

Reddernes rettigheder og pligter ved graviditet og barsel



3F TRANSPORTGRUPPEN

CHAUFFØRERNES FAGFORENING

Indhold

Rettigheder er ikke en gave fra himlen	side 5
Indviklet puslespil.....	side 6
Oversigt	side 7
Før fødslen – den vordende mor	side 8
Før fødslen – den vordende far	side 10
Efter fødslen – de første 14 uger – moderen (barselsorlov)	side 11
Efter fødslen – de første 14 uger – faderen (fædreorlov)	side 12
Når de første 14 uger er gået	
– fælles for moderen og faderen (forældreorlov)	side 14
Særlige tilfælde	side 15
Hvis du bor i Sverige eller Tyskland.....	side 15

Reddernes

rettigheder og pligter ved graviditet og barsel

© Udgivet af
Fagligt Fælles Forbund
Januar 2015
Tekst: Poul Christensen
Fotos: Arkiv
Layout: zentens

Varenr. 3007

Reddernes rettigheder og pligter ved graviditet og barsel

En gennemgang af overenskomst og lovgivning
vedrørende reddernes rettigheder og pligter
i forbindelse med graviditet og barsel m.v.



FAGLIGT FÆLLES FORBUND





Rettigheder er ikke en gave fra himlen...

Reddernes rettigheder i forbindelse med graviditet, barsel og orlov m.v. er ikke en gave fra himlen – eller en lottogevinst.

Der er tværtimod tale om et resultat af årtiers politisk kamp for børns, mødres og fædres rettigheder. Samt et resultat af mange års faglig kamp for overenskomster, der giver dig endnu bedre vilkår end dem som lovgivningen har sikret dig.

I denne pjece kan du læse om dine rettigheder således som de er nu og her.

3F vil fortsætte indsatsen for endnu bedre vilkår i forbindelse med barsel. F.eks. fuld løn i længere tid under orloven, bedre beskyttelse af den vordende mor, mere orlov til faderen osv.

Vi håber at du – sammen med dine kolleger – vil blande dig i debatten om hvad der skal være de højst prioriterede krav i den forbindelse. Både når overenskomsten skal fornyes, og når der skal kæmpes politisk for at forbedre lovgivningen.



Indviklet puslespil

Reddernes rettigheder og pligter i forbindelse med barsel er noget af et indviklet puslespil. "Brikkerne" består dels af lovgivning, dels af aftalestof fra overenskomsten.

Lovgivningen sikrer alle nogle grundlæggende rettigheder til fravær (orlov). Samt – i en del af fraværsperioden – dagpenge. Der er tale om rettigheder, som ikke må forringes ved aftaler, overenskomster m.v.

Rettighederne i henhold til lovgivningen suppleres så af overenskomsten (løn under barsel og lignende).

Når der i det følgende henvises til "loven", menes der "Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven, lovbekendtgørelse 1070/2012)". Lovens bestemmelser er kun gældende for personer der har lovligt ophold her i landet.

De overenskomster, der henvises til i denne pjece, er:

- overenskomsten med Falck/Dansk Industri
- overenskomsten emd BIOS/Dansk Erhverv
- overenskomsten med Responce/Dansk Erhverv

Bestemmelserne om barsel er ens i disse tre overenskomster.

Ventetid

Mor: Ret til fravær ved graviditetsundersøgelser – pligt til at underrette arbejdsgiver – evt. ret til fremrykket orlov i tilfælde af sygdom.

Graviditetsorlov (4 uger før forventet fødsel)

Mor: Ret til fravær med fuld løn (NB – krav om anciennitet)

Far: Underrette arbejdsgiver med 4 ugers varsel hvis retten til fædreorlov ønskes udnyttet.

De første 14 uger – barselorlov/fædreorlov

De første 2 uger efter fødslen har moderen ret og pligt til fravær. Herefter har hun ret til yderligere 12 ugers barselorlov.

Mor: Ret til fuld løn i alle 14 uger. (NB! krav om anciennitet).
Alternativt barselsdagpenge.

Mor: Optjener anciennitet under barselorlov.

Mor: Ret til ekstra pensionsbidrag under barselorlov.

Mor: Pligt til – senest 8 uger efter fødslen – at underrette arbejdsgiver om hvor meget orlov hun samlet agter at holde, samt hvornår.

