

Lög um  
**fæðingar- og foreldraorlof**  
nr. 95/2000, með síðari breytingum  
- **mikilvæg réttindi fyrir launafólk**



Alþýðusamband Íslands

Útgefandi:  
**Alþýðusamband Íslands**  
**janúar 2014**  
17. útgáfa, endurskoðuð  
www.asi.is - asi@asi.is  
Sætúni 1  
105 Reykjavík  
sími: 5355 600  
fax: 5355 601



## Efnisyfirlit

<b>Inngangur</b> .....	<b>4</b>
<b>Starfið skilar árangri</b> .....	<b>5</b>
<b>Öryggi og heilbrigði á vinnustöðum þungaðra kvenna, kvenna sem hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti</b> .....	<b>7</b>
Mat á áhættuþáttum .....	7
Bann við vinnu og næturvinna .....	7
Veikindi á meðgöngu .....	8
Reglugerð nr. 931/2000 .....	8
Réttur þungaðra kvenna til mæðraskoðunar á launum .....	8
<b>Fæðingarorlof</b> .....	<b>9</b>
Réttur til fæðingarorlofs .....	9
Lengd fæðingarorlofs .....	9
Tilkynning um töku fæðingarorlofs .....	9
Sveigjanleiki við orlofstöku .....	10
Greiðslur í fæðingarorlofi .....	10
Umsókn um greiðslur í fæðingarorlofi .....	11
Uppsöfnun og vernd réttinda .....	11
Vernd gegn uppsögnum .....	11
Réttur til starfs .....	12
Sérreglur .....	12
<b>Foreldraorlof</b> .....	<b>13</b>
Réttur til foreldraorlofs og lengd.....	13
Tilhögun foreldraorlofs .....	13
Tilkynning um töku foreldraorlofs.....	13
Vernd uppsafnaðra réttinda .....	14
Vernd gegn uppsögnum .....	14
Réttur til starfs .....	14
<b>Ágreiningur – skaðabótaskylda</b> .....	<b>15</b>
<b>Mikilvægi skipulagningar og sveigjanleika</b> .....	<b>15</b>
<b>Nánari upplýsingar</b> .....	<b>15</b>

## INNANGUR

Ný lög um fæðingar- og foreldraorlof voru samþykkt á Alþingi í maí árið 2000. Lögin voru mikið framfaraspor hvað varðar réttindi foreldra og barna þeirra og þykja mjög framsækin hvað varðar jafnan rétt foreldra til fæðingar- og foreldraorlofs og rétt barna til samvista við báða foreldra sína.

Með lögum nr. 90/2004 voru gerðar nokkrar breytingar á fyrri lögum. Þær helstu voru að sett var þak á upphæð greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði. Þá var jafnframt skotið traustari stoðum undir fjármögnun Fæðingarorlofssjóðs. Segja má að breytingarnar fælu ekki í sér alvarleg frávik eða skerðingu á réttindum frá því sem áður var og þar með hafi markmið laganna haldið sér. Hins vegar harmaði ASÍ að tækifærið væri ekki notað til að leiðrétta það óréttlæti sem felst í því að launafólk á almennum vinnumarkaði hefur ekki rétt til greiðslu í orlofi vegna þeirra orlofsréttinda sem ávinnast við töku fæðingarorlofs, líkt og gildir um opinbera starfsmenn.

Á árinu 2006 voru gerðar nokkrar breytingar á lögum um fæðingar- og foreldraorlof og aftur í febrúar 2008 m.a. um framkvæmd, útreikningstímabil og til að tryggja tryggja réttindi samkynhneigðra foreldra.

Í kjölfar efnahagshrunsins haustið 2008 voru á næstu mánuðum og misserum gerðar umfangsmiklar breytingar á lögnum sem miðuðu að því að draga úr kostnaði Fæðingarorlofssjóðs og fólu þær í sér miklar skerðingar á greiðslum til foreldra í fæðingarorlofi. Þannig var hámark greiðslna úr fæðingarorlofssjóði lækkað í áföngum í 300.000 kr. Þá var hlutfall greiðslna úr fæðingarorlofssjóði vegna meðaltalstekna á viðmiðunartímabili umfram 200.000 kr. lækkað úr 80% í 75%. Einnig var heimild foreldra til að taka fæðingarorlof lengdi þar til barn hafði náð 36 mánaða aldri. Ljóst er að með þeim breytingum sem gerðar voru í kjölfar hrunsins var gengið mjög nærri því kerfi sem byggt var upp með lögnum frá árinu 2000 og fólu þessar breytingar í sér verulegt bakslag fyrir þá jákvæðu þróun sem verið hafði í þessum málum undangengin ár.

Með breytingum á lögum um fæðingar og foreldraorlof sem samþykktar voru á Alþingi í desember 2012 og tóku gildi 1. janúar 2013 var að nokkru bætt fyrir þær skerðingar sem gerðar höfðu verið árin á undan, auk þess sem gerðar voru nokkrar lagfæringar á lögnum að öðru leyti. Þá var gert ráð fyrir að fæðingarorlofið lengdist í áföngum á árunum 2014, 2015 og 2016 og yrði 12 mánuðir vegna barna sem fæðast (eru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur) 1. janúar 2016 og síðar.

Lögum um fæðingar- og foreldraorlof var aftur breytt á Alþingi í desember 2013. Með þeim breytingum var felld út lengingin á fæðingarorlofinu sem samþykkt hafði verið árið áður. Alþýðusambandið mótmælti harðlega að fyrirhuguð lenging á fæðingarorlofinu yrði dregin til baka, enda ljóst að miklir hagsmunir eru í því fólgirnir fyrir launafólk að fæðingarorlofið verði lengt í 12 mánuði. Jafnframt benti ASÍ á að lengingin sem ákveðin hafði verið var ekki síst ákveðin vegna kröfu Alþýðusambandsins.

Ljóst er að vegna þeirra breytinga sem gerðar voru á lögnum um fæðingar- og foreldraorlof í lok árs 2014 verður eitt að mikilvægustu verkefnum samtaka launafólks á næstu misserum að berjast fyrir að fæðingarorlofið verði lengt í náinni framtíð a.m.k. í 12 mánuði og að það verði sambærilegt við það sem best gerist í þeim löndum sem við viljum helst bera okkur saman við.

