

Seniordage

Ved trepartsaftalerne – indgået mellem Regeringen, KL, LO, FTF og AC – blev der afsat 538 mio. kr. til seniorpolitiske initiativer i kommunerne. Midlerne er et engangsbeløb til brug i perioden 2008-2011. Ved overenskomstforhandlingerne er det aftalt at anvende halvdelen til at finansiere seniordage og den anden halvdel til at finansiere kommunepuljer, jf. afsnit 7. Herudover er der tilført overenskomstmidler, som er varige, og som KL og KTO er enige om finansierer et antal seniordage efter 2011. Protokollatet om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer træder i kraft d. 1. januar 2009, og udløber ved årsskiftet 2011. Midlerne fordeles mellem kommunerne via bloktilskuddet.

Der er for perioden 2009 – 2011 aftalt en ordning, hvorefter medarbejderne har ret til at vælge mellem seniordage, bonus eller pension. Timelønnede kan alene vælge mellem bonus og – i det omfang de har en pensionsordning – en pensionsforbedring.

6.1. Seniordage fra 60 år

Udgangspunktet er, at en ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år. Antallet af dage stiger herefter i takt med alderen til i alt 4 dage.

Illustration

I det kalenderår den ansatte fylder	Antal seniordage
60	2
61	3
62 og derover	4

6.2 Seniordage allerede fra 58 år for visse personalegrupper

En række personalegrupper opnår dog retten til 2 seniordage allerede fra det kalenderår, hvori de fylder 58 år. Det gælder:

- Dagplejere
- Husassistenter
- Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv.
- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere
- Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger
- Pædagoger på det forebyggende og dagbehandlende område
- Pædagoger i særlige stillinger
- Legepladspersonale
- Pædagogisk personale i dagplejeordninger
- Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv.
- Pædagogmedhjælpere
- Rengøringsassistenter
- Social- og Sundhedspersonale
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv. Gartnere dog eksklusiv ansatte i København og Frederiksberg Kommuner

Illustration

I det kalenderår den ansatte fylder	Antal seniordage
58	2
59	3
60	4
61	4
62 og derover	4

6.3. Yderligere seniordage for visse personalegrupper

Udover de seniordage, som fremgår af protokollatet om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, har en række overenskomstgrupper ret til yderligere seniordage i henhold til overenskomsten. De yderligere seniordage er varige. Oplistingen er vejledende. KL vil udsende en komplet liste over overenskomster med yderligere seniordage med angivelse af KL-overenskomstnumre.

6.3.1. 3-2-1 modellen

I en række overenskomster er det aftalt at supplere op til i alt 5 seniordage fra det kalenderår, de ansatte i henhold til protokollatet om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer opnår ret til seniordage, dvs. fra det kalenderår, den ansatte fylder henholdsvis 60 år eller 58 år.

Illustration

I det kalenderår den ansatte fylder	Antal seniordage iht. protokollat	Antal seniordage iht. overenskomst	Antal seniordage i alt
60 / 58	2	3	5
61 / 59	3	2	5
62 /60	4	1	5

Følgende grupper opnår efter denne model ret til 5 seniordage fra det kalenderår de fylder 60 år:

- Beredskab –chefer/leder
- Håndværkere
- Ass., mestre, driftsledere
- Formænd
- Kedel, maskin- og motorpassere i Københavns Kommune
- Driftsassistenten i Københavns Kommune
- Kontor- og IT-personale m.fl.
- Socialrådgivere og socialformidlere
- Gartnere i Københavns Kommune
- Gartnere ved Frederiksberg Kommune
- Vejledere og undervisere på beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune
- Gentofte Kommunalforenings forhandlingsområde
- Bygningskonstruktører
- Tekniske designere mfl.
- Tandklinikassistenter
- Laboratorie- og miljøpersonale

Følgende grupper opnår efter denne model ret til 5 seniordage fra det kalenderår de fylder 58 år:

- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere
- Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger
- Pædagoger på det forebyggende og dagbehandlende område
- Pædagoger i særlige stillinger
- Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv.

