

VEJLEDNING OM OMSORGS-DAGE 2020

OMSORGS-DAGE

- vejledning FA og Finansforbundet

INDHOLD

1. Indledning	2
2. Hvem er omfattet af bestemmelserne	2
A. Generelt	2
B. Hvilke medarbejdere har ret til omsorgsdage	2
3. Erhvervelse af ret til omsorgsdage	2
A. Medarbejdere, der arbejder hver dag	2
B. Medarbejdere, der ikke arbejder hver dag	3
C. Ved ansættelse	3
D. Ved tidsbegrænset ansættelse	3
4. Afholdelse af omsorgsdage	3
A. Hvordan kan de holdes	3
B. Aftale om afholdelse af omsorgsdage	3
C. Omsorgsdage og timebank	4
D. Ændring af aftalt omsorgsdag	4
E. Sygdom på en aftalt omsorgsdag	4
5. Ændring af ansættelsesforholdet i løbet af året	4
6. Opsigelse	5
Opførelse af omsorgsdage – lokalt aftalt at holde omsorgsdage ude ved opsigelse	5
Eksempel:	5
7. Betaling for ikke holdte omsorgsdage	6
Eksempel:	6
A. Betaling ved årets udgang	6
Eksempel 1	7
Eksempel 2:	7
B. Ved fratrædelse - lokalt aftalt at holde omsorgsdagene ude ved opsigelse	7
Eksempel:	7

1. Indledning

FA og Finansforbundet har i fællesskab udarbejdet denne vejledning om omsorgsdage.

Vejledningen tager højde for de ændringer, der blev aftalt ved OK20 og træder i kraft 1. januar 2021.

2. Hvem er omfattet af bestemmelserne

A. Generelt

For at være omfattet af bestemmelserne om omsorgsdage skal medarbejderen have et ansættelsesforhold og modtage fuld løn fra virksomheden. Det betyder, at medarbejdere, der er syge og får løn under sygdom, eller har orlov med løn, fx graviditets-, barsels- eller adoptionsorlov og orlov til pasning af døende, ligeledes er omfattet af bestemmelserne. Derimod tæller perioder, hvor medarbejderen ikke får løn eller fx kun får betalt pensionsbidrag fra virksomheden, ikke med. Det er fx tilfældet ved retmæssig eller aftalt orlov med dagpenge efter barselsorlovsreglerne eller ved orlov i forbindelse med barsel, hvor der kun betales pensionsbidrag eller ved andre former for orlov uden løn.

Udstationerede medarbejdere er ikke omfattet af bestemmelserne, medmindre det er aftalt, at de følger overenskomsterne.

B. Hvilke medarbejdere har ret til omsorgsdage

Retten til omsorgsdage omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af overenskomsterne. For studerende kan det aftales med den Faglige repræsentant som en del af den aftale, der i øvrigt fraviger overenskomsten, at omsorgsdagene udbetales efter bestemmelserne, dvs. at de får et tillæg på 1,92 % af den ferieberettigede løn.

Medarbejdere ansat på kontrakt har ret til omsorgsdage, hvis det specifikt er anført i deres individuelle kontrakt.

Medarbejdere ansat efter § 42 med midlertidig beskæftigelse i indtil 1 måned er ikke omfattet af bestemmelserne om omsorgsdage.

Ansatte efter § 44, dvs. medarbejdere med en arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentlig, respektive 34,7 timer månedlig, er berettiget til omsorgsdage, og det årlige antal beregnes forholdsmæssigt i forhold til antallet af ugentlige arbejdsdage, som deres arbejdstid er fordelt på.

3. Erhvervelse af ret til omsorgsdage

A. Medarbejdere, der arbejder hver dag

Efter bestemmelserne bliver medarbejdere, der arbejder hver dag (i gennemsnit 5 dage pr. uge), tildelt fem omsorgsdage den 1. januar, eventuelt den 1. september, hvis der er en lokalaftale om at følge ferieåret. Dette gælder, uanset om medarbejderen er heltidsansat eller deltidsansat. Ordningen betyder, at medarbejdere, der skifter virksomhed inden for FA's medlemsområde, ikke har krav på mere end fem omsorgsdage i et kalenderår/ferieår.

B. Medarbejdere, der ikke arbejder hver dag

Udgangspunktet er, at man er berettiget til det antal omsorgsdage, som man har arbejdsdage i gennemsnit i løbet af en arbejdsuge. Det gælder både ansatte på deltid, på fleksjob og studerende.

