Vejledning og opmærksomhedspunkter til leder ifm. at en medarbejder søger om tjenestefrihed til pasning af alvorligt sygt barn eller barn med nedsat funktionsevne (tabt arbejdsfortjeneste)

Når en medarbejder søger om hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af alvorligt sygt barn eller barn med nedsat funktionsevne, er det vigtigt for alle parter, med en forventningsafstemning og dialog om rammerne for tjenestefriheden.

Nedenfor finder du en vejledning til dialogen, forventningsafstemningen og dokumentationen i forhold til § 39 og § 40 i overenskomstens fravær af familiemæssige årsager
https://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/media/td5pohnr/8_2_1_2024.pdf

Vejledningen kan evt. bruges sammen med dette skema:
skema-til-aftaler-om-taf-og-alvorligt-sygt-barn.pdf

§39, Pasning af alvorligt syge børn under 18

- En medarbejder anmoder om hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn til pasning af alvorligt sygt barn iht. § 39
- Lederen sikre at det indberettes til lønkontoret.
- Lederen oplyser medarbejderen om, at tjenestefriheden med løn er betinget af, at Udbetaling Danmark bevilger dagpengene.
- Lederen oplyser medarbejderen om, at rettigheden iht. overenskomsten er 1 måned pr. år pr. barn. I Region Midtjylland er tjenestefriheden med sædvanlig løn som udgangspunkt afgrænset til 1 måned. Hvis perspektivet er ud over 1 måned, kan der herudover aftales yderligere tjenestefrihed uden løn og medarbejderen kan søge dagpenge ved Udbetaling Danmark.
- Lønkontoret søger om dagpenge for perioden med tjenestefrihed med sædvanlig løn. Udbetaling Danmark indhenter dokumentation.
- Når 1. måned nærmer sig:
    1. Ledelsen drøfter perspektivet med medarbejderen. Hvis perspektivet for tilbagevendende er ud over den 1. måned, kan tjenestefrihed uden løn evt. tilbydes.
    2. Hvis der er tale om et barn med nedsat funktionsevne kan ledelsen evt. anbefale at medarbejderen prøver at søge om tabt arbejdsfortjeneste.
    3. Der laves et notat/referat fra mødet og der aftales opfølgningsmøde, hvis det er relevant.

§40, Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv. (tabt arbejdsfortjeneste)

- En medarbejder anmoder om hel eller delvis tjenestefrihed uden løn til pasning af barn med nedsat funktionsevne jf. §40 (tabt arbejdsfortjeneste).

- Medarbejderen sikre at arbejdspladsen modtager dokumentation for bevilling af tabt arbejdsfortjeneste. Dokumentation kan være i form af:
    - Tro og love erklæring
    - Dokumentation fra den bevilgende kommune (anonymiseret ift. barnet) ○ Dokumentation fra hospitalet (anonymiseret ift. barnet) ○ Andet (fx at medarbejderen har vist bevillingen til lederen)

Der afholdes møde mellem leder og medarbejder med fokus på følgende fire punkter:

1. Forventningsafstemning

- Hvad er tidsperspektivet ift. at medarbejderen kommer tilbage på sædvanlige vilkår.
- Hvad er omfanget og fordeling af de timer medarbejderen har tabt arbejdsfortjeneste til. Hvor mange timer, bestemte tidspunkter og/eller ugedage eller er det uforudseligt (ad-hoc timer)
- Lederen informerer om:
    - arbejdspladsen har mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn.
    - der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.
    - eventuelle driftsmæssige konsekvenser og udfordringer i tilfælde af at medarbejderen ønsker at forlænge tjenestefriheden efter 1. år.

