

**OVERENSKOMST-  
HÅNDBOG OK 05-08**

for pædagoger og pædagogisk personale  
ved frie grundskoler

BUPL's og Frie Grundskolers Fællesråds  
overenskomsthåndbog OK 05-08  
for pædagoger og pædagogisk personale  
ved frie grundskoler

© 2006 by BUPL

Forbundet for pædagoger og klubfolk

Blegdamsvej 124

2100 København Ø

og

Frie Grundskolers Fællesråd

Ny Kongensgade 10

1472 København K

Tilrettelæggelse og redaktion:

Bente Stoltze, Jens Busk og Christian Steffensen

Layout: Elsebeth Brøsen

Tryk: P.J. Schmidt Grafisk Produktion

ISBN 87-91488-04-4

**OVERENSKOMST-  
HÅNDBOG OK 05-08**

for pædagoger og pædagogisk personale  
ved frie grundskoler

## Indholdsfortegnelse

Forord	007
01. Overenskomst for pædagogisk personale ved frie grundskoler	009
02. Aftale om aflønning af pædagogisk personale ved frie grundskoler	021
03. Aftale om arbejdstid for pædagogisk personale ved frie grundskoler	025
04. Forhandlingsaftale mellem FGF og BUPL	033
05. Tillidsrepræsentantregler for pædagogisk personale ved frie grundskoler.	035
06. SU-vejledning	038
07. Fuldmagt ved tiltrædelse af OK	046
08. Ansættelsesbrev	047
09. Anciennitetsskema	052
10. Liste over pædagogiske uddannelser	054
11. Ikke-uddannede pædagoger Pensionsordning i PBU	055
12. Lokal aftale	057
13. Procedure ved valg af tillidsrepræsentant	059
14. Procedure ved valg af sikkerhedsrepræsentant	062
15. Procedure ved indmeldelse i BUPL og evt. overflytning til BUPL's a-kasse	064
16. Bekendtgørelse af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet	068
17. Cirkulære om betaling mv. til tjenestemænd mfl. under midlertidig tjeneste i højere stilling	072
18. Cirkulære om ferieaftalen	074
19. Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer	086
20. Cirkulære om barsel, adoption og omsorgsdage	098
21. Bekendtgørelse af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel	109
22. Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv.	130
23. Bekendtgørelse af lov om børnepasningsorlov	138
24. Cirkulære om senior- og fratrædelsesordninger	149
25. Cirkulære om Tjenesterejseaftalen	164
26. Cirkulære om natpenge mv.	171
27. Uddrag af cirkulære om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd	174
Adresser	176
Emne- og stikordsregister	177

## Forord

Hermed foreligger "Overenskomsthåndbog for pædagoger og pædagogisk personale ved frie grundskoler – OK 05-08".

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne er der aftalt forbedringer på pension og løn, ligesom det er aftalt, at tillidsrepræsentanten bla. a. skal inddrages i forbindelse med forestående ændringer i fritidsordningen. Arbejdstidsreglerne er ændret, så det pædagogiske personale fremover følger de samme planlægningsprincipper som lærerne gør. Derudover er der ikke sket ændringer i arbejdstidsbestemmelserne, men både FGF og BUPL håber, at der på skolerne vil blive drøftet på hvilken måde det pædagogiske arbejde bedst kan tilrettelægges, så kvaliteten i det pædagogiske arbejde kommer i højsæde. Overenskomsthåndbogen er denne gang gennemgået med det formål at forenkle teksten, for derved at gøre overenskomsthåndbogen mere læsevenlig.

Aftalen om tjenestefrihed mv. til pasning af alvorligt syge børn og nærtstående er desværre ikke med i denne udgave af håndbogen, men bliver sendt ud med Fri Info så snart den foreligger.

Vi håber at overenskomsthåndbogen vil blive brugt i overensstemmelse med den samarbejdsånd, der har været tilstede ved overenskomstforhandlingerne.

Hvis du i løbet af overenskomstperioden, som løber til den 31. marts år 2008, bliver opmærksom på mangler i overenskomsthåndbogen, vil vi meget gerne høre fra dig, så håndbogen næste gang kan blive endnu bedre.

*God læselyst*

# 1. Overenskomst for pædagogisk personale ved frie grundskoler

## § 1. Overenskomstens område

*Stk. 1.* Overenskomsten omfatter pædagoger og personale, der på anden måde er kvalificeret til pædagogisk arbejde ved frie grundskoler tilsluttet nedenstående foreninger samlet i Frie Grundskolers Fællesråd (FGF), Danmarks Privatskoleforening, Deutscher Schul- und Sprachverein für Nordschleswig, Foreningen af Kristne Friskoler, Private Gymnasier og Studenterkurser og Lilleskolerne.

### Bemærkning

Medarbejdere benævnes i det følgende som "pædagogisk personale" hvor bestemmelsen gælder både uddannede pædagoger og ikke uddannede pædagoger.

*Stk. 2.* Overenskomsten omfatter ligeledes pædagogisk personale ansat ved dagtilbud og heltidsskolefritidsordninger jf. §§ 36a og 36b i "Bekendtgørelse af lov om friskoler og private grundskoler mv."

*Stk. 3.* Pædagogisk personale er omfattet af overenskomsten, såfremt de ansættes til varetagelse af følgende arbejdsopgaver:

1. Pædagogiske arbejdsopgaver i skolefritidsordninger.
2. Pædagogiske arbejdsopgaver som ikke er undervisning
3. Medhjælp til varetagelse af undervisning i børnehaveklasser og/eller den samordnede indskoling ("børnehaveklasseassistenter").
4. Pædagogiske støtteforanstaltninger og andre særlige hjælpefunktioner over for elever ("støttepædagoger").
5. Støtte til fremme af sproglig udvikling for tosprogede børn, der endnu ikke har påbegyndt skolegangen, jf. Bekendtgørelse af lov om friskoler og private grundskoler mv. § 1, stk. 1.

*Stk. 4.* FGF og BUPL har indgået en tiltrædelsesoverenskomst for pædagogisk personale, som den enkelte skole tiltræder, hvorefter den får virkning for det pædagogiske personale ved skolen.

Der er udarbejdet en "Fuldmagt ved tiltrædelse af overenskomsten". Se under afsnit 7. Fuldmagt ved tiltrædelse af OK.

*Stk. 5.* Overenskomsten er en funktionsoverenskomst, hvilket betyder, at både uddannede pædagoger og ikke uddannede pædagoger er omfattet af overenskomsten, hvis de ansættes til at varetage pædagogiske arbejdsopgaver i skolefritidsordningen og pædagogiske arbejdsopgaver uden for undervisningen.

## 1.1. MÅNEDSLØNNEDE

### § 2. Ansættelse mv.

*Stk. 1.* Kapitlet omfatter ansatte, som uanset timetal er ansat til mere end 3 måneders beskæftigelse.

*Stk. 2.* Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres ved ansættelsen, kan tidsbegrænset ansættelse ske i følgende tilfælde:

- vikariater for ansatte med hel eller delvis tjenestefri i et bestemt tidsrum (barselsorlov, uddannelsesorlov eller lignende)
- vikariater ved sygdom
- varetagelse af en bestemt arbejdsopgave af begrænset varighed

Ansættelsen forudsættes at være af mere end 3 måneders varighed.

*Stk. 3.* Tidsbegrænset ansættelse kan aftales op til 1 år, når ansættelsen aftales som en del af den ansattes planer om (videre)uddannelse. Disse planer beskrives i den pågældendes ansættelsesbrev.

*Stk. 4.* Ved tidsbegrænset ansættelse forstås en ansættelse, hvor datoen for ansættelsens ophør fastsættes på ansættelsestidspunktet. Ansættelse finder normalt sted uden tidsbegrænsning.

*Stk. 5.* Den usikkerhed, der altid vil være om, hvor mange børn der vil blive tilmeldt skolefritidsordningen, kan ikke i sig selv begrunde en tidsbegrænset ansættelse.

*Stk. 6.* Ved annoncering skal det som minimum oplyses: "Ansættelse sker efter de overenskomstmæssige regler, som er aftalt mellem BUPL og Frie Grundskolers Fællesråd for pædagogisk personale ved de frie grundskoler". Bestemmelsen kan opfyldes ved i stillingsopslaget at skrive: "Overenskomst: BUPL og FGF for

pædagogisk personale ved frie grundskoler". Hvis der i stillingsopslaget er henvist til en internetadresse, skal teksten alene fremgå heraf.

*Stk. 7.* Den ansatte modtager så vidt muligt før tiltrædelse et ansættelsesbrev som er udarbejdet af BUPL og FGF. Se afsnit 8 vedrørende "Ansættelsesbrev".

*Stk. 8.* Ansættelsesbrevet opfylder kravet i henhold til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Ansættelsesbreve sendes til de centrale parter jf. § 1, stk. 1 i forhandlingsaftalen.

### **§ 3. Løn mv.**

*Stk. 1.* Aftale om aflønning af pædagogisk personale ved frie grundskoler gælder. Se aftalen under afsnit 2. Aftale om aflønning.

*Stk. 2.* Årslønnen fastsættes og reguleres efter den for perioden 1.4. 2005 til 31.3.2008 gældende lønjusteringsaftale for statens tjenestemænd.

### **§ 4. Lønanciennitet**

*Stk. 1.* Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på 1. trin i lønforløbet, med mindre der tillægges lønanciennitet efter nedenstående bestemmelser. Lønanciennitet regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

*Stk. 2.* Ansatte oprykkes til næste trin i lønforløbet efter hver 2 års lønanciennitet, med mindre andet fremgår af "Aftale om aflønning af pædagogisk personale ved frie grundskoler". Se under afsnit 2. Aftale om aflønning.

*Stk. 3.* FGF skal indplacere samtlige ansatte, både i forbindelse med nyansættelse, men også i forbindelse med omklassificering som følge af overenskomstfornyelsen.

*Stk. 4.* Den indplacering, FGF foretager er den aftalte indplacering. Der er ikke noget til hinder for, at der i forbindelse med ansættelsen aftales, at den ansatte, som en personlig ordning, aflønnes højere end lønancienniteten berettiger til. Tillægget kan gives ved at aflønne på højere løntrin.

### **Bemærkning**

"For at FGF skal kunne løse opgaven, har BUPL og FGF i fællesskab udarbejdet et lønanciennitetsskema. Den ansatte og skolens ledelse sørger i fællesskab for at få udfyldt skemaet korrekt og få det sendt til FGF".

*Stk. 5.* Lønancienniteten er et udtryk for det antal år og måneder, den ansatte har haft anciennitetgivende ansættelse.

*Stk. 6.* Ved ansættelse på frie grundskoler medregnes beskæftigelse med pædagogisk virksomhed:

- a) i daginstitutioner, hvorved forstås vuggestuer, børnehaver, fritidshjem, skolefritidsordninger, klubber,
- b) i børnehaveklasser og ved skoleområdet i almindelighed,
- c) ved døgninstitutionsområdet og det specialpædagogiske område,
- d) i dagplejen hvorved forstås ansættelse som dagplejer, dagplejeassistent, tilsynsførende ved dagplejen,
- e) i pædagogisk/administrative stillinger f.eks. som pædagogisk konsulent,
- f) indenfor ældreområdet, herunder plejehjem, og det forebyggende og dagbehandlende område,
- g) pædagogisk virksomhed i udlandet.

*Stk. 7.* For afdelingsledere medregnes perioder som afdelingsleder ved sfo på frie grundskoler og perioder som leder/afdelingsleder/souschef på det kommunale område.

*Stk. 8.* For uddannede assistenter med leder, medregnes perioder som pædagog (uanset grundlønsniveau) som børnehaveklasseleder og som leder mv.

*Stk. 9.* For assistenter uden afdelingsleder/alene-pædagog, medregnes perioder som assistent uden afdelingsleder/alene-pædagog, perioder som børnehaveklasseleder, perioder som leder mv., perioder som uddannet assistent med afdelingsleder (herunder lukket gruppe).

*Stk. 10.* For assistenter uden uddannelse medregnes alle perioder med pædagogisk virksomhed.

*Stk. 11.* Der optjenes fuld lønanciennitet for beskæftigelse på 15/37 eller derover. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15/37 optjenes lønancienniteten forholdsmæssigt.

*Stk. 12.* Hvis en ansat i en periode har (haft) flere samtidige deltidsansættelser, der er anciennitetgivende, kan ansættelserne sammenlægges til brug ved beregningen af lønancienniteten, i henhold til stk. 11.

*Stk. 13.* Har en ansat kombineret beskæftigelse som pædagog og lærer/børnehaveklasseleder, er det den samlede beskæftigelsesgrad, der benyttes ved beregning af lønancienniteten som pædagog.

*Stk. 14.* Kun beskæftigelse af 1 måneds varighed eller derover medregnes ved fastsættelse af lønancienniteten.

## **§ 5. Deltidsbeskæftigelse**

*Stk. 1.* Til deltidsbeskæftigede ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid med undtagelse af tillæg i henhold til § 7, stk. 2 i aftale om aflønning, der ydes uafhængigt af arbejdstiden.

*Stk. 2.* Ved merbeskæftigelse af fastere karakter, hvorved forstås mere end 3 måneder, foretages en ændring af den ansattes beskæftigelsesgrad (evt. tidsbegrænset).

## **§ 6. Pension**

*Stk. 1.* Der oprettes en pensionsordning i Pensionskassen for børne- og ungdomspædagoger for

1. uddannede pædagoger der er ansat med mindst 8 timers ugentlig beskæftigelse,
2. øvrigt pædagogisk personale

a) som er fyldt 21 år,

b) har mindst 2 års beskæftigelse inden for det pædagogiske arbejdsområde, og

c) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge og

d) er ansat for en periode på mindst 6 måneder.

Skolen kan beslutte, at anden beskæftigelse indgår ved beregning af karensperioden på 2 år. Pensionsordningen oprettes således senest med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter a.-d. er opfyldt hele måneden.

*Stk. 2.* Pensionsbidraget udgør for det pædagogiske personale med og uden daglig leder, eventuelle stedfortrædere, gruppeledere og alene-pædagog 13,14 % af den pensionsgivende løn. Egetbidraget udgør 1/3 og arbejdsgiverbidraget udgør 2/3. Pensionsbidraget udgør for afdelingsledere 14 % af den pensionsgivende løn. Egetbidraget udgør 1/3 og arbejdsgiverbidraget udgør 2/3.

*Stk. 3.* Skolen betaler og indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen i tilknytning til lønudbetalingen.

*Stk. 4.* Der indbetales endvidere pensionsbidrag for pædagogisk personale, der både har beskæftigelse som pædagogisk personale og børnehaveklasseleder og/eller lærer, såfremt den samlede beskæftigelsesgrad ved skolen er mindst 8/37. Pensionsbidraget efter denne aftale beregnes ud fra den faktiske arbejdstid, den ansatte har som pædagogisk personale. For ansatte, der både har beskæftigelse som pædagogisk personale og børnehaveklasseleder og/eller lærer, og som allerede er medlem af Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger, indbetales pensionsbidraget vedrørende beskæftigelsen som pædagogisk personale hertil. For pædagogisk personale, der ved ansættelsen ikke er medlem af Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger og som har kombineret beskæftigelse som pædagogisk personale og børnehaveklasseleder og/eller lærer kan bidraget efter denne aftale enten *indbetales til Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger eller til Lærernes Pension.*

*Stk. 5.* Der er for pædagogisk personale, der også er beskæftiget som lærer/børnehaveklasseleder, og som enten ikke er optaget i Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger eller både er optaget i Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger og i Lærernes Pension, mulighed for at indbetale det samlede pensionsbidrag til Lærernes Pension

*Stk. 6.* Den tid, deltidsansatte har udført tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen, er pensionsgivende.

*Stk. 7.* På baggrund af den enkelte ansattes eventuelle merarbejde gennemgår skolen, mindst en gang årligt den enkelte deltidsansattes ansættelseskvote med henblik på at vurdere behovet for, med fremadrettet *virkning, at aftale en ændring af beskæftigelsesgraden.*

*Stk. 8.* Under tjenestefrihed uden løn til børnepasning i henhold til

1. Lov om Børnepasningsorlov,
2. Ligebehandlings- og Dagpengeloven, indbetaler ansættelsesmyndigheden de aftalte arbejdsgiver- og egetbidrag til pensionsordningen for de første 32 uger.

*Stk. 9.* Bestemmelserne i stk. 8 har virkning for tjenestefrihedsperioder, der påbegyndes 1. april 2005 eller senere.

*Stk. 10.* For ikke-uddannede pædagoger ansat før den 1. august 2004, som har truffet beslutning om at indbetale pensionsbidraget til Skole-Pension, indbetaler skolen fortsat pensionsbidraget hertil.

*Stk. 11.* Ved orlov med løn henvises til § 14, stk. 3.

### **§ 7. Lønudbetaling**

*Stk. 1.* Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der udleveres den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb samt eventuelle indbetalte pensionsbidrag. Ansatte, der umiddelbart forud for ansættelse efter nærværende overenskomst har været forudlønt, bevarer retten til forudløn.

### **§ 8. Arbejdstid**

Aftale om arbejdstidsregler indgået mellem BUPL og FGF gælder. Se under afsnit 3. Aftale om arbejdstid.

### **§ 9. Funktion i højere stilling**

Reglerne om betaling for midlertidig tjeneste i højere stilling for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler gælder. Se aftalen under afsnit 17. Midlertidig tjeneste i højere stilling.

### **§ 10. Ferie**

*Stk. 1.* Pædagogisk personale er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om ferie.

*Stk. 2.* Vedrørende placering af ferie gælder samme regler som for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, se stk. 3.

*Stk. 3.* Hvis ikke skolen inden udgangen af marts måned har fastsat andet, anses ferien for placeret

- i skoleåret 2004/5 og skoleåret 2005/6 med de 25 hverdage, der ligger umiddelbart forud for den 1. august.
  - i skoleåret 2006/7 med de 22 hverdage, der ligger umiddelbart forud for den 1. august 2007
  - i skoleåret 2007/8 med 3 hverdage fra og med den 1. august 2007 samt de 20 hverdage, der ligger umiddelbart forud for den 1. august 2008
  - fra og med skoleåret 2008/9 med 5 hverdage fra og med den 1. august ved skoleårets start samt de 20 hverdage, der ligger umiddelbart forud for den 1. august ved skoleårets slutning.
- Det forudsættes at normperioden følger skoleåret og starter den 1. august.

### **§ 11. Sygdom**

*Stk. 1.* De i Funktionærloven omhandlede regler om løn under fravær på grund af sygdom og afskedigelse som følge af sygdom gælder.

### **§ 12. Barsel, adoption og omsorgsdage**

Reglerne om fravær på grund af graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler gælder.

### **§ 13 Tjenestefrihed**

*Stk. 1.* Der kan gives pædagogisk personale adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

*Stk. 2.* Med virkning fra den 1. april 2001 optjenes løn-, jubilæums- og opsigelsesanciennitet under orlov i henhold til

1. Lov om børnepasningsorlov
2. Ligebehandlings- og dagpengeloven

*Stk. 3.* Ved orlov med løn betragtes fuld løn som indeholdende pension.

*Stk. 4.* Ansatte er omfattet af statens regler om pasning af alvorligt syge børn og nærtstående.

*Stk. 5.* Ansatte er omfattet af statens regler om løn under fravær i forbindelse med barns hospitalsindlæggelse.

### **§ 14. Barns 1. sygedag**

*Stk. 1.* Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed uden lønafkortning til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag, hvis

- barnet er mindreårigt og hjemmeværende,
- hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt, og
- forholdene på arbejdspladsen tillader det.

*Stk. 2.* Fraværet noteres særskilt på de lister, der føres over de ansattes sygefravær.

*Stk. 3.* Adgangen til fravær for den enkelte ansatte inddrages ved misbrug.

### **§ 15. Militærtjeneste mv.**

Funktionærlovens bestemmelser vedrørende indkaldelse til aftjening af værnepligt gælder. Se under afsnit 19 Funktionærloven.

### **§ 16. Efterindtægt**

Funktionærlovens bestemmelser om efterindtægt gælder. Se under afsnit 19. Funktionærloven.

### **§ 17. Socialt kapitel**

*Stk. 1.* Inden skolerne træffer aftale om jobordninger indenfor denne overenskomsts område, skal FGF og den lokale BUPL fagforening kontaktes, for at sikre, at skolen, den pågældende der ansættes i jobordningen, og de øvrige ansatte i fritidsordningen har forståelse for de særlige vilkår, der aftales.

*Stk. 2.* Når amts(kommunen) – fra 1.1.2007: Regionen/kommunen, arbejdsformidlingen eller anden offentlig arbejdsgiver har givet tilbud om job efter reglerne i det sociale kapitel, skal der udfærdiges et ansættelsesbrev og dette skal sammen med teksten i arbejdstilbuddet sendes til:

BUPL  
 Blegdamsvej 124  
 2100 København Ø  
 og  
 FGF  
 Ny Kongensgade 10  
 1472 København K

### **Bemærkning**

FGF og BUPL er positive overfor at være med til at fastholde personer med nedsat arbejdsevne samt integrere personer udenfor arbejdsmarkedet. Parterne er derfor indstillet på, at de forskellige aftaler, der er indgået herom på det statslige og kommunale område, kan anvendes på frie grundskoler.

Formålet er at fremme:

- a) fortsat beskæftigelse af allerede ansatte, der har fået forringet arbejdsevnen, men som ønsker at fastholde ansættelsen. Fastholdelsen kan ske på ordinære vilkår ved f.eks. ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering, omskoling eller ved ansættelse i aftalebaseret job på særlige vilkår, fleksjob eller skånejob,
- b) beskæftigelse af udefrakommende personer med nedsat arbejdsevne, for at disse kan opnå en arbejdspladstilknytning og dermed undgå udstødning af arbejdsmarkedet. Beskæftigelse kan ske ved ansættelse i aftalebaseret job på særlige vilkår, fleksjob eller virksomhedsrevalidering og arbejdsprøvning,
- c) beskæftigelse af ledige med henblik på meningsfuld beskæftigelse og forberedelse til et job på det ordinære arbejdsmarked eller til uddannelse inden for det område, hvor beskæftigelsen finder sted. Aftalen omfatter følgende ordninger, samt ordninger der i overenskomstperioden måtte blive aftalt:
  1. Aftalebaserede job på særlige vilkår.
  2. Arbejdsprøvning, revalidering mv.
  3. Fleksjob.
  4. "Skånejob".
  5. Jobtræning i aktivperioden.

### **§ 18. Senior- og fratrædelsesordninger**

Aftalen om senior- og fratrædelsesordninger mellem Finansministeriet og centralorganisationerne gælder. Se under afsnit 24. Senior- og fratrædelsesordninger.

## **§ 19. Opsigelse**

*Stk. 1.* Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger op. Bestemmelserne i Funktionærlovens § 2 a om fratrædelsesgodtgørelse gælder

*Stk. 2.* Den ansatte afskediges fra udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

*Stk. 3.* Samtidig med, at der fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked, vedlægges en kopi af meddelelsen som den ansatte kan udlevere til BUPL – Forbundet for pædagoger og klubfolk ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

*Stk. 4.* BUPL – Forbundet for pædagoger og klubfolk underrettes, bortset fra de i stk. 2 nævnte tilfælde, skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre videregivelse af oplysningerne strider mod tavshedspligten eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder arbejdsgiveren tavshedsbelagte oplysninger, orienteres BUPL – Forbundet for pædagoger og klubfolk herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om påtænkt uansøgt afsked med henblik på eventuel udlevering til BUPL – Forbundet for pædagoger og klubfolk. Den nævnte underretning sendes til:

BUPL – Forbundet for pædagoger og klubfolk  
Blegdamsvej 124  
2100 København Ø

## **Bemærkning**

Meddelelse om påtænkt afskedigelse ("sindetskrivelse") skal bl.a. indeholde oplysninger om navn, evt. påtænkt opsigelsesvarsel og årsagen til opsigelsen, og eventuelt kopi af sygelister.

Det er ikke tilstrækkeligt at orientere forbundets lokale afdeling, idet BUPL's – Forbundet for pædagoger og klubfolks hovedkontor altid skal orienteres.

Foranstående "høring" er ikke fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratreden, for så vidt fratreden finder sted som aftalt ved ansættelsen.

*Stk. 5.* Såfremt BUPL – Forbundet for pædagoger og klubfolk ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller såfremt BUPL – Forbundet for pædagoger og klubfolk ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst, kan BUPL – Forbundet for pædagoger og klubfolk kræve sagen forhandlet med vedkommende skoleforening, forinden afskedigelse finder sted. Skoleforeningen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 4 nævnte meddelelse. For pædagoger ansat på prøve kan den skolen kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af den i stk. 4 nævnte meddelelse. Ovennævnte frister forlænges med eventuelle søgnehellidage.

*Stk. 6.* Opnås der ikke enighed jf. stk. 5. henvises til § 5 i "Forhandlingsaftalen mellem FGF og BUPL".

## **§ 20. Dækning af udgifter**

De ansatte får på tjenesterejser befordringsgodtgørelse samt time- og dagpenge mv. efter de regler og satser, der til enhver tid er gældende for statens tjenestemænd. Se under afsnit 25. Tjenesterejseaftalen.

## Bemærkning om opsigelsesvarsler

<i>Ansættelsesperiode i skolen</i>	<i>Fra skolens side</i>	<i>Fra den ansattes side</i>
Mindre end 3 måneder:		
a. på prøve jf. ansættelsesbrev	14 dage	14 dage
b. ingen bestemmelse om prøvetid	1 måned	1 måned
Efter 3 måneders ansættelse	1 måned	1 måned
Efter 6 måneders ansættelse	3 måneder	1 måned
Efter 3 års ansættelse	4 måneder	1 måned
Efter 6 års ansættelse	5 måneder	1 måned
Efter 9 års ansættelse	6 måneder	1 måned

Man skal bemærke sig, at ovennævnte opsigelsesvarsler skal være indeholdt i opsigelsesvarslet fra skolen, hvilket betyder at varslerne skal gives som beskrevet nedenfor:

<i>Varsel</i>	<i>Skal gives inden udløbet af:</i>
1 måned	5. ansættelsesmåned
3 måneder	2 år og 9. ansættelsesmåned
4 måneder	5 år og 8. ansættelsesmåned
5 måneder	8 år 7. ansættelsesmåned
6 måneder	herefter

## 1.2. FÆLLESBESTEMMELSER

### § 21. Tillidsrepræsentantregler

Aftale om tillidsrepræsentantregler indgået mellem FGF og BUPL gælder. Se under afsnit 5. Tillidsrepræsentantregler.

### Bemærkning

FGF og BUPL vil arbejde for at der oprettes TR-ordninger på så mange fritidsordninger som det overhovedet er muligt. I den forbindelse peges på, at der godt kan vælges tillidsrepræsentant selv om der er færre end 5 ansatte på skolen.

### § 22. Lokal uoverensstemmelse

Forhold, der ikke reguleres af overenskomsten f.eks. skolefritidsordningens opgaver, organisation eller personalebehov, fastsættes af skolens ledelse.

Ethvert fagligt spørgsmål, der angår den eller de ansatte, kan gøres til genstand for forhandling i henhold til den mellem FGF og BUPL indgåede forhandlingsaftale. Se under afsnit 4. Forhandlingsaftale.

### § 23. Forhandlingsaftale

Der er indgået en forhandlingsaftale mellem FGF og BUPL, som nærmere beskriver forhandlingskompetencerne lokalt og centralt. Se under afsnit 4. Forhandlingsaftale.

## 1.3. TIMELØNNEDE

### § 24. Område

Ansatte, der antages som vikarer under ferie, sygdom og lignende eller til anden midlertidig beskæftigelse på en varighed af 3 måneder eller derunder, er timelønnet ansat.

### § 25. Løn

Aftale om aflønning af pædagogisk personale gælder. Se under afsnit 2. Aftale om aflønning.

## **§ 26. Lønvilkår**

*Stk. 1.* Der ydes betaling for det faktisk udførte antal timer, herunder aktiviteter, som falder uden for den faste arbejdstid.

### **Bemærkning**

Det timelønnede pædagogiske personale får løn for det faktisk udførte arbejde. Der skal således ikke udbetales en forholdsmæssig andel af de timer til øvrige opgaver, som er beskrevet i § 3 i aftalen om arbejdstid for pædagogisk personale, men alene udbetales løn for de arbejdstimer – herunder for arbejde, der for en månedslønnet medarbejder henhører under timer til øvrige opgaver – som præsteres.

*Stk. 2.* For timelønnede der medvirker ved varetagelsen af undervisningen i børnehaveklassen og/eller den samaordnede indskoling forhøjes timelønne med 25%. Pauser i forbindelse med undervisningen medregnes i arbejdstiden som undervisning. I timelønne er inkluderet betaling for tid til forberedelse.

*Stk. 3.* Der ydes vikarbetalning for mindst 3 timer pr. arbejdsdag, såfremt den pågældende står til rådighed i det fulde timetal.

*Stk. 4.* Der ydes pædagogisk personale, der forud for en søgnehelligdag har været beskæftiget i skolen uafbrudt i 6 arbejdsdage, betaling for søgnehelligdagen(e) med et beløb svarende til den pågældendes sædvanlige timeløn for det antal timer, vedkommende skulle have været beskæftiget.

### **Bemærkning**

Det følger af bestemmelsen, at timelønnede efter 6 dages beskæftigelse, også selvom beskæftigelsen bliver afbrudt af en weekend, skal have sædvanlig betaling for følgende dage: skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, store bededag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. og 2. juledag og nytårsaftensdag. For de 3 sidstnævnte dage gælder bestemmelsen alene, når de falder på en hverdag.

## **§ 27. Opsigelse**

Timelønnede vikarer kan afskediges og forlange sig afskediget til fratræden den følgende dag.

## **§ 28. Sygdom**

*Stk. 1.* For timelønnet pædagogisk personale kan ansættelsesforholdet ophæves fra dag til dag. Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

*Stk. 2.* Timelønnede oppebærer dagpenge efter dagpengeloven ved sygdom og barsel.

## **§ 29. Ferie**

Ferieaftalen gælder.

## **§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår**

*Stk. 1.* Ansættelsesbrev opfylder kravet i henhold til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Se under afsnit 16.

### **Bemærkning**

Ansatte hvis ansættelsesforhold har en varighed på 1 måned og derover, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 8 timer og derover skal have ansættelsesbrev.. Dette gælder også timelønnede.

*Stk. 2.* Med hensyn til:

- § 8 arbejdstid, overtidsbetaling, forskudttids- og weekendgodtgørelse mv.
  - § 22 befordring og timedagpenge
- gælder samme regler som for månedslønnede.

#### **1.4. IKRAFTTRÆDELSES – OG OPSIGELSESBESTEMMELSER**

##### **§ 31. Ikrafttræden**

Overenskomsten har, hvor intet andet er nævnt, virkning fra den 1. april 2005.

Ændringerne jf. "Aftale om aflønning af pædagogisk personale ved frie grundskoler" har virkning fra de datoer der fremgår af aftalen. Ændringerne i "Aftale om arbejdstid" træder i kraft den 1. august 2005.

##### **§ 32. Opsigelse**

*Stk. 1.* Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008. Opsigelsen skal ske skriftligt.

*Stk. 2.* Fra det tidspunkt at regne, da en opsigelse af overenskomsten får gyldighed, og indtil ny overenskomst indgås, sker regulering af løn på grundlag af de på overenskomstens sidste gyldighedsdag gældende aftaler/vedtægter om tjenestemandslønninger.

## 2. Aftale om aflønning af pædagogisk personale ved frie grundskoler

### § 1. Område

Aftalen omfatter ansatte i henhold til overenskomst for pædagogisk personale ved frie grundskoler.

### § 2. Oprettelse af stillinger som afdelingsleder mv.

*Stk. 1.* Ved hver fritidsordning oprettes en stilling som daglig leder med stillingsbetegnelsen: afdelingsleder af fritidsordningen, jf. dog § 4. Den enkelte skole kan beslutte at oprette funktioner som stedfortræder, og/eller gruppeleder. Gruppeleder er benævnelsen for en mellemliderfunktion i en fritidsordning.

*Stk. 2.* Såfremt der på nyoprettede fritidsordninger alene er ansat 1 pædagog, aflønnes denne i henhold til § 4. Ved ansættelse af pædagog nr. 2 skal skolen afgøre, hvem der skal være afdelingsleder. Den førstansatte bevarer sin aflønning som en personlig ordning, med mindre vedkommende ansættes som afdelingsleder.

### § 3. Aflønning af afdelingsledere

*Stk. 1.* Som grundlag for aflønning af stillinger som afdelingsleder af fritids-ordningen opgøres børnetallet pr. 5. september.

*Stk. 2.* Børnetallet danner grundlag for aflønningen pr. 1. august samme år, og giver følgende aflønning, jf. dog stk. 4:

Børnetal	Lønforløb
000-159	35, 39, 41
160-	45

Oprykning til nyt skalatrin sker efter 4 års lønanciennitet. Oprykning til skalatrin 41 sker først med virkning fra 1. oktober 2006 efter 4 års lønanciennitet på skalatrin 38/39.

*Stk. 3.* Hvis ændring af børnetallet pr. 5. september medfører et højere interval medfører det oprykning til højere skalatrin pr. 1. august samme år. Nedrykning til lavere skalatrinforløb som følge af ændret børnetal gennemføres ved ledighed i stillingen.

*Stk. 4.* Ved ordninger, hvor der er tilknyttet andre foranstaltninger og/eller arbejdsopgaver af midlertidig karakter, kan der efter lokal aftale tillægges point eller ydes særligt tillæg for den pågældende opgave/periode.

### § 4. Aflønning uden daglig ledelse

*Stk. 1.* Såfremt der ikke er ansat en afdelingsleder, aflønnes det samlede pædagogiske personale i fritidsordningen efter et lønforløb bestående af skalatrinene 24, 28, 32, jf. dog § 5, stk. 4. Med virkning fra 1. april 2006 oprykkes de til skalatrin 25, 29, 33. Oprykning til højere skalatrin sker efter 4 års lønanciennitet.

*Stk. 2.* Med virkning fra 1. august 2005 er der ikke mulighed for at oprette fritidsordninger uden afdelingsleder. I forbindelse med fornyelse af denne overenskomst evalueres bestemmelsen.

*Stk. 3.* Ansatte, der jf. den tidligere overenskomsts bestemmelser pr. 31.3.2005 er aflønnet på skalatrin 24+ t får fortsat et tillæg på kr. 3.200 (1.10. 1997-niveau). Tillægget bortfalder ved oprykning til skalatrin 28/29.

*Stk. 4.* Hvis der senere ansættes en afdelingsleder, bevares lønforløbet som en personlig ordning.

### § 5. Aflønning øvrigt pædagogisk personale

*Stk. 1.* Uddannede pædagoger aflønnes efter skalatrin 23, 25, 27, 29 og 31. Pr. 1. april 2006 oprykkes de til skalatrin 24, 26, 28, 30 og 32. Pr. 1. oktober 2006 oprykkes de til skalatrin 25, 27, 29, 31, 33.

*Stk. 2.* Ikke-uddannede pædagoger ansat 1. august 1999 eller senere aflønnes efter skalatrin 12, 13, 15 og 16. Efter gennemførelse af den Pædagogiske GrundUddannelse (PGU) eller Voksenpædagogisk uddannelse (1 års-værk) ydes 15.467 kr. i årligt tillæg (grundbeløb pr. 1.10.97).

*Stk. 3.* Ikke uddannede pædagoger ansat før 1. august 1999 aflønnes som en "lukket gruppe" efter skalatrinforløbet 18, 19, 21, 23, 25, 27, 30.

*Stk. 4.* Ikke-uddannede pædagoger ansat før 1. august 1999 omklassificeres ikke ved overenskomstfornyelsen. Men parterne er enige om, at opfordre personale i denne "lukkede gruppe" til at efteruddanne sig i forløb på minimum 30 timer med relevant pædagogisk indhold. Hvis uddannelsen forhåndsgodkendes af FGF og BUPL og gennemføres, tillægges den pågældende 2 løntrin og bevarer sin hidtidige anciennitetsstigningsdato.

*Stk. 5.* Ikke-uddannede pædagoger, som jf. overenskomstens § 2, stk. 3 ansættes tidsbegrænset, aflønnes efter skalatrin 11. Med virkning fra 1. oktober 2005 omfattes de af bestemmelserne i stk. 2.

*Stk. 6.* Ansatte i bestående stillinger som stedfortræder eller gruppeleder oprettet før den 1. oktober 1997 aflønnes som en "lukket gruppe" efter samme skalatrinsforløb som uddannede pædagoger jf. § 5, stk. 1 og får fortsat et personligt tillæg på kr. 3.200 årligt (1.10.1997-niveau).

*Stk. 7.* Oprykning til højere skalatrin sker efter 2 års lønanciennitet.

## **§ 6. Aflønning af timelønnede**

*Stk. 1.* Timelønnen for pædagogisk uddannede beregnes på grundlag af årslønnen på skalatrin 25.

*Stk. 2.* Timelønnen for ikke-uddannede pædagoger beregnes på grundlag af årslønnen på skalatrin 11.

*Stk. 3.* Til timelønnede udbetales lønnen månedsvis bagud. Sker udbetalingen gennem pengeinstitut, kan den ansatte bestemme, til hvilket pengeinstitut lønnen skal overføres.

*Stk. 4.* Tillæg til timelønnen skal opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

## **§ 7. Særlige tillæg**

*Stk. 1.* Pædagogisk personale, der varetager pædagogiske støtteforanstaltninger og andre særlige hjælpefunktioner (støttepædagoger), ydes et særligt tillæg med grundbeløb kr. 12.300 årligt (1.10.1997-niveau).

*Stk. 2.* Pædagogisk personale, der blandt de øvrige børn i skolefritidsordningen modtager børn, for hvem der fra stat, amt eller kommune gives tilskud til vidtgående specialpædagogisk bistand i sfo, får et særligt tillæg pr. barn med grundbeløb kr. 3.600 årligt til ligelig fordeling (grundbeløb pr. 1. 10.1997).

*Stk. 3.* Til pædagogisk personale – bortset fra personale aflønnet efter § 4 – ydes et særligt tillæg med årligt grundbeløb kr. 5.200 (1.10. 1997-niveau), når de er beskæftiget som børnehaveklasseassistent i 15 ugentlige lektioner eller derover og/eller 600 årlige lektioner eller derover.

*Stk. 4.* Pædagogisk personale, der varetager stedfortræder- eller gruppelederfunktioner, får et funktions-tillæg, der fastsættes i henhold til lokal aftale.

*Stk. 5.* Efter lokal aftale kan der aftales omlægninger af de i stk. 1.-3. nævnte tillæg.

## **§ 8. Aflønning generelt**

*Stk. 1.* Ved frie grundskoler kan der efter lokal aftale fastsættes en højere aflønning end den, der følger af overenskomsten. Tillægget kan gives ved at aflønne på et højere skalatrin.

*Stk. 2.* For deltidsbeskæftigede reduceres de i §§ 3-5 og § 7 nævnte løndele i forhold til den nedsatte arbejdstid, bortset fra det i § 7, stk. 2 nævnte tillæg.

*Stk. 3.* Tillægget i § 7, stk. 1. gives i forhold til støtteopgavens omfang.

## **§ 9. Overgangs- og omklassificeringsbestemmelser**

*Stk. 1.* Pædagoger og pædagogisk personale, der er aflønnet højere end det, der fremgår af bestemmelserne i §§ 3-7, bevarer denne aflønning som en personlig ordning, med mindre der i eventuelle lokale aftaler er fastsat tidsbegrænsninger.

*Stk. 2.* Allerede ansatte omklassificeres i overensstemmelse med bilag 1 til aftalen. FGF foretager omklassificeringerne.

*Stk. 3.* For omklassificeringer gælder generelt, at pædagogerne/det pædagogiske personale omklassificeres efter deres anciennitet. De pædagoger/pædagogisk personale, der ved en personlig ordning er højere indplaceret, omklassificeres efter det, deres anciennitet berettiger til.

## **§ 10. Ikrafttrædelses-, og opsigelsesbestemmelser**

*Stk. 1.* Denne aftale har, hvor intet andet er nævnt, virkning fra den 1. april 2005

*Stk. 2.* Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008. Opsigelsen skal ske skriftligt. Opsigelse af overenskomsten for pædagogisk personale ved frie grundskoler medfører, at denne aftale er opsagt samtidigt med overenskomsten med virkning fra varslets udløb.

## 2.1. BILAG 1 Omklassificeringer

### Afdelingsledere 0-159 børn – Pr. 1. april 2005

<i>Løntrin pr. 31.3.05</i>	<i>Nyt løntrin</i>	<i>Oprykning til næste trin</i>
34	35	Hidtidige dato
38	39	Med virkning fra 1.oktober 2006 oprykning til skalatrin 41 når der er opnået 4 års lønanciennitet på skalatrin 38/39. (sluttrin)

### Afdelingsledere 160- børn – Pr. 1. april 2005

<i>Løntrin pr. 31.3.05</i>	<i>Nyt løntrin</i>	<i>Oprykning til næste trin</i>
44	45	Sluttrin

### Pædagoger og pædagogisk personale

#### Pædagoger og pædagogisk personale uden afdelingsleder samt “alene-pædagog” – Pr. 1. april 2006

<i>Løntrin pr. 31.3.06</i>	<i>Nyt løntrin</i>	<i>Oprykning til næste trin</i>
24	25	Hidtidig dato
24+t	25+t	Hidtidig dato
28	29	Hidtidig dato
32	33	Sluttrin

### Uddannede pædagoger – Pr. 1. april 2006

<i>Løntrin pr. 31.3.06</i>	<i>Nyt løntrin</i>	<i>Oprykning til næste trin</i>
23	24	Hidtidig dato
25	26	Hidtidig dato
27	28	Hidtidig dato
29	30	Hidtidig dato
31	32	Sluttrin

### Pr. 1. oktober 2006

<i>Løntrin pr. 30.9.06</i>	<i>Nyt løntrin</i>	<i>Oprykning til næste trin</i>
24	25	Hidtidig dato
26	27	Hidtidig dato
28	29	Hidtidig dato
30	31	Hidtidig dato
32	33	Sluttrin

### 3. Aftale om arbejdstid for pædagogisk personale ved frie grundskoler

#### § 1. Om arbejdet

*Stk. 1.* Pædagoger på frie grundskoler er ansat til at udføre pædagogisk arbejde, som ikke er undervisning. Pædagogerne har således ansvaret for det pædagogiske arbejde på en fri grundskole.

*Stk. 2.* Lærere og børnehaveklasseledere på frie grundskoler er ansat til at udføre egentlig undervisning og ansvaret for det lærerfaglige på en fri grundskole er således tillagt lærerne og børnehaveklasselederne.

#### § 2. Kerneopgaver

*Stk. 1.* Kerneopgaverne i det pædagogiske arbejde er:

at tilrettelægge udviklings- og læringsmiljøer for børn, som tager afsæt i det barnspecifikke og børns skabelse af kultur,

at skabe omsorgsfulde, trygge og anerkendende rammer som fundament for al udvikling og læring,

at støtte det enkelte barns udvikling og læring,

at støtte børnegruppens udvikling.

Det pædagogiske arbejde er således målrettet, dels i overensstemmelse med ovennævnte og dels i forhold til den enkelte skoles værdigrundlag og målsætning.

*Stk. 2.* Pædagoger der arbejder i fritidsordningen har ikke specifik tid til forberedelse, men for at kunne leve op til kernen i det pædagogiske arbejde er det nødvendigt, at der sættes tid af til den individuelle bearbejdning af de observationer og registreringer af barnet/børnegruppens optagethed, begejstring, motivation, glæde, forståelse af dynamik og samspil mv., for til stadighed at kunne skabe de bedst mulige rammer for det pædagogiske arbejde. I den individuelle bearbejdning og planlægning medgår også tid til målformulering, metodevalg og rapportering i forbindelse med det pædagogiske arbejde.

*Stk. 3.* Pædagog og lærer arbejder direkte sammen når der udføres pædagogisk arbejde efter denne overenskomst i direkte tilknytning til undervisningen, evt. i en klasse sammen med en lærer, der arbejder på læreroverenskomst: I de tilfælde vil der ofte ske en udmøntning af timer i overensstemmelse med beskrivelserne under "Kernen i det pædagogiske arbejde".

*Stk. 4.* Timer medgået til samarbejdsudvalgsmøder i henhold til vejledning om SU medgår i arbejdstidsopgørelsen som kerneopgaver.

#### § 3. Øvrige opgaver

*Stk. 1.* Udover kerneopgaven vil der være en række opgaver, der skal løses, som under et er understøttende i forhold til kerneopgaven. Der er tale om opgaver som planlægning/udveksling/formidling. Disse opgaver forudsættes løst i et samarbejde med andre medarbejdere ved skolen. Det kan f.eks. ske ved personalemøder, møder med forældrene, møder med lærerne og børnehaveklasselederne. En del af disse aktiviteter kræver dels fælles forbehandling og tilrettelæggelse, dels fælles efterbehandling. Der vil på samme måde kunne være arbejdsopgaver, der består i at tilrettelægge det fysiske miljø for børnenes aktiviteter.

*Stk. 2.* Endvidere omfatter denne gruppe af opgaver uddannelse og kursusvirksomhed for personalet, når det sker som kollektive læringssituationer på skolen.

Egentlig efter- og videreuddannelse forudsætter en lokal aftale, jf. forhandlingsaftalen, om arbejdstidens tilrettelæggelse (se afsnit 4. Forhandlingsaftalen).

#### § 4. Puljefenge

*Stk. 1.* Der er to forskellige muligheder for tildeling af timer til øvrige opgaver:

1. Timer til "øvrige opgaver" tildeles med minimum 223 timer til en fuldtidsansat, og en forholdsmæssig tildeling til deltidsansatte.
2. Timer til "øvrige opgaver" opgøres i pulje:

*Stk. 2.* Skolens samlede pulje af timer til øvrige opgaver opgøres, idet der foretages en beregning på grundlag af bestemmelsen om, at en fuldtidsstilling udløser minimum 223 timer til øvrige opgaver, mens deltidsstillinger udløser et forholdsmæssigt antal timer til "øvrige opgaver". Skolen kan herefter vælge at foretage en vurdering af, hvorledes den samlede sum af timer til "øvrige opgaver" skal fordeles. Skolen kan endvidere efter lokalaf tale, jf. forhandlingsaftalen vælge enten at forøge antallet af timer til "øvrige opgaver",

hvis der er behov derfor, eller reducere antallet af timer til "øvrige opgaver", hvis opgavernes karakter tilsiger, at det fulde timetal, som det fremgår af opgørelsen, ikke medgår til opgavernes løsning.