For medarbejdere, der ikke arbejder hver dag, fx fordi de arbejder hver anden uge, hver anden dag eller har 4-dages uge, beregnes antallet af omsorgsdage på samme måde som antallet af feriedage for den medarbejder, der ikke arbejder hver dag. Giver beregningen ikke et helt antal omsorgsdage, skal der rundes op eller ned, alt efter om decimalbrøken er over eller under 0,5. Når den er 0,5 rundes op. Giver beregningen fx 2,5 dage, skal der rundes op til 3 dage, men giver beregningen 2,4 dage, skal der rundes ned til 2 dage. Det er dog muligt at aftale nærmere retningslinjer for afrunding lokalt.

C. Ved ansættelse

Ved ansættelse på en anden dato end 1. januar beregnes antallet af omsorgsdage, som medarbejderen har ret til i ansættelsesåret, på følgende måde:

Der gives altid en omsorgsdag ved ansættelse og desuden yderligere en omsorgsdag for hvert hele kvartal i ansættelsesperioden. Det betyder, at ved ansættelse:

- senest 1. januar gives fem omsorgsdage
- senest 1. april gives fire omsorgsdage
- senest 1. juli gives tre omsorgsdage
- senest 1. oktober gives to omsorgsdage
- efter 1. oktober gives en omsorgsdag.

Dette gælder ikke, hvis medarbejderen i tildelingsåret har fået tildelt alle omsorgsdage fra tidligere arbejdsgiver inden for overenskomståret.

D. Ved tidsbegrænset ansættelse

Her gælder det princip om omsorgsdage, at der gives en omsorgsdag for ansættelse og en for hvert hele kvartal, den pågældende er ansat. Antallet af omsorgsdage er derfor afhængigt af den tidsbegrænsede ansættelse.

4. Afholdelse af omsorgsdage

Reglerne for afholdelse af omsorgsdage følger de almindelige regler for træk på timebanken. Det betyder, at afholdelse af frihed aftales med et rimeligt varsel. Udgangspunktet er, at friheden afholdes under hensyntagen til virksomhedens drift, hvilket vil sige, at virksomheden kan afvise en anmodning af driftsmæssige årsager. Omvendt kan friheden også aftales afholdt med dags varsel. Det er også muligt at afholde friheden som halve dage eller som enkelte timers frihed.

Det betyder ligeledes at medarbejderen har krav på frihed i op til 3 sammenhængende dage. Friheden skal være afviklet senest 3 måneder efter at ønske herom er fremsat.

Er der uenighed om afholdelse af frihed, kan spørgsmålet som altid indbringes for den Faglige repræsentant

5. Ændring af ansættelsesforholdet i løbet af året

Hvis ændringen er kendt på tidspunktet for tildelingen, skal der tages højde herfor ved tildeling af omsorgsdage.

6. Udbetaling af omsorgsdage

Omsorgsdagene kan udbetales efter reglerne om udbetaling fra timebanken. Det betyder, at medarbejderen kan vælge kontant udbetaling i forbindelse med en lønudbetaling. Betaling sker til den aktuelle timeløn inklusive pension.

7. Fratrædelse

Omsorgsdagene indskydes ved tildeling i timebanken. Hvis man på tidspunktet for tildelingen kender fratrædelsestidspunktet, opgøres antallet af ikke-afholdte omsorgsdage i forhold til kalenderåret ved fratrædelse. Dette gælder uanset om medarbejderen selv opsiger sin stilling eller medarbejderen bliver op sagt af virksomheden. Hvis man f.eks. den 1. januar/1.september ved, man skal fratræde i løbet af det nye tildelingsår. Opgøres omsorgsdagene efter følgende retningslinjer, hvorefter de indskydes i timebanken:

Ved fratrædelse:

- før 31. marts er der ret til en omsorgsdag
- før 30. juni er der ret til to omsorgsdage
- før 30. september er der ret til tre omsorgsdage
- senest 30. november er der ret til fire omsorgsdage
- efter 30. november er der ret til fem omsorgsdage

Såfremt medarbejderen samme år bliver ansat i en anden virksomhed under overenskomsten, er medarbejderen i denne situation berettiget til forholdsmæssig tildeling hos den nye arbejdsgiver, jf. afsnit 3 C ovenfor, idet det samlede antal omsorgsdage i et tildelingsår ikke kan overstige fem.

Finansforbundet
Applebys Plads 5
Postboks 1960
1411 København K
Telefon 32 96 46 00
post@finansforbundet.dk
www.finansforbundet.dk

FA
Amaliegade 7
1256 København K
Telefon 33 91 47 00
fa@fanet.dk
www.fanet.dk