

AFTALE OM Fravær af familiemæssige årsager 2008



DET REGIONALE OMRÅDE

Aftale om
Fravær af
familiemæssige årsager
2008

Med Sundhedskartellets kommentarer

INDHOLD

Sundhedskartellets indledning	7
Indledning	9
Kapitel 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER	9
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen	9
§ 2. Løn	11
§ 3. Dokumentation og refusion af dagpenge	14
Kapitel 2. BEHANDLINGER OG UNDERSØGELSER	15
§ 4. Behandling for barnløshed	15
§ 5. Graviditetsundersøgelser	15
Kapitel 3. GRAVIDITET	16
§ 6. Meddelelse om graviditet	16
§ 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel	18
§ 8. Orlov under graviditet	19
Kapitel 4. BARSELSORLOV	20
§ 9. Orlov efter fødslen – fravær med løn indtil 14 uger efter fødslen	20
§ 10. Orlov efter den 14. uge efter fødslen – fravær og løn	21
§ 11. Udskydelse af orlov efter den 14. uge	29
§ 12. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel	31
§ 13. Genoptagelse af arbejdet	33
§ 14. Barnets indlæggelse	36
§ 15. Indtræden i den anden forældres ret til fravær	37
§ 16. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under barselorlov	38
Kapitel 5. ADOPTION	40
§ 17. Fravær ved afhentning af barn i udlandet	40
§ 18. Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark	42
§ 19. Orlov i forbindelse med adoption – fravær med løn indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet	42
§ 20. Orlov efter 14. uge efter modtagelsen af barnet – fravær og løn	43
§ 21. Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet	45
§ 22. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption	46
§ 23. Genoptagelse af arbejdet	46
§ 24. Barnets indlæggelse	48
§ 25. Indtræden i anden forældres ret til fravær	48
§ 26. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under adoptionsorlov	49
Kapitel 6. TILBAGEVENDEN EFTER ORLOV	50
§ 27. Tilbagevenden efter orlov	50
Kapitel 7. OMSORGS DAGE	51
§ 28. Ret til omsorgsdage	51
§ 29. Varsling af omsorgsdage	54
§ 30. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør	54

Kapitel 8. ORLOV VED BØRNEPASNING **54**

§ 31. Orlov til børnepasning	54
§ 32. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder under børnepasningsorlov	56

Kapitel 9. TJENESTEFRIHED AF TVINGENDE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER **57**

§ 33. Ulykke og akut sygdom	57
§ 34. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse	57
§ 35. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år	58
§ 36. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.	59
§ 37. Pasning af døende i hjemmet	60

Kapitel 10. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV. **61**

§ 38. Ikrafttræden	61
§ 39. Opsigelse	61
§ 40. Genforhandlingsadgang	61

BILAG

Til Sundhedskartelletts kommenterede aftale er vedlagt følgende bilag, idet de 3 første bilag er en del af aftalen:

Bilag 1: Orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption	62
Bilag 2: Implementering af EU's rammeaftale om forældreorlov	67
Bilag 3: Protokollat til aftale om fravær af familiemæssige årsager	68
Bilag 4: Referat af 6. august 1998 vedrørende betaling af fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg i visse fraværssituationer	72
Bilag 5: Eksempler på sammensætning af orlovsforløb	74
Bilag 6: Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.	81
Bilag 7: Uddrag af bekendtgørelse af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel	86
Bilag 8: Bekendtgørelse om orlov til børnepasning	102
Bilag 9: Rådets direktiv 96/34EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS	115

SUNDHEDSKARTELLETS INDLEDNING

Ved **OKo8** er der aftalt ændringer i reglerne for afholdelse af barselsorlov i form af 6-6-6 ordningen. Desuden er den hidtidige aftale om fravær af familiemæssige årsager opdelt i to selvstændige aftaler, som er indgået med henholdsvis RLTN (regioner) og KL (kommuner). Aftalerne er indholdsmæssigt identiske på de to arbejdsgiverområder.

Ændringerne i barselsreglerne fra de seneste overenskomstfornyelser kan kort sammenfattes til:

I **2002** blev aftalen justeret i forhold til de ændrede lovregler om udvidelse af barselsorloven og ændring af børnepasningsloven, og der blev samtidig opnået enighed om en lang række fleksibilitetsmuligheder i forhold til barsels- eller adoptionsorlov med sædvanlig løn.

For at gøre det nemmere for brugerne af aftalen, er relevante dele af lovgivningen indarbejdet i aftalen. Rådskonvention 96/34/EF af 3. juni 1996 vedrørende rammeaftale om forældreorlov mv., som er indgået mellem arbejdsmarkedets organisationer på europæisk niveau (UNICE, CEEP og EFS) blev aftaleimplementeret ved OK-99. Rådskonventionen er indarbejdet i denne aftale.

Ved overenskomstfornyelsen i **2005** blev bl.a. aftalt følgende ændringer i aftalen:

1. Indbetaling af pensionsbidrag for overenskomstansatte og optjening af pensionsalder for tjenestemænd i den ulønnede del af dagpengeperioden under barsels- og adoptionsorlov.
2. Indbetaling af pensionsbidrag for overenskomstansatte og optjening af pensionsalder for tjenestemænd under børnepasningsorlov.
3. § 10, stk. 5 og § 21, stk. 5 ændredes således, at i de tilfælde, hvor den ene af forældrene arbejder i det (amts)kommunale område og den anden i H:S, får de tilsammen 10 ugers fravær med sædvanlig løn efter den 14. uge efter barnets fødsel eller efter modtagelsen af barnet.

4. Ved adoption af barn i Danmark indførtes der en bestemmelse om, at adoptivforældrene kan få ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge forud for modtagelsen af barnet jf. dagpenge-lovens § 14, stk. 3.
5. Ved hospitalsindlæggelse af børn under 14 år, indførtes der for forældrene ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder. Dette gælder også, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.
6. Som følge af ændrede lovregler tilpasses bestemmelsen om pasning af alvorligt syge børn under 14 år i aftalen. Lovændringen indebærer, at aldersgrænsen blev ændret fra 14 år til 18 år. Dette betyder, at ansatte, der er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, og som er berettiget til dagpenge jf. § 19 A i dagpengeloven, får udbetalt sædvanlig løn ved tjenestefrihed.

