

Bygningsarbejdernes rettigheder og pligter ved graviditet og barsel



Fagligt Fælles Forbund

Byggegruppen / maj 2018

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

© 3F, Fælles Fagligt Forbund

Byggegruppen & URO

Maj 2018

Fotos: Arkiv

Layout: zentens

Indhold

Når der er familieførøgelse	side 4
Indviklet puslespil	side 6
Orlov til begge forældre	side 7
Graviditetsorlov til kvinden	side 8
Med ret til løn	side 9

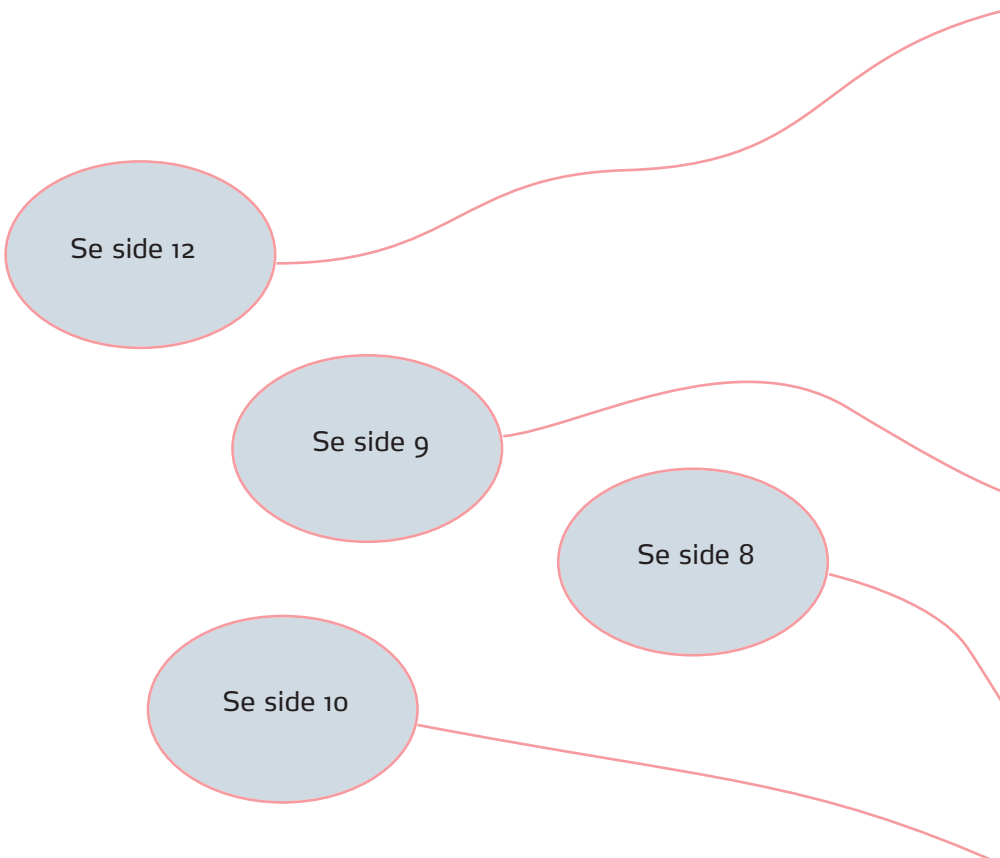
Barselsorloven

Før fødslen – den vordende far	side 10
Efter fødslen – de første 14 uger – moderen	side 10
Efter fødslen – de første 14 uger – faderen	side 10
Forældreorloven er til deling	side 12
Fuld løn	side 14
Særlige tilfælde	side 15

Når der er familieførølgelse...

Rettigheder og pligter i forbindelse med graviditet, barsel og orlov m.v. er ikke en gave fra himlen. Eller en lottogevinst. Tværtimod. De er et resultat af mange års politisk kamp for børns, mødres og fædres rettigheder. Samt et resultat af mange års faglig indsats for overenskomster, der giver dig endnu bedre vilkår end dem, som lovgivningen har sikret dig.

I oversigtsform ser dine rettigheder ud som på skemaet overfor.