De supplerende seniordage efter 3-2-1 modellen følger i øvrigt reglerne i protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer. Det vil bl.a. sige, at seniordagene kan konverteres iht. protokollatets bestemmelser herom, jf. afsnit 6.5.

6.3.2. FOA-modellen

På FOA's område har en række overenskomstgrupper som led i en fritvalgsordning ret til at vælge 2 supplerende seniordage pr. år fra 58 år i stedet for tillæg eller pension. Det gælder:

- Dagplejere
- Legepladspersonale
- Pædagogisk personale i dagplejeordninger
- Social- og Sundhedspersonale
- Pædagoger i København

Illustration

I det kalenderår den ansatte fylder	Antal seniordage iht. protokollat	Antal seniordage iht. overenskomst	Antal seniordage i alt
58	2	2	4
59	3	2	5
60	4	2	6

I øvrigt har pædagogiske konsulenter fra 60 år tilsvarende ret til at vælge to supplerende seniordage pr. år i stedet for tillæg eller pension.¹

Det skal bemærkes, at fritvalgsordningen for social- og sundhedspersonalet og for pædagogiske konsulenter (FOA) først træder i kraft den 1. januar 2010. De, der opfylder kriterierne 1. januar 2009 i protokollatet, og som vælger seniordage både efter protokollatet og efter overenskomsten, vil i 2009 – 2011 få i alt henholdsvis 4, 5 og 6 seniordage.

De supplerende seniordage efter FOA's model afholdes efter reglerne i protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer. Vælger medarbejderen i stedet et tillæg eller pension, følges overenskomstens bestemmelse om fritvalgsordning.

6.3.3. Øvrige seniorordninger i overenskomsterne

Udover ovenstående ret til seniordage er der ved overenskomstforhandlingerne i 2005 indført en fritvalgsordning i pædagogmedhjælperoverenskomsten. Ordningen betyder, at pædagogmedhjælper over 55 år kan vælge mellem en uges ekstra ferie eller en forhøjelse af pensionsbidraget.

¹ Herudover har pædagogiske konsulenter ret til 1 supplerende seniordag i det kalenderår medarbejderen fylder 60 år. Den pågældende dag bortfalder igen i det kalenderår medarbejderen fylder 61 år. Denne ene dag gives ikke som led i en fritvalgsordning.

Herudover er der i lærernes arbejdstidsaftale en bestemmelse om aldersreduktion, hvorefter lærere over 60 år, efter anmodning, har ret til at få reduceret "skoletiden" med 175 timer årligt.

Disse overenskomstbaserede seniorordninger er ikke ændret som følge af protokollatet om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer.

6.4. Afvikling af seniordage

Retten til seniordage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte opnår retten. Det betyder, at en medarbejder, der i 2009 fylder 60 år i august måned, har ret til at holde to seniordage i tidsrummet fra d. 1. januar til d. 31. december 2009.

Retten til seniordage i et kalenderår gælder også uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte tiltræder. Hvis en person fx ansættes på en kommunal arbejdsplads den 1. december, og pågældende opfylder aldersbetingelsen, har han eller hun ret til at afholde seniordage i december, forudsat at der ikke i samme kalenderår er afholdt seniordage hos en anden kommunal arbejdsgiver.

Den ansatte skal varsle seniordagene tidligst muligt, og arbejdsgiveren skal imødekomme afviklingen på det varslede tidspunkt, medmindre forholdene på arbejdspladsen forhindrer afviklingen. Det skal dog være muligt for den ansatte at afholde seniordagene i løbet af året.

Hvis medarbejderen ikke afholder sine seniordage inden for kalenderåret bortfalder seniordagene, medmindre andet aftales. En medarbejder har således ikke ret til at overføre seniordagene til året efter. Dog overføres seniordagene, hvis de ikke har kunnet holdes, fordi arbejdsgiveren har afvist afviklingen med henvisning til forholdene på arbejdsstedet. En medarbejder har heller ikke ret til at fortryde midt i året og i stedet kræve seniordagene udbetalt som seniorbonus.