## STARFIÐ SKILAR ÁRANGRI

Í maí árið 2000 voru samþykkt á Alþingi ný lög um fæðingar- og foreldraorlof. Með þeim var stigið stórt skref í áttina að því að bæta réttarstöðu barna og foreldra þeirra á vinnumarkað. Þá var stigið stórt skref í að samræma réttindi þeirra sem starfa á almenna vinnumarkaðinum og opinberra starfsmanna. Þó skorti enn á að réttindi launafólks sem tekur kjör samkvæmt samningum á almennum vinnumarkaði njóti sömu réttinda og opinberir starfsmenn hvað varðar rétt til greiðslur í orlofi sem áunnið er við töku fæðingarorlofs.

Markmið laganna um fæðingar- og foreldraorlof er að tryggja barni samvistir við báða foreldra sína og gera foreldrum kleift að samræma betur einkalíf og þátttöku á vinnumarkaði.

Lögunum er ætlað að svara kalli tímans um jafna ábyrgð og möguleika foreldra á að annast börn sín. Í lögunum er bundin skipting á réttindum milli foreldra á orlofs-tímanum, bæði hvað varðar fæðingarorlofið og foreldraorlofið. Með því er stuðlað að jafnari fjölskylduábyrgð og jafnri stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Hinn ákveðni og óframseljanlegi réttur feðra og jafn réttur foreldra til fæðingar- og foreldraorlofstöku er sérstakur og á sér ekki hliðstæður í öðrum löndum. Tilgangurinn með þessu er að tryggja betur rétt barna til að vera samvistum við báða foreldra sína og bæta jafnframt möguleika feðra til að vera samvista við börn sín. Þess er jafnframt vænst að þetta muni leiða til sterkari stöðu og bættra kjara kvenna á vinnumarkaði.

### **Komið til móts við sjónarmið Alþýðusambandsins**

Lögin fela í sér fjögur meginatriði hvað varðar réttindi foreldra og barna þeirra:

- Í fyrsta lagi eru réttindi þungaðra kvenna, kvenna sem hafa nýlega alið börn og kvenna sem eru með börn á brjósti, treyst til muna frá því sem áður var.
- Í öðru lagi var orðið við kröfum verkalyðshreyfingarinnar í mikilvægum atriðum hvað varðar lengd, mögulegan sveigjanleika við orlofstöku og að greiðslur í fæðingarorlofi taki mið af launum viðkomandi.
- Í þriðja lagi er öllum foreldrum tryggður réttur til töku sérstaks foreldraorlofs, að viðbættu fæðingarorlofi.
- Í fjórða lagi er tekið á ýmsum réttindamálum er varða foreldra í fæðingar- og foreldraorlofi og þungaðar konur.

### **ASÍ knúði á um fullnægjandi gildistöku réttinda fyrir þungaðar konur**

Tilskipun Evrópusambandsins nr. 92/85 um réttindi þungaðra kvenna og kvenna með barn á brjósti er ætlað að tryggja tiltekin lágmarksréttindi í þessum efnum á öllu Evrópska efnahagssvæðinu. Því voru bundnar miklar vonir við að lögleiðing hennar hér á landi mundi fela í sér verulegar réttarbætur. Gildistaka tilskipunarinnar hér á landi var hins vegar í upphafi með öllu ófullnægjandi. Alþýðusambandið kærði þá reglugerð til Eftirlitsstofnunar EFTA árið 1999. Með lögum um fæðingar- og foreldraorlof og reglugerð nr. 931/2000 var tekið að fullu tillit til kæruefna og athugasemda ASÍ, og tilskipuninni hrint í framkvæmd hér á landi með fullnægjandi hætti.

### **Frumkvæði verkalyðshreyfingarinnar eflði umræðuna um réttarbætur**

Réttur til fæðingar- og foreldraorlofs skapast vegna fæðingar, frumættleiðingar og vegna töku barns í varanlegt fóstur allt að átta ára aldri barnsins. Hvað varðar foreldraorlofið gildir það um börn fædd eftir 1. janúar 1998.

Rétt er að hafa í huga að lögin um fæðingar- og foreldraorlof féllu ekki af himnum ofan. Ljóst er að frumkvæði verkalyðshreyfingarinnar, einkum Alþýðusambandsins, og fleiri aðila átti mikilvægan þátt í að efla umræðuna um nauðsyn á réttarbótum til foreldra á vinnumarkaði. Hér skipti vaxandi áherslu verkalyðshreyfingarinnar á mikilvægi framsækinnar fjölskyldustefnu á vinnumarkaði miklu. Allt frá árinu 1996 hafði Alþýðusamband Íslands beitt sérstaklega fyrir úrbótum í réttindamálum foreldra og þungaðra kvenna á vinnumarkaði og sett fram heildstæða stefnu á því sviði.

Þá er ljóst að samningur aðila vinnumarkaðarins á Evrópuvísu um rétt foreldra til foreldraorlofs að viðbættu fæðingarorlofi, kallaði einn og sér á endurskoðun á réttinda-

kerfi fyrir foreldra á vinnumarkaði. Samningurinn var undirritaður í desember 1995 og gerður bindandi fyrir Evrópusambandið og þar með Evrópska efnahagssvæðið um mitt ár 1996. Alþýðusamband Íslands tók virkan þátt í gerð þessa samnings sem aðili að Evrópusambandi verkalýðsfélaga – ETUC og knúði á um lögleiðingu hans hér á landi.

### **ASÍ falið að vinna að réttindamálum foreldra í tengslum við kjarasamninga**

Réttindamál foreldra voru meðal þess sem Alþýðusambandinu var falið að vinna að í tengslum við gerð kjarasamninga í byrjun árs 2000. Í framhaldi af kröfu ASÍ var í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar 10. mars s.á. heitið endurbótum í þessum málaflokki. Líta ber á lögin um fæðingar- og foreldraorlof sem efndir ríkisstjórnarinnar á þessu loforði hennar. Þar var í öllum atriðum komið verulega til móts við sjónarmið og áherslur Alþýðusambandsins og aðildarsamtaka þess.