Sker dette sidste vil det udløse en pulje af kroner til fordeling, såkaldte puljepenge. Ved denne fordeling sker der en udmøntning af puljens sum forholdsmæssigt i forhold til de ansattes beskæftigelsesgrad. Puljens størrelse fastsættes ved forhandling, men udgør som minimum summen af mindre forbrugte timer til "øvrige opgaver" x 60 kr. Puljen fordeles til de ansatte på skolen efter denne overenskomst i forhold til de ansattes beskæftigelsesgrad bortset fra de i § 6, stk. 4 nævnte.

## § 5. Arbejdstid

*Stk. 1.* Den årlige arbejdstid for en fuldtidsansat er 1924 timer inkl. ferie og fridage.

### Bemærkning

Arbejdstiden består af:

- Kerneopgaver
- Øvrige opgaver
- Særlige feriedage
- Ferie og søgnehellidgager

For den del af arbejdstiden der udføres som børnehaveklasseassistent opfyldes arbejdstidsnormen for en fuldtidsansat dog som beskrevet i § 7.

*Stk. 2.* Hvis ikke andet er aftalt, planlægges og opgøres arbejdstiden over et skoleår.

*Stk. 3.* I den årlige arbejdstidsnorm medregnes min. 223 timer til øvrige arbejdsopgaver, jf. dog §4.

*Stk. 4.* Ved tilrettelæggelse af arbejdstiden for afdelingsledere, gruppeledere og stedfortrædere tages der højde for de ledelsesmæssige opgaver og andre arbejdsopgaver, som ligger ud over de i stk. 3 nævnte 223 timer til øvrige arbejdsopgaver.

*Stk. 5.* Arbejdstiden tilrettelægges normalt på hverdage mandag til fredag. Juleaftensdag og nytårsaftensdag er normalt fridage, og hvis de er fridage, medregnes de ikke i arbejdstidsopgørelsen. Arbejdet kan undtagelsesvis tilrettelægges på lørdage, søndage eller helligdage f.eks. i forbindelse med forældrearrangementer eller lignende – mod en tilsvarende erstatningsfridag.

*Stk. 6.* Hvor fritidsordningens åbningstid og/eller opgavernes særlige karakter bevirker, at arbejdet regelmæssigt tilrettelægges i weekender og/eller på helligdage, optages forhandling i henhold til forhandlingsaftale mellem FGF og BUPL.

*Stk. 7.* Arbejdsdage, på hvilke det pædagogiske personale er fraværende på grund af sygdom eller andet lovligt forfald, indgår med den planlagte arbejdstid. Hvis der ikke er planlagt nogen arbejdstid, regnes med 6,4 time pr. dag.

*Stk. 8.* Feriedage, særlige feriedage og søgnehellidgager, hvor der ikke udføres tjeneste, medregnes med 7,4 time pr. dag.

*Stk. 9.* Deltagelse i lejrskole, hyttetur, koloniophold med videre (arrangementer med overnatning) medregnes som arbejdstid med den faktiske arbejdstid dog maksimalt med 14 kernetimer pr. dag.

---

### Eksempel

Antallet af arbejdsdage beregnes, som antallet af kalenderdage i perioden fratrukket antallet af lør- og søndage, samt ferie- og søgnehellidgager.

I skoleåret 2005/2006 udgør antallet af arbejdsdage 229 dage, under forudsætning af at de særlige feriedage ikke afvikles men dbetales:

a) antal kalenderdage i perioden 1.8.2005 til 31.7.2006	365 dage
b) antal lør- og søndage i samme periode	104 dage
c) feriedage i samme periode	25 dage
d) søgnehellidgager i samme periode	7 dage
e) antal arbejdsdage i samme periode	229 dage

Antal arbejdsdage reduceres med antallet af afviklede særlige feriedage.

*Beregning af arbejdstidsnorm for perioden 1.8.2005 til 31.7.2006:*

Løntimer	1924,00 time
Minus ferie (25 dage x 7,4 time)	185,00 time
Minus søgnehelligdage (7 dage x 7,4 time)	51,80 time
Minus tid til øvrige opgaver	223,00 time
Timer til kerneopgaver i alt	1464,00 time
Timer til kerneopgaver dagligt (1464,20 time / 229 dage)	6,39 time

I skoleåret 2006/2007 udgør antallet af arbejdsdage 227 dage, under forudsætning af at de særlige feriedage ikke afvikles men udbetales.

a) antal kalenderdage i perioden 1.8.2005 til 31.7.2006	365 dage
b) antal lør- og søndage i samme periode	104 dage
c) feriedage i samme periode	25 dage
d) søgnehelligdage i samme periode	7 dage
e) antal arbejdsdage i samme periode	229 dage

Antal arbejdsdage reduceres med antallet af afviklede særlige feriedage.

*Beregning af arbejdstidsnorm for perioden 1.8.2006 til 31.7.2007:*

Løntimer	1924,00 time
Minus ferie (25 dage x 7,4 time)	185,00 time
Minus søgnehelligdage (9 dage x 7,4 time)	66,60 time
Minus tid til øvrige opgaver	223,00 time
Timer til kerneopgaver i alt	1449,40 time
Timer til kerneopgaver dagligt (1449,40 time / 227 dage)	6,39 time

---

Af hensyn til eventuel betaling af forskudt tid opgøres dagene på følgende måde:

1. dag 14 timer fra den ansatte møder på arbejdspladsen.  
Følgende dag(e) fra kl. 7.00 til kl. 21.00.  
Sidste dag max. 14 timer inden hjemkomst til arbejdspladsen.

## **§ 6. Børnehaveklasseassistenter**

For den del af arbejdstiden der udføres som børnehaveklasseassistent, eller ved anden medvirken ved varetagelsen af undervisningen opgøres arbejdstiden i skoletid og egentid som beskrevet nedenfor.

### *Skoletid*

Skoletid er betegnelsen for den del af arbejdstiden, der anvendes til medvirken ved varetagelsen af undervisningen i børnehaveklasse og i forbindelse med skolestartprojekter, tilsyn i frikvarterer, fælles forberedelse og samarbejde med andre, udviklingstimer, efter- og videreuddannelse samt andre opgaver med tilknytning til medvirken ved varetagelsen af undervisningen og skolens øvrige virksomhed.

### *Egentid*

For det pædagogiske personale der arbejder som børnehaveklasseassistenter, medregnes 300 timer som egentid for en fuldtidsbeskæftiget. Timerne anses for medgået til de funktioner, som knytter sig til

- den ansattes individuelle forberedelse og efterbehandling af timer hvor vedkommende har medvirket ved varetagelse af undervisningen,
- den ansattes individuelle forberedelse og efterbehandling af mødevirksomhed,
- kommunikation med forældre og elever uden for arbejdspladsen,
- den ansattes selvstændige faglige ajourføring.

## Bemærkning

For den del af arbejdstiden der udføres som børnehaveklasseassistent består arbejdstiden af:

Skoletid

Egentid

Særlige feriedage

Ferie og søgnehelligdage

## § 7. Opgørelse af arbejdstiden

*Stk. 1.* Med henblik på konstatering af eventuelle overtimer for fuldtidsbeskæftigede pædagoger, foretages ved skoleårets afslutning en opgørelse af arbejdstimetallet jf. stk. 2 og 3.

*Stk. 2.* Den årlige arbejdstid opgøres ved en sammentælling af:

1. kerneopgaver i skolefritidsordningen,
2. timer til øvrige opgaver jf. § 5, stk. 3,
3. ledelsestimer nævnt i § 5, stk. 5,
4. skoletid i børnehaveklasse og/eller i forbindelse med skolestartprojekter jf. § 6,
5. egentid jf. § 6,
6. fravær på grund af sygdom og andet lovligt forfald, der ikke er medregnet efter tjenesteplanen jf. § 5, stk. 8
7. feriedage, særlige feriedage og søgnehelligdage jf. § 5, stk. 9,

8. rejsetid og arbejdsfrit ophold jf. § 9,

9. afspadsering fra tidligere år jf. stk. 5,

*Stk. 3.* Overstiger det opgjorte timetal 1924 timer, er der tale om overarbejde jf. stk. 4 og stk. 5.

*Stk. 4.* Overarbejdsbetaling udgør for hver time 1/1924 af vedkommende pædagogs årsløn (på udbetalingstidspunktet) med et tillæg på 50 %.

*Stk. 5.* Hvis pædagogen og ledelsen er enige herom, kan der i stedet ydes frihed af samme varighed som den overskydende tid med tillæg af 50 % i det efterfølgende skoleår.

## § 8. Brudt ansættelse

Ved ansættelse eller fratræden i løbet af skoleåret, reduceres timetallet i forhold til antallet af arbejdsdage, som den pågældende har været ansat i skoleåret.

---

### Eksempel

En fuldtidsbeskæftiget pædagog ansættes den 23.11.2005

- |   |          |
|---|----------|
| a) antal kalenderdage i perioden 23.11.2005 til 31.7.2006 | 251 dage |
| b) antal lør- og søndage i samme periode                  | 70 dage  |
| c) feriedage i samme periode                              | 20 dage  |
| d) søgnehelligdage i samme periode                        | 7 dage   |
| e) antal arbejdsdage i samme periode                      | 154 dage |

*Beregning af timer til øvrige opgaver:*

223 timer x 154 dage/229 dage (hele året) 149,97 time

*Beregning af arbejdstidsnorm for perioden 23.11.2005 til 31.7.2006:*

Der er 181 hverdage (mandage til fredage) i perioden á 7,4 time pr. dag	
Løntimer (251 kalenderdage - 70 lør- og søndage) x 7,4 time pr. dag	1339,30 time
Minus ferie (20 dage x 7,4 time)	148,00 time
Minus søgnehelligdage (7 dage x 7,4 time)	51,80 time
Minus tid til øvrige opgaver	149,97 time
Timer til kerneopgaver i alt	989,53 time
Timer til kerneopgaver dagligt (989,53 time / 154 arbejdsdage)	6,43 time

Arbejdstimetallet opgøres ved skoleårets afslutning jf. § 7. Overstiger det opgjorte timetal den for perioden beregnede arbejdstidsnorm, er der tale om overarbejde som godtgøres jf. § 7.

---

### **§ 9. Særlige bestemmelser for pædagogisk personale med nedsat arbejdstid**

*Stk. 1.* Til pædagoger med nedsat arbejdstid ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid, og de i § 6, stk. 1, 3, 8 og 9 nævnte timer nedsættes forholdsmæssigt.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesgraden for et skoleår beregnes som den planlagte tid til kerneopgaver tillagt eventuel ledelsestid divideret med kerneopgavefuldtidsnormen for den ansatte i det pågældende skoleår.

*Stk. 3.* Såfremt den for deltidsansatte opgjorte arbejdstid jf. § 7 overstiger den aftalte arbejdstid, godtgøres de overskydende timer ved skoleårets afslutning.

Merarbejde erstattes med frihed eller afregnes med normal timebetaling.

*Stk. 4.* Tjeneste ud over den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde og afregnes i henhold til § 7, stk. 4 og 5.

### **§ 10. Rejsetid mv.**

*Stk. 1.* Ved tjeneste uden for det faste arbejdssted medregnes transporttiden til og fra arbejdsstedet som arbejdstid.

*Stk. 2.* Arbejdsfrie perioder uden for det faste arbejdssted på indtil 2 timer medregnes fuldt ud.

*Stk. 3.* Såfremt en arbejdsfri periode uden for det faste arbejdssted er af længere varighed end anført i stk. 2, men ikke overstiger 6 timer, medregnes hele perioden med 1/3 af tiden.

*Stk. 4.* I øvrigt medregnes arbejdsfrie perioder ikke.

*Stk. 5.* Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden dog højst med 13 timer pr. døgn, med mindre andet aftales lokalt.

*Stk. 6.* Tjeneste på det fremmede tjenestested medregnes efter de almindelige arbejdstidsregler.

*Stk. 7.* Hvis der ifølge kursusprogram eller lignende er tilrettelagt undervisning eller anden faglig kursusvirksomhed efter kl. 19, kan ansættelsesmyndigheden medregne denne i arbejdstiden.

### **§ 11. Andre bestemmelser**

*Stk. 1.* Ved tilrettelæggelse af tjenesten skal der tages størst muligt hensyn til medarbejdernes ønsker. Orientering om ændringer i tjenesteplanen, herunder afspadsering, skal ske med et varsel på mindst 4 døgn. Hvis varslet ikke overholdes, godtgøres pr. omlagt time med de for statens tjenestemænd gældende takster for arbejde på lørdage. Se under afsnit 26. Aftale om natpenge

Godtgørelse ydes pr. på begyndt ½ time.

### **Eksempel**

For 1 time og 25 minutter ydes 1,5 godtgørelse pr. time for arbejde på lørdage. For 1 time og 45 minutter ydes 2 gange godtgørelse pr. time for arbejde på lørdage.

*Stk. 2.* Den daglige tjeneste skal så vidt muligt være samlet, men kan deles i 2 dele. Delt tjeneste betyder, at arbejdet afbrydes af en pause på 30 minutter eller mere. Der betales godtgørelse for hver gang pågældende har delt tjeneste efter de takster, der gælder for statens tjenestemænd ved 1 times arbejde på søn- og helligdage.

*Stk. 3.* Uanset bestemmelsen i stk. 2 kan tjenesten indtil 20 gange årligt deles i 3 dele i forbindelse med afholdelse af møder og kulturelle arrangementer mv., som er tilrettelagt om aftenen af hensyn til deltagelse af personer, der ikke er tilknyttet skolen.

For sådanne dage betales i stedet for godtgørelse efter stk. 2. en samlet godtgørelse for 3-delt tjeneste efter samme sats, som gælder for statens tjenestemænd.

*Stk. 4.* Pauser af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

*Stk. 5.* Godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, grundlovsdag samt godtgørelse for indgreb i på forhånd fastlagte fridage ydes efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

*Stk. 6.* Der ydes et tillæg for arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 6.00, der pr. time udgør 25 % af den pågældendes skalatimeløn (eksl. tillæg).

*Stk. 7.* Afdelingsledere, som er tillagt selvstændig kompetence for den daglige arbejdstilrettelæggelse, omfattes ikke af reglerne om højeste arbejdstid. For disse gælder aftale om merarbejds godtgørelse til tjenestemænd i staten uden højeste arbejdstid. Se under afsnit 27. Merarbejde – Arbejdstidsaftalen (uddrag).

*Stk. 8.* Der kan ved lokalaftale indgås aftale om fravigelser fra bestemmelserne om tilrettelæggelse af tjenesten og indgås aftale om, at en eller flere af følgende arbejdstidsbestemte ydelser ("ulempebetaling"): tillæg efter stk. 6, godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, grundlovsdag, godtgørelse for indgreb i på forhånd fastlagte fridage, delt- og omlagt tjeneste samt betaling for tilfældigt forekommende overarbejde, helt eller delvist erstattes af et årligt ulempe tillæg, som udbetales forholdsmæssigt med den almindelige lønudbetaling.

*Stk. 9.* Lokalaftaler indgås i henhold til den mellem parterne indgåede forhandlingsaftale.

Se under afsnit 4. Forhandlingsaftale.

## **§ 12. Ikrafttræden**

*Stk. 1.* Aftalen har, hvor ikke andet er anført, virkning fra den 1. august 2005.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008.

Opsigelsen skal ske skriftligt. Overenskomsten for pædagogisk personale ved frie grundskoler medfører, at nærværende aftale er opsagt samtidig med overenskomsten med virkning fra varslets udløb.

*Stk. 2.* Lokalaftaler vedrørende pædagogisk personale kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til et skoleårs udløb, med mindre parterne aftaler andre opsigelsesregler.

## 4. Forhandlingsaftale mellem FGF og BUPL

### § 1. Parterne

*Stk. 1.* Frie Grundskolers Fællesråd/

skoleforeningerne, og BUPL – forbundet for pædagoger og klubfolk udgør de centrale parter og forhandler som fastsat i nedenstående bestemmelser.

*Stk. 2.* De lokale parter er den enkelte skoles bestyrelse og BUPL's tillidsrepræsentant på skolen.

*Stk. 3.* Såfremt der ikke er valgt en BUPL tillidsrepræsentant udgør det pædagogiske personale på skolen tilsammen den lokale »mod«part til skolens bestyrelse.

### § 2. Forhandlingerne

*Stk. 1.* FGF og BUPL forhandler og aftaler alle generelle forhold.

*Stk. 2.* De lokale parter i henhold til § 1, stk. 2 forhandler og aftaler lokale forhold, når der er åbnet mulighed for det i de generelle aftaler.

*Stk. 3.* De lokale parter i henhold til § 1, stk. 3 forhandler alle lokale forhold, når der er åbnet mulighed for det i de generelle aftaler og fremsender forhandlingsresultatet til FGF og BUPL til endelig godkendelse.

*Stk. 4.* De lokale parter kan i stedet indkalde forhandlingsbistand. Der er enighed om, at såfremt skolebestyrelsen henviser en lokal forhandling til skoleforeningen medfører det, at BUPL centralt bliver indkaldt, ligesom det modsatte forhold vil gøre sig gældende.

### § 3. Generelle bestemmelser

*Stk. 1.* De lokale parter kan ikke indgå aftaler, der forringer de ansattes løn- og ansættelsesvilkår.

*Stk. 2.* FGF og BUPL kan underkende lokale aftaler indgået i henhold til § 2, stk. 2, såfremt disse er i strid med denne aftale, eller i strid med aftaler indgået mellem de centrale parter iøvrigt.

*Stk. 3.* Fortolkning og brud på lokale aftaler behandles efter de i § 4 nævnte bestemmelser.

*Stk. 4.* FGF og BUPL mødes mindst hver 3. måned, med det formål at søge afdækket og afklaret eventuelle generelle problemstillinger, ligesom der ved disse møder aftales form og indhold på den gensidige information.

### § 4. Voldgiftbestemmelser

*Stk. 1.* Spørgsmål om overtrædelse og fortolkning af den til enhver tid mellem parterne indgåede overenskomst optages efter begæring til forhandling mellem FGF og BUPL inden for en frist af 3 uger.

*Stk. 2.* Behandling af afskedigelsessager optages efter begæring til forhandling mellem skoleforeningen og BUPL inden for en frist af 3 uger.

*Stk. 3.* Opnås der ikke enighed jf. stk. 1 og stk. 2, kan spørgsmålet kræves gjort til genstand for behandling ved en voldgiftsret bestående af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af FGF/skoleforeningen og 2 af BUPL, hvorefter disse i forening udpeger en opmand.

Kan enighed herom ikke opnås, anmodes præsidenten for vedkommende landsret om at udpege en opmand.

*Stk. 4.* Voldgiftsretten kan behandle enhver uoverensstemmelse vedrørende overtrædelse og fortolkning af overenskomst for pædagogisk personale ved frie grundskoler, herunder sager, hvor BUPL skønner, at en afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller skolens forhold.

*Stk. 5.* Voldgiftsretten fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at en opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller skolens forhold, kan det pålægges skolen at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges skolen, såfremt den pågældende og skolen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved skolen.

*Stk. 6.* Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for voldgift finder ikke anvendelse ved opsigelse af en ansat, som ikke har været uafbrudt beskæftiget ved skolen mindst 1 år før afskedigelsen.

*Stk. 7.* Voldgiftsrettens omkostninger i forbindelse med behandling af sager fastsættes af voldgiftsretten og fordeles mellem parterne.

## 5. Tillidsrepræsentantregler for pædagogisk personale ved frie grundskoler

### § 1. Afgrænsning

*Stk. 1.* Som tillidsrepræsentant forstås personer, som repræsenterer mindst 5 pædagogiske medarbejdere ved en skole.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst et halvt års tilknytning til skolen, og valget anmeldes over for skolen.

*Stk. 2.* Ved skoler, hvor det pædagogiske personale er repræsenteret med 4 personer eller derunder, kan der vælges tillidsrepræsentant, såfremt skolen og det pædagogiske personale er enige herom.

*Stk. 3.* Ved skoler, hvor det pædagogiske personale ikke har valgt tillidsrepræsentant, udgør det pædagogiske personale på skolen tilsammen den lokale repræsentant jf. forhandlingsaftale mellem FGF og BUPL

*Stk. 4.* Skolen er berettiget til over for BUPL at gøre indsigelse mod valget i henhold til stk. 1 og stk. 2, når dette sker inden for 3 uger efter anmeldelsen. Indsigelsen skal i givet fald sendes til:

BUPL

Forbundet for pædagoger og klubfolk

Blegdamsvej 124

2100 København Ø

### **Kommentar**

*Det er aftalt, at FGF og BUPL vil arbejde for, at der oprettes TR-ordninger på så mange fritidsordninger som det overhovedet er muligt.*

### § 2. Tillidsrepræsentantens opgaver

*Stk. 1.* Det er blandt andet tillidsrepræsentantens opgave såvel over for BUPL som over for skolen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.

*Stk. 2.* TR fungerer også som talsmand for kollegerne overfor ledelsen, og TR skal bl.a derfor holdes bedst muligt orienteret i forbindelse med forestående ansættelser og afskedigelser.

*Stk. 3.* Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående ændringer i fritidsordningen, der betyder at vilkårene for det ansatte pædagogiske personale ændres, herunder ændringer i børnetal.

### § 3. Tillidsrepræsentantens tidsforbrug, kompetenceudvikling mv.

*Stk. 1.* Det forudsættes, at skolens ledelse og tillidsrepræsentanten, med udgangspunkt i opgaverne og den nødvendige kompetenceudvikling, drøfter og aftaler rammerne for tillidsrepræsentantens tidsforbrug samt mulighed for at få stillet et passende lokale med adgang til telefon og IT-udstyr til rådighed. Det skal sikres, at tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring finder sted, ikke blot i form af såvel eksterne som interne kurser, men også i form af sammensætning af opgaver, hvor omfanget er tilpasset tillidsrepræsentanthvervets omfang, som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentanthvervet.

*Stk. 2.* Tillidsrepræsentanten udfører de påhvilende hverv, således at det medfører mindst mulig forstyrrelse af arbejdet. I øvrigt anvendes kun den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarende udførelse, når hensyn tages til skolens størrelse og eventuelle lokale forhold.

*Stk. 3.* Når skolen lægger beslag på en tillidsrepræsentant, eller tillidsrepræsentanten retter henvendelse til skolens ledelse om spørgsmål, der angår skolen og medarbejderne, medregnes tidsforbruget i *arbejdstidsopgørelsen som kerneopgaver.*

*Stk. 4.* Hvis det er nødvendigt, at en tillidsrepræsentant forlader skolen i sin normale arbejdstid for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med skolens ledelse, jf. dog stk. 2. I disse tilfælde medregnes tidsforbruget som anført i stk. 3.

*Stk. 5.* Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, jf. stk. 1, skal pågældende ved først givne lejlighed orientere skolens ledelse om fraværet.

#### **§ 4. Deltagelse i møder, kurser mv.**

Efter anmodning gives der – når forholdene på skolen i det enkelte tilfælde tillader det – tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med løn med henblik på

1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunerne.

#### **Kommentar**

*Bestemmelserne giver tillidsrepræsentanten mulighed for, uden løntræk, udover at udøve hvervet som tillidsrepræsentant, at deltage i BUPL-arrangerede tillidsrepræsentantkurser og i møder, som arrangeres af BUPL og af den lokale fagforening.*

#### **§ 5. Afskedigelsesbestemmelser mv.**

*Stk. 1.* En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Ved afskedigelse gives et varsel på 6 måneder.

*Stk. 2.* Forinden afskedigelse af en tillidsrepræsentant finder sted, skal sagen være forhandlet mellem BUPL og den pågældende skoleforening.

#### **Kommentar**

*Det bemærkes, at tillidsrepræsentanter er beskyttet (yderligere) mod usaglige opsigelser, idet påtænkt afsked af en tillidsrepræsentant altid skal begrundes i tvingende årsager.*

#### **§ 6. Ikrafttræden**

Nærværende regler træder i kraft den 1. april 2005 og kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008. Opsigelsen skal ske skriftligt.

## 6. SU-vejledning

*Vejledning om samarbejde og samarbejdsudvalg ved frie grundskoler, udarbejdet i fællesskab af Dansk Friskoleforening, Frie Grundskolers Fællesråd, Danmarks Lærerforening og Frie Grundskolers Lærerforening. Februar 2006.*

Udgangspunktet for denne vejledning er statens regler for samarbejde og samarbejdsudvalg (herefter kaldet SU-aftalen), som blev revideret i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2005, jf. Personalestyrelsens cirkulære af 29. april 2005 om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner (Perst. nr. 016-05). SU-aftalen implementerer et EU-direktiv om information og høring og en EU-aftale om arbejdsbetinget stress.

SU-aftalen lægger op til, at det formelle samarbejdssystem understøtter og understøttes af det uformelle samarbejde, der foregår på en skole.

Hvis intentionerne bag vejledningen ikke opfyldes, er det samarbejdsaftalen, der gælder.

Alle §-henvisningerne er til SU-aftalen.

I et samarbejdsudvalg er der en ledelsesside og en medarbejderside. I SU-aftalen tales ofte om "enighed mellem parterne" eller "hvis en af parterne ønsker det". Forståelsen af disse formuleringer er, at der skal være bred tilslutning blandt medlemmerne på den pågældende "side" i samarbejdsudvalget. Det enkelte samarbejdsudvalgsmedlem har altså ikke en veto, der kan blokere for samarbejdsudvalgets arbejde.

Som noget nyt giver SU-aftalen mulighed for at kombinere arbejdet i samarbejdsstrukturen med arbejdet vedr. sikkerhed, sundhed og arbejdsmiljø på skolen. Denne vejledning anbefaler, at de to områder ses i en helhed med henblik på at styrke den samlede indsats på skolen for samarbejde og arbejdsmiljø.

I vejledningen bruges konsekvent ordet "samarbejdsudvalg". Vælger skolen at aftale et udvidet samarbejde med arbejdsmiljø integreret, skal ordet "samarbejdsudvalg" udskiftes med "MIO", som står for Medindflydelsesorgan.

### 1. Formål og rammer for samarbejdsudvalgets arbejde (§§ 1 og 2)

Formålet med samarbejdsudvalget er bl.a. at øge medarbejdernes indflydelse og medbestemmelse, for derved at styrke interessen for funktionerne på skolen og for at sikre arbejdstilfredsheden.

I det daglige samarbejde mellem ledelse og medarbejdere skal så mange grupper som muligt inddrages, således at medarbejdernes forståelse for skolens drift og økonomi øges. Ud over lærergruppen, herunder børnehaveklasseledere, udgør SFO-personalet én gruppe og det tekniskadministrative personale én gruppe.

Rammerne for dette samarbejde fastlægges i samarbejdsudvalget.

Samarbejdet i samarbejdsudvalget skal

- involvere medarbejderne i arbejdet med skolens mål og strategi,
- fastlægge nogle personalepolitiske rammer, som fremmer kompetenceudvikling, og som skaber lyst og motivation til at opfylde skolens målsætning,
- medvirke til at skabe de bedst mulige arbejdsvilkår og et godt arbejdsmiljø,
- supplere og støtte det øvrige samarbejde, der foregår mellem ledelsen og medarbejderne i hverdagen.

Samarbejdet vedrører opgaver, som hører under arbejdsgiverens ledelsesret. Ledelse udøves i dialog med medarbejderne på en motiverende, udviklende og tidssvarende måde, og medarbejderne bidrager aktivt til et fremadrettet samarbejde om skolens udvikling.

### 2. Oprettelse af samarbejdsudvalg (§ 6)

Aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg gælder formelt kun for de medarbejdere (ledere, lærere og børnehaveklasseledere), der er ansat efter en statslig overenskomst. På skolen er der som nævnt også andre medarbejdergrupper, f.eks. personalet i skolens fritidsordning og det tekniskadministrative personale. Skolen bør sikre disse grupper adgang til og deltagelse også i det samarbejde, der foregår gennem den formelle samarbejdsstruktur.

Som følge heraf er grundprincippet, at der skal oprettes samarbejdsudvalg for lærer-/børnehaveklasseledergruppen, når antallet af ansatte under aftale om løn- og ansættelsesvilkår for ledere, lærere og børnehaveklasseledere er mindst 25. Hvis der, f.eks. på kombinerede skoler, oprettes flere

samarbejdsudvalg inden for skolen, skal der desuden oprettes et hovedsamarbejdsudvalg, som er fælles for hele skolen.

Er der 25 medarbejdere og derover på skolen (men ikke på en og samme overenskomst), anbefales det, at der i samarbejdets ånd oprettes samarbejdsudvalg.

Er der færre end 25 medarbejdere, skal ledelsen og medarbejderne finde frem til andre samarbejdsformer, der sikrer, at formålet med et samarbejdsudvalg og dets opgaver alligevel tilgodeses.

For skoler med under 25 medarbejdere kan vejledningen anvendes som en ramme, der kan tilpasses den enkelte skoles behov.

### **3. Samarbejdsudvalgets sammensætning (§ 6 stk. 2)**

Antallet af repræsentanter i udvalget aftales mellem ledelsen og de forskellige personalegrupper. Hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, deltager denne som født medlem for sin personalegruppe i drøftelserne om udvalgets størrelse og i udvalgets arbejde. De forskellige personalegrupper på skolen aftaler selv fordelingen af pladserne mellem sig og vælger selv medarbejderrepræsentanter og suppleanter for disse. Valget sker i første omgang blandt de valgte tillidsrepræsentanter. Skal der vælges flere medarbejderrepræsentanter, foretages valget blandt de øvrige ansatte.

Det skal tilstræbes, at alle skolens personalegrupper får plads i samarbejdsudvalget. Valget anmeldes til skolens ledelse, og de valgte medarbejderrepræsentanter har samme beskyttelse om tillidsrepræsentanterne på området (jf. dog afsnit 11: Vilkår for arbejdet i samarbejdsudvalget).

Uenighed om antallet af repræsentanter forelægges Samarbejdsnævnet (jf. afsnit 13).

Den ansvarlige leder af skolen er formand for samarbejdsudvalget og udpeger de øvrige ledelsesrepræsentanter samt suppleanter for disse. Samarbejdsudvalgets næstformand vælges af medarbejderrepræsentanterne.

Medlemmer og suppleanter vælges for 2 år af gangen.

Vælger skolen at oprette et MIO (medindflydelsesorgan) efter samarbejdsaftalens §§ 7 og 8, sammensættes udvalget på en særlig måde. Se det særlige afsnit 7 om MIO.

### **4. Informationspligten (§ 3)**

I samarbejdsudvalget skal der gives gensidig information og foregå drøftelser om skolens forhold.

Informationen skal være fyldestgørende, så medarbejderne er i stand til at overveje situationen, indhente flere oplysninger og evt. gennemføre møder med "baglandet". Information skal primært ske skriftligt.

Ledelsen skal, jf. SU-aftalens § 3 stk. 2, informere samarbejdsudvalget om

- Skolens seneste udvikling og den forventede udvikling i aktiviteter og i den økonomiske situation.
- Skolens aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse, især i forbindelse med strukturændringer og i situationer, hvor beskæftigelsen er truet. Planlagte og forventede foranstaltninger skal også inddrages i denne sammenhæng.
- Beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold.
- Udbud og udlicitering.

Informationspligten er gensidig. Det betyder, at også medarbejderrepræsentanterne skal informere samarbejdsudvalget om synspunkter og forhold hos medarbejderne, som er af betydning for samarbejdet.

Beslutningerne og drøftelserne i samarbejdsudvalget nedfældes i et referat, der udsendes til samtlige medarbejdere på skolen.

### **5. Drøftelsesretten (§ 3)**

Alle forhold, der er omfattet af informationspligten, skal drøftes i samarbejdsudvalget, såfremt en af parterne ønsker det. Det forudsættes, at informationer gives så tidligt og i en sådan form, at der bliver mulighed for en grundig drøftelse af spørgsmålet i samarbejdsudvalget.

Informationerne bør så vidt muligt gives både skriftligt og mundtligt.

### **6. Medbestemmelse (§ 5)**

Følgende emner indgår i samarbejdsudvalgets arbejde :

- drøftelse af skolens mål og strategier (§ 5 stk. 2)
- drøftelse af skolens budget (§ 5 stk. 3)

- drøftelse af principper for bevillingernes anvendelse (§ 5 stk. 3)
- fastlægge retningslinjer for ansættelser (§ 3 stk. 2)
- fastlægge retningslinjer for afskedigelser (§ 3 stk. 2)
- drøfte udviklingen af personalepolitik (job- og kompetenceudvikling, efteruddannelse, fleksibilitet, medarbejderudviklingssamtale og mangfoldighed) (§ 5 stk. 5)
- fastlægge retningslinjer for indsatsen vedr. det psykiske arbejdsmiljø, herunder arbejdsrelateret stress (koordineres med sikkerhedsudvalget) (§ 5 stk. 8)
- drøftelse af placering af arbejdstid og pauser (§ 3 stk. 2)
- drøftelse af velfærdsforanstaltninger (f.eks. begivenheder i nærmeste familie, der berettiger til særlig frihed, afholdelse af personalearrangementer mv.) (§ 5 stk. 5)
- drøftelse af øvrige personalepolitiske tiltag (§ 5 stk. 5)
- information om evt. resultatlønsaftaler (§ 5 stk. 2)
- drøftelse af konsekvenserne af rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder udbud og udlicitering (§ 5 stk. 4)
- drøftelse af principper for job på særlige vilkår (§ 5 stk. 7)

## **7. Medindflydelsesorgan (MIO) (§§ 7 og 8)**

Skolen kan indgå aftale om at udvide medarbejderindflydelsen på to måder:

1. ved at der mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentant aftales medindflydelsesformer, der erstatter og udvider det samarbejde, der foregår efter samarbejdsaftalen, eller
2. ved at der mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentant aftales medindflydelsesformer, der udvider samarbejdet med de opgaver, der varetages af sikkerhedsorganisationen. Grundlæggende skal man efterleve de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder på centralt og decentralt niveau, som i arbejdsmiljølovgivningen er henlagt til sikkerhedsorganisationen. Det betyder, at arbejdsmiljøarbejdet skal varetages i to niveauer, nemlig i sikkerhedsgruppen og i sikkerhedsudvalget/MIO.

I begge situationer kaldes samarbejdsorganet MIO (medindflydelsesorgan), og det skal af aftalen fremgå, om den dækker hele skolen eller dele heraf. Det anbefales, at skolen opretter et MIO, der omfatter samarbejde og arbejdsmiljø, altså mulighed nr. 2.

### *Ad nr. 1:*

Ønsker skolen at indgå en MIO-aftale med udvidet medarbejderindflydelse, er SU-aftalens bestemmelser om uddannelse, samarbejdsudvalgets opgaver og medindflydelsens indhold gældende.

Den aftale, som skal indgås for at lave et MIO, skal derudover omfatte forskellige bestemmelser, som f.eks. medindflydelsens formål, indhold, struktur, mulighed for ændring og opsigelse. Desuden skal der tages stilling til evt. særlig uddannelse, samt hvordan der informeres og kommunikeres.

### *Ad nr. 2:*

Ønsker skolen at inddrage arbejdsmiljøarbejdet er der udover det ovennævnte endnu et par krav, der skal opfyldes i en aftale, som skal være skriftlig. Grundlæggende skal man efterleve de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder på decentralt eller centralt niveau, som i arbejdsmiljølovgivningen er henlagt til sikkerhedsorganisationen.

I § 8 i SU-aftalen er minimumsbetingelserne for en aftale opridset:

- Skolen skal have en arbejdsmiljøpolitik og handleplan for forbedringer
- Der skal være en procedure for gennemførelse og opfølgning på aftalen
- Det skal angives, hvordan opgaver og funktioner varetages, og en beskrivelse af relevante aktiviteter f.eks. arbejdspladsvurdering
- Skolen skal hvert andet år evaluere sin arbejdsmiljøpolitik
- Beskrivelse af ændringer og opsigelse af aftalen
- Der skal udarbejdes en organisationsplan.

Det skal sikres, at mindst en arbejdsleder og en sikkerhedsrepræsentant fra sikkerhedsorganisationen deltager i MIO-arbejdet. Alle medlemmer af MIO skal tilbydes den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, men der er kun pligt til at arbejdsmiljøudanne den leder og den sikkerhedsrepræsentant, der skal arbejde som sikkerhedsgruppe.

## **8. Retningslinjer (§ 4)**

Samarbejdsudvalget kan fastlægge retningslinjer for arbejds- og personaleforholdene.

Retningslinjerne fastsætter, hvilke procedurer, fremgangsmåder, underudvalg mv., der skal anvendes, når ledelsen skal træffe beslutninger om f.eks. ansættelse, afskedigelse, arbejdstilrettelæggelse mv.

Fastlæggelse af retningslinjer er begrænset til det ansvars- og kompetenceområde, som formanden for samarbejdsudvalget har. Formanden har derfor pligt til at redegøre for, hvilke grænser, der gælder herfor.

Når en af parterne fremsætter ønske om det, indledes der snarest muligt drøftelser i samarbejdsudvalget med henblik på at fastlægge retningslinjer. Fastlæggelse af retningslinjer forudsætter enighed mellem parterne. Der kan således ikke holdes afstemning om en retningslinje. Hvis der ikke kan opnås enighed, fastsætter ledelsen de regler, der skal være gældende på området. Der skal imidlertid udvises positiv forhandlingsvilje, ellers betragtes det som brud på SU-aftalen.

## **9. Aftalte retningslinjers gyldighed (§ 4)**

De fastlagte retningslinjer udformes skriftligt og bekendtgøres for medarbejderne. Retningslinjerne er bindende for såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanterne. Begge parter er forpligtet til at forsvare og anvende retningslinjerne i konkrete situationer.

Hver af parterne kan opsigte aftalte retningslinjer med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der forhandles med henblik på at justere / ændre de eksisterende retningslinjer.

I forbindelse med indgåelse af aftale om retningslinjer skal samarbejdsudvalget respektere gældende love, vedtægter, overenskomster, aftaler mv.

## **10. Samarbejdsudvalgets arbejdsform (§ 9)**

Der afholdes møder i samarbejdsudvalget, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt. Af hensyn til kontinuiteten i arbejdet må det anbefales, at der normalt afholdes møder mindst én gang i kvartalet. Møderne ledes af formanden. Formand og næstformand udarbejder i fællesskab dagsordenen. Samarbejdsudvalget fastsætter i øvrigt selv sin forretningsorden.

Samarbejdsudvalget skal sørge for, at samtlige ansatte løbende orienteres om udvalgets arbejde.

Samarbejdsudvalgets medlemmer har, ifølge samarbejdsaftalens § 9 stk. 1, den tavshedspligt, som følger af Forvaltningsloven (kapitel 8).

## **11. Vilkår for arbejdet i samarbejdsudvalget (§ 9)**

Omkostningerne i forbindelse med afholdelse møderne i samarbejdsudvalget afholdes af skolen.

Møderne afholdes i arbejdstiden og tilrettelægges under hensyntagen til de enkelte personalegruppers arbejdstid.

Den tid, der medgår til afholdelse af møder og formøder, indregnes i arbejdstiden efter de almindelige principper for den enkelte personalegruppe. Aflønningen sker således også efter de sædvanlige principper.

Da medarbejderrepræsentanterne bør have samme muligheder som ledelsesrepræsentanterne for ved et formøde at drøfte spørgsmål, der er optaget på dagsordenen, vil der være mulighed for at få indregnet den tid, der bruges på et sådant formøde. Det skal dog præciseres, at det må bero på en konkret vurdering, foretaget i fællesskab af formanden og næstformanden for samarbejdsudvalget af de punkter, der er optaget på dagsordenen for samarbejdsudvalgsmødet, hvorvidt – og i bekræftende fald i hvilket omfang – der er behov for, at medarbejderrepræsentanterne afholder formøde.

Medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalgene, ansat efter aftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation om ledere, lærere og børnehaveklasselederes løn- og ansættelsesvilkår, er, jf. §10, omfattet af reglerne for beskyttelse af tillidsrepræsentanter.

Det anbefales, at der for medarbejderrepræsentanter (og suppleanter for disse) med andre ansættelseskontrakter end ovenfor nævnt, på den enkelte skole aftales beskyttelse, svarende til tillidsrepræsentantens.

Et samarbejdsudvalgsmedlem skal, jf. § 11, inden for de første 6 måneder efter sin udpegning have tilbudt et kursus for samarbejdsudvalgsmedlemmer. Dette kursus tilbydes bl.a. af Institut for Videreuddannelse, tlf. 70 20 26 42 eller [www.i-f-v.dk](http://www.i-f-v.dk)

## **12. Indkaldelse af sagkyndige (§ 9)**

Ved behandlingen af specielle spørgsmål i samarbejdsudvalg og underudvalg kan hver af parterne tilkalde særlige sagkyndige på det pågældende område fra skolen. Tilkald af andre sagkyndige, herunder eksperter udefra, forudsætter, at der er enighed herom.

Samarbejdsudvalget kan, jf. § 12, indhente bistand og vejledning fra et eventuelt hovedsamarbejdsudvalg, fra Samarbejdssekretariatet ([www.samarbejdssekretariatet.dk](http://www.samarbejdssekretariatet.dk)) og de berørte faglige organisationer, når en af parterne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske herom.

### **13. Uoverensstemmelse (§§ 13, 14, 15 og 16)**

Hver af parterne kan kræve uoverensstemmelser om fortolkningen af og påstande om brud på samarbejdsaftalens bestemmelser behandlet i et eventuelt hovedsamarbejdsudvalg. Hvis et sådant ikke findes, eller hvis der heller ikke her opnås enighed om et spørgsmål, kan uoverensstemmelsen forelægges til afgørelse i Samarbejdsnævnet.

Opnås der heller ikke enighed her, kan spørgsmålet forelægges en voldgiftsret.

### **14. Samarbejdsudvalget og det rådgivende organ**

Samarbejdsudvalget og det rådgivende organ er to principielt forskellige "systemer", som dog på en række områder tilsyneladende overlapper hinanden. Det er ikke muligt at lave en præcis afgrænsning af, hvilke spørgsmål, der naturligt bør behandles i det rådgivende organ, og hvilke, der hører hjemme i samarbejdsudvalget.

Grundlæggende er det dog sådan, at samarbejdsudvalgssystemet pålægger en skole en række formelle drøftelser, opgaver, aktiviteter, tiltag osv., mens det rådgivende organ kan være tillagt opgaver på en skala "fra intet til alt", afhængig af skolens beslutninger. Formuleret på anden måde: i samarbejdsudvalget "skal" man, – i det rådgivende organ "kan" man ...

Hertil kommer, at det rådgivende organ sædvanligvis kun består af en del af skolens medarbejdere, og væsentligst forholder sig til pædagogiske forhold på skolen, mens samarbejdsudvalget efter anbefalingerne omfatter alle personalegrupper og alle forhold på skolen.

Der bør derfor i den enkelte skoles samarbejdsudvalg udarbejdes retningslinjer, der angiver, hvordan sagsgangen i den enkelte sag skal være, og hvordan det sikres, at alle personalegrupper involveres aktivt i dialogen om skolens aktuelle situation og udvikling.

Samarbejdsudvalget vil kunne forsyne det rådgivende organ og andre evt. medarbejderråd med oplysninger, som gør det muligt at stille forslag og/eller at afgive udtalelser.

Det skal dog sikres, at der ikke bliver for meget unødvendig "dobbeltbehandling", fordi man for en sikkerheds skyld vil drøfte alle sager flere steder.

Ikke mindst på skoler, hvor man formelt ikke er forpligtede til at oprette samarbejdsudvalg, er det vigtigt, at det på den enkelte skole afklares, hvordan man her kan anvende de to "systemer" bedst muligt med særlig opmærksomhed på inddragelse af alle personalegrupper for at nå det fælles mål:

*At sikre et godt og funktionelt samarbejde på den enkelte skole!*

## 7. Fuldmagt ved tiltrædelse af OK

### FULDMAGT

Bestyrelsen for undertegnede skole giver hermed

\_\_\_\_\_

skoleforeningens navn

fuldmagt til som medlem af Frie Grundskolers Fællesråd at indgå overenskomst med BUPL for skolens pædagogiske personale.

Afgivelsen af fuldmagten indebærer, at "Overenskomst for pædagogisk personale ved frie grundskoler" indgået mellem BUPL og Frie Grundskolers Fællesråd med tilhørende aftaler får virkning fra nedennævnte ikrafttrædelsesdato, ligesom efterfølgende fornyelser af overenskomsten med tilhørende aftaler gælder for skolen.

Ikrafttrædelsesdato: \_\_\_\_\_

Skolekode: \_\_\_\_\_ Skole \_\_\_\_\_

**Bestyrelsens underskrift:**

Sted: \_\_\_\_\_

Formandens navn: \_\_\_\_\_

Formandens underskrift: \_\_\_\_\_

Blanketten indsendes til skoleforeningen

## 8. Ansættelsesbrev

### Pædagogisk personale efter overenskomst mellem BUPL og Frie Grundskolers Fællesråd

#### 1. Undertegnede frie grundskole:

\_\_\_\_\_   
 skolens navn og adresse

ansætter hermed \_\_\_\_\_

medarbejderens navn og cpr.-nr. \_\_\_\_\_

adresse \_\_\_\_\_

fra den \_\_\_\_\_ som \_\_\_\_\_   
 dato stillingsbetegnelse

\_\_\_ Stillingen er tidsubegrænset

\_\_\_ Stillingen er tidsbegrænset til den \_\_\_\_\_   
 dato

Den konkrete årsag til at tidsbegrænse ansættelsen er:

Ansættelsen sker i henhold til overenskomstens § 18 Socialt kapitel: sæt kryds \_\_\_\_\_

Aftale mellem skolen og kommunen/anden instans vedlægges i kopi.