2. Dialog - hvordan kan vi i fællesskab tilrettelægge perioden med tabt arbejdsfortjeneste

Spørgsmål som eksempelvis kan indgå i dialogen:

- Hvilke forslag har medarbejderen til, hvordan perioden med tabt arbejdsfortjeneste rent praktisk kan tilrettelægges?
- Kan ændring af mødetiderne reducerer behovet for tabt arbejdsfortjeneste? (Leder og medarbejder kan inden mødet overveje muligheder. Ex. om medarbejderen kan møde tidligere, senere, andre vagter, ændret arbejdsopgaver o.a.)
- Kan den anden forælder tage nogle af timeren med tabt arbejdsfortjeneste. Fx. på bestemte ugedage, på bestemte tidspunkter eller evt. ad-hoc timer.
- Hvor mange af timerne med tabt arbejdsfortjeneste kan medarbejderen oplyse om på forhånd. (Fx. ved undersøgelser/behandling/indlæggelse af barnet, hvor medarbejderen måske kender datoen i forvejen).

3. Aftale rammer/plan for perioden med tabt arbejdsfortjeneste

Med udgangspunkt i dialogen under punkt 1 og 2, aftales så strukturerede og klare rammer som muligt.

4. Opfølgning

Ved slutningen af mødet aftales tidspunkt til opfølgning. Hvornår det er relevant med opfølgning vil ofte afhænge af tidsperioden for bevillingen af tabt arbejdsfortjenesten. Det vil almindeligvis være relevant med opfølgning:

- 2-3 måneder før en bevilling udløber
- når der er ca. 3 måneder til et års rettigheden udløber

Formålet med opfølgningsmøderne er en dialog om, hvordan det går og om der er nyt ift. til ændringer eller ophør af bevillingen til tabt arbejdsfortjeneste og dermed ift. omfanget af tjenestefrihed.

Opfølgningsmødet ca. 3 måneders inden et års rettigheden udløber, har det særlig formål, at have en dialog om, hvad der er muligt og ikke muligt, hvis behovet for tjenestefrihed fortsætter efter første år.

Notat fra møderne:

Lederen skriver et notat/referat fra møderne som udleveres til medarbejderen og kommer på p-sagen (anvend evt. dette skema).

HR

- Hvis du har spørgsmål, er du velkommen til at kontakte din HR konsulent.
- Det anbefales, at du altid kontakter din HR konsulent inden opfølgningsmødet ca. 3 måneder før et års rettigheden udløber.

Øvrig bestemmelse vedr. sygt barn
Ud over ovennævnte bestemmelser, så kan §38 i *Aftale om fravær af familiemæssige årsager* være relevant ifm. hospitalsindlæggelse af børn under 14 år (se hele bestemmelsen her nedenfor).

Bestemmelsernes ordlyd i overenskomsternes *Aftale om fravær af familiemæssige årsager.*

§38, RET TIL FRIHED MED LØN VED BØRNS HOSPITALSINDLÆGGELSE
Stk. 1. Ansatte, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 10 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Stk. 2. Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:
- Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 10 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.
- Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. • Der er ikke ret til fravær med sædvanlig løn efter denne bestemmelse i umiddelbar tilknytning til fravær efter §39 i aftalen.

Bemærkning: Ved forældre forstås biologiske forældre, adoptivforældre eller personer, som har forældremyndigheden over barnet.

§39, PASNING AF ALVORLIGT SYGE BØRN UNDER 18 ÅR
Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter § 26 i barselsloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Bemærkning: Arbejdsgiveren er efter barselsloven berettiget til dagpengerefusion, når der udbetales løn til den ansatte, der opfylder lovens betingelser. Arbejdsgiveren skal senest 8 uger efter første fraværsdag anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

§40, PASNING AF BØRN MED NEDSAT FUNKTIONSEVNE MV.
Ansatte har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når den ansatte i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til Barnets Lov § 87 (tidligere § 42 i Lov om social service) er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

I øvrigt

Omsorgsorlov.
Foruden bestemmelserne i overenskomsternes *Aftale om fravær af familiemæssige årsager* har en ansat ret til omsorgsorlov i 5 arbejdsdage under visse forudsætninger.
Omsorgsorlov - Medarbejder.rm.dk Omsorgsorlov afholdes som tjenestefrihed uden løn.

Fleksible arbejdsvilkår.
En ansat har ret til at anmode om fleksible arbejdsvilkår under visse forudsætninger.
Fleksible arbejdsvilkår - Medarbejder.rm.dk