### **Tímabundið bakslag?**

Þær breytingar sem gerðar hafa verið á réttinum til greiðslu í fæðingarorlofi frá efnahagshruninu síðla árs 2008 hafa þýddu verulegt bakslag í réttindamálum foreldra og barna þeirra. Þannig var hámark greiðslna verið lækkað úr 480.000 kr. í 300.000 kr. á mánuði á einu ári og raungildi lækunarinnar varð meiri en þessar tölur segja til um vegna verðbólgu á tímabilinu. Þá var hlutfall greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði lækkað úr 80% í 75% vegna viðmiðunartekna umfram 200.000 kr. á mánuði. Ljóst er að með þeim breytingum sem gerðar voru í kjölfar hrunsins var gengið mjög nærri því kerfi sem byggt var upp með lögunum frá árinu 2000 og fólu þessar breytingar í sér verulegt bakslag fyrir þá jákvæðu þróun sem verið hafði í þessum málum undangengin ár.

### **Öfugþróun snúið við**

Með breytingum á lögum um fæðingar- og foreldraorlof sem samþykktar voru á Alþingi í desember 2012 var að nokkru bætt fyrir þær skerðingar síðustu ára, auk þess sem samþykkt var að fæðingarorlofið yrði lengt í áföngum á næstu árum og yrði tólf mánuðir vegna barna sem fæðast (eru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur) 1. janúar 2016 og síðar. Þá voru gerðar nokkrar lagfæringar aðrar s.s. að heimilt er að framlengja sameiginlegan rétt foreldra til fæðingarorlofs/ fæðingarstyrks um allt að sjö mánuði ef um er að ræða alvarlegan sjúkleika barns eða alvarlega fötlun sem krefst nánari umönnunar foreldris. Einhleypar mæður sem hafa gengist undir tæknifrjóvgun eða einhleypir foreldrar sem hafa einir ættleitt börn eða tekið börn í varanlegt fóstur geta eftirleidd nýtt fullt fæðingarorlof, þ.e. sama mánaðarfjöldi og foreldrar hafa samtals.

### **Mikilvæg réttarbót tekin til baka**

Lögum um fæðingar- og foreldraorlof var aftur breytt á Alþingi í desember 2013. Með þeim breytingum var tekin til baka lengingin á fæðingarorlofinu sem samþykkt hafði verið árið áður. Samhliða var fjárhæðum breytt í samræmi við almennar verðlagsuppfærslur, auk þess sem hámark greiðslna úr fæðingarorlofssjóði var hækkað lítillega umfram það og er 370.000 kr. á árinu 2014. Alþýðusambandið mótmælti harðlega að fyrirhuguð lenging á fæðingarorlofinu yrði dregin til baka, enda ljóst að miklir hagsmunir eru í því fólgendir fyrir launafólk að fæðingarorlofið verði lengt í 12 mánuði. Jafnframt benti ASÍ á að lengingin sem ákveðin hafði verið var ekki síst ákveðin vegna kröfu Alþýðusambandsins.

### **Baráttan heldur áfram**

Lögin um fæðingar- og foreldraorlof voru mikilvægur áfangi í þá átt að bæta réttindi þungaðra kvenna, foreldra á vinnumarkaði og barna þeirra. Jafnframt liggur fyrir að gera má enn betur. Lengingin í 12 mánuði sem ákveðin var með breytingu á lögunum, en síðan dregin til baka, var mikilvægur áfangi á þeirri braut. Þá er ljóst að frekari hækkun á greiðslupakinu í fæðingarorlofi mundi treysta enn frekar virkni laganna. Í framhaldinu er síðan mikilvægt að tryggja foreldrum á almennum vinnumarkaði rétt til greiðslu í orlofi vegna þeirra orlofsréttinda sem ávinnast við töku fæðingarorlofs, líkt og gildir um opinbera starfsmenn. Það er því ljóst að enn er ýmislegt ógert til að ná þeim markmiðum sem verkalýðshreyfingin hefur sett sér varðandi löggjöf um fæðingar- og foreldraorlof.

## ÖRYGGI OG HEILBRIGÐI Á VINNUSTÖÐUM ÞUNGAÐRA KVENNA, KVENNA SEM HAFNA NÝLEGA ALIÐ BARN EÐA HAFNA BARN Á BRJÓSTI

Í 11. gr. fæðingarorlofslaganna er kveðið á um skyldur atvinnurekenda til að meta eða láta fara fram mat á áhættuþáttum varðandi vinnuaðstæður og skipulag vinnunnar með tilliti til öryggis og heilbrigðis þungaðrar konu, konu sem hefur nýlega alið barn eða konu sem er með barn á brjósti (með „konu sem nýlega hefur alið barn“ er í reglunum átt við að barnið hafi ekki náð 6 mánaða aldri). Þessar skyldur og framkvæmd þeirra eru síðan útfærðar frekar í [reglugerð nr. 931/2000](#).

Ef öryggi eða heilbrigði konu í þessari stöðu er talið vera í hættu samkvæmt matinu ber atvinnurekanda að gera ráðstafanir til að tryggja öryggi hennar með því að breyta tímabundið vinnuskilyrðum og/eða vinnutíma hennar. Verði því ekki við komið af tæknilegum eða öðrum ástæðum skal atvinnurekandi fela konunni önnur verkefni.

Þær breytingar sem teljast nauðsynlegar á vinnuskilyrðum og/eða vinnutíma, eða breytingar á verkefnum, skulu ekki hafa áhrif á launakjör starfsmanns til lækkunar eða önnur starfstengd réttindi. Með öðrum orðum heldur starfsmaður fullum launum og starfstengdum réttindum þrátt fyrir breytingarnar.

Verði hvorki komið við breytingum á vinnuskilyrðum eða tilflutningi í önnur verkefni skal atvinnurekandi veita konunni leyfi frá störfum í svo langan tíma sem nauðsynlegt er til að vernda öryggi hennar og heilbrigði.

Þunguð kona sem veitt er leyfi frá störfum af öryggis- eða heilsufarsástæðum öðlast rétt til greiðslu fæðingarorlofs úr Fæðingarorlofssjóði samkvæmt þeim reglum sem um það gilda án þess að það skerði rétt til fæðingarorlofs að öðru leyti.

Mikilvægt er að hafa í huga að réttindi þungaðra kvenna samkvæmt framansögðu byggja á því að atvinnurekanda hafi sannanlega verið tilkynnt um þungunina.