#### 2. Overenskomst:

Ansættelsen sker i henhold til den til enhver tid gældende "Overenskomst for pædagogisk personale ved frie grundskoler" indgået mellem BUPL – forbundet for pædagoger og klubfolk og Frie Grundskolers Fællesråd.

**3. Beskæftigelsesgrad:**

Beskæftigelsesgraden er på ansættelsestidspunktet aftalt til \_\_\_\_\_ %

**4. Lønanciennitet:**

\_\_\_\_\_ Lønancienniteten fastsættes af Frie Grundskolers Fællesråd på grundlag af de oplysninger, som skolen og medarbejderen afgiver.

\_\_\_\_\_ Der er udleveret dokumentation for fastsættelsen af lønancienniteten.

\_\_\_\_\_ Der vil snarest muligt blive udleveret dokumentation for fastsættelsen af lønancienniteten.

**5. Løn, tillæg mv.:**

\_\_\_\_\_ Lønnen er fastsat ved FGF's beregning. Der udbetales á conto løn indtil FGF's indplacering foreligger.

\_\_\_\_\_ Mellem skolen og medarbejderen er det aftalt at FGF's lønindplacering suppleres med en personlig ordning, som beskrives nærmere i pkt. 10.

**6. Lønudbetaling:**

\_\_\_\_\_ Lønnen udbetales månedsvis bagud.

\_\_\_\_\_ Lønnen udbetales månedsvis forud.

\_\_\_\_\_ Timelønnet, der afregnes månedsvis bagud.

På ansættelsestidspunktet udgør lønnen kr. \_\_\_\_\_ pr. måned/time.

**7. Pensionsforhold:**

\_\_\_\_\_ Der indbetales pensionsbidrag til Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger.

\_\_\_\_\_ Der indbetales pensionsbidrag til SkolePension.

\_\_\_\_\_ Der indbetales pensionsbidrag til Læremes Pension.

\_\_\_\_\_ Stillingen berettiger efter overenskomsten ikke til pensionsbidrag på ansættelsestidspunktet.

\_\_\_\_\_ Stillingen vil – med uændrede vilkår – berettige til pensionsbidrag fra den \_\_\_\_\_ dato

**8. Opsigelse:**

\_\_\_\_\_ Ansættelsen sker på prøve. Ansættelsesforholdet kan gensidigt opsiges til fratræden med 14 dages varsel i perioden

fra \_\_\_\_\_  
tiltrædelsesdato

til og med \_\_\_\_\_  
tiltrædelsesdatoen + 3 mdr

I øvrigt gælder bestemmelserne i funktionærlovens § 2 og § 2 a, vedrørende opsigelsesvarsler og fratrædelsesgodtgørelser.

### **9. Tavshedspligt og loyalitet:**

Den ansatte skal iagttage tavshed med hensyn til forhold og oplysninger, som vedkommende bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet. Tavshedspligten ophører ikke ved fratrædelse.

Den ansatte har pligt til at udvise loyalitet over for skolens målsætning og grundlag, under særligt hensyn til skolens status som fri grundskole, således som den ansatte ved ansættelsen er blevet gjort bekendt med. Medarbejderen har fået udleveret materiale (læseplan, skoleplan, skolens vedtægter, ordensregler eller andet tilsvarende materiale), der beskriver skolens forventninger til varetagelsen af stillingen samt skolens målsætning og grundlag. Se punkt 11.

### **10. Udveksling af oplysninger**

I forbindelse med ansættelsen kan det forekomme, at FGF og BUPL udveksler oplysninger om bl. a. optjent lønanciennitet, ansættelsessted og andre statistiske oplysninger, som kan have betydning i forbindelse med overenskomstfornyelsen.

### **11. Særlige aftaler:**

Medarbejderen har fået udleveret de lokalaftaler, der måtte være indgået på skolen i henhold til gældende overenskomster og cirkulærer om arbejdstid mv., og som er gældende på ansættelsestidspunktet. Det fremgår af punkt 12, hvilket materiale der er udleveret til medarbejderen vedrørende indgåede lokalaftaler.

Endvidere aftales:

---

---

---

---

**12. Fortegnelse over udleveret materiale:**

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)

**13. Dato og underskrift:**

For skolen \_\_\_\_\_  
navn

\_\_\_\_\_  
dato

\_\_\_\_\_  
underskrift

Den ansatte \_\_\_\_\_  
navn

\_\_\_\_\_  
dato

\_\_\_\_\_  
underskrift

Genpart af nærværende ansættelsesbrev samt tilhørende bilag er udleveret til medarbejderen.

**BILAG 1 til ANSÆTTELSESBREV:  
Ændringer til ansættelsesbrev**

Til ansættelsesbrev af \_\_\_\_\_  
dato

mellem \_\_\_\_\_  
skolens navn

og \_\_\_\_\_  
den ansattes navn

er der aftalt følgende ændringer:

a) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

dato for ændring	skolens underskrift	den ansattes underskrift
------------------	---------------------	--------------------------

b) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

dato for ændring	skolens underskrift	den ansattes underskrift
------------------	---------------------	--------------------------

c) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

dato for ændring	skolens underskrift	den ansattes underskrift
------------------	---------------------	--------------------------

d) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

dato for ændring	skolens underskrift	den ansattes underskrift
------------------	---------------------	--------------------------

## 9. Anciennitetsskema

### Frie Grundskolers Fællesråd

Ny Kongensgade 10, 1.  
1472 København K  
Tlf. 70 20 26 42

Skema til beregning af  
lønanciennitet for pædagogisk  
personale ved frie grundskoler

#### 1. Skolens navn og postadresse:

Skolekode:	a	Personnummer:
Skolens navn:	b	Navn:
Adresse	c	Måned År Dag Ansættelsesdato:
	d	Beskæftigelsesgrad: %
	e	Evt. besk.grad som lærer og/eller bh.klasseleder: %

3.	Stillingskode (se kodelisten neders på siden): Stilling:
4.	Socialt kapitel:
5.	Pædagogisk uddannelse ja___ nej___ Hvis ja, hvilken Dimissionsdato:
6.	Er ansættelsen tidsbegrænset? ja___ nej___ Hvis ja, oplys årsag: Slutdato:_____
7.	Er der ansat afdelingsleder i SFO? ja___ nej___ Antal indskrivne børn pr. 5/9:___
8.	PBU___ SkolePension/Codan___ Lærernes Pjension___ Ikke pensionsberettiget___

#### 9. Tidligere og nuværende pædagogisk arbejde:

Fra dato:	Til dato	Stilling som	Ansættelsessted	Beskæft. grad

10.	Dokumentation for tidligere fastsat lønanciennitet (anciennitetskort) er vedlagt	sæt x ____ hvis ja	11 .	Dokumentation for pædagogisk virksomhed i udlandet er vedlagt	sæt x ____ hvis ja

12.	Orlov uden løn	Barsel: __ ____ Andet: __ ____	Fra dato Til dato	Fra dato Til dato
-----	----------------	---	----------------------	----------------------

13. Dato ansattes underskrift	Den	14. Det attesteres, at der er vist dokumentation for oplysningerne på skemaet.  Dato Skolelederens underskrift
----------------------------------	-----	---

Stillingskoder:

SFO - Afdelingsleder (0-159 børn)	:300	Uddannet pædagog m. afdelingsleder sk. 23-31	:330
		Uddannet og ikke uddannet pædagog u. afdelingsleder sk. 24-32	:331
SFO - Afdelingsleder (160- børn)	:302	Ikke uddannet pædagog m. afdelingsleder sk.tr. 12-15	:333
Stedfortræder	:307	"Aleneleder" sk. 24-32	:334
Grubeleder	:308	Ikke uddannet pædagog m. afdelingsleder sk.tf. 18-20	:335
		PGU-uddannet o.l. m. afdelingsleder sk.tr. 12-16	:336

### Vejledning til udfyldelse af lønanciennitetsskemaet

Skemaet bruges ved beregning af lønanciennitet for pædagogisk personale.

Ved ændringer i ansættelsesforholdet, der påvirker lønancienniteten, for eksempel ændring i beskæftigelsesgraden, ændring i antallet af elever i SFO eller fravær (orlov uden løn o.a.), anbefaler vi, at I indsender et nyt skema.

Om de enkelte rubrikker:

- 2.e. Hvis den ansatte også har timer som lærer og/eller børnehaveklasseleder på skolen, så tæller disse timer med i den anciennitetgivende beskæftigelsesgrad.
10. Der vedlægges så vidt muligt anciennitetskort fra de tidligere ansættelser.
11. For pædagogisk arbejde i udlandet skal der vedlægges dokumentation.
- 13-14. Skemaet underskrives af den ansatte og skolelederen og sendes sammen med eventuelle bilag til frie Grundskolers Fællesråd.

## 10. Liste over pædagogiske uddannelser

1. Pædagoger uddannet i henhold til lovbekendtgørelse nr. 980 af 1. november 2001 om uddannelse af pædagoger.
2. Diakoner af den socialpædagogiske linie (fra Diakonskolen i Århus).
3. Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
4. Pædagoguddannelsen på Færøerne.
5. Klubmedarbejdere med Dansk Ungdomsklubseminariums 2-årige uddannelse eller Ungdomsringens godkendte uddannelse
6. Folkeskolelærere
7. Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik

### Tidligere uddannelser:

- Børneforsorgspædagog af almenlinien og småbørnslinien.
  - Fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse)
  - Børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse)
  - Statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse)
  - Omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særforsorgen nordiske uddannelser svarende hertil
  - Socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse))
  - Fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog)
  - andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium
- Uddannelser fra lande uden for Norden som af Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser vurderes niveaumæssigt at tilsvare den danske pædagoguddannelse
- Uddannelser i andre nordiske lande vurderes i BUPL.

## 11. Ikke-uddannede pædagoger Pensionsordning i PBU

### Samme pensionsordning

Alle uddannede pædagoger har i dag pensionsordning i Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger PBU. Siden 1. august 2004 har det været aftalt, at ikke-uddannede pædagoger også skal have pensionsordning i PBU,

På sigt betyder det, at alt "pædagogisk personale" – såvel uddannede som ikke-uddannede pædagoger pensionsmæssigt bliver samlet i PBU.

### Hvad med de ikke-uddannede pædagoger, der har pensionsordning i Skolepension?

De nuværende ikke-uddannede pædagoger, som i dag har deres pensionsordning i Skolepension har mulighed for at vælge mellem at fortsætte pensionsindbetalingen til Skolepension eller flytte den fremtidige indbetaling til PBU.

Hvis man vil flytte, kan det ske på to forskellige måder:

1. Medarbejderen kan beslutte at lade sit opsparede depot blive stående i Skolepension og kun lade de fremtidige pensionsindbetalinger indbetale til PBU. På den måde vil medarbejderen få to pensionsordninger – en i Skolepension uden pensionsindbetalinger og en ny i PBU, hvor pensionsbidrag fremover indbetales til.
2. Medarbejderen kan beslutte både at flytte sit opsparede depot fra Skolepension til PBU og lade de fremtidige pensionsbidrag indbetale til PBU. På denne måde vil medarbejderen få én pensionsordning i PBU, hvor der er pensionsopsparing fra det overførte depot, og hvortil de fremtidige pensionsbidrag indbetales.

Vær dog opmærksom på, at det kan være forbundet med store omkostninger at flytte pensionsordning.

### Pensionsordningen i PBU,

#### Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger?

PBU er en obligatorisk arbejdsmarkedspensionsordning for pædagoger. Pensionsordningen er særligt tilpasset de økonomiske behov, som pædagoger har, når de går på pension, ved kritisk sygdom, invaliditet og dødsfald.

Udbetalingerne er sammensat således, at de sammen med de offentlige ydelser, ATP osv. giver en fornuftig dækningsgrad – målt i forhold til den hidtidige indkomst.

Pensionsdækningerne i 2005 udgør:

Invalidepension ved invaliditet

før alder 60 år            årligt 82.000 kr.

Invalidesum                sum 240.000 kr.

Kritisk sygdom            sum 75.000 kr.

Dødsfald                    sum 880.000 kr.

Børnepension              årligt 27.000 kr.

Niveauet på disse ydelser fastlægges af PBU's bestyrelse og tilpasses løn- og prisudviklingen i samfundet.

### Hvor stor bliver alderspensionen i PBU?

Den del af pensionsbidragene, der ikke anvendes til køb af risikodækningerne, anvendes til alderspension. Hvor stor alderspensionen bliver, afhænger af de indbetalte pensionsbidrag og hvor god pensionskassen er i stand til at sikre en tilfredsstillende forrentning af de indbetalte pensionsbidrag.

Hvis medarbejderen dør inden alderspensioneringen, udbetales hele pensionsdepotet til de efterladte.

### Hvor skal pensionsbidragene indbetales til?

For nyansatte ikke-uddannede pædagoger skal bidragene indbetales til PBU.

For de nuværende ikke-uddannede pædagoger skal bidragene fortsat indbetales til den nuværende ordning, indtil medarbejderen eventuelt vælger at lade de fremtidige bidrag indgå til PBU.

Er der spørgsmål til indbetalinger af pensionsbidrag eller til selve pensionsordningen kan disse rettes til PBU på telefon 48 20 48 80 eller pr. e-mail til [pbu@pensionservice.dk](mailto:pbu@pensionservice.dk)

## 12. Lokal aftaler

### **Vedrørende indgåelse af lokale aftaler samt udkast til lokalaftale**

I overenskomsten, aftale om aflønning og i arbejdstidsaftalen er der bestemmelser, der lægger op til at der kan/skal indgås lokal aftale. Eksempelvis kan der kun udbetales »puljepenge« jf. arbejdstidsaftalen, hvis der indgås en lokal aftale om det.

Følgende bestemmelser betegnes derfor som skal-forhandlingsbestemmelser. På begæring af enten skolebestyrelsen eller BUPL-tillidsrepræsentanten/det pædagogiske personale ved den frie grundskole skal der således indgås lokal aftale om følgende forhold:

### **Skal-forhandlings- bestemmelser**

*Lønaftalens § 2, stk. 1 og*

*§ 7, stk. 4*

Ydelse af funktionsløn for pædagogisk personale der varetager stedfortræder- eller gruppelederfunktion.

*Arbejdstidsaftalens § 3, stk. 2*

Tilrettelæggelse af arbejdstiden i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

*Arbejdstidsaftalens § 4, stk. 2*

Fordeling af timer til øvrige opgaver samt fastsættelse og fordeling af puljepenge.

*Arbejdstidsaftalens § 5, stk. 6*

Tilrettelæggelse af arbejdet på fritidsordninger der reglemæssigt har arbejde i weekends og/eller på søgnehelligdage.

*Tillidsrepræsentantaftalens*

*§ 3, stk. 1*

Rammerne for tillidsrepræsentantens tidsforbrug samt lokale og adgang til telefon og IT-udstyr.

Følgende bestemmelser betegnes som kan-forhandlingsbestemmelser. På begæring af enten skolebestyrelsen eller BUPL-tillidsrepræsentanten/det pædagogiske personale ved den frie grundskole kan der indgås aftale om følgende forhold:

### **Kan-forhandlingsbestemmelser**

*Lønaftalens § 3, stk. 4*

Fastsættelse af løn for arbejdsopgaver af midlertidig karakter.

*Lønaftalens § 7, stk. 5*

Omlægning af særlige tillæg til støttepædagoger, omlægning af tillæg til børnehaveklasseassistenter med 15 ugentlige lektioner og/eller 600 årlige lektioner eller derover.

*Lønaftalens § 8, stk. 1*

Højere aflønning end det der følger af "Aftale om aflønning/overenskomsten".

*Lønaftalens § 8*

Højere aflønning end det der følger af timelønsbestemmelserne.

*Arbejdstidsaftalens § 10, stk. 8*

Fravigelse fra bestemmelserne om tilrettelæggelse af tjenesten og omlægning af ulempeydelse til faste tillæg.

### **Forhandlingsbestemmelser**

For skoler hvor der er valgt en BUPL-tillidsrepræsentant kan tillidsrepræsentanten og skolebestyrelsen indgå lokale aftaler.

For skoler, hvor der ikke er valgt en BUPL-tillidsrepræsentant udgør det pædagogiske personale på skolen tilsammen den lokale »modpart« til skolens bestyrelse. Det pædagogiske personale kan ikke indgå lokale aftaler, men kan alene forhandle de nævnte forhold og derefter indsende forhandlingsresultatet til BUPL og FGF til endelig godkendelse.

### 11.1. Aftaleudkast om lokal aftale

Aftaleudkastet vedrører følgende bestemmelser (§§): \_\_\_\_\_

Nærmere beskrivelse af aftaleudkastet: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

BUPL's og FGF's endelige godkendelse ønskes af at der på

\_\_\_\_\_

Skolens navn, adresse og telefonnr

indgås lokal aftale vedrørende ovennævnte forhold.

Dato: \_\_\_\_\_ Dato: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Skolens ledelse

\_\_\_\_\_

Kontaktperson for det samlede  
pædagogiske personale

Sendes til: BUPL – forbundet for  
pædagoger og klubfolk Godkendt af BUPL  
Blegdamsvej 124 Dato:  
2100 København Ø Underskrift:

Sendes til: Frie Grundskolers  
Fællesråd Godkendt af BUPL  
Ny Kongensgade 10, 1. Dato:  
1472 København K Underskrift:

### 13. Procedure ved valg af tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanter vælges blandt medarbejdere med mindst 6 måneders tilknytning til skolen. Valget anmeldes til BUPL, Blegdamsvej 124, 2100 København Ø. BUPL-forbundet sikrer, at den valgte tillidsrepræsentant er medlem af BUPL og sørger i øvrigt for at få registreret den pågældende med henblik på kommende uddannelse, møder mv.

Herefter anmeldes valget til skolen, som har en indsigelsesfrist på 3 uger.  
En blanket om valg af tillidsrepræsentant ser ud som efterfølgende bilag 1.

#### Skema til valg af tillidsrepræsentant

Dette skema udfyldes af institutionen og fremsendes til BUPL Forbund. Inden for 1 måned fra modtagelsesdato retter BUPL Forbund henvendelse til arbejdsgiver for at få godkendt tillidsrepræsentanten. Valget foregår i henhold til relevant overenskomst.

Institutionens navn og adresse:

---

---

Valget er foretaget den     /     20

Som BUPL tillidsrepræsentant valgte:

Navn: \_\_\_\_\_

Cpr.nr.: \_\_\_\_\_     Ansættelsesdato: \_\_\_\_\_

Institution: \_\_\_\_\_

Som BUPL suppleant/stedfortræder valgte:

Navn: \_\_\_\_\_

Cpr.nr.: \_\_\_\_\_     Ansættelsesdato: \_\_\_\_\_

Institution: \_\_\_\_\_

Antal stillinger på nærværende overenskomst (inkl. lønnet praktik): \_\_\_\_\_

**Følgende medarbejdere har deltaget i valget (skriv med blokbogstaver)**

Navn:	Cpr.nr.:
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

## 14. Procedure ved valg af sikkerhedsrepræsentant

### Skema til valg af sikkerhedsrepræsentant

Dette skema udfyldes af institutionen og fremsendes til BUPL Forbund. Inden for 1 måned fra modtagelsesdato retter BUPL Forbund henvendelse til arbejdsgiver for at få godkendt sikkerhedsrepræsentanten. Valget foregår i henhold til relevant overenskomst.

Institutionens navn og adresse:

---

---

Valget er foretaget den / 20

Som BUPL sikkerhedsrepræsentant valgtes:

Navn: \_\_\_\_\_

Cpr.nr.: \_\_\_\_\_ Ansættelsesdato: \_\_\_\_\_

Institution: \_\_\_\_\_

Antal ansatte (inkl. lønnet praktik): \_\_\_\_\_

### Følgende medarbejdere har deltaget i valget (skriv med blokbogstaver)

Navn: \_\_\_\_\_ Cpr.nr.: \_\_\_\_\_ Organisation: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

## **15. Procedure ved indmeldelse i BUPL og evt. overflytning til BUPL's a-kasse**

Hvis personalet ved en fri grundskole ikke tidligere har været medlem af BUPL og/eller af en anden faglig organisation sker indmeldelse ved at rekvirere en indmeldelsesblanket, se efterfølgende bilag 2.

Indmeldelsesblanketten fås i medlemsafdelingen eller i den lokale fagforening. Se adresser på side 192.

Indmeldelsen kan også ske elektronisk via BUPL's hjemmeside [www.bupl.dk](http://www.bupl.dk)

Er man medlem af en a-kasse, skal medlemskabet overflyttes til BUPL-A (se bilag 3) eller hent overflytningsblanketten via BUPL's hjemmeside [www. BUPL.dk](http://www.BUPL.dk)

Da overenskomsten dækker såvel pædagogisk uddannede som ikke pædagogisk uddannede medarbejdere vil det ofte kunne forekomme, at der skal ske en overflytning fra f.eks. FOA til BUPL for den ikke uddannede medarbejder. Da der ikke er krav om at ansatte skal have en pædagogisk uddannelse kan det sammenlignes med, at der er givet en dispensation fra de uddannelser, som fremgår af liste over pædagogiske uddannelser i afsnit 10.

### **Indmeldelse til BUPL**

#### **Medlem af BUPL – hvorfor?**

- BUPL forhandler din løn
- Tegner overenskomsten på dit område.
- Arbejder for et sundt arbejdsmiljø og fornuftige arbejdsvilkår
- Hjælper dig i tilfælde af afskedigelse, samarbejdsproblemer på arbejdspladsen etc.
- BUPL øver indflydelse på og har en holdning til familie- og arbejdsmarkedsvilkår, børn og unges vilkår, og pædagogeers generelle muligheder for at skabe gode og udviklende rammer for børn og unge.

Du er velkommen til at kontakte BUPL's forbundskontor, eller en af BUPL's lokale fagforeninger, hvis du har spørgsmål til medlemskab mv.

Se mere om BUPL på hvorens hjemmeside, [www.BUPL.dk](http://www.BUPL.dk)

BUPL

Medlemsafdelingen

Blegdamsvej 124

2100 København Ø

Tlf. 35 46 50 00

### **((INDMELDELSE I BUPL - ind her))**

#### **Vil du også arbejdsløshedsforsikres?**

- Er du ikke medlem af en a-kase i forvejen, skal du udfylde en optagelsesblanket
- Optagelsesblanketten kan du få ved at rette henvendelse til BUPL's medlemsafdeling eller udfylde den på vores hjemmeside, [www.bupl.dk](http://www.bupl.dk)
- Hvis du allerede er medlem af en anden a-kasse, skal du overflyttes til BUPL-A
- Få en overflytningsblanket i din nuværende a-kasse eller hen den på BUPL's hjemmeside, [www.bupl.dk](http://www.bupl.dk)

BUPL

Medlemsafdelingen

Blegdamsvej 124

2100 København Ø

Tlf. 35 46 50 00

### **((OVERFLYTNINGSBLANKET - ind her))**

## 16. Bekendtgørelse af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet <sup>1)</sup>

Herved bekendtgøres lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. lovbekendtgørelse nr. 385 af 11. maj 1994 med de ændringer, der følger af lov nr. 138 af 25. marts 2002.

### Anvendelsesområde

**§ 1.** Denne lov gælder for alle lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. Loven gælder ikke for personer, som er omfattet af sømandsloven.

*Stk. 2.* Som lønmodtagere anses personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

*Stk. 3.* Loven finder ikke anvendelse, i det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet følger af kollektiv overenskomst og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

*Stk. 4.* Loven kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren, jf. dog stk. 3.

*Stk. 5.* Beskæftigelsesministeren kan bestemme, at lønmodtagere, som har lejlighedsvist arbejde eller arbejde af særlig karakter, ikke skal være omfattet af denne lov.

### Arbejdsgiverens oplysningspligt

**§ 2.** Arbejdsgiveren skal give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder mindst de oplysninger, der er opregnet i stk. 2, nr. 1-10. Oplysningerne skal gives senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Hvis lønmodtageren ikke fra ansættelsesforholdets begyndelse har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der overstiger 8 timer, indtræder arbejdsgiverens oplysningspligt, når lønmodtageren inden for de seneste 4 uger har haft en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der overstiger 8 timer.

*Stk. 2.* Arbejdsgiverens oplysningspligt omfatter mindst følgende oplysninger:

01. Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
02. Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder, og om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
03. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
04. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
05. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
06. Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
07. Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
08. Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
09. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
10. Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er.

*Stk. 3.* Oplysningerne kan gives i følgende dokumenter:

1. en skriftlig erklæring, som indeholder oplysning om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet bortset fra de oplysninger, der eventuelt er givet i et af de nedenfor i nr. 2-4 nævnte dokumenter,
2. en skriftlig arbejdskontrakt,
3. et ansættelsesbrev eller
4. et eller flere andre dokumenter, forudsat at mindst eet af disse indeholder samtlige oplysninger nævnt i stk. 2, nr. 1-4, 8 og 9.

*Stk. 4.* Bortset fra de oplysninger, der er nævnt i stk. 2, nr. 1-5 samt 10, anses pligten til at oplyse lønmodtageren om de væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet for at være opfyldt, hvis der i de

dokumenter, som er omtalt i stk. 3, henvises til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektiv overenskomst, der gælder for de pågældende forhold.

### **Udstationerede arbejdstagere**

**§ 3.** Hvis lønmodtageren skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande, og arbejdets varighed overstiger en måned, skal det eller de i § 2, stk. 3, nævnte dokumenter være lønmodtageren i hænde inden afrejsen. Ud over de oplysninger, der skal gives lønmodtageren efter § 2, stk. 1 og 2, skal dokumentet eller dokumenterne for udstationerede lønmodtageres vedkommende mindst indeholde følgende supplerende oplysninger:

1. varigheden af det arbejde, der udføres i udlandet,
2. den valuta, som lønnen udbetales i,
3. i givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet,
4. i givet fald vilkårene for lønmodtagerens tilbagevenden til hjemlandet, og
5. om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

*Stk. 2.* For så vidt angår oplysninger, der er omfattet af stk. 1, nr. 2 og 3, kan de gives i det eller de i § 2, stk. 3, nævnte dokumenter ved en henvisning til de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

### **Ændring af ansættelsesvilkårene**

**§ 4.** Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de i § 2, stk. 1 og 2, og § 3, stk. 1, omhandlede forhold hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, give lønmodtageren skriftlig besked herom. Det gælder dog ikke, hvis ændringen skyldes ændringer i de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som arbejdsgiveren efter § 2, stk. 4, eller § 3, stk. 2, kan henvise til.

### **Manglende overholdelse af oplysningspligten**

**§ 5.** Spørgsmål om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt sin oplysningspligt efter loven, afgøres af Arbejdsmarkedets Ankenævn.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsmarkedets parter nærmere regler om Arbejdsmarkedets Ankenævns sammensætning og kompetence i forbindelse med nævnets behandling af sager efter loven.

**§ 6.** Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsmarkedets parter regler om godtgørelsens størrelse.

### **Ikrafttræden**

**§ 7.** Loven træder i kraft den 1. juli 1993 og har virkning for aftaler om ansættelsesforhold, som indgås den 1. juli 1993 eller senere.

*Stk. 2.* Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

### **Overgangsbestemmelse**

**§ 8.** For så vidt angår aftaler om ansættelsesforhold, som er indgået før 1. juli 1993, og som fortsat består efter den 1. juli 1993, er arbejdsgiveren på lønmodtagerens anmodning forpligtet til senest 2 måneder efter anmodningen at give lønmodtageren de oplysninger, som lønmodtageren ikke i forvejen har fået skriftligt, vedrørende de i § 2, stk. 1 og 2, nr. 1-10, nævnte forhold, i givet fald suppleret med oplysninger om de i § 3, stk. 1, nr. 1-5, nævnte forhold.

*Stk. 2.* For så vidt angår aftaler om ansættelsesforhold, som er indgået før 1. juli 2002, og som fortsat består efter 1. juli 2002, skal arbejdsgiveren senest en måned efter 1. juli 2002 skriftligt oplyse lønmodtageren om eventuelle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, som lønmodtageren ikke i forvejen har fået oplysning om skriftligt, jf. dog stk. 1.

Lov nr. 1061 af 22. december 1993, hvis § 1 har ændret § 2, stk. 1, og § 8, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 2.** Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. <sup>2)</sup>

Lov nr. 138 af 25. marts 2002, hvis § 1 har ændret § 2, stk. 1-4, § 3, stk. 1, § 4, 1. pkt. og § 8, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 2.** Loven træder i kraft den 1. juli 2002.

Beskæftigelsesministeriet, den 20. august 2002

*Claus Hjort Frederiksen / E. Edelberg*

1) *Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv nr. 91/533, EF-Tidende 1991 L 288, s. 32.*

2) *Loven blev bekendtgjort den 23. december 1993 i Lovtidende.*

## **17. Cirkulære om betaling mv. til tjenestemænd mfl. under midlertidig tjeneste i højere stilling**

**§ 1.** Finansministeriet har ved cirkulære af 9. februar 2000, der vedlægges, udsendt aftale om betaling mv. under midlertidig tjeneste i højere stilling for tjenestemænd i staten og folkekirken.

**§ 2.** I henhold til aftalens § 1 og 2 bemærkes, at der kun kan ydes betaling til en tjenestemand under midlertidig tjeneste i højere stilling, såfremt denne overtager de arbejdsopgaver, der er forbundet med den højere stilling, og har varetaget nævnte tjeneste i 15 dage eller, hvis varetagelsen af den højere stilling skyldes ferie, i 22 dage i sammenhæng.

Den midlertidige tjeneste skal ske i følge en forud fastlagt tjenestefordeling eller efter særlig ordre i en stilling, der lønmæssigt er klassificeret højere end den pågældendes hidtidige stilling, uden at der er tale om en stilling, hvortil oprykning finder sted efter anciennitet mv.

*Stk. 2.* Betalingen ydes, jf. aftalens § 4, fra den dag den midlertidige tjeneste blev påbegyndt.

*Stk. 3.* Der kan ikke ydes betaling for midlertidig tjeneste, hvis en tjenestemand kun overtager en del af de arbejdsopgaver, der er forbundet med den højere stilling.

*Stk. 4.* Der kan ikke ydes betaling under midlertidig tjeneste i højere stilling til officerer af den tidligere A- og R-linie, der ikke er overført til P83, og som varetager stillinger på det militære lederniveaus højere funktionsniveau. Dette omfatter stillinger på M321-, M322- og M331 niveau.

*Stk. 5.* Der kan ikke ydes betaling under midlertidig tjeneste i højere stilling til officerer af den tidligere B-linie, der ikke er overført til P83, og som varetager stillinger på det militære lederniveaus højere funktionsniveau. Dette omfatter stillinger på M321- og M322-niveau.

*Stk. 6.* Der kan ikke ydes betaling under midlertidig tjeneste i højere stilling til befalingsmænd af sergentgruppen, der ikke er overført til P83, og som varetager stillinger, der er henført til det militære mellemliderniveau. Dette personel ydes et funktionstillæg, jf. Kundgørelse for Forsvaret B.5-29.

**§ 3.** For ikke-tjenestemandsansat personel med tjenestemandslignende løn følges de i §§ 1-2 fastsatte regler. For overenskomstansat personel følges de i de enkelte overenskomster/aftaler fastsatte regler.

*Stk. 2.* I tilfælde, hvor en ansat, der ikke selv er lønnet med en tjenestemandslignende løn, gør midlertidig tjeneste i en tjenestemandsstilling/tjenestemandslignende lønnet stilling og omvendt, forelægges sagen for Forsvarsministeriet.

**§ 4.** Tillæggelse af midlertidig højere grad medfører ikke i sig selv højere aflønning, herunder betaling i henhold til aftalens § 1.

**§ 5.** Kundgørelse for Forsvaret B.5-19 af 6. august 1998 ophæves.

Forsvarsministeriet den 1. oktober 2001

P.M.V.  
E.B.  
*Susan Nissen*

## 18. Cirkulære om ferieaftalen

### Generelle bemærkninger

Finansministeriet og centralorganisationerne har indgået vedlagte aftale af 9. november 2005 om ferie, som har virkning fra 1. april 2005 og erstatter aftale af 2. juli 2002.

### 1. Ændringer i forhold til aftalen fra 2002

**A.** Reglerne om afvikling af særlige feriedage er ændret med virkning fra ferieåret 2007/2008.

Fra dette tidspunkt kan ikke blot den ansatte, men også ansættelsesmyndigheden bestemme, at dagene skal afholdes og derfor ikke kan godtgøres kontant. Hvis dagene ikke er afviklet, og afviklingstidspunktet ikke fastlagt senest 1. januar, har ansættelsesmyndigheden mulighed for at varsle dagene afholdt inden ferieårets udløb. Varslingen sker efter reglerne for restferie, dvs. med et varsel på 1 måned.

Er dagene ikke afholdt ved ferieårets udløb, skal ansættelsesmyndigheden fortsat på eget initiativ godtgøre dagene kontant, medmindre der er indgået aftale om overførsel. Udbetalingen skal ske senest med lønudbetalingen ultimo maj.

**B.** Reglerne om overførsel af ferie omfatter nu også timelønnede ansatte.

**C.** Reglerne om optjening af ferie under fravær uden løn er ændret, således at der optjenes ret til ferie med løn i fraværperioder, hvor der ikke udbetales løn, men hvor der fortsat optjenes pensionsret. Det betyder bl.a., at der efter de ændringer, der er gennemført i barselsaftalen i 2005, optjenes ret til ferie med løn under hele forældreorloven.

**2.** Personkreds Aftalen gælder for såvel tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte som overenskomstansatte inden for centralorganisationernes forhandlingsområde. Visse lægegrupper er dog alene omfattet af kapitel 5 om særlige feriedage.

Timelønnede er omfattet af aftalens kapitel 2 samt – i det omfang de har ret til fuld løn under sygdom – tillige kapitel 5 om særlige feriedage.

Aftalens kapitel 4 indeholder enkelte særregler for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med en tjenestemandslignende pensionsordning.

For militært personel omfattet af ferielovens § 3, stk. 4, har Forsvarsministeriet og centralorganisationerne indgået aftale af 9. november 2005, der er optaget som bilag til ferieaftalen. Militært personel følger herefter som hidtil samtlige regler i ferieaftalen.

### 3. Kollektive aftaler om fravigelse af ferieloven

Udgangspunktet for aftalen er ferieloven, jf. aftalens § 2, stk. 1, og § 3. Aftalen regulerer således alene de områder, hvor loven er fraveget.

Ferieloven indeholder en række bestemmelser, som kan fraviges ved kollektiv aftale. Sådanne aftaler indgås mellem de centrale aftaleparter, dvs. Finansministeriet og centralorganisationerne, og er indarbejdet i ferieaftalen. Der kan ikke lokalt indgås kollektive aftaler, der fraviger ferieloven/ferieaftalen.

### 4. Ansatte med 6-dages arbejdsuge

Aftalen gælder såvel for ansatte med en almindelig 5-dages arbejdsuge som for ansatte, der arbejder 6 dage om ugen.

Dog skal antallet af dage i §§ 6, 9, 16, stk. 1, 18 og 19 ganges med 6/5, og compensationen i §§ 5 og 15, lønfradraget i § 10 samt den kontante godtgørelse i § 24, stk. 3, ganges med 5/6 for ansatte, der arbejder 6 dage om ugen.

### 5. Tilrettelæggelse af ferie

I henhold til ferielovens § 13, stk. 1, begynder ferien ved arbejdstids begyndelse den første feriedag.

Det har ikke betydning for gældende praksis med hensyn til sammenhængen mellem arbejds- og ferietilrettelæggelsen, herunder at hele ferieuger normalt gives i tilknytning til arbejdsfrie dage.

## **6. Overførsel af ferie**

Alle ansatte – også timelønnede – har mulighed for at overføre ferie til følgende ferieår. Vedrørende de nærmere regler henvises til ferielovens § 19 og bemærkningerne ad §§ 6 og 7.

Opmærksomheden henledes på, at en eventuel lokal aftale i henhold til rammeaftalen om opsparing af frihed også kan omfatte overført ferie.

## **7. Særlig feriegodtgørelse ved overførsel/udskydelse af ferie**

I de tilfælde, hvor ferien overføres eller udskydes til et senere ferieår efter aftalens §§ 6, 7 eller 16, udbetales den særlige feriegodtgørelse, jf. § 13, på sædvanlig vis, dvs. senest ved udløbet af det ferieår, hvor ferien skulle have været holdt.

## **8. Særlige ydelser under ferie**

Retningslinjer for, i hvilket omfang særlige ydelser mv. indgår i den løn, der udbetales under ferie/særlige feriedage, er fastsat i Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003 om beregning af løn under betalt fravær mv.

### **Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser**

#### **Til § 1, stk. 4. Dækningsområde**

For speciallæger mv. samt fængsels- og arresthuslæger gælder feriereglerne i de respektive overenskomster, suppleret med reglerne om særlige feriedage i ferieaftalens kapitel 5.

#### **Til § 4, stk. 1. Optjening af ferie i fraværperioder uden løn, hvor der optjenes pensionsret**

Bestemmelsen er ændret, således at der optjenes ret til ferie med løn i fraværperioder, hvor der ikke udbetales løn, men fortsat indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsret, jf. bemærkningerne under pkt. 1. C.

#### **Til § 4, stk. 2. Ferieafregning ved tjenestefrihed uden løn**

Hvis en tjenestefrihedsperiode er længere end 1 måned, kan tilgodehavende ferie efter ansættelsesmyndighedens bestemmelse konverteres til feriegodtgørelse på 12 ½ pct., der indbetales til feriekontosystemet.

Tilgodehavende særlige feriedage afregnes kontant ved udløbet af det ferieår, hvor de skulle have været afviklet, medmindre andet aftales med den ansatte.

#### **Til § 4, stk. 4. Betaling under afvikling af ferie og særlige feriedage optjent under tjenestefrihed uden løn**

Eventuel feriegodtgørelse, der er optjent hos en anden arbejdsgiver under tjenestefriheden – uden fradrag af skat, arbejdsmarkedsbidrag og særligt pensionsbidrag – fratrækkes i den for ferieperioden beregnede løn uden fradrag af skat, arbejdsmarkedsbidrag og særligt pensionsbidrag.

Tilsvarende gælder kontant godtgørelse for særlige feriedage, som er optjent hos en anden ansættelsesmyndighed, der er omfattet af ferieaftalen.

Fradraget kan maksimalt udgøre et beløb svarende til lønnen.

#### **Til § 5. Omlægning af ferie**

Bestemmelsen indebærer, at der ydes kompensation i form af betalt frihed ved omlægning af varslet eller påbegyndt ferie. Tilsvarende gælder ved omlægning af aftalt/varslet eller påbegyndt afvikling af særlige feriedage.

Det forudsættes dog, at sådan omlægning kun finder sted, når der foreligger ganske særlige omstændigheder, der begrundes, at institutionen har brug for den ansattes arbejdskraft.

Hvis omlægning af ferien/de særlige feriedage medfører udgifter for den ansatte, er ansættelsesmyndigheden forpligtet til at holde den pågældende skadesløs efter almindelige erstatningsretlige principper.

#### **Til § 6. Overførsel af ferie**

Aftale om overførsel af ferie/særlige feriedage skal indgås skriftligt inden ferieårets udløb, jf. ferielovens § 19, stk. 2. En sådan aftale kan omfatte såvel ét som flere år.

Hvis det som led i en aftale om overførsel af ferie/særlige feriedage fastlægges præcist, hvornår afviklingen skal ske, lægges det til grund, at ansættelsesmyndigheden hermed har fraskrevet sig retten til at omlægge ferien/de særlige feriedage efter reglerne i ferieaftalens § 5.

Er det i forbindelse med en sådan aftale om overførsel af ferie/særlige feriedage yderligere aftalt, at afvikling skal ske i tilknytning til hovedferien i det pågældende ferieår, og tidspunktet for afvikling af denne derfor samtidig er fastlagt, kan heller ikke hovedferien omlægges efter ferieaftalens § 5.

Omfatter en aftale om overførsel af ferie/særlige feriedage flere år, skal der ikke indgås ny aftale hvert år – men ansættelsesmyndigheden skal ved udløbet af hvert ferieår give meddelelse til FerieKonto, for så vidt angår ferie, der afvikles med feriegodtgørelse.

Det er i alle tilfælde en betingelse, at den ansatte holder mindst 4 ugers ferie om året, jf. dog § 7 om feriehindringer.

Ferielovens regler for afvikling af ferie (f.eks. varsling og betaling i forbindelse med fratræden) gælder også for overført ferie.

Ved indgåelse af aftaler om ferieoverførsel bør ansættelsesmyndigheden og den ansatte tage stilling til en række spørgsmål. Disse er nærmere beskrevet i den ferievejledning, som Finansministeriet og centralorganisationerne har udsendt.

### **Til § 7. Overførsel – feriehindring**

Hvis ferie ikke har kunnet afvikles på grund af en feriehindring, kan den ansatte indgå en skriftlig aftale med ansættelsesmyndigheden om, at ferien overføres til et senere ferieår. I modsat fald skal feriepengene udbetales.

Vedrørende kravene til aftale mv. om overførsel af ferie i sådanne tilfælde henvises til ferielovens § 40.

Feriepengene for hovedferien kan kræves udbetalt efter ferieperiodens udløb. For øvrig ferie kan udbetaling først ske ved ferieårets udløb.

Vedrørende udbetaling af feriegodtgørelse til tjenestemænd, der på grund af sygdom ikke har kunnet afvikle ferie, henvises til bemærkningerne til § 17.

Feriepengene beregnes på grundlag af lønnen ved ferieperiodens, henholdsvis ferieårets udløb.

Hvis den ansatte først ved ferieårets udløb anmoder om at få feriepengene udbetalt, skal lønnen ved ferieårets udløb lægges til grund.

Visse institutioner, f.eks. på undervisningsområdet, holder lukket i længere perioder end de normale 5 ugers ferie. For at afgøre, om der har foreligget en feriehindring for en ansat, er det nødvendigt at fastsætte, hvilken del af perioden der betragtes som ferie. Hvis der ikke i institutionen træffes anden bestemmelse, anses ferien for placeret med 5 uger regnet fra og med mandag i den uge, der omfatter den 1. juli.

### **Til § 8. Overført ferie i forbindelse med fratræden**

Lønmodtagernes Garantifond dækker en ansats krav på feriegodtgørelse for ikke-afviklet ferie i tilfælde af arbejdsgiverens konkurs. Det gælder også overført ferie, der ikke er afviklet ved opsigelsesperiodens udløb.

Derimod er det tvivlsomt, om et konkursbo har pligt til at respektere ferieaftalens bestemmelser om, at den ansatte ikke kan pålægges at holde overført ferie i opsigelsesperioden.

### **Til § 9, stk. 2. Overførsel af feriepenge til ny ansættelsesmyndighed**

Overføres feriedage ud over 25 til den nye ansættelsesmyndighed til senere afvikling som ferie med løn, udbetales feriepengene for disse dage ikke til den ansatte. Beløbet overføres i stedet til den nye ansættelsesmyndighed. Det påhviler den ansatte at dokumentere over for den tidligere ansættelsesmyndighed, at der er truffet aftale med den nye om overførsel af feriedagene.

Tilsvarende gælder for særlige feriedage, der efter aftale overføres til en ny ansættelsesmyndighed, jf. § 23.

### **Til § 10. Ferie uden løn**

Lønfradraget beregnes på grundlag af den faste årsløn, inkl. faste og midlertidige tillæg samt bidrag til en eventuel pensionsordning.

Efter overenskomsten for akademikere i staten foretages fradrag efter tilsvarende regler, men der indbetales pensionsbidrag, som om den pågældende holder ferie med løn.

#### **Til § 14. Sygdom under ferie**

Af ferielovens § 13, stk. 1, fremgår det, at ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag. I § 13, stk. 2, fastslås endvidere, at en ansat, der er syg, når ferien begynder, ikke har pligt til at påbegynde ferien. Det er derfor i ferieloven lagt til grund, at risikoen i forbindelse med en ansats sygdom først overgår til den ansatte ved arbejdstids begyndelse den første feriedag.

Ansættelsesmyndigheden afgør, om ferie/særlige feriedage skal suspenderes, hvis sygdommen er opstået, efter at afvikling er påbegyndt. I sager, der giver anledning til tvivl, kan ansættelsesmyndigheden vælge at indhente en lægelig vurdering fra Helbredsnet.

#### **Til kapitel 4. Særregler for tjenestemænd mv.**

Bestemmelserne omfatter også tjenestemandslignende ansatte, hvis pension er sikret gennem medlemskab af en pensionsordning, for hvis forpligtelse staten indestår.

#### **Til § 16. Udskydelse af ferie**

En tjenestemand skal holde mindst 4 ugers ferie pr. år. Ansættelsesmyndigheden kan derfor ikke udskyde ferien for en tjenestemand, i det omfang det allerede i henhold til § 6 er aftalt at overføre ferie ud over 20 dage til et senere ferieår.

#### **Til § 17. Pensionering og forudgående sygefravær**

Tjenestemænd følger ferielovens almindelige regler om udbetaling af 12½ pct. feriegodtgørelse for tilgodehavende ferie.

For tjenestemænd gælder der imidlertid særlige regler om bortfald af ret til feriegodtgørelse i forbindelse med sygefravær i umiddelbar tilknytning til afsked med egenpension.

Ved udbetaling af feriegodtgørelse til en tjenestemand, der på grund af sygdom ikke har kunnet afvikle sin ferie, jf. bemærkningerne til § 7, bør ansættelsesmyndigheden derfor tage forbehold om tilbagebetaling, hvis den pågældende i fortsættelse af sygefraværet afskediges med ret til pension i henhold til kapitel 2 i lov om tjenestemandspension eller tilsvarende bestemmelser.

Ligeledes bør der tages forbehold om tilbagebetaling af feriegodtgørelse, der udbetales i forbindelse med en tjenestemands fratreden på grund af sygdom, i tilfælde hvor tjenestemanden ikke er berettiget til pension eller alene til opsat pension. Feriegodtgørelsen skal tilbagebetales, hvis den pågældende efterfølgende – med virkning fra fratredelsestidspunktet – bliver berettiget til kvalificeret svagelighedspension eller tilskadekomstpension, jf. §§ 7 og 8 i lov om tjenestemandspension eller tilsvarende bestemmelser.