Ved overenskomstfornyelsen i **2008** er der aftalt en forbedring af retten til løn under barsels- og adoptionsorlov, herunder øremærkning af barselsorlov med løn til faderen. Der blev således aftalt en såkaldt 6-6-6 model, som indebærer, at moderen og faderen efter barnets 14. uge/modtagelse hver især har ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn. Retten til løn bortfalder, hvis den reservede orlov ikke anvendes. Herudover har faderen og moderen tilsammen yderligere ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn.

Folketinget vedtog den 9. juni 2006 Familieministerens fremsatte lovforslag nr. 566 om ret til orlov og dagpenge ved barsel (Barselloven). Loven sammenfatter de hidtidige regler om ret til orlov i ligebehandlingsloven samt ret til barselsdagpenge i dagpengelovgivningen. Aftale om familiemæssigt fravær er derfor blevet konsekvensrettet i forhold til de nye henvisninger til Barselloven.

INDLEDNING

Ved overenskomstfornyelsen i 2008 er der aftalt en forbedring af retten til løn under barsels- og adoptionsorlov, herunder en øremærkning af barselsorlov med løn til faderen. Efter barnets 14. uge har moderen og faderen hver især ret til 6 ugers fravær med løn. Retten til løn bortfalder, hvis den reserverede orlov ikke anvendes. Herudover har faderen og moderen tilsammen yderligere ret til 6 ugers barselsorlov med løn. Tilsvarende bestemmelser er aftalt for adoptanter. Bestemmelsen gælder for fødsler/modtagelser efter den 31. marts 2008. For fødsler/modtagelser før den 1. april 2008 gælder de hidtidige regler, jf. protokollet af 18. september 2008 herom.

Aftalen er herudover teknisk ajourført i forhold til gældende lovgivning, og der er også indarbejdet protokollet af 22. marts 2007 vedrørende ændring af muligheder for overførsel af ikke forbrugte omsorgsdage.

Kapitel 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 2

Aftalen gælder endvidere for personale ved selv-ejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

Sundhedskartellet har i bilag 5 beskrevet en række eksempler på, hvordan barselsorloven kan sammensættes. Det bemærkes, at eksemplerne ikke er udtømmende, og at bestemmelserne om barselsorlov giver et utal af muligheder for at sammensætte orloven i forhold til forældrenes ønsker og behov.

Sundhedskartellet's aftaler er i øvrigt identiske med aftale om familiemæssigt fravær, der gælder på det øvrige regionale og kommunale område (KTO-området).

Sundhedskartellet har indgået aftalen, der dækker ansatte i regionerne.

Stk. 3

Bestemmelserne i aftalens kapitel 2-7 omfatter kun ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom.

Retten til fuld løn under sygdom fremgår af pågældende overenskomst eller aftale mv.

Aftalens gyldighedsområde er, for så vidt angår kapitel 8 (Orlov til børnepasning) og 9 (Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager), bredere end for kapitel 2-7 om graviditet, barsel, adoption og omsorgs-fravær. Aftalens kapitel 8 og 9 gælder således også for ansatte, som ikke har ret til løn under sygdom, fx visse grupper af time-lønnede. Det bemærkes i den forbindelse, at der ved OK-02 blev opnået enighed om, at:

- tidsbegrænset ansatte med ansættelse over 1 måned får forholdsmæssige rettigheder – fx fuld løn under sygdom mv., svarende til fastansatte, jf. aftale om tidsbegrænset ansættelse
- alle månedslønnede, bortset fra tjenestemænd og elever, omfattes af vilkår efter funktionærloven.

For ansatte, der ikke er omfattet af kapitel 2-7, følges bestemmelserne i lovgivningen om ret til fravær, dagpenge mv.

Det er alene retten til fuld løn under sygdom, der medfører, at man bliver omfattet af retten til fuld løn under fravær på grund af graviditet, barsel, adoption og omsorg. Der er ikke et yderligere krav om, at man tillige skal være dagpengeberettiget.

Det kan forekomme, at den ansatte, der i henhold til en overenskomstbestemmelse er berettiget til fuld løn under sygdom, ikke er berettiget til dagpenge, fordi karensbetingelserne i barsellovens § 27 ikke er opfyldt. Dette kan fx være tilfældet, hvor den pågældende ansættes direkte efter endt skolegang, hvis vedkommende har været hjemmegående eller vender tilbage til arbejdet efter en periode med orlov uden løn.

Langt de fleste regionalt ansatte, der er omfattet af ret til fuld løn under sygdom, vil også være berettiget til barselsdagpenge i henhold til barsellovens regler.

Arbejdsgiverens lønudgift under barsels- eller adoptionsorloven reduceres med de dagpenge, som pågældende måtte være berettiget til. ►

Stk. 4.

En ansat, der først opnår ret til løn under sygdom efter at have påbegyndt barsels- eller adoptionsorlov efter barselloven, omfattes af bestemmelserne i kapitel 2-7 fra dette tidspunkt.

§ 2. Løn

Stk. 1.

Ved sædvanlig løn forstås i denne aftale en løn, der svarer til den løn, den ansatte har ret til under sygefravær ifølge aftale eller overenskomst.

Det bemærkes dog, at retten til pensionsindbetaling/optjening af pensionsalder i ulønnede perioder med barsels- og adoptionsorlov kun finder anvendelse, når den ansatte modtager dagpenge (uanset om det er de fulde eller nedsatte dagpenge), jf. bemærkningen til § 2, stk. 4.

En ansat, der har orlov efter lov om orlov til børnepasning, og som bliver gravid, har ifølge § 38 i bekendtgørelse om orlov til børnepasning ret til at afbryde orloven for at gå på lønnet barselsorlov i henhold til denne aftale.

Bestemmelsen medfører, at den ansatte under barselsorlov mv. i henhold til denne aftale skal have udbetalt den løn, som den pågældende fast har kunnet regne med inkl. pensionsbidrag og fast påregnelige tillæg.

Ved "fast påregnelige tillæg" forstås tillæg, der gives som en del af vederlaget for den arbejdsydelse, som den pågældende er antaget til fast at udføre. Ikke fast påregnelige tillæg er fx tillæg for omlagt tjeneste og for over-/merarbejde.

Fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg skal således udbetales i tjenestefrihedsperioder med løn, hvad enten de har været ydet for enkelte eller samtlige timer. Princippet gælder også for så vidt angår kvalifikations- og funktionsbestemte tillæg, som gives efter aftalerne om lokal løndannelse.

Med hensyn til resultatløns skal der være en saglig begrundelse, såfremt arbejdsgiveren ikke skal udbetale denne i den lønnede del af orloven, idet det generelle forbud mod forskelsbehandling også er gældende i denne forbindelse.