### Mat á áhættuþáttum

Eins og áður segir skal atvinnurekandi sjálfur eða þjónustuaðili á sviði vinnuverndar og forvarna skv. ósk hans, meta vinnustaðinn og vinnuna með sérstöku tilliti til heilbrigðis og öryggis þungaðs starfsmanns, starfsmanns sem nýlega hefur alið barn eða hefur barn á brjósti. Hafi atvinnurekandi ekki frumkvæði í þessu efni eins og honum ber skylda til er mikilvægt að starfsmaðurinn sjálfur óski eftir slíku mati. Alþýðusambandið hefur látið útbúa [eyðublað](#) þar sem starfsmaður kemur þessu sjónarmiði á framfæri. Eyðublaðið getur jafnframt gilt sem tilkynning um þungun.

Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið út leiðbeiningarreglur um „mat á efnafræðilegum, eðlisfræðilegum og líffræðilegum skaðvöldum og vinnsluáðferðum sem talið er að hafi hættu í för með sér fyrir þungaða konu“. Þessar leiðbeiningarreglur skulu vera til leiðbeiningar við áhættumatið. Þar er að finna nákvæmar leiðbeiningar um mat á mögulegum skaðvöldum sem geta ógnað öryggi og heilbrigði kvenna sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti. Leiðbeiningareglurnar er hægt að nálgast [hér](#).

Sinni atvinnurekandi ekki þeirri skyldu sinni að meta áhættu skal vísa málinu til Vinnueftirlits ríkisins, sem fer með eftirlit með framkvæmdinni skv. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti, nr. 931/2000, og skal Vinnueftirlitið þá hlutast til um málið. Eins er starfsmanni heimilt að bera mat atvinnurekanda sjálfs eða mat sem hann hefur látið gera undir Vinnueftirlitið ef hann er ósáttur við niðurstöðu matsins.

### Bann við vinnu og næturvinna

Í reglugerðinni, nr. 931/2000, er kveðið á um að atvinnurekanda sé óheimilt að skylda þungaðan starfsmann til að vinna störf sem mat hefur sýnt að gætu verið hættuleg vegna mengunar eða vinnuskilyrða og gætu þannig stefnt öryggi eða heilbrigði hans eða ófædds barns hans í voða.

Þar er einnig skýrt kveðið á um að óheimilt sé að skylda starfsmann til að vinna að næturlagi á meðgöngutíma og jafnframt í allt að sex mánuði eftir barnsburð, enda sé slíkt nauðsynlegt vegna öryggis og heilbrigðis hans og hann staðfest það með læknisvottorði.

## Veikindi á meðgöngu

Sé þungaðri konu nauðsynlegt af heilsufarsástæðum, þ.e. vegna veikinda, að leggja niður launuð störf meira en mánuði fyrir áætlaðan fæðingardag barns á hún rétt á greiðslu úr Fæðingarorlofssjóði í þann tíma, til viðbótar við hefðbundið fæðingarorlof, en þó ekki lengur en í tvo mánuði. Þetta hefur af hálfu úrskurðarnefndar um fæðingar- og foreldraorlof verið túlkað þannig að eingöngu geti verið um að ræða tvo síðustu mánuðina fyrir töku fæðingarorlofs móður.

Rökstyðja skal þörf fyrir lengingu á fæðingarorlofi með vottorði læknis. Umsókn um lengingu fæðingarorlofs skal fylgja staðfesting atvinnurekanda.

Auk réttar til lengingar á greiðslum úr Fæðingarorlofssjóði á þunguð kona sem þarf að leggja niður störf vegna veikinda rétt á greiðslum frá atvinnurekanda samkvæmt almennum ákvæðum kjarasamninga um veikindarétt. Þá geta einnig komið til greiðslur sjúkradagpeninga frá sjúkrasjóði viðkomandi stéttarfélags og frá Tryggingastofnun ríkisins.

## Reglugerð nr. 931/2000

Eins og ítrekað hefur komið fram hér að framan er reglur um vernd þungaðra kvenna og sem hafa nýlega alið börn að finna í „[reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti, nr. 931/2000](#)“.

## Réttur þungaðra kvenna til mæðraskoðunar á launum

Með samningum sem gerðir voru á fyrri hluta árs 1998 á milli Alþýðusambands Íslands og landssambanda þess, vegna aðildarfélaga sinna annars vegar og viðsemjenda hins vegar er tryggt að þungaðar konur eigi rétt á fjarvistum frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum. Samningsákvæðið er svohljóðandi: „Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.“



## FÆÐINGARORLOF

Fæðingarorlof er sá tími sem foreldrum er tryggður til þess að vera með barni sínu á fyrstu mánuðunum eftir fæðingu þess, eða þegar það kemur inn á heimilið þegar um ættleiðingu eða varanlegt fóstur er að ræða. Þetta er leyfi frá launuðum störfum, hvort sem unnið er í þágu annarra, eða við eigin rekstur svo fremi sem viðkomandi standi skil á tryggingargjaldi.

Rétt til fæðingarorlofs stofnast hjá foreldri við fæðingu barns, frumættleiðingu barns eða við töku barns í varanlegt fóstur að átta ára aldri.

Greiðslur til foreldra í fæðingarorlofi eru tekjutengdar. Þá eru jafnframt gefnir miklir möguleikar á sveigjanlegri töku fæðingarorlofs.

Um greiðslur til fólks sem ekki er á vinnumarkaði, þ.m.t. námsmanna, gilda sérstakar reglur.

### Réttur til fæðingarorlofs

Réttur til töku fæðingarorlofs stofnast við:

- fæðingu barns,
- frumættleiðingu barns yngra en átta ára,
- töku barns yngra en átta ára í varanlegt fóstur.

Réttur til fæðingarorlofs stofnast við fæðingu barns. Þó er foreldri heimilt að hefja töku fæðingarorlofs allt að einum mánuði fyrir áætlaðan fæðingardag.

Réttur til töku fæðingarorlofs fellur niður þegar barnið nær 24 mánaða aldri, samanber þó rétt til fæðingarorlofs vegna ættleiðingar og töku barns í varanlegt fóstur.

Foreldri öðlast rétt til fæðingarorlofs í allt að níu mánuði hafi hitt foreldrið andast á meðgöngu barns og barnið fæðist lifandi. Andist foreldri áður en barn nær 24 mánaða aldri færast sá réttur til fæðingarorlofs sem hinn látni hefur ekki þegar nýtt, yfir til eftirlifandi foreldris. Foreldri sem er ófært vegna sjúkdóms eða afleiðinga slyss eða afplánunar refsivistar um að annast barn sitt á fyrstu 24 mánuðunum eftir fæðingu þess er heimilt að framselja rétt sinn til fæðingarorlofs sem það hefur ekki þegar nýtt sér til hins foreldrisins að hluta eða öllu leyti. Við ættleiðingu eða töku barns í varanlegt fóstur er miðað við 24 mánuði frá þeim tíma þegar barnið kemur inn á heimilið.