Seniordage kan holdes i hele eller halve dage. Det er op til det lokale niveau at fastlægge, hvor meget en seniordag er for medarbejdere, som fx arbejder i skiftende vagter eller som i øvrigt har varierende arbejdstider. Det kan på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvor meget en seniordag er. Såfremt der ikke kan opnås enighed, kan arbejdsgiveren fastsætte, hvorledes seniordage afvikles.

Eksempel:

En medarbejder arbejder 8 timer mandag – torsdag og 5 timer hver fredag. Vedkommende er 60 år og har ret til 2 seniordage i kalenderåret.

- Vælger man, at en seniordag tæller som en dag, uanset hvor mange timer medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag, betyder det, at medarbejderen vil have brugt 1 seniordag, uanset om vedkommende holder seniordagen en mandag eller en fredag.
- Vælger man, at en seniordag tæller med et antal timer, svarende til en normalvagt betyder det, at en seniordag er 8 timer værd, og medarbejderen vil have tre timer til gode, hvis seniordagen holdes en fredag.
- Vælger man at etablere et "timeregnskab", således at en seniordag tæller med det faktiske timetal, medarbejderen skulle have arbejdet den dag, seniordagen er placeret, betyder det, at medarbejderen som afholder en seniordag en mandag, fratrækkes 8 timer af sine i alt 14,8 timer (2 seniordage x 7,4).

Seniordage kan desuden efter aftale holdes i timer. Det giver mulighed for at anvende seniordagene til medfinansiering af hel- eller delvis lønkompensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat arbejdstid.

Såfremt medarbejderen bliver syg før afholdelse af seniordagene udskydes, de til senere. Hvis medarbejderen bliver syg under afvikling af seniordagene, udskydes de ikke, og seniordagene betragtes som afholdt.

Seniordage, der ikke er afholdt i kalenderåret på grund af medarbejderens sygdom, bortfalder ved årets udgang.

Hvis medarbejderen i kalenderåret fratræder i funktionærretlig forstand, udbetales ikke afholdte seniordage. Hvis medarbejderen herefter opnår ny ansættelse på en anden kommunal arbejdsplads, udløser dette ikke nye seniordage. Hvorvidt en medarbejder fratræder med den konsekvens, at ikke-afholdte seniordage udbetales, skal afgøres i overensstemmelse med gældende funktionærret. Spørgsmålet om fratrædelse må herefter afgøres ud fra en vurdering af den konkrete situation, herunder en evt. aftale, og om fratrædelse har været tilsigtet. Det vil sige, at spørgsmålet om fratræden i relation til seniordage, følger samme principper som fratræden i relation til ferie.

Såfremt en medarbejder afgår ved døden, udbetales ikke-afholdte seniordage til boet på samme måde som ved fratræden.

Såfremt ikke afholdte seniordage udbetales som følge af fratrædelse, vil medarbejderen i sit nye kommunale ansættelsesforhold have ret til fravær på sine seniordage, men ikke til løn under afholdelse af seniordage.

Udbetaling af ikke afholdte seniordage sker med 0,4 % pr. resterende seniordag, af medarbejderens sædvanlige løn i kalenderåret (årslønnen til fratrædelsesdato omregnet til årsniveau x 0,4 % pr. resterende seniordag). Det betyder, at en medarbejder, som fratræder den 31. marts, uden at have holdt sine seniordage, skal have 0,4 % pr. seniordag af sin sædvanlige løn i januar til marts x 4.

En medarbejder, der eksempelvis har haft ret til 2 seniordage i kalenderåret, og som i august måned skifter ansættelse til et andet overenskomstråde, hvor den pågældende har ret til 4 seniordage, uden at den pågældende har afviklet eller fået udbetalt sine 2 seniordage, vil have ret til i alt 4 seniordage med sædvanlig løn hos den nye kommunale arbejdsgiver.

