
VEJLEDNING OM OMSORGS-DAGE

INDHOLD

HVEM ER OMFATTET AF BESTEMMELSERNE	3
A. Generelt.....	3
B. Hvilke medarbejdere har ret til omsorgsdage.....	3
ERHVERVELSE AF RET TIL OMSORGS DAGE	4
A. Medarbejdere, der arbejder hver dag.....	4
B. Medarbejdere, der ikke arbejder hver dag.....	4
C. Ved ansættelse	4
D. Ved tidsbegrænset ansættelse.....	4
AFHOLDELSE AF OMSORGS DAGE.....	5
A. Hvordan kan de holdes	5
B. Aftale om afholdelse af omsorgsdage	5
C. Omsorgsdage i timebanken	4
D. Ændring af aftalt omsorgsdag.....	6
E. Sygdom på en aftalt omsorgsdag.....	6
ÆNDRING AF ANSÆTTELSESFORHOLDET I LØBET AF ÅRET	7
OPSIGELSE	8
Opgørelse af omsorgsdage – lokalt aftalt at holde omsorgsdage ude ved opsigelse	8
Eksempel:.....	9
KONVERTERING/BETALING FOR IKKE HOLDTE OMSORGS DAGE	10
Eksempel:.....	10
A. Betaling ved årets udgang	10
Eksempel 1	11
Eksempel 2:.....	11
B. Ved fratrædelse - lokalt aftalt at holde omsorgsdagene ude ved opsigelse.....	11
Eksempel:.....	12

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 over trin 87/trin 248E på A-kontrakter har ligeledes ret til omsorgsdage. Mens ansatte på B-kontrakter kun har ret til omsorgsdage, hvis det specifikt er anført i deres individuelle kontrakt.

Medarbejdere ansat efter § 44 med midlertidig beskæftigelse i indtil 1 måned er ikke omfattet af bestemmelserne om omsorgsdage.

Ansatte efter § 46, 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.

Assurandører har ret til holde fem omsorgsdag pr. år. Assurandører betaler dog selv for dagene, medmindre der er aftalt noget andet lokalt. Det er en forudsætning for at assurandøren kan holde en omsorgsdag, at det på forhånd er aftalt lokalt, hvordan betalingen for omsorgsdagen skal ske.

3. ERHVERVVELSE AF RET TIL OMSORGS-DAGE

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. maj, hvis der er en lokalaf-tale 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 stude-rende.

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 antal-let 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 medar-bejderen 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 OMSORGS-DAGE

A. Hvordan kan de holdes

Udgangspunktet er, at dagene holdes som hele dage. Afholdelse af omsorgsdage aftales lokalt mellem virksomheden og medarbejderen. Der er intet i vejen for, at det kan aftales, at alle omsorgsdagene holdes i sammenhæng, ligesom der ikke er noget i vejen for, at alle dagene aftales holdt kort efter 1. januar. Omsorgsdage kan også holdes på lørdage eller søndage for medarbejdere, der arbejder på disse dage, fx på skiftehold eller i udvidet aftalt arbejdstid.

B. Aftale om afholdelse af omsorgsdage

Tidspunktet for afholdelse af omsorgsdage aftales med et rimeligt varsel, idet der dog ikke i bestemmelserne er fastlagt noget varsel for, hvornår en omsorgsdag skal afholdes. Udgangspunktet er, at omsorgsdage afholdes under hensyntagen til virksomhedens drift, hvilket vil sige, at virksomheden kan afvise en anmodning af driftsmæssige årsager. Omvendt kan en omsorgsdag også aftales afholdt med dags varsel. Det er også muligt at aftale lokalt, at omsorgsdage kan holdes som halve dage eller som enkelte timers frihed. Er der uenighed om afholdelse af omsorgsdage, kan spørgsmålet som altid indbringes for den Faglige repræsentant. Det vil dog være fornuftigt at aftale retningslinier for afholdelsen med den Faglige repræsentant eller i virksomhedens samarbejdsudvalg eller i en virksomhedsoverenskomst.