Der henvises i øvrigt til et af de amtskommunale parter underskrevet referat af 6. august 1998 vedr. betaling af fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg i visse fraværssituationer. Referatet er vedlagt som bilag 4. ►

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Stk. 2.

En arbejdsgiver har i de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn ret til de dagpenge, som den ansatte ellers ville have haft ret til fra kommunen jf. barselloven.

Stk. 3.

Ret til løn i 8-ugers perioden før fødslen, jf. § 8, bortfalder, hvis den ansatte i denne periode indtræder i ny lønnet beskæftigelse.

Stk. 4.

Retten til fuld løn efter fødslen er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til efter barselloven.

BEMÆRKNING TIL STK. 4:

Retten til fuld løn i orlovperioden efter den 14. uge efter fødslen er betinget af, at den ansatte ikke forlænger fraværet, således at dagpengene nedsættes (eller af andre årsager helt bortfalder) i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn, jf. dog § 13, stk. 2 og § 23, stk. 2.

Modtager arbejdsgiveren nedsatte dagpenge i refusion i disse perioder som følge af forlænget fravær, nedsættes lønnen med et beløb svarende til nedsættelsen af dagpengene, jf. § 10, stk. 2 og § 20, stk. 2. ►

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

I de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn eller indbetales pensionsbidrag og/eller optjenes pensionsalder i den ulønnede del af dagpengeperioden, optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension og ferie, opsigelse og eventuel jubilæum mv.

Bestemmelsen indebærer, at arbejdsgiveren indtræder i den ansattes ret til dagpenge i den periode, hvor arbejdsgiveren udbetaler løn til den ansatte, jf. dog bemærkningen til stk. 4.

Der ydes ikke arbejdsgiveren dagpengerefusion ved fravær til graviditetsundersøgelser og afholdelse af omsorgsdage, ligesom der ikke er dagpengerefusion ved lønnet barsels-fravær i 5., 6., 7., og 8. uge før forventet fødsel.

Bestemmelsen i stk. 1 medfører, at en kvinde, der i henhold til denne aftales § 8 har ret til at indlede barselsorlov 8 uger før forventet fødsel, godt kan fortsætte med at arbejde i et andet ansættelsesforhold, som hun hidtil har haft, men hvor hun ikke er berettiget til orlov med løn fra samme tidspunkt før forventet fødsel.

Dette kan fx have betydning, hvis kvinden i dette ansættelsesforhold først vil være berettiget til barselsdagpenge/-løn fra 4 uger før forventet fødsel, eller hvor kvinden slet ikke er berettiget til orlov med løn eller dagpenge før fødslen.

Retten til fuld løn

Bestemmelsen i stk. 4 medfører, at den ansatte i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn, ikke skal søge fraværet forlænget ud over de 32 uger efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen, således at dagpengene nedsættes, jf. § 10, stk. 2 og § 20, stk. 2.

Såfremt pågældende i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn har søgt sin orlov forlænget ud over 32 uger, har det den konsekvens, at lønnen nedsættes, jf. nedenfor. ►

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Parterne er enige om, at der med den valgte formulering om, at arbejdsgiveren kan få udbetalt fulde dagpenge ikke er ændret i den hidtidige retsstilling for så vidt angår ret til løn under fravær på grund af barsel.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Forlængelse af dagpengeperioden

Forældrene kan på ethvert tidspunkt inden for perioden på 32 uger over for dagpengekontoret i bopælskommunen beslutte at forlænge dagpengeperioden med 8 eller 14 uger. Reglerne om nedsættelse af dagpengene ved forlængelse har som konsekvens, at forældrene bør vente med at anmode bopælskommunen om en forlængelse, indtil lønperioden er udløbet.

Hvis faderen benytter sig af sin ret til forlods at bruge af dagpengeretten i 32-ugers perioden i 14-ugers perioden efter fødslen, kan han i 14-ugers perioden anmode bopælskommunen om en forlængelse også i denne periode, jf. § 10, stk. 3 og 4, samt § 20, stk. 3 og 4.

Varslingsbestemmelserne over for arbejdsgiveren følger af § 12, stk. 3 og 4.

Efterregulering af dagpengene

Højesteret har i en principiel afgørelse den 11. februar 2008 truffet afgørelse om, at en kvinde der havde meddelt bopælskommunen, at hun ville gøre brug af den retsbaserede forlængelse af barseldagpengene (§ 10, stk. 2 i denne aftale), ved efterfølgende meddelelse om, at hun på grund af ny graviditet alligevel ikke ønskede at forlænge de 32 ugers orlov efter den 14. uge med 14 uger, har ret til at få efterreguleret barseldagpengene, så hun får udbetalt et beløb svarende til den gældende dagpengesats for alle 32 uger. Højesterets afgørelse erstatter således den Sociale Ankestyrelses afgørelse om, at såfremt arbejdet genoptages i perioden, hvor der ydes nedsatte dagpenge og inden det tidspunkt, der er meddelt bopælskommunen, er der ikke ret til at få efterreguleret (forhøjet) de allerede udbetalte dagpenge jf. UfR.2008.1182H.

Konsekvenser for løn og pension

Den ansatte kan dog også vælge at forlænge orloven med den konsekvens, at arbejdsgiveren modtager nedsatte dagpenge i refusion i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn. I så fald nedsættes lønnen med et beløb svarende til nedsættelsen af dagpengene. ►

Nedsættelsen af lønnen sker ved beregning i forhold til personens samlede aflønning inkl. pension mv. Nedsættelsen sker med et kronebeløb svarende til det beløb, arbejdsgiveren får mindre i dagpengerefusion. Det vil sige differencen mellem de fulde dagpenge, som den ansatte ville have ret til efter dagpengeloven, såfremt pågældende ikke havde forlænget sin orlov udover de 32 uger, og de nedsatte dagpenge, som personen har ret til, når orloven forlænges udover de 32 uger.

Tilsvarende gælder, at der ved modtagelse af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder forholdsmæssigt. Hvis fx den ulønnede del af orloven forlænges fra 20 uger til 28 uger efter § 10, stk. 2, fordeles den resterende del af pensionsbidraget på de ekstra uger, således at det samlede indbetalte pensionsbidrag/optjenes pensionsalder i den ulønnede del af orloven maksimalt svarer til 20-ugers pension/alder.