#### **Til kapitel 5. Særlige feriedage**

Bestemmelserne i kapitel 5 om særlige feriedage omfatter tillige timelønnede med ret til fuld løn under sygdom, speciallæger samt fængsels- og arresthuslæger.

De særlige regler for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte, jf. kapitel 4, gælder ikke for særlige feriedage.

I medfør af § 25 kan der være aftalt særlige regler inden for områder dækket af Lærernes Centralorganisations (eller herunder hørende organisationers) forhandlingsret.

#### **Til § 20. Afvikling**

Den ansattes ønske om placering af de særlige feriedage skal imødekommes, i det omfang det er foreneligt med tjenesten, og afviklingen af de særlige feriedage set under et ikke afviger væsentligt fra den måde, hvorpå arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt. Hvis den daglige arbejdstid varierer meget, vil ansættelsesmyndigheden således kunne modsætte sig, at de særlige feriedage afvikles udelukkende på lange arbejdsdage.

Med virkning fra ferieåret 2007/

2008 kan ansættelsesmyndigheden bestemme, at dagene skal holdes i ferieåret. Hvis dagene ikke er holdt, og afviklingstidspunktet ikke er fastsat senest 1. januar, kan ansættelsesmyndigheden varsle dagene afholdt. Varslingen sker efter reglerne for restferie, dvs. med et varsel på 1 måned.

Tilgodehavende hele dage kan alene varsles afholdt som hele dage.

#### **Til § 24. Kontant godtgørelse**

Den ændrede formulering af bestemmelsen er alene en præcisering af de hidtil gældende regler. Den kontante godtgørelse svarer således fortsat til den godtgørelse, der ved fratræden ydes for feriedage optjent i henhold til ferieloven. Godtgørelse for særlige feriedage indbetales dog ikke til FerieKonto, men direkte til den ansatte.

For overførte særlige feriedage er beregningsgrundlaget lønnen i det optjeningsår, der ligger umiddelbart forud for det ferieår, hvor dagene godtgøres kontant.

#### **Ikrafttrædelse**

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2005. Samtidig ophæves cirkulære nr. 81 af 2. juli 2002 om ferieaftalen (Perst. nr. 027-02).

Finansministeriet,  
Personalestyrelsen, København, den 11. november 2005

P.M.V.  
E.B.  
*Birgitte Nielsen*

#### **Aftale om ferie**

### **KAPITEL 1**

#### **Dækningsområde**

**§ 1.** Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

*Stk. 2.* Særreglerne for tjenestemænd i kapitel 4 gælder tillige for tjenestemandslignende ansatte, hvis pension er sikret gennem medlemskab af en pensionsordning, for hvis forpligtelse staten indestår (jf. ferielovens § 2, stk. 1, nr. 2).

*Stk. 3.* Militært personel, der er omfattet af ferielovens § 3, stk. 4, er omfattet af aftalen, jf. aftale af 9. november 2005 mellem Forsvarsministeriet og centralorganisationerne, der er optaget som bilag til denne aftale.

*Stk. 4.* For ansatte, der er omfattet af overenskomsterne for henholdsvis speciallæger mv. og fængsels- og arresthuslæger i staten, gælder alene bestemmelserne i kapitel 5 om særlige feriedage.

### **KAPITEL 2**

#### **Timelønnede**

**§ 2.** Timelønnede følger ferieloven samt bestemmelserne i aftalens §§ 6 og 7.

*Stk. 2.* Timelønnede, der har ret til fuld løn under sygdom, er herudover omfattet af bestemmelserne i kapitel 5 om særlige feriedage.

*Stk. 3.* Ved en timelønnet medarbejders overgang til månedslønsansættelse foretages fradrag i lønnen efter bestemmelsen i § 10, når medarbejderen holder ferie med feriegodtgørelse.

### **KAPITEL 3**

#### **Månedslønnede**

**§ 3.** Månedslønnede følger ferieloven med de afvigelser, der er anført i §§ 4-24.

### **Optjening af ferie**

**§ 4.** Den ansatte optjener ret til ferie med løn i fraværsperioder, hvor der ikke udbetales løn, men hvor der fortsat optjenes pensionsret.

*Stk. 2.* Den ansatte optjener endvidere ret til ferie med løn under fravær som følge af:

1. Tjenestefrihed uden løn i de første 6 måneder af tjenestefrihedsperioden.

Det er en forudsætning, at den ansatte genindtræder i tjenesten inden udløbet af det ferieår, hvori ferien skal være afholdt, og at ferien afvikles inden udløbet af det pågældende ferieår, medmindre afviklingen udsættes i henhold til andre bestemmelser i ferieaftalen.

2. Tjenestefrihedsperioder uden løn af højst 1 års varighed, hvor den ansatte gennemgår en uddannelse, der efter ansættelsesmyndighedens skøn er af betydning for den pågældendes beskæftigelse.

3. Militærtjeneste af højst 1 måneds varighed.

*Stk. 3.* Hvis den ansatte har haft lønnet beskæftigelse i de i stk. 2 nævnte fraværsperioder, fradrages den optjente feriegodtgørelse i den løn, der udbetales under ferie.

*Stk. 4.* Hvis tilgodehavende ferie ved en tjenestefrihedsperiodes begyndelse er konverteret til feriegodtgørelse, og den ansatte efter genindtræden vælger at afvikle den således afregnede ferie som ferie med løn, modregnes den udbetalte feriegodtgørelse i den løn, der udbetales under ferien.

### **Omlægning af ferie**

**§ 5.** Hvis planlagt ferie omlægges uden den ansattes samtykke med et varsel på mindre end 3 måneder (hovedferie), henholdsvis 1 måned (øvrige ferie/restferie), ydes en kompensation på 1,8 times betalt frihed for hver omlagt feriedag.

*Stk. 2.* Hvis omlægningen sker efter feriens påbegyndelse, udgør kompensationen 3,6 times betalt frihed for hver omlagt feriedag.

### **Overførsel af ferie**

**§ 6.** Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan skriftligt indgå aftale om, at feriedage ud over 20 pr. år overføres til det følgende ferieår. Samtidig aftales de nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie.

**§ 7.** Hvis tilgodehavende ferie ikke har kunnet afvikles som følge af en af de grunde, der er nævnt i § 24, stk. 1, i bekendtgørelse af 14. december 2004 om ferie, kan ansættelsesmyndigheden og den ansatte aftale, at ferien overføres til det følgende ferieår. De nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie aftales på samme måde som ved overførsel efter § 6.

### **Overført ferie i forbindelse med fratræden**

**§ 8.** En opsagt medarbejder kan ikke pålægges at holde overført ferie i opsigelsesperioden.

**§ 9.** Når en ansat fratræder, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 25 dages ferie i ét ferieår. Feriegodtgørelse for eventuelle feriedage ud over 25 udbetales til den ansatte, jf. ferielovens § 19, stk. 4, og § 30, stk. 4.

*Stk. 2.* Overgår den ansatte til anden ansættelse inden for aftalens dækningsområde, kan den ansatte og den nye ansættelsesmyndighed dog indgå skriftlig aftale om, at sådanne feriedage i stedet overføres til det nye ansættelsesforhold.

### **Ferie uden løn**

**§ 10.** For ansatte, der holder ikke-optjent ferie eller ferie optjent hos en anden ansættelsesmyndighed, foretages et lønfradrag på 7,4/1924 af årslønnen pr. feriedag. For deltidsansatte reduceres fradraget forholdsmæssigt.

### **Ferie, løn, særlig feriegodtgørelse mv.**

**§ 11.** Til ansatte, der ved feriens afholdelse har en anden beskæftigelsesgrad end i optjeningsåret, ydes lønnen under ferie med samme brøkdelen, som tjenesten i optjeningsåret gennemsnitligt har udgjort.

**§ 12.** Deltidsansatte, der har udført tjeneste ud over den fastsatte beskæftigelsesgrad, uden at dette er blevet betalt som overarbejde, har krav på almindelig feriegodtgørelse på 12 ½ pct. af merarbejdsgodtgørelsen.

**§ 13.** I stedet for ferietillæg efter ferieloven har den ansatte krav på særlig feriegodtgørelse, der beregnes som 1 ½ pct. af

1. den skattepligtige indkomst for tjenstligt arbejde i optjeningsåret
2. arbejdsmarkedsbidrag
3. særligt pensionsbidrag
4. den ansattes egetbidrag til ATP med fradrag af
5. udbetalt særlig feriegodtgørelse
6. merarbejdsbetaling til deltidsansatte, der har givet grundlag for udbetaling af feriegodtgørelse på 12 ½ pct., jf. § 12
7. feriegodtgørelse af merarbejdsbetaling som nævnt under 6.

*Stk. 2.* Særlig feriegodtgørelse, der er udbetalt samlet ved ferieårets start, modregnes i den feriegodtgørelse, der udbetales i forbindelse med fratræden, i det omfang den ansatte ikke har afviklet ferie svarende til den udbetalte særlige feriegodtgørelse.

### **Sygdom under ferie**

**§ 14.** Hvis en ansat bliver syg under ferien, kan ferien – efter ansættelsesmyndighedens skøn – suspenderes helt eller delvis, når særlige omstændigheder taler herfor. Ved afgørelsen af, om ferien skal suspenderes, skal der f.eks. tages hensyn til, om sygdommen er af længere varighed, om den er af alvorligere karakter, om den hindrer den ansatte i at udnytte ferien på en rimelig måde, eller om den skyldes tilskadekomst under tjenesten før feriens påbegyndelse.

*Stk. 2.* Det er ansættelsesmyndighedens afgørelse, om sygdommen kræves dokumenteret ved lægeerklæring. Ansættelsesmyndigheden fastsætter tidspunktet for afvikling af erstatningsferien.

## **KAPITEL 4**

### **Særregler for tjenestemænd mv.**

#### **Placering af hovedferien uden for ferieperioden**

**§ 15.** Ansættelsesmyndigheden kan bestemme, at hovedferien helt eller delvis placeres uden for ferieperioden, hvis tjenstlige forhold gør det nødvendigt.

*Stk. 2.* Som kompensation ydes 1,8 times betalt frihed for hver feriedag, der efter bestemmelsen i stk. 1 er placeret uden for ferieperioden.

#### **Udskydelse af ferie**

**§ 16.** Indtil 5 feriedage kan efter ansættelsesmyndighedens bestemmelse udskydes til det følgende ferieår, hvis ganske særlige tjenstlige forhold har bevirket, at den fulde ferie ikke har kunnet afvikles i det pågældende ferieår.

*Stk. 2.* Som kompensation ydes ½ dags betalt frihed for hver udskudt feriedag.

*Stk. 3.* Udskydelse af ferie efter stk. 1 kan ikke ske to ferieår i træk.

#### **Pensionering og forudgående sygefravær**

**§ 17.** Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte, der afskediges med ret til pension i henhold til kapitel 2 i lov om tjenestemandspension eller tilsvarende regler i de pågældende pensionsreglementer mv., optjener ikke ferieret under en eventuel sygefraværsperiode umiddelbart forud for afskedigelsen. Løn mv., der udbetales under sådant fravær, indgår ikke ved beregning af feriegodtgørelse.

*Stk. 2.* Hvis sygefraværsperioden umiddelbart forud for afskedigelsen som nævnt i stk. 1 er 6 måneder eller derover, bortfalder retten til feriegodtgørelse for ferie optjent i det pågældende samt de forudgående optjeningsår. Det gælder dog ikke eventuel ferie, der er opsparet/overført fra tidligere ferieår i henhold til § 6 eller tilsvarende bestemmelser i tidligere ferieaftaler. Særlig feriegodtgørelse, der allerede måtte være udbetalt i fratrædelsesåret inden meddelelsen om afsked, bortfalder heller ikke.

## **Genindtræden**

**§ 18.** En tjenestemand eller tjenestemandslignende ansat, der genindtræder i tjenesten efter afsked med ventepenge eller rådighedsløn eller efter afsked begrundet i helbredsbetinget utjenstedygtighed, har ret til at holde fuld ferie med løn i det ferieår, der følger efter det ferieår, hvori genindtræden sker.

*Stk. 2.* Ved genindtræden i perioden 1. maj-31. december har den pågældende herudover i det løbende ferieår ret til ferie med løn i 2,08 dag for hver fulde måned, der på genindtrædelsestidspunktet resterer af kalenderåret.

*Stk. 3.* Eventuel feriegodtgørelse for den pågældende periode, der er afregnet i forbindelse med tjenestemandens afsked med rådighedsløn eller ventepenge, modregnes i den løn, der udbetales under ferien.

*Stk. 4.* Hvis den pågældende har haft lønnet beskæftigelse i fraværsperioden, fradrages feriegodtgørelsen for den pågældende periode i den løn, der udbetales under ferien.

## **KAPITEL 5**

### **Særlige feriedage**

**§ 19.** Ud over ferie i henhold til ferieloven optjener en ansat, der har ret til fuld løn under sygdom, 0,42 særlig feriedag med løn for hver måneds ansættelse, svarende til 5 dage pr. år. For ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjenes særlige feriedage i forhold til ansættelsens længde.

*Stk. 2.* For særlige feriedage gælder reglerne i kapitel 3 med de fravigelser, der følger af §§ 20-24.

**§ 20.** Tidspunktet for afvikling af de særlige feriedage inden for det pågældende ferieår fastlægges ved aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte. Afvikling sker i overensstemmelse med den ansattes ønsker, i det omfang det er foreneligt med tjenesten. Den ansatte skal give varsel om afviklingen så tidligt som muligt.

*Stk. 2.* Afvikling kan ske som enkelt dage eller som brøkdeler af dage.

*Stk. 3.* Hvis dagene ikke er holdt og afviklingstidspunktet ikke er fastlagt, jf. stk. 1, senest 1. januar, kan ansættelsesmyndigheden med virkning fra ferieåret 2007/2008 varsle dagene afholdt med 1 måneds varsel.

**§ 21.** Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan dog såvel forud for som i løbet af et ferieår aftale, at særlige feriedage ikke afvikles, men godtgøres kontant til den ansatte ved ferieårets udløb, jf. § 24.

**§ 22.** Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan endvidere aftale, at særlige feriedage, som ikke er afviklet ved ferieårets udløb, overføres til afvikling i et senere ferieår, jf. § 6.

*Stk. 2.* Indgås der ikke aftale i henhold til stk. 1, godtgøres tilgodehavende særlige feriedage kontant til den ansatte ved ferieårets udløb, jf. § 24.

**§ 23.** Ved fratræden afregnes tilgodehavende særlige feriedage kontant til den ansatte, jf. § 24, medmindre dagene efter aftale overføres til en ny ansættelsesmyndighed efter bestemmelserne i § 9, stk. 2.

**§ 24.** Kontant godtgørelse for særlige feriedage udgør 2 ½ pct. af den ferieberettigende løn i optjeningsåret.

*Stk. 2.* For hver afholdt særlig feriedag nedsættes godtgørelsen forholdsmæssigt.

*Stk. 3.* Hvis den kontante godtgørelse tillige omfatter overførte særlige feriedage, forhøjes godtgørelsen med ½ pct. for hver overført dag.

**§ 25.** Bestemmelserne i kapitel 5 kan fraviges for personalegrupper inden for undervisningsområdet, der er omfattet af Lærernes Centralorganisations (eller herunder hørende organisationers) forhandlingsret, i det omfang de forhandlingsberettigede parter indgår aftale herom.

## **KAPITEL 6**

### **Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser**

**§ 26.** Aftalen har virkning fra 1. april 2005. Samtidig ophæves aftale af 2. juli 2002 om ferie.

*Stk. 2.* Ferie, der er opsparet/overført i henhold til § 13 i aftale af 27. september 2001 eller tilsvarende bestemmelser i tidligere ferieaftaler, afvikles i overensstemmelse med bestemmelserne i de pågældende aftaler.

*Stk. 3.* Supplerende bestemmelser, som på tjenestemandsområdet måtte være aftalt i medfør af ferieaftalen af 2. maj 1997, § 16, eller tilsvarende bestemmelser i tidligere ferieaftaler, opretholdes, indtil de måtte blive opsagt i overensstemmelse med de herom gældende regler.

*Stk. 4.* De hidtil gældende særlige feriebestemmelser for udsendte tjenestemænd i udenrigstjenesten opretholdes, indtil andet måtte blive aftalt.

## **KAPITEL 7**

### **Opsigelse**

**§ 27.** Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst 1. april 2008.

København, den 9. november 2005

Statsansattes Kartel  
*Peter Waldorff*

Statstjenestemændenes Centralorganisation II  
*Tommy Agerskov Thomsen*

Akademikernes Centralorganisation *Sine Sunesen*

Lærernes Centralorganisation  
*Anders B. Christensen*

Overenskomstansattes Centralorganisation  
*Finn Busse Jensen*

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
*Birgitte Nielsen*

## **19. Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer**

*Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer*<sup>1)</sup>

Herved bekendtgøres lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf. lovbekendtgørelse nr. 916 af 8. september 2004 med de ændringer, der følger af lov nr. 1414 af 22. december 2004 og lov nr. 1416 af 22. december 2004.

**§ 1.** Ved funktionærer forstås i denne lov følgende personer:

- a) Handels- og kontormedhjælpere, beskæftiget ved køb eller salg, ved kontorarbejde eller dermed ligestillet lagerekspedition.
- b) Personer, hvis arbejde består i teknisk eller klinisk bistandsydelse af ikke-håndværks- eller -fabriksmæssig art, og andre medhjælpere, som udfører et arbejde, der kan sidestilles hermed.
- c) Personer, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med udførelsen af andres arbejde.
- d) Personer, hvis arbejde overvejende er af den under a) og b) angivne art.

*Stk. 2.* Det er en betingelse for lovens anvendelse, at den pågældende beskæftiges af vedkommende arbejdsgiver gennemsnitlig mere end 8 timer ugentlig, og at han indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens instruktioner.

*Stk. 3.* Denne lovs bestemmelser kommer ikke til anvendelse på tjenestemænd – eller aspiranter til tjenestemandstillinger – under staten, folkeskolen, folkekirken eller kommunerne, på de af sømandsloven af 7. juni 1952 omfattede funktionærer eller på de af lov om lærligeforhold omfattede lærlinge. Bestemmelserne i §§ 10-14 gælder dog for de af sømandsloven omfattede funktionærer.

*Stk. 4.* Loven finder også anvendelse på tidsbegrænsede arbejdsaftaler. Fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede arbejdsaftaler kan kun ske, hvis betingelserne i § 5 i lov om tidsbegrænset ansættelse er opfyldt. Ved tidsbegrænsede arbejdsaftaler forstås, at tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier såsom en bestemt dato, fuldførelse af en bestemt opgave eller indtrædelse af en bestemt begivenhed.

**§ 2.** Arbejdsaftalen mellem arbejdsgiveren og funktionæren kan ved opsigelse kun bringes til ophør efter forudgående varsel i overensstemmelse med nedenstående regler. Det samme gælder ved ophør af en tidsbegrænset arbejdsaftale før tidspunktet for arbejdsaftalens udløb.

*Stk. 2.* Opsigelse fra arbejdsgiverens side skal ske med mindst

1. 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen,
2. 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse.

*Stk. 3.* Opsigelsesvarslet i stk. 2, nr. 2, forhøjes med 1 måned for hvert tredje ansættelsesår, dog højst til 6 måneder.

*Stk. 4.* Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 1 måned, finder reglen i stk. 2, nr. 1, ikke anvendelse.

*Stk. 5.* Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at ansættelsen er sket på prøve, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 3 måneder, skal opsigelse fra arbejdsgiverens side ske med mindst 14 dages varsel.

*Stk. 6.* Opsigelse fra funktionærens side skal ske med 1 måneds varsel til ophør ved en måneds udgang, medmindre der er truffet aftale om, at arbejdsforholdet er af rent midlertidig karakter og ikke vedvarer ud over 1 måned eller arbejdsforholdet er på prøve og ikke vedvarer ud over 3 måneder. Dog kan der ved skriftlig kontrakt træffes bestemmelse om længere opsigelsesvarsel fra funktionærens side under forudsætning af, at opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side forlænges tilsvarende.

*Stk. 7.* Opsigelse må ske så betids, at fratræden med det for en ansættelsesperiode givne varsel kan ske inden periodens udløb. Opsigelse i henhold til stk. 2, 3 og 6 skal være meddelt skriftligt senest den sidste i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe.

*Stk. 8.* Såfremt en funktionær fortsætter i en virksomhed, efter at den har skiftet ejer, skal den tid, funktionæren har haft ansættelse i virksomheden som funktionær før ejerskiftet, medregnes ved beregningen af ansættelsestiden.

*Stk. 9.* Såfremt der som led i arbejdsaftalen stilles tjenestebolig til rådighed for funktionæren og dennes familie, skal opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side være mindst 3 måneder. Funktionæren er med sin familie berettiget til mod det aftalte vederlag - respektive vederlagsfrit – at bo tjenesteboligen i indtil 1 måned efter tidspunktet for sin fratræden; samme ret tilkommer familien i tilfælde af funktionærens død. Hvor arbejdsgiveren skønner det nødvendigt af hensyn til virksomhedens tarv, er han dog – mod at afholde de med flytningen forbundne udgifter – berettiget til at kræve familiens bortflytning straks.

*Stk. 10.* Ovennævnte regler viger for organisationernes varslingsbestemmelser i tilfælde af lovlig varslet arbejdsstandsning.

**§ 2 a.** Såfremt en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, opsiges, skal arbejdsgiveren ved funktionærens fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.

*Stk. 2.* Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse, såfremt funktionæren ved fratrædelsen vil oppebære folkepension.

*Stk. 3.* Hvis funktionæren ved fratrædelsen vil oppebære en alderspension fra arbejdsgiveren, og hvis funktionæren er indtrådt i den pågældende pensionsordning før det fyldte 50. år, bortfalder fratrædelsesgodtgørelsen.

*Stk. 4.* Bestemmelsen i stk. 3 finder ikke anvendelse, hvis der den 1. juli 1996 ved kollektiv overenskomst er taget stilling til spørgsmålet om nedsættelse eller bortfald af fratrædelsesgodtgørelsen som følge af alderspension fra arbejdsgiveren.

*Stk. 5.* Bestemmelsen i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

**§ 2 b.** Såfremt opsigelse af en funktionær, som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse. Denne fastsættes under hensyn til funktionærens ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder, men kan ikke overstige funktionærens løn for en periode svarende til halvdelen af det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende i henhold til § 2, stk. 2 og 3. Er funktionæren ved opsigelsen fyldt 30 år, kan godtgørelsen dog udgøre indtil 3 måneders løn.

*Stk. 2.* Såfremt en funktionær ved opsigelsen har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 10 år, kan den i stk. 1 omhandlede godtgørelse udgøre indtil 4 måneders løn. Efter 15 års uafbrudt beskæftigelse i virksomheden kan godtgørelsen udgøre indtil 6 måneders løn.

*Stk. 3.* Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

**§ 3.** Hvis arbejdsgiveren uberettiget nægter at modtage funktionæren i sin tjeneste eller uberettiget bortviser ham fra tjenesten, og funktionæren ved afbrydelsen har krav på højst 3 måneders varsel i overensstemmelse med § 2, er arbejdsgiveren pligtig til, såfremt almindelige erstatningsregler ikke måtte medføre et større ansvar, at udrede en erstatning svarende til lønnen indtil det tidspunkt, til hvilket den ansatte den pågældende dag lovligt kunne have været opsagt, eller – såfremt han allerede var opsagt – til opsigelsesfristens udløb. Tilsvarende gælder, hvis funktionæren er tidsbegrænset ansat og der er 3 måneder eller mindre tilbage af denne ansættelse.

*Stk. 2.* Har funktionæren ved arbejdsgiverens uberettigede afbrydelse af tjenesteforholdet krav på mere end 3 måneders varsel, bliver erstatningen at fastsætte efter de almindelige erstatningsregler. Tilsvarende gælder, hvis funktionæren er tidsbegrænset ansat og der er mere end 3 måneder tilbage af denne ansættelse. Funktionæren har dog mindst krav på en erstatning svarende til lønnen indtil fratræden med 3 måneders varsel i overensstemmelse med § 2.

*Stk. 3.* Denne paragrafs bestemmelser kommer også til anvendelse, når funktionæren hæver tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse fra arbejdsgiverens side.

**§ 4.** Hvis funktionæren uberettiget undlader at tiltræde tjenesten eller forlader denne, eller arbejdsgiveren hæver tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse af kontrakten fra funktionærens side, har arbejdsgiveren ret til erstatning for det ham derved påførte tab. I tilfælde af ulovlig udeblivelse eller forlader af tjenesten har arbejdsgiveren, medmindre særlige omstændigheder foreligger, mindst krav på en erstatning svarende til en halv måneds løn.

**§ 5.** Bliver funktionæren på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den heraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald for funktionæren, medmindre han under tjenesteforholdets beståen har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller han ved stillingens overtagelse svigagtigt har fortiet, at han led af den pågældende sygdom.

*Stk. 2.* Det kan dog ved skriftlig kontrakt i det enkelte tjenesteforhold bestemmes, at funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i ialt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens funktionæren endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at funktionæren er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.

*Stk. 3.* Yder arbejdsgiveren funktionæren kost og logi som en del af lønnen, er arbejdsgiveren pligtig til under sygdom at yde funktionæren den fornødne pleje, så længe han forbliver i arbejdsgiverens hus.

*Stk. 4.* Under sygdom af mere end 14 dages varighed har arbejdsgiveren ret til – uden udgift for funktionæren – at kræve nærmere oplysninger om varigheden af funktionærens sygdom gennem funktionærens læge eller en af funktionæren valgt specialist. Opfylder funktionæren ikke denne pligt, uden at der foreligger fyldestgørende begrundelse herfor, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve tjenesteforholdet uden varsel.

**§ 6.** En funktionærs indkaldelse til aftjening af værnepligt, såvel civil som militær, berettiger ikke arbejdsgiveren til at afskedige funktionæren, men forholdet kan kun afvikles gennem opsigelse i henhold til § 2, og funktionæren har ret til løn i overensstemmelse med nærværende paragrafs stk. 2. Funktionæren er dog pligtig at underrette arbejdsgiveren, så snart han modtager meddelelse om tidspunktet for indkaldelsen, dog tidligst så lang tid forinden indkaldelsen, at funktionæren efter reglerne i § 2, stk. 6, kunne have opsagt tjenesteforholdet til ophør ved udgangen af den forud for indkaldelsestidspunktet liggende måned. Undladelse heraf berettiger arbejdsgiveren til ved den første indkaldelse at hæve forholdet uden varsel fra indkaldelsesdagen og ved senere indkaldelser at kræve erstatning for det tab, der er forvoldt ved undladelsen af at give underretning.

*Stk. 2.* Medens en funktionær ikke har krav på løn under den første indkaldelse, er arbejdsgiveren under senere indkaldelser pligtig at betale løn for den måned, i hvilken indkaldelsen finder sted, og den derpå følgende måned.

*Stk. 3.* Efter genindkaldelse til militærtjeneste har funktionæren ret til at genindtræde i sin stilling med uændret anciennitet. Hvis funktionæren vil benytte sig af denne ret, påhviler det ham samtidig med, at han giver underretning om indkaldelsen, jf. stk. 1, at meddele arbejdsgiveren dette, og han er i så tilfælde forpligtet til ved hjemsendelsen at genindtræde i stillingen.

**§ 7.** Med henblik på arbejdsgiverens tilrettelæggelse af arbejdet skal funktionæren senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt give oplysning om, hvornår hun påregner at begynde sin barselorlov. Barselorloven anses dog i alle tilfælde for påbegyndt, hvis funktionæren enten 4 uger før forventet fødsel er uarbejdsdygtig på grund af graviditet af de grunde, der er nævnt i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel § 12, stk. 2 og 3, nr. 1 og 2, eller på dette tidspunkt eller senere bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditet, og hvis hun forbliver uarbejdsdygtig indtil fødslen.

*Stk. 2.* Funktionæren har ret til halv løn under fravær på grund af graviditet og barsel fra barselorlovens påbegyndelse, jf. stk. 1, til 14 uger efter fødslen.

*Stk. 3.* Funktionæren har ret til fuld løn, hvis hun bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditet af de grunde, der er nævnt i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel § 12, stk. 2 og 3, nr. 1 og 2, i perioden fra graviditetens indtræden til barselorlovens påbegyndelse, jf. stk. 1. § 5, stk. 4, finder tilsvarende anvendelse.

*Stk. 4.* Hvis arbejdsgiveren opsiges funktionæren inden barselorlovens påbegyndelse eller i den i stk. 2 nævnte periode, har hun ret til fuld løn i opsigelsesperioden. Hvis funktionæren bliver afskediget i den i stk. 2 nævnte periode, har hun ret til fuld løn fra barselorlovens påbegyndelse.

**§ 8.** Dør en funktionær i ansættelsestiden, tilkommer der funktionærens ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem funktionæren har forsørgelsespligt, 1, 2 eller 3 måneders løn, når funktionæren ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

**§ 9.** Såfremt en funktionærs arbejde i arbejdsgiverens tjeneste medfører udgifter til rejse, ophold uden for hjemstedet o.lign., har funktionæren krav på, at alle nødvendige udgifter hertil bæres af arbejdsgiveren, og denne er pligtig at yde funktionæren passende forskud til afholdelse af disse udgifter. Dette gælder også, hvor de nævnte udgifter ifølge aftale udredes af aftalt løn eller provision, men det stedfundne salg ikke muliggør dækning af sædvanemæssige omkostninger.

*Stk. 2.* Forskud på provision kan af arbejdsgiveren kun kræves dækket af funktionærens løntilgodehavende eller indtjente provision og ikke indtales som almindelig gældsforordning.

*Stk. 3.* De i §§ 2 b, 3, 5, 6, 7 og 8 omhandlede ydelser udregnes for provisionslønnede funktionærer på grundlag af den provisionsindtægt, som funktionæren antagelig ville have oppebåret, såfremt han ikke var blevet hindret i sin virksomhed i de pågældende tidsperioder.

**§ 10.** Funktionærerne har ret til at organisere sig til varetagelse af deres interesser og give oplysninger til deres organisation om deres egne løn- og arbejdsvilkår.

*Stk. 2.* Ethvert personale har – uanset størrelsen – ret til gennem sin organisation at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og arbejdsvilkår.

*Stk. 3.* Over forhandlingerne påhviler det arbejdsgiveren at foranledige ført en protokol, som underskrives af begge parter, og hvoraf udskrift meddeles såvel arbejdsgiveren som funktionærerne.

*Stk. 4.* Såfremt der under forhandlingerne ikke opnås enighed mellem parterne, eller en part unddrager sig forhandling, har enhver af parterne ret til at foranledige forhandlingerne videreført under medvirken af en mæglingsmand efter reglerne i §§ 11-13.

**§ 11.** De i § 10 omhandlede mæglingsmænd beskikkes for hver sag, i København og på Frederiksberg af Arbejdsretten, i det øvrige land af amtmanden over det amt, hvor arbejdsgiverens virksomhed har sit hjemsted.

*Stk. 2.* Henvendelse om beskikkelse af en mæglingsmand skal fremsættes skriftligt og bilægges den i § 10, stk. 3, omhandlede protokol samt en kort sagsfremstilling. I tilfælde, hvor mægling ønskes, fordi en part har unddraget sig forhandling, skal der dog alene bilægges en kort sagsfremstilling.

**§ 12.** Senest 5 dage efter sin beskikkelse indkalder mæglingsmanden parterne til forhandling og berammer tid og sted for denne.

*Stk. 2.* Det er mæglingsmandens opgave ved de under hans forsæde stedfindende forhandlinger at søge opnået enighed mellem parterne. For så vidt dette ikke lykkes, afgiver mæglingsmanden til den beskikkende myndighed en rapport om forhandlingerne. Bekræftet afskrift af rapporten skal samtidig tilstilles parterne.

**§ 13.** Undladelse af at føre den i § 10, stk. 3, nævnte protokol samt undladelse af at give møde for mæglingsmanden straffes med bøde, der tilfalder statskassen.

**§ 14.** Mæglingsmændene oppebærer vederlag, der fastsættes af beskæftigelsesministeren.

*Stk. 2.* De med mæglingen forbundne udgifter udredes forskudsvis af det offentlige, men betales med halvdelen af hver af parterne og kan inddrives ved udpanning.

**§ 15.** En funktionær er berettiget til uden samtykke fra arbejdsgiveren at påtage sig hverv uden for tjenesten, når hvervet kan røgtes uden ulempe for virksomheden.

**§ 16.** Efter at funktionæren har afgivet eller modtaget opsigelse fra tjenesten, skal arbejdsgiveren – uden afkorting i lønnen – give ham den nødvendige fritagelse fra arbejdet til at søge anden beskæftigelse. Funktionæren skal herunder tage tilbørligt tilsyn til arbejdsgiverens ønske om, at arbejdssøgningen lægges på det for virksomhedens arbejde gunstigst mulige tidspunkt.

**§ 17.** Funktionæren har til enhver tid ret til af arbejdsgiveren skriftligt at få bekræftet, i hvilket tidsrum tjenesteforholdet har varet, med hvilket arbejde funktionæren i hovedsagen har været beskæftiget, hvilken løn funktionæren oppebærer, og – i tilfælde af opsigelse – på begæring oplysning om årsagen til afskedigelsen.

*Stk. 2.* Overtrædelse af denne bestemmelse medfører straf af bøde, der tilfalder statskassen.

**§ 17 a.** Såfremt en funktionær, der ifølge aftale eller sædvane delvis vederlægges med tantieme, gratiale eller lignende ydelser, fratræder sin stilling i et løbende regnskabsår, tilkommer der ham en i forhold til hans ansættelsestid i regnskabsåret afpasset andel af den ydelse, han ville have fået udbetalt, dersom han havde været ansat i virksomheden ved regnskabsårets afslutning eller på det tidspunkt, ydelserne i øvrigt udbetales.

*Stk. 2.* *Stk. 1* finder ikke anvendelse på købe- eller tegningsrettigheder til aktier mv., der er omfattet af lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier mv. i ansættelsesforhold.

**§ 18.** Har en funktionær forpligtet sig til, at vedkommende af konkurrencehensyn ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan, finder aftalelovens §§ 36 og 38 anvendelse. Den i 1. pkt. nævnte forpligtelse kan kun gyldigt indgås af en funktionær, der indtager en særlig betroet stilling, eller som indgår aftale med sin arbejdsgiver om udnyttelsesretten til en af funktionæren gjort opfindelse. Forpligtelsen kan gyldigt kun indgås, hvis funktionæren modtager en kompensation for den periode, forpligtelsen gælder, og hvis forpligtelsen og kravet på kompensation fremgår af en skriftlig kontrakt. Kompensationen skal pr. måned udgøre mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Kompensation udbetales for de første 3 måneder som et engangsbeløb ved fratrædelsen og derefter månedsvis i den resterende del af den periode, forpligtelsen gælder. Hvis funktionæren modtager løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratræden, regnes fratrædelsen fra opsigelsesperiodens udløb. Retten til kompensation bortfalder, hvis arbejdsgiveren berettiget har bortvist funktionæren.

*Stk. 2.* En arbejdsgiver kan opsiges en aftale som nævnt i stk. 1. Dette skal ske med 1 måneds varsel til udløbet af en måned. Funktionæren har dog krav på det i stk. 1, 5. pkt., nævnte engangsbeløb ved fratrædelsen på betingelse af, at fratrædelsen sker inden 6 måneder efter, at arbejdsgiveren har opsagt aftalen, og fratrædelsen skyldes grunde, der ville have gjort arbejdsgiveren berettiget til at gøre aftalen gældende.

*Stk. 3.* Såfremt funktionæren får andet passende arbejde, kan lønnen fra dette arbejde modregnes i funktionærens krav på kompensation efter stk. 1 for tiden efter ansættelsen. Det gælder dog ikke det i stk. 1, 5. pkt., og stk. 2, 3. pkt., nævnte engangsbeløb. Ved passende arbejde forstås arbejde inden for funktionærens faglige område, som funktionæren er uddannet inden for eller har haft beskæftigelse inden for.

*Stk. 4.* Hvis funktionæren har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos sin arbejdsgiver, kan en aftale efter stk. 1 ikke gøres gældende, og der skal ikke betales kompensation efter stk. 1. Hvis funktionæren har været beskæftiget i mere end 3 måneder, men højst 6 måneder hos arbejdsgiveren, kan aftalen ikke gøres gældende i længere end 6 måneder efter fratrædelsen.

*Stk. 5.* *Stk. 1, 3-7. pkt., og stk. 2-4* finder ikke anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst indgået den 15. juni 1999 eller senere er fastsat regler om indholdet af og vilkår for indgåelse af de aftaler, der er nævnt i stk. 1.

**§ 18 a.** En forpligtelse for funktionæren til efter fratrædelsen ikke at tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte at have erhvervsmæssig kontakt med sin tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser kan kun gøres gældende, hvis der har været en forretningsmæssig forbindelse med den pågældende kunde mv. inden for de seneste 18 måneder før opsigelsestidspunktet. Forpligtelsen gælder endvidere kun i forhold til kunder mv., som funktionæren selv har haft erhvervsmæssig kontakt med hos sin tidligere arbejdsgiver, og i forhold til øvrige kunder mv., som arbejdsgiveren ved særskilt, skriftlig meddelelse inden opsigelsen har ladet været omfattet af forpligtelsen. I øvrigt finder aftalelovens § 36 anvendelse.

*Stk. 2.* En forpligtelse efter stk. 1 kan kun gyldigt indgås, hvis funktionæren modtager en kompensation for den periode, forpligtelsen gælder, og hvis forpligtelsen og kravet på kompensation fremgår af en skriftlig kontrakt. Kompensationen skal pr. måned udgøre mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet og skal udbetales månedsvis i den periode, forpligtelsen gælder. Hvis funktionæren modtager kompensation i medfør af § 18, bortfalder retten til kompensation efter denne bestemmelse. Hvis funktionæren modtager løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratræden, regnes fratrædelsen fra opsigelsesperiodens udløb. Retten til kompensation bortfalder, hvis arbejdsgiveren berettiget har bortvist funktionæren.

*Stk. 3.* Såfremt funktionæren får andet passende arbejde, kan lønnen fra dette arbejde modregnes i funktionærens krav på kompensation efter stk. 2 for tiden efter ansættelsen.

*Stk. 4.* Hvis funktionæren har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos sin arbejdsgiver, kan en aftale efter stk. 1 ikke gøres gældende, og der skal ikke betales kompensation efter stk. 2. Hvis funktionæren har været beskæftiget i mere end 3 måneder, men højst 6 måneder hos arbejdsgiveren, kan aftalen ikke gøres gældende i længere tid end 6 måneder efter fratrædelsen.

*Stk. 5.* En arbejdsgiver kan opsiges en aftale som nævnt i stk. 2 med en måneds varsel til udløbet af en måned.

*Stk. 6.* Stk. 1-5 finder ikke anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst indgået den 15. juni 1999 eller senere er fastsat regler om indholdet af og vilkår for indgåelse af de aftaler, der er nævnt i stk. 1.

**§ 19.** Det er forbudt ved avertering at angive, at der søges eller foretrækkes militærfri arbejdskraft, eller at den stillingssøgende er militærfri.

*Stk. 2.* Det er forbudt ved avertering at angive, at ansættelse er betinget af kapitalindskud, eller at en ansøger, der kan stille kapitalindskud, foretrækkes.

*Stk. 3.* Såfremt en virksomhed gennem avertering, ved hvilken den pågældende virksomheds navn og adresse ikke er nævnt, søger personale, skal det af annoncen tydeligt fremgå, hvilken foruddannelse og øvrige kvalifikationer ansøgere skal være i besiddelse af, samt mindstelønnen for det pågældende arbejde.

*Stk. 4.* Såfremt der som forudsætning for tiltrædelse af en stilling kræves indbetalt kontant depositum, skal virksomhedens navn og adresse nævnes i annoncen.

*Stk. 5.* Overtrædelse af disse bestemmelser medfører straf af bøde, der tilfalder statskassen.

**§ 20.** Såfremt en funktionær skal stille penge eller andre værdier som sikkerhed, skal det som sikkerhed stillede indsættes eller deponeres i et pengeinstitut og må kun kunne hæves ved arbejdsgiverens og funktionærens underskrift.

*Stk. 2.* Overtrædelse af denne bestemmelse medfører straf af bøde, der tilfalder statskassen.

**§ 21.** De i denne lov indeholdte bestemmelser kan ikke ved aftale mellem parterne fraviges til ugunst for funktionæren, jf. dog § 18, stk. 5, og § 18 a, stk. 6.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler, hvorefter bestemmelserne i §§ 2, 5 og 7, stk. 2, kan fraviges i særlige tilfælde, såfremt hensyn til funktionæren taler herfor.

**§ 22.** Denne lov, der ikke gælder for Færøerne, træder i kraft straks, . . . (her udelades overgangsbestemmelser).

*Stk. 2.* Fra lovens ikrafttræden ophæves lov nr. 168 af 13. april 1938 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer i private erhvervsvirksomheder.

*Stk. 3.* Ved kgl. anordning kan loven sættes i kraft for Grønland med de afvigelser, som de særlige grønlandske forhold tilsiger.

Lov nr. 77 af 20. marts 1964 om ændringer i lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer indeholder i § 2 følgende bestemmelse:

**§ 2.** Loven træder i kraft den 1. april 1964.

*Stk. 2.* Bestemmelsen i § 1, nr. 5, finder ikke anvendelse på forskud på provision, der er ydet før lovens ikrafttræden.

Lov nr. 224 af 19. maj 1971 om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer indeholder i § 2 følgende bestemmelse:

**§ 2.** Loven træder i kraft den 1. juli 1971.

Lov nr. 313 af 10. juni 1976 om ændring af forskellige lovbestemmelser med 20 års aldersgrænser mv. indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

**§ 14.** Loven træder i kraft den 1. november 1976.

**§ 15.** Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland. Ændringerne i §§ 1-4, 6, 8 og 10 kan ved kgl. anordning sættes i kraft for Færøerne, og ændringerne i §§ 4-11 kan ved kgl. anordning sættes i kraft for Grønland.

Lov nr. 162 af 12. april 1978 om ændring af forskellige lovbestemmelser vedrørende ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

**§ 5.** Loven træder i kraft den 1. juli 1978.

**§ 6.** Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland. Ændringerne i §§ 1, 3 og 4 kan ved kgl. anordning sættes i kraft for Grønland med de afvigelser, som de særlige grønlandske forhold tilsiger.

Lov nr. 287 af 24. april 1996 om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Fratrædelsesgodtgørelser) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

**§ 2.** Loven træder i kraft den 1. juli 1996.

**§ 3.** Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 340 af 2. juni 1999 om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Fuld løn til gravide funktionærer under sygdom, konkurrence- og kundeklausuler) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

**§ 2. § 1, nr. 1,** træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. <sup>2)</sup>

*Stk. 2. § 1, nr. 2, 3 og 4,* træder i kraft den 15. juni 1999 og har virkning for forpligtelser, der indgås den 15. juni 1999 eller senere.

**§ 3.** (Ophævet)

**§ 4.** Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 444 af 7. juni 2001 om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer og lov om værnepligtsorlov og orlov til FN-tjeneste mv. (Ændring af timegrænse) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 3.** Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelse i Lovtidende. <sup>3)</sup>

Lov nr. 132 af 20. marts 2002 om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Forlængelse af revisionsfristen) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 2.** Loven træder i kraft den 1. april 2002.

Lov nr. 371 af 28. maj 2003 om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Gennemførelse af direktivet om tidsbegrænset ansættelse), som ændrer lovens §§ 1, 2, og 3, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 2.** Loven træder i kraft den 1. juni 2003.

Lov nr. 310 af 5. maj 2004 om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Brug af aktieoptioner mv. i ansættelsesforhold), som ændrer lovens § 17a, stk. 2, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

**§ 2. Stk. 1.** Loven træder i kraft den 1. juli 2004.

*Stk. 2.* Loven finder anvendelse på ordninger eller aftaler, der er etableret før lovens ikrafttræden, for tildelinger, der sker efter lovens ikrafttræden.

Lov nr. 1414 af 22. december 2004 om ændring af lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Ophævelse af revisionsbestemmelsen), som ophæver lovens § 3, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 2.** Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. <sup>4)</sup>

Lov nr. 1416 af 22. december 2004 om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Ophævelse af 18-års-grænsen i § 2 b), som ændrer noten til lovens titel samt lovens § 2 b, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 2. Stk. 1.** Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. <sup>5)</sup>

*Stk. 2.* Loven har virkning for afskedigelser, der foretages efter lovens ikrafttræden.

Beskæftigelsesministeriet, den 21. januar 2005

*Claus Hjort Frederiksen / E. Edelberg*

#### *Officielle noter*

- 1) *Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EF-Tidende 1999 nr. L 175, s. 43) og dele af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF-Tidende 2000 nr. L 303, s. 16).*
- 2) *Lov nr. 340 af 2. juni 1999 blev bekendtgjort i Lovtidende den 3. juni 1999.*
- 3) *Lov nr. 444 af 7. juni 2001 blev bekendtgjort i Lovtidende den 8. juni 2001.*
- 4) *Lov nr. 1414 af 22. december 2004 blev bekendtgjort i Lovtidende den 27. december 2004.*
- 5) *Lov nr. 1416 af 22. december 2004 blev bekendtgjort i Lovtidende den 27. december 2004.*

## 20. Cirkulære om barsel, adoption og omsorgsdage

### Indledning

Finansministeriet og centralorganisationerne har den 15. september 2005 indgået en aftale om barsel, adoption og omsorgsdage (barselsaftalen).

Aftalen er ændret som følge af resultatet af overenskomstforhandlingerne i 2005 vedrørende

1. Omsorgsdage
2. Adoptanters ret til orlov før modtagelsen af adoptivbørn
3. Pension under ulønnet orlov.

Aftalen træder i kraft den 1. april 2005, bortset fra reglerne om omsorgsdage, der først gælder fra den 1. oktober 2005. I perioden 1. april - 30. september 2005 finder reglerne om omsorgsdage i aftalen af 4. februar 2004 fortsat anvendelse.

