

Foreldrepermisjonstillegget – slik fungerer bestemmelsen i praksis

Sentralavtalen § 13 nr. 4

Finansforbundet opplever at stadig flere tillitsvalgte har spørsmål om praktiseringen av Sentralavtalen § 13 nr. 4. Spørsmålene dreier seg i stor grad om når de ansatte har rett til foreldrepermisjonstillegget og hva som må til for at en ansatt har gjeninntrådt i stillingen sin. Som følge av økte henvendelser fra medlemmer og tillitsvalgte har vi forsøkt å lage et opplysende notat for å besvare problemstillinger og bidra til klarere retningslinjer for hvordan bestemmelsen fungerer i praksis. For å belyse dette på en best mulig måte, har vi valgt å kort gjøre rede for noen begreper som kan være vanskelig å forstå og skille fra hverandre. Vi har også tatt for oss noen ulike typetilfeller og illustrert når en ansatt i ulike permisjonstilfeller har gjeninntrådt. Vi håper dette notatet vil være en god veileder i spørsmål som kan dukke opp i tilknytning til foreldrepermisjonstillegget og for ansattes valg av permisjonsordning.

«Ansatte som er i foreldrepermisjon i minimum 5 måneder skal gis minst ett lønnstrinn ved gjeninntreden.»

Formålet bak bestemmelsen er todelt. For det første skal den sikre at kvinner ikke faller fra lønnsmessig som følge av det å få barn. I tillegg skal det motivere fedre til å ta ut lengre foreldrepermisjon enn kun den enhver tid gjeldende fedrekvoten. Bestemmelsen har også som hensikt å bedre likestilling og likelønnen i finansnæringen. Foreldretillegget gjelder også ved adopsjon.

Begreper

Foreldrepermisjon: foreldre har rett til tolv måneder foreldrepermisjon til sammen. Foreldrene har uansett rett til foreldrepermisjon når det ytes foreldrepenger fra NAV. Dette er regulert i arbeidsmiljøloven § 12-5 første ledd.

Fødselspermisjon: seks uker etter fødsel hvor mor har rett til permisjon. Disse ukene regnes som en del av foreldrepermisjonen hennes, og trekkes derfor ikke fra kravet til fem måneder. Dette er regulert i arbeidsmiljøloven § 12-4.

Omsorgspermisjon: far har rett til to ukers omsorgspermisjon i forbindelse med barnets fødsel. Dette fremgår av arbeidsmiljøloven § 12-3 første ledd. Omsorgspermisjon regnes ikke som en del av foreldrepermisjonen, og kan derfor ikke legges til foreldrepermisjonen for å nå minstekravet på 5 måneder foreldrepermisjon etter Sentralavtalen § 13 nr. 4.

Foreldrepenger: penger foreldre får i forbindelse med foreldrepermisjon og som erstatter lønnen i den perioden de er hjemme med barnet. Når man søker om foreldrepenger hos NAV, velger man lengden på foreldrepengeperioden. Det vanligste er å velge 49 eller 59 uker. Det tilsvarer henholdsvis 100 eller 80 % lønn. Reglene om stønadsperioden og uttak av foreldrepenger følger av blant annet folketrygdloven §§ 14-9, 14-12 og 14-16.

Ulønnet foreldrepermisjon: foreldrene har i tillegg til foreldrepermisjonen rett til inntil tolv måneder ulønnet foreldrepermisjon hver per fødsel. For at en ansatt etter loven skal ha krav på ulønnet permisjon, må permisjonen tas ut i direkte tilknytning til den lønnede foreldrepermisjonen. Det er viktig å merke seg at den ulønnede foreldrepermisjonen må tas i umiddelbar forlengelse av foreldrepermisjonen som *den enkelte forelder* har. Bestemmelsen er regulert i arbeidsmiljøloven § 12-5 annet ledd.

