kommunernes Pensionsforsikring
Civiløkonomerne	AP Pension
Den danske Landinspektørforening	Den af Den danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
Dansk Farmaceutforening	Apotekervæsenets Pensionsordning
Dansk Kiropraktor-Forening	Dansk Farmaceutforenings Pensionsordning
Jordbrugsakademikernes Forbund:	Codan Pension
a) Agronomer, hortonomer og landskabsarkitekter	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og dyrlæger
b) Forstkandidater	Forstkandidatforeningens Pensionsordning under PFA
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Dansk Magisterforening	Magisternes Pensionskasse
Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension
Dansk Psykolog Forening	Magisternes Pensionskasse
Den danske Dyrlægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
Erhvervsprogligt Forbund	PFA-Pension
Foreningen af levnedsmiddelingenører og –kandidater	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
Bromatologer, levnedsmiddelingenører og –kandidater, kandidater i humannæring, kandidater i kødteknologi	
Ingeniørforbundet i Danmark:	Ingeniørforbundets Pensionskasse – IngeniørPension:
Civilingeniører	Dansk civil- og akademiingeniørers pensionskasse
Akademiingeniører	Dansk civil- og akademiingeniørers pensionskasse
	Dansk civil- og akademiingeniørers pensionskasse
	Dansk civil- og akademiingeniørers pensionskasse
	Dansk civil- og akademiingeniørers pensionskasse
Cand.scient'er i datateknik	
Levnedsmiddelkandidater	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører
Kandidater i human ernæring og kødteknologi	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører
Teknikumingeniører	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører
Diplomingeniører	
Levnedsmiddelingenører	

## **Bilag 5: Regler for tillidsrepræsentanter**

### **Tillidsrepræsentant**

Der kan vælges en tillidsrepræsentant, hvis der er ansat mindst 5 HK'ere.

En tillidsrepræsentants hovedopgave er at varetage medlemmernes løn- og ansættelsesmæssige interesser i forhold til ledelsen. Tillidsrepræsentanten er garant for, at overenskomsten overholdes, og at aftaler og regler efterleves af arbejdsgiveren. Tillidsrepræsentanten forhandler løn og tillæg på medlemmernes vegne.

Tillidsrepræsentanten sikrer, bl.a. gennem Samarbejdsrådet, at medlemmernes synspunkter høres, og at de derigennem får medindflydelse på arbejdspladsens udvikling.

Tillidsrepræsentanten igangsætter og koordinerer den faglige aktivitet på arbejdspladsen.

### **Tillidsrepræsentantsuppleant**

Når der er valgt en tillidsrepræsentant, vælges der som regel også en suppleant, der træder i tillidsrepræsentantens sted, når denne har forfald.

### **Tillidsrepræsentantens opgaver**

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for ansættelsesmyndigheden at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ansættelsesmyndighedens ledelse.

Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt blandt, og kan som sådan over for virksomhedens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser af personale, der ikke er midlertidigt ansat, samt holdes bedst muligt orienteret om ansættelse af personale samt andre skridt fra ledelsens side inden for pågældende medarbejdergruppe.

De konkrete opgaver, som en tillidsrepræsentant har, er bl.a.

- Forhandlinger og møder med ledelsen
- Løbende drøftelser om arbejdspladsens forhold
- Lønforhandlinger
- Forhandling af løn til nyansatte
- Forhandling af lokalaftaler om fx arbejdstid
- Medlemssager, fx ved sygdom, advarsler, afskedigelser, ansættelse på særlige vilkår
- Deltagelse i og forberedelse til Samarbejdsrådsmøder og møder i evt. underudvalg
- Samtaler med og orientering af de medlemmer, som TR repræsenterer
- Medlemsmøder, klubmøder, fyraftensmøder
- Nødvendig kontakt og koordinering og samarbejde med andre TR'ere på arbejdspladsen
- Indsamling og formidling af information
- Deltagelse i kurser og møder



- Kontakt til den faglige organisation

### **Bemyndigelse til tillidsrepræsentanten**

Tillidsrepræsentanten modtager efter valget en bemyndigelse fra de faglige organisationer til at forhandle og indgå aftaler, der er fastsat i bemyndigelsen.