Fra 1. oktober 2005 gælder den nye aftales kap. 3 om omsorgsdage, der i § 15 beskriver den nye ordning, i § 16 omtaler den gamle ordning og i §§ 17-19 beskriver de fælles regler, der gælder for såvel den nye som den gamle ordning.

Reglerne omtales nærmere i det følgende.

Reglerne om ret til orlov og dagpenge i forbindelse med barsel- eller adoption findes i ligebehandlingsloven og dagpengeloven. For at gøre aftalen enklere er den tidligere gengivelse af visse af lovgivningens regler udgået af aftalen. Aftalen indeholder herefter kun de særlige regler om løn og pension, som supplerer lovgivningens regler om fravær og dagpenge.

Det betyder, at ligebehandlingslovens regler om varsling af orlov ikke længere fremgår af aftalen.

Lovgivningen er sammen med barselsaftalen nærmere beskrevet i barselsvejledningen, som vil blive revideret blandt andet i lyset af de aftalte ændringer. Vejledningen vil hurtigst muligt blive lagt på Personalestyrelsens hjemmeside [www.perst.dk](http://www.perst.dk).

Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser

### KAPITEL 1

#### Aftalens område

##### 1. Til § 1. Karenstid

Karenstidskravet gælder for ansatte, der ikke har krav på løn under sygdom. Kravet gælder derimod ikke for ansatte, der er omfattet af tids- eller beløbsbegrænsede sygelønsordninger.

En ansat, der først opfylder karenstidskravet, efter at barsels- eller adoptionsorloven er påbegyndt, bliver omfattet af aftalen fra det tidspunkt, hvor kravet er opfyldt.

### KAPITEL 2

#### Orlov med løn mv.

##### 2. Til § 2. Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser

En kvindelig ansat har som hidtil ret til fravær med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser, der kun kan finde sted i arbejdstiden.

Arbejdsgiveren har ikke adgang til dagpengerefusion i disse tilfælde.

##### 3. Til § 3. Orlov før fødslen (graviditetsorlov)

Moderen har ret til lønnet graviditetsorlov i de perioder før fødslen, hvor hun efter dagpengeloven har ret til barselsdagpenge.

Moderen har dog også ret til løn i perioden fra 4. uge før forventet fødsel og til fødslen, selv om hun ikke har ret til dagpenge, hvis den manglende dagpenge ret alene skyldes, at hun ikke opfylder dagpengelovgivningens beskæftigelseskrav. Derimod fortabes lønretten i perioden, hvis en nedsat eller manglende dagpenge ret skyldes, at hun under graviditetsorloven påtager sig ny beskæftigelse, jf. aftalens § 12, stk. 3, nr. 3.

Herudover har moderen altid ret til orlov med løn i 5. og 6. uge før forventet fødsel.

#### **4. Til § 4. Orlov før modtagelsen**

Ansatte, der skal modtage et barn i udlandet, har ret til lønnet orlov i op til 4 uger (eventuelt 8 uger) før modtagelsen, hvis de i perioden har ret til dagpenge.

Lønretten gælder fra udrejsedagen, og indtil barnet anses for modtaget, dvs. når de formelle betingelser for at tage barnet ud af landet er opfyldt. Den almindelige adoptionsorlov regnes fra dette tidspunkt, uanset om den ansatte forbliver i udlandet.

Ansatte, der skal modtage et barn, der opholder sig på f.eks. på en institution eller lignende i Danmark, har tilsvarende en ret til lønnet orlov i op til 1 uge (eventuelt 2 uger) før modtagelsen, hvis de i perioden har ret til dagpenge.

#### **5. Til § 6. Orlov efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen (forældreorlov)**

En ansat har ret til 10 ugers lønnet forældreorlov. Hvis begge forældre er ansat i staten har de ret til 10 ugers lønnet forældreorlov tilsammen.

En far, der udnytter sin ret til forældreorlov, har herudover ret til løn i yderligere 2 af de 32 uger med dagpenge. Adoptanter har tilsvarende ret til løn i yderligere 2 uger tilsammen. Denne ret svarer til den tidligere aftales § 13 om særlig orlov til faderen/adoptanterne, men er mere fleksibel, idet de tidligere begrænsninger vedrørende placering og afvikling af orloven er ophævet.

Sædvanligvis holdes forældreorloven efter den 14. uge efter barnets fødsel/modtagelse. En far/den anden adoptant kan dog vælge at holde lønnet forældreorlov (i alt op til 12 uger) sammen med den anden af forældrene inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen. Det er ikke som tidligere en betingelse, at ugerne holdes i tilknytning til en eventuel orlov efter § 5.

#### **6. Til § 7. Udskydelse af orlov**

Udskydelse af forældreorlov er aktuel, hvis forældrenes samlede fortløbende afvikling af orloven afbrydes, f.eks. fordi den af forældrene, der passer barnet, afbryder sin orlov for at holde ferie eller omsorgsdage. Det er derimod ikke nødvendigt at udskyde orlov, hvis den ene af forældrene genoptager arbejdet i en periode, hvor den anden af forældrene holder orlov. Reglerne om udskydelse fremgår af ligebehandlingsloven og dagpengeloven og er nærmere omtalt i barselsvejledningen.

Hvis en lønnet orlovsperiode udskydes, følger lønretten med, hvis den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver. Den ansatte får udbetalt den aktuelle løn, når den udskudte orlov holdes.

#### **7. Til § 8. Genoptagelse af arbejdet under orlov**

Hvis en ansat efter aftale med arbejdsgiveren genoptager arbejdet delvis i en lønnet orlovsperiode og orloven forlænges, forlænges lønretten tilsvarende.

Det er en forudsætning, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion under forlængelsen.

#### **8. Til § 9. Barnets hospitalsindlæggelse**

Hvis barnet hospitalsindlægges i en lønnet orlovsperiode og den ansatte under indlæggelsen ikke genoptager arbejdet, og orloven med dagpenge forlænges, forlænges lønretten tilsvarende.

Hvis barnet hospitalsindlægges i en lønnet orlovsperiode og den ansatte under indlæggelsen genoptager arbejdet, og orloven med dagpenge udsættes, udsættes lønretten tilsvarende.

#### **9. Til § 11. Faderens indtræden i moderens ret til fravær**

En far, der efter dagpengelovgivningen overtager moderens ret til dagpenge i de første 14 uger efter fødslen, fordi moderen dør eller på grund af sygdom ikke kan passe barnet, har ret til lønnet orlov. Faderens arbejdsgiver er i så fald berettiget til dagpengerefusionen.

#### **10. Til § 12. Løn**

Af administrative grunde er det fastsat, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov. En ansat kan således ikke vælge at holde ulønnet forældreorlov, før al lønnet forældreorlov, fædreorlov mv. er afviklet.

Som hovedregel forudsætter retten til løn under orlov, at arbejdsgiveren i perioden modtager fuld dagpengerefusion. Der er dog visse undtagelser, som nu er udtrykkeligt opregnet i stk. 3. Der er ikke herved sket nogen ændring i forhold til de hidtil gældende betingelser om dagpengerefusion.

Forældre har efter dagpengeloven ret til at udstrække de 32 ugers forældreorlov med fulde dagpenge til 40 eller 46 ugers orlov med forholdsmæssigt nedsatte dagpenge.

Hvis dagpengene nedsættes, bortfalder lønretten. Det er derfor vigtigt, at udstrækningen af dagpengene først får virkning efter det tidspunkt, hvor den lønnede orlov er afholdt.

### **11. Til § 13. Lønberegning**

Ved beregning af gennemsnitslønnen for ansatte, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, fragår ferie-, fri- eller sygedage eller andet lovligt forfald i beregningsperioden, således at indtægtsgrundlaget svarer til den normale ugentlige indtægt, dvs. den løn, som den ansatte sædvanligvis modtager pr. uge for det normale antal arbejdsdage eller -timer. Hvis der foretages fradrag for sådant fravær, forlænges beregningsperioden med et tilsvarende antal dage.

Det understreges dog, at almindelige arbejdsfri dage, der ifølge tjenesteliste el.lign. indgår som et led i arbejdstilrettelæggelsen, medregnes i perioden.

### **12. Til § 14. Pensionsbidrag**

Overenskomstansatte og andre med forsikringsmæssige pensionsordninger optjener normal pensionsret under al ulønnet orlov, uanset om de har ret til dagpenge. Hvis en ansat udstrækker forældreorlovens 32 uger til 40 eller 46 uger, optjenes der dog ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger. Arbejdsgiveren indbetaler normalt pensionsbidrag under orlov, hvor der optjenes pensionsret.

Efter tjenestemandspensionslovens § 4, stk. 5, er der fastsat tilsvarende vilkår for tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder. Arbejdsgiveren indbetaler et pensionsdækningsbidrag på 15 pct. af den pensionsgivende løn for den pågældende periode til Finanslovens § 36. Pensionsvæsenet, og perioden medregnes i pensionsalderen.

Den udvidede pensionsdækning har virkning fra den 1. april 2005. Det betyder, at der kun optjenes pensionsret ud over de hidtil dækkede 14 uger for perioder, der ligger efter den 1. april 2005.

Udvidelsen har således også virkning for ansatte, der har påbegyndt orlov før 1. april 2005.

## **KAPITEL 3**

### **Omsorgsdage**

#### **13. Til § 15**

Retten til omsorgsdage gælder for biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden, som barnet har "ophold" hos. Ved "ophold" forstås, at barnet enten har adresse hos eller regelmæssigt samkvem med den pågældende.

De nye regler giver en ansat ret til 2 omsorgsdage med løn pr. barn i hvert kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år (i alt op til 16 dage). Retten til 2 omsorgsdage pr. kalenderår gælder, uanset på hvilket tidspunkt af året ansættelsen sker.

Retten til 2 omsorgsdage pr. år gælder også i forhold til børn, der er født/modtaget på et tidspunkt, hvor den ansatte ikke var omfattet af barselsaftalen.

Omsorgsdage efter den nye ordning kan ikke opspares. Dagene bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Det gælder uanset, om den ansatte har været afskåret fra at bruge dagene på grund af f.eks. tjenestefrihed, ny barselsorlov eller langvarig sygdom.

Omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, kan dog overføres til det følgende kalenderår, uanset hvornår i kalenderåret barnet er født/modtaget.

Hvis en ansat inden for et kalenderår ansættes hos en anden arbejdsgiver inden for aftalens område, medtages ikke-afholdte omsorgsdage til det nye ansættelsesforhold. Der skal ikke overføres penge i den forbindelse. Det nye ansættelsesforhold giver ikke ret til yderligere 2 omsorgsdage.

### **Overgangsordningen**

Retten til omsorgsdage efter den nye ordning – herunder retten til omsorgsdage for børn, der er født før 1. oktober 2005 – gælder for ansatte, der nyansættes pr. 1. oktober 2005 eller senere, dvs. ansatte som ikke pr. 30. september 2005 var omfattet af et ansættelsesforhold, hvor barselsaftalen gjaldt. Det kan f.eks. være ansatte, der den 1. oktober 2005 eller senere overgår fra en kommunal eller privat ansættelse. Det kan også være ansatte, der tidligere har været ansat i staten mv., men hvis ansættelsesforhold er ophørt før den 30.

september 2005, eller ansatte, der overgår fra et ansættelsesforhold i staten mv., der ikke var omfattet af barselsaftalens dækningsområde.

En medarbejder, der før 1. oktober 2005 var ansat i en stilling, der var omfattet af barselsaftalen, og som efter 1. oktober 2005 overgår direkte til anden ansættelse i staten mv., betragtes således ikke som nyansat.

Ansatte, der allerede er ansat inden for aftalens område den 30. september 2005, er kun omfattet af de nye regler for børn, der forventes født/modtaget den 1. oktober 2005 eller senere.

Hvis den forventede fødsel/modtagelse ligger før 1. oktober 2005, men den faktiske fødsel-/modtagelse først sker efter den 1. oktober 2005, og den ansatte ikke allerede har holdt omsorgsdage før fødslen efter aftalen af 4. februar 2004, gælder de nye regler dog også.

En – hel eller delvis – afvikling af de 10 omsorgsdage før fødslen medfører således, at den ansatte ikke bliver omfattet af de nye regler, selv om fødslen rent faktisk sker den 1. oktober 2005 eller senere.

Eventuelle dage, der ikke er holdt før fødslen, bibeholdes, jf. aftalens § 16.

Overgangsordningen vil blive nærmere beskrevet i barselsvejledningen.

#### **14. Til § 16**

Ansatte, der har fået omsorgsdage efter den tidligere barselsaftale, bevarer eventuelle resterende dage efter 1. oktober 2005.

Der gælder som hidtil ikke nogen tidsbegrænsning for afvikling af dagene.

Ved afvikling af dagene gælder bestemmelserne i aftalens §§ 17-19.

Eventuelle ikke-afviklede omsorgsdage overføres ved umiddelbar overgang til anden ansættelse inden for aftalens område. Ved umiddelbar overgang forstås, at det nye ansættelsesforhold ligger i direkte forlængelse af det tidligere. I andre tilfælde bortfalder dagene ved fratræden og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse.

Sæsonansatte, der løbende afskediges og genansættes i forbindelse med sæsonslutning/-start, kan dog medtage eventuelle omsorgsdage ved genansættelsen, uanset at der ikke er tale om direkte overgang mellem to ansættelser.

#### **15. Til § 17**

Fra 1. oktober 2005 har den ansatte ikke ret til at holde dagene i tilknytning til orlov. Men arbejdsgiveren bør imødekomme en anmodning om afvikling af omsorgsdage, bortset fra de særlige tilfælde, hvor fraværet vil være uforeneligt med tjenesten.

Der gælder ingen varslingsfrister for omsorgsdage, men den ansatte skal anmode om afvikling af omsorgsdage tidligst muligt.

Som hidtil gælder der ingen særlige betingelser om anvendelsesformål. Dagene kan således holdes, når der konkret er behov for det, f.eks. i forbindelse med barnets sygdom, institutionsstart, lægebesøg og lignende.

Adgangen til hel eller delvis tjenestefrihed med løn på barns 1. sygedag berøres ikke af omsorgsdagsordningen.

Ansættelsesmyndigheden skal føre regnskab over forbruget af omsorgsdage, der opgøres i hele og halve arbejdsdage eller – efter aftale – i timer.

For ansatte med ikke ubetydelige variationer i arbejdsdagens længde bør forbruget opgøres i timer, idet 1 omsorgsdag svarer til 7,4 timer for en fuldtidsansat og for deltidsansatte en forholdsmæssig del heraf.

#### **16. Til § 18**

Efter de nye regler får den ansatte i alle tilfælde sin sædvanlige løn på en omsorgsdag.

#### **17. Til § 19**

De nye regler betyder, at en omsorgsdag ikke længere betragtes som holdt, hvis den ansatte bliver syg, før omsorgsdagen er påbegyndt. Bliver den ansatte syg eller får andet lovligt forfald, efter at dagen er påbegyndt, betragtes dagen som afholdt.

#### **Ikrafttræden**

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2005. Samtidig ophæves cirkulære nr. 9065 af 4. februar 2004 om barsel, adoption og omsorgsdage (Perst. nr. 009-04).

Cirkulære nr. 9065 af 4. februar 2004 finder dog fortsat anvendelse indtil 1. oktober 2005 for så vidt angår omsorgsdage.

Finansministeriet  
Personalestyrelsen den 15. september 2005

*Lisa Engmann*

## **Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage**

### **Barselsaftalen**

#### **KAPITEL 1**

##### **Aftalens område**

§ 1. Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte. Aftalen gælder endvidere for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

*Stk. 2.* Ansatte, der ikke har ret til løn under sygdom, er omfattet af aftalen efter sammenlagt 1 års beskæftigelse inden for det pågældende ministerområde. Ved opgørelsen medregnes alle ansættelsesperioder (uanset beskæftigelsesgrad) af mindst 1 uges varighed, der ligger inden for de sidste 2 år før det seneste ansættelsesforholds begyndelse.

#### **KAPITEL 2**

##### **Orlov med løn mv.**

##### **Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser**

§ 2. En gravid ansat har ret til fravær med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser, hvis undersøgelserne kun kan finde sted i arbejdstiden. Fraværet skal søges placeret til mindst mulig gene for arbejdsgiveren.

##### **Orlov før fødslen (graviditetsorlov)**

§ 3. En gravid ansat har ret til løn under orlov fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion efter lovbekendtgørelse nr. 1047 af 28. oktober 2004 om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Den ansatte har dog altid ret til orlov med løn i 6. og 5. uge før forventet fødsel.

##### **Orlov før modtagelsen (adoption)**

§ 4. En ansat, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark eller i udlandet, har ret til løn under orlov i den periode før modtagelsen, hvor den pågældende har ret til dagpenge.

Orlov indtil 14 uger efter fødslen/modtagelsen (barselorlov, adoptionsorlov og fædreorlov)

§ 5. Moderen har ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter fødslen.

*Stk. 2.* Faderen har i forbindelse med barnets fødsel ret til løn under orlov i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet. Efter aftale med arbejdsgiveren kan de 2 uger placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

*Stk. 3.* Adoptanter har ret til løn under orlov én ad gangen i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet.

*Stk. 4.* Adoptanter har dog samtidig ret til løn under orlov i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter barnets modtagelse.

##### **Orlov efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen (forældreorlov)**

§ 6. En ansat har ret til løn i 10 af de 32 ugers forældreorlov, jf. dagpengelovens § 13, stk. 2. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 10 uger for forældrene tilsammen.

*Stk. 2.* En far har ret til løn i yderligere 2 uger af de 32 ugers forældreorlov, jf. stk. 1.

*Stk. 3.* En adoptant har tilsvarende ret til løn i yderligere 2 uger af de 32 ugers forældreorlov, jf. stk. 1. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 2 uger for adoptanterne tilsammen.

*Stk. 4.* Faderen/den anden adoptant har ret til at placere lønnet forældreorlov inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen.

### **Udskydelse af orlov**

**§ 7.** En ansat, der har udskudt forældreorlov, jf. dagpengelovens § 13, stk. 5 og 6, kan tilsvarende udskyde retten til løn efter § 6. Det er dog en forudsætning, at den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver.

### **Genoptagelse af arbejdet under orlov**

**§ 8.** En ansat, der efter aftale med arbejdsgiveren genoptager arbejdet delvis i en lønnet orlovsperiode med den følge, at orloven forlænges, jf. dagpengelovens § 13, stk. 3, har ret til en tilsvarende forlængelse af lønretten.

*Stk. 2.* En ansat, der efter aftale med arbejdsgiveren genoptager arbejdet delvis i en lønnet orlovsperiode, uden at orloven forlænges, jf. dagpengelovens § 16 a, stk. 1, kan ikke forlænge lønretten.

### **Barnets hospitalsindlæggelse**

**§ 9.** En ansat, hvis orlov forlænges på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. dagpengelovens § 15, stk. 2, har ret til løn i den forlængede periode, hvis indlæggelsen sker i en lønnet orlovsperiode.

*Stk. 2.* En ansat, hvis orlov udsættes på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. dagpengelovens § 15, stk. 3, har ret til løn i samme omfang som i den oprindelige orlovsperiode.

### **Dødfødsel, barnets død eller bortadoption**

**§ 10.** Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Retten til løn forudsætter, at den ansatte ikke allerede har udnyttet sin lønret efter denne aftale.

*Stk. 2.* Hvis barnet er dødfødt, har faderen ret til løn under orlov i 2 sammenhængende uger efter fødslen.

*Stk. 3.* Hvis et adopteret barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af adoptanterne ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død. Retten til løn forudsætter, at den ansatte ikke allerede har udnyttet sin lønret efter denne aftale.

### **Faderens indtræden i moderens ret til fravær**

**§ 11.** Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan faderen indtræde i moderens ret til løn under orlov i de første 14 uger efter fødslen.

### **Løn**

**§ 12.** Lønnet orlov holdes før ulønnet orlov.

*Stk. 2.* Retten til løn under orlov efter dette kapitel er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion efter dagpengeloven, svarende til det maksimale dagpengebeløb i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad, jf. dog stk. 3.

*Stk. 3.* Betingelsen om fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren gælder ikke

1. under fravær til graviditetsundersøgelser
2. under almindelig graviditetsorlov i 6. og 5. uge før forventet fødsel
3. under almindelig graviditetsorlov i perioden fra 4. uge før forventet fødsel og indtil fødslen, når manglende dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes, at den ansatte ikke opfylder dagpengelovgivningens beskæftigelseskrav
4. når en ansat har flere arbejdsgivere
5. når manglende dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes den ansattes længerevarende ophold uden for landets grænser.

### **Lønberegning**

**§ 13.** For ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom, beregnes lønnen under orlov på samme måde som under sygdom.

*Stk. 2.* For andre ansatte beregnes lønnen som gennemsnittet af de seneste 4 ugers lønindtægt bestående af timeløn, akkordløn, bonus samt eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg. I beregningsgrundlaget indgår endvidere fast påregnelige arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg. Den nævnte 4-ugers periode kan for den enkelte personalegruppe fraviges efter lokalt fastsatte bestemmelser.

### **Pensionsbidrag**

**§ 14.** Under ulønnet orlov indbetaler arbejdsgiveren sædvanligt arbejdsgiver- og egetbidrag til den ansattes pensionsordning. Hvis forældreorlovens 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.

## **KAPITEL 3**

### **Omsorgsdage**

**§ 15.** Biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden har ret til 2 omsorgsdage pr. barn i hvert kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Barnet skal have ophold hos den ansatte.

*Stk. 2.* Ikke-afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, kan dog overføres til det følgende kalenderår.

*Stk. 3.* Hvis en ansat inden for et kalenderår ansættes hos en anden arbejdsgiver inden for aftalens område, overføres ikke-afholdte omsorgsdage til det nye ansættelsesforhold.

*Stk. 4.* Retten til omsorgsdage efter stk. 1-3 gælder for

1. Ansatte, der ansættes inden for aftalens område den 1. oktober 2005 eller senere
2. Ansatte, der er ansat inden for aftalens område pr. 30. september 2005, for så vidt angår børn, der forventes født/modtaget den 1. oktober 2005 eller senere.
3. Ansatte, der er ansat inden for aftalens område pr. 30. september 2005, for så vidt angår børn, der forventes født/modtaget før den 1. oktober 2005, men hvor den faktiske fødsel/modtagelse sker den 1. oktober 2005 eller senere. Det er dog en forudsætning, at den ansatte ikke har holdt omsorgsdage før fødslen efter reglerne i aftalen af 4. februar 2004.

**§ 16.** Ansatte, der er ansat inden for aftalens område pr. 30. september 2005, bevarer eventuelle ikke-afholdte omsorgsdage, som de har opnået efter tidligere aftaler.

*Stk. 2.* Hvis en ansat fratræder og i umiddelbar tilknytning hertil overgår til anden ansættelse inden for aftalens område, overføres ikke-afholdte omsorgsdage efter stk. 1 til det nye ansættelsesforhold. I andre tilfælde bortfalder omsorgsdagene ved fratræden og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse.

**§ 17.** En ansat, der ønsker at holde omsorgsdage, skal meddele dette tidligst muligt. Arbejdsgiveren bør imødekomme ønsket, medmindre fraværet vil være uforeneligt med tjenesten.

*Stk. 2.* Omsorgsdage kan holdes som hele eller halve dage.

*Stk. 3.* Efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren kan omsorgsdage tillige afvikles som enkelttimer.

*Stk. 4.* Omsorgsdage kan holdes uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

**§ 18.** På omsorgsdage har den ansatte ret til sædvanlig løn, jf. § 13.

**§ 19.** Hvis den ansatte bliver syg, før omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis den ansatte bliver syg eller får andet lovligt forfald på omsorgsdagen, betragtes dagen som afholdt.

## **KAPITEL 4**

### **Andre bestemmelser**

## **Uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel**

**§ 20.** Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel uden for det tidsrum, hvor den ansatte har ret til orlov efter ligebehandlingsloven, betragtes som sygefravær.

### **Dokumentation mv.**

**§ 21.** En ansat skal efter anmodning dokumentere tidspunktet for forventet fødsel, f.eks. ved kort fra graviditetsundersøgelsen.

*Stk. 2.* En ansat skal efter anmodning dokumentere, at adoptionsmyndighederne kræver, at barnet hentes på sit opholdssted, jf. § 4.

*Stk. 3.* En ansat skal efter anmodning fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af arbejdsgiverens krav på dagpengerefusion.

*Stk. 4.* En ansat skal efter anmodning give de oplysninger om den anden af forældrenes evt. afholdelse/forlængelse/udsættelse af orlov, som er nødvendige for vurderingen af, om betingelserne for ret til orlov og løn efter denne aftale er opfyldt.

## **KAPITEL 5**

### **Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser**

**§ 22.** Aftalen har virkning fra 1. april 2005. Samtidig ophæves aftale af 4. februar 2004 om barsel, adoption og omsorgsdage.

*Stk. 2.* Reglerne i kap. 3 om omsorgsdage har dog først virkning fra 1. oktober 2005. Indtil da gælder bestemmelserne i kap. 3 i aftale af 4. februar 2004 om barsel, adoption og omsorgsdage.

*Stk. 3.* Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst til 1. april 2008.

København, den 15. september 2005

Statsansattes Kartel  
*Peter Waldorff*

Statstjenestemændenes Centralorganisation II  
*Tommy Agerskov Thomsen*

Akademikernes Centralorganisation  
*Sine Sunesen*

Lærernes Centralorganisation  
*Anders Bondo Christensen*

Overenskomstansattes Centralorganisation  
*Finn Busse Jensen*

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
*Lisa Engmann*

## 21. Bekendtgørelse af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel

Herved bekendtgøres lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbekendtgørelse nr. 761 af 11. september 2002 med de ændringer, der følger af § 5 i lov nr. 1032 af 17. december 2002, lov nr. 1033 af 17. december 2002, lov nr. 372 af 28. maj 2003, § 3 i lov nr. 417 af 10. juni 2003, lov nr. 1153 af 19. december 2003, lov nr. 1201 af 27. december 2003 og § 2 i lov nr. 282 af 26. april 2004.

### AFSNIT I

#### KAPITEL 1

##### Almindelige betingelser

**§ 1.** Dagpenge efter denne lov ydes på grund af sygdom, herunder tilskadekomst, eller ved barsel og adoption.

*Stk. 2.* Dagpenge ydes af

1. arbejdsgiveren til ansatte ved sygefravær i 2 uger fra 1. hele fraværsdag,
2. arbejdsgiveren til ansatte ved fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser og
3. kommunen i øvrige tilfælde.

*Stk. 3.* Til personer i fleksjob, jf. kapitel 13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, yder kommunen dagpenge fra 1. hele fraværsdag.

**§ 2.** Dagpenge ydes på grundlag af lønindtægt og anden indtægt, der erstatter lønindtægt, jf. stk. 2, og selvstændig erhvervsindtægt.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om,

1. hvilke indtægter der skal henregnes til lønindtægt og hvilke til selvstændig erhvervsindtægt,
2. i hvilket omfang personer med indtægter, som ikke er skattepligtige her i landet, har ret til dagpenge, og
3. at personer, der har ret til dagpenge i et andet land, ikke har ret til dagpenge her i landet.

### AFSNIT II

#### Dagpenge under sygdom til lønmodtagere

#### KAPITEL 2

##### Beskæftigelseskrav

**§ 3.** Lønmodtagere, som ikke får udbetalt fuld løn under sygdom, har ret til dagpenge fra arbejdsgiveren, hvis de

1. har været ansat i de sidste 8 uger før fraværet hos den pågældende arbejdsgiver og
2. i denne periode har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 74 timer.

*Stk. 2.* Har lønmodtageren tidligere været beskæftiget hos den nuværende arbejdsgiver, og udgør den samlede beskæftigelse hos denne mindst 74 timer inden for de sidste 8 uger, gælder betingelsen i stk. 1, nr. 1, dog ikke.

*Stk. 3.* Retten til dagpenge fra arbejdsgiveren gælder, uanset om ansættelsen ophører inden for de første 2 uger, fra 1. fraværsdag.

**§ 4.** Ret til dagpenge fra kommunen har lønmodtagere, der

1. har været tilknyttet arbejdsmarkedet i de sidste 13 uger før sygdommens indtræden og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer samt ikke har ret til dagpenge fra arbejdsgiveren for samme periode og beskæftigelsesforhold eller
2. hvis uarbejdsdygtigheden ikke var indtrådt, ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring mv. eller lov om arbejdsmarkedsuddannelser,
3. inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed eller

4. er elever i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til lov.

*Stk. 2.* Retten til dagpenge fra kommunen indtræder fra 1. hele fraværsdag eller 1. fraværsdag efter, at retten til dagpenge fra arbejdsgiveren er ophørt.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om udbetaling af dagpenge fra arbejdsgiveren og kommunen, herunder dagpenge til

1. genansatte, jf. § 3, stk. 2, og nyansatte i nuværende beskæftigelsesforhold samt
2. personer, der har modtaget godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste efter lov om social service, eller
3. personer, der har modtaget ydelse efter lov om børnepasningsorlov.

**§ 5.** Dagpenge ydes ved fuld uarbejdsdygtighed på grund af sygdom. Udbetaling af dagpenge ophører den dag, lønmodtageren er arbejdsdygtig, uanset om den pågældende undlader at træde i arbejde eller at raskmelde sig.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om adgangen til

1. nedsatte dagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed og
2. dagpenge ved deltagelse i erhvervsmæssig uddannelse af begrænset omfang.

### **KAPITEL 3**

#### **Anmeldelse og dokumentation**

**§ 6.** Sygdomstilfælde skal hurtigst muligt anmeldes til arbejdsgiveren.

*Stk. 2.* Sygdomstilfælde skal anmeldes til kommunen senest en uge efter 1. fraværsdag eller, hvis arbejdsgiveren har udbetalt dagpenge, senest en uge efter, at udbetalingen fra arbejdsgiveren er ophørt.

**§ 7.** Arbejdsgiveren kan forlange, at lønmodtageren inden for en rimelig frist ved en skriftlig erklæring eller på anden måde dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren eller kommunen kan, hvis det skønnes nødvendigt, forlange en lægeerklæring af lønmodtageren. Erklæringen, som skal afgives på en blanket godkendt af Den Sociale Ankestyrelse, betales af arbejdsgiveren henholdsvis kommunen.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om anmeldelse og dokumentation af sygefravær samt om anmodning om dagpenge.

### **KAPITEL 4**

#### **Bortfald af dagpenge**

**§ 8.** Retten til dagpenge bortfalder,

1. så længe den sikrede mod lægens opfordring hertil nægter at lade sig indlægge på sygehus eller at modtage nødvendig lægebehandling eller mod lægens eller kommunens opfordring at deltage i hensigtsmæssig optræning for at genvinde arbejdsevnen,
2. hvis den sikrede ved sin adfærd forhæler helbredelsen, eller
3. hvis den sikrede uden rimelig grund undlader at medvirke ved kommunens opfølgning, jf. § 24, stk. 1-3.

*Stk. 2.* Retten til dagpenge bortfalder endvidere, så længe den sikrede ikke opfylder sin pligt til anmeldelse af eller dokumentation for fraværet, jf. §§ 6, 7 og 10, stk. 4. Dette gælder dog ikke, hvis der foreligger en fyldestgørende begrundelse for, at den sikrede ikke har opfyldt kravet, eller for dagpenge fra arbejdsgiveren, hvis denne ikke hurtigst muligt gør indsigelse mod for sen anmeldelse eller mod dokumentationens form eller forsinkelse.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om udbetaling af dagpenge fra kommunen ved for sen anmeldelse og ved for sen eller manglende dokumentation, når særlige grunde taler derfor.

*Stk. 4.* Retten til dagpenge fra arbejdsgiveren bortfalder,

1. hvis lønmodtageren har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed,
2. hvis lønmodtageren har fortiet helbredsoplysninger, der har væsentlig betydning for ansættelsesforholdet, herunder for arbejdsgiverens mulighed for ved aftale at kunne opnå refusion for dagpenge til lønmodtageren, jf. § 28, og
3. under strejke eller lockout.

*Stk. 5.* Retten til dagpenge fra en arbejdsgiver bortfalder, hvis lønmodtageren har pådraget sig sygdommen under tjeneste, som er omfattet af lov om erstatning til skadelidte værnepligtige m.fl.

## **KAPITEL 5**

### **Dagpengenes størrelse**

**§ 9.** Dagpenge beregnes på grundlag af den timeindtægt, som lønmodtageren ville have været berettiget til under sygefraværet efter betaling af arbejdsmarkedsbidrag. Hvis denne indtægt i det enkelte tilfælde ikke er egnet til beregning af dagpenge, anvendes i stedet den gennemsnitlige indtjening inden for de seneste 4 uger før sygdommens indtræden. Dagpenge fra arbejdsgiveren ydes dog kun på grundlag af indtjening hos den pågældende arbejdsgiver.

*Stk. 2.* Dagpenge efter stk. 1 kan ikke udgøre mere end 2.546 kr. divideret med den normale overenskomstmæssige arbejdstid i timer pr. uge. Beløbet reguleres én gang årligt den 1. januar med satsreguleringsprocenten, jf. lov om en satsreguleringsprocent. Beløbet afrundes til nærmeste hele kronebeløb. Reguleringen sker med virkning fra den mandag, der ligger nærmest reguleringstidspunktet. Beskæftigelsesministeren bekendtgør de regulerede beløb, herunder timetallet efter 1. pkt.

*Stk. 3.* Dagpenge til et ledigt medlem af en anerkendt arbejdsløshedskasse udgør samme beløb, som den sikrede kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge, hvis den pågældende ikke havde været syg. Til personer, der ved deltagelse i aktiviteter efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller lov om arbejdsmarkedsuddannelser modtager ydelser, som træder i stedet for arbejdsløshedsdagpenge, udgør dagpengene et beløb svarende til den aktuelle indtjening, dog maksimalt det højeste dagpengebeløb.

*Stk. 4.* Dagpenge til personer i fleksjob, jf. kapitel 13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, beregnes på grundlag af det timetal gange den timefortjeneste, som er lagt til grund ved beregningen af kommunens tilskud til arbejdsgiveren.

*Stk. 5.* Ved udbetaling af dagpenge fra kommunen, bortset fra dagpenge ved arbejdsturnus, jf. stk. 7, kan den samlede dagpengeudbetaling pr. uge ikke overstige det i stk. 2 nævnte beløb.

*Stk. 6.* Udbetaler arbejdsgiveren løn under sygdom med et beløb, der overstiger de dagpenge, som beregnes efter stk. 1-5, bortfalder dagpengene fra arbejdsgiveren. Er lønnen mindre end de beregnede dagpenge, udbetales det manglende beløb som supplement til lønnen.

*Stk. 7.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om,  
1. i hvilke tilfælde den gennemsnitlige indtjening inden for de seneste 4 uger kan anvendes, jf. stk. 1,  
2. i hvilke tilfælde der kan anvendes andre beregningsperioder end fastsat i nr. 1, og  
3. at reglerne i stk. 1-3 kan fraviges for lønmodtagere med skiftende arbejdstid.

## **AFSNIT III**

### **Dagpenge under sygdom til selvstændige erhvervsdrivende**

## **KAPITEL 6**

**§ 10.** Personer, der har indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed, har ret til dagpenge fra kommunen fra 1. fraværsdag efter 2 ugers sygdom. Er der tegnet en frivillig sikring efter § 20, har vedkommende ret til dagpenge fra 3. fraværsdag efter sygdommens indtræden. Betales en forhøjet præmie, jf. § 29, indtræder retten fra 1. fraværsdag.

*Stk. 2.* Det er en betingelse for ret til dagpenge, at der inden for de sidste 12 måneder har været tale om udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed i væsentligt omfang i mindst 6 måneder, heraf den seneste måned forud for fraværsperioden.

*Stk. 3.* Dagpenge beregnes for en uge ad gangen og kan pr. uge ikke udgøre mere end det beløb, der er nævnt i § 9, stk. 2. Er der tegnet en frivillig sikring efter § 20, udgør dagpengene mindst 2/3 af det beløb, der er nævnt i § 9, stk. 2.

*Stk. 4.* Sygdomstilfælde skal anmeldes til kommunen senest en uge efter 2 ugers sygdom. Personer, der har sikret sig ret til dagpenge fra første eller fra tredje fraværsdag, skal anmelden sygdomstilfældet senest en uge efter dagpengerettens indtræden.

*Stk. 5.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om fremgangsmåden ved beregning af dagpenge på grundlag af arbejdsfortjenesten ved selvstændig erhvervsvirksomhed, herunder om anvendelse af indtægtsoplysninger fra skattevæsenet og om betydningen af en forudgående beskæftigelse som lønmodtager.

*Stk. 6.* Bestemmelserne i § 5, § 7, stk. 2 og 3, og § 8, stk. 1-3, finder tilsvarende anvendelse ved udbetaling af dagpenge efter dette kapitel.

## **AFSNIT IV**

### **Dagpenge til lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende ved graviditet, barsel og adoption**

#### **KAPITEL 7**

##### **Betingelser for udbetaling**

**§ 11.** Kommunen udbetaler dagpenge under fravær på grund af graviditet, barsel og adoption.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren udbetaler dagpenge under fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser. Bestemmelsen finder ikke anvendelse i det omfang, en pligt for arbejdsgiveren til at udbetale dagpenge eller anden passende ydelse følger af kollektiv overenskomst, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 92/85 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

**§ 12.** En kvinde er berettiget til dagpenge fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen.

*Stk. 2.* Kvinden er berettiget til dagpenge inden 4-ugersperioden før fødslen, hvis

1. det efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller fostret, eller
2. arbejdets særlige karakter medfører risiko for fostret, eller graviditeten på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage sit arbejde og arbejdsgiveren ikke har tilbudt hende anden passende beskæftigelse.

*Stk. 3.* Der kan ydes nedsatte dagpenge fra kommunen i forbindelse med delvist fravær fra arbejdet

1. ved sygeligt forløbende graviditet,
2. på grund af arbejdets særlige karakter,
3. i 4-ugers-perioden før fødslen.

*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 3.

**§ 13.** Barnets moder har ret til dagpenge i de første 14 uger efter fødslen. Barnets fader har i samme periode ret til dagpenge i 2 sammenhængende uger.

*Stk. 2.* Efter udløbet af den 14. uge efter fødslen har forældrene tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, indtil barnet er 46 uger. Faderen har dog ret til at påbegynde dagpengeretten efter 1. pkt. inden for de første 14 uger efter fødslen.

*Stk. 3.* Retten til dagpenge i perioden efter stk. 1 og 2 kan uanset bestemmelsen i § 16 a, stk. 1, for en beskæftiget lønmodtager og en selvstændig erhvervsdrivende forlænges, når arbejdet genoptages delvis. Forlængelsen af perioden med ret til dagpenge kan ske med den tid, arbejdet genoptages. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale med arbejdsgiveren om forlængelse af perioden. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den forlængede periode er holdt, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelse af perioden. Retten til dagpenge under en forlænget periode kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.

*Stk. 4.* Forældre, der vælger at holde orlov, indtil barnet er op til 54 uger, har tilsammen ret til dagpenge i 40 uger efter udløbet af den 14. uge efter fødslen, jf. dog stk. 2, 2. pkt. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, der vælger at holde orlov, indtil barnet er op til 60 uger, har tilsammen ret til dagpenge i 46 uger efter udløbet af den 14. uge efter fødslen, jf. dog stk. 2, 2. pkt. Dagpengene efter 1. og 2. pkt. nedsættes, således at den samlede dagpengeudbetaling højst kan udgøre det beløb, der ville kunne udbetales for 32 uger.

*Stk. 5.* Den ene af forældrene har ret til dagpenge, når den pågældende udskyder mindst 8 uger og højst 13 uger af den periode, der er nævnt i stk. 2, til senere afholdelse i en sammenhængende periode, inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.

*Stk. 6.* Forældrene har tilsammen ret til dagpenge, hvis de udskyder op til 32 uger af den periode, der er nævnt i stk. 2, til senere afholdelse, inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale herom med arbejdsgiveren. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den udskudte dagpengeret er udnyttet, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte orlov. Denne ret til dagpenge kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.

*Stk. 7.* Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død eller bortadoption. I de tilfælde, hvor moderen lider af en graviditetsbetinget sygdom, kan hun modtage dagpenge, dog højst indtil udløbet af 46 uger efter fødslen. Er barnet dødfødt, har faderen ret til dagpenge i 2 sammenhængende uger efter fødslen.

*Stk. 8.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 3-6.

**§ 14.** Der kan ydes dagpenge ved adoption i indtil 46 uger efter modtagelsen af barnet, jf. dog stk. 4 og 5. Det er en betingelse, at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

*Stk. 2.* Dagpenge til adoptionssøgende ægtefæller ydes i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet til en af ægtefællerne ad gangen, bortset fra i 2 sammenhængende uger. Den anden af ægtefællerne har dog ret til at påbegynde dagpengeretten efter stk. 3 inden for de første 14 uger efter modtagelsen.

*Stk. 3.* Efter udløbet af den 14. uge efter modtagelsen af barnet har de adoptionssøgende ægtefæller tilsammen ret til dagpenge i 32 uger indtil 46 uger efter modtagelsen.

*Stk. 4.* Retten til dagpenge i perioden efter stk. 2 og 3 kan uanset bestemmelsen i § 16 a, stk. 1, for en beskæftiget lønmodtager og en selvstændig erhvervsdrivende forlænges, når arbejdet genoptages delvis. Forlængelsen af perioden med ret til dagpenge kan ske med den tid, arbejdet genoptages. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale med arbejdsgiveren om forlængelse af perioden. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den forlængede periode er holdt, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelse af perioden. Retten til dagpenge under en forlænget periode kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.

*Stk. 5.* Adoptionssøgende ægtefæller, der vælger at holde orlov indtil 54 uger efter modtagelsen af barnet, har tilsammen ret til dagpenge i 40 uger efter udløbet af den 14. uge efter modtagelsen, jf. dog stk. 2, 2. pkt. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, der vælger at holde orlov i indtil 60 uger efter modtagelsen af barnet, har tilsammen ret til dagpenge i 46 uger efter udløbet af den 14. uge efter modtagelsen, jf. dog stk. 2, 2. pkt. Dagpengene efter 1. og 2. pkt. nedsættes, således at den samlede dagpengeudbetaling højst kan udgøre det beløb, der ville kunne udbetales for 32 uger.

*Stk. 6.* Den ene af de adoptionssøgende ægtefæller har ret til dagpenge, når den pågældende udskyder mindst 8 uger og højst 13 uger af den periode, der er nævnt i stk. 3, til senere afholdelse i en sammenhængende periode, inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.

*Stk. 7.* Adoptionssøgende ægtefæller har tilsammen ret til dagpenge, hvis de udskyder op til 32 uger af den periode, der er nævnt i stk. 3, til senere afholdelse, inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale herom med arbejdsgiveren. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den udskudte dagpengeret er udnyttet, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte orlov. Denne ret til dagpenge kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.

*Stk. 8.* Hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har en af de adoptionssøgende ægtefæller ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død.

*Stk. 9.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 4-7.

**§ 15.** Hvis barnet er indlagt på sygehus, kan den periode, hvor der er ret til dagpenge, forlænges eller udsættes.

*Stk. 2.* Såfremt dagpengemodtageren ikke genoptager arbejdet, forlænges den periode, hvor der er ret til dagpenge, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Dagpengeperioden kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge dagpengeperioden gælder ikke faderens ret til dagpenge i 2 uger efter § 13, stk. 1, eller de adoptionssøgendes ret til samtidig at modtage dagpenge, jf. § 14, stk. 2.

*Stk. 3.* Hvis dagpengemodtageren fortsætter eller genoptager arbejdet ved indlæggelsen, udsættes retten til dagpenge for den resterende periode. Det er en betingelse, at den pågældende ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødslen eller modtagelsen.

**§ 16.** Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan den ene af barnets forældre indtræde i den andens ret til dagpenge.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 1.

*Stk. 3.* Arbejdsgiveren udbetaler nedsatte dagpenge ved delvist fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser.

**§ 16 a.** En lønmodtager kan genoptage arbejdet i dagpengeperioden i op til 29 1/2 time af den normale ugentlige arbejdstid med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. En selvstændig erhvervsdrivende kan i dagpengeperioden genoptage arbejdet i op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Der ydes nedsatte dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvis.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 1.

**§ 17.** Dagpenge efter dette kapitel udbetales til lønmodtagere, som ved påbegyndelse af fraværet opfylder de beskæftigelseskrav, der er nævnt i § 4. Dog kan der udbetales dagpenge efter dette kapitel fra det tidspunkt, hvor en person efter fraværets begyndelse opfylder det beskæftigelseskrav, der er nævnt i § 4, stk. 1, nr. 2.

*Stk. 2.* Dagpenge efter dette kapitel udbetales til personer med indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed, der ved begyndelsen af fraværet opfylder beskæftigelseskravet i § 10, stk. 2.

*Stk. 3.* Ved opgørelse af beskæftigelseskravet efter stk. 1 og stk. 2 medregnes perioder, hvor den sikrede på grund af arbejdsforholdets særlige karakter har måttet ophøre med arbejdet inden 4 uger før fødslen, eller det efter en lægelig bedømmelse skønnes nødvendigt, at den sikrede var skånet for arbejde, selv om betingelserne i § 12, stk. 2, ikke var opfyldt.

*Stk. 4.* Betingelserne i stk. 1 og 2 gælder ikke for udbetaling af dagpenge efter § 11, stk. 2.

**§ 18.** § 9 og § 10 finder tilsvarende anvendelse ved beregning af dagpenge efter dette kapitel. Dog kan den samlede dagpengeudbetaling pr. uge ikke overstige det i § 9, stk. 2, nævnte beløb.

*Stk. 2.* Personer, der deltager i en uddannelse, som er et led i en uddannelsesplan efter § 32 a i lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik, og hvortil der enten udbetales uddannelsesgodtgørelse efter lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik eller godtgørelse efter lov om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse eller elevstøtte efter lov om arbejdsmarkedsuddannelser, har ret til dagpenge efter dette kapitel beregnet på grundlag af det beløb, som den pågældende modtog i arbejdsløshedsdagpenge, da retten og pligten til uddannelse indtrådte.