Delvis permisjon: svangerskapspermisjon, fødselspermisjon og foreldrepermisjon kan tas ut som delvis permisjon. Delvis permisjon må avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Retten til delvis permisjon gjelder ikke for ulønnet permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 annet ledd. Bestemmelsen om delvis permisjon er regulert i arbeidsmiljøloven § 12-6.

Ulønnet permisjon som ikke er foreldrepermisjon: permisjon som er hjemlet i lovens øvrige regler om rett til permisjon, eller som for eksempel følger arbeidsgivers velvilje, følger av interne regler eller personalreglement.

Mødrekvote, fedrekvote og fellesperioden

De som blir foreldre, skal ha minst 15 uker foreldrepermisjon hver. Permisjon som er forbeholdt mor og far omtales gjerne som mødre- og fedrekvoten. Dersom foreldrene velger 100 % foreldrepenger, tilsvarer det 15 uker foreldrepermisjon. Dersom de velger 80 % foreldrepenger tilsvarer det 19 uker. Reglene om uttak av de ulike kvotene er nærmere regulert i folketrygdloven § 14-12.

I tillegg til mødre- og fedrekvoten har foreldrene en fellesperiode. Fellesperioden består av henholdsvis 16 uker permisjon dersom de velger 100 % foreldrepenger, og 18 uker dersom de velger 80 %.

For at den ansatte skal ha rett til å gå opp minst et lønnstrinn ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon, er det imidlertid **viktig å bemerke seg at mødre- og fedrekvoten alene ikke kvalifiserer for foreldretillegget**. Dersom en forelder ikke tar ut mer enn minstekravet for mødre- eller fedrekvoten sin, vil ikke den ansatte ha rett til å gå opp minst ett lønnstrinn ved gjeninntreden. Det kommer av at den ansatte ikke har vært ute i foreldrepermisjon i minst fem måneder ettersom 15 uker tilsvarer tre måneder, og 19 uker foreldrepermisjon tilsvarer fire måneder og to uker. Det kan være viktig å bemerke seg dette før en sender inn søknad om foreldrepenger, dersom en ønsker å gå opp minst ett lønnstrinn etter foreldrepermisjonen.

Hva tilsvarer «ett lønnstrinn»?

I bedrifter som er omfattet av lønnsregulativet i Sentralavtalen vil den ansatte som har rett til foreldrepermisjonstillegget gå ett trinn opp i lønn. Det er imidlertid ikke alle bedrifter som benytter lønnsregulativet. I bedrifter med trinnløst lønnssystem gis et lønnstillegg som tilsvarer trinnintervallet lønnen til vedkommende ligger i. Da ser man til nærmeste over- eller underliggende trinn og gir et lønnstillegg tilsvarende differansen opp til det neste trinnet.

For ansatte som er lønnet over lønnsregulativet, gis et lønnstillegg på 1,3 % av deres gjeldende faste årslønn.

Når har tillegget virkning fra?

Foreldrepermisjonstillegget skal gis «ved gjeninntreden». Det vil si fra den dagen den ansatte begynner å jobbe igjen etter endt foreldrepermisjon i minimum 5 måneder. Tillegget skal utbetales fra første ordinære lønnsutbetaling.

Finansforbundet er av den oppfatning at en ansatt har gjeninntådt selv om den ansatte ikke er tilbake i full stillingsprosent, forbeholdt at den ansatte har vært i foreldrepermisjon i minst fem måneder. Den ansatte er ferdig med foreldrepermisjonen, men har delvis permisjon på annet hjemmelsgrunnlag, for eksempel i påvente av barnehageplass. Dersom en legger til grunn at den ansatte må være tilbake i sin fulle stillingsprosent vil en bidra til å opprettholde lønnsgapet og det vil virke mot bestemmelsens formål.