Se side 12

Se side 9

Se side 8

Se side 10

ORLOV OG FRAVÆR UNDER GRAVIDITET OG FØDSEL

Graviditets-orlov	Barselsorlov og fædreorlov	Forældreorlov
4 uger før fødsel	14 uger efter fødsel	32 ugers orlov mellem barnets 14. uge og 9. år. Kan holdes af far eller mor eller deles. Begge har hver ret til 32 ugers fravær men kun ialt 32 uger er orlov med løn/dagpenge.
Mor		
Til deling		
Far	 De 2 ugers fædreorlov placeres umiddelbart efter fødslen eller vilkårligt indenfor de 14 uger efter aftale med arbejdsgiveren	Efter aftale med arbejdsgiver kan alle 32 uger udskydes og afholdes inden barnet fylder 9 år. En af forældrene har ret til at udskyde 8-13 sammenhængende uger inden barnet fylder 9 år. Gælder ikke ledige. De 13 uger med løn kan placeres hvor som helst inden for de første 52 uger efter fødslen.

 Ret til orlov med løn  Ret til orlov med dagpenge

Indviklet puslespil

Rettighederne i forbindelse med barsel er lidt af et indviklet puslespil.

Lovgivningen sikrer nogle grundlæggende rettigheder (orlov, dagpenge m.v.). Disse suppleres så

af overenskomstens regler om løn og pension.

I det følgende kan du læse om dine rettigheder og forpligtelser trin for trin.



Loven

Når der i det følgende henvises til "loven" menes der Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven, lovbekendtgørelse 827 af 23.06. 2017).

Overenskomsten

De overenskomster der henvises til i denne pjece er bl.a.:

- Industriooverenskomsten 2017.
- Overenskomst 2017 for murer- og murerarbejdsmandsarbejde.
- Bygge- og anlægsoverenskomsten 2017.
- Bygningsoverenskomsten 2017.
- Gulvoverenskomsten 2017.
– samt en lang række andre overenskomster, som Byggegruppen har indgået.

Orlov til begge forældre

Både mænd og kvinder har ret til orlov i forbindelse med deres barns fødsel og ved adoption.

Forældrene kan holde orlov sammen eller i forlængelse af hinanden.

Ret til fravær. Forældrene har tilsammen ret til fravær i 84 uger i forbindelse med barsel og adoption (moderens 4 ugers graviditetsorlov før fødslen, hendes 14 ugers barselorlov, faderens 2 ugers fædreorlov og hver af forældrenes ret til 32 ugers forældreorlov).

Ret til dagpenge. Men forældrene har dog kun ret til dagpenge i 52 uger i alt (moderens 4 ugers graviditetsorlov, de 14 ugers barselorlov, 2 ugers fædreorlov og tilsammen 32 ugers forældreorlov).

De 32 ugers forældreorlov kan deles og fordeles på alle mulige måder. Noget af orloven kan udskydes eller orloven kan forlæn-

ges, hvis man ønsker at starte på nedsat tid.

Det kan du blandt andet læse mere om i pjecen om fleksibel barselorlov på www.3f.dk/barsel.

Graviditetsorlov til kvinden

Ifølge loven har moderen ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet

- når der skønnes at være 4 uger til fødslen
- 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 (sygemelding)
- tidligere end de 4 uger hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret, eller den gravide kvinde ikke af arbejdsgiveren kan tilbydes anden passende beskæftigelse (hjemsendelse)
- når hun skal til forebyggende graviditetsundersøgelser og disse foregår i arbejdstiden.

Moderen har *pligt til* – med 3 måneders varsel – at underrette arbejdsgiveren om det forventede

fødselstidspunkt samt om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen.

Det er lægens eller jordemoderens vurdering af det forventede fødselstidspunkt der er afgørende.



Med ret til løn

Overenskomsten giver medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 18 måneder ret til fuld løn (se nedenfor) under barsel fra og med 4 uger før det forventede fødselstidspunkt. Hvis fraværet påbegyndes tidligere er der ikke ret til fuld løn.

Retten til fuld løn er betinget af at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats.

Det gælder når medarbejderen

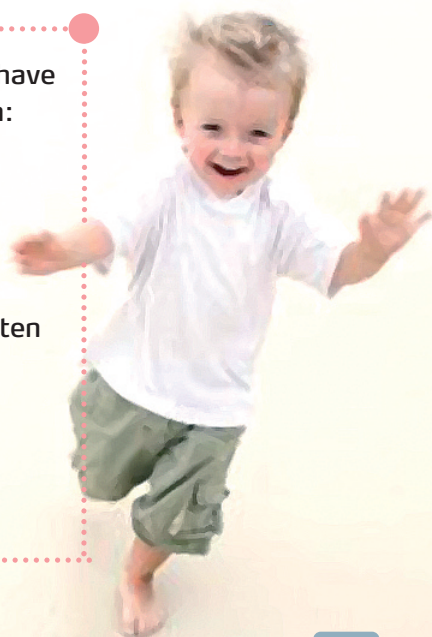
- har været tilknyttet arbejdsmarkedet uafbrudt i de sidste 13 uger før fraværsperiodens begyndelse og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer eller
- inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed eller
- er lærling (herunder voksenlærling).

