

Kræftens Bekæmpelses barselsaftale

Denne barselsaftale er indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer.

Reglerne om ret til orlov og dagpenge i forbindelse med barsel eller adoption findes i den til enhver tid gældende barselslov. Barselsaftalen indeholder kun de særlige regler om løn og pension mv., som supplerer lovgivningens regler.

Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage

Kapitel 1. Dækningsområde

§ 1. Aftalen gælder for alle medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse, der har ret til løn under sygdom, og som er omfattet af en overenskomst, der henviser til denne aftale.

Stk. 2. For medarbejdere, der har ret til løn under sygdom, men ikke er omfattet af overenskomst, finder denne aftale også anvendelse, medmindre andet er aftalt i ansættelseskontrakten.

Stk. 3. Medarbejdere, der ikke har ret til løn under sygdom, og som er omfattet af en overenskomst, der henviser til denne aftale, omfattes af aftalen efter 2 års ubrudt ansættelse i Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 4. Medarbejdere omfattet af aftalen er berettiget til orlov i henhold til kapitel 2, i den periode, de er ansat i Kræftens Bekæmpelse.

Kapitel 2. Orlov

Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser

§ 2. En gravid medarbejder kan holde fri med løn til graviditetsundersøgelser, hvis undersøgelserne kun kan finde sted i arbejdstiden. Medarbejderen skal søge at placere fraværet, så arbejdstiden påvirkes mindst muligt.

Orlov før fødslen (graviditetsorlov)

§ 3. En gravid medarbejder har ret til graviditetsorlov med løn fra 6. uge før forventet fødsel (den ultralydsfaste dato). Kræftens Bekæmpelse søger fuld dagpengerefusion for graviditetsorloven efter gældende lovgivning.

Orlov før modtagelsen (adoption)

§ 4. En medarbejder, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark eller i udlandet, har ret til løn under orlov i den periode før modtagelsen, hvor medarbejderen har ret til dagpenge.

Bemærkning til § 4:

Ansatte, der skal modtage et adoptivbarn 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.

Hvis medarbejderen modtager et adoptivbarn i udlandet, gælder retten til lønnet orlov fra udrejsedagen og indtil barnet er modtaget, dvs. når de formelle betingelser for at tage barnet med ud af landet er opfyldt. Den almindelige adoptionsorlov regnes fra dette tidspunkt, uanset om medarbejderen bliver i udlandet, efter betingelserne for at tage barnet med ud af landet er opfyldt.

Medarbejdere, der skal modtage et adoptivbarn, der opholder sig på en institution eller lignende i Danmark, har ret til lønnet orlov i op til 1 uge før modtagelsen, hvis de i perioden har ret til dagpenge.

Orlov indtil 14 uger efter fødslen/modtagelsen (barselsorlov, adoptionsorlov og fædreorlov)

§ 5. Moderen har ret til orlov med løn i indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

Stk. 2. Faderen har i forbindelse med barnets fødsel/adoption ret til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen eller efter barnet kommer hjem (fædreorlov). Efter aftale med nærmeste leder kan de 2 uger placeres sammenhængende på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 3. En registreret partner har tilsvarende ret til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen eller efter barnet kommer hjem, under forudsætning af at partnerne har været samlevende forud for fødslen. Efter aftale med nærmeste leder kan de 2 uger placeres sammenhængende på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 4. Adoptanter har ret til orlov med løn *én ad gangen* i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet.

Stk. 5. Adoptanter har ret til orlov med løn *samtidig* i op til to sammenhængende uger efter barselsloven, inden for de første 14 uger efter barnets modtagelse.

Orlov efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen (forældreorlov)

§ 6. Moderen og faderen har hver ret til løn i 7 af de 32 ugers forældreorlov efter barselloven.

Stk. 2. Herudover har medarbejderen ret til løn i 7 af de 32 ugers forældreorlov. Hvis begge forældre er medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse, kan denne lønret dog højst udnyttes af forældrene i 7 uger tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 7 uger mellem sig.

Stk. 3. Adoptanter har hver ret til løn i 7 af de 32 ugers forældreorlov efter barselloven.

Stk. 4. Herudover har en adoptant ret til løn i 7 af de 32 ugers forældreorlov. Hvis begge adoptanter er medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse, kan denne lønret dog højst udnyttes af adoptanterne i 7 uger tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 7 uger mellem sig.

Stk. 5. Faderen/den anden adoptant har ret til at placere lønnet forældreorlov inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen.