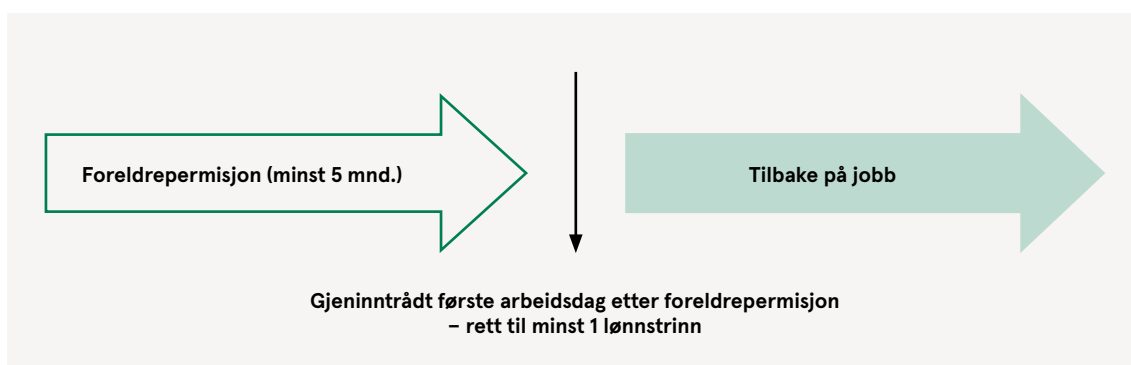
Foreldrepermisjonstillegget har som formål å honorere de som tar ut lengre foreldrepermisjon og da er det av mindre betydning om den ansatte er tilbake i 50, 80 eller 100 %. Dette kommer vi nærmere tilbake til i illustrasjonene under.

I det følgende har vi tatt for oss noen ulike typetilfeller for når en ansatt har gjeninntådt etter foreldrepermisjon og videre når den ansatte har rett til minst ett lønnstrinn. Illustrasjonene er basert på ulike typetilfeller som vi er kjent med og som flere av medlemmene våre har hatt spørsmål om.

Eksempler

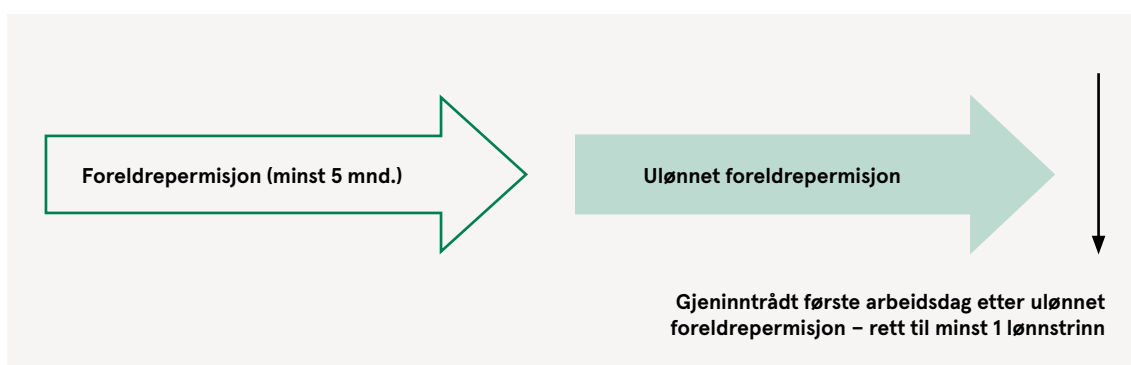
Eksempel 1

Den første illustrasjonen viser et typisk tilfelle hvor en forelder har tatt ut minst 5 måneder foreldrepermisjon for så gå over i full jobb. Personen har da *gjeninntrådt* den dagen han eller hun er tilbake på jobb etter endt foreldrepermisjon og har da rett til foreldrepermisjonstillegget fra første lønnsutbetaling.