Lønnen svarer til den løn, man ville have oppebåret i perioden, dog maksimum:

pr. 1. marts 2017 kr. 143,00
pr. 1. marts 2018 kr. 145,00
pr. 1. marts 2019 kr. 147,00

For medarbejdere omfattet af bygnings-, gulv- og glasoverenskomsten
kr. 141,00 / 143,00 / 145,00.

For medarbejdere omfattet af isoleringsoverenskomsten
kr. 142,00 / 144,00 / 146,00.



Barselsorloven

Før fødslen

– den vordende far

Også faderen skal før fødslen tage stilling til hvornår og hvor længe han ønsker at holde orlov.

Loven pålægger den vordende far der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter fødslen, en pligt til at underrette arbejdsgiveren senest 4 uger før fraværets forventede begyndelse. Endvidere skal længden af det påtænkte fravær oplyses.

Efter fødslen

– de første 14 uger – moderen (barselsorlov)

Moderen har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter en fødsel. Herefter har hun ret til fravær i yderligere 12 uger.

Loven giver moderen ret til barseldagpenge i hele 14 ugers perioden, hvis hun opfylder de tidligere forudsætninger.

Moderen har pligt til at underrette arbejdsgiveren om hvor

meget orlov hun vil holde i forbindelse med barslen – og hvornår hun vil holde den. Dette skal ske senest 8 uger efter fødslen.

Overenskomsten giver moderen ret til løn efter samme regler som under graviditetsorlov i hele 14 ugers perioden.

Efter fødslen

– de første 14 uger – faderen (fædreorlov)

Loven giver faderen ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet.

Efter aftale med arbejdsgiveren kan de 2 uger flyttes til et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen. Disse uger skal varsles 4 uger før, han påregner at være fraværende, beregnet ud fra barnets forventede fødsel.

Hvis moderen dør, eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet, kan faderen ind-

træde i moderens ret til fravær (dvs. fravær i op til 14 uger efter fødslen). Arbejdsgiveren skal have besked herom hurtigst muligt.

Faderen har ret til at tage hul på sin del af forældreorloven indenfor denne periode (se næste side).

Faderen har pligt til at underrette arbejdsgiveren om hvor meget forældreorlov, han vil holde i forbin-

delse med barslen – og hvornår han vil holde den. Dette skal varsles senest 8 uger efter fødslen.

Overenskomsten giver

faderen ret til løn i indtil 2 uger til afholdelse af fædreorlov (efter reglerne og satserne nævnt på side 9).



Forældreorloven er til deling

Efter de 14 uger har moderen og faderen ret til at holde i alt 32 ugers forældreorlov med dagpenget som beskrevet under graviditetsorloven. Forældrene kan holde orlov samtidig, på skift eller i forlængelse af hinanden. Eller den ene af forældrene kan vælge at holde alle 32 uger.

Inden for de 32 uger har moderen eller faderen ret til at genoptage arbejdet og udskyde mindst

8 uger og højst 13 uger af orloven (de kan ikke begge gøre det). Det udskudte fravær skal, når det udnyttes, holdes i en sammenhængende periode. Endvidere skal den udskudte fraværsret være udnyttet inden barnet fylder 9 år. Der er pligt til at underrette arbejdsgiveren, hvis retten til at udskyde 8-13 uger ønskes anvendt. Dette skal ske inden 8 uger efter fødslen.



Både moderen og faderen har ret til at forlænge forældreorloven til i 46 uger, men der er alene dagpengeret i op til 32 uger. Man kan vælge at dele forlængelsen af orloven med dagpengeret mellem sig.

Efter aftale med arbejdsgiveren kan arbejdet genoptages på deltid (og dagpengene tilsvarende forlænges forholdsmæssigt).

Betalingen er for forældreorlov i indtil 13 uger (isoleringsoverenskomsten dog 11 uger). Af disse 13 uger er de 5 af ugerne forbeholdt moderen og de 5 af ugerne er forbeholdt faderen.

Betaling i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.

På isoleringsoverenskomsten fordeles ugerne med 4 til moderen, 4 til faderen og de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.