Bemærkning til § 6, stk. 1-4:

En medarbejder har ret til 14 ugers lønnet forældreorlov. Hvis begge forældre/adoptanter er ansat i Kræftens Bekæmpelse, har de dog kun ret til 21 ugers lønnet forældreorlov tilsammen. Den lønret, der efter stk. 1 er forbeholdt moderen, henholdsvis faderen, kan ikke overføres til den anden af forældrene. Tilsvarende gælder med hensyn til den orlov, der efter stk. 3 er forbeholdt den enkelte adoptant.

Forældrene/adoptanterne kan holde lønnet forældreorlov samtidig, i forlængelse af hinanden eller på skift.

Bemærkning til § 6, stk. 5:

Sædvanligvis holdes forældreorloven efter den 14. uge efter barnets fødsel/modtagelse. En far/den anden adoptant kan dog vælge at holde lønnet forældreorlov sammen med den anden

af forældrene inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen. Det er ikke en betingelse, at ugerne holdes i tilknytning til en eventuel orlov efter § 5, stk. 2, 3 eller 5.

Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

§ 7. En medarbejder, der i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet har udskudt/forlænget sin orlov efter barselloven, udskyder/forlænger tilsvarende retten til løn efter denne aftales §§ 5 og 6.

Stk. 2. Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at medarbejderen fortsat er ansat hos Kræftens Bekæmpelse, når den udskudte/forlængede orlov holdes.

Bemærkning til § 7:

Reglerne om udskydelse/forlængelse af orlov i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet fremgår af barselloven. Det er en forudsætning for retten til løn, at Kræftens Bekæmpelse modtager fuld dagpengerefusion, når den udskudte/forlængede orlov holdes. Den ansatte får udbetalt aktuel løn, når den udskudte/forlængede orlov holdes.

Barnets hospitalsindlæggelse

§ 8. En medarbejder, hvis orlov forlænges på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barsellovens bestemmelser, har ret til løn i den forlængede periode, hvis indlæggelsen sker i en lønnet orlovsperiode.

Stk. 2. En medarbejder, hvis orlov udsættes på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barsellovens bestemmelser, har ret til løn i samme omfang som i den oprindelige orlovsperiode.

Bemærkning til § 8:

Hvis barnet hospitalsindlægges i en lønnet orlovsperiode, og medarbejderen ikke genoptager arbejdet, med den følge at orloven med dagpenge forlænges, forlænges lønretten tilsvarende. Hvis barnet hospitalsindlægges i en lønnet orlovsperiode, og medarbejderen under indlæggelsen genoptager arbejdet, med den følge at orloven med dagpenge udsættes, udsættes lønretten tilsvarende. HR kan bede medarbejderen om at fremsende dokumentation for barnets hospitalsindlæggelse til HR.

Dødfødsel, barnets død eller bortadoption

§ 9. 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 medarbejderen ikke allerede har udnyttet sin ret til orlov med løn efter denne aftale.

Stk. 2. Hvis barnet er dødfødt eller dør inden den 32. uge efter fødslen, bevarer faderen ret til orlov med løn efter § 5, stk. 2.

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 ret til orlov med løn efter denne aftale.

Faderens indtræden i moderens ret til fravær

§ 10. Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan faderen indtræde i moderens ret til barselsorlov, jf. barsellovens bestemmelser. Faderen har i sådanne tilfælde ret til løn under orloven.

Løn

§ 11. Lønnet orlov holdes før ulønnet orlov.

Stk. 2. Retten til orlov med løn efter dette kapitel er betinget af, at Kræftens Bekæmpelse modtager fuld dagpengerefusion efter barselloven, svarende til det maksimale dagpengebeløb i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Betingelsen om fuld dagpengerefusion til Kræftens Bekæmpelse 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 barsellovens beskæftigelseskrav
4. når en medarbejder har flere arbejdsgivere
5. når manglende dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes medarbejderens længerevarende ophold uden for landets grænser
6. når en medarbejder holder lønnet orlov efter § 5, stk. 3.

Bemærkning til § 11, stk. 2:

Forældre har efter barselloven 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.

Lønberegning

§ 12. For medarbejdere, der er berettiget til løn under sygdom, beregnes lønnen under orlov med løn på samme måde som løn under sygdom.

Stk. 2. For medarbejdere, der ikke er berettiget til løn under sygdom, men er omfattet af denne aftale, beregnes lønnen som gennemsnittet af de seneste 13 ugers lønindtægt bestående af timeløn, bonus samt eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg. I beregningsgrundlaget indgår endvidere fast påregnelige arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Pensionsbidrag

§ 13. Under orlov uden løn indbetaler Kræftens Bekæmpelse det sædvanlige pensionsbidrag til medarbejderens pensionsordning. Hvis forældreorlovens 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.

Bemærkning til § 13:

Der optjenes normal pensionsret under ulønnet orlov, uanset om medarbejderen 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.