Eksempel 2

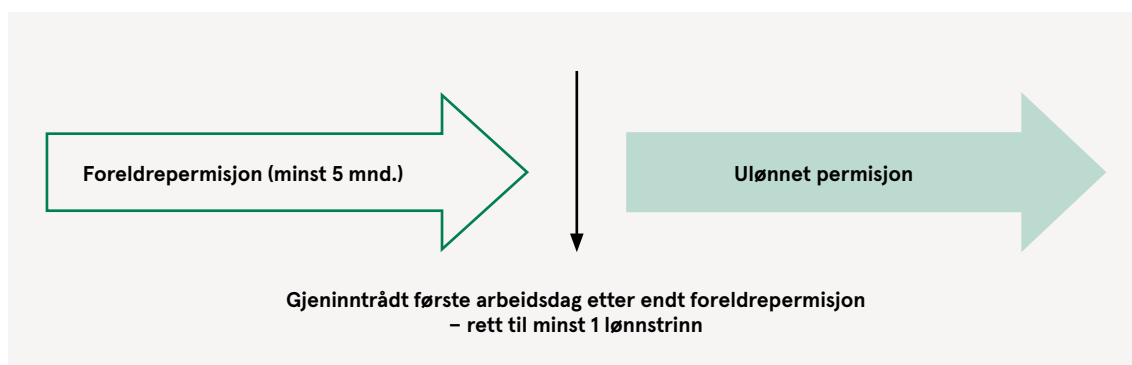
Den neste illustrasjonen viser et tilfelle hvor en forelder har tatt ut minst 5 måneder foreldrepermisjon og går direkte over på ulønnet foreldrepermisjon. Personen har da ikke *gjeninntrådt* før han eller hun er tilbake på jobb etter den ulønnede foreldrepermisjonen og har først da rett til tillegget.



Eksempel 3

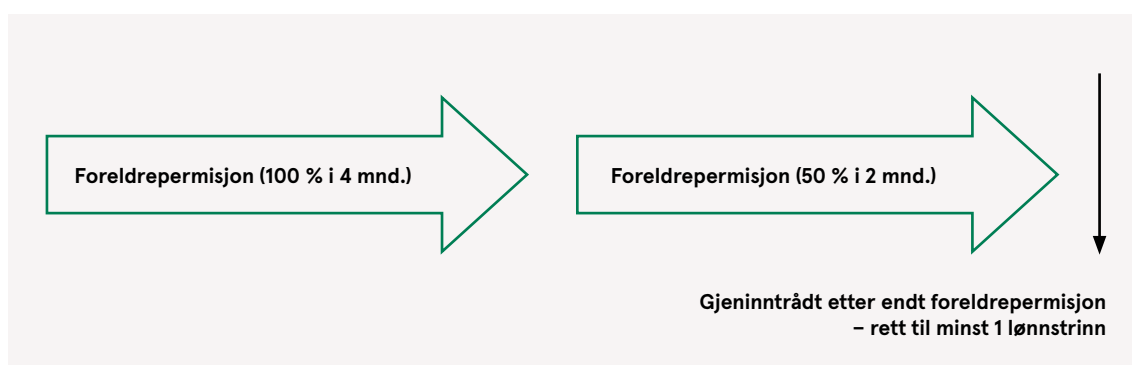
Et annet tilfelle kan være hvis en forelder har tatt ut minst 5 måneder foreldrepermisjon for så jobbe en måned eller to før han eller hun av ulike grunner går ut i ulønnet permisjon. Det være seg i påvente av barnehageplass eller andre grunner. Den ansatte har da gjeninntreder i sin stilling første dag på jobb etter endt foreldrepermisjon. Lønnstillegget vil få virkning ved første gangs gjeninntreden etter de fem månedene. Det samme vil gjelde dersom forelderens er delvis tilbake på jobb, for eksempel jobber 50 %.

Ettersom den ansatte har vært på jobb en stund før den går ut i ulønnet permisjon, er det i dette tilfellet tale om *ulønnet permisjon* og ikke *ulønnet foreldrepermisjon*. Det kommer av at den ulønnede permisjonen ikke tas ut i umiddelbar forlengelse av foreldrepermisjonen.