Ef foreldrar þurfa að sækja barnið til annarra landa getur fæðingarorlof hafist við upphaf ferðar.

Forsjárlaust foreldri á rétt til fæðingarorlofs ef fyrir liggur samþykki þess foreldris sem fer með forsjána.

### Lengd fæðingarorlofs

Mæðrum er tryggður réttur til þriggja mánaða orlofs. Feðrum er tryggður réttur til þriggja mánaða orlofs. Foreldrar eiga svo sameiginlega rétt á þremur mánuðum sem þau geta skipt sín á milli að vild. Fæðingarorlofið vegna barns er þannig samanlagt níu mánuðir. (Fæðingarorlofið lengist síðan í áföngum í tólf mánuði á næstu árum).

Móðir: Faðir: Sameiginlegur réttur:

3 mánuðir 3 mánuðir 3 mánuðir

Með þessu fyrirkomulagi fæðingarorlofs er tryggður réttur barns til að vera samvista við báða foreldra sína og jafnframt að það leiði til jafnari stöðu og jafnari möguleika kynjanna á vinnumarkaði. Körlum er gert mögulegt að axla meiri ábyrgð á börnum og heimili og atvinnurekendur eiga síður að geta gengið að því vísu, eins og verið hefur, að konur beri jafnan ábyrgð á og annist börnin en karlarnir taki frekar starfið fram yfir fjölskylduábyrgðina.

Með breytingum sem tóku gildi 1. janúar 2013 geta einhleypar mæður sem hafa gengist undir tæknifrjóvgun eða einhleypir foreldrar sem hafa einir ættleitt börn eða tekið börn í varanlegt fóstur eftirleiðst nýtt fullt fæðingarorlof, þ.e. sama mánaðarfjöldi og foreldrar hafa samtals.

### Tilkynning um töku fæðingarorlofs

Starfsmaður skal tilkynna atvinnurekanda sínum fyrirhugaða töku fæðingarorlofs eins fljótt og kostur er og í síðasta lagi átta vikum fyrir fyrirhugaðan fæðingardag barns.

Vilji foreldri breyta áður tilkynntum upphafsdegi fæðingarorlofs ber að tilkynna það atvinnurekanda þrem vikum fyrir hinn nýja fyrirhugaða upphafsdag fæðingarorlofs.

Tilkynning skal vera skrifleg og skal þar tilgreina fyrirhugaðan upphafsdag orlofsins, lengd og tilhögun. Atvinnurekandi skal árita tilkynninguna um móttökudagsetningu og afhenda starfsmanni afrit hennar.

Fæðingarorlofssjóður hefur útbúið [eyðublað](#) vegna tilkynningar um töku fæðingarorlofs.

### **Sveigjanleiki við orlofstöku**

Miklir möguleikar eru gefnir á sveigjanlegri töku fæðingarorlofs. Þá geta foreldrar valið að hve miklu leyti þeir taka orlofið saman eða á ólíkum tíma. Fæðingarorlof má nýta allt til 24 mánaða aldurs barnsins og allt að 24 mánuðum eftir komu barns á heimili ef um er að ræða ættleiðingu eða varanlegt fóstur.

Starfsmaður skal eiga rétt á að taka fæðingarorlof í einu lagi.

Með samkomulagi við atvinnurekanda er starfsmanni einnig heimilt að haga fæðingarorlofi á þann veg að það skiptist niður á fleiri tímabil og/eða það er tekið samhliða skertu starfshlutfalli. Þó má aldrei taka fæðingarorlof skemur en tvær vikur í senn. Þá skal móðir vera í fæðingarorlofi minnst fyrstu tvær vikurnar eftir fæðingu barns.

Atvinnurekandi skal leitast við að koma til móts við óskir starfsmanns um sveigjanlega tilhögun fæðingarorlofsins. Geti atvinnurekandi ekki fallist á óskir starfsmanns um sveigjanlega tilhögun skal hann að höfðu samráði við starfsmanninn leggja til aðra tilhögun innan viku frá móttökudagsetningu tilkynningar starfsmanns um orlofstöku. Skal atvinnurekandi gera þetta skriflega og tilgreina ástæður fyrir breyttri tilhögun. Ef samkomulag næst ekki á milli starfsmanns og atvinnurekanda um töku fæðingarorlofs á starfsmaður alltaf rétt á að taka fæðingarorlof sitt í einu lagi.

Hafi atvinnurekandi ekki komið með skriflegar og rökstuddar athugasemdir við óskir starfsmanns um tilhögun fæðingarorlofs innan viku frá móttökudagsetningu tilkynningar um töku orlofsins, má starfsmaður líta svo á að ósk hans um tilhögun á töku fæðingarorlofs hafi verið samþykkt.

### **Greiðslur í fæðingarorlofi**

Greiðslur í fæðingarorlofi koma úr Fæðingarorlofssjóði. Hann er fjármagnaður af tryggingargjaldi og er á ábyrgð velferðarráðherra. Sjóðurinn er í vörslu Vinnuálastofnunar. Skrifstofa Fæðingarorlofssjóðs annast greiðslur til foreldra í fæðingarorlofi.

Skilyrði fyrir því að fá greitt úr fæðingarorlofssjóði sem foreldri á vinnumarkaði er að viðkomandi hafi verið samfellt 6 mánuði á innlendum vinnumarkaði fyrir fæðingardag barns eða þann tíma þegar barn kemur inn á heimili við ættleiðingu eða varanlegt fóstur. Þegar foreldri hefur starfað á innlendum vinnumarkaði a.m.k. síðasta mánuðinn á ávinnslutímabilinu skal taka tillit til starfstímabils foreldris í öðru aðildarríki EES og/eða Færeyjum.

Mánaðarleg greiðsla Fæðingarorlofssjóðs til starfsmanna í fæðingarorlofi skal nema 80% af meðaltali heildarlauna og skal miðað við tólf mánaða samfellt tímabil sem líkur sex mánuðum fyrir fæðingarmánuð barns eða þann mánuð sem barn kemur inn á heimili við ættleiðingu eða varanlegt fóstur. Í 13. gr. laganna er ítarlega kveðið á um hvaða tekjur skuli teljast til launa við útreikning á greiðslunum. Einungis skal miða við meðaltal heildarlauna fyrir þá mánuði á viðmiðunartímabili sem foreldri hefur verið á innlendum vinnumarkaði eins og það er skilgreint í gr. 13. a í lögnum. Aldrei skal þó miða við færri mánuði en fjóra við útreikning á meðaltali heildarlauna.