Hvis en medarbejder har flere samtidige ansættelsessteder i en kommune eller i flere kommuner, har medarbejderen i hvert ansættelsesforhold ret til det antal seniordage, der følger af protokollatet om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer/overenskomsten.

Medarbejderen skal have sin sædvanlige løn under afholdelse af en seniordag. Med sædvanlig løn, forstås den løn, som medarbejderen vil være berettiget til ved sygdom, det vil sige inklusiv fast påregnelige tillæg, pension og særlig feriegodtgørelse, men eksklusiv overarbejdsbetaling.

6.5. Konvertering af seniordage til bonus eller pension.

Medarbejderen vælger selv, om seniordagene skal holdes eller konverteres til en bonus eller et ekstraordinært pensionsbidrag. Hvis en medarbejder ønsker at konvertere sine seniordage til enten bonus eller pension, skal vedkommende give sin leder besked herom senest d. 1. oktober før kalenderårets start. Det vil sige, at medarbejdere, der har ret til seniordage i eksempelvis 2010 skal give besked inden d. 1. oktober 2009.

Valget træffes for et år af gangen og er bindende for medarbejderen, medmindre andet aftales.

6.5.1. Bonus

Vælger en medarbejder at konvertere sine seniordage til bonus, beregnes bonussens størrelse på følgende måde:

1 seniordag er lig 0,4 % af medarbejderens sædvanlige løn i kalenderåret (årslønnen i kalenderåret x 0,4 %). Med sædvanlig løn forstås i denne sammenhæng bruttoløn inklusiv særydelser, særlig feriegodtgørelse og pension, men eksklusiv overarbejdsbetaling.

Bonus udbetales ved den førstkomende udbetaling efter kalenderårets udløb, dvs. for bagudlønnede skal udbetalingen ske samtidig med lønudbetalingen for januar måned og for forudlønnede samtidig med februar lønnen.

For så vidt angår timelønnede, typisk tilkaldvikarer, udbetales bonus løbende med lønudbetalingen for hver ansættelse. Det betyder, at lønnen i hver enkelt ansættelse forhøjes med 0,4 % pr. seniordag.

Hvis en medarbejder, som har valgt bonus i stedet for seniordage, fratræder inden kalenderårets udløb, udbetales en forholdsmæssig bonus i forbindelse med fratræden, svarende til det antal måneder, vedkommende har været ansat i kalenderåret (medarbejderens sædvanlige årsløn i kalenderåret indtil fratrædelsestidspunktet x 0,4 % pr. seniordag, der er konverteret til bonus).

Det betyder, at en medarbejder, som har valgt bonus, og som fratræder i løbet af året, får en mindre udbetaling, end hvis pågældende havde været berettiget til seniordage, som ligeledes udbetales ved fratræden, men med et større beløb, jf. afsnit 6.4.

Ved overgang til anden kommunal beskæftigelse fortsætter den ansatte med at optjene bonus i det nye ansættelsesforhold.

6.5.2. Pension

Vælger medarbejderen at konvertere sine seniordage til pension, indbetales løbende et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til en procentvis forhøjelse af pensionsprocenten med 0,4 procentpoint pr. seniordag.

Tjenestemænd, der ønsker at konvertere seniordage, kan anvende Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension. Såfremt tjenestemanden ikke allerede har en supplerende pensionsordning, kan det, på grund af administrationsomkostningerne, ikke anbefales at konvertere seniordage til pension.

Fratræder medarbejderen, stoppes indbetalingen af ekstraordinær pensionsindbetaling.

Ved overgang til anden kommunal beskæftigelse fortsætter medarbejderen hos den nye arbejdsgiver med en procentvis forhøjelse af pensionsprocenten med 0,4 procentpoint pr. seniordag.

Eksempel

En medarbejder som i henhold til overenskomsten har en pensionsprocent på 13,4 %, og som vælger at konvertere 2 seniordage til pension, vil i kalenderåret således have en pensionsprocent på 14,2 %.