Far: Ret til 2 sammenhængende ugers fædreorlov med fuld løn.
(NB! krav om anciennitet).

Far: Pligt til – senest 8 uger efter fødslen – at underrette arbejdsgiver om hvor meget orlov han samlet agter at holde.

Når de første 14 uger er gået – forældreorlov

- Samlet ret til fravær i op til 46 uger – kan ifølge loven holdes samlet eller hver for sig. En af forældrene kan udskyde 8-13 uger af forældreorloven indtil barnet fylder 9 år.
- Ret til barselsdagpenge i tilsammen 32 uger.
- Løn (max 140 kr. i timen) i sammenlagt 13 uger. (NB! krav om anciennitet). Heraf har hver af forældrene ret til 5 uger. De sidste 3 uger kan deles!

Før fødslen – den vordende mor

Loven siger følgende:

1. Moderen har *ret til fravær* fra arbejdet på grund af graviditet
 - når der skønnes at være 4 uger til fødslen (lægens eller jordemoderens skøn)
 - tidligere end de 4 uger hvis lægen skønner, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for moderens helbred eller for fosteret
 - tidligere end de 4 uger hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret, eller hvis graviditeten på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage sit arbejde – og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse
 - når hun skal til forebyggende graviditetsundersøgelser og disse foregår i arbejdstiden.
2. Den vordende mor har *pligt* til
 - med 3 måneders varsel at underrette arbejdsgiveren om det forventede fødselstidspunkt
 - at underrette arbejdsgiveren om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen.
3. Loven giver moderen *ret til barseldagpenge*, hvis hun opfylder en af følgende 3 forudsætninger:
 - har været tilknyttet arbejdsmarkedet i de sidste 13 uger før fraværperiodens begyndelse og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer eller
 - er berettiget til arbejdsløshedsunderstøttelse i tilfælde af ledighed eller
 - inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed.



Overenskomsten supplerer på følgende måde:

1. Kvinder med mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden på det forventede fødselstidspunkt har ret til **fuld løn** under graviditetsorlov. Graviditetsorloven kan begynde, når der er 4 uger til det forventede fødselstidspunkt.
2. Hvis fraværet på grund af sygdom påbegyndes tidligere har man krav på fuld løn i indtil et halvt år i henhold til overenskomstens bestemmelser om **fuld løn** under sygdom.
En vigtig forudsætning for denne ret er
 - at man har 9 måneders anciennitet i virksomheden
 - at man er berettiget til sygedagpenge fra kommunen.

Før fødslen – den vordende far

Loven siger følgende:

1. En vordende far der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter fødslen, har pligt til at underrette arbejdsgiveren herom senest 4 uger før fraværets forventede begyndelse.
2. Længden af det påtænkte fravær skal oplyses.

Loven og overenskomsten giver ikke vordende fædre ret til fravær, dagpenge eller løn-opsupplering før fødslen.



Efter fødslen – de første 14 uger – moderen (barselsorlov)

Loven siger følgende:

1. Moderen har *ret og pligt til fravær* i de første to uger efter en fødsel.
2. Efter de to ugers "pligt-orlov" har hun *ret* til barselsorlov i yderligere 12 uger.
3. Moderen har *ret* til barselsdagpenge i hele 14 ugers perioden (hvis hun opfylder forudsætningerne – se side 8).

4. Moderen har **pligt** til at underrette arbejdsgiveren om hvor meget orlov (både barselsorlov og forældreorlov) hun agter at holde – samt hvornår hun vil holde den. Dette skal ske senest 8 uger efter fødslen.
5. Moderen optjener anciennitet under graviditets-/barselsorlov.

Overenskomsten supplerer på følgende måde:

1. Moderen skal have **fuld løn** i hele 14 ugers perioden (hvis hun opfylder kravet om 9 mdrs. anciennitet).
2. Arbejdsgiveren skal indbetale et ekstra **pensionsbidrag** på moderens pensionskonto. For fuldtidsansatte er det ekstra bidrag på i alt 8,50 kr. pr. time. En forudsætning er dog, at hun opfylder kravet om 9 mdrs. anciennitet på fødselstidspunktet.

