

Administrativ vejledning om orlov og tjenestefrihed

Denne administrative vejledning angiver forhold, som ikke er aftalt i Hovedudvalget, men som enten følger af andre regler, herunder forvaltningsretlige principper, eller som har karakter af administrative anvisninger.

Vejledningen angiver hvilke regler der gælder for adgang til orlov og tjenestefrihed.

Inden der foretages eventuelle ændringer i vejledningen, skal Hovedudvalget informeres herom og drøfte de ønskede ændringer.

Hovedregler

Tjenestefrihed

Den ansatte har mulighed for at holde 1 fridag med løn på følgende dage, når de ikke falder på fastlagte ferie- og fridage:

- egen og ægtefælles/samlevers 50, 60 og 70 års fødselsdag
- eget 25 års, 40 års og 50 års jubilæum
- eget barns fødsel

Den ansatte har mulighed for at holde 1 fridag med løn på følgende dage, når de ikke falder på fastlagte ferie- og fridage, ved de nedenfor nævnte begivenheder for den ansatte selv eller dennes børn, børnebørn, forældre, søskende, svigerforældre og bedsteforældre:

- bryllup
- sølvbryllup
- guldbryllup
- diamantbryllup

Den ansatte har mulighed for at holde 1 fridag med løn på følgende dage, når de ikke falder på fastlagte ferie- og fridage, ved de nedenfor nævnte begivenheder for den ansattes ægtefælle/samlever, børn, svigerbørn, børnebørn, forældre, søskende, svigerforældre og bedsteforældre:

- dødsfald
- begravelse/bisættelse

Friheden forudsætter i alle tilfælde, at den ansatte skal deltage i begivenheden på selve dagen. Der gives ikke erstatningsfridage.

Der gives den nødvendige frihed med løn i forbindelse med medarbejderens fremmøde på Forsvarets dag (tidligere kaldet session). Orlov uden løn

Orlov uden løn

Kommunen er positiv overfor at bevilge orlov af andre årsager end på grund af jobskifte, hvis det er foreneligt med arbejdets tarv. Et tilsagn om bevilling af orlov eller ej vil altid afhænge af den konkrete situation.

Det bemærkes, at optjening af anciennitet, ferieoptjening mv. sættes i bero under medarbejderens orlov.



Efter orlovens udløb, er medarbejderen berettiget til at genindtræde i en stilling i samme center, svarende til den stilling som medarbejderen bestred før sin orlov, dog ikke nødvendigvis på samme arbejdsplads/sted.

Fravær af familiemæssige årsager

Medarbejdere kan under ansættelsen få behov for yderligere fravær, ex. i forbindelse med ulykke eller akut sygdom i familien, børns hospitalsindlæggelse, alvorligt syge børn eller af andre familiemæssige årsager.

Reglerne om tjenestefrihed eller orlov i forbindelse hermed, kan findes i "Aftale om fravær af familiemæssige årsager". Aftalen er indgået imellem parterne på det kommunale arbejdsmarked.

Den enkelte leder opfordres til at rette henvendelse til kommunens centrale personalejuridiske enhed for yderligere rådgivning om de enkelte fraværsformer.

Omsorgsorlov

Alle medarbejdere har ret til at holde op til 5 dages omsorgsorlov uden løn om året. Orloven skal bruges til at yde personlig omsorg eller støtte til

- egne børn
- forældre
- ægtefælle
- partner
- en person, der bor i samme husstand som medarbejderen,

forudsat, at denne har behov for væsentlig omsorg eller støtte pga. en alvorlig helbredsmæssig tilstand, f.eks. ledsagelse i forbindelse med udredning for kræft eller demens.

De 5 dages omsorgsorlov kan afholdes samlet eller enkeltvis. Hvis de ikke bruges, bortfalder de ved kalenderårets udgang.

Medarbejderen skal give sin leder besked, når medarbejderen ønsker at holde omsorgsorlov. Lederen kan kræve, at medarbejderen lægeligt dokumenterer den pårørendes behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand. Reglerne findes i "Lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om aktiv socialpolitik og forskellige andre love".

Ændret arbejdstid eller arbejdsmønstre

Medarbejdere kan efter lovgivningen i visse situationer bede om ændrede arbejdstider eller -mønstre i en nærmere angivet periode.

Det gælder i følgende situationer:

1. Medarbejdere, som yder personlig omsorg eller støtte til en pårørende eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand, jf. ovenfor om omsorgsorlov, og som har mindst 6 måneders forudgående ansættelse i kommunen. Den ændrede arbejdstid/mønster skal ønskes med henblik på omsorgsformål.
2. Medarbejdere med børn under 9 år, kan skriftligt bede om ændring i arbejdstider eller arbejdsmønstre i en periode. Fra 1. januar 2024 gælder denne mulighed også såkaldte "sociale forældre".



I begge situationer har medarbejderen ret til at bede om at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmønster inden udløbet af den aftalte periode, hvis ændrede omstændigheder berettiger dette.

Lederen skal overveje og besvare medarbejderens anmodning inden for et rimeligt tidsrum under hensyn til både arbejdspladsens og medarbejderens behov. Hvis anmodningen er begrundet i børn under 9 år, skal lederen desuden begrunde et eventuelt afslag på anmodningen.

Reglerne findes i "Lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om aktiv socialpolitik og forskellige andre love".

