

Lokalaftale nr. 17

Graviditet, barsel og adoption

TDC A/S og Dansk Metal, Teleafdelingerne har indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde følger i enhver henseende Særaftale I i sin helhed.

Lokalaftalen erstatter Funktionæroverenskomstens § 12, stk. 14, dog ikke bilag 6 hertil.

Aftaleparterne anerkender og respekterer nedenstående bestemmelser med en højere retskildeværdi i forhold til de bestemmelser i Funktionæroverenskomsten, som de vedrører, jf. tilpasningsprotokollat af 30. januar 2001, pkt. 4.3 og 4.4 i sin helhed.

1. Meddelelse om graviditetsorlov

Varsling

En medarbejder, der er gravid, skal give selskabet meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel, og om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen.

2. Moderens fravær før fødslen

Graviditetsorlov

I anledning af graviditeten har moderen ret til fravær fra 8 ugers dagen før den forventede fødsel og indtil fødslen.

Efter aftale mellem moren og lederen kan indtil 4 af de 8 ugers graviditetsorlov placeres efter fødslen, under forudsætning af at selskabet modtager den fulde dagpengerefusion. I så fald aftales placeringen af de flyttede uger mellem leder og medarbejder.

Aftale om flytning indgås senest 3 måneder før forventet fødsel, jf. pkt. 1. ovenfor.

Forudsætningen for at flytte indtil 4 uger af graviditetsorloven er, at fraværsperioder inden for de 8 uger før fødslen på grund af graviditetsbetinget sygdom, modregnes i den periode, der flyttes.

3. Fravær efter fødslen

Barselorlov

Efter fødslen har moren ret til fravær i indtil 14 uger. Hvis moderen ønsker at udnytte sin ret til fravær i indtil 14 uger efter fødslen, skal hun inden 8 uger efter fødslen underrette sin leder om, hvornår hun agter at genoptage arbejdet.

Fædreorlov

Efter fødslen eller barnets hjemkomst fra hospital har faren ret til fravær i indtil 2 uger med fuld løn under forudsætning af, at selskabet modtager fuld dagpengerefusion, der placeres inden for de første 14 uger efter fødslen. Faren skal senest 4 uger før fraværets forventede begyndelse underrette sin leder herom og om længden af fraværet.

4. Fravær efter 14 uger efter fødslen

Forældreorlov

En ansat mor eller far har ret til fravær fra arbejdet i indtil 10 uger som kan placeres i perioden 15.-46. uge efter fødslen under forudsætning af, at såvel fraværsretten ikke udnyttes af den anden af forældrene i samme periode som at selskabet modtager den fulde dagpengerefusion.

En medarbejder som ønsker at udnytte retten til forældreorlov skal senest inden 8 uger efter fødslen underrette sin leder om tidspunktet for forældreorlovens påbegyndelse og længden heraf.

5. Fravær i forbindelse med barnets indlæggelse på sygehus

Såfremt barnet efter fødslen må forblive på sygehus eller efter hjemkomsten bliver indlagt på sygehus, kan medarbejderen genoptage arbejdet med den virkning, at den resterende del af de henholdsvis 14 ugers, 2 ugers og 10 ugers fravær ydes i forbindelse med barnets udskrivelse fra sygehuset.

Retten gælder dog kun, såfremt barnet udskrives inden 9 måneder fra fødslen.

6. Løn under fravær efter pkt. 2-5

Under fravær efter foranstående pkt. 2-5 oppebærer den pågældende sin normale løn.

Udover det i pkt. 2.-5. nævnte fravær med normal løn, har medarbejderen mulighed for at afholde yderligere forældreorlov uden løn i henhold til barselslovens regler herom.

Medarbejderen har desuden ret til fravær uden løn fra selskabet i henhold til de til enhver tid gældende regler i barselsloven uanset om ovenfor nævnte betingelser i pkt. 4 er opfyldt.

7. Attestation

Under graviditetsfravær skal tidspunktet for den forventede fødsel attesteres ved læge- eller jordemoderattest, og selve fødslen skal dokumenteres ved forevisning af fødselsattest eller folkeregistermeddelelse.

8. Dagpengerefusion

Medarbejderen er forpligtet til i nødvendigt omfang at medvirke til, at virksomheden kan opnå refusion i overensstemmelse med dagpengeloven.

9. Adoption

En medarbejder, der adopterer, har ret til fravær med løn i indtil 24 uger efter modtagelsen af barnet i de tilfælde, hvor medarbejderen er dagpengeberettiget i henhold til dagpengeloven.

Hvis adoptanten forud for modtagelse af barnet har behov for frihed i forbindelse med at hente barnet i udlandet, kan der efter aftale købes frihed mod fradrag af 1/1924 af årslønnen pr. time.

Pkt. 4. gælder tilsvarende ved adoption.

10. Forudsætninger for ret til løn

Retten til løn i perioden før fødslen er betinget af, at medarbejderen ikke i dette tidsrum har anden lønnet beskæftigelse, som den pågældende ikke hidtil har haft.

Retten til løn ophører, hvis medarbejderen i fraværperioden efter fødslen eller efter modtagelsen af barnet i hjemmet foranlediger, at retten til dagpenge i henhold til dagpengeloven bortfalder.

11. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen træder i kraft 1. december 2011.

Denne aftale kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom.

Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke kan opnås at lade sagen behandle ved et mæglingsmøde, evt. organisationsmøde, jf. Funktionæroverenskomstens § 23, stk. 3. Spørgsmålet om opsigelse af lokalaftalen kan ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

Lokalaftalen kan dog opsiges som en sær aftale.

København, 25. oktober 2011

For TDC

A blue ink signature for TDC, consisting of stylized, overlapping letters.

For Dansk Metal, teleafdelingerne

A blue ink signature for Dansk Metal, featuring a cursive style with a prominent initial.