Grundlaget for beregning af pensionsbidrag er den løn, som medarbejderen ville have fået, hvis vedkommende ikke havde været på orlov.

Optjening af ferie

§ 14. For bestemmelser vedrørende optjening af ferie i forbindelse med barsel henvises til Kræftens Bekæmpelses ferieaftale.

Stk. 2. Medarbejdere, der udstrækker forældreorlovens 32 uger til 40 eller 46 uger optjener ikke ferie med løn under 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 medarbejderen.

Stk. 2. Ikke-afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Der kan dog ske overførelse til det følgende kalenderår af

1. omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget
2. omsorgsdage, som den ansatte er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i et helt kalenderår.

Bemærkning til § 15:

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

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 denne barselsaftale.

Retten til at overføre omsorgsdage efter stk. 2, nr. 2 gælder både omsorgsdage, som knytter sig til et nyfødt barn, og omsorgsdage, som knytter sig til ældre børn.

§ 16. Medarbejderen aftaler tidspunktet for afholdelse af omsorgsdage med sin nærmeste leder. Lederen bør imødekomme medarbejderens ønske, medmindre fraværet vil være uforeneligt med arbejdet.

Stk. 2. Omsorgsdage kan holdes som hele eller halve dage.

§ 17. På omsorgsdage har den ansatte ret til sædvanlig løn, jf. § 12.

§ 18. Hvis medarbejderen bliver syg, før omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis medarbejderen bliver syg eller får andet lovligt forfald på omsorgsdagen, betragtes dagen som afholdt.

Bemærkning til § 18:

En omsorgsdag anses for påbegyndt ved arbejdstids begyndelse den pågældende dag.

Kapitel 4. Andre bestemmelser

Uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel

§ 19. Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel uden for det tidsrum, hvor medarbejderen har ret til orlov efter barselloven, betragtes som

graviditetsbetinget sygefravær.

Dokumentation mv.

§ 20. Medarbejder skal dokumentere tidspunktet for forventet fødsel overfor Kræftens Bekæmpelse ved at sende dokumentation fra læge eller jordemoder for forventet termin. Medarbejderen skal dokumentere tidspunktet for fødsel ved at sende en kopi af fødselsattest på barnet til HR.

Stk. 2. En medarbejder, der adopterer, skal dokumentere, at adoptionsmyndighederne kræver, at barnet hentes på sit opholdssted, jf. § 4.

Stk. 3. Medarbejderen skal efter anmodning dokumentere, at betingelserne i § 5, stk. 3, er opfyldt.

Stk. 4. Medarbejderen skal efter anmodning fra HR fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af Kræftens Bekæmpelses krav på dagpengerefusion.

Stk. 5. Medarbejderen skal efter anmodning fra HR give de oplysninger om den anden af forældrenes evt. afholdelse/forlængelse/udskydelse/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

§ 21. Aftalen har virkning fra 1. april 2015.

Stk. 2. Barselsbestemmelser i tidligere fællesaftaler, overenskomster og Kræftens Bekæmpelses fællesoverenskomst erstattes med denne aftale med virkning fra 1. april 2015.

Stk. 3. Det er en forudsætning for retten til orlov med løn efter § 5, stk. 3, at fødslen sker eller forventedes at ske den 1. april 2015 eller senere.

Stk. 4. Det er en forudsætning for retten til lønnet forældreorlov efter § 6, stk. 1 – 4, at fødslen eller modtagelsen sker eller forventedes at ske den 1. april 2015 eller senere. I tilfælde, hvor denne betingelse ikke er opfyldt, finder tidligere regler om barsel i medarbejderens overenskomst om barsel, adoption og omsorgsdage fortsat anvendelse.

Stk. 5. Aftalen kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018.


Stk. 6. Aftalen kan opsiges individuelt af den enkelte organisation/det enkelte forhandlingsfællesskab, eller af de underskrivende forhandlingsberettigede organisationer samlet.

Underskrifter

København, den 29. januar 2016


For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Charlotte Dehlie


DJØF som servicerende organisation


DM som servicerende organisation



For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød


For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen



For forskere
Marie Hargreave



For læger
Mogens Munch Nielsen


HK
Helle Thorsen


Fællestillidsrepræsentant, HK, Anne Marie Hansen


PROSA
Mikkel Norboe


Tillidsrepræsentant, PROSA, Niels Christensen


Kost- og Ernæringsforbundet
Hatun Ünsal




3F

Claus Hertz



Dansk Sygeplejeråd

Ulla Thomsen



Dansk Sygeplejeråd

Eva Lehgaard Kirkelund



Danske Socialrådgivere

Helge Rudi Andersen



Danske Bioanalytikere

Tina Groth-Andersen