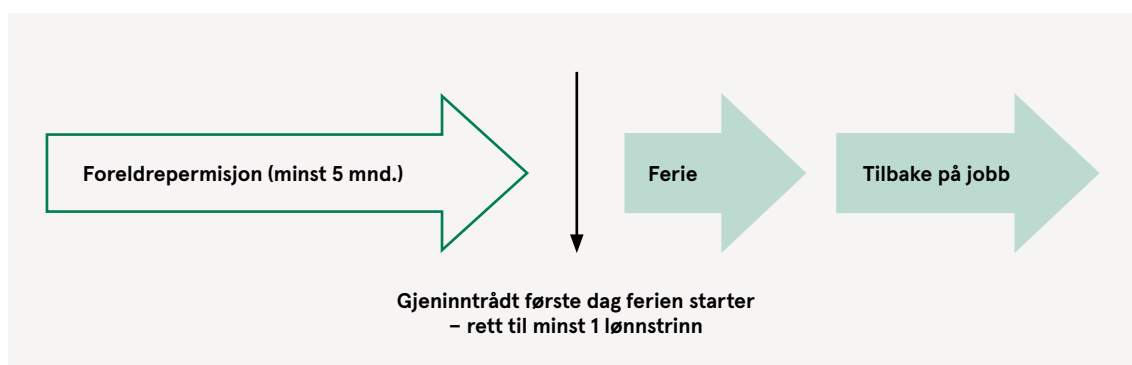
Eksempel 4

I dette eksempelet har den ansatte startet med 100 % foreldrepermisjon for så gå over til 50 % foreldrepermisjon kombinert med 50 % jobb. Den ansatte har gjeninntreder når den ansatte er ferdig med foreldrepermisjonen, og kan kreve minst ett lønnstrinn såfremt tiden for foreldrepermisjonen har utgjort minst fem måneder totalt. Dersom den ansatte er i 100 % foreldrepermisjon i fire måneder, etterfulgt av to måneder i 50 % foreldrepermisjon vil det samlet utgjøre fem måneder foreldrepermisjon.



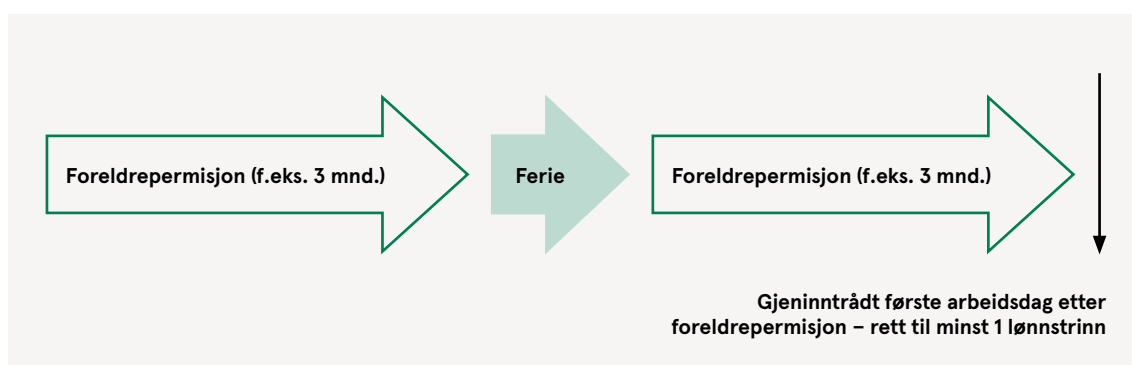
Eksempel 5

Illustrasjonen under viser et tilfelle der den ansatte har tatt ut foreldrepermisjon i minst 5 måneder for så ta ut ferie før han eller hun er tilbake på jobb. Da vil den ansatte ha gjeninnrådt den dagen ferien tas ut. Det kommer av at ferie er en rett som følger av ansettelsesforholdet og ikke skal regnes som en del av foreldrepermisjonen.