En tillidsrepræsentant har bl.a. bemyndigelse til at forhandle og indgå aftaler om

- Overordnede principper for lokale lønforhandlinger samt forhåndsftaler
- Evt. engangsvederlag
- Aftaler om arbejdstid, herunder om tid til TR-arbejde
- Aftaler om seniorordninger og frivillig fratræden
- Lokalaftaler (retningslinjer) via Samarbejdsrådet

I ovennævnte tilfælde er tillidsrepræsentanten bemyndiget til at forhandle, men aftaler skal godkendes af de faglige organisationer.

### **Tid og løn under udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant**

Tillidsrepræsentanten kan anvende den tid, der er nødvendig for at hvervet kan udføres forsvarligt. Der skal dog tages hensyn til EG KIP's arbejdsopgaver og tillidsrepræsentantopgavernes omfang.

En tillidsrepræsentant får sædvanlig løn under udførelsen af TR-hvervet.

I de tilfælde hvor tillidsrepræsentanten varetager TR-opgaver uden for arbejdspladsen eller er fraværende pga. deltagelse i TR-uddannelse skal dette ske efter forudgående af med ledelsen.

Udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant må ikke medføre, at tillidsrepræsentanten stilles lønmæssigt anderledes end hvis vedkommende havde udført sit sædvanlige arbejde.

### **Tillidsrepræsentantbeskyttelse**

Tillidsrepræsentanter er i en mere udsat position end sine kolleger, fordi TR ofte må gå ind i konfliktsituationer i forhold til ledelsen. Tillidsrepræsentanter er derfor omfattet af en særlig afskedigelsesbeskyttelse, der betyder, at afsked kun kan ske af "tvingende årsager".

En "tvingende årsag" kan være:

- At TR ikke aktivt har modarbejdet overenskomststridige arbejdsnedlæggelser
- At TR har opfordret til andre former for brudt på overenskomsten, fx systematisk nægtelse af overarbejde
- At der er arbejdsmangel, dvs. at det ikke er muligt at skaffe relevant arbejde til TR et eller andet sted på arbejdspladsen

TR skal afskediges som den sidste "blandt ligemænd".

Arbejdsmangel er kun en tvingende årsag, hvis arbejdsgiveren kan dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder.

Det er arbejdsgiveren der har bevisbyrden for, at tvingende årsager foreligger. Ved arbejdsmangel skal det fx dokumenteres, at man ikke lige så godt kunne afskedige en medarbejder uden den særlige afskedigelsesbeskyttelse.

Inden en tillidsrepræsentant afskediges skal der være en forhandling med pågældendes organisation. Hvis organisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet enten i tillidsrepræsentantens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan sagen kræves forhandlet. Hvis der heller ikke her opnås enighed afgøres sagen ved faglig voldgift.

Afskedigelsesvarslet for en tillidsrepræsentant er minimum 5 måneder.

### **Overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og faglige møder**

Hvis en gruppe kolleger på arbejdspladsen iværksætter en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse er det TRs opgave

- Aktivt at søge at hindre arbejdsnedlæggelsen
- At give meddelelse til arbejdsgiveren om arbejdsnedlæggelsen
- At kontakte den faglige organisation

Det er vigtigt, at TR aktivt modarbejder og søger at hindre arbejdsnedlæggelsen på arbejdspladsen, da manglende eller utilstrækkelig opfyldelse af dette krav kan være en "tvingende årsag" til at fyre en tillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentanten må ikke forlade arbejdspladsen, fx for at gå til demonstration, men skal blive på arbejdspladsen. Hvis arbejdspladsen er lukket, fordi medarbejderne har forladt den, og TR ønsker at gå før arbejdstids ophør, skal man sikre sig ledelsens udtrykkelige tilladelse dertil.

Faglige møder afholdes uden for normal arbejdstid. Faglige møder i arbejdstiden kan kun afholdes efter forud indhentet tilladelse fra ledelsen, da det faglige møde ellers kan blive betragtet som en arbejdsnedlæggelse.

## Bilag 6: Eksempler på registrering af rejsetid

### Opgørelse af arbejdstid ved kundearrangementer og kurser

#### Kundearrangementer (ud- og hjemrejse samme dag):

Arbejdstid beregnes med den forbrugte tid fra afrejsetidspunkt ( bopæl) til hjemkomsttidspunkt (bopæl), fratrukket den samlede transporttid man til dagligt har mellem bopæl og arbejdssted og retur.