Mánaðarleg greiðsla Fæðingarorlofssjóðs til starfsmanna í fæðingarorlofi skal aldrei nema hærri fjárhæð en 370.000 kr. Þá skal greiðsla til foreldris aldrei vera lægri en 135.525 kr. á mánuði fyrir 50-100% starf.

Foreldri í 25-49% starfi fær líka 80% af meðaltali heildarlauna en þó aldrei lægri upphæð en 97.786 kr. á mánuði.

Foreldri sem er utan vinnumarkaðar eða í minna en 25% starfi á rétt á fæðingarstyrk sem er 59.137 kr. á mánuði.

Foreldri sem hefur verið er í fullu námi fær fæðingarstyrk að upphæð 135.525 kr. á mánuði. Með fullu námi er átt við að foreldri hafi verið í námi sem uppfyllir skilyrði laganna í a.m.k. 6 mánuði á síðustu 12 mánuðum fyrir fæðingu barns, ættleiðingu eða

töku barns í varanlegt fóstur og hafi sýnt viðunandi námsárangur. Heimilt er að greiða foreldri fullan fæðingarstyrk þótt framangreind krafa um samfelld nám í a.m.k. 6 mánuði á síðustu 12 mánuðum sé ekki uppfyllt, hafi foreldri verið í samfelldu starfi í a.m.k. 6 mánuði á innlendum vinnumarkaði fram til þess að námið hófst.

Allar framangreindar fjárhæðir eru vegna ársins 2014. Þær ber að endurskoða við gerð fjárlaga fyrir hvert ár með tilliti til verðlags- og launaþróunar. Fjárhæðirnar breytast næst 1. janúar 2015.

Á [vef](#) Fæðingarorlofsjóðs er [reiknivél](#) sem sýnir rétt foreldris til greiðslu í fæðingarorlofi m.v. gefnar forsendur.

Í lögnum er að finna heimildir til að leiðrétta greiðslur úr Fæðingarorlofsjóði hafi þær verið rangar. Það gildir hvort heldur um ofgreiðslur eða vangreiðslur hefur verið að ræða.

## Umsókn um greiðslur í fæðingarorlofi

Væntanlegt foreldri þarf að sækja skriflega um greiðslur í fæðingarorlofi til Fæðingarorlofsjóðs, í síðasta lagi sex vikum fyrir áætlaðan fæðingardag. Í umsókninni þarf væntanlegt foreldri að tilgreina fyrirhugaðan upphafsdag orlofsins, lengd, tilhögun og greina frá skiptingu sameiginlega orlofstímans.

Atvinnurekandi þarf einnig að staðfesta með áritun sinni tilhögun fæðingarorlofsins. Eyðublaði Fæðingarorlofsjóðs vegna umsóknar [móður og föður](#) um greiðslur í fæðingarorlofi má nálgast á vef Fæðingarorlofsjóðs.

Gefin hefur verið út reglugerð um greiðslur úr Fæðingarorlofsjóði og greiðslu fæðingarstyrks, nr. [1218/2008 \(með síðari breytingum\)](#). Þar eru útfærðar nánar þær reglur sem gilda um greiðslur úr Fæðingarorlofsjóði. Í reglugerðinni er m.a. kveðið á um það hverjir eiga rétt á greiðslum úr sjóðnum, hvernig starfstími er reiknaður við mat á greiðslum og útreikningur á starfshlutfalli. Þá er skýrðar frekar sérreglur sem gilda um greiðslur vegna fjölbura fæðinga, veikinda móður á meðgöngu, öryggis og heilbrigðis á vinnustöðum, alvarlegs sjúkleika barns og veikinda móður í tengslum við fæðingu.

Greiðslur úr Fæðingarorlofsjóði eru inntar af hendi eftir á, fyrsta virkan dag hvers mánaðar, fyrir undanfarandi mánuð eða hluta úr mánuði. Fyrsta greiðsla á sér stað við upphaf næsta mánaðar eftir að fæðingarorlof foreldris hefst.

## Uppsöfnun og vernd réttinda

Meðan á fæðingarorlofi stendur greiðir foreldri að lágmarki 4% af fæðingarorlofs-greiðslu í lífeyrissjóð og Fæðingarorlofsjóður að lágmarki 8%. Foreldri er að auki heimilt að greiða í sérsjóð.

Á eyðublaði vegna umsóknar um greiðslur í fæðingarorlofi getur starfsmaður óskað eftir að tekið sé af greiðslunni iðgjald til stéttarfélags hans og þannig tryggt að réttindi hans haldist að fullu meðan á fæðingarorlofstöku stendur.

Fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurs-hækkana, veikindaréttar, uppsagnarfrests og réttar til atvinnuleysisbóta. Áunnum rétti til orlofstöku meðan á fæðingarorlofi stendur fylgir hins vegar ekki réttur til greiðslu í orlofinu skv. túlkun úrskurðarnefndar fæðingar- og foreldraorlofsmála og dómi Héraðs-dóms. Það þýðir að ekki reiknast orlof ofan á greiðslur úr Fæðingarorlofsjóði og löggin setja ekki heldur þá kvöð á atvinnurekendur að þeir greiði laun í orlofi sem áunnið er meðan á töku fæðingarorlofs stendur.

Samkvæmt samningum ASÍ og viðsejenda frá árinu 1998 skulu fjarvistir starfsmanna sem starfað hafa eitt ár eða lengur hjá atvinnurekanda vegna fæðingarorlofs allt að sex mánuðum teljast til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar.

## Vernd gegn uppsögnum

Óheimilt er að segja starfsmanni upp störfum, sem tilkynnt hefur um töku fæðingarorlofs eða er í slíku orlofi, nema til þess liggja skriflegar rökstuddar ástæður. Þær

ástæður mega með engum hætti tengjast töku fæðingarorlofs eða tilkynningu starfsmanns um fyrirhugaða töku fæðingarorlofs.

## **Réttur til starfs**

Ráðningarsamband helst óbreytt meðan á fæðingarorlofstöku stendur.