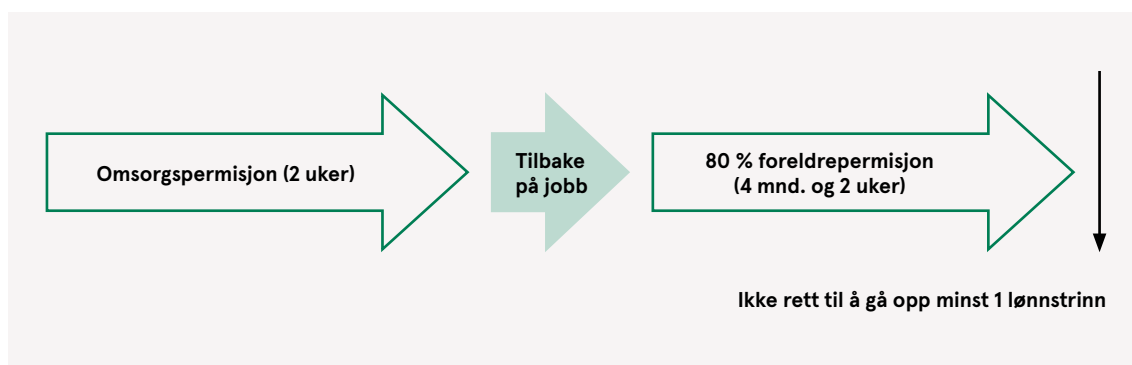
Eksempel 6

Dersom den ansatte har tatt ut mindre enn fem måneder foreldrepermisjonen før ferien og tar ut den resterende delen etter ferien, vil ikke den ansatte ha rett til lønnstrinnet før etter den siste delen av foreldrepermisjonen er gjennomført. Det kommer av at lønnstillegget er betinget av en total foreldrepermisjon på minst fem måneder.



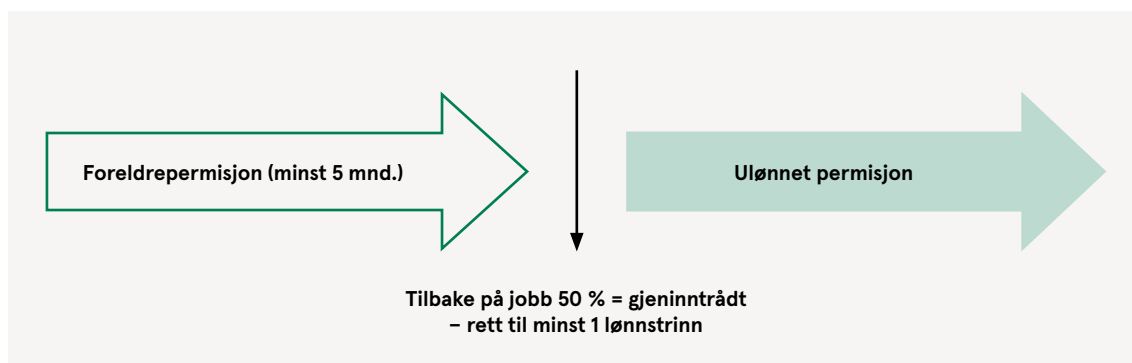
Eksempel 7

Et annet type tilfelle er dersom far har hatt to uker omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel, for så jobbe og senere ta ut 80 % foreldrepermisjon. 80 % foreldrepermisjon tilsvarer fire måneder og to uker. Et spørsmål som har dukket opp hos flere, er om man kan legge sammen omsorgspermisjonen på to uker, sammen med foreldrepermisjonen og på den måten nå 5 måneder totalt. Det er viktig å merke seg at det *ikke* er anledning for å legge sammen permisjonsordningene på denne måten. Vilkåret for å ha krav på foreldrepermisjonstillegget er betinget av minst 5 måneder *foreldrepermisjon*. Dette er blant annet begrunnet i formålet bak bestemmelsen om å oppfordre og honorere de som tar ut lengre foreldrepermisjon for å være sammen med barnet sitt. I dette tilfellet har ikke den ansatte rett til å gå opp et lønnstrinn ved gjeninntreden ettersom den ansatte har vært mindre enn 5 måneder i foreldrepermisjon.



