

Omsorgsdage:

Ret til omsorgsdage: En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet. Dette gælder uanset antallet af ansættelser inden for et kalenderår i amter eller kommuner. Det kan på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvordan omsorgsdage afvikles. Denne drøftelse finder sted i MED-udvalget eller Samarbejdsudvalget.

Omsorgsfravær kan afholdes som hele eller halve dage.

Udgangspunktet for aftalen om omsorgsdage er, at forældre kan bruge dagene til at være sammen med deres børn (fx pga. barnets sygdom). Retten til omsorgsdage i et kalenderår gælder, uanset på hvilket tidspunkt af året den pågældende tiltræder.

Eksempel 1: Barn født i 2015

Kalenderår	Barns alder	Antal dage
2015	0	2*(kan videreføres)
2016	1	2*(kan videref., hvis afv. er umuligt)
2017	2	2
2018	3	2
2019	4	2
2020	5	2
2021	6	2
2022	7	2

Eksempel 2:

A er ansat i Assens kommune til og med 31. marts og bruger sine 2 omsorgsdage. Pr. 1. juli ansættes A i Odense kommune. A er ikke berettiget til flere omsorgsdage i løbet af kalenderåret. Hvis A ikke har anvendt omsorgsdage i Assens kommune eller har anvendt 1 omsorgsdag, har A i Odense kommune krav på henholdsvis 2 eller 1 omsorgsdag(e).

Situationen er den samme, selvom der ikke er et tidsmæssigt slip imellem de 2 ansættelsesforhold, f.eks. hvis ansættelsesforholdet i Assens kommune afsluttes 31. marts og ansættelsesforholdet i Odense kommune påbegyndes 1. april.

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre og adoptivforældre (indehavere af forældremyndigheden). Barnet skal have ophold hos den ansatte.

Både mødre og fædre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden af forældrenes eventuelle orlov. Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte.

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Der er dog ret til at få overført ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, til det næstfølgende kalenderår. Ret til overførsel af omsorgsdage gælder, uanset hvornår barnet er født/modtaget i det pågældende kalenderår. Denne ret bevares ved umiddelbar overgang fra et ansættelsesforhold inden for kommuner, amter eller Hovedstadens Sygehusfællesskab. Retten til overførsel gælder også ikke-afholdte omsorgsdage for ældre søskende.

Varsling af omsorgsdage

Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag tages hensyn til forholdene på tjenestestedet. Når barnet er sygt, indgår en afvejning af hensynet til tjenesten over for barnets alder, sygdommens karakter m.v. Når omsorgsdage afholdes i forlængelse af barnets første sygedag, vil "tidligst muligt" kunne være opfyldt med varsling på barnets første sygedag.

Egen sygdom i forbindelse med varslede omsorgsdage.

Bliver den ansatte syg før påbegyndelse af en varslet omsorgsdag udskydes afholdelsen af omsorgsfraværet til senere. Sygdom kan meddeles om morgenen på omsorgsdagen. Sygdom under omsorgsfravær medfører derimod ikke udskydelse.

Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør.

Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.