C. Omsorgsdage og timebank

Udgangspunktet er, at ikke afholdte omsorgsdage indskydes i timebanken ved tildelingsårets udløb, altså enten 31. december eller 30. april. Det betyder, at omsorgsdage, som ikke er afholdt, indskydes i timebanken ved årets udløb, jf. Standardoverenskomstens § 11. Har man eksempelvis afholdt to omsorgsdage, indskydes timer svarende til tre omsorgsdage, hvis man var berettiget til fem omsorgsdage i indeværende år.

Dette gælder, hvis ikke andet er aftalt. Fx at omsorgsdagene indskydes ved tildelingsårets start. Når timerne er indskudt i timebanken, følger de reglerne om træk på timebanken, jf. § 11, stk. 7. Det betyder eksempelvis, at medarbejderne har valgfrihed mellem udbetaling og afspadsning.

Ved opsigelse

Bliver en medarbejder opsagt eller siger en medarbejder selv sin stilling op i løbet af året, så skal alle ikke afholdte omsorgsdage indskydes i timebanken. Omsorgsdagene omregnes til timer og indskydes på timebanken på opsigelsestidspunktet.

4. AFHOLDELSE AF OMSORGS-DAGE

Fratrædelsestidspunkt er kendt på tildelingstidspunktet

Hvis medarbejderen i løbet af sit opsigelsesvarsel krydser udløbet af et tildelingsår (1. januar/1. maj), fordi hans eller hendes fratrædelsestidspunkt ligger i det nye tildelingsår, sker der en forholdsmæssig tildeling. Hvis en medarbejder med 6 måneders opsigelsesvarsel opsiges 1. oktober til fratrædelse med udgangen af marts og tildelingsåret følger kalenderåret, indskydes på opsigelsestidspunktet de omsorgsdage, som medarbejderen på dette tidspunkt ikke har afholdt i det år, som opsigelsen finder sted, samt to omsorgsdage for det nye tildelingsår (en omsorgsdag for hvert hele kvartal samt en omsorgsdag for opsigelsen).

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.

D. Ændring af aftalt omsorgsdag

En aftalt omsorgsdag kan normalt kun ændres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen. Hverken virksomheden eller medarbejderen kan ensidigt beslutte, at en aftalt omsorgsdag kan holdes på et andet tidspunkt. Virksomheden kan dog i særlige tilfælde ændre en aftalt omsorgsdag, hvis det sker i overensstemmelse med de regler, der gælder for pludselig annullering/ændring af aftalt ferie.

E. Sygdom på en aftalt omsorgsdag

Hvis medarbejderen bliver syg før omsorgsdagen, så omsorgsdagen ikke kan holdes på grund af sygdom, udskydes omsorgsdagen. Har medarbejderen aftalt at afholde et antal omsorgsdage i umiddelbar forlængelse af hinanden, så vil det alene være de omsorgsdage, hvor medarbejderen er syg, som udskydes, de øvrige dage betragtes som afholdt, medmindre det kan aftales med virksomheden, at omsorgsdagen udskydes.

5. ÆNDRING AF ANSÆTTELSESFORHOLDET I LØBET AF ÅRET

En medarbejder i uopsagt stilling, der arbejder hver dag, har som udgangspunkt ret til 5 omsorgsdage pr. 1. januar. Dette fastholdes uanset ændring af ansættelsesforholdet i løbet af året.

Overgår medarbejderen fx den 30. juni fra fuldtidsansættelse til deltidsansættelse, hvor der også arbejdes hver dag, og allerede har holdt 4 omsorgsdage inden overgangstidspunktet, har medarbejderen ret til 1 omsorgsdag i den resterende del af kalenderåret. Der skal ikke ske nogen form for omregning til timer. Er der derimod kun holdt 1 omsorgsdag inden den 30. juni, er der ret til 4 i resten af kalenderåret, uanset at disse er af kortere varighed.

For medarbejdere, der ikke arbejder hver dag, gælder samme princip. Overgår en medarbejder fx den 30. juni til en deltidsstilling, hvor der arbejdes hver anden dag, og allerede har holdt 3 omsorgsdage, er der 2 dage tilbage. Men da medarbejderen kun arbejder hver anden dag, medfører omregningsreglerne, at medarbejderen kun kan holde 1 omsorgsdag i resten af kalenderåret.

