

TILKYNNING UM FORELDRAORLOF

Tilkynning skal berast vinnuveitanda í síðasta lagi 6 vikum fyrir fyrirhugaðan upphafsdag foreldraorlofs.

Fyrirtæki: _____	Kennitala: _____
Starfsmaður: _____	Kennitala: _____
Starf/deild: _____	
Nafn barns: _____	Kennitala: _____

Útfyllist af starfsmanni

	dag	mán	ár		dag	mán	ár
1. Upphafsdagur foreldrarorlofs	_____	_____	_____	Lokadagur foreldraorlofs	_____	_____	_____
2. Tilhögun foreldraorlofs							
Foreldraorlof tekið í einu lagi frá _____	til _____						
Ef annað fyrirkomulag, þá hvaða:	_____						

*Ekki má taka lengra foreldraorlof en 13 vikur á hverju 12 mánaða tímabili án sérstaks samþykkis vinnuveitanda.							
Staður og dags.	Undirskrift starfsmanns _____						

Útfyllist af vinnuveitanda

Staðfesting vinnuveitanda á móttöku tilkynningar:
Dags: _____ Undirskrift vinnuveitanda _____
*Rökstuddar athugasemdir vinnuveitanda skulu hafa komið fram og kynntar starfsmanni innan viku frá móttökudagsetningu tilkynningar, sbr. hér að neðan, annars telst orlofstakan samþykkt.

Tillaga vinnuveitanda um breytingu á tilkynntu fyrirkomulagi starfsmanns á töku foreldraorlofs að undangengnu samráði við starfsmann: _____

Ástæður breytinga á tilhögun foreldraorlofs: _____

Tímalengd fresturnar (ef um slíkt er að ræða): _____

Hámark frestunar á töku foreldraorlofs eru sex mánuðir og er aðeins heimil þegar fyrir hendi eru sérstakar aðstæður í rekstri fyrirtækis

sem gera það nauðsynlegt.

Undirskrift vinnuveitanda _____ Dags. _____

Breyting samþykkt af starfsmanni _____ Dags _____

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

Skýringar við tilkynningu um foreldraorlof

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

Réttur til töku foreldraorlofs skapast við fæðingu barns, ættleiðingu eða töku barns í varanlegt föstur. Rétturinn fellur niður við átta ára aldur barns, nema ef frestun af hálfu vinnuveitanda kemur í veg fyrir að foreldri geti fullnýtt orlofið fyrir þann tíma.

Rétt til foreldraorlofs eiga foreldrar barna sem fædd eru, ættleidd eða tekin í varanlegt föstur 1. janúar 1998 eða síðar.

Tilkynningu um töku foreldraorlofs skal skila til vinnuveitanda í síðasta lagi sex vikum fyrir fyrirhugann upphafsdag orlofsins.

Nafn starfsmanns, kennitala, starfsheiti/deild, nafn og kennitala fyrirtækis/ vinnuveitanda skal koma fram í tilkynningunni, svo og nafn og kennitala barns.

Tilgreina skal upphafsdag og lok foreldraorlofsins. Heimilt er að hefja töku foreldraorlofs í beinu framhaldi af fæðingarorlofi og er hægt að taka foreldraorlofið allt að átta ára aldri barns.

Með lögum nr. 22/2006 um greiðslur til foreldra langveikra eða alvarlega fatlaðra barna er gerð sú breyting að foreldrar geti átt rétt til töku foreldraorlofs allt að 18 ára aldri barns hafi rétturinn ekki verið fullnýttur við átta ára aldur barns og það greinist síðar með alvarlegan og langvinnan sjúkdóm.

Tilgreina skal þann dag sem starfsmaður mun koma aftur til vinnu eftir foreldraorlof.

Foreldrar eiga hvort um sig sjálfstæðan rétt til foreldraorlofs í 13 vikur vegna hvers barns. Starfsmaður á rétt á að taka foreldraorlof fyrir hvert barn í einu lagi. Kjósi starfsmaður heldur að skipta því eða taka það hluta úr degi er það heimilt að fengnu samþykki vinnuveitanda. Starfsmaður þarf því að tilgreina hvort hann ætlar að taka foreldraorlofið í einu lagi eða hvort hann óskar eftir öðru fyrirkomulagi. Ekki verður gerð krafa til þess að starfsmaður geri grein fyrir orlofstökunni í heild sinni, hyggist hann geyma hluta orlofsins um óákveðinn tíma.

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 13 vikur í foreldraorlof, eða alls 39 vikur. Starfsmanni er þó óheimilt að taka lengra foreldraorlof en 13 vikur á hverju 12 mánaða tímabili, nema með sérstöku samþykki vinnuveitanda.

Staðfesting vinnuveitanda á móttöku tilkynningar. Vinnuveitandi skal árita tilkynninguna með móttökudagsetningu og fá starfsmanni síðan afrit af tilkynningunni. Geti vinnuveitandi ekki fallist á óskir starfsmanns um tilhögun foreldraorlofs skal hann tilkynna starfsmanni það og ræða við hann um annað fyrirkomulag. Hafi vinnuveitandi ekki komið með skriflegar og rökstuddar athugasemdir innan viku frá móttökudagsetningu má starfsmaður líta svo á að tilhögun hans á töku fæðingarorlofsins hafi verið samþykkt.

Frestun er eingöngu heimiluð þegar fyrir hendi eru sérstakar aðstæður í rekstri fyrirtækis/stofnunar sem gera slíkt nauðsynlegt, skv. nánari útlíðun í 27. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof.

Tillaga vinnuveitanda um breytingu á tilkynntu fyrirkomulagi foreldraorlofs. Þegar vinnuveitandi hefur haft samráð við starfsmann gerir hann tillögu um aðra tilhögun á töku foreldraorlofs starfsmanns. Það verður að gerast innan viku frá móttökudagsetningu tilkynningar frá starfsmanni. Vinnuveitanda er aldrei heimilt að fresta foreldraorlofi lengur en í sex mánuði nema með samþykki starfsmanna.

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