**§ 18 a.** I dagpengeperioden efter § 13, stk. 1, 1. pkt., eller § 14, stk. 2, 1. pkt., 1. led, optjenes der ret til ferieydelse. Ferieydelsen udbetales i det efterfølgende ferieår.

*Stk. 2.* Denne ret gælder ikke, i det omfang der i den i stk. 1 nævnte periode optjenes ret

1. til løn under ferie og ferietillæg efter ferieloven mv.,
2. feriegodtgørelse efter ferieloven mv. mindst svarende til dagpengesatsen efter § 9 eller
3. feriedagpenge med ret til udbetaling i det efterfølgende ferieår efter lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

*Stk. 3.* Beskæftigelseskravet i § 4 finder tilsvarende anvendelse ved udbetaling af ferieydelse efter denne bestemmelse ved påbegyndelsen af ferien i det efterfølgende ferieår.

*Stk. 4.* § 9, stk. 1 og 2, finder tilsvarende anvendelse ved beregning af ferieydelse efter denne bestemmelse.

*Stk. 5.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om retten til optjening og udbetaling af ferieydelse.

**§ 19.** Anmodning om dagpenge efter dette kapitel skal indgives til kommunen. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om fristen for indgivelse af denne anmodning.

**§ 19 a.** Forældre med alvorligt syge børn under 14 år har ret til dagpenge fra kommunen, hvis de i forbindelse med barnets sygdom helt eller delvis opgiver lønarbejde eller personligt arbejde i selvstændig virksomhed.

*Stk. 2.* Det er en betingelse, at barnets sygdom skønnes at medføre behov for ophold på hospital eller lignende institution i 25 dage eller mere. Behandling eller pleje i hjemmet kan sidestilles med ophold på hospital, hvis barnets behov i forbindelse med sygdommen taler for det.

*Stk. 3.* Kravet i stk. 2 om en sygeperiode på 25 dage eller mere gælder ikke ved hospitalsophold for børn af enlige forsørgere, der har ret til ordinært børnetilskud efter § 2, nr. 1 eller 2, i lov om børnetilskud og forskudsvis udbetaling af børnebidrag.

*Stk. 4.* Dagpengene svarer til de dagpenge, modtageren i tilfælde af egen sygdom ville være berettiget til. Til selvstændige, som ikke er tilmeldt den frivillige sikring, kan der dog udbetales dagpenge fra 1. fraværsdag. Kommunen kan i særlige tilfælde beslutte, at der til barnets forældre kan ydes et højere dagpengebeløb end fastsat i § 9, stk. 5.

*Stk. 5.* Der kan højst ydes dagpenge i medfør af stk. 1 i 52 uger inden for de forudgående 18 kalendermåneder.

*Stk. 6.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om betingelserne for udbetaling af dagpenge til forældre med alvorligt syge børn under 14 år, herunder regler om, hvorledes dagpengene fordeles mellem barnets forældre.

## **AFSNIT V**

### **KAPITEL 8**

#### **Frivillig sikring**

**§ 20.** Personer, der har indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed, kan sikre sig dagpenge fra kommunen i de første 2 uger af sygeperioden.

*Stk. 2.* Dagpengene udgør mindst 2/3 af det beløb, der er nævnt i § 9, stk. 2, fra 1. fraværsdag under barsel og adoption. Ved sygefravær indtræder retten først fra 3. fraværsdag, medmindre den sikrede har valgt at betale den forhøjede præmie, jf. § 29, stk. 1, hvor der er ret til dagpenge fra 1. fraværsdag.

*Stk. 3.* Dagpengene kan udgøre et højere beløb end nævnt i stk. 2, hvis der er tegnet forsikring for det beløb, der er nævnt i § 9, stk. 2, og indtægten berettiger til det.

*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om den frivillige sikring.

## **AFSNIT VI**

### **KAPITEL 9**

#### **Dagpengeret ved arbejdsskader**

**§ 21.** Enhver, der pådrager sig en arbejdsskade, som omfattes af lovgivningen om arbejdsskadeforsikring, har ret til dagpenge fra 1. hele fraværsdag fra arbejdsskadens indtræden.

*Stk. 2.* For personer, der ikke er fuldt beskæftigede ved erhvervsmæssigt arbejde, eller som normalt er uden erhvervsmæssig beskæftigelse, fastsættes den indtægt, dagpenge beregnes på grundlag af, efter et skøn.

## KAPITEL 10

### Varighedsbegrænsning og opfølgning

**§ 22.** Udbetalingen af dagpenge ophører, når der er udbetalt dagpenge eller løn under sygdom for mere end 52 uger i de 18 forudgående kalendermåneder, medmindre

1. det anses for overvejende sandsynligt, at revalidering vil blive iværksat,
2. det anses for nødvendigt at gennemføre arbejdsprøvning eller andre afklarende foranstaltninger med henblik på at klarlægge den sikredes arbejdsevne, således at dagpengeperioden forlænges i op til 2 gange 13 uger,
3. den sikrede er under eller venter på lægebehandling, som må antages inden for en kortere tid at kunne genskabe arbejdsdygtigheden,
4. der er rejst sag om ret til erstatning efter lov om sikring mod følger af arbejdsskade, eller
5. der er påbegyndt en sag om førtidspension, eller
6. særlige omstændigheder i øvrigt taler derfor.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om forlængelse af dagpengeperioden.

*Stk. 3.* Ved beregningen af dagpengeperioder efter stk. 1 medregnes ikke de dage, for hvilke der er udbetalt dagpenge eller løn

1. fra arbejdsgiveren eller kommunen i de første 2 uger af fraværsperioden ved sygdom eller
2. i anledning af graviditet, barsel eller adoption efter kapitel 7.

*Stk. 4.* Hvis dagpengeretten er opbrugt under en sammenhængende sygeperiode på 52 uger, er det en betingelse for fornyet udbetaling, at den sikrede godtgør arbejdsdygtighed i mindst 13 uger efter dagpengerettens ophør.

**§ 23.** Udbetalingen af dagpenge ophører efter udløbet af en kalendermåned, når der er udbetalt dagpenge eller løn under sygdom for mere end 13 uger i de 12 forudgående kalendermåneder til personer, der:

1. modtager social pension bortset fra invaliditetsydelse,
2. opfylder de helbredsmæssige betingelser for at kunne få social pension bortset fra invaliditetsydelse eller
3. er fyldt 65 år, for personer, der den 1. juli 1999 er fyldt 60 år, dog 67 år.

*Stk. 2.* Ved beregningen af dagpengeperioder efter stk. 1 medregnes ikke de dage, for hvilke der er udbetalt dagpenge eller løn

1. fra arbejdsgiveren eller kommunen i de første 2 uger af fraværsperioden ved sygdom eller
2. i anledning af graviditet, barsel eller adoption efter kapitel 7.

*Stk. 3.* Hvis dagpengeretten er opbrugt under en sammenhængende sygeperiode på mere end 13 uger, er det en betingelse for fornyet udbetaling, at den sikrede godtgør arbejdsdygtighed i mindst 13 uger efter dagpengerettens ophør.

*Stk. 4.* Kommunen kan rejse sag om, hvorvidt den sikrede skal overgå til at modtage social pension på grund af svigtende helbred.

*Stk. 5.* Kommunen kan forlænge dagpengeperioden for de personer, der er nævnt i stk. 1. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler herom.

**§ 24.** Kommunen skal med henblik på at bevare den sikredes tilknytning til arbejdsmarkedet senest efter 8 uger og derefter mindst hver 8. uge tage dennes forhold op til vurdering med henblik på, om der er behov for behandling, optræning, revalidering eller andre former for bistand til den pågældende eller dennes familie. Dette skal ske i samarbejde med dagpengemodtageren, læger, hospitals- og revalideringsinstitutioner, virksomheder og de faglige organisationer samt arbejdsformidlingen.

*Stk. 2.* Kommunen skal før den første kontakt til den sikrede tage stilling til, om karakteren af den sikredes sygdom eller den sikredes sygdomsfrekvens kræver, at den sikrede indkaldes til en personlig samtale. Samtidig skal der tages stilling til, i hvilket omfang der skal ske inddragelse af læger, hospitals- og revalideringsinstitutioner, virksomheder og de faglige organisationer samt arbejdsformidlingen.

*Stk. 3.* Kommunen skal ved den første opfølgning tage stilling til udarbejdelsen af en opfølgningsplan. Planen skal i alle tilfælde senest udarbejdes, når dagpengemodtageren har været sygemeldt i 6 måneder inden for de sidste 12 måneder. Har kommunen forlænget dagpengeperioden efter § 22, stk. 1, nr. 1, skal nødvendige afklarende aktiviteter forud for revalideringen være iværksat senest 6 måneder efter forlængelsen.

*Stk. 4.* Kan den sikrede ikke blive erhvervsaktiv igen, skal kommunen, når betingelserne herfor er opfyldt, rejse sag om en social pension.

*Stk. 5.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om opfølgningen af langvarige dagpengetilfælde.

## **KAPITEL 11**

### **Finansiering og refusion**

**§ 25.** Arbejdsgiveren afholder udgifterne til dagpenge i de første 2 uger af en fraværsperiode under sygdom og ved fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, mens de øvrige udgifter til dagpenge afholdes af den sikredes opholdskommune, jf. dog § 30.

*Stk. 2.* Til personer i fleksjob, jf. kapitel 13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, afholder kommunen udgifterne til dagpenge under sygdom, jf. § 1, stk. 3.

**§ 26.** En arbejdsgiver, der yder løn under fravær fra arbejdet, er berettiget til at få udbetalt de dagpenge, som den sikrede ellers ville have ret til fra kommunen vedrørende samme arbejdsforhold, dog højst med et beløb svarende til den udbetalte løn for samme tidsrum.

*Stk. 2.* Har den sikrede løn under fravær fra flere arbejdsgivere, deles dagpengene mellem arbejdsgiverne i forhold til de dagpengebeløb, som de enkelte arbejdsforhold berettiger til.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om anmeldelse af refusionskrav efter stk. 1 og om anmeldelse af sygefravær.

**§ 27.** En privat arbejdsgiver kan tegne en forsikring, som giver arbejdsgiveren ret til fra lønmodtagerens 2. fraværsdag at få refunderet et beløb fra kommunen, som svarer til de dagpenge, som lønmodtageren har ret til fra arbejdsgiveren. Beløbet kan dog ikke overstige det beløb, som lønmodtageren efter § 9, stk. 5, har ret til fra kommunen.

*Stk. 2.* Det er en betingelse, at virksomhedens samlede årlige lønsum ikke overstiger et beløb, hvis størrelse fastsættes af direktøren for Arbejdsdirektoratet, jf. stk. 5.

*Stk. 3.* De samlede præmier til forsikringen fastsættes således, at de dækker 70 pct. af udgifterne til ordningen.

*Stk. 4.* Private arbejdsgivere er:

1. Alle arbejdsgivere, bortset fra offentlige myndigheder og private institutioner, hvis udgifter dækkes med mindst 50 pct. af offentlige midler.
2. Forældre, der har valgt at få et økonomisk tilskud til privat pasning, jf. § 26 i lov om social service.

*Stk. 5.* Direktøren for Arbejdsdirektoratet fastsætter regler om forsikringsordningen, herunder om virksomhedens årlige lønsum, beregning af lønsum og præmie, optagelse og udtræden mv.

**§ 28.** Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, at en arbejdsgiver med kommunens godkendelse i særlige tilfælde kan indgå en aftale med lønmodtageren, hvorefter arbejdsgiveren kan få refunderet et beløb, som svarer til de dagpenge, som den sikrede har ret til fra arbejdsgiveren. Kommunen kan maksimalt refundere det beløb, lønmodtageren har ret til efter § 9, stk. 5.

**§ 29.** Beskæftigelsesministeren fastsætter præmien til den frivillige sikring efter § 20 i forhold til størrelsen af de sikrede dagpenge og den periode, de dækker. De samlede præmier skal fastsættes således, at de skønnes at dække 55 pct. af udgifterne, hvis der er sikret dagpenge fra 3. fraværsdag, og 85 pct., hvis der er sikret dagpenge fra 1. fraværsdag.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om indbetaling af forsikringsbidrag efter stk. 1 samt efter § 27. Bidragene samt påløbne renter inddrives efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter.

**§ 30.** Staten afholder kommunens udgifter til sygedagpenge i de første 4 uger, jf. § 25, og udgifterne til barseldagpenge. I øvrigt afholder staten 50 pct. af kommunens udgifter til dagpenge til og med 52. uge regnet fra 1. sygedag i det aktuelle sygefravær og ansættelsesforhold. Herefter afholder kommunen de fulde udgifter til sygedagpenge.

*Stk. 2.* Staten afholder 50 pct. af kommunens udgifter til dagpenge efter § 19 a.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om fremgangsmåden for anvisningen, regnskabsaflæggelse og revision.

## **KAPITEL 11 a**

### **Bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension**

**§ 30 a.** Ved udbetaling af dagpenge efter denne lov til lønmodtagere i alderen 16-66 år indbetales det dobbelte af det bidrag, der er fastsat efter § 15, stk. 1, sammenholdt med § 2 a og § 4 a, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Arbejdsgivere, der udbetaler dagpenge efter dagpengelovens § 1, stk. 2, nr. 1 og 2, indbetaler dog kun det bidrag, der er fastsat efter § 15, stk. 1, sammenholdt med § 2 a og § 4 a, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Der indbetales ikke bidrag, når personen har valgt at få tillægspensionen udbetalt fra det 65. år eller senere.

*Stk. 2.* De nærmere regler for beregningen af bidraget fastsættes af bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension efter principperne i § 15 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

*Stk. 3.* Lønmodtageren betaler 1/3 af bidraget, mens 2/3 betales af arbejdsgiveren eller, når der udbetales dagpenge efter §§ 4, 11 og 21, af kommunen. Ved udbetaling af dagpenge efter § 19 a betaler modtageren 1/3 af bidraget, mens 2/3 betales af kommunen.

*Stk. 4.* Det af kommunen beregnede lønmodtagerbidrag afrundes til nærmeste hele kronebeløb, jf. § 9, stk. 2. Kommunens andel af bidraget udgør det dobbelte heraf.

*Stk. 5.* Lønmodtagerens del af bidraget tilbageholdes ved dagpengeudbetalingen.

**§ 30 b.** Kommunens indbetaling til Arbejdsmarkedets Tillægspension dækkes af et bidrag fra arbejdsgiveren. Kommunens udgifter til indbetaling efter § 30 a, stk. 3, afholdes af staten.

*Stk. 2.* Arbejdsgiverbidraget beregnes i forhold til antallet af lønmodtagere fra arbejdsgivere, der modtager dagpenge fra kommunen.

*Stk. 3.* Til dækning af arbejdsgiverens del af ATP-bidraget, jf. stk. 1, skal private arbejdsgivere, der er registreret efter merværdiafgiftsloven (momsloven) eller lov om afgift af lønsum mv., betale finansieringsbidrag. Kravet om registrering gælder ikke for udenlandske virksomheder og virksomheder på Færøerne og i Grønland.

*Stk. 4.* Finansieringsbidraget skal indbetales til Arbejdsmarkedets Tillægspension, som forestår opkrævning og inddrivelse af finansieringsbidrag fra arbejdsgiverne.

*Stk. 5.* Finansieringsbidrag efter stk. 4 kan opkræves sammen med andre finansieringsbidrag, der af Arbejdsmarkedets Tillægspension opkræves fra arbejdsgiverne.

*Stk. 6.* Finansieringsbidrag, der skal opkræves efter stk. 4, og som er under 100 kr. i en betalingsperiode, bortfalder. Opkræves finansieringsbidrag sammen med andre finansieringsbidrag fra arbejdsgivere, jf. stk. 5, udgør bidraget i 1. pkt. summen af de samlede finansieringsbidrag.

*Stk. 7.* Finansieringsbidraget fra arbejdsgiverne efter stk. 1 og 3 fastsættes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra Arbejdsmarkedets Tillægspension. I finansieringsbidraget indgår administrationsomkostninger, herunder administrationsomkostninger til Arbejdsmarkedets Tillægspension. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om finansieringsbidragets størrelse.

*Stk. 8.* Finansieringsbidraget beregnes af Arbejdsmarkedets Tillægspension på grundlag af de samlede bidrag, som Arbejdsmarkedets Tillægspension har modtaget fra arbejdsgiveren i en forudgående periode, hvis længde svarer til den periode, som betaling af finansieringsbidrag vedrører. Bidraget udgør årligt det af beskæftigelsesministeren fastsatte finansieringsbidrag, for hver gang arbejdsgiveren indbetaler et beløb, der svarer til årsbidraget efter § 15, stk. 1, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

*Stk. 9.* Arbejdsmarkedets Tillægspension kan indhente de oplysninger hos skattemyndigheder og andre offentlige myndigheder om den pågældende arbejdsgiver, som er nødvendige for at varetage opkrævningen og inddrivelsen af skyldige finansieringsbidrag, renter og ekspeditionsgebyr, herunder oplysninger om indkomst- og formueforhold. Til brug ved beregning, opkrævning og behandling af finansieringsbidrag er der i nødvendigt omfang adgang til oplysninger i Arbejdsmarkedets Tillægspensions registre.

*Stk. 10.* Sker indbetaling af finansieringsbidrag ikke rettidigt, skal arbejdsgiveren betale renter af finansieringsbidraget med 1½ pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdagen.

*Stk. 11.* Arbejdsmarkedets Tillægspension har udpantringsret for finansieringsbidrag, renter og ekspeditionsgebyr.

*Stk. 12.* Krav på finansieringsbidrag forældes efter reglerne i lov nr. 274 af 22. december 1908 om forældelse af visse fordringer.

*Stk. 13.* Afgørelser om finansieringsbidragspligt og finansieringsbidrag, herunder beregning og opkrævning, kan inden for en frist af 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt, indbringes for Ankenævnet for Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. § 28 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

*Stk. 14.* Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med Arbejdsmarkedets Tillægspension nærmere regler om beregningsperioder og indbetaling af finansieringsbidrag mv., herunder om forfaldstid og frist for arbejdsgiverens indbetaling. Det kan ved disse regler bestemmes, at Arbejdsmarkedets Tillægspension kan give henstand med indbetaling, opkræve et ekspeditionsgebyr ved påkrav på grund af manglende betaling samt eftergive finansieringsbidrag, renter og eventuelle ekspeditionsgebyrer.

**§ 30 c.** Ved udbetaling af dagpenge efter denne lov til lønmodtagere indbetales en særlig pensionsopsparring, der udgør det i § 17 f, stk. 3, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension fastsatte.

*Stk. 2.* Kommunen eller arbejdsgiveren fratrækker opsparringen af de beregnede dagpenge med henblik på indbetaling af beløbet til Arbejdsmarkedets Tillægspension efter hvert kvartals udløb. Hver beløbsandel for en uge nedrundes til nærmeste hele kronebeløb.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren fastsætter efter indstilling fra bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension nærmere regler om indbetaling af beløbet efter stk. 1 og 2 samt om indberetning herom til Arbejdsmarkedets Tillægspension, herunder at beløb tilbageholdt af arbejdsgivere betragtes som, indbetales og indberettes sammen med bidrag efter § 30 a, stk. 1.

*Stk. 4.* Indbetales opsparingsbeløb ikke rettidigt, gælder de i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension § 17, stk. 2-5 og 7, fastsatte regler.

## **KAPITEL 12**

### **Klageadgang mv.**

**§ 31.** Kommunen træffer afgørelse om retten til dagpenge. Hvis en arbejdsgiver helt eller delvis undlader at udbetale dagpenge og kommunen skønner, at dette er uberettiget, udbetaler kommunen forskud på dagpengene, herunder bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension, og underretter arbejdsgiveren herom.

*Stk. 2.* Når kommunen har udbetalt forskud efter stk. 1, skal arbejdsgiveren refundere forskuddet inden 4 uger efter, at underretning herom er modtaget. Beløbet kan ved indeholdelse i løn mv. inddrives efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter i kildeskatteloven.

**§ 32.** Kommunens afgørelse kan indbringes for det sociale nævn, jf. kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

*Stk. 2.* Hvis det sociale nævn eller Den Sociale Ankestyrelse træffer afgørelse om, at arbejdsgiveren har pligt til at yde dagpenge, når kommunen har udbetalt forskud efter § 31, stk. 1, skal arbejdsgiveren refundere forskuddet inden 4 uger efter, at underretning herom er modtaget. Beløbet kan ved indeholdelse i løn mv. inddrives efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter i kildeskatteloven.

**§ 33.** (Ophævet).

**§ 34.** (Ophævet).

## **KAPITEL 13**

### **Administration mv.**

**§ 35.** (Ophævet).

**§ 36.** Kriminalforsorgen underretter kommunen, såfremt en dagpengemodtager undergives strafafsoning eller andre frihedsberøvende foranstaltninger, herunder varetægtsfængsling.

**§ 37.** Personer, der modtager ydelser efter denne lov, skal underrette arbejdsgiveren om forandringer i deres forhold eller andre omstændigheder, der kan medføre ændring i eller bortfald af dagpengene, herunder arbejdsgiverens mulighed for at kunne modtage refusion.

*Stk. 2.* En person, der har tilsidesat sin oplysningspligt efter stk. 1 eller efter § 11 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område eller i øvrigt mod bedre vidende uberettiget har modtaget ydelser efter denne lov, skal tilbagebetale det beløb, der er modtaget med urette.

*Stk. 3.* Inddrivelsen sker efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter.

*Stk. 4.* Krav på tilbagebetaling af for meget udbetalte ydelser efter denne lov kan modregnes i ydelser efter loven, i delpension og i social pension.

**§ 38.** Der kan pålægges selskaber mv. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

**§ 39.** Krav på ydelser efter denne lov kan ikke gøres til genstand for udlæg eller anden retsforfølgning, medmindre der er forløbet 3 måneder fra den dag, hvor ydelsen kunne kræves udbetalt. Aftaler om sådanne krav er ugyldige.

*Stk. 2.* Hvis en person modtager dagpenge fra kommunen, jf. §§ 4, 10, 21 og 26, som følge af en lidelse forvoldt af en ansvarlig skadevolder, kan kommunen gøre regreskrav gældende for de udbetalte dagpenge, i det omfang de erstatningsretlige betingelser herfor er opfyldt.

*Stk. 3.* Forsikringselskaber har pligt til at orientere skadelidtes opholdskommune, når der udbetales erstatning til den pågældende som følge af en personskade.

**§ 40.** Beskæftigelsesministeren fastsætter særlige regler om dagpenge til søfarende.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, i hvilket omfang der kan ydes dagpenge under ophold eller ved bopæl i udlandet, herunder regler for gennemførelse af opfølgning i sygedagpengesager.

**§ 40 a.** Beskæftigelsesrådet, jf. § 29 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, er rådgivende for beskæftigelsesministeren i spørgsmål om ydelser efter denne lov.

**§ 41.** Efter overenskomster med andre stater kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om fravigelse af bestemmelser om indtægt og beregningsperioder.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter bestemmelser om fravigelse af lovens regler i det omfang, det er nødvendigt for anvendelse af De Europæiske Fællesskabers forordninger om social sikring for arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om rådgivning, vejledning og anden bistand til kommunerne i forbindelse med gennemførelse af opfølgningen over for sygemeldte, der modtager dagpenge under ophold eller ved bopæl i udlandet.

## **KAPITEL 14**

### **Forsøgsordninger**

**§ 41 a.** Beskæftigelsesministeren kan efter aftale med en kommune tillade, at der bliver lavet forsøgsordninger, herunder forsøgsordninger med digital administration, der fraviger reglerne i §§ 6, 7, 20, 24, 26, 27 og 28.

## **KAPITEL 15**

### **Ikrafttrædelse og overgangsbestemmelser**

**§ 42.** Loven træder i kraft den 2. april 1990. Samtidig ophæves lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbekendtgørelse nr. 205 af 28. marts 1989. Med virkning fra den 1. januar 1990 ophæves lov nr. 271 af 3. maj 1989.

*Stk. 2.* Ved fravær på grund af sygdom finder loven anvendelse på tilfælde, hvor første hele fraværsdag er den 2. april 1990 eller senere. Ved fravær på grund af barsel eller adoption finder loven anvendelse på tilfælde, hvor fødslen eller modtagelsen af barnet finder sted den 2. april 1990 eller senere. I tilfælde, hvor

en sikret opnår ret til dagpenge i ét arbejdsforhold før lovens ikrafttræden og senere under samme fraværperiode bliver berettiget til dagpenge i et andet arbejdsforhold eller ved selvstændig erhvervsvirksomhed fra et tidspunkt efter lovens ikrafttræden, anvendes de hidtil gældende regler for hele fraværperioden.

*Stk. 3.* § 22 har dog virkning for sygdomstilfælde, der er indtrådt den 1. oktober 1989 eller senere. Ved optælling til varighedsbegrænsning medregnes for perioder, der ligger før den 2. april 1990, kun de dage, der efter de hidtil gældende regler blev medregnet ved varighedsbegrænsningen. For sygdomstilfælde, der er indtrådt før den 1. oktober 1989, ophører dagpengeretten senest den 30. september 1990, såfremt betingelserne i lovens § 22 i øvrigt er opfyldt.

*Stk. 4.* For personer, der tilmelder sig den frivillige sikring efter kapitel 8 i indtil 3 måneder efter lovens ikrafttræden, indtræder retten til dagpenge 3 måneder efter, at der er fremsat anmodning om optagelse i forsikringsordningen.

*Stk. 5.* § 16 har virkning fra den 2. april 1990, uanset om fødslen eller modtagelsen af barnet har fundet sted før den 2. april 1990.

*Stk. 6.* Personer, der ved lovens ikrafttræden har ret til at modtage dagpenge før fødslen under fravær på grund af graviditet, vil i den resterende del af fraværperioden være berettiget til at modtage dagpenge med mindst samme beløb pr. uge som i tiden inden lovens ikrafttræden.

*Stk. 7.* Ved beregningen af beskæftigelsesperioder efter §§ 3, 4, 10, stk. 2, og 17 medregnes beskæftigelse, der ligger før lovens ikrafttræden.

*Stk. 8.* § 32 får virkning for afgørelser, der er truffet efter denne lov. Afgørelser vedrørende fravær, hvor første hele fraværsdag er før lovens ikrafttræden, træffes efter de hidtil gældende bestemmelser.

*Stk. 9.* Det Dagpengeudvalg, der er nedsat efter de hidtil gældende regler, fortsætter funktionsperioden ud. Det kommunale medlem udpeges for den resterende funktionsperiode.

*Stk. 10.* Beskæftigelsesministeren fastsætter efter de hidtil gældende regler en procentsats for reguleringen af de årlige dagpengegivende indtægter efter indkomstudviklingen for personer, der modtager dagpenge efter de hidtil gældende regler.

#### **§ 43.** Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 141 af 25. marts 2002, der ændrer §§ 13, 14, 15, stk. 2 og 3, 16, stk. 2, 16 a og 19 (Udvidelse af barselorloven og ændring af børnepasningsorloven), indeholder følgende ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelse:

**§ 4.** *Stk. 1.* Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. Loven har virkning fra 1. januar 2002.

*Stk. 2.* Lov om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011.

**§ 5.** *Stk. 1.* Forældre i forhold til egne børn, der er født efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, er fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Endvidere er forældre i forhold til adoptivbørn, der er modtaget efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

*Stk. 2.* Forældre efter stk. 1, 1. pkt., kan dog inden den 1. juni 2002 i stedet vælge begge at blive omfattet af denne lov ved at give skriftlig meddelelse herom til arbejdsformidlingen. Tilsvarende gælder for forældre efter stk. 1, 2. pkt., hvor de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

*Stk. 3.* Forældre, der overgår til den udvidede barselorlov efter stk. 2, får modregnet afholdt børnepasningsorlov forholdsmæssigt i forældreorloven.

*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om overgang fra børnepasningsorlov til barselorlov og modregning af perioder med børnepasningsorlov.

*Stk. 5.* For børn født før den 1. januar 2002 finder de hidtil gældende regler om barselorlov i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. samt lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel fortsat anvendelse.

Lov nr. 249 af 8. maj 2002, der ændrer § 30 b (Opkrævning af finansieringsbidrag fra private arbejdsgivere) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 6. Stk. 1.** Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

*Stk. 2.* Loven har virkning fra den 1. januar 2002 og gælder første gang for de finansieringsbidrag, der opkræves på grundlag af ATP-bidrag, der modtages efter den 22. februar 2002.

Lov nr. 360 af 6. juni 2002, der ændrer § 30 a, stk. 1 (Forenkling af arbejdsgivers betaling af ATP af sygedagpenge), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 2.** Loven træder i kraft den 1. juli 2002.

Lov nr. 1032 af 17. december 2002, der ændrer § 30 b (Bortfald af ATP-kompensationsordningen), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 7. Stk. 1.** Loven træder i kraft den 1. januar 2003 og har virkning første gang for de kompensationsbeløb, der skulle have været udbetalt på grundlag af ATP-bidrag, der er modtaget i perioden 23. februar - 22. maj 2003.

*Stk. 2.* ATP's Ankenævn kan efter de hidtidige regler behandle sager om beregning og udbetaling af kompensationsbeløb efter § 17 a.

Lov nr. 1033 af 17. december 2002, der ændrer § 17, stk. 1 (Lempelse af beskæftigelseskravet), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 2. Stk. 1.** Loven træder i kraft den 1. januar 2003, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.* Loven har virkning fra den 27. marts 2002. Der kan dog kun udbetales dagpenge, i det omfang de personer, der får ret til dagpenge i perioden fra den 27. marts 2002 til den 1. januar 2003, ikke i denne periode har modtaget en anden offentlig forsørgelsesydelse eller har haft en arbejdsindtægt. Dagpenge udbetales af kommunen efter anmodning, som skal være indgivet inden den 1. april 2003.

Lov nr. 372 af 28. maj 2003, der ændrer § 41 a (Ændring af forsøgsbestemmelse med henblik på forsøg med digital administration), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 2.** Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Lov nr. 417 af 10. juni 2003, der ændrer §§ 1, stk. 3, 4, stk. 1, 9, stk. 3 og 4, og 25, stk. 2 og indsætter § 40 a (Loft over kontanthjælpen, hjælp til unge og forsørgere, flytning af reglerne om aktive tilbud mv.), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 9. Stk. 1.** Loven træder i kraft den 1. juli 2003.

*Stk. 2-6.* .....

Lov nr. 1153 af 19. december 2003, der indsætter § 18 a (Optjening af ferieydelse under barselorlov) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 2.** Loven træder i kraft den 1. januar 2004.

Lov nr. 1201 af 27. december 2003, der ændrer § 27 (Egenbetaling for private arbejdsgivere), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 2.** Loven træder i kraft den 1. januar 2004.

Lov nr. 282 af 26. april 2004, der ændrer §§ 40, stk. 2 og 41 (Hjælp til personer med visse former for opholdsret og opfølgning i sygedagpengesager i udlandet), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 3.** Loven træder i kraft den 1. maj 2004.

Beskæftigelsesministeriet, den 28. oktober 2004

*Claus Hjort Frederiksen / Lise Fangel*

## **22. Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. <sup>1)</sup>**

Herved bekendtgøres lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 895 af 10. oktober 2001 med de ændringer, der følger af § 1 i lov nr. 141 af 25. marts 2002.

### **KAPITEL 1**

**§ 1.** Ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås i denne lov, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

*Stk. 2.* Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere, medmindre denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer.

*Stk. 3.* Loven er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder, navnlig i forbindelse med graviditet og fødsel, jf. kapitel 3.

*Stk. 4.* Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst.

### **KAPITEL 2**

#### **Ligebehandling af mænd og kvinder**

**§ 2.** Enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflytninger og forfremmelser.

**§ 3.** Enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.

*Stk. 2.* Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1.

**§ 4.** Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

**§ 5.** Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve et selvstændigt erhverv. Dette gælder også oprettelse, indretning eller udvidelse af en virksomhed samt påbegyndelse eller udvidelse af enhver anden form for selvstændig virksomhed, herunder finansiering heraf.

*Stk. 2.* Pligt til ligebehandling gælder enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om erhvervsuddannelse mv. og om vilkår for udøvelse af et sådant erhverv.

**§ 6.** Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse mv. søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn.

### **KAPITEL 3**

#### **Graviditet, barsel og adoption**

**§ 7.** En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Efter fødslen har hun pligt til fravær i 2 uger. Herefter har hun ret til yderligere 12 ugers fravær. Faderen har ret til fravær i 2 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Adoptivforældre har ret til fravær i overensstemmelse med § 14 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

*Stk. 2.* Efter den 14. uge efter fødslen har hver af forældrene ret til fravær fra arbejdet i 32 uger. Forældrene har ret til i stedet at vælge fravær i 40 uger, jf. i øvrigt § 13, stk. 4, og § 14, stk. 5, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Beskæftigede lønmodtagere har endelig ret til at vælge fravær i 46 uger, jf. i øvrigt § 13, stk. 4, og § 14, stk. 5, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Faderen har ret til at påbegynde fraværsretten efter 1.-3. pkt. inden for de første 14 uger efter fødslen.

*Stk. 3.* Beskæftigede lønmodtagere har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter stk. 2, 1. pkt. Retten til at udskyde fraværsretten kan benyttes af den ene af forældrene. Det udskudte fravær skal, når det udnyttes, holdes i en sammenhængende periode. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

*Stk. 4.* Efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager udskyde op til 32 uger af fraværsretten efter stk. 2, 1. pkt. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år. Hvis en lønmodtager fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, er retten til fravær betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte fraværsret.

*Stk. 5.* Hvis barnet er indlagt på sygehus, kan retten til fravær efter stk. 1 og 2 udsættes eller forlænges, jf. § 15 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

*Stk. 6.* En lønmodtager har i øvrigt i de perioder, hvor lønmodtageren er berettiget til dagpenge i henhold til kapitel 7 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

*Stk. 7.* En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditetsundersøgelser, når disse skal finde sted i arbejdstiden.

**§ 7 a.** De tidsrum, hvor retten til dagpenge nedsættes eller bortfalder efter § 16 a, stk. 1-3, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, fordi lønmodtageren har genoptaget arbejdet, medregnes ved beregningen af de perioder, hvor lønmodtageren har ret til fravær efter § 7.

*Stk. 2.* De tidsrum, hvor retten til dagpenge forlænges efter § 13, stk. 3, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, fordi lønmodtageren har genoptaget arbejdet, medregnes ikke ved beregning af de perioder, hvor lønmodtageren har ret til fravær efter § 7.

**§ 8.** Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til § 7, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

**§ 9.** En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter § 7 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

**§ 10.** En kvindelig lønmodtager skal med 3 måneders varsel underrette arbejdsgiveren om forventet fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, jf. § 7, stk. 1, 1. pkt. En kvindelig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær i henhold til § 7, stk. 1, 3. pkt., skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

*Stk. 2.* En mandlig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær ved fødslen eller ved modtagelsen af barnet i hjemmet, jf. § 7, stk. 1, 4. pkt., skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om forventet tidspunkt for fraværets begyndelse og om længden heraf.

*Stk. 3.* En lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter § 7, stk. 2, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf. Endvidere skal lønmodtageren underrette arbejdsgiveren om, hvorvidt retten til at udskyde fravær efter § 7, stk. 3, ønskes udnyttet.

*Stk. 4.* Såfremt fraværsretten efter § 7, stk. 2, afholdes således, at lønmodtagerens fravær falder i flere perioder, skal der i forbindelse med varsel til arbejdsgiveren efter stk. 3, 1. pkt., gives underretning om påbegyndelsen og længden af senere fravær.

*Stk. 5.* Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter stk. 1-4 og 9. Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværsretten som varslet.

*Stk. 6.* Ved fravær i henhold til § 7, stk. 6, skal adoptionssøgende, hvis orlovens længde og placering ikke er fastlagt ved barnets modtagelse, iagttage de i stk. 1-4 nævnte frister.

*Stk. 7.* En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 7, stk. 6, fordi barnet er indlagt på sygehus inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om indlæggelsen. Forældrene skal uden ugrundet ophold underrette deres arbejdsgivere om, hvornår barnet er modtaget i hjemmet efter indlæggelsen. Hvis barnet er modtaget, inden der er afgivet varsel efter stk. 1-4, forlænges fristen herfor med den tid, barnet har været indlagt. I modsat fald bortfalder de afgivne varsler, og der skal varsles på ny inden 2 uger efter modtagelsen.

*Stk. 8.* En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 7, stk. 6, fordi lønmodtageren indtræder i den anden af forældrenes ret til dagpenge, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om længden af fraværet.

*Stk. 9.* En beskæftiget lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til fravær, jf. § 7, stk. 3, skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes og om længden heraf. Hvis lønmodtageren ikke varsler sit fravær efter 1. pkt. rettidigt, kan fraværsretten først udnyttes, når det afgivne varsel er udløbet.

## **KAPITEL 4**

### **Ugyldighed mv.**

**§ 11.** Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglemtenter mv., som er i strid med §§ 2-5, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter mv. for selvstændige erhverv.

*Stk. 2.* Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglemtenter mv., som vedrører mere end een arbejdsgiver, er ligeledes ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af køn inden for de i §§ 2-4 nævnte områder. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter mv. for selvstændige erhverv.

**§ 12.** Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren.

## **KAPITEL 5**

### **Dispensation**

**§ 13.** Hvis det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, kan den minister, under hvis forretningsområde den pågældende virksomhed hører, fravige bestemmelserne i §§ 2-6.

*Stk. 2.* Den minister, under hvis forretningsområde en virksomhed hører, kan tillade foranstaltninger, der fraviger §§ 2-6, med henblik på at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, uddannelse mv.

*Stk. 3.* Ministeren for ligestilling kan efter lov om ligestilling af kvinder og mænd fastsætte nærmere regler for, i hvilke tilfælde der kan iværksættes foranstaltninger til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd uden tilladelse efter stk. 2.

*Stk. 4.* De i stk. 1 og 2 nævnte fravigelser skal indberettes til ministeren for ligestilling af vedkommende minister mindst hvert andet år inden den 1. november, første gang i 2002.

## **KAPITEL 6**

### **Godtgørelse, bevisbedømmelse mv.**

**§ 14.** Personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2-5, kan tilkendes en godtgørelse.

**§ 15.** Afskediges en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, skal arbejdsgiveren betale godtgørelse.

*Stk. 2.* Godtgørelse efter stk. 1, der ikke kan overstige 39 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

*Stk. 3.* Stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse, hvor pligt til ligebehandling følger af kollektiv overenskomst, men hvor der ikke i overenskomsten gives den pågældende adgang til godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej.

**§ 16.** Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, skal afskedigelsen underkendes, såfremt der nedlægges påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet.

*Stk. 2.* Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, uden at afskedigelsen underkendes, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

*Stk. 3.* Godtgørelsen, der ikke kan overstige 78 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

*Stk. 4.* Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, fravær efter § 7, stk. 1-3 og 5-7, og i varslingsperioder efter § 10, stk. 9, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

*Stk. 5.* Afskediges en lønmodtager i de i § 7 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

**§ 16 a.** Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, 9 og § 15, stk. 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

## **KAPITEL 7**

### **Forskellige bestemmelser**

**§ 17.** Beskæftigelsesministeren fastsætter særlige regler for søfarendes barselorlov mv.

**§ 18.** (Ophævet)

## **KAPITEL 8**

### **Straffebestemmelser**

**§ 19.** Overtrædelse af §§ 2-6 straffes med bøde.

*Stk. 2.* Der kan pålægges selskaber mv. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

## **KAPITEL 9**

### **Ikrafttrædelsesbestemmelser**

**§ 20.** Loven træder i kraft den 1. maj 1989.

*Stk. 2.* Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 572 af 28. august 1986, og lov om barselorlov mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 101 af 6. marts 1987, ophæves.

**§ 21.** Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 268 af 2. maj 1990 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

**§ 2.** Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelse i Lovtidende og har virkning fra den 2. april 1990.

*Stk. 2.* § 1, nr. 5, træder dog først i kraft på det tidspunkt, som beskæftigelsesministeren fastsætter.<sup>2)</sup> Lov nr. 412 af 1. juni 1994 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 2.** Loven træder i kraft den 1. oktober 1994.

Lov nr. 416 af 1. juni 1994 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv.<sup>3)</sup> indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 2.** Loven træder i kraft den 1. juli 1994.

Lov nr. 1111 af 29. december 1997 om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. <sup>4)</sup> indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 3.** Loven træder i kraft den 1. april 1998 og finder anvendelse i de tilfælde, hvor fødslen eller modtagelsen af barnet har fundet sted den 15. oktober 1997 eller senere.

Lov nr. 388 af 30. maj 2000 om ligestilling af kvinder og mænd <sup>5)</sup> indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 24.** Loven træder i kraft den 1. juni 2000.

Lov nr. 440 af 7. juni 2001 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger <sup>6)</sup> indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

**§ 6.** Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 141 af 25. marts 2002 <sup>7)</sup> indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

**§ 4. Stk. 1.** Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. <sup>8)</sup> Loven har virkning fra 1. januar 2002.

*Stk. 2.* Lov om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011.

**§ 5. Stk. 1.** Forældre i forhold til egne børn, der er født efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, er fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Endvidere er forældre i forhold til adoptivbørn, der er modtaget efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

*Stk. 2.* Forældre efter stk. 1, 1. pkt., kan dog inden den 1. juni 2002 i stedet vælge begge at blive omfattet af denne lov ved at give skriftlig meddelelse herom til arbejdsformidlingen. Tilsvarende gælder for forældre efter stk. 1, 2. pkt., hvor de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

*Stk. 3.* Forældre, der overgår til den udvidede barselorlov efter stk. 2, får modregnet afholdt børnepasningsorlov forholdsmæssigt i forældreorloven.

*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om overgang fra børnepasningsorlov til barselorlov og modregning af perioder med børnepasningsorlov.

*Stk. 5.* For børn født før den 1. januar 2002 finder de hidtil gældende regler om barselorlov i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. samt lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel fortsat anvendelse.

Beskæftigelsesministeriet, den 20. august 2002

*Claus Hjort Frederiksen / E. Edelberg*

Officielle noter

- 1) Denne lov vedrører implementeringen af Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) og indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn (EF-Tidende 1998 nr. L 14, s. 6) og Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (EF-Tidende 1986 nr. L 225, s. 40) som ændret ved Rådets direktiv 96/97/EF af 20. december 1996 (EF-Tidende 1997 nr. L 46, s. 20) samt bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EF-Tidende 1996 nr. L 145, s. 4), som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997 (EF-Tidende 1998 nr. L 10, s. 24).
- 2) Dvs. lovens § 21.
- 3) Dvs. lovens § 7 a.
- 4) Dvs. lovens § 7, stk. 1, § 7, stk. 4, § 10, stk. 2, § 10, stk. 3, § 10, stk. 5, § 10, stk. 6, § 10, stk. 7 og § 19, stk. 2.
- 5) Loven ændrer i denne lovs §§ 1, 13 og 19 og ophæver § 18.
- 6) Dvs. lovens § 1, stk. 2, og § 16 a.
- 7) Loven ændrer i denne lovs §§ 7, 7 a, 10 og 16, stk. 4.
- 8) Lov nr. 141 af 25. marts 2002 blev bekendtgjort i Lovtidende den 26. marts 2002.

## 23. Bekendtgørelse af lov om børnepasningsorlov

Herved bekendtgøres lov nr. 402 af 31. maj 2000 om børnepasningsorlov med de ændringer, der følger af § 3 i lov nr. 440 af 7. juni 2001, § 2 i lov nr. 446 af 7. juni 2001, § 2 i lov nr. 141 af 25. marts 2002 og lov nr. 135 af 2. marts 2004.

### KAPITEL 1

#### Formål og område

**§ 1.** Loven har til formål at tilgodese arbejdsmarkedspolitiske og social- og familiepolitiske behov ved at skabe økonomisk grundlag for, at personer med tilknytning til arbejdsmarkedet kan opnå orlov til børnepasning.

*Stk. 2.* Loven gælder ikke for personer i forhold til egne børn, der er født efter den 31. december 2001, og i forhold til adoptivbørn, der er modtaget i hjemmet efter denne dato, og hvor de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

*Stk. 3.* Personer, der ønsker at opnå orlov til børnepasning efter denne lov, skal skriftligt give meddelelse herom til arbejdsformidlingen inden den 1. april 2004. Betingelserne for at opnå orlov til børnepasning i øvrigt skal være opfyldt på det tidspunkt, hvor børnepasningsorloven afholdes.

*Stk. 4.* Arbejdsformidlingen kan i ganske særlige tilfælde tillade, at en person, der er omfattet af stk. 3, og som af årsager, der ikke kan tilregnes den pågældende, har været forhindret i at give meddelelse til arbejdsformidlingen inden den 1. april 2004, kan bevare muligheden for at udnytte adgangen til børnepasningsorlov. Det er en betingelse, at pågældende giver meddelelse til arbejdsformidlingen umiddelbart efter forhindringens bortfald og senest den 31. december 2004.

*Stk. 5.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om meddelelsen til arbejdsformidlingen efter stk. 3 samt om dispensation efter stk. 4.

*Stk. 6.* Loven gælder ikke for indkaldte værnepligtige.

### KAPITEL 2

#### Orlov til børnepasning

**§ 2.** Personer med børn i alderen 0-8 år kan opnå orlov til at passe egne børn, jf. §§ 7, 8 og 9.

*Stk. 2.* Det er en forudsætning for, at der kan udbetales ydelse under orlov til børnepasning, at den pågældende tilbringer orloven sammen med barnet. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om administrationen af denne bestemmelse.

*Stk. 3.* Det er en betingelse for at opnå orlov, at beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende opfylder beskæftigelseskravet i kapitel 2 eller 6 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om administrationen af denne bestemmelse.

*Stk. 4.* Det er en betingelse for at opnå orlov, at den ledige ved orlovens start enten er berettiget til ydelse ved ledighed efter lov om arbejdsløshedsforsikring mv. eller modtager ledighedsydelse eller kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik.

*Stk. 5.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en forsikret ledigs adgang til orlov til børnepasning i særlige tilfælde gøres betinget af, at den ledige har modtaget dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring mv. i en vis periode før orlovens start.