6. OPSIGELSE

Medmindre der er indgået en lokalaftale om andet, medfører en opsigelse, at ikke afholdte omsorgsdage omregnes til timer og indskydes i timebanken. Dette gælder uanset om medarbejderen selv opsiger sin stilling eller medarbejderen bliver opsagt af virksomheden.

Det betyder, at omsorgsdagene ikke kan varsles afholdt i forbindelse med opsigelse, heller ikke i forbindelse med fritstilling, medmindre det lokalt er aftalt, at omsorgsdage ikke er med i timebanken eller det specifikt med den enkelte medarbejder er aftalt i forbindelse med opsigelsen, at omsorgsdagene anses som afholdt fx i forbindelse med en fritstilling.

Opgørelse af omsorgsdage – lokalt aftalt at holde omsorgsdage ude ved opsigelse

Hvis det lokalt er aftalt, at omsorgsdagene ikke på noget tidspunkt, heller ikke i en opsigelsessituation indskydes i timebanken, medfører det, at ikke afholdte omsorgsdage kan varsles afholdt i en evt. hel- eller delvis fristillingsperiode.

Er der en sådan lokalaftale om specifikt, at holde omsorgsdagene ude af timebanken også i opsigelsessituationen, opgøres antallet af ikke-afholdte omsorgsdage i forhold til kalenderåret ved fratrædelse. Dette gælder ligeledes, hvis fratrædelsestidspunktet er kendt på tildelingstidspunktet fx, hvis man den 1. januar/1. maj ved, man skal fratræde i løbet af det nye tildelingsår.

I disse situationer opgøres ikke forbrugte omsorgsdage efter følgende retningslinjer: 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

Har medarbejderen holdt alle omsorgsdage eller flere, end beregningen giver ret til, kan virksomheden ikke kræve, at medarbejderen betaler for de overskydende dage. Har medarbejderen derimod ikke brugt alle de dage, vedkommende har ret til, og hvis medarbejderen ikke er fritstillet, skal der betales for de resterende dage på fratrædelsestidspunktet efter reglerne for betaling af ikke holdte omsorgsdage.

Omregningen sker med udgangspunkt i antallet af timer og dage pr. uge, som medarbejderen er ansat til på opsigelsestidspunktet:

6. OPSIGELSE

Eksempel:

Udgangspunktet i eksemplet er en medarbejder med en ugentlig arbejdstid på 37 timer svarende til 160,33 timer om måneden, som har 2 ikke-afholdte omsorgsdage:

$$\frac{160,33 \times 12 \times 2}{52 \times 5} = 14,8 \text{ timer}$$

Fratræder en medarbejder, så udbetales indestående i timebanken, herunder eventuelt ikke afholdte omsorgsdage.

7. BETALING FOR IKKE HOLDTE OMSORGS-DAGE

Har en medarbejder ved årets slutning ikke brugt alle omsorgsdagene, skal de resterende dage konverteres til timer og indskydes i timebanken.

Eksempel:

Udgangspunktet i eksemplet er en medarbejder med en ugentlig arbejdstid på 37 timer svarende til 160,33 timer om måneden, som har 3 ikke-afholdte omsorgsdage ved årets udgang:

$$\frac{160,33 \times 12 \times 3}{52 \times 5} = 22,2 \text{ timer}$$

Er det lokalt aftalt specifikt at holde omsorgsdagene ude af timebanken, så gælder der nogle andre regler. I sådan et tilfælde skal omsorgsdagene konverteres til betaling, se nedenfor.

A. Betaling ved årets udgang

Opgørelsen heraf sker ultimo december eller i forbindelse med fratrædelse. Betalingen sker i forbindelse med lønudbetalingen ultimo januar henholdsvis fratrædelsesmåneden og indgår i beskatningsgrundlaget samt i beregning af ferietillæg og feriegodtgørelse for dette år. Da udbetalingen må betragtes som en løndel, skal der trækkes arbejdsmarkedsbidrag af beløbet. Betalingen beregnes som en procentdel af årslønnen.

I årslønnen indgår følgende løndele:

- Udbetalt skalaløn, dvs. sædvanlig fast grundløn efter fradrag af eget pensionsbidrag.
- Udbetalte faste tillæg, fx funktionstillæg, specialistillæg, tillæg for arbejde på skæve tidspunkter og aftrapningstillæg efter fradrag af eget pensionsbidrag.
- Eget pensionsbidrag og pensionsbidrag fra virksomheden.