Løn og pension efterreguleres, såfremt den ansatte efterfølgende meddeler, at pågældende ikke vil gøre brug af den retsbaserede forlængelse af dagpengene, jf. U2008.1182H ovenfor. Arbejdsgiveren får herefter efterreguleret refusionen for den pågældende periode.

Det er alene en betingelse for at oppebære løn under fravær på grund af barsel og adoption, at den ansatte har ret til fuld løn under sygdom. Der er ikke et yderligere krav om, at man tillige skal være dagpengeberettiget. Langt de fleste regionalt ansatte, der er omfattet af ret til fuld løn under sygdom, vil dog også være dagpengeberettiget.

§ 3. Dokumentation og refusion af dagpenge

En ansat skal efter anmodning fra arbejdsgiveren fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af arbejdsgiverens krav om udbetaling fra bopælskommunen af de barseldagpenge, som den ansatte ellers ville have ret til.

Kapitel 2. BEHANDLINGER OG UNDERSØGELSER

§ 4. Behandling for barnløshed

Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, som skyldes sygelige forhold, har den ansatte ret til fuld løn under sygdom.

BEMÆRKNING:

Det er en lægelig vurdering, hvorvidt der er tale om sygelige forhold. Der kan evt. indgås aftale efter lov om sygedagpenge § 56, hvis betingelserne er opfyldt. Ansatte, som ikke er berettiget til fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge efter sygedagpengelovens bestemmelser herom.

§ 5. Graviditetsundersøgelser

En kvindelig ansat har ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

I henhold til sygedagpengeloven er der alene ret til sygedagpenge til den af ægtefællerne/parterne, hos hvem det sygelige forhold findes.

Efter barselloven har en gravid lønmodtager ret til dagpenge fra arbejdsgiveren ved fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, når disse undersøgelser skal finde sted i arbejdstiden. Efter barselloven er retten således betinget af, at undersøgelsen ikke kan finde sted uden for den normale arbejdstid. Den lønnede fraværsret efter nærværende aftale er imidlertid mere vidtgående, idet der er **ret til lønnet** fravær til graviditetsundersøgelser, med mindre fraværet er **uforeneligt** med forholdene på tjenestestedet.

Hvornår en sådan situation foreligger, beror på en konkret vurdering.

Parterne har i forbindelse med aftaleindgåelsen forudsat, at der udvises en gensidig hensyntagen, og at den ansatte søger at undgå at aftale tid til graviditetsundersøgelser på et tidspunkt, hvor det er særlig ubelejligt, at pågældende er fraværende.

Der er ikke begrænsning i antallet af graviditetsundersøgelser, hvortil der er ret til lønnet fravær.

Kapitel 3. GRAVIDITET

§ 6. Meddelelse om graviditet

En ansat, der er gravid, skal give arbejdsgiveren meddelelse herom senest 3 måneder før forventet fødsel. Samtidig meddeler den ansatte om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen. Hun skal samtidig oplyse, hvornår hun forventer at påbegynde sin orlov. Tidspunktet for forventet fødsel skal dokumenteres, fx ved kopi af oplysning herom i vandrejournal eller lignende.

Der er ikke pligt til at oplyse om graviditet tidligere end 3 måneder før forventet fødsel.

Familiestyrelsen har i skrivelse af den 6. september 2007 meddelt, at den praktiserende læges vurdering lægges til grund for fastsættelsen af det forventede fødselstidspunkt. Hvis det fremgår af kvindens vandrejournal, at der ved ultralydsscanning foretaget mellem uge 12 og 20 er fastsat et andet tidspunkt for forventet fødsel, anvendes dette tidspunkt i stedet, hvis det ikke af vandrejournalen fremgår, at en samlet lægelig vurdering peger på et andet tidspunkt, som i så fald skal anvendes.

En beslutning om, at fødslen skal ske ved kejsersnit på en nærmere fastsat dato, der afviger fra det tidligere forventede fødselstidspunkt, betyder, at datoen for kejsersnit lægges til grund ved afgørelsen af, hvornår 8-ugers perioden begynder.

Det følger af ligebehandlingslovens § 9, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

En ansat, der afskediges i de nævnte perioder, har krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 5. Noget sådant følger i øvrigt for de regionale arbejdsgivere af forvaltningsloven for så vidt angår afskedigelser generelt.

§ 9 i ligebehandlingsloven omfatter ikke kun afskedigelser i snæver forstand. Den delvise opsigelse (væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene, der kræver iagttagelse af den enkelte ansattes individuelle opsigelsesvarsel) er også omfattet.

Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at en afskedigelse, der har fundet sted under graviditet, barsel eller adoption, samt i 16-ugers varslingsperioden forud for afholdelse af den retsbaserede ud- ►

skyldelse af barsels- og adoptionsorloven (jf. § 12, stk. 5) ikke er begrundet i disse forhold. Den omvendte bevisbyrde fremgår af ligestillingslovens § 16, stk. 4.

Det er ikke en betingelse for, at den omvendte bevisbyrde finder anvendelse, at den ansatte kan godtgøre, at arbejdsgiveren er blevet orienteret om eller på anden måde har haft kendskab til graviditeten. Om arbejdsgiveren har løftet sin bevisbyrde beror på en samlet vurdering af beviserne i sagen, jf. UfR 2004.2701H.

Det er fastslået i retspraksis, at ligestillingslovens § 9 også indebærer et forbud mod at afskedige en lønmodtager, som forsøger at blive gravid ved hjælp af kunstig befrugtning, jf. UfR 2003.603H. Det bemærkes, at der ikke med denne dom er taget stilling til, om der i sådanne situationer er omvendt bevisbyrde, jf. ligestillingslovens § 16, stk. 4, eller delt bevisbyrde efter ligestillingslovens § 16 a.

Forbuddet mod afskedigelse i ligestillingslovens § 9 samt arbejdsgiverens omvendte bevisbyrde i ligestillingslovens § 16 beskytter også mænd. Østre Landsret har i september 2003 tilkendt en mand godtgørelse efter ligestillingsloven for afskedigelse under hustruens graviditet. Manden havde oplyst arbejdsgiveren om, at hustruen var gravid og samtidig oplyst, at han ønskede at afholde 12-ugers barsels-orlov. Arbejdsgiveren kunne ikke løfte bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i ønsket om barselsorlov, jf. UfR 2004.1659.