**§ 3.** Er det barn, der giver orlovsmuligheden, i alderen 0-2 år kan der i orlovsperioden for dette barn ikke benyttes offentligt dagtilbud. Er det barn, der giver orlovsmuligheden, i alderen 3-8 år kan der i orlovsperioden for dette barn højst benyttes halvdagsplads i offentligt dagtilbud.

*Stk. 2.* Uanset bestemmelsen i stk. 1, 1. pkt., kan barnet i op til to uger umiddelbart før afslutningen af orlovsperioden benytte offentligt dagtilbud med henblik på at lære dette at kende.

*Stk. 3.* Uanset bestemmelsen i stk. 1 kan barnet benytte offentligt dagtilbud, hvis kommunalbestyrelsen inden eller under orloven træffer beslutning om, at barnet skal søge offentligt dagtilbud, jf. lov om social service.

**§ 4.** Beskæftigede lønmodtagere har ret til orlov fra arbejdet til at passe egne børn i en sammenhængende periode på mindst 8 og højst 13 uger. Der er dog ret til orlov i mindst 8 og højst 26 uger, hvis barnet ikke er fyldt 1 år på tidspunktet for orlovens begyndelse. For adoptivbørns vedkommende gælder denne ret uanset barnets alder, jf. dog § 2, stk. 1, indtil der er gået 1 år fra barnets modtagelse i hjemmet.

*Stk. 2.* En lønmodtager, der ønsker at udnytte retten efter stk. 1, skal give meddelelse herom til arbejdsgiveren med 4 ugers varsel. Varslet kan tidligst afgives efter 3 måneders ansættelse i pågældende ansættelsesforhold.

*Stk. 3.* Ved ansættelsesforhold omfattet af kollektiv overenskomst kan det i stk. 2 nævnte varsel fraviges ved aftale mellem de berørte organisationer. I øvrige ansættelsesforhold kan varslet fraviges ved individuel aftale. Varslet kan højst udgøre arbejdsgiverens opsigelsesvarsel, dog mindst 2 uger og højst 26 uger.

*Stk. 4.* Hvis børnepasningsorlov ønskes i direkte forlængelse af barselorlov, kan det aftalte varsel i stk. 3 ikke overstige 16 uger.

*Stk. 5.* Beskæftigede lønmodtagere, der har ret til orlov efter stk. 1, kan anvende denne ret en gang til hvert barn inden for barnets første 9 leveår. Ved varslingen af orloven skal det angives, i hvor mange uger der ønskes orlov. Hvis der ønskes et mindre antal uger end det højest opnåelige efter stk. 1, kan op til 5 af de fravalgte uger overføres til den aftalebaserede orlov efter § 7. Yderligere fravalgte uger ud over 5 falder bort og kan ikke senere anvendes. Lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale et tidligere tidspunkt for tilbagevenden til arbejdspladsen med den virkning, at den del af de varslede, men ikke anvendte orlovsuger falder bort og ikke senere kan anvendes.

*Stk. 6.* Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til stk. 1, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

*Stk. 7.* En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til orlov, udnytter retten til orlov eller har været fraværende på grund af orlov efter stk. 1.

*Stk. 8.* Såfremt afskedigelse finder sted efter, at lønmodtageren har fremsat krav om orlov, under orloven eller i umiddelbar tilknytning til lønmodtagerens tilbagevenden til arbejdspladsen efter orlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i forhold omfattet af stk. 7.

*Stk. 9.* For lønmodtagere, der er omfattet af stk. 2, indtræder beskyttelsen i henhold til stk. 8 tidligst 4 uger, før varslet skal afgives. For lønmodtagere, der er omfattet af stk. 3 og 4, aftales, hvornår beskyttelsen indtræder. Den kan dog senest indtræde 4 uger, før varsel skal afgives, og den samlede beskyttelse før orlov kan højst udgøre 30 uger.

*Stk. 10.* Afskediges en lønmodtager i strid med stk. 7, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Godtgørelsen, der ikke kan overstige 26 ugers løn, fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

*Stk. 11.* Stk. 10 finder tilsvarende anvendelse, hvor beskyttelse mod afskedigelse følger af kollektiv overenskomst, men hvor der i overenskomsten enten ikke gives den pågældende adgang til godtgørelse eller der i overenskomsten gives adgang til en godtgørelse, der er mindre end den i stk. 10 nævnte. Kravet behandles ad fagretlig vej.

*Stk. 12.* Sker der afskedigelse af en lønmodtager, der har udnyttet retten til orlov, på et senere tidspunkt i ansættelsesforholdet end i umiddelbar tilknytning til lønmodtagerens tilbagevenden til arbejdspladsen efter orlov, jf. stk. 8, og påviser lønmodtageren faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er begrundet i forhold omfattet af stk. 7, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i forhold omfattet af stk. 7.

**§ 5.** Arbejdsgiveren kan udsætte den varslede orlov i henhold til § 4 i indtil 26 uger, hvis arbejdsgiveren kan godtgøre, at arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft på det pågældende område, ikke kan formidle erstatningsarbejdskraft, som kan begynde arbejdet ved orlovens begyndelse, eller hvis arbejdsgiveren ikke ønsker at ansætte den formidlede arbejdskraft, jf. dog stk. 2 og 3. Arbejdsgiveren skal rette henvendelse til arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft, med anmodning om formidling af arbejdskraft senest seks arbejdsdage, inden meddelelse om udsættelse af den varslede orlov skal afgives til lønmodtageren, jf. § 6, stk. 1.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren kan ikke udsætte orloven, hvis arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft, har formidlet mindst tre personer med de kvalifikationer, som arbejdsgiveren har opstillet.

*Stk. 3.* Arbejdsgiveren kan ikke udsætte en orlov, der er varslet til afholdelse i forlængelse af barselorlov.

*Stk. 4.* Udsættes den varslede orlov af arbejdsgiveren, er lønmodtageren ud over de i § 4, stk. 8 og 9, nævnte perioder beskyttet mod afskedigelse på grund af orlov i den periode, hvor orloven er udsat.

**§ 6.** Arbejdsgiveren giver lønmodtageren og arbejdsformidlingen meddelelse om udsættelsen senest 14 dage, inden orloven skal begyndes. Hvis arbejdsgiveren og lønmodtageren har aftalt et kortere varsel end 4 uger, jf. § 4, stk. 3, aftales, hvornår meddelelse om udsættelse skal ske.

*Stk. 2.* Arbejdsformidlingen kan tidligst godkende orlov med orlovsydelse i henhold til § 4 14 dage inden orlovens begyndelsestidspunkt, jf. stk. 1, medmindre arbejdsgiveren over for lønmodtageren og arbejdsformidlingen har erklæret, at orlovens begyndelsestidspunkt ikke vil blive søgt udsat, eller hvis arbejdsformidlingen kan konstatere, at der ikke kan ske udsættelse, jf. § 5, stk. 2 og 3.

**§ 7.** Beskæftigede lønmodtagere har ud over retten efter § 4 adgang til at aftale orlov med arbejdsgiveren til at passe egne børn i alderen 0-8 år i sammenhængende perioder på mindst 8 uger. Lønmodtageren har endvidere adgang til med arbejdsgiveren at aftale orlov for hele orlovsperioden.

*Stk. 2.* Orlovsadgangen efter stk. 1 og § 4, stk. 1, kan tilsammen højst udgøre 52 uger.

**§ 8.** Ledige, som er berettiget til ydelser efter lov om arbejdsløshedsforsikring mv. eller modtager ledighedsydelse eller kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik, har ret til orlov til at passe egne børn i en sammenhængende periode på 13 uger. Der er dog ret til orlov i op til 26 uger, hvis barnet ikke er fyldt 1 år på tidspunktet for orlovens begyndelse. For adoptivbørns vedkommende gælder denne ret uanset barnets alder, jf. dog § 2, stk. 1, indtil der er gået 1 år fra barnets modtagelse i hjemmet.

*Stk. 2.* For ledige, som ønsker børnepasningsorlov ud over de i stk. 1 nævnte perioder, træffer arbejdsformidlingen særskilt afgørelse under hensyntagen til arbejdsmarkedets behov.

*Stk. 3.* Orlovsadgangen efter stk. 1 og 2 kan tilsammen højst udgøre 52 uger.

*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler efter stk. 1 og 2.

**§ 9.** Selvstændige erhvervsdrivende har ret til orlov til at passe egne børn i sammenhængende perioder af en varighed på mindst 13 uger. Orlovsadgangen kan tilsammen højst udgøre 52 uger.

**§ 10.** Hver af forældrene har mulighed for at udnytte adgangen til orlov efter §§ 2, 4, 7, 8 og 9 for hvert af deres børn.

**§ 11.** Orlov til børnepasning medregnes ikke i ydelsesperioden efter § 55 i lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

**§ 12.** Orlovsydelsen udgør til fuldtidsforsikrede et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

*Stk. 2.* Orlovsydelsen til fuldtidsforsikrede deltidsbeskæftigede, der i de seneste 10 uger før orloven i gennemsnit har været beskæftiget 24 timer ugentligt eller derover, udgør et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

*Stk. 3.* Orlovsydelsen til deltidsforsikrede og til fuldtidsforsikrede deltidsbeskæftigede, der ikke opfylder det i stk. 2 nævnte beskæftigelseskrav, udgør 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 70 i lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

*Stk. 4.* Orlovsydelsen til fuldtidsforsikrede lønmodtagere, som forud for orloven har været fuldtidsbeskæftigede med samtidigt lønarbejde og mere end midlertidig udøvelse af selvstændig virksomhed, udgør et beløb svarende til 60 pct. af dagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring mv., hvis hvert af beskæftigelsesforholdene berettiger til dagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

*Stk. 5.* Orlovsydelsen til deltidsforsikrede lønmodtagere, som ikke opfylder betingelserne for fuldtidsforsikring, og som forud for orloven har været fuldtidsbeskæftiget med samtidigt lønarbejde og mere

end midlertidig udøvelse af selvstændig virksomhed, udgør et beløb svarende til 60 pct. af dagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring mv., hvis hvert af beskæftigelsesforholdene berettiger til dagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

*Stk. 6.* Orlovsydelsen til ikkeforsikrede fuldtidsbeskæftigede personer udgør et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

*Stk. 7.* Orlovsydelsen til ikkeforsikrede deltidsbeskæftigede personer udgør et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 70 i lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

*Stk. 8.* Orlovsydelsen til personer, der modtager ledighedsydelse efter lov om aktiv socialpolitik, svarer til den ledighedsydelse, som pågældende er berettiget til, dog maksimalt 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

*Stk. 9.* Orlovsydelsen til kontanthjælpsmodtagere svarer til den kontanthjælp, som kontanthjælpsmodtageren på orlov er berettiget til, dog maksimalt 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

*Stk. 10.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om orlovsydelse til modtagere af ledighedsydelse eller kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik, herunder om afgrænsningen af personkredsen og beregningen af orlovsydelsen.

*Stk. 11.* Beskæftigelsesministeren fastsætter endvidere nærmere regler om fradrag for arbejde og indtægter i orlovsydelsen for ikkeforsikrede.

## KAPITEL 3

### Forskellige bestemmelser

**§ 13.** Når beskæftigede lønmodtagere og arbejdsgivere indgår aftale om orlov, skal aftalen indeholde nærmere vilkår for tilbagevenden til arbejdspladsen.

*Stk. 2.* Såfremt lønmodtageren afholder optjent ferie, efter at orloven er påbegyndt, udsættes den resterende del af orlovsperioden i en periode, der svarer til den afholdte ferie. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

**§ 14.** Hvis en person under orloven opfylder betingelserne for at gå på barselorlov, jf. § 7 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv., har den pågældende ret til i stedet at gå på barselorlov på de vilkår, der gælder herfor i ansættelsesforholdet.

*Stk. 2.* Hvis en person afskediges under orloven, har den pågældende ret til at afbryde orloven for i stedet at følge de i øvrigt i ansættelsesforholdet gældende løn- og ansættelsesvilkår.

*Stk. 3.* I de tilfælde, hvor en orlov efter denne lov, dog bortset fra de i § 4, stk. 5, nævnte, afbrydes, ophører orloven med den virkning, at den ikke anvendte orlovsperiode henstår. Der kan efter fornyet ansøgning igen bevilges orlov, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt.

**§ 15.** Orlov kan ikke bevilges til et dagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse, hvis den pågældende er omfattet af strejke eller lockout (konflikt), jf. lov om arbejdsløshedsforsikring mv. § 61. Tilsvarende gælder for beskæftigede lønmodtagere, som ikke er dagpengeberettigede.

*Stk. 2.* Orlovsydelsen må ikke udbetales til et dagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse, hvis den pågældende er omfattet af strejke eller lockout (konflikt), jf. lov om arbejdsløshedsforsikring mv. § 61. Tilsvarende gælder for beskæftigede lønmodtagere, som ikke er dagpengeberettigede.

*Stk. 3.* Bestemmelsen i stk. 2 finder ikke anvendelse, hvis en orlov er påbegyndt, inden konflikten bryder ud.

**§ 16.** Orlovsydelsen udbetales til den person, der er på orlov.

*Stk. 2.* For beskæftigede lønmodtagere kan orlovsydelsen udbetales til arbejdsgiveren i tilfælde, hvor arbejdsgiveren fortsætter med at udbetale sædvanlig løn under orloven. Det er en betingelse, at den udbetalte løn overstiger orlovsydelsen.

*Stk. 3.* Arbejdsgiveren kan supplere orlovsydelsen med et aftalt beløb, uden at der sker fradrag i orlovsydelsen, jf. stk. 7.

*Stk. 4.* Beskæftigede lønmodtagere, der modtager hjælp efter lov om social service § 29 til pasning af et handicappet barn, kan i tilfælde af ledighed, uanset at de ved ledighedens indtræden ikke opfylder

betingelserne i § 2, stk. 4, vælge at gå på børnepasningsorlov med den virkning, at de under orloven både kan modtage denne hjælp og orlovsydelse. Det er en forudsætning, at ansøgning om børnepasningsorlov indgives, inden ledigheden indtræder, eller, for lønmodtagere, som ikke har et opsigelsesvarsel, senest en uge efter afskedigelsen. Orloven bevilges efter reglerne om børnepasningsorlov til beskæftigede lønmodtagere, jf. § 2, stk. 3.

*Stk. 5.* Modtages der offentlig forsørgelsesydelse efter anden lovgivning, kan der ikke samtidig modtages orlovsydelse.

*Stk. 6.* Der kan ikke udbetales orlovsydelse til en person, som ved domstolsafgørelse eller administrativ afgørelse er berøvet sin frihed, eller som undtager sig frihedsberøvelse. Der kan endvidere ikke udbetales orlovsydelse til en person, som forsørges på institution.

*Stk. 7.* Ved en arbejdsløshedskasses udbetaling af orlovsydelse foretages fradrag i ydelsen efter regler fastsat i medfør af § 58 i lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

*Stk. 8.* Kommunernes udgifter til orlovsydelse til ikkeforsikrede lønmodtagere og ikkeforsikrede selvstændige erhvervsdrivende refunderes med 100 pct. af staten.

*Stk. 9.* Kommunernes udgifter til orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere refunderes med 50 pct. af staten. Kommunernes udgifter til orlovsydelse til modtagere af ledighedsydelse efter lov om aktiv socialpolitik refunderes med 35 pct. af staten.

*Stk. 10.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om beregning, udbetaling, administration, refusion, tilsyn, regnskab og revision i forbindelse med kommunernes udbetaling af orlovsydelse.

**§ 17.** Loven indskrænker ikke videregående orlovsret efter andre love og bestemmelser og efter overenskomster eller aftaler mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

**§ 18.** Arbejdsformidlingen administrerer orlovsordningen og har pligt til at underrette arbejdsløshedskasserne og kommunerne om forhold af betydning for udbetaling af orlovsydelsen.

*Stk. 2.* Ansøgning om orlov indgives til arbejdsformidlingen, der træffer afgørelse om bevilling af orlov. Arbejdsformidlingen kan tilbagekalde en bevilling af orlov, hvis betingelserne for orloven ikke længere er til stede.

*Stk. 3.* Orlovsydelsen til medlemmer af en arbejdsløshedskasse udbetales af kassen. Orlovsydelsen til personer, der modtager ledighedsydelse eller kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik, og til ikkeforsikrede, udbetales af kommunen. Kommunen kan indhente oplysninger om orlovsansøgerens økonomiske forhold, herunder i elektronisk form, fra andre offentlige myndigheder samt arbejdsløshedskasser.

*Stk. 4.* Staten yder forskud eller refusion til udbetaling af orlovsydelse fra arbejdsløshedskasserne.

*Stk. 5.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om beregning, udbetaling, administration, forskud, refusion, tilsyn, regnskab og revision i forbindelse med arbejdsløshedskassernes udbetaling af orlovsydelse.

*Stk. 6.* Arbejdsformidlingen kan yde arbejdsgivere bistand i forbindelse med indgåelse af orlovsaftaler og med ansættelse af ledige i orlovsstillinger.

*Stk. 7.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler efter stk. 1 og 2, herunder regler om arbejdsløshedskassernes opgaver, lediges og selvstændige erhvervsdrivendes meddelelse til arbejdsformidlingen, arbejdsløshedskasserne og kommunerne om afholdelse af orlov og meddelelse om indgåelse af orlovsaftaler.

*Stk. 8.* Beskæftigelsesministeren fastsætter endvidere regler om selvstændige erhvervsdrivendes adgang til orlov efter § 2 og om beregning af orlovsydelsen efter § 12.

## **KAPITEL 4**

### **Klageadgang og straffebestemmelser**

**§ 19.** Kommunalbestyrelsens afgørelser om udbetaling af orlovsydelse mv. til ikkeforsikrede lønmodtagere og ikkeforsikrede selvstændige erhvervsdrivende kan inden 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 100 i lov om arbejdsløshedsforsikring mv. Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

*Stk. 2.* De afgørelser, som kommunalbestyrelsen har truffet efter bestemmelser fastsat i medfør af § 12, stk. 10, kan indbringes for det sociale nævn i overensstemmelse med reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

*Stk. 3.* Arbejdsløshedskassens afgørelser om udbetaling af orlovsydelse mv. til forsikrede lønmodtagere, selvstændige erhvervsdrivende og ledige kan indbringes for direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen, jf. § 98 i lov om arbejdsløshedsforsikring mv. Direktørens afgørelse kan indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 99 i lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

*Stk. 4.* Arbejdsformidlingens afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed, jf. dog stk. 5.

*Stk. 5.* Arbejdsformidlingens afgørelser om tilbagekaldelse af en bevilling af orlov kan inden 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 100 i lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

*Stk. 6.* Arbejdsmarkedets Ankenævn kan se bort fra overskridelse af klagefristen i stk. 1 og 5, når der er særlig grund hertil.

**§ 20.** Tilbagekalder arbejdsformidlingen en bevilling af orlov, jf. § 18, stk. 2, skal arbejdsløshedskassen eller kommunen straks underrettes, og udbetalingen af orlovsydelsen skal standses.

*Stk. 2.* For personer, der er medlemmer af en arbejdsløshedskasse, skal arbejdsløshedskassen træffe afgørelse om eventuel tilbagebetaling og sanktion efter §§ 86 og 87 i lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

*Stk. 3.* For personer, der har modtaget orlovsydelse fra kommunen, gælder, at såfremt de har afgivet urigtige oplysninger eller fortiet omstændigheder, som er af betydning for retten til at modtage orlovsydelse, eller i øvrigt mod bedre vidende uberettiget har modtaget orlovsydelse, skal det beløb, der er modtaget med urette, tilbagebetales.

*Stk. 4.* For orlovsydelse, som skal tilbagebetales efter stk. 2, finder § 86, stk. 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring mv. om refusion til arbejdsløshedskassen anvendelse.

*Stk. 5.* For orlovsydelse, som skal tilbagebetales efter stk. 3, har kommunen ikke krav på refusion, jf. § 16, stk. 8 og 9, og udbetalte refusionsbeløb skal tilbagebetales.

## **KAPITEL 5**

### **Ikrafttræden mv.**

**§ 21.** Loven træder i kraft den 1. januar 2001.

*Stk. 2.* Samtidig ophæves lov om orlov, jf. lovbekendtgørelse nr. 6 af 5. januar 2000.

*Stk. 3.* Personer, der inden 1. januar 2001 er påbegyndt orlov til uddannelse eller har opnået en bevilling af orlov til uddannelse, kan afholde orlov til uddannelse efter reglerne i lov om orlov, jf. lovbekendtgørelse nr. 6 af 5. januar 2000.

*Stk. 4.* Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 440 <sup>1)</sup> af 7. juni 2001 indeholder i § 6 følgende bestemmelse:

**§ 6.** Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 446 <sup>2)</sup> af 7. juni 2001 indeholder i § 4 følgende bestemmelse:

**§ 4.** Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 141 <sup>3)</sup> af 25. marts 2002 indeholder i §§ 4 og 5 følgende bestemmelser:

**§ 4. Stk. 1.** Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. Loven har virkning fra 1. januar 2002.

*Stk. 2.* Lov om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011.

**§ 5. Stk. 1.** Forældre i forhold til egne børn, der er født efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, er fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om

ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Endvidere er forældre i forhold til adoptivbørn, der er modtaget efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

*Stk. 2.* Forældre efter stk. 1, 1. pkt., kan dog inden den 1. juni 2002 i stedet vælge begge at blive omfattet af denne lov ved at give skriftlig meddelelse herom til arbejdsformidlingen. Tilsvarende gælder for forældre efter stk. 1, 2. pkt., hvor de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

*Stk. 3.* Forældre, der overgår til den udvidede barselorlov efter stk. 2, får modregnet afholdt børnepasningsorlov forholdsmæssigt i forældreorloven.

*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om overgang fra børnepasningsorlov til barselorlov og modregning af perioder med børnepasningsorlov.

*Stk. 5.* For børn født før den 1. januar 2002 finder de hidtil gældende regler om barselorlov i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. samt lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel fortsat anvendelse.

Lov nr. 135 <sup>4)</sup> af 2. marts 2004 indeholder i § 2 følgende bestemmelse:

**§ 2.** Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Beskæftigelsesministeriet, den 23. marts 2004

*Claus Hjort Frederiksen / Vibeke Dalbro*

#### Officielle noter

- 1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn, (EF-Tidende 1998 nr. L 14, s. 6) og Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (EF-Tidende 1986 nr. L 225, s. 40) som ændret ved Rådets direktiv 96/97/EF af 20. december 1996 (EF-Tidende 1997 nr. L 46, s. 20).
- 2) Loven gennemfører ændringer som følge af førtidspensionsreformen. Personer, der modtager ledighedsydelse, blev herefter omfattet af lov om børnepasningsorlov.
- 3) Loven medfører en udvidelse af barselorloven og ophæver samtidig lov om børnepasningsorlov pr. 1. juni 2011, jf. i øvrigt overgangsbestemmelsen i lovens § 5. Loven er bekendtgjort i Lovtidende den 26. marts 2002 og trådte i kraft den 27. marts 2002.
- 4) Loven indfører krav om tilmelding til børnepasningsorlov inden den 1. april 2004. Opfølgning på udvidelsen af EU pr. 1. maj 2004 med 15 nye medlemslande. Loven er bekendtgjort i Lovtidende den 4. marts 2004 og trådte i kraft den 5. marts 2004.

## 24. Cirkulære om senior- og fratrædelsesordninger

### 1. Indledning

Finansministeriet og centralorganisationerne har den 5. oktober 2005 som led i aftaleforhandlingerne indgået en revideret aftale om senior- og fratrædelsesordninger. Aftalen er optaget som bilag til cirkulæret.

I forhold til de hidtil gældende regler er der alene tale om justeringer for så vidt angår aftaler om frivillige fratrædelsesordninger, hvor der er indført større fleksibilitet i sammensætningen af fratrædelsesordninger.

Samtidig indeholder denne aftale de ændringer, som – med virkning fra 1. april 2005 – blev aftalt i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2002, jf. cirkulære om senior- og fratrædelsesordninger af 21. november 2002.

Seniorordninger kan etableres, når ansættelsesmyndigheden vurderer, at det vil være muligt og hensigtsmæssigt at etablere en seniorordning for den enkelte ansattes gradvise tilbagetrækning i form af aftrapning i tid (deltid) og/eller aftrapning i job/charge (retræte).

Endvidere kan aftalen anvendes til at etablere fratrædelsesordninger i de tilfælde, hvor ansættelsesmyndigheden vurderer, at personalereduktioner er eller forudses at blive nødvendige, eller i de særlige tilfælde, hvor personaletilpasninger kan forudses at blive nødvendige for at rette op på en skæv aldersfordeling.

Betalingsprocedurerne og -satserne i dette cirkulære gælder også for folkeskolelærere og lærere i "den lukkede gruppe" og reglementsansatte, som er medlemmer af Pensionsordningen af 1976, i det omfang der indgås aftaler om senior- eller fratrædelsesordninger i henhold til de kommunale regler.

### 2. Generelle bemærkninger

Etablering af en senior- eller fratrædelsesordning forudsætter en forståelse mellem den ansatte og dennes chef, idet ordningerne hviler på et frivillighedsprincip. De økonomiske vilkår aftales med den ansatte, som omfattes af ordningen, men formaliseres af vedkommende organisationsrepræsentant inden for rammerne af aftalen.

Personalestyrelsen finder, at ministeriernes departementer i størst muligt omfang bør overlade etablering af senior- og fratrædelsesordninger til de enkelte styrelser, institutioner mv.

Centralorganisationerne har tilkendegivet, at de enkelte forhandlingsberettigede organisationer bør overlade retten til at formalisere aftalerne til de lokale tillidsrepræsentanter med henblik på, at der bør være delegeret aftaleret i samme omfang og til samme niveau på arbejdstager- og arbejdsgiversiden.

Den lokale seniorpolitik og herunder anvendelsen af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger forudsættes drøftet i samarbejdsudvalget på normal vis. I øvrigt henvises til Personaleadministrativ Vejledning (PAV) kap. 38 vedrørende senior- og retræteordninger, herunder punktet vedrørende retræteordning for tjenestemandsansatte chefer.

### 3. Seniorordninger

Der kan aftales seniorordninger for ansatte, der er fyldt 60 år henholdsvis 55 år, og som ansøger om aftrapning i tid, dvs. deltid, eller aftrapning i job/charge, dvs. retræte.

Aftalen giver adgang til, at der for den enkelte ansatte kan aftales en seniorordning, der kombinerer deltid og retræte.

#### Deltid – §§ 3-5

Etablering af seniorordning med deltid forudsætter

1. at den ansatte er fyldt 60 år
2. at den pågældende har været ansat i de seneste 10 år inden for aftalens dækningsområde,
3. at arbejdstiden udgør mindst 15 timer pr. uge efter nedsættelsen, samt
4. at overenskomsten mv. indeholder hjemmel til deltidsansættelse.

Ansættelsesmyndigheden kan aftale, at der

- a) for overenskomstansatte m.fl. med forsikringsmæssig pensionsordning indbetales et ekstra pensionsbidrag, der maksimalt må svare til forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

- b) for tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsret bevilges op til fuld pensionsaldermedregning under deltiden. Det forudsætter, at ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsdækningsbidrag til FL § 36, jf. pkt. 7.

### **Retræte – §§ 6-9**

Etablering af seniorordning med retræte forudsætter

1. at den ansatte er fyldt 55 år,
2. at den pågældende efter ansøgning overgår til en lavere placeret stilling, samt
3. at den pågældende har været ansat på fuld tid i de seneste 10 år i en stilling med ledelsesansvar/arbejdsledelse eller i en tilsvarende krævende stilling med hensyn til indhold og omfang inden for aftalens dækningsområde.

Seniorordning med retræte er ikke begrænset til ansatte i bestemte lønrammer.

Ansættelsesmyndigheden kan

- a) med hensyn til pension aftale,
  - at overenskomstansatte mfl. med forsikringsmæssig pensionsordning til denne får indbetalt et forhøjet pensionsbidrag, maksimalt op til det samlede pensionsbidrag i den hidtidige stilling
  - at tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsret bevarer retten til at få pension beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn. Det forudsætter, at ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsdækningsbidrag til FL § 36, jf. pkt 7.
- b) med hensyn til løn aftale,
  - at der ydes et personligt, ikkepensionsgivende tillæg. Tillægget må højst svare til forskellen mellem lønnen, ekskl. pensionsbidrag, i den hidtidige stilling og lønnen, ekskl. pensionsbidrag, i retrætestillingen på tidspunktet for overgangen. Tillægget skal være aftrappet efter højst 3 år og skal aftrappes med mindst 1/3 for hver 12 måneder fra overgangen til retrætestillingen. Tillægget bortfalder altid ved udgangen af den måned, hvori den ansatte fylder 65 år (for ansatte, som er fyldt 60 år før den 1. juli 1999, dog senest ved det fyldte 67. år).

### **Seniorordning med retræte med aftalt fratrædelsestidspunkt**

Efter aftale mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden kan det være et led i en seniorordning med retræte, at den pågældende fratræder efter en periode på højst 7 år og senest ved det fyldte 65 år (for ansatte, som er fyldt 60 år før den 1. juli 1999, dog senest ved det fyldte 67. år). I så fald kan det med organisationsrepræsentanten aftales, at overgangen til den lavere løn i retrætestillingen sker på én gang, eller at aftrapningen af det personlige tillæg sker gradvis over en periode på op til 5 år. Overgang til den lavere løn på én gang kan blandt andet anvendes i situationer, hvor der etableres særlige seniorstillinger.

### **Fastholdelse – §§ 10-11**

Etablering af seniorordning med fastholdelse forudsætter, at den ansatte er fyldt 62 år.

Ansættelsesmyndigheden kan bevilge

- a) op til 1 dags frihed med løn pr. måned, som kan afvikles som hele eller halve arbejdsdage, enkeltvis eller i sammenhæng, samt som enkelttimer. Ansættelsesmyndigheden fastsætter efter drøftelse med den ansatte afviklingstidspunkt og/eller afviklingsbetingelser
- b) en særlig fastholdelsesbonus, som kommer til udbetaling, hvis den pågældende udskyder sin fratræden indtil et nærmere aftalt tidspunkt.

Hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt, bortfalder fastholdelsesbonusen. Som led i den lokale aftale kan der dog fastsættes særlige vilkår for så vidt angår afsked, som er begrundet i stillingsnedlæggelse/bevillingsmangel.

### **4. Lokal finansiering af seniorordninger**

Den enkelte ansættelsesmyndighed afholder selv inden for gældende bevillinger alle udgifter, der er forbundet med lokale aftaler om seniorordninger.

### **Pensionsdækningsbidrag til FL § 36**

Ved seniorordning med retræte er ansættelsesmyndighedens bevilling af, at tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsret bevarer retten til at få pension beregnet efter den hidtidige, højere

pensionsgivende løn, betinget af, at ansættelsesmyndigheden løbende til FL § 36 indbetaler et pensionsdækningsbidrag på 15 pct. af differencen mellem den pensionsgivende løn i den hidtidige stilling og den pensionsgivende løn i retrætestillingen, jf. pkt. 7.

Indbetaling af pensionsdækningsbidrag til FL § 36 er ligeledes en betingelse for, at ansættelsesmyndigheden kan bevilge, at tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsret ved seniorordning med deltid tillægges fuld eller forhøjet pensionsaldermedregning, jf. pkt. 7.

### **5. Mulighed for efterløn, delpension mv.**

Ansatte, som overgår til deltid, har eventuelt mulighed for at modtage efterløn fra vedkommende arbejdsløshedskasse, der vil kunne oplyse den ansatte nærmere herom.

I nogle tværgående pensionskasser er der mulighed for fra det 60. år at få delvis alderspension ved overgang til deltidsansættelse. Vedkommende pensionskasse vil kunne oplyse den ansatte nærmere herom, herunder foretage en konkret beregning.

Ansatte, der overgår til deltid, har eventuelt mulighed for at modtage social delpension fra vedkommende bopælskommune, der vil kunne oplyse den ansatte nærmere herom.

### **6. Frivillige fratrædelsesordninger §§ 12-18**

Forudsætninger for indgåelse af aftaler om frivillig fratræden. Ansættelsesmyndigheden afgør, om aftalen skal anvendes lokalt. Aftalen kan kun anvendes under de forudsætninger, som er anført i § 12.

Aftale om fratrædelsesordning forudsætter, at den ansatte er fyldt 62 år, men ikke 65 år (dog 67 år for ansatte, som er fyldt 60 år før den 1. juli 1999), og at den ansatte søger fratræden på grund af alder.

Tjenestemænd samt ikke-tjenestemænd med tjenestemandspensionsret mellem 60 og 62 år, der har været beskæftiget med ganske særligt belastende arbejde, kan dog tillægges op til 2 års ekstraordinær pensionsalder i forbindelse med frivillig fratræden.

Tjenestemænd med tjenestefrihed uden løn kan også omfattes af en fratrædelsesordning.

### **Vedrørende de enkelte ydelser**

For tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder til tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsret, jf. §§ 14 og 18, skal ansættelsesmyndigheden indbetale et kapitalbeløb til FL § 36, jf. pkt. 8.

Størrelsen af den supplerende ydelse kan aftales frit inden for de opstillede intervaller, jf. § 13. Udbetaling af den supplerende ydelse ophører ved det fyldte 65. år (dog 67. år for ansatte, som er fyldt 60 år før den 1. juli 1999). Den supplerende ydelse udbetales 1 gang årligt, første gang i tilknytning til fratrædelsen.

Den løn i de nye lønsystemer, som den supplerende ydelse, jf. aftalens § 13, stk. 3, skal beregnes ud fra, udgør basislønnen samt eventuelle kvalifikationstillæg og funktionstillæg.

Fratrædelsesbeløb til overenskomstansatte mfl., jf. § 15, udbetales ved fratrædelsen, medmindre andet er aftalt lokalt.

Fratrædelsesbeløb efter § 15 kan i visse tilfælde have indflydelse på, fra hvilket tidspunkt et medlem af en arbejdsløshedskasse kan overgå til efterløn. Da det er vedkommende arbejdsløshedskasse, der som 1. instans træffer afgørelse om tidspunktet for overgang til efterløn, må den ansatte rette henvendelse til arbejdsløshedskassen for vejledning.

### **Lokal finansiering af fratrædelsesordninger**

Den enkelte ansættelsesmyndighed afholder selv inden for gældende bevillinger alle udgifter, der er forbundet med fratrædelsesordninger.

For tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder til tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsret skal ansættelsesmyndigheden indbetale et kapitalbeløb til FL § 36, jf. pkt. 8.

### **7. Betaling for seniorordninger**

Løbende indbetaling af pensionsdækningsbidrag

#### **Seniorordning med deltid**

Pensionsdækningsbidraget beregnes som 15 pct. af differencen mellem den pensionsgivende løn ved den hidtidige beskæftigelsesgrad og den pensionsgivende løn ved den reducerede beskæftigelsesgrad.

### **Seniorordning med retræte**

Pensionsdækningsbidraget beregnes som 15 pct. af differencen mellem den pensionsgivende løn på den hidtidige stillings skalatrin og den pensionsgivende løn på retrætestillingens skalatrin.

### **Betalingsprocedure SLS-lønnede**

Indbetaling af pensionsdækningsbidrag for tjenestemænd med seniorordninger, som aflønnes via Statens Lønssystem, sker via kodning i SLS-systemet.

For nærmere information henvises til Økonomistyrelsens SLS-brugervejledning.

Først når bidragsindbetalingen er iværksat, kan ansættelsesmyndigheden opdatere PENSAB i overensstemmelse med senioraftalen.

### **Andre end SLS-lønnede**

Med henblik på opkrævning af pensionsdækningsbidrag for tjenestemænd med seniorordninger, som ikke aflønnes via SLS, sender ansættelsesmyndigheden kopi af den konkrete senioraftale til Økonomistyrelsen.

Personalestyrelsen beregner pensionsdækningsbidraget og opkræver det løbende hos ansættelsesmyndigheden.

Ansættelsesmyndigheden kan opdatere PENSAB i overensstemmelse med senioraftalen, når meddelelse herom er modtaget fra Økonomistyrelsen.

## **8. Betaling for frivillige fratrædelsesordninger**

### **Supplerende ydelse**

En supplerende ydelse udbetales én gang årligt indtil det fyldte 65. år (dog 67 år for ansatte, som er fyldt 60 år den 1. juli 1999).

Den supplerende ydelse til pensionerede tjenestemænd m.fl., som var aflønnet via SLS, anvises af Økonomistyrelsen via SCP-systemet mod refusion fra ansættelsesmyndigheden. Udgiften til den supplerende ydelse konteres automatisk via SCP-systemet.

Ansættelsesmyndigheden anmoder Økonomistyrelsen om at anvise den supplerende ydelse og oplyser til brug herfor ydelsens størrelse og registreringsnummeret på den myndighed, som skal afholde udgiften.

Som dokumentation indsender ansættelsesmyndigheden desuden til Økonomistyrelsen en kopi af den konkrete aftale om frivillig fratræden.

Den supplerende ydelse reguleres med den af finansministeren fastsatte procentregulering af tjenestemandspensioner.

For ikke SLS-lønnede sørger ansættelsesmyndigheden selv for anvisning af den supplerende ydelse.

### **Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder**

For tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder til tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsret skal ansættelsesmyndigheden indbetale et kapitalbeløb til Finanslovens § 36.

De i bilag 1-3 fastsatte satser for tilkøb af ekstraordinær pensionsalder gælder for frivillig fratræden i perioden fra 1. april 2005 til 31. marts 2008.

Satserne i bilag 1 gælder for tjenestemænd m.fl., som er født senest den 30. juni 1939.

Satserne i bilag 2 gælder for tjenestemænd m.fl., som er født efter den 30. juni 1939, men inden den 1. juli 1944.

Satserne i bilag 3 gælder for tjenestemænd m.fl., der er født den 1. juli 1944 eller senere.

### **Betalingsprocedure SLS-lønnede**

Indbetaling af kapitalbeløb for tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder for tjenestemænd m.fl., som aflønnes via Statens Lønssystem, sker via ansættelsesmyndighedens kodning i SLS-systemet.

For nærmere information henvises til Økonomistyrelsens SLS-brugervejledning.

Først når indbetalingen er sket, kan ansættelsesmyndigheden opdatere PENSAB i overensstemmelse med aftalen om frivillig fratræden.

### **Andre end SLS-lønnede**

Med henblik på opkrævning af kapitalbeløb for tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder for tjenestemænd m.fl., som ikke aflønnes via SLS, sender ansættelsesmyndigheden kopi af den konkrete aftale om frivillig fratreden til Økonomistyrelsen.

Økonomistyrelsen beregner kapitalbeløbet og sender en opkrævning til ansættelsesmyndigheden.

Ansættelsesmyndigheden kan opdatere PENSAB i overensstemmelse med aftalen om frivillig fratreden, når Økonomistyrelsen har fremsendt kvittering for beløbet.

Af hensyn til rettidig beregning og anvisning af pensionen bør ansættelsesmyndigheden iværksætte betalingsforløbet senest 2 måneder før tjenestemandens fratreden til pension.

## **9. Ikrafttræden**

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2005.

Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 21. november 2002 om senior- og fratrædelsesordninger (Perst. nr. 041-02).

Finansministeriet  
Personalestyrelsen, den 7. oktober 2005

*Anne Mette Winckelmann*

## **Aftale om senior- og fratrædelsesordninger**

### **KAPITEL 1**

#### **Aftalens dækningsområde**

**§ 1.** Aftalen omfatter:

1. tjenestemænd i staten og folkekirken,
2. tjenestemandslignende ansatte, der er ansat ved statstilskudsberettigede institutioner og som er medlemmer af statsgaranterede pensionskasser,
3. tjenestemandslignende ansatte i staten, folkekirken og statstilskudsberettigede institutioner med forsikringsmæssige pensionsordninger,
4. civilarbejdere i forsvaret, fastansatte håndværkere i DSB med tjenestemandspensionsret i henhold til lønnings- og klassificeringslovens § 22, stk. 11, og
5. ansatte i staten, folkekirken og statstilskudsberettigede institutioner, der er omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet til disse.

*Stk. 2.* Senior- og fratrædelsesordninger, for en eller flere ansatte, formaliseres inden for de i vedkommende kapitel fastsatte rammer – mellem ansættelsesmyndigheden og vedkommende organisationsrepræsentant, idet vilkårene afstemmes efter den enkelte ansattes forhold. Det forudsættes, at centralorganisationerne delegerer aftaleretten.

### **KAPITEL 2**

#### **Gradvis tilbagetrækning**

**§ 2.** Kapitel 2 gælder for ansatte, jf. § 1, der ansøger om gradvis tilbagetrækning inden for de i kapitel 2 fastlagte betingelser.

*Stk. 2.* Etablering af seniorordning med aftrapning i tid forudsætter, at den ansatte er fyldt 60 år, når seniorordningen træder i kraft.

*Stk. 3.* Etablering af seniorordning med aftrapning i job/charge forudsætter, at den ansatte er fyldt 55 år, når seniorordningen træder i kraft.

#### **Aftrapning i tid (deltid)**

**§ 3.** Etablering af seniorordning med aftrapning i tid forudsætter, at den ansatte i de seneste 10 år har været ansat inden for staten og folkekirken mv.

*Stk. 2.* Arbejdstiden skal udgøre mindst 15 timer pr. uge efter nedsættelsen.

**§ 4.** Ansættelsesmyndigheden kan bevilge tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsret fortsat optjening af pensionsalder op til den hidtidige beskæftigelsesgrad.

**§ 5.** For overenskomstansatte mfl. med forsikringsmæssig pensionsordning kan ansættelsesmyndigheden indbetale et ekstra pensionsbidrag, der højst må svare til forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

#### **Aftrapning i job/charge (retræte)**

**§ 6.** Etablering af seniorordning med aftrapning i job/charge forudsætter, at den ansatte efter ansøgning overgår til en lavere placeret stilling efter i de seneste 10 år at have været ansat på fuld tid i en stilling med ledelsesansvar eller arbejdsledelse eller i en tilsvarende krævende stilling inden for staten og folkekirken mv.

**§ 7.** Ansættelsesmyndigheden kan bevilge, at tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsret kan bevare retten til at få pension beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn.

**§ 8.** For overenskomstansatte mfl. med forsikringsmæssig pensionsordning kan ansættelsesmyndigheden indbetale et ekstra pensionsbidrag, der højst må svare til forskellen mellem det samlede pensionsbidrag i den nye stilling og det samlede pensionsbidrag i den hidtidige stilling.

**§ 9.** Der kan ydes et personligt, ikke-pensionsgivende tillæg, der højst må svare til forskellen mellem lønnen i den hidtidige stilling og lønnen i den nye stilling på tidspunktet for overgangen. Tillægget skal være fuldt aftrappet efter højst 3 år og skal aftrappes med mindst 1/3 for hver 12 måneder fra overgangen til den nye stilling. Tillægget bortfalder dog fra måneden efter, at den ansatte er fyldt 65 år (for ansatte, som er fyldt 60 år før den 1. juli 1999, dog fra måneden efter, at den ansatte er fyldt 67 år).

*Stk. 2.* Hvis det er en forudsætning for seniorordningen, at den ansatte fratræder efter en periode på højst 7 år og senest ved det fyldte 65. år (for ansatte, som er fyldt 60 år før den 1. juli 1999, dog senest ved det fyldte 67. år), kan der aftales en anden aftrapning end den i stk. 1 nævnte. Overgang til lavere løn kan ske på én gang eller ved gradvis aftrapning over en periode på højst 5 år.

### **KAPITEL 3**

#### **Fastholdelse**

**§ 10.** Ansættelsesmyndigheden kan til en ansat, der er fyldt 62 år, bevilge op til 1 dags frihed med løn pr. måned.

*Stk. 2.* Friheden kan afvikles som hele eller halve arbejdsdage, enkeltvis eller i sammenhæng, samt som enkelttimer. Ansættelsesmyndigheden fastsætter efter drøftelse med den ansatte afviklingstidspunkt og/eller afviklingsbetingelser.

**§ 11.** Ansættelsesmyndigheden kan til en ansat, der er fyldt 62 år, bevilge en særlig fastholdelsesbonus, som kommer til udbetaling, hvis den pågældende udskyder sin fratræden indtil et nærmere aftalt tidspunkt.

### **KAPITEL 4**

#### **Frivillig fratræden**

**§ 12.** Kapitel 4 gælder for ansatte, der på tidspunktet for fratrædelsen er fyldt 62 år, jf. dog stk. 4 og 5, men ikke 65 år (67 år for ansatte, der er fyldt 60 år før den 1. juli 1999), og som selv søger fratræden på grund af alder.

*Stk. 2.* Kapitel 4 gælder ikke for ansatte, der afskediges eller fratræder af andre grunde som f.eks. sygdom eller anden utilregnelig årsag.

*Stk. 3.* Kapitel 4 kan anvendes i de situationer, hvor styrelsen vurderer, at personalereduktioner er eller forudses at blive nødvendige, og hvor det i den forbindelse vil være hensigtsmæssigt at fremme den frivillige

fratræden. Hvis ledelsen vurderer, at det kan forudses, at personaletilpasninger kan blive nødvendige for at rette op på en skæv aldersfordeling, vil der i særlige tilfælde kunne indgås en aftale om frivillig fratræden.

*Stk. 4.* Frivillige fratrædelsesordninger vil tillige kunne etableres for ansatte mellem 60 og 62 år, i det omfang ansættelsesmyndigheden efter en konkret vurdering finder, at det er nødvendigt for at fremme den frivillige fratræden i forbindelse med større personalereduktioner.

*Stk. 5.* For ansatte mellem 60 og 62 år vil der endvidere kunne indgås aftale i overensstemmelse med reglerne i § 14, stk. 5, og § 17, stk. 3.

## **Tjenestemænd**

**§ 13.** Ansættelsesmyndigheden kan bevilge tjenestemænd en årlig ydelse som supplement til pensionen indtil det fyldte 65. år (for ansatte, som er fyldt 60 år før den 1. juli 1999, indtil det fyldte 67. år).

*Stk. 2.* Den supplerende ydelse kan udgøre følgende årlige grundbeløb (okt. 1997-niveau):

Skalatrín 1-20

Mindst 12.300 kr. og højst 17.700 kr. årlig

Skalatrín 21-39 Mindst 17.800 kr. og højst 23.200 kr. årlig

Skalatrín 40-53 Mindst 23.400 kr. og højst 28.700 kr. årlig

For deltidsansatte reduceres den supplerende ydelse i forhold til beskæftigelsens omfang.