Starfsmaður skal eiga rétt á að hverfa aftur að starfi sínu að loknu fæðingarorlofi. Sé þess ekki kostur skal hann eiga rétt á sambærilegu starfi hjá atvinnurekanda í samræmi við ráðningarsamning.

## **Sérreglur**

### ***Fjölbura fæðingar***

Foreldrar eiga sameiginlegan rétt á lengingu fæðingarorlofs um þrjá mánuði fyrir hvert barn umfram eitt. Foreldrar sem ættleiða eða taka í varanlegt fóstur fleiri börn en eitt á sama tíma eiga sameiginlegan rétt á lengingu fæðingarorlofs um þrjá mánuði fyrir hvert barn umfram eitt.

### ***Andvanafæðingar og fósturlát***

Foreldrar eiga sameiginlegan rétt á fæðingarorlofi í allt að þrjá mánuði ef um er að ræða andvanafæðingu eftir 22 vikna meðgöngu.

Sé um að ræða fósturlát eftir 18 vikna meðgöngu eiga foreldrar sameiginlegan rétt á fæðingarorlofi í allt að tvo mánuði.

### ***Veikindi barns***

Heimilt er að framlengja sameiginlegan rétt foreldra til fæðingarorlofs/fæðingarstyrks um allt að sjö mánuði ef um er að ræða alvarlegan sjúkleika barns eða alvarlega fötlun sem krefst nánari umönnunar foreldris. Rökstyðja skal þörf fyrir lengingu á fæðingarorlofi með vottorði sérfræðilæknis.

### ***Veikindi móður***

Heimilt er að framlengja fæðingarorlof móður um allt að tvo mánuði vegna alvarlegra veikinda hennar í tengslum við fæðingu.

## FORELDRAORLOF

Foreldri skal eiga rétt á foreldraorlofi í fjóra mánuði til að annast barn sitt.

Rétturinn til foreldraorlofs stofnast við fæðingu, frumættleiðingu eða töku barns í varanlegt fóstur og kemur til viðbótar fæðingarorlofi. Foreldraorlofið er hægt að taka allt til átta ára aldurs barnsins. Þó er heimilt að nýta ónýttan rétt til foreldraorlofs áður en það verður fullra átján ára, greinist það með alvarlegan og langvinnan sjúkdóm.

Réttur til greiðslu fylgir ekki réttinum til töku foreldraorlofs samkvæmt fæðingar- og foreldraorlofslögunum.

Foreldraorlofið byggir á skylda stjórnvalda og Alþingis til að lögleiða Evróputilskipun þessa efnis.

Eins og áður hefur komið fram er tilskipunin um foreldraorlof árangur af starfi evrópskrar verkalyðshreyfingar og samningum um þetta efni á Evrópuvettvangi sem Alþýðusamband Íslands átti þátt í að gera á árinu 1995.

Í reynd er samanlagður réttur foreldra til orlofstöku vegna fæðingar- og foreldraorlofsins þannig 17 mánuðir vegna barns. Af þeim tíma er með lögunum aðeins tryggður réttur til greiðslu í 9 mánuði.

### Réttur til foreldraorlofs og lengd

Starfsmaður á rétt til töku foreldraorlofs eftir að hafa starfað samfelld í sex mánuði hjá sama atvinnurekanda.

#### **Réttur til töku foreldraorlofs stofnast við:**

- fæðingu barns,
- frumættleiðingu barns yngra en átta ára,
- töku barns yngra en átta ára í varanlegt fóstur

Réttur til foreldraorlofs stofnast við fæðingu barns.

Við ættleiðingu eða töku barns í varanlegt fóstur er miðað við þann tíma þegar barnið kemur inn á heimilið. Ef foreldrar þurfa að sækja barnið til annarra landa getur foreldraorlof hafist við upphaf ferðar.

Hvort foreldri um sig á sjálfstæðan rétt til foreldraorlofs sem ekki er framseljanlegur.

Réttur til foreldraorlofs er fjórir mánuðir vegna hvers barns.

Réttur til töku foreldraorlofs fellur niður þegar barnið nær 8 ára aldri. Rétturinn getur þó framlengst til 9 ára aldurs verði ákvörðun atvinnurekanda um frestun foreldraorlofs til þess að starfsmaður nær ekki að ljúka töku foreldraorlofs áður en barnið nær átta ára aldri. Þá er heimilt að nýta ónýttan rétt til foreldraorlofs allt að 18 ára aldri barns, greinist það með alvarlegan og langvinnan sjúkdóm.

### Tilhögun foreldraorlofs

Foreldrar eiga rétt á að taka foreldraorlof vegna hvers barns í einu lagi.

Með samkomulagi við atvinnurekanda er starfsmanni heimilt að haga foreldraorlofs-töku með öðrum hætti, t.d. þannig að orlofið skiptist niður á fleiri tímabili og/eða það verði tekið samhliða minnkuðu starfshlutfalli.

Foreldrar geta tekið foreldraorlofið saman eða sitt í hvoru lagi.

Eigi starfsmaður fleiri börn lengist rétturinn til foreldraorlofs í samræmi við það. Þannig á foreldri þriggja barna innan átta ára aldurs 3 x fjóra mánuði í foreldraorlof, eða alls tólf mánuði. Starfsmanni er þó óheimilt að taka lengra foreldraorlof en fjóra mánuði á hverju 12 mánaða tímabili, nema með sérstöku samþykki atvinnurekanda.

### Tilkynning um töku foreldraorlofs

Starfsmaður sem hyggst nýta sér rétt til foreldraorlofs skal tilkynna það atvinnurekanda eins fljótt og kostur er og í síðasta lagi sex vikum fyrir fyrirhugaðan upphafsdag orlofs. Tilkynningin skal vera skrifleg og tilgreina fyrirhugaðan upphafsdag orlofsins, lengd og tilhögun. Skal atvinnurekandi árita tilkynninguna og afhenda starfsmanninum afrit hennar.

Geti atvinnurekandi ekki fallist á óskir starfsmanns um tilhögum foreldraorlofs skal hann að höfðu samráði við starfsmann tilkynna um aðra tilhögun innan viku frá móttökudagsetningu tilkynningarinnar um orlofstöku. Skal það gert skriflega, ástæður tilgreindar og ef um frest er að ræða skal taka fram hve lengi fresturinn varir.

