

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

Før 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 – fravær og løn**

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

*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:*

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**

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**

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:*

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 barselsorlov**

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

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:*

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**

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:*

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:*

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.

København, den 23. juni 2008

For

KL

Mads Lebech

Kent Lassen

For

KTO

Anders B. Christensen

Jørgen Holst