

ORLOV

Reglerne som er beskrevet i nedenstående links gælder for alle overenskomstansatte medarbejdere i Dansk Flygtningehjælp i Danmark undtagen ansatte i Lærdansk, som følger en særlig aftale.

Vær opmærksom på, at reglerne kan være anderledes for din ægtefælle/samlever, der ikke er ansat i Dansk Flygtningehjælp. Han/hun har muligvis ikke ret til fuld løn i forbindelse med orloven.

Der er 3 typer af orlov i forbindelse med fødsel:

Graviditetsorlov: 6 uger før forventet fødsel. Kun for mor

Barselorlov: 14 uger efter fødslen for mor. 2 uger i forbindelse med fødslen for far

Forældreorlov: Efter 14. uge efter fødslen. Både mor og far

MEDDELELSE OM ORLOV OG FØDSEL

Graviditetsorlov:

Du skal senest 3 måneder før forventet fødsel informere Personaleafdelingen om, hvornår du går på graviditetsorlov. Dette gør du ved at sende en mail til personale@drc.dk med følgende informationer:

- forventet fødselsdato (termin)
- hvornår du vil gå på graviditetsorlov (6 uger før termin)

I mailen skal du også vedlægge en kopi af vandrejournalen.

Fødsel:

Du skal hurtigst muligt efter fødslen sende en mail til personale@drc.dk og informere om fødselsdato.

Fars 14-dages orlov:

Du skal senest 4 uger før orlovens forventede start give Personaleafdelingen besked om orloven. Dette gør du ved at sende en mail personale@drc.dk med følgende informationer:

- terminsdato
- forventet tidspunkt for afvikling af orlov

I mailen skal du også vedlægge en kopi af morens vandrejournal

Barsels- og forældreorlov:

Du skal senest 8 uger efter fødslen informere Personaleafdelingen om, hvordan din barsels- og forældreorlov vil forløbe. Dette gør du ved at udfylde [barselsskemaet](#) og sende det i en mail til personale@drc.dk. Du vil herefter få en bekræftelse på din orlov fra Personaleafdelingen.

Udskudt orlov

Du skal senest 3 måneder før afholdelse meddele Personaleafdelingen, hvornår du ønsker at afholde din udskudte orlov (både rets- og aftalebaseret). Dette gøres ved at sende en mail til personale@drc.dk.

FRAVÆR OG SYGDOM I FORBINDELSE MED GRAVIDITET

Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser

Du har ret til fravær med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser, hvis undersøgelserne kun kan finde sted i arbejdstiden. Du skal forsøge, så vidt det er muligt, at placere undersøgelserne uden for normal arbejdstid, alternativt med mindst mulig gene i forhold til din arbejdstid.

Sygdom som skyldes graviditeten

Sygdommen skal anmeldes på samme måde som almindelig sygdom i henhold til DFHs [sygefraværspolitik](#). Forventes sygdommeldingen at være langvarig, skal Personaleafdelingen straks informeres på mail til personale@drc.dk.

GRAVIDITETS- OG BARSELORLOV

Graviditetsorlov

Som gravid ansat har du ret til fravær med løn 6 uger før forventet fødsel. Dansk Flygtningehjælp modtager dagpengerefusion for de sidste 4 uger heraf. Udgifterne ved de 2 første uger påhviler fuldt ud Dansk Flygtningehjælp ifølge overenskomsterne.

Du skal senest 3 måneder før forventet fødsel give Dansk Flygtningehjælp besked om, hvornår du ønsker at gå på graviditetsorlov. Læs [her](#) hvordan.

Barselorlov (mor)

Du har ret til 14 ugers fravær med løn efter fødslen. Disse uger kan ikke udskydes og kan heller ikke overføres til faderen. 2 af disse uger skal du som minimum holde.

Barselorlov (far)

Du ret til fravær med løn i op til 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen eller efter aftale med Dansk Flygtningehjælp på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger. Disse 2 uger kan ikke udskydes og kan ikke overføres til moderen.

Du kan kun få fuld løn under barselorloven, hvis Dansk Flygtningehjælp kan få den fulde dagpengerefusion.

Barselorloven starter dagen efter fødslen.

FORÆLDREORLOV

Efter 14. uge har både mor og far ret til fravær i 32 uger. Dog har I kun tilsammen 32 uger med dagpenge.