Skulle afskedigelse i strid med ligestillingslovens § 9 alligevel finde sted, skal afskedigelsen underkendes, såfremt der nedlægges påstand herom, med mindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. Sker der ikke underkendelse, kan der tilkendes pågældende en godtgørelse, jf. ligestillingslovens § 16, stk. 3.

§ 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel

Stk. 1.

En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn på grund af graviditet tidligere end 8 uger før forventet fødsel, hvis betingelserne efter barsellovens § 6, stk. 2, er opfyldt.

BEMÆRKNING:

Ret til førtidig barselsorlov foreligger i følgende tre situationer:

- i. hvis der efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fosteret,
- ii. hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret, eller
- iii. hvis kvindens graviditet på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage arbejdet, og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse.

Som eksempler på hvornår, der er adgang til førtidig barselsorlov (tidligere end 8 uger før forventet fødsel) kan bl.a. nævnes: Truende abort, tvillinge- eller trillingegraviditeter etc., hvis risiko for abort eller for tidlig fødsel er øget, svangerskabsforgiftning, bækkenløsning, for tidlig løsning af moderkagen og alvorlige psykiske lidelser i forbindelse med graviditet, der giver så kraftige udslag, at de kan henføres under begrebet sygdom.

Der er også ret til lønnet fravær på grund af særligt begrundede undersøgelser, fx fostervandsprøve, samt ved fravær på grund af graviditetsgener, når generne i det enkelte tilfælde medfører en tilstand, der gør kvinden uarbejdsdygtig i sit erhverv.

Der er endvidere ret til lønnet fravær, hvis kvinden er uarbejdsdygtig på grund af abort – såvel spontan som provokeret – så længe uarbejdsdygtigheden varer. Der er ligeledes ret til lønnet fravær, hvis graviditeten hindrer, at en sygdom kan behandles, eller hvis graviditeten væsentlig forværrer en sygdom – fx ryg-, hjerte-, lunge- eller nyrelidelse – der ellers ikke har forbindelse med graviditeten.

Der er ikke ret til fravær med løn efter denne aftale i følgende situationer:

- ved almindelige graviditetsgener i en ellers normalt forløbende graviditet, der ikke medfører uarbejdsdygtighed, eller
- fravær fra arbejdet på grundlag af en af lægen udstedt skåneerklæring, der ikke er begrundet i egentlige sygelige forhold eller særlige risici for fostret.

For så vidt angår fastsættelsen af tidspunktet for, hvornår den kvindelige ansatte har sidste arbejdsdag gælder, at såfremt den kvindelige ansatte holder graviditetsorlov 8 uger før forventet fødsel, og at hun har termin en tirsdag, så vil tirsdag 8 uger før forventet fødsel være hendes sidste arbejdsdag. Dette skal ses i sammenhæng med, at den periode, hvor der er ret til barselsorlov, beregnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet er født.

Stk. 2.

Sygdom under graviditet, som ikke falder ind under stk. 1, betragtes som fravær ved sygdom.

§ 8. Orlov under graviditet

Før fødslen har en kvindelig ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

BEMÆRKNING:

En kvindelig ansat der bliver gravid under afholdelse af orlov, har ret til at afbryde orloven efter kapitel 4 og 5. I stedet følges vilkårene i denne aftale.

Hvorvidt pågældende ydes løn under fravær efter denne bestemmelse beror på, om den ansatte i henhold til pågældendes overenskomst har ret til løn under sygdom.

Bestemmelsen er en udvidelse i forhold til barselloven, hvor der alene gives ret til fravær 4 uger før forventet fødsel. Der er tale om en ret og ikke en pligt til at holde orlov før fødslen. Moderen kan vælge et senere tidspunkt for orlovens start. Ikke-anvendt orlov kan ikke overføres til tiden efter fødslen. Hvis moderen føder før eller efter tidspunktet for forventet fødsel, påvirker det ikke længden af orlovsperioden efter fødslen.

Der henvises i øvrigt til Sundhedskartellets kommentarer til § 6 vedr. fastsættelse af forventet fødselstidspunkt.

Bestemmelsen indebærer, at en kvinde som bliver gravid under barselorloven har ret til at afbryde denne og påbegynde orlov på ny efter denne aftale – det vil sige ret til fravær med sædvanlig løn 8 uger før forventet fødsel, samt øvrige bestemmelser i denne aftale. Såfremt pågældende afbryder sin barselorlov, vil den resterende del af orloven bortfalde, dog ikke udskudt orlov til anvendelse inden barnet fylder 9 år efter § 11 eller § 21.

Kapitel 4. BARSELSORLOV

§ 9. Orlov efter fødslen – fravær med løn indtil 14 uger efter fødslen

Stk. 1

Efter fødslen har moderen ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 14 uger. I de første 2 uger efter fødslen har moderen pligt til fravær.

Stk. 2

Faderen har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. De 2 uger skal gives i sammenhæng.

BEMÆRKNING TIL STK. 1 OG 2:

Den periode, hvor der er ret til barselsorlov, beregnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet er født. ▶

Af Familiestyrelsens vejledning af 1. juli 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel fremgår følgende: "Der er ikke i barselloven fastsat nærmere betingelser om, hvordan man skal forholde sig under en barselsorlov for at have ret til barselsdagpenge.

Det er imidlertid en almindelig antagelse, at det er en betingelse for ret til barselsdagpenge, at orloven tilbringes sammen med barnet. Det betyder ikke nødvendigvis, at man skal bo sammen med barnet. Det antages ikke at være en betingelse, at hele dagen tilbringes sammen med barnet. Der er således ingen bestemmelser, der forhindrer, at barnet kan være i et dagpasningstilbud under orloven, og der er heller ikke mere nogen bestemmelser, der forhindrer, at den, der modtager barselsdagpenge, kan deltage i et undervisningsforløb under orloven.

Perioden kan ikke udskydes, bortset fra de tilfælde, hvor barnet indlægges på hospital, se § 14 og ved genoptagelse af arbejdet efter § 13, stk. 2.

Pligten til fravær i 2 uger efter fødslen er en følge af EU-direktiv om beskyttelse af gravide og ammende arbejdstagere.

I ganske særlige tilfælde kan faderen indtræde i moderens ret til sædvanlig løn fx, hvis moderen dør eller på grund af sygdom ikke kan passe barnet, jf. § 15.

Hele eller dele af de 2 uger kan dog udskydes, hvis barnet indlægges på sygehus, jf. § 14.