Eksempel 8

Illustrasjonen under viser et tilfelle der den ansatte har vært ute i minst 5 måneder foreldrepermisjon, for så komme tilbake på jobb 50 %. Den ansatte har her gjeninntrekk første dag den ansatte er tilbake på jobb, uavhengig av stillingsprosenten. Det kommer av at vilkåret om foreldrepermisjonens lengde er oppfylt.

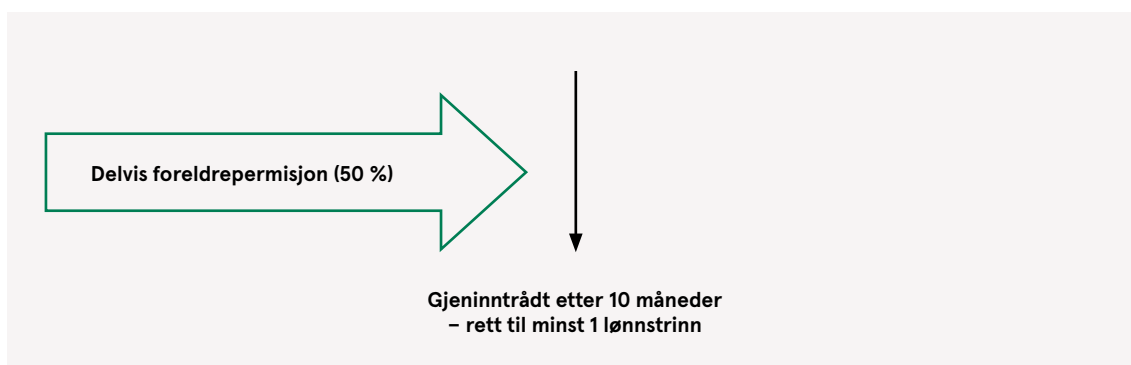


Delvis foreldrepermisjon

Som tidligere nevnt er et av formålene med foreldrepermisjonstillegget å honorere de ansatte som tar ut lengre foreldrepermisjon med barnet sitt. Dersom den ansatte tar ut delvis permisjon eller permisjon i lav permisjonsgrad vil det ta lengre tid før den ansatte kan ha rett til foreldrepermisjonstillegget. Det kommer av at jo lavere prosentgrad den ansatte tar ut, desto lengre unna formålet beveger man seg. Det vil også innebære at den ansatte må vente lengre før han eller hun har rett til foreldrepermisjonstillegget.

Eksempel 9

Dersom en person tar ut delvis foreldrepermisjon med for eksempel 50 %, har den ansatte gjeninnrådt når personen er tilbake på arbeid etter 10 måneder.



Likelønn og lønnsvurdering

Vi opplever at noen bedrifter unngår å foreta lønnsvurderinger av ansatte som har fått foreldrepermisjonstillegget etter Sentralavtalen § 13 nr. 4. Det flere arbeidsgivere glemmer, er at den ansatte som har vært fraværende på grunn av foreldrepermisjon, i tillegg til foreldrepermisjonstillegget også skal ha en lønnsvurdering når de er tilbake på jobb. Dette er begrunnet i likelønns hensyn og fremgår av Sentralavtalens Felleserklæring i kapittel 3 om lønn. Foreldrepermisjonstillegget skal gis i tillegg til lønnsvurderingen, ikke istedenfor. Vi ønsker også å minne om at bedriftene i forbindelse med de lokale lønnsvurderingene skal foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Avsluttende kommentar

Vi håper at dette notatet har vært opplysende og bidratt til klarere retningslinjer for hvordan Sentralavtalen § 13 nr. 4 skal forstås. I tillegg håper vi at notatet vil være en god veileder i spørsmål som kan dukke opp i tilknytning til foreldrepermisjonstillegget og for ansattes valg av permisjonsordning.

Dersom du skulle ha spørsmål, ta gjerne kontakt med Finansforbundets sekretariat. Send en e-post til post@finansforbundet.no eller ring oss på telefon 22 05 63 00.