I en del af orloven har du mulighed for at få fuld løn. Det er dog en forudsætning, at Dansk Flygtningehjælp får den fulde dagpengerefusion. Du har ret til fuld løn i op til 12 uger, som fordeles således:

6 uger til mor

6 uger til far

6 uger til deling

Forlængelse af orlov

Du/I kan forlænge den dagpengeberettigede forældreorlov med enten 8 uger til i alt 40 uger eller med 14 uger til i alt 46 uger. Dette sker med forholdsmæssigt nedsatte dagpenge. Vælger du dette, kan du ikke benytte reglerne om deltidsorlov. Se nedenfor.

Udskydelse af orlov

Retsbaseret udskydelse

En af forældrene har ret til at udskyde mindst 8 og højst 13 uger af forældreorloven (de 32 uger for hver af forældrene). De udskudte uger skal afholdes i sammenhæng og afholdes inden barnet fylder 9 år. Denne orlov kan du overføre til et ansættelsesforhold hos en anden arbejdsgiver.

I forbindelse med udskydelse af fraværsretten, har du ret til ligeledes at udskyde retten til fuld løn. Dette forudsætter, at du fortsat er ansat hos Dansk Flygtningehjælp på tidspunktet for afviklingen af fraværet, og at Dansk Flygtningehjælp modtager fuld dagpengerefusion.

Aftalebaseret udskydelse

Efter aftale med Dansk Flygtningehjælp kan du udskyde op til 32 uger af fraværet (hele din forældreorlov) til afholdelse inden barnet fylder 9 år. Denne orlov kan kun overflyttes til et ansættelsesforhold hos en anden arbejdsgiver efter aftale med den nye arbejdsgiver.

Dansk Flygtningehjælp vil så vidt det er muligt imødekomme dit ønske om at udskyde orloven, hvis det er foreneligt med en hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet.

Deltidsorlov

Reglerne giver mulighed for at gå på deltidsorlov. Deltidsorlov kan ikke kombineres med en forlængelse af forældreorloven

Du kan efter aftale med Dansk Flygtningehjælp i orlovsperioden starte op på deltid. Du må maksimalt starte op på 29½ time af den normale ugentlige arbejdstid. Orlovsperioden forlænges så tilsvarende.

Starter du op på deltid, vil du være berettiget til forholdsmæssig løn.

Denne ret kan du kun overføre til nyt ansættelsesforhold efter aftale med en ny arbejdsgiver.

Pension

Dansk Flygtningehjælp indbetaler pension i dagpengeperioden i op til 32 uger. Pensionsindbetaling ophører såfremt orloven forlænges 8 – 14 uger.

REGLER VED ADOPTION

Reglerne ved adoption er stort set de samme som ved fødsel. Her beskrives de forskelle, der er.

Orlov forud for modtagelse af barnet:

Du skal så tidligt som muligt informere Personaleafdelingen om, at du ønsker at holde orlov (i Danmark eller udlandet) i forbindelse med at du modtager barnet. Dette gør du ved at sende en mail til personale@drc.dk, hvori du oplyser om dato for start af orlov.

Barn fra udlandet

Ved modtagelse af barn i udlandet har du ret til orlov i op til 4 uger forud for modtagelse af barnet. De 4 uger kan forlænges med op til yderligere 4 uger, hvis opholdet i udlandet før modtagelsen af barnet bliver længere end 4 uger og forlængelsen ikke skyldes forhold hos dig. Orloven regnes fra den dag, hvor du rejser ud af Danmark for at hente barnet, og til og med den dag, hvor de formelle betingelser for at tage barnet med hjem til Danmark er opfyldt. Du har ret til løn i orloven.

Barn fra Danmark

Ved modtagelse af barn fra Danmark, har du ret til orlov i op til 1 uge før modtagelse af barnet. Du har ret til løn i orloven.

Orlov efter modtagelse af barnet

Inden 8 uger efter modtagelse af barnet skal du informere Personaleafdelingen om, hvordan din barsel vil forløbe. Dette gøres ved at udfylde [barselsskemaet](#) og sende det på mail til personale@drc.dk.

Du har ret til orlov med løn i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet, hvis adoptionsmyndighederne kræver, at en af adoptanterne skal være i hjemmet.

Adoptanter kan - i modsætning til biologiske forældre - dele de 14 ugers orlov, men orlovsretten kan kun udnyttes af én af adoptivforældrene ad gangen. Herudover har den ene adoptant ret til orlov med løn i 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter modtagelse af barnet. I denne periode kan adoptivforældrene holde orlov samtidig.

For orlov efter uge 15 gælder de samme regler som ved almindelig barsel.