Ved delvis genoptagelse af arbejdet i 2-ugers perioden kan faderen, efter aftale med arbejdsgiveren, forlænge perioden med sædvanlig løn svarende til den tid, pågældende arbejder, jf. § 13, stk. 2. Genoptager faderen arbejdet i 2 hele dage i den ene uge, vil han efter § 13, stk. 2 således kunne aftale en tilsvarende forlængelse af orlovsperioden med sædvanlig løn. ▶

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Faderens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at faderen har ophold på samme sted som barnet under orlovsperioden.

§ 10. Orlov efter den 14. uge efter fødslen – fravær og løn

Stk. 1

Efter den 14. uge efter fødslen har den ansatte ret til fravær fra arbejdet i op til 32 uger.

BEMÆRKNING TIL STK. 1:

Retten til fravær gælder begge forældre. Forældrene kan holde orlov sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden. Forældrene har tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, indtil barnet er 46 uger, som kan fordeles efter forældrenes ønske. Afholder forældrene fravær udover 32 uger tilsammen ydes der ikke i den pågældende periode dagpenge, jf. dog § 10, stk. 2. Den ansatte kan beslutte, at fraværet skal være på et mindre antal uger end 32.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Det følger af § 10, stk. 6, at hvis barnet er dødfødt, har faderen ret til 2 ugers sammenhængende orlov efter fødslen med sædvanlig løn.

Faderen kan dog i forhold til sin ret til barselsorlov beslutte at regne 2 ugers perioden fra og med den dag, hvor barnet blev født.

Se også Sundhedskartellets kommentarer til bemærkningen til § 10, stk. 1-5.

Bestemmelsen hjemler retten til fravær. Retten til dagpenge følger af barselloven. Retten til løn følger af § 10, stk. 5. Endvidere gives der en række muligheder for at fremrykke, udskyde og forlænge retten til løn, jf. § 10, stk. 4, § 11, stk. 3, § 13, stk. 2 og § 14.

Efter reglerne i barselloven har forældrene efter den 14. uge efter fødsel **tilsammen** ret til 32 ugers orlov med **dagpenge** indtil barnet er 46 uger. Disse uger kan moderen og faderen frit dele mellem sig, det vil sige, at forældrene kan holde fraværet sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden.

Det bemærkes, at den ansatte ikke ydes sædvanlig løn i alle 32 uger, jf. § 10, stk. 5. En arbejdsgiver har i de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn ret til de dagpenge, som den ansatte ellers ville have haft ret til fra kommunen, jf. § 2, stk. 2. De 32 ugers orlov med dagpenge skal som udgangspunkt afholdes umiddelbart efter 14-ugers perioden, således at de er afviklet inden 46 uger efter fødslen, jf. dog § 10, stk. 2, § 11 og § 14. Det er en forudsætning, at de 32 ugers orlov med dagpenge tilrettelægges således, at forældrene under ét afvikler orloven som én sammenhængende periode, ellers vil reglerne om udskydelse efter § 11 skulle anvendes.

Retten til fravær fra arbejdet i 32 uger er en individuel ret, og kan ikke overdrages mellem forældrene. Der er mulighed for, at forældrene kan holde fraværet i forlængelse af hinanden. I så fald vil forældrene tilsammen have ret til fravær i halvandet år. Det bemærkes, at forældrene, hvis de benytter



denne mulighed, ikke har ret til løn eller dagpenge i de 32 uger, som ligger udenfor dagpengeperioden.

Højesteret har i en afgørelse fra 2007 (UfR 2007.2076H) fastslået, at en far har ret til at afholde barselsorlov således, at han holder orlov mandag og tirsdag i hver uge, mens moderen holder orlov onsdag til fredag i hver uge. Højesterets flertal begrundet bl.a. afgørelsen med, at der ikke i ligebehandlingsloven, hverken efter en ordlydsfortolkning eller efter lovforarbejderne, er fastsat begrænsninger i retten til opdeling af fraværet på flere perioder.

Flertallet peger endvidere på forarbejderne til ændringerne i 2002 af ligebehandlingsloven og dagpengeperioden, hvor der bl.a. står:

"for at sikre fleksibilitet i familiens tilrettelæggelse af orloven er retten til dagpenge i de 32 uger til fri fordeling mellem forældrene. Det betyder, at forældrene kan vælge at dele dagpengeperioden mellem sig, at enten moderen eller faderen kan vælge at udnytte hele dagpengeperioden, eller at forældrene kan vælge at holde dagpengeperioden samtidigt."

De lægger endvidere vægt på, at den betydelige udvidelse af den lovbaserede ret for lønmodtagere til fravær fra arbejdet, som lovændringen indebærer, i sig selv må anses for en væsentlig øget byrde for en arbejdsgiver, men at beskæftigelsesministeren var opmærksom herpå, idet han udtalte i tilknytning hertil:

".....ulempen for arbejdsgiverne afbødes på 2 lederdels ved varslingsreglerne, der sikrer, at arbejdsgiveren skal underrettes om fordelingen senest 8 uger efter fødslen, dels ved at perioden er afgrænset til et fast antal kalenderuger."

Et mindretal i Højesteret lægger vægt på, at lovændringen i 2002 ikke med tilstrækkelig sikkerhed angiver, at forældre med fuldtidsarbejde – uden aftale med arbejdsgiveren – fik ret til at holde barselsorlov på deltid i form af fast fravær på enkelte bestemte ugedage.

Der er **ikke** med afgørelsen taget stilling til, om der kan vælges fravær i kortere eller mindre regelmæssige perioder, ligesom dommen ikke giver ►

fortolkningsbidrag til, hvad der skal forstås ved ”kortere eller mindre regelmæssige perioder”.

SHK lægger vægt på de argumenter, som Højesterets flertal anfører, således at der generelt må antages at være vide rammer for forældrenes rettelseggelse af orloven, dvs. at orlovsperioden kan deles mellem forældrene, at enten mor eller far kan udnytte hele dagpengeperioden, eller at forældrene kan vælge at afholde dagpengeperioden samtidig.

Retten til fravær og dagpenge kan udstrækkes til 40 eller 46 uger, jf. bemærkningen til stk. 2.

Endvidere kan retten til fravær og dagpenge udskydes efter § 11 til afholdelse inden barnets 9. år og forlænges ved delvis genoptagelse af arbejdet efter § 13, stk. 2.

Retten til fravær og dagpenge er knyttet til fødslen, det vil sige, at der ved flerbarnsfødsel alene er ret til fravær og dagpenge for 1 barn.

