

Dig som medarbejder

Uddrag fra ATP's Medarbejderportal



Feriefridage

Fastansatte medarbejdere (inkl. elever) har hvert kalenderår ret til 5 feriefridage. Disse dage placeres under hensyntagen til arbejdets tilrettelæggelse.

Deltidsansatte

Deltidsansatte gives feriefridagene forholdsmæssigt. Der anvendes samme beregningsmetode som ved tildeling af feriedage, idet der dog altid rundes op til hele dage.

Vikarer/midlertidigt ansatte

Tidsbegrænset ansatte (ansat mere end 1 måned) tildeles 1 feriefridag ved ansættelsen og yderligere 1 feriefridag for hvert hele kvartal i ansættelsesperioden.

Såfremt ansættelsesperioden for tidsbegrænset ansatte ved ansættelsestidspunktet er planlagt til at vare mere end 1 år, ydes der feriefridage efter samme regler som for fastansatte medarbejdere.

Der kan maksimalt tildeles 5 feriefridage pr. kalenderår.

Midlertidigt ansatte (der er ansat 1 måned eller derunder) får hverken feriefridage eller lønmæssig kompensation.

Studertermedhjælpere

Studerende med en aftalt ugentlig arbejdstid på under 8 timer respektive 34,7 timer månedligt ydes lønmæssig kompensation for feriefridage på samme måde som vikarer/midlertidigt ansatte. Den lønmæssige kompensation gives forholdsmæssigt i henhold til antal månedlige timer. Som studerende anses kun medarbejdere, der er tilmeldt et videregående studium (dvs. studium påbegyndt efter afsluttet ungdomsuddannelse, eks. studentereksamen, HH).

Betaling for ikke afholdte feriefridage

Hvis medarbejdere på overenskomst ikke ønsker at benytte feriefridagene, kan medarbejderen aftale med chefen, at der ved årets afslutning udbetales 1,92 procent af årslønnen, inklusive pension (både eget pensionsbidrag og pensionsbidrag fra ATP), som ikke pensionsgivende tillæg.

Såfremt medarbejderen har afholdt en del af feriefridagene, udbetales der kun forholdsmæssigt.

Opgørelsen sker ultimo december. Betaling sker i forbindelse med lønudbetaling ultimo januar og indgår i beskatningsgrundlaget samt i beregning af ferietillæg og feriegodtgørelse for dette år.

Udbetalingen betragtes som en løndel, hvorfor der trækkes arbejdsmarkedsbidrag af beløbet.

Følgende løndele indgår ikke i årslønnen ved beregning af kompensation for ikke afholdte feriefridage:

- Særligt ferietillæg eller feriegodtgørelse
- Overarbejds- eller merarbejdsbetaling
- Særligt udbetalte tillæg (ikke faste tillæg)
- St.Bededagstillæg

Medarbejdere på individuel kontrakt kan som udgangspunkt ikke få udbetalt overskydende feriefridage. I helt ekstraordinære situationer, efter aftale med nærmeste leder, kan overskydende feriefridage dog udbetales.

Feriefridage ved ansættelse

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

Der gives altid 1 feriefridag og desuden yderligere 1 feriefridag for hvert hele kvartal i ansættelsesåret. Det betyder, at ved tiltrædelse:

- senest 1. januar gives 5 feriefridage
- senest 1. april gives 4 feriefridage
- senest 1. juli gives 3 feriefridage
- senest 1. oktober gives 2 feriefridage

Feriefridage ved fratrædelse

Fratræder en medarbejder, skal det opgøres, om medarbejderen har brugt alle de feriefridage, medarbejderen har haft ret til at holde inden fratrædelsen.

Ved fratrædelse efter 1. januar har medarbejderen altid haft ret til at holde 1 feriefridag. Herudover er der ret til at holde yderligere 1 dag for hvert hele kvartal, som ansættelsen har omfattet. Det betyder, at ved fratrædelse:

- før 31. marts er der ret til 1 feriefridag
- før 30. juni er der ret til 2 feriefridage
- før 30. september er der ret til 3 feriefridage
- senest 30. november er der ret til 4 feriefridage
- efter 30. november er der ret til 5 feriefridage

Har medarbejdere på overenskomst ikke brugt alle feriefridagene, skal der betales for de resterende dage på fratrædelsestidspunktet. Ved en fratrædelse, hvor medarbejderen er fritstillet helt eller delvis i fratrædelsesperioden, har ATP ret til at kræve, at de resterende erhvervede feriefridage holdes.

Medarbejdere på individuel kontrakt kan som udgangspunkt ikke få udbetalt overskydende feriefridage. I helt ekstraordinære situationer, efter aftale med nærmeste leder, kan overskydende feriefridage dog udbetales.

Sygdom på aftalt fridag

Hvis medarbejderen bliver syg før feriefridagen, så dagen ikke kan holdes på grund af sygdom, udskydes feriefridagen.