#### *Eksempel:*

Afrejse Smørum til Aarhus	Kl. 07.00
Ankomst Aarhus	Kl. 10.00
Afgang Aarhus til Smørum	Kl. 16.00
Hjemkomst Smørum	Kl. 19.00
Arbejdstid:	
Forbrugt tid (07:00-19:00):	12:00 timer
Transporttid Smørum til HK7:	-0:45 timer
Transporttid HK7 til Smørum:	-0:45 timer
<b>Samlet arbejdstid:</b>	<b>10:30 timer</b>

I ovenstående eksempel opgøres først den faktiske forbrugte tid fra man forlader bopælen til man kommer tilbage igen. Herefter fratrækkes evt. sociale arrangementer. Herefter fratrækkes den transporttid man normalt ville have mellem hjem og arbejdsplads. I dette eksempel ml. Smørum og Holmens Kanal 7, som tager 45 min hver vej, dvs. i alt fratrækkes 2 x 45 min i normal transporttid fra den forbrugte tid.

#### *Eksempel:*

Afrejse Smørum til HK7	Kl. 07.00
Ankomst Holmens Kanal 7	Kl. 07.45
Afgang Holmens Kanal 7 til Odense	Kl. 10.00
Ankomst Odense	Kl. 12.00
Afrejse Odense til Smørum	Kl. 14.00
Hjemkomst Smørum	Kl. 15.30
Arbejdstid:	
Forbrugt tid (07:00-15:30):	8:30 timer
Transporttid Smørum til HK7:	-0:45 timer
Transporttid HK7 til Smørum:	-0:45 timer
<b>Samlet arbejdstid:</b>	<b>7:00 timer</b>

I ovenstående eksempel vises hvordan arbejdstiden opgøres, hvis man starter dagen på kontoret og tager til et arrangement og herefter tager hjem til sin bopæl.

#### Kundearrangementer (med overnatning):

#### *Udrejседag*

Arbejdstid beregnes med den forbrugte tid fra afrejsetidspunkt på bopæl til arrangementets afslutning fratrukket den transporttid man til dagligt har mellem bopæl og arbejdssted og retur.

#### *Arrangementsdag (der hverken er ud- eller hjemrejsedag)*

Arbejdstid beregnes med den forbrugte tid fra det faglige arrangement starter til det slutter.

### Hjemrejsedag

Arbejdstid beregnes med den forbrugte tid fra det faglige arrangement starter til hjemkomsttidspunkt på bopæl fratrukket den transporttid man til dagligt har mellem bopæl og arbejdssted.

#### Eksempel (2 dages arrangement):

Afrejse Smørum til Holmens Kanal 7	Mandag Kl. 07.00
Ankomst Holmens Kanal 7	Mandag Kl. 07.45
Afgang Holmens Kanal 7 til Odense	Mandag Kl. 10.00
Ankomst Odense	Mandag Kl. 12.00
Arrangement slut	Mandag Kl. 16:30
Fagligt arrangement start	Tirsdag Kl. 08:30
Afrejse Odense til Smørum	Tirsdag Kl. 16.00
Hjemkomst Smørum	Tirsdag Kl. 17.30
Arbejdstid	
Forbrugt tid (07:00-16:30):	9:30 timer
Transporttid Smørum til Holmens Kanal 7:	-0:45 timer
<b>Mandag arbejdstid:</b>	<b>8:45 timer</b>
Arbejdstid (08:30-17:30):	9:00 timer
Transporttid Smørum til HK7:	-0:45 timer

**Tirsdag arbejdstid:** **8:15 timer**

#### Deltagelse i kurser med eller uden overnatning:

Arbejdstid beregnes med den forbrugte tid fra afreisetidspunkt på bopæl til hjemkomsttidspunkt på bopæl, fratrukket den samlede transporttid man til dagligt har mellem bopæl og arbejdssted og retur. Der kan maksimalt registreres den daglige normtid for en kursusdag, uanset kursets programsatte tid, transporttid mv.

#### **Sociale arrangementer**

Der beregnes kun arbejdstid for den faglige del af et arrangement. Hvis et arrangement indebærer middag eller lign. sociale aktiviteter beregnes ikke arbejdstid for dette. Det forventes naturligvis at medarbejderen deltager i sociale arrangementer med kunder, potentielle kunder og kollegaer.