*Stk. 3.* Den supplerende ydelse kan for tjenestemænd, der aflønnes efter nye lønsystemer, udgøre følgende årlige grundbeløb (okt. 1997-niveau):

0 kr. -199.999 kr.: mindst 12.300 kr. og højst 17.700 kr. årlig

200.000 kr. -265.999 kr.: mindst 17.800 kr. og højst 23.200 kr. årlig

266.000 kr. og derover: mindst 23.400 kr. og højst 28.700 kr. årlig.

Deltidsansatte indplaceres i lønintervallerne på grundlag af den aktuelle løn omregnet til fuldtidsbeskæftigelse. Den supplerende ydelse reduceres herefter i forhold til beskæftigelsens omfang.

*Stk. 4.* Den supplerende ydelse reguleres med den af finansministeren fastsatte procentregulering af tjenestemandspensioner.

**§ 14.** Ansættelsesmyndigheden kan tillægge tjenestemænd 2-4 års ekstraordinær pensionsalder.

*Stk. 2.* Ansættelsesmyndigheden kan herudover yde et fratrædelsesbeløb efter nedenstående regler:

1. ved ydelse af 2 års pensionsalder kan der ydes op til 6 måneders løn

2. ved ydelse af mere end 2 års og til og med 3½ års pensionsalder kan der ydes op til 3 måneders løn

3. ved ydelse af mere end 3½ års pensionsalder kan der ikke ydes et fratrædelsesbeløb.

*Stk. 3.* Hvis en tjenestemand mangler mindre end 2 år i at opnå fuld pensionsalder, kan der tillægges mindre end 2 års ekstraordinær pensionsalder. Herudover kan der tillige ydes et fratrædelsesbeløb på 3-6 måneders løn.

*Stk. 4.* Der kan maksimalt tillægges ekstraordinær pensionsalder for et tidsrum svarende til perioden fra fratrædelsen til det fyldte 70. år, og ingen tjenestemand kan opnå mere end 37 års pensionsalder.

*Stk. 5.* Tjenestemænd samt ikke-tjenestemænd med tjenestemandspensionsret mellem 60 og 62 år, der har været beskæftiget med ganske særligt belastende arbejde, og som ikke omfattes af en frivillig fratrædelsesordning i henhold til § 12, stk. 4, kan, jf. § 12, stk. 5, tillægges op til 2 års ekstraordinær pensionsalder i forbindelse med frivillig fratræden.

*Stk. 6.* Fratrædelsesbeløb beregnes efter bestemmelsen i § 15, stk. 3.

## **Overenskomstansatte m.fl.**

**§ 15.** Ansættelsesmyndigheden kan yde et fratrædelsesbeløb til overenskomstansatte m.fl., der har været uafbrudt beskæftiget i staten eller folkekirken i 12, 15 eller 18 år. Fratrædelsesbeløbet svarer til:

1 måneders løn efter 12 års uafbrudt beskæftigelse

2 måneders løn efter 15 års uafbrudt beskæftigelse

3 måneders løn efter 18 års uafbrudt beskæftigelse.

*Stk. 2.* I særlige tilfælde kan de i stk. 1 nævnte fratrædelsesbeløb forhøjes og/eller de hertil knyttede beskæftigelseskrav nedsættes, dog således at der maksimalt kan ydes et fratrædelsesbeløb svarende til:

2 måneders løn efter 9 års uafbrudt beskæftigelse

4 måneders løn efter 12 års uafbrudt beskæftigelse

6 måneders løn efter 15 års uafbrudt beskæftigelse.

*Stk. 3.* Fratrædelsesbeløbet beregnes på samme måde som løn under sygdom, dog ekskl. eget og arbejdsgivers pensionsbidrag. Der indbetales ikke eget pensionsbidrag og arbejdsgivers pensionsbidrag af fratrædelsesbeløbet, ligesom der ikke betales feriepenge af fratrædelsesbeløbet.

**§ 16.** Ansættelsesmyndigheden kan imødekomme en ansats anmodning om at oppebære sædvanlig løn i en tjenestefrihedsperiode af indtil 7 måneders varighed umiddelbart forud for fratrædelsestidspunktet.

*Stk. 2.* Tilgodehavende ferie forudsættes i videst muligt omfang afholdt i tjenestefrihedsperioden.

**§ 17.** Alternativt til §§ 15 og 16 kan ansættelsesmyndigheden indbetale ekstraordinære pensionsbidrag for overenskomstansatte mfl. med forsikringsmæssig pensionsordning.

*Stk. 2.* Ansættelsesmyndigheden kan indbetale 2 - 4 års ekstraordinært pensionsbidrag (såvel egetbidrag som arbejdsgiverbidrag) til pensionsordningen. Der kan dog maksimalt ydes ekstraordinært pensionsbidrag for et tidsrum svarende til perioden fra fratrædelsen til det fyldte 70. år.

*Stk. 3.* Til overenskomstansatte mellem 60 og 62 år, der har været beskæftiget med ganske særligt belastende arbejde, og som ikke omfattes af en frivillig fratrædelsesordning i henhold til § 12, stk. 4, kan der, jf. § 12, stk. 5, indbetales op til 2 års ekstra pensionsbidrag i forbindelse med frivillig fratræden.

*Stk. 4.* De ekstraordinære pensionsbidrag indbetales én gang for alle og beregnes på grundlag af bidraget i den sidste normale lønudbetaling inden fratrædelsen.

#### **Ikke-tjenestemænd med tjenestemandspensionsret**

**§ 18.** Bestemmelsen i § 14 kan ligeledes anvendes for tjenestemandslignende ansatte, der er ansat ved statstilskudsberettigede institutioner og er medlemmer af statsgaranterede pensionskasser, for civilarbejdere i forsvaret og for fastansatte håndværkere i DSB med tjenestemandspensionsret i henhold til lønnings- og klassificeringslovens § 22, stk. 11.

*Stk. 2.* Som alternativ til stk. 1 kan i stedet anvendes bestemmelserne i §§ 15 og 16.

## **KAPITEL 5**

### **Ikrafttræden og opsigelse**

**§ 19.** Aftalen har virkning fra den 1. april 2005. Samtidig ophæves aftale af 21. november 2002 om senior- og fratrædelsesordninger.

*Stk. 2.* Aftalen kan af de underskrivende parter hver for deres vedkommende opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008.

København, den 5. oktober 2005

Statsansattes Kartel  
*Peter Waldorff*

Statstjenestemændenes Centralorganisation II  
*Tommy Agerskov Thomsen*

Lærernes Centralorganisation  
*Anders Bondo Christensen*

Overenskomstansattes Centralorganisation  
*Finn Busse Jensen*

Akademikernes Centralorganisation  
*Sine Sunesen*

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
*Anne Mette Winckelmann*

**BILAG 1**

Satser for køb af pensionsalder som led i frivillig fratræden for tjenestemænd født før 01.07.1939

**Satser gældende fra den 1. april 2005****Skalatrín/**

<b>Pens.alder</b>	<b>1-16</b>	<b>17-32</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>37</b>
07	55.717	48.701	34.671	34.721	37.641	41.444	44.423
08	56.529	49.398	35.136	35.185	38.105	41.908	44.888
09	57.365	50.114	35.613	35.663	38.583	42.386	45.365
10	58.223	50.850	36.104	36.153	39.073	42.876	45.856
11	59.105	51.606	36.607	36.657	39.577	43.380	46.360
12	60.012	52.383	37.125	37.175	40.095	43.898	46.878
13	60.943	53.181	37.657	37.707	40.627	44.430	47.410
14	61.899	54.001	38.204	38.254	41.174	44.977	47.957
15	62.882	54.843	38.766	38.816	41.736	45.539	48.518
16	63.893	55.709	39.343	39.393	42.313	46.116	49.096
17	64.930	56.599	39.936	39.986	42.906	46.709	49.688
18	65.997	57.513	40.545	40.595	43.515	47.318	50.298
19	67.092	58.452	41.171	41.221	44.141	47.944	50.924
20	68.218	59.417	41.815	41.865	44.785	48.588	51.567
21	69.375	60.409	42.476	42.526	45.446	49.249	52.229
22	70.531	61.400	43.137	43.186	46.106	49.909	52.889
23	71.685	62.388	43.796	43.846	46.766	50.569	53.548
24	72.871	63.405	44.474	44.523	47.443	51.246	54.226
25	74.088	64.448	45.169	45.219	48.139	51.942	54.921
26	75.337	65.519	45.883	45.932	48.852	52.655	55.635
27	76.618	66.616	46.614	46.614	47.937	50.615	52.819
28	77.933	67.744	47.366	47.366	47.659	49.165	50.598
29	79.282	68.901	48.137	48.137	48.137	48.430	49.166
30	80.667	70.087	48.928	48.928	48.928	48.928	48.928
31	82.088	71.305	49.740	49.740	49.740	49.740	49.740
32	83.546	72.555	50.573	50.573	50.573	50.573	50.573
33	85.041	73.837	51.428	51.428	51.428	51.428	51.428
34	86.576	75.153	52.305	52.305	52.305	52.305	52.305
35	88.152	76.503	53.206	53.206	53.206	53.206	53.206
36	89.768	77.888	54.129	54.129	54.129	54.129	54.129
37	91.426	79.310	55.077	55.077	55.077	55.077	55.077
38	93.160	80.795	56.067	56.067	56.067	56.067	56.067
39	94.942	82.323	57.086	57.086	57.086	57.086	57.086
40	96.770	83.890	58.130	58.130	58.130	58.130	58.130
41	98.647	85.499	59.203	59.203	59.203	59.203	59.203
42	100.572	87.149	60.303	60.303	60.303	60.303	60.303
43	102.658	88.937	61.495	61.495	61.495	61.495	61.495
44	104.801	90.774	62.719	62.719	62.719	62.719	62.719
45	107.003	92.662	63.978	63.978	63.978	63.978	63.978
46	109.266	94.601	65.271	65.271	65.271	65.271	65.271
47	113.980	98.642	67.965	67.965	67.965	67.965	67.965
48	121.192	104.823	72.085	72.085	72.085	72.085	72.085
49	129.182	111.672	76.651	76.651	76.651	76.651	76.651
50	141.994	122.654	83.973	83.973	83.973	83.973	83.973
51	158.460	136.767	93.381	93.381	93.381	93.381	93.381
52	175.743	151.581	103.258	103.258	103.258	103.258	103.258
53	195.856	168.821	114.751	114.751	114.751	114.751	114.751
54	220.012	189.526	128.554	128.554	128.554	128.554	128.554
55	247.101	212.745	144.034	144.034	144.034	144.034	144.034

**BILAG 2**

Satser for køb af pensionsalder som led i frivillig fratræden for tjenestemænd født 01.07.1939 - 30.06.1944

**Satser gældende fra den 1. april 2005**

**Skaltrin/**

<b>Pens.alder</b>	<b>1-16</b>	<b>17-32</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>37</b>
07	53.962	46.947	32.917	32.967	35.887	39.690	42.669
08	54.775	47.644	33.381	33.431	36.351	40.154	43.134
09	55.611	48.360	33.859	33.909	36.829	40.632	43.611
10	56.469	49.096	34.349	34.399	37.319	41.122	44.102
11	57.351	49.852	34.853	34.903	37.823	41.626	44.606
12	58.257	50.629	35.371	35.421	38.341	42.144	45.124
13	59.189	51.427	35.903	35.953	38.873	42.676	45.656
14	60.145	52.247	36.450	36.500	39.420	43.223	46.202
15	61.128	53.089	37.012	37.061	39.981	43.784	46.764
16	62.139	53.955	37.589	37.639	40.559	44.362	47.341
17	63.176	54.845	38.182	38.232	41.152	44.955	47.934
18	64.243	55.759	38.791	38.841	41.761	45.564	48.544
19	65.338	56.698	39.417	39.467	42.387	46.190	49.170
20	66.464	57.663	40.061	40.110	43.030	46.833	49.813
21	67.621	58.655	40.722	40.772	43.692	47.495	50.474
22	68.777	59.646	41.383	41.432	44.352	48.155	51.135
23	69.931	60.634	42.042	42.091	45.011	48.814	51.794
24	71.117	61.651	42.719	42.769	45.689	49.492	52.472
25	72.334	62.694	43.415	43.465	46.385	50.188	53.167
26	73.583	63.764	44.128	44.178	47.098	50.901	53.881
27	74.863	64.862	44.860	44.860	46.182	48.861	51.065
28	76.179	65.990	45.612	45.612	45.905	47.411	48.844
29	77.528	67.146	46.383	46.383	46.383	46.676	47.412
30	78.913	68.333	47.174	47.174	47.174	47.174	47.174
31	80.333	69.551	47.986	47.986	47.986	47.986	47.986
32	81.792	70.801	48.819	48.819	48.819	48.819	48.819
33	83.287	72.083	49.674	49.674	49.674	49.674	49.674
34	84.822	73.399	50.551	50.551	50.551	50.551	50.551
35	86.398	74.749	51.451	51.451	51.451	51.451	51.451
36	88.014	76.134	52.375	52.375	52.375	52.375	52.375
37	89.672	77.556	53.322	53.322	53.322	53.322	53.322
38	91.405	79.041	54.313	54.313	54.313	54.313	54.313
39	93.188	80.569	55.331	55.331	55.331	55.331	55.331
40	95.016	82.136	56.376	56.376	56.376	56.376	56.376
41	96.893	83.745	57.448	57.448	57.448	57.448	57.448
42	98.818	85.395	58.549	58.549	58.549	58.549	58.549
43	100.904	87.183	59.741	59.741	59.741	59.741	59.741
44	103.047	89.020	60.965	60.965	60.965	60.965	60.965
45	105.249	90.907	62.224	62.224	62.224	62.224	62.224
46	107.512	92.847	63.517	63.517	63.517	63.517	63.517
47	112.226	96.888	66.211	66.211	66.211	66.211	66.211
48	119.438	103.069	70.331	70.331	70.331	70.331	70.331
49	127.428	109.918	74.897	74.897	74.897	74.897	74.897
50	140.240	120.900	82.218	82.218	82.218	82.218	82.218
51	156.706	135.013	91.627	91.627	91.627	91.627	91.627
52	173.989	149.827	101.503	101.503	101.503	101.503	101.503
53	194.102	167.067	112.997	112.997	112.997	112.997	112.997
54	218.258	187.772	126.800	126.800	126.800	126.800	126.800

55 245.347 210.991 142.280 142.280 142.280 142.280 142.280

### BILAG 3

Satser for køb af pensionsalder som led i frivillig fratræden for tjenestemænd født 01.07.1944 og senere

#### Satser gældende fra den 1. april 2005

Skaltrin/

Pens.alder	1-16	17-32	33	34	35	36	37
07	48.157	41.520	28.246	28.296	31.216	35.019	37.999
08	48.926	42.179	28.686	28.735	31.655	35.458	38.438
09	49.717	42.857	29.137	29.187	32.107	35.910	38.890
10	50.529	43.553	29.601	29.651	32.571	36.374	39.354
11	51.363	44.268	30.078	30.128	33.048	36.851	39.831
12	52.220	45.003	30.568	30.618	33.538	37.341	40.321
13	53.101	45.758	31.072	31.121	34.041	37.844	40.824
14	54.006	46.534	31.589	31.638	34.558	38.361	41.341
15	54.936	47.331	32.120	32.170	35.090	38.893	41.873
16	55.892	48.150	32.666	32.716	35.636	39.439	42.419
17	56.874	48.992	33.227	33.277	36.197	40.000	42.980
18	57.883	49.857	33.804	33.854	36.774	40.577	43.556
19	58.919	50.745	34.396	34.446	37.366	41.169	44.149
20	59.985	51.658	35.005	35.055	37.975	41.778	44.757
21	61.079	52.596	35.630	35.680	38.600	42.403	45.383
22	62.173	53.534	36.255	36.305	39.225	43.028	46.008
23	63.264	54.469	36.879	36.929	39.849	43.652	46.631
24	64.386	55.431	37.520	37.570	40.490	44.293	47.273
25	65.538	56.418	38.178	38.228	41.148	44.951	47.931
26	66.719	57.431	38.853	38.903	41.823	45.626	48.606
27	67.931	58.469	39.546	39.546	40.868	43.546	45.750
28	69.176	59.536	40.257	40.257	40.550	42.055	43.488
29	70.452	60.630	40.986	40.986	40.986	41.279	42.016
30	71.762	61.753	41.735	41.735	41.735	41.735	41.735
31	73.106	62.905	42.503	42.503	42.503	42.503	42.503
32	74.486	64.088	43.291	43.291	43.291	43.291	43.291
33	75.901	65.300	44.100	44.100	44.100	44.100	44.100
34	77.353	66.545	44.930	44.930	44.930	44.930	44.930
35	78.844	67.823	45.781	45.781	45.781	45.781	45.781
36	80.372	69.133	46.655	46.655	46.655	46.655	46.655
37	81.941	70.478	47.551	47.551	47.551	47.551	47.551
38	83.581	71.884	48.489	48.489	48.489	48.489	48.489
39	85.267	73.329	49.452	49.452	49.452	49.452	49.452
40	86.997	74.812	50.441	50.441	50.441	50.441	50.441
41	88.773	76.333	51.455	51.455	51.455	51.455	51.455
42	90.594	77.895	52.496	52.496	52.496	52.496	52.496
43	92.567	79.586	53.624	53.624	53.624	53.624	53.624
44	94.595	81.324	54.782	54.782	54.782	54.782	54.782
45	96.679	83.110	55.973	55.973	55.973	55.973	55.973
46	98.820	84.945	57.196	57.196	57.196	57.196	57.196
47	103.280	88.768	59.745	59.745	59.745	59.745	59.745
48	110.102	94.616	63.643	63.643	63.643	63.643	63.643
49	117.662	101.096	67.963	67.963	67.963	67.963	67.963
50	129.783	111.485	74.890	74.890	74.890	74.890	74.890
51	145.361	124.837	83.791	83.791	83.791	83.791	83.791
52	161.712	138.853	93.135	93.135	93.135	93.135	93.135
53	180.741	155.163	104.008	104.008	104.008	104.008	104.008

54	203.594	174.752	117.067	117.067	117.067	117.067	117.067
55	229.223	196.719	131.712	131.712	131.712	131.712	131.712

## 25. Cirkulære om Tjenesterejseaftalen

### Indhold:

1. Indledning
2. Ændringer i aftalen
3. Generelle bemærkninger
4. Bemærkninger til de enkelte bestemmelser
5. Ikrafttræden mv.

### 1. Indledning

Personalestyrelsen og Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation har indgået vedlagte aftale af 30. juni 2000 om tjenesterejser.

Aftalen træder i kraft pr. 1. august 2000, idet dog bestemmelsen i aftalens § 15, stk. 2, om kilometergrænsen allerede træder i kraft pr. 1. januar 2000.

### 2. Ændringer i aftalen

#### Baggrund

Ændringerne i tjenesterejseaftalen har bl.a. baggrund i de ændringer, der blev gennemført i ligningslovens bestemmelser om den skattemæssige behandling af rejsegodtgørelser mv. ved lov nr. 955 af 20. december 1999.

#### Ændringer

Af væsentlige ændringer i forhold til den tidligere tjenesterejseaftale kan nævnes:

– *Tjenesterejser i Danmark og på Færøerne*

For tjenesterejser i Danmark og på Færøerne, der er forbundet med overnatning, og som varer minimum 24 timer, udbetales som hidtil time- og dagpenge (§§ 20 og 22).

Hvis den ansatte anmoder om det, kan tjenestestedet dog i stedet tillade, at rimelige merudgifter til de tre hovedmåltider refunderes mod dokumentation, samt at der ydes et beløb til dækning af småforholdigheder mv. (§ 20, stk. 2).

– *Forhøjelse af dagpengesatsen*

Dagpengesatsen er for nogle lande blevet forhøjet – herunder satsen for Danmark og Færøerne mens den for andre lande er blevet nedsat.

– *Mulighed for lokal forhøjelse af dagpengesatserne*

Dagpengene for Danmark og Færøerne samt en række udenlandske destinationer kan ved lokal aftale forhøjes op til et angivet maksimum.

En sådan forhøjelse kan aftales at være generelt gældende eller kan være begrænset til særlige tjenesterejser, lande, byer eller særlige destinationer mv. i det enkelte land. Derimod er det ikke hensigten, at der skal differentieres mellem ansatte med forskellig lønindplacering, rang eller lignende.

– *Udokumenteret nattillæg*

Lokale aftaler om ydelse af udokumenteret nattillæg er bortfaldet, idet satsen for udokumenteret nattillæg er centralt fastsat.

– *Udstationering*

Nedsættelsen af time- og dagpenge samt hoteldispositionsbeløb og udokumenteret nattillæg fra og med den 29. dag under udstationering i Danmark er ændret fra 1/3 til 1/4.

– *Kørselsgodtgørelse*

Maksimumgrænsen for ydelse af godtgørelse efter høj sats for kørsel i privat bil eller på privat motorcykel ændres fra 12.000 til 20.000 km. i et kalenderår med virkning fra 1. januar 2000.

Oversigt over former for godtgørelse af merudgifter til måltider o.l. på tjenesterejser

Nedenstående skema viser hovedprincipper for godtgørelse af merudgifter til måltider o.l. under tjenesterejser.

	Tjenesterejser uden overnatning/ mindre end 24 timers varighed	Tjenesterejser med overnatning og af minimum 24 timers varighed		Udstationering
	(§ 19)	Danmark og Færøerne (§ 20)	Udlandet og Grønland (§ 21)	(§ 33)
Time- og dagpenge	÷	+	Tjenestestedet kan tillade	+
Refusion af rimelige merudgifter mod dokumentation samt ydelse af procentgodtgørelse	÷	Tjeneste-stedet kan tillade	+	÷
Refusion af rimelige merudgifter mod dokumentation	+	Kun for ansatte i lr. 37 og derover (jf. § 51)	÷	Mulighed for lokal aftale for afgrænsede grupper (§ 34, stk. 2) samt for enkeltpersoner (jf. § 51)

### Tjenesterejser, hvor der ydes time- og dagpenge

Hvis der ydes gratis måltider i tilknytning til tjenesterejser, hvor der ydes time- og dagpenge, reduceres time- og dagpengebeløbet med 15 % for morgenmad, 30 % for frokost og 30 % for middag.

Ved ydelse af samtlige 3 hovedmåltider udbetales der således 25 % af time- og dagpengebeløbet til dækning af småforbrødenheder mv.

### Tjenesterejser, hvor merudgifter refunderes mod dokumentation

Hvis der ydes gratis måltider i tilknytning til tjenesterejser, hvor merudgifter til måltider refunderes mod dokumentation, og der ydes procentgodtgørelse, kan merudgifter vedrørende samme hovedmåltid(er) ikke refunderes mod dokumentation.

Ved ydelse af samtlige 3 hovedmåltider kan merudgifter til måltider således ikke refunderes. Ydelse af gratis måltider påvirker dog ikke retten til procentgodtgørelse, jf. § 20, stk. 2 og § 21, stk. 2.

## 3. Generelle bemærkninger

### Personkreds

Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af, eller efter bemyndigelse fra Personalestyrelsen, og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der har tilsluttet sig disse.

Aftalens regler og sats vil også kunne finde vejledende anvendelse for statsligt personale i øvrigt, som har haft merudgifter på tjenesterejser.

### Merudgifter

Aftalens formål er at dække de merudgifter, der er forbundet med tjenesterejser. Ved merudgifter forstås alene de ekstraudgifter, som den ansatte påføres på en tjenesterejse.

Der kan derfor ikke hverken direkte eller indirekte gives økonomisk kompensation for ulemper e.l. Honorering for eventuelle ulemper, f.eks. særligt belastende rejseaktivitet eller varetagelse af særlige opgaver i forbindelse med tjenesterejser, må ske via de muligheder, der ligger i den lokale løndannelse.

### Kompetence

Hvor der i aftalen skal gives godkendelse, foretages skøn e.l., ligger kompetencen hos pågældende ministerium eller hos den institution, virksomhed mv., som afgørelseskompetencen -eventuelt er blevet delegeret til. Den myndighed, der faktisk har kompetencen, kaldes i aftalen for tjenestestedet.

### **Samarbejdsudvalg**

Hvis tjenestestedet fastsætter retningslinier for den lokale anvendelse af reglerne i tjenesterejseaftalen, vil det være naturligt forinden at behandle disse i samarbejdsudvalget.

### **Bemyndigelse**

Hvor der i aftalen er adgang til at indgå lokale aftaler, forudsættes det, at kompetencen til at indgå sådanne aftaler på såvel arbejdsgiversiden som arbejdstagersiden delegeres i videst muligt omfang.

### **Rejsebureauudvalgelser herunder hoteller**

Statens og Kommunernes Indkøbs Service A/S har indgået rammekontrakter om rejsebureauudvalgelser, der bl.a. omfatter anvisning mv. af hoteller. Disse hoteller bør benyttes i det omfang, det er muligt. Oplysning om hotellerne fås ved henvendelse til Statens og Kommunernes Indkøbs Service A/S eller rejsebureauerne Carlson Wagonlit Travel eller DSB Rejsebureau.

### **Forsikring**

Vedrørende forsikringstegning henvises til Finansministeriets cirkulære af 1. juli 1998 (Fmst. nr. 065-98) om tjenesterejseforsikringen samt til aftalens § 52.

### **Regulering**

Alle satser (transportgodtgørelse, udokumenteret nattillæg, time- og dagpenge, procentgodtgørelse samt hoteldispositionsbeløb) reguleres én gang årligt pr. 1. januar.

### **Satsreguleringscirkulære**

Med dette cirkulære udsendes kun regelsættet om tjenesterejser. De regulerede satser vil blive udsendt i et særligt satsreguleringscirkulære, som Personalestyrelsen udsender årligt, normalt 1. januar.

Der udsendes et ekstraordinært satsreguleringscirkulære pr. 1. august 2000.

### **Bonuspoint**

Bonuspoint, rabatter o.l. optjent i forbindelse med tjenesterejser tilhører tjenestestedet og må kun anvendes i forbindelse med tjenesterejser. Tjenestestedet har pligt til at sikre, at optjente bonuspoint, rabatter o.l. anvendes efter hensigten med henblik på at reducere institutionens samlede omkostninger til tjenesterejser.

### **Oplysningspligt til skattemyndighederne**

For de offentlige arbejdsgivere er der oplysningspligt over for skattemyndighederne om udbetaling af godtgørelse efter tjenesterejseaftalen.

Oplysningspligten omfatter:

- Time- og dagpenge
- Transportgodtgørelse (for kørsel i privat bil eller på privat motorcykel samt for benyttelse af privat knallert eller cykel)
- Udokumenteret nattillæg
- Procentgodtgørelse

Såfremt der ikke udbetales maksimumsatser for time- og dagpenge, hhv. procentgodtgørelse i henhold til tjenesterejseaftalens § 22, stk. 3, kan det være nødvendigt, at tjenestestedet attesterer dette til brug for den ansattes dokumentation over for skattemyndighederne.

### **Nærmere vejledning**

Nærmere vejledning om anvendelse og fortolkning af aftalens bestemmelser findes i kap. 23 i Finansministeriets Personaleadministrative Vejledning (PAV).

## **4. Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**

*Ad § 1, stk. 1*

Aftalen gælder for ansatte inden for det definerede område, forudsat at tjenesterejsen udføres som et led i ansættelsesforholdet, herunder tjenesterejser i forbindelse med tilskudsfinansierede aktiviteter (forskningsrådsmidler, EU-finansierede projekter e.l.).

*Ad § 1, stk. 4*

Opmærksomheden henledes bl.a. på særlige bestemmelser om:

- Nordisk tjenestemandsudveksling, jf. cirkulære af 16. august 1999 om nordisk udveksling af personale i statsadministrationen (Fmst. nr. 043-99)
- Ph.d.-stipendiater, jf. cirkulære af 25. november 1997 om lønnede ph.d.-stipendiater (Fmst. nr. 67/97)
- Kandidatstipendiater, jf. cirkulære af 22. juni 1993 om stillingsstruktur ved højere uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriet (APD nr. 44/93), cirkulære af 5. marts 1997 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner (Fmst. nr. 15/97) samt cirkulære af 5. marts 1997 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet (Fmst. nr. 19/97).

*Ad § 13, stk. 3*

Rabatordninger mv. kan anvendes, hvis der er enighed herom mellem den ansatte og tjenestestedet.

*Ad § 18, stk. 2*

I det omfang, der ydes gratis måltider i tilknytning til tjenesterejsen, reduceres time- og dagpengene, jf. § 22, stk. 4. Ydelse af gratis måltider påvirker ikke retten til den i § 20, stk. 2 og § 21, stk. 2, nævnte procentgodtgørelse.

*Ad § 19*

På tjenesterejser, der varer mindre end 24 timer, godtgøres rimelige merudgifter til måltider o.l. mod dokumentation. Ved afgørelsen af, hvorvidt der er tale om rimelige merudgifter, er det ikke afgørende, om måltidet indtages inden for eller uden for normal arbejdstid, men må afhænge af en samlet vurdering af, om den ansatte er påført rimelige merudgifter.

*Ad § 21, stk. 1*

Der kan kun refunderes merudgifter til de 3 hovedmåltider. Udgifter til småfornødenheder mv. godtgøres med procentgodtgørelse i henhold til § 21, stk. 2.

*Ad § 20, stk. 2 og § 21, stk. 3*

Der kan ikke på den samme tjenesterejse ydes godtgørelse efter mere end ét af de i § 18 nævnte principper. Der kan således ikke på en tjenesterejse, der er forbundet med overnatning, og som varer 24 timer eller mere, den ene dag ydes time- og dagpenge og den anden dag refusion af merudgifter til måltider samt procentgodtgørelse.

*Ad § 32, stk. 1*

Lokale aftaler om ydelse af udokumenteret nattillæg i henhold til tjenesterejseaftalen af 8. marts 1999 er bortfaldet, jf. § 49, stk. 2.

*Ad § 34, stk. 1*

Det bemærkes, at time- og dagpenge som udgangspunkt er skattefri i indtil 12 måneder efter de nugældende skatteregler, jf. ligningslovens § 9A, stk. 5, således som denne er affattet ved lov nr. 955 af 20. december 1999.

*Ad § 34, stk. 2*

Den lokale aftalemulighed for under udstationering at yde godtgørelse af merudgifter mod dokumentation, i stedet for time- og dagpenge, kan gælde for hele eller dele af udstationeringsperioden.

Selv om merudgifter godtgøres mod dokumentation, ydes der ikke procentgodtgørelse under udstationering.

Refusion af merudgifter mod dokumentation vil som udgangspunkt ikke være skattepligtig efter de nugældende skatteregler.

*Ad § 35*

Nedsættelse af godtgørelser kan tidligst ske 28 dage efter, at den ansatte har fået oplyst, at der er tale om udstationering. Nedsættelsen sker således med virkning fra en senere dag end den 29. dag, såfremt den ansatte først senere er blevet oplyst om, at der var tale om en udstationering. Det anbefales, at meddelelse om udstationering så vidt muligt sker skriftligt.

*Ad § 42*

Tjenestestedet kan tillade hjemrejser med fly fra og til destinationer i Danmark og på Færøerne, hvis det i den konkrete situation er det mest hensigtsmæssige og økonomiske for tjenestestedet. Under samme betingelser kan tjenestestedet tillade, at den ansatte benytter privat transportmiddel mod at få udbetalt godtgørelse pr. km i henhold til § 14, dog maksimalt med et beløb, der svarer til udgiften til billigste offentlige transportmulighed, jf. § 10, stk. 2 og 3.

*Ad § 44, stk. 4*

I henhold til ligningsloven kan Ligningsrådet fastsætte en højere skattefri sats for lande med et særligt højt omkostningsniveau. Dagpengesatserne vil blive forhøjet i samme omfang, og de forhøjede satser vil fremgå af det til enhver tid gældende satsreguleringscirkulære.

*Ad § 50*

Medmindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser, kan reglerne i aftalen kun fraviges efter bemyndigelse fra Personalestyrelsen.

*Ad § 51*

Et valg af godtgørelsesprincip truffet i henhold til tidligere tjenesterejseaftaler er bindende indtil den tidligere periodes udløb, dog højst 2 år.

Der kan dog inden for 3 måneder fra aftalens ikrafttræden indgås aftale mellem tjenestestedet og den ansatte om, at et tidligere truffet valg om afregning mod dokumentation bortfalder.

*Ad § 52*

Tjenesterejseforsikringen beror på en aftale indgået mellem Statens og Kommunernes Indkøbs Service A/S og det forsikringselskab, der til enhver tid er valgt efter forudgående EU-udbud. Det nærmere indhold af de nævnte forsikringer samt tjenesterejseforsikringens dækningsområde fremgår af den til enhver tid etablerede forsikringsordning.

Den for tiden gældende forsikringsordning fremgår af Finansministeriets cirkulære nr. 122 af 1. juli 1998 om tjenesterejseforsikringen (Fmst. nr. 065-98).

**5. Ikrafttræden mv.**

Cirkulæret træder i kraft den 1. august 2000, idet dog bestemmelsen om kilometergrænsen allerede træder i kraft den 1. januar 2000.

Den 1. august 2000 ophæves cirkulære om tjenesterejseaftalen af 8. marts 1999 (Fmst. nr. 011-99).

Finansministeriet,  
Personalestyrelsen, den 30. juni 2000

P.M.V.  
E.B.  
*Marianne Ho*

## 26. Cirkulære om natpenge mv.

Finansministeriet og tjenestemændenes centralorganisationer har den 23. februar 1998 indgået aftale om natpenge mv., der har virkning fra 1. april 1998. Aftalen er optaget som bilag til cirkulæret.

Ændringerne, der i aftalen er markeret ved indstregninger i margenen, er en følge af den i forbindelse med aftaleforhandlingerne i 1997 aftalte omlægning af tillægssatserne til procentregulerede grundbeløb. I forbindelse med omlægningen ophæves den hidtidige dyrtidsregulering af natpengesatsen.

Cirkulæret har virkning fra 1. april 1998. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære nr. 142/95 af 13. september 1995 om natpenge mv. (Fmst. nr. 58/95).

Finansministeriet, den 26. februar 1998

P.M.V.  
E.B.

*Eva Hoff Sonne*

### BILAG 1

#### Aftale om natpenge mv.

I henhold til § 45, stk. 1, i lov om tjenestemænd fastsættes følgende:

#### Natpenge

**§ 1.** Til tjenestemænd i staten, der efter ordre eller ifølge godkendt tjenestefordeling udfører tjeneste i tiden kl. 17-06, ydes natpenge, der udgør 17,03 kr. pr. time (grundbeløb niveau 1.10.1997).

*Stk. 2.* Tjenestemænd, der har kostforplejning, oppebærer natpenge med halvdelen af den i stk. 1 anførte sats.

*Stk. 3.* For rådighedstjeneste på tjenestestedet, der indgår i arbejdstiden med 3/4, jf. § 8 stk. 1, i aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd, ydes der, når soverum ikke er stillet til rådighed, ligeledes natpenge med halvdelen af den i stk. 1 anførte sats. Ved soverum forstås værelse med seng (sovesofa e.l.) og sengeklæder samt adgang til bad og toilet.

*Stk. 4.* Endelig ydes natpenge med den i stk. 1 anførte sats for rejsetid som passager, såfremt der ikke er stillet soveplads til rådighed for tjenestemanden.

*Stk. 5.* For arbejdsfri ophold uden for hjemstedet samt for rådighedstjeneste i hjemmet ydes ikke natpenge.

*Stk. 6.* Natpenge beregnes pr. påbegyndt halve time.

#### Godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, mandage, grundlovsdag og juleaftensdag

**§ 2.** Tjenestemænd i staten, der efter ordre eller ifølge godkendt tjenestefordeling udfører tjeneste på lørdage efter kl. 14 og mandage kl. 00-04, oppebærer en særlig godtgørelse herfor på 21,22 kr. pr. time (grundbeløb niveau 1.10.1997). Godtgørelsen beregnes pr. påbegyndt halve time.

Sådan godtgørelse ydes endvidere ved tjeneste i tidsrummet kl. 00-04 på hverdage efter følgende helligdage: nytårsdag, langfredag, 2. påskedag, store bededag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag og 2. juledag.

*Stk. 2.* Udføres sådan tjeneste på søn- og helligdage kl. 00-24, juleaftensdag efter kl. 14 eller grundlovsdag efter kl. 12, ydes en særlig godtgørelse herfor på 30,46 kr. pr. time (grundbeløb niveau 1.10.1997). Godtgørelsen beregnes pr. påbegyndt halve time.

*Stk. 3.* Hvis tjenestemanden udfører tjeneste på lørdage før kl. 14 som led i en forud tilrettelagt tjeneste, hvoraf halvdelen eller mere udføres efter kl. 14, ydes den i stk. 1 angivne godtgørelse for hele tjenesten.

*Stk. 4.* Hvis tjenestemanden udfører tjeneste på mandage inden kl. 6 som led i en forud tilrettelagt tjeneste, der påbegyndes søndag kl. 24 eller tidligere, ydes den i stk. 1 angivne godtgørelse for hele den del af tjenesten, der ligger inden kl. 6. Tilsvarende gælder tjeneste på de i stk. 1 nævnte hverdage efter visse helligdage.

Stk. 5. For rådighedstjeneste i hjemmet ydes ingen godtgørelse.

### **Godtgørelse for delt tjeneste**

§ 3. Tjenestemænd i staten, hvis tjeneste er opdelt i 3 dele, oppebærer herfor en godtgørelse på 46,71 kr. pr. dag (grundbeløb niveau 1.10.1997).

Stk. 2. Tjenestemænd, hvis tjeneste er delt således, at den strækker sig ud over 11 timer regnet fra første tjenesteafsnits påbegyndelse til sidste tjenesteafsnits afslutning, oppebærer en godtgørelse på 5,03 kr. pr. time (grundbeløb niveau 1.10.1997). Godtgørelsen ydes for samtlige timer, der strækker sig ud over 11 timer, således at også mellemliggende tjenestefri timer medregnes. Godtgørelsen beregnes pr. påbegyndt halve time.

Stk. 3. Bestemmelserne i nærværende paragraf omfatter ikke søfartspersonale, for hvilket der kan fastsættes særlige bestemmelser.

### **Godtgørelse for indgreb i på forhånd fastlagte fridage**

§ 4. Hvis der ved omlægning af tjenesten (i modsætning til tilfældigt overarbejde) op til eller efter en fridag sker afkortning af den på forhånd tilrettelagte frihedsperiode, men således at betingelsen for at betragte fridagen som givet fortsat er opfyldt, ydes der tjenestemanden en godtgørelse på 11,30 kr. (grundbeløb niveau 1.10.1997) for hver fulde time, afkortningen af den på forhånd fastlagte frihedsperiode omfatter.

Stk. 2. Reglen i stk. 1 gælder ikke, hvis indgrebet er foranlediget af funktion i højere stilling, for hvilken der ydes funktionsvederlag i henhold til aftale indgået i medfør af § 2, stk. 3, i aftale om betaling mv. under midlertidig tjeneste i højere stilling.

### **Regulering**

§ 5. De i §§ 1-4 anførte godtgørelser procentreguleres i overensstemmelse med reglerne i aftale om justering af tjenestemandslønninger mv.

### **Specielle bestemmelser**

§ 6. Denne aftale gælder ikke for tjenestemandsansatte sygeplejersker samt for tjenestemænd, for hvem der ved aftale er fastsat særligt tillæg for de i §§ 1-4 omhandlede tjenester.

### **Ikrafttræden**

§ 7. Denne aftale er gældende fra 1. april 1998 og kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til 1. april 1999. Samtidig ophæves aftale af 7. september 1995 om natpenge mv.

København den 23. februar 1998

Statsansattes Kartel Finansministeriet  
*Ove Hygym*

P.M.V. E.B.  
*Eva Hoff Sonne*

Statstjenestemændenes Centralorganisation II  
*Tommy Agerskov Thomsen*

Akademikernes Centralorganisation  
e.b.  
*Marie Zelander*

Lærernes Centralorganisation  
*Anni Herfort Andersen*

## 27. Uddrag af cirkulære om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd

### Merarbejde

**§ 23.** Til tjenestemænd, der ikke er omfattet af reglerne om højeste arbejdstid, jf. § 1, kan der ydes godtgørelse for tjenstligt merarbejde, hvis merarbejdet

- er pålagt tjenestemanden efter særlig ordre eller i henhold til godkendt tjenstefordeling, eller
- har været en forudsætning for en forsvarlig varetagelse af de tjenstlige pligter, der er forbundet med stillingen, samt hvis merarbejdet
- er af midlertidig karakter og
- er af større omfang og
- har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være kortere end 4 uger.

*Stk. 2.* Der kan dog ikke ydes merarbejdsgodtgørelse til tjenestemænd, der oppebærer topchefstillæg, samt til tjenestemænd, der er omfattet af protokollat 1 til aftalen om lokalløn og chefløn.

*Stk. 3.* Til tjenestemænd i egentlige chefstillinger og tilsvarende stillinger kan der kun ydes merarbejdsgodtgørelse, hvis det samlede merarbejde på årsbasis væsentligt overstiger 140 timer.

*Stk. 4.* Specialkonsulenter i lønramme 35 og konsulenter i lønramme 36, som er ansat 1. april 1993 eller senere, er omfattet af reglerne for chefstillinger, jf. stk. 3. Det pågældende ministerium kan bestemme, at det samme gælder specialkonsulenter og konsulenter ansat før dette tidspunkt, idet der samtidig hermed ydes et tillæg på 16.100 kr. i årligt grundbeløb (niveau oktober 1997).

*Stk. 5.* Til tjenestemænd, der får særlige tillæg, herunder rådighedstillæg, som godtgørelse for over-/merarbejde mv., kan der kun ydes merarbejdsgodtgørelse, hvis det samlede merarbejde er væsentligt større end det over-/merarbejde, der forudsættes dækket af tillægget.

**§ 24.** Merarbejdsgodtgørelse ydes på grundlag af en skriftlig indberetning fra tjenestemanden til dennes foresatte om merarbejdets omfang og karakter.

*Stk. 2.* Indberetningen foretages, når merarbejdet er afsluttet eller, hvis merarbejdet strækker sig over længere tid, mindst hvert kvartal. Tjenestemænd i egentlige chefstillinger og tilsvarende stillinger samt specialkonsulenter og konsulenter, der er omfattet af merarbejdsreglerne for chefer, jf. § 23, stk. 4, indberetter dog kun merarbejde én gang om året.

*Stk. 3.* Tjenestemandens foresatte skal attestere indberetningen, herunder det angivne timeforbrug. Den foresatte skal efter drøftelse med tjenestemanden afgive en indstilling på grundlag af sin vurdering af indberetningen.

**§ 25.** Merarbejdsgodtgørelsen fastsættes af det pågældende ministerium hurtigst muligt efter tjenestemandens indberetning af merarbejdets omfang.

*Stk. 2.* Merarbejdsgodtgørelse ydes så vidt muligt i form af afspadsring. Afspadsringens længde fastsættes under hensyntagen til merarbejdets omfang.

*Stk. 3.* Afspadsringen bør normalt afvikles inden udgangen af det kvartal, der ligger umiddelbart efter tidspunktet for opgørelsen af merarbejdet. I særlige tilfælde kan afspadsringen dog udskydes i op til 1 år efter opgørelsestidspunktet.

*Stk. 4.* Hvis godtgørelsen fastsættes i form af et bestemt antal afspadsringstimer/-dage, kan der ikke ske ændring heri, selv om afspadsringen udskydes, jf. stk. 3, eller den konverteres til betaling, jf. § 26, stk. 1.

*Stk. 5.* Meddelelse om afspadsring gives tjenestemanden med et passende varsel, der normalt ikke bør være mindre end 14 dage.

**§ 26.** Hvis afspadsring ikke kan finde sted, godtgøres merarbejdet med betaling. Betalingens størrelse fastsættes under hensyntagen til merarbejdets omfang og tjenestemandens lønmæssige placering. Tjenestemanden kan vælge i stedet at få ikke-afviklet afspadsring konverteret til omsorgsdage, jf. § 27.

*Stk. 2.* Hvis afspadsringen er udskudt i henhold til § 25, stk. 3, og afspadsringen konverteres til betaling, skal godtgørelsen udbetales, inden der er gået 1 år efter opgørelsestidspunktet.

## **Adresser**

### **BUPL**

Blegdamsvej 124  
2100 København Ø  
Tlf. 35 46 50 00

### **BUPL's centrale kontaktperson**

Jens Busk  
Mindegade 12 B  
8000 Århus  
Tlf. 86 19 49 94  
Mobil 51 29 05 25  
E-mail: jbu@bupl.dk

Bente Stoltze  
Blegdamsvej 124  
2100 København Ø  
Tlf. 35 46 51 38  
Mobil 40 45 36 38  
E-mail: bs@bupl.dk

### **Frie Grundskolers Fællesråd**

Ny Kongensgade 10, 1.  
1472 København K  
Tlf. 70 20 26 42

### **Danmarks Privatskoleforening**

Ny Kongensgade 10, 1.  
1472 København K  
Tlf. 70 20 26 42

### **Private gymnasier og Studenterkurser**

Ny Kongensgade 10, 1.  
1472 København K  
Tlf. 70 20 26 42

### **Lilleskolerne**

Ny Kongensgade 10, 1.  
1472 København K  
Tlf. 70 20 26 42

### **Foreningen af Kristne Friskoler**

Søndergade 26 B  
6700 Ribe  
Tlf. 97 35 20 99

### **Deutscher Schul- und Sprachverein für Nordschleswig**

Ramsherred 49 A  
6200 Aabenraa  
Tlf. 74 62 41 03

**PBU**

Kongens Vænge 8  
3400 Hillerød  
Tlf. 48 20 48 20

**Lærernes Pension**

Marina Park  
Sundkrogsgade 4  
2100 København Ø  
Tlf. 39 17 69 00

**Frie Grundskoler Lærerforening**

Ravnsøvej 6  
8240 Risskov  
Tlf. 87 46 91 10