Ændring af ansættelsesforholdet i løbet af året

I disse tilfælde aftales antallet af feriefridage med HR.

Afholdelse af feriefridage

Udgangspunktet er, at dagene holdes som hele dage. Såfremt det kan aftales lokalt, kan feriefridagene dog også afholdes som halve dage eller timer.

Ferietillæg

Efter gældende aftaler får medarbejdere i ATP udbetalt et særligt ferietillæg på 2,25 procent (medarbejdere omfattet af IT-overenskomsten dog 2 procent). Aftalen træder i stedet for det i Ferieloven § 16, stk. 1 omhandlende ferietillæg på 1 procent.

Ferietillægget udbetales to gange årligt:

Tillæg svarende til ferien for 1. september til 31. maj udbetales i lønudbetaling for maj.

Tillæg svarende til ferien for 1. juni til 31. august udbetales i lønudbetaling for august.

Ferietillægget beregnes af samtlige ferieberettigede løndele, ekskl. arbejdsgiverpensionsbidrag, men der ses bort fra en eventuel udbetalt feriegodtgørelse.

Hvis en medarbejder fratræder efter, at ferietillægget er udbetalt, kan ATP kræve tilbagebetaling for den del af ferietillægget, der overstiger Ferielovens tillæg på 1 procent, dvs. det der er givet ved overenskomsterne. Tilbagebetalingen kan kun kræves for den del af det ekstra ferietillæg, der vedrører optjent ferie, der endnu ikke er afholdt.

Fridage

Faste fridage

Medmindre andet er aftalt i kollektiv overenskomst, er følgende faste fridage i ATP uden løntræk:

- Grundlovsdag
- Juleaftensdag
- Nytårsaftensdag
- Fredagen efter Kr. Himmelfartsdag

Flyttefri

Ved flytning gives 1 dags tjenestefrihed med løn på eller i umiddelbar tilknytning til flyttedagen.

Jubilæum

I forbindelse med 25- og 40-års dagen for medarbejderens samlede ansættelse ydes frihed med løn på dagen samt 1 dag i umiddelbar tilknytning hertil.

Medarbejderens nærmeste chef er ansvarlig for tilrettelæggelsen af arrangementet og for indgåelse af de nødvendige aftaler.

Syge børn

I forbindelse med børns pasningskrævende sygdom gives op til to dages frihed med løn. Dagene kan f.eks. placeres som barnets 1. og 3. sygedag eller 3. og 4. sygedag.

Pleje/Dødsfald

Ved ægtefælle/samlevers og børns alvorlige sygdom, som kræver medarbejderens omsorg, ydes tjenestefrihed med løn efter nærmere aftale. Hvor det offentlige - i henhold til den sociale lovgivning - yder

vederlag til pasning af døende, har medarbejderen ret til tjenestefrihed, idet ATP supplerer den offentlige ydelse til sædvanligt lønniveau.

Ved ægtefælle/samlevers eller barns død ydes tjenestefrihed med løn efter nærmere aftale.

Ved alvorlig sygdom eller dødsfald i den øvrige nærmeste familie (forældre, stedforældre, søskende, bedsteforældre og svigerforældre) ydes op til 2 dages tjenestefrihed med løn.

Eksamenslæsning og eksamination - uddannelse i fritiden

Deltager man i en ATP-finansieret (fx. kursusafgift og bøger) uddannelse i sin fritid, hvori der indgår en eksamen, har man kun tjenestefri på selve eksamensdagen. Eksamensforberedelse og arbejde med afsluttende skriftlige eksamensopgaver foregår i fritiden eller gennem, at man benytter sin ramme for flex- eller ferie

Orlov i forbindelse med barsel, adoption og plejetilladelse

En ansat, der er gravid, skal give ATP meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel. ATP kan anmode om dokumentation for tidspunktet for forventet fødsel samt fødselstidspunkt.

En medforælder (biologisk eller social) skal senest 4 uger før orlovens forventede start meddele, i hvilken periode orloven afholdes.

Både mor og medforælder (biologisk og social) skal senest 6 uger efter fødsel give besked om, hvor meget orlov i henhold til stk. 2 og stk. 3 vedkommende ønsker at holde, og hvornår orloven holdes.

Med sociale forældre forstås:

- Medarbejderen er den juridiske forælders ægtefælle.
- Medarbejderen er den juridiske forælders samlever, der har levet i et ægteskabslignende forhold med den juridiske forælder i mindst 2 år på tidspunktet, hvor orloven med barnet starter.
- Medarbejderen er en kendt donor til barnet.
- Medarbejderen er den kendte donors ægtefælle.
- Medarbejderen er den kendte donors samlever, der har levet i et ægteskabslignende forhold med den kendte donor i mindst 2 år på tidspunktet, hvor orloven med barnet starter

Orlov til mor

En gravid medarbejder har ret til orlov med løn fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der er 4 uger til det forventede fødselstidspunkt. Efter fødsel har mor mulighed for orlov med løn i 28 uger.