Efter fødslen – de første 14 uger – faderen (fædreorlov)

Loven siger følgende:

1. Faderen har **ret** til fravær i to sammenhængende uger efter fødslen.
 - disse to uger kan flyttes til et senere tidspunkt inden for 14-ugers perioden (forudsætter en aftale herom med arbejdsgiveren).
2. Faderen har **ret** til at tage hul på den fraværsret (forældreorlov), som han har efter at de første 14 uger er gået (se nedenfor).
3. Faderen har **pligt** til at underrette arbejdsgiveren om
 - hvor meget forældreorlov han vil holde i forbindelse med barslen
 - hvornår han vil holde den
 - at varsle arbejdsgiveren herom senest 8 uger efter fødslen.

Overenskomsten supplerer ovenstående på følgende måde:

Faderen har krav på **fuld løn** i indtil to uger i forbindelse med afholdelse af fædreorlov (hvis han opfylder kravet om 9 mdrs. anciennitet).



Når de første 14 uger er gået – fælles for moderen og faderen (forældreorlov)

Loven siger følgende:

Efter udløbet af barselsorlov/fædreorlov (når de 14 uger er gået) har de to forældre *ret til*:

1. **Fravær** – forældreorlov – i op til 46 uger

- de kan holde denne orlov sammen eller i forlængelse af hinanden
- én af forældrene har ret til at udskyde 8-13 uger af orloven (hvis denne ret udnyttes, skal det ske i en sammenhængende periode, det skal ske inden barnet fylder 9 år og arbejdsgiveren skal varsles herom inden for 8 uger efter fødslen)
- efter aftale med arbejdsgiveren kan arbejdet genoptages på deltid.

2. **Barselsdagpenge**

- bemærk at retten til dagpenge ikke følger de samme tidsfrister som retten til orlov!
- efter udløbet af 14-ugers perioden efter fødslen har forældrene ret til dagpenge i tilsammen 32 uger (dagpengene kan ved forlænget orlov udstrækkes, men beløbsmæssigt tilsammen ikke overstige hvad der svarer til 32-ugers dagpenge)
- faderen har ret til at tage hul på dagpengene allerede under moderens orlov (dvs. i 14-ugersperioden). Men så afkortes der tilsvarende i den sidste ende.

Overenskomsten supplerer på følgende måde:

1. Forældrene har krav på fuld løn i indtil 13 uger, hvis de tager forældreorlov

- "fuld løn" i denne forbindelse er i 2014-2017 overenskomsten begrænset til max. 145 kr. i timen og forudsætter, at medarbejderen har ret til fuld dagpengerefusion
- af disse 13 uger har hver af forældrene ret til 5 uger med løn.
- holder moderen eller faderen ikke sine "egne" 5 uger bortfalder de.

2. De resterende 3 uger betales til enten moderen eller faderen eller de kan deles
- de 13 ugers ekstra forældreorlov skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. De skal varsles med mindst 3 uger.
 - hver af forældrenes orlov kan deles op i 2 perioder.

Særlige tilfælde

Ovenstående er en gennemgang af hovedreglerne. Herudover kan der være en række specielle situationer såsom risikofyldt arbejde, uarbejdsdygtighed under graviditeten, adoption, ophold på sygehus, alvorlig sygdom efter fødslen, barnets eller moderens død m.m.

Kommer du ud for en eller flere af disse ting giver lovgivningen dig nogle særlige rettigheder. Kontakt straks både din 3F afdeling og din arbejdsgiver hvis det sker. Få evt. tillidsrepræsentanten til at hjælpe dig.

Hvis du bor i Sverige eller Tyskland

Hvis du arbejder som falckredder her i Danmark, men bor i Sverige eller Tyskland, er dine rettigheder de samme som beskrevet ovenfor. Men hvis din ægtefælle/samlever både bor og arbejder i Sverige eller Tyskland har han/hun rettigheder i henhold til svensk eller tysk lovgivning. Få i så fald råd og vejledning hos "Försäkringskassan" (tlf. +46 0771 525 524) eller "Landesamt für soziale Dienste" (tlf. +49 0481 6960).

Yderligere oplysninger kan fås i din lokale 3F-afdeling.

Se også på www.borger.dk/familie og børn/orlov og barsel



FAGLIGT FÆLLES FORBUND

Kampmannsgade 4
1790 København V
Telefon 70 300 300