I de perioder, hvor der ydes løn og/eller indbetales pensionsbidrag og optjenes pensionsalder i den ulønnede del af dagpengeperioden, optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, opsigelse og jubilæum mv.

I de perioder, hvor der ikke ydes sædvanlig løn eller indbetales/optjenes pension efter § 16, optjenes beskæftigelsesanciennitet, jf. aftalen om beskæftigelsesanciennitet. Der optjenes dog ikke anciennitet i forhold til ferie med løn/godtgørelse under ferie. For tjenestemænd og reglementsansatte gælder dog, at tjenestefrihed uden løn sidestilles med beskæftigelse, når tjenestefrihedsperioden ikke overstiger 6 måneder, og den pågældende genindtræder i tjenesten senest ved tjenestefrihedsperiodens ophør, jf. § 40 i aftalen om ferie. Tjenestemænd og reglementsansatte optjener således i denne situation ret til løn under ferie.

Barselorlov er en lovlig **feriehindring**, og den ansatte har efter den regionale ferieaftale ret til at få udbetalt løn eller feriegodtgørelse for ikke afholdt ferie. Det er en betingelse for udbetaling, at barselorloven afskærer den ansatte fra helt eller delvist at afholde hovedferie inden ►

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

ferieperiodens udløb (30. september) eller afskærer den ansatte fra at afholde restferie inden ferieårets udløb den 30. april. Udbetaling kan finde sted, når det er godtgjort, at ovenstående forhold er til stede og senest ved ferieårets udløb.

Hvis den ansatte er medlem af en a-kasse, kan pågældende optjene ret til dagpenge under ferie på baggrund af de udbetalte barselsdagpenge, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Månedslønnede kan i stedet for udbetaling af løn eller feriegodtgørelse for ikke afholdt ferie aftale med arbejdsgiveren, at ferie overføres til det efterfølgende ferieår, jf. § 16 i ferieaftalen.

Følgende orlovssituationer betragtes som en feriehindring:

- orlov på fuld tid, som holdes i en sammenhængende periode efter fødslen
- retsbaseret forlængelse af orloven efter § 10, stk. 2. Perioden skal holdes i sammenhæng og inden barnets 54. uge henholdsvis 60. uge
- afvikling af retsbaseret udskudt orlov efter § 11, stk. 1. Perioden skal holdes i sammenhæng.

I de tilfælde, hvor en ansat under fx en retsbaseret forlængelse eller udskudt orlov genoptager arbejdet delvist efter § 13, stk. 1, vil der dog være mulighed for at holde øvrig ferie, forudsat at arbejdet er genoptaget i hele dage, jf. nedenfor.

Der er dog også mulighed for at afbryde orloven for afholdelse af ferie ved at anvende reglerne om udskydelse af orlov – enten den retsbaserede (8-13 uger) eller den aftalebaserede, jf. § 11, stk. 1 og 2.

Anvendes den aftalebaserede mulighed for udskydelse af orloven, skal den ansatte dog være opmærksom på, at hvis den ansatte efterfølgende fratræder jobbet inden den udskudte orlov er anvendt, er retten til fravær betinget af, at der indgås en aftale herom med den nye arbejdsgiver.

Er arbejdet genoptaget delvist på en sådan måde, at arbejdet, jf. ovenstående, er genoptaget på hele dage, kan øvrig ferie holdes de dage, hvor arbejdet er genoptaget. Hovedferien kan ikke afvikles under delvis genoptagelse af arbejdet, medmindre orloven udskydes. ►

Er arbejdet genoptaget på en sådan måde, at der dagligt både arbejdes og holdes orlov, kan ferie kun holdes, hvis den resterende orlov efter aftale udskydes, jf. § 11, stk. 2 og § 13, stk. 2.

Til gengæld kan der i denne situation holdes både hovedferie og øvrig ferie. Udskydes orloven ikke, har den ansatte en feriehindring. Arbejdsgiveren kan i denne situation ikke pålægge den ansatte ferie, da ferien skal holdes i hele dage.

Hvis den ansatte har ret til løn under ferie er det Sundhedskartellets opfattelse, at den ansatte har ret til løn for det antal timer, den ansatte normalt har krav på i henhold til ansættelseskontrakten, når der holdes ferie. Dette skyldes, at den ansatte stadig betragtes som ansat i henhold til sin normale beskæftigelsesgrad, selv om den ansatte holder orlov en del af arbejdstiden. Der skal derfor heller ikke ske justering af optjente uafviklede ferietimer efter Ferie-aftalens § 2 / Feriedifferenceberegning efter Ferielovens § 23, stk.3, når ferien holdes, hvis der ikke er sket andre ændringer i arbejdstiden end at lønmodtageren holder orlov en del af arbejdstiden.

Eksempelvis har en ansat – der normalt (inden den delvise genoptagelse af arbejdet) var ansat til 7,4 timer om dagen – og som under den delvise genoptagelse af arbejdet arbejder 5 timer om dagen - krav på løn under ferie svarende til 7,4 timer, når der holdes ferie i én dag. Det forudsættes dog, at der indgås aftale om udskydelse af de 2,4 timers orlov til senere anvendelse.

Er arbejdet genoptaget i hele dage, modtages ligeledes sædvanlig løn under afholdelse af ferie på en dag, hvor arbejdet er genoptaget.

Ovenstående fremgår tillige af Arbejdsdirektoratets vejledning om barsel og ferie, afsnit 10, hvor det desuden præciseres, at der ikke skal ske nogen feriedifferenceberegning i det efterfølgende ferieår, hvis ændringen alene består i, at lønmodtageren i optjeningsåret kun arbejdede delvist pga. afholdelse af forældreorlov, og på ferietidspunktet (igen) arbejder på fuld tid.

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Stk. 2

Den ansatte har ret til at vælge fravær efter stk. 1 i 40 eller 46 uger, jf. dog § 2, stk. 4. Deles fraværet mellem forældrene skal det samlede fravær udgøre 40 uger eller 46 uger.

BEMÆRKNING TIL STK. 2:

Det forlængede fravær på henholdsvis 8 eller 14 uger ud over de 32 uger kan afholdes sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden.

Forældrene har efter barselloven ret til at forlænge dagpengeperioden tilsvarende. Forældrene kan således forlænge fraværet og tilsammen bruge dagpengene over en periode på 40 eller 46 uger, indtil barnet er 54 henholdsvis 60 uger. Forældrene bestemmer selv fordelingen af fraværet.