Hafi atvinnurekandi ekki komið með skriflegar eða rökstuddar athugasemdir við óskir starfsmanns um tilhögun foreldraorlofs innan viku frá móttökudagsetningu má starfsmaður líta svo á að tilhögun hans á töku foreldraorlofsins hafi verið samþykkt.

Frestun er aðeins heimil þegar fyrir hendi eru sérstakar ástæður í rekstri fyrirtækis eða stofnunar sem gerir slíkt nauðsynlegt. Þetta getur t.d. átt við ef ekki tekst að finna hæfan staðgengil, ef umtalsverður hluti starfsmanna sækir um foreldraorlof á sama tíma eða viðkomandi starfsmaður gegnir lykilhlutverki í æðstu stjórn fyrirtækis eða stofnunar.

Atvinnurekanda er aldrei heimilt að fresta foreldraorlofi lengur en í sex mánuði.

Óheimilt er að fresta foreldraorlofi sem er í beinu framhaldi af fæðingarorlofi eða ef barn veikist svo að nærvera foreldris er nauðsynleg.

### **Vernd uppsafnaðra réttinda**

Þau réttindi sem starfsmaður hefur þegar áunnið sér eða er að ávinna sér á upphafsdegi foreldraorlofs skulu haldast óbreytt til loka orlofsins. Við lok orlofsins skulu þessi réttindi gilda, sem og breytingar sem kunna að hafa orðið á grundvelli laga og kjarasamninga.

### **Vernd gegn uppsögnum**

Óheimilt er að segja starfsmanni upp störfum, sem tilkynnt hefur um töku foreldraorlofs eða er í slíku orlofi, nema til þess liggja skriflegar rökstuddar ástæður. Þær ástæður mega með engum hætti ekki tengjast töku foreldraorlofs eða tilkynningu starfsmanns um fyrirhugaða töku foreldraorlofs.

### **Réttur til starfs**

Ráðningarsamband helst óbreytt meðan á foreldraorlofstöku stendur.

Starfsmaður skal eiga rétt á að hverfa aftur að starfi sínu að loknu foreldraorlofi. Sé þess ekki kostur skal hann eiga rétt á sambærilegu starfi hjá atvinnurekanda í samræmi við ráðningarsamning.

## ÁGREININGUR – SKAÐABÓTASKYLDA

Velferðarráðherra skipar þriggja manna úrskurðarnefnd fæðingar- og foreldraorlofsmála.

Hlutverk úrskurðarnefndar er að kveða upp úrskurði um ágreiningsefni sem kunna að rísa á grundvelli laganna.

Erindi til úrskurðarnefndarinnar skal senda á:

Úrskurðarnefnd fæðingar- og foreldraorlofsmála

Velferðarráðuneytinu

Hafnarhúsinu við Tryggvagötu

150 Reykjavík

Úrskurðarnefndin hefur látið útbúa sérstakt eyðublað fyrir þá sem vilja leita úrskurðar nefndarinnar í kærumálum. Hægt er að nálgast eyðublaðið á vef velferðarráðuneytisins, [www.velferdarraduneyti.is](http://www.velferdarraduneyti.is), valinn er málaflokkurinn „fæðingar- og foreldraorlof“. Einnig er hægt að nálgast eyðublaðið á vef ASÍ [www.asi.is](http://www.asi.is). Þá er hægt að nálgast alla úrskurði nefndarinnar á vef félagsmálaráðuneytisins.

Brjótí atvinnurekandi gegn ákvæðum laganna varðar það skaðabótaskyldu samkvæmt almennum reglum.

## MIKILVÆGI SKIPULAGNINGAR OG SVEIGJANLEIKA

Ljóst er að skilyrði laganna um tilkynningar vegna töku fæðingar- og foreldraorlofs og sameiginlegur réttur foreldra til hluta fæðingarorlofsins kalla á undirbúning og skipulagningu af hálfu foreldranna til að þau réttindi sem löggin kveða á um nýtist sem best.

Sá möguleiki sem löggin gefa til sveigjanleika við töku fæðingar- og foreldraorlofs er skiptir miklu. Góð framkvæmd út frá hagsmunum foreldra og barna þeirra kallar á samráð og samstarf starfsmanna og atvinnurekenda/stjórnenda og tillitsemi og sveigjanleika af hálfu atvinnurekenda.

## NÁNARI UPPLÝSINGAR

Þungaðar konur og foreldrar sem hyggjast nýta sér rétt sinn til töku fæðingar- eða foreldraorlofs eru hvattir til að leita sér nauðsynlegra upplýsinga eftir því sem þörf krefur.

Eyðublöð vegna tilkynninga um töku fæðingarorlofs, ásamt skýringum er að finna á vef Fæðingarorlofssjóðs [www.faedingarorlof.is](http://www.faedingarorlof.is), og fylla út rafrænt.

Eyðublöð vegna umsóknar um greiðslu fæðingarorlofs má nálgast á vef Fæðingarorlofssjóðs [www.faedingarorlof.is](http://www.faedingarorlof.is), og fylla út rafrænt.

Hægt er að nálgast lög um fæðingar- og foreldraorlof á ensku á vef velferðarráðuneytisins [www.velferdarraduneyti.is](http://www.velferdarraduneyti.is), valinn er málaflokkurinn „fæðingar- og foreldraorlof“.

Hjá Vinnueftirliti ríkisins er hægt að fá leiðbeiningar um mat á áhættuþáttum sem ógna öryggi og heilbrigði kvenna sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti. Þessar leiðbeiningar er einnig hægt að nálgast á vef Vinnueftirlitsins, [www.vinnueftirlit.is](http://www.vinnueftirlit.is), þar sem þær fylgja með reglugerð 931/2000.

Hægt er að nálgast eyðublað vegna kæru til úrskurðarnefndar fæðingar- og foreldraorlofsmála á [www.velferdarraduneyti.is](http://www.velferdarraduneyti.is), valinn er málaflokkurinn „fæðingar- og foreldraorlof“. Þar er einnig hægt að nálgast alla úrskurði úrskurðarnefndar fæðingar- og foreldraorlofsmála.

Nánari upplýsingar má fá hjá velferðarráðuneytinu, Vinnumálastofnun (Fæðingarorlofssjóði) og ASÍ og aðildarfélögunum. Skrifstofa og þjónusta Fæðingarorlofssjóðs er staðsett að Strandgötu 1, 530 Hvammstanga, s:5824840.