Orlov til medforælder (biologisk og social)

Medforælder har mulighed for orlov med løn i 19 uger efter fødsel under forudsætning af, at medforælder er ansat i ATP på terminsdatoen.

Orlov til soloforælder

Hvis medarbejderen er soloforælder ved fødsel, er der mulighed for orlov med løn i 38 uger.

Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, indtræder den efterlevende forælder i den afdøde forælders uudnyttede ret til fravær med løn. Tilsvarende gælder for adoptanter, hvis den ene adoptant dør efter barnets modtagelse.

Orlov til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre)

En medarbejder med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre), der er født 1. maj 2024 eller derefter, har mulighed for orlov med løn i ekstra 13 uger under forudsætning af, at lovforslag nr. L 96 om ændring af barselsloven som fremsat vedtages i sin helhed og træder i kraft 1. maj 2024.

Tilsvarende gælder for flerlinge adoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.

Den lønnede orlov er under forudsætning af, at medarbejderen er ansat i ATP på terminsdatoen.

Forlængelse, udskydelse af orlov samt delvis genoptagelse af arbejdet

Retten til forlængelse, udskydelse af orlov samt delvis genoptagelse af arbejdet følger gældende lovgivning.

Overdragelse af orlov og indtrædelse i dagpengeret

Både mor og medforælder har som hovedregel ret til 24 ugers orlov efter fødslen med ret til barselsdagpenge. Op til 13 af ugerne kan overdrages til den anden forælder.

Soloforældre har ret til barselsdagpenge i 46 uger. Soloforældre har mulighed for at overdrage dele af orlovsugerne til et nærtstående familiemedlem, hvis betingelserne er opfyldt.

Flerlingeforældre (både mor og medforælder) til børn, der er født 1. maj 2024 eller derefter, har ret til barselsdagpenge i 37 uger, op til 13 af ugerne kan overdrages til den anden forælder, jf. i øvrigt Stk. 5.

Retten til fuld løn i alle orlovsperioder forudsætter, at medarbejderen er berettiget til barselsdagpenge, og ATP indtræder i medarbejderens ret til barselsdagpenge.

Hvis medforældre ikke overfører 4 ugers orlov med barselsdagpenge til mor, vil mor i stedet få betalt differencen mellem sin aktuelle bruttoløn og den aktuelle barselsdagpengesats i uge 15-18 i denne periode.

Adoption

Ved adoption gælder efter modtagelsen af barnet regler svarende til reglerne for barsel jf. stk. 2-7, dog således at hver af forældrene (også sociale) orlovsmæssigt kan træde i hinandens sted.

Seniorordning og seniordage

Seniordage

Medarbejdere tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 61 år.

Antallet af seniordage beregnes forholdsmæssigt for det år, hvor man fylder 61, idet der oprundes til hele dage. Medarbejdere i deltidsstillinger har et forholdsmæssigt antal hele seniordage.

Ved fratrædelse beregnes seniordagene forholdsmæssigt med samme beregnings princip som de ATP-tildelte feriefridage.

Medarbejdere, der inden 1. januar 2023 har optjent og påbegyndt seniordage hhv. ret til seniorordning i henhold til daværende bestemmelser, bibeholder retten hertil.

Underdirektører, vicedirektører, koncerndirektører og direktør i ATP samt direktører og partnere i datterselskaber er ikke omfattet af bestemmelserne for seniorordning og seniordage.

Seniorordning

Medarbejdere, der er fyldt henholdsvis 61, 62 og 64 år, har som alternativ til de ovennævnte 5 ekstra fridage, ret til at få nedsat arbejdstiden som følger:

61 år – 80 % af fuldtidsbeskæftigelse

62 år – 70 % af fuldtidsbeskæftigelse

64 år – 60 % af fuldtidsbeskæftigelse

Efter overgangen til nedsat arbejdstid indbetaler ATP pensionsbidraget på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad.

For at være omfattet af retten til nedsat arbejdstid er det en forudsætning, at medarbejderen har en anciennitet på 5 år. Perioden med fuld pension under seniorordningen gælder maksimalt 7 år.

Medarbejdere, der inden 1. januar 2023 har optjent og påbegyndt seniordage hhv. ret til seniorordning i henhold til daværende bestemmelser, bibeholder retten hertil.

Vi henleder opmærksomheden på, at nedgang i arbejdstid påvirker tidspunktet for adgang til fuld efterlønsydelse.

Underdirektører, vicedirektører, koncerndirektører og direktør i ATP samt direktører og partnere i datterselskaber er ikke omfattet af bestemmelserne for seniorordning og seniordage.