Følgende løndele indgår derfor ikke i årslønnen:

- Særligt ferietillæg eller feriegodtgørelse
- Overarbejds- eller merarbejdsbetaling
- Særligt udbetalte tillæg, fx tillæg for ændring af arbejdstid.

Det udbetalte beløb er ikke pensionsgivende. Som nævnt i bestemmelserne udgør den maksimale udbetaling 1,92 pct. af årslønnen, inkl. pensionsbidrag (eget plus virksomhedens).

Det beløb, der skal betales, udregnes sådan:

Antal resterende omsorgsdage ganget med udbetalingsprocenten 1,92 gange årslønnen divideret med fem for en medarbejder, der arbejder hver dag.

For medarbejdere, der ikke arbejder hver dag, skal der divideres med det antal omsorgsdage efter eventuel afrunding, medarbejderen har ret til at holde i kalenderåret.

7. BETALING FOR IKKE HOLDTE OMSORGS-DAGE

Det udregnede beløb afrundes til to decimaler.

Eksempel 1

Beregningen forudsætter ansættelse hele året.

En medarbejder, der arbejder hver dag, har kun holdt tre omsorgsdage. Medarbejderen har en årsløn, inkl. eget og arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag, på 500.000 kr. Der skal betales for to omsorgsdage. Beregningen ser sådan ud:

$$\frac{2 \times 1,92 \times 500.000}{5 \times 100} = 3.840 \text{ kr.}$$

Eksempel 2:

En medarbejder, der arbejder fire dage om ugen, har holdt to omsorgsdage. Medarbejderen har det år ret til at holde fire omsorgsdage. Medarbejderen har en årsløn, inkl. eget og arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag, på 500.000 kr. Der skal betales for to omsorgsdage. Beregningen ser sådan ud:

$$\frac{2 \times 1,92 \times 500.000}{4 \times 100} = 4.800 \text{ kr.}$$

B. Ved fratrædelse - lokalt aftalt at holde omsorgsdagene ude ved opsigelse

Hvis der lokalt er aftalt at omsorgsdagene ikke går i timebanken ved opsigelse gælder følgende:

For medarbejdere, der fratræder i løbet af året og har omsorgsdage, der skal betales, sker beregningen på følgende måde:

Først beregnes det antal dage, medarbejderen har erhvervet ret til indtil fratrædelsestidspunktet, jf. afsnit 6. Herfra trækkes det antal dage, der er brugt. De resterende dage skal betales. Beløbet beregnes sådan:

Antal resterende omsorgsdage gange udbetalingsprocenten 1,92 gange medarbejderens forventede årsløn, inkl. faste tillæg og pensionsbidrag, divideret med fem.

Det udregnede beløb afrundes til to decimaler.

7. BETALING FOR IKKE HOLDTE OMSORGS-DAGE

Eksempel:

En medarbejder, der arbejder hver dag, har holdt en omsorgsdag inden sin fratrædelse den 31. august. På dette tidspunkt har medarbejderen erhvervet ret til tre omsorgsdage (to hele kvartaler og en opsigelse).

Derfor skal der betales for to dage.

Medarbejderens løn indtil 31. august er på 300.000 kr., inkl. faste tillæg og pensionsbidrag. Denne løn omregnes til en årsløn ved at dividere med antallet af måneder, ansættelsen har været i fratrædelsesåret, og gange med 12. Beregningen ser sådan ud:

$$\frac{2 \times 1,92 \times 300.000 \times 12}{5 \times 100 \times 8} = 3.456 \text{ kr.}$$

Beløbet udbetales snarest muligt efter fratrædelsen.

FINANSFORBUNDET
APPLEBYS PLADS 5
POSTBOKS 1960
1411 KØBENHAVN K
TLF 32 96 46 00
POST@FINANSFORBUNDET.DK
WWW.FINANSFORBUNDET.DK

FA
AMALIEGADE 7
1256 K'ØBENHAVN K
TELEFON 33 91 47 00
FA@FANET.DK
WWW.FANET.DK