Betalingen bortfalder hvis orloven, der er reserveret til den enkelte forældre, ikke holdes.

Det er en forudsætning for betalingen at:

- Medarbejderen på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder.
- Virksomheden er berettiget til at modtage den maksimale dagpengesats som nævnt under graviditetsorloven.

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Med mindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

Fuld løn

Fuld løn svarer til medarbejderens forventede indtægtstab pr. arbejdstime inklusiv systematisk forekommende genetillæg.

Hvis medarbejderen er på time-løn, vil betalingen under forældreorloven udgøre den timeløn, som medarbejderen havde op til forældreorloven blev påbegyndt. Hvis medarbejderen modtog et tillæg til lønnen op til påbegyndelsen af forældreorloven, skal medarbejderen også have dette udbetalt under forældreorloven.

Hvis medarbejderen er omfattet af en akkordaftale, når forældreorloven påbegyndes, så vil medarbejderen fortsætte med at få sin akkord aconto-udbetaling udbetalt under orlovsperioden i lighed med de øvrige medarbejdere i akkorden.

Når akkorden er afsluttet, vil medarbejderen på forældreorlov både modtage akkordoverskud på baggrund af de timer medarbejderen havde præsteret i akkorden, men også for de timer,

hvor medarbejderen var på forældreorlov.

I de situationer, hvor det forventede indtægtstab pr. arbejdstime ikke kendes, beregnes løn under orlov på grundlag af indtjeningen i de sidste 13 uger før orlovens begyndelse. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Eventuelt akkordoverskud i 13-ugers perioden indgår forholdsæssigt med de timer, der relaterer sig til i akkordoverskuddet.

For at sikre at lønnen bliver afregnet korrekt, anbefales det, at du kontakter din lokalafdeling.

Særlige tilfælde

Teksten i denne publikation er en gennemgang af hovedreglerne. Herudover kan der være en række specielle situationer (adoption, uarbejdsdygtighed under graviditeten, udskydelse af retten til barselsdagpenge, ophold på sygehus, barnets eller moderens død, sygdom efter barselsorloven, at man bor eller arbejder i et andet land m.m.).

Kommer du ud for en eller flere af disse ting, så kon-

takt straks både din 3F-afdeling og din arbejdsgiver.

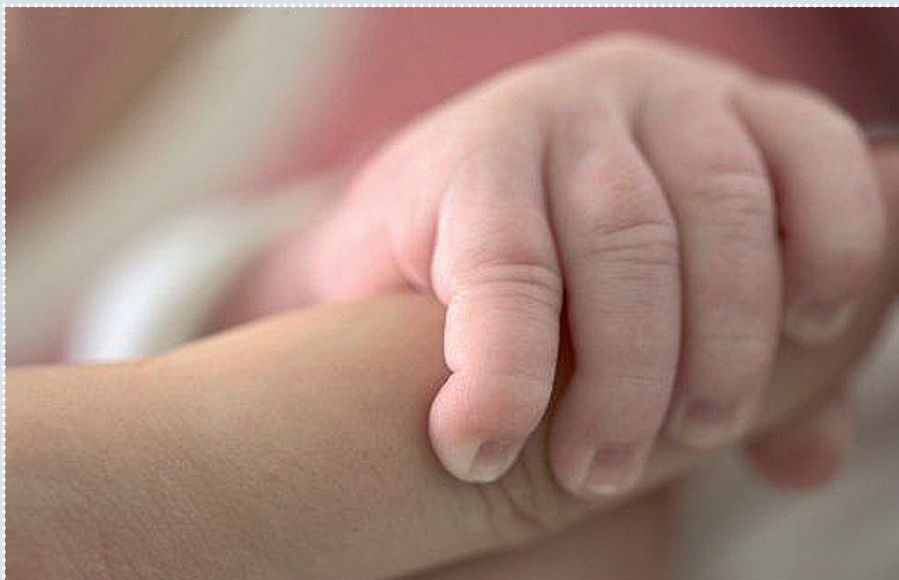
Få tillidsrepræsentanten til at hjælpe dig. Du er også velkommen til at bruge 3F's brevkasse på www.3f.dk.

Du kan finde flere og detaljerede oplysninger om barsel og orlov på:

www.3f.dk/barsel

www.borger.dk





Fagligt Fælles Forbund

Kampmannsgade 4, 1790 København V, Telefon 70 300 300

www.3f.dk

Varenr. 2163