Deles fraværet mellem forældrene, er det afgørende for forlængelsen, at forældrenes samlede fravær tilsammen er 40 uger eller 46 uger.

Såfremt forældrene vælger at dele fraværet har den ansatte mulighed for at afholde et mindre antal ugers fravær (end 40 eller 46 uger), hvis forældrene samlet set afholder 40 eller 46 ugers fravær – fx har en kvindelig ansat ret til at afholde 33 ugers orlov, såfremt manden afholder 13 ugers orlov.

Hvis dagpengeperioden forlænges, nedsættes dagpengene, så de svarer til fulde dagpenge i 32 uger. Hvis den ansatte ønsker at forlænge orloven, kan dette ske efter den 14. uge efter fødslen, jf. dog § 10, stk. 3. I så fald nedsættes dagpengerefusionen til arbejdsgiveren og lønnen til den ansatte, jf. § 2, stk. 4.

Hvis den ansatte venter med at forlænge orloven, indtil perioden hvor der ydes sædvanlig løn er opført, ydes der fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren og fuld sædvanlig løn til den ansatte i de perioder, hvor der er aftalt løndækning. Anvendelse af muligheden for at forlænge fraværet efter § 10, stk. 2, udelukker anvendelse af udskydelse af orloven efter § 11 og retten til forlængelse ved delvis genoptagelse af arbejdet jf. § 13, stk. 2. Hvis orloven udskydes eller arbejdet genoptages delvist, er det således heller ikke muligt at forlænge fraværet.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Forældre har efter barselloven ret til – i stedet for tilsammen at modtage dagpenge i 32 uger i træk efter udløbet af den 14. uge efter fødslen – at forlænge dagpengeperioden med enten 8 eller 14 uger. Forældrene kan over for bopælskommunen anmode om at forlænge perioden med enten 8 eller 14 uger på hvilket som helst tidspunkt i dagpengeperioden, det vil sige såvel i de første 14 uger efter fødslen (hvis faderen forlods anvender sin fraværsret i denne periode, jf. § 10, stk. 3), som i den efterfølgende 32-ugers periode.

Når dagpengeperioden forlænges, foretages der med virkning fra forlængelsestidspunktet en nedsættelse af dagpengene. De nedsatte dagpenge udgør det beløb, som dagpengene ellers skulle være udbetalt med for den resterende del af 32-ugers perioden, hvorefter dette beløb fordeles på summen af disse uger og de uger, som perioden er forlænget med. Det bemærkes, at såfremt dagpengene nedsættes i perioder, hvor der ydes løn, nedsættes lønnen med et beløb svarende til det kronebeløb, dagpengene er nedsat med, jf. bemærkningerne til § 2, stk. 4.

Forlænger forældrene dagpengeperioden betyder dette, at der ikke er mulighed for at udskyde en del af orloven til anvendelse inden barnets 9. år, jf. § 11. Ligeledes udelukkes muligheden for forlængelse af orloven ved delvis genoptagelse af arbejdet efter § 13, stk. 2. Der er dog mulighed for efter aftale med arbejdsgiveren at genoptage arbejdet i op til 29,5 timer ugentligt (op til 80 % af den maksimale overenskomst-mæssige ugentlige arbejdstid). I så fald forlænges fraværs- og dagpengeretten ikke tilsvarende, jf. § 13, stk. 1.

Retten til at forlænge fraværet fra 32 uger til enten 40 uger eller 46 uger er en individuel ret, og kan ikke overdrages mellem forældrene. Retten til fravær kan række udover dagpengeperioden, hvis forældrene lægger deres fraværsret i forlængelse af hinanden, fx at moderen efter den 14. uge tager 30 ugers orlov og faderen 10 ugers orlov på dagpenge, herefter afholder faderen 30 ugers orlov og moderen 10 ugers orlov (uden løn og dagpenge). I dette eksempel har begge forældre benyttet sig af retten til 40 ugers orlov.

Stk. 3

Faderen kan anvende dele af sin ret til fravær i 32 uger, jf. stk. 1 og 2 inden for 14 ugers perioden efter fødslen.

Stk. 4

Faderen har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 12 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter stk. 3. Udnytter faderen denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden med sædvanlig løn efter stk. 5.

Stk. 5

Moderen og faderen har hver især ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 10, stk. 1 og 2. Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reserve-rede orlov med sædvanlig løn ikke anvendes eller udskydes efter § 11.

Herudover har en ansat ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af sin fraværsret efter § 10, stk. 1 og 2. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger.

Forældrene kan med sædvanlig løn afholde fravær samtidigt eller afholde fravær på skift.

BEMÆRKNING TIL STK. 1-5:

Den periode, hvor der er ret til barselsorlov beregnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet er født. ▶

Bestemmelsen giver faderen mulighed for at anvende dele af sin fraværsret og/eller dagpengeret på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen til afholdelse sammen med moderen i 14-ugers perioden. Faderen kan fx anvende 12 uger af sin fraværsret i 14-ugers perioden samtidig med moderen. I så fald vil han, sammen med de 2 uger han har ret til i forbindelse med fødslen, jf. § 9, stk. 2 kunne holde orlov i hele 14-ugers perioden sammen med moderen. I dette eksempel anvender faderen 12 uger af sin fraværsret og kan i givet fald vælge at bruge 12 uger af forældrenes samlede ret til dagpenge på i alt 32 uger. Med hensyn til aflønning i den fremrykkede orlov henvises til stk. 4.

Bestemmelsen giver faderen mulighed for at vælge, hvorvidt han ønsker løndækning i den fremskudte orlov, jf. stk. 3. I så fald reduceres perioden med sædvanlig løn tilsvarende, jf. stk. 5.

Ved OK-08 blev der aftalt den såkaldte 6-6-6 model, som indebærer, at moderen og faderen efter barnets 14. uge hver især har ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn. Retten til løn bortfalder, hvis den reservede orlov ikke anvendes. Herudover har faderen og moderen tilsammen yderligere ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn. Bestemmelsen gælder for fødsler efter den 31. marts 2008. For fødsler før den 1. april 2008 gælder de hidtidige regler. Disse fremgår af det tilhørende protokollat af 18. september 2008 indgået med Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Ændringerne indebærer for fødsler/modtagelser efter den 31. marts 2008:

- at de hidtidige bestemmelser efter den 14. uge efter fødslen om 10-ugers løn til moderen og faderen tilsammen samt de 2 ugers fædreorlov erstattes af 6-6-6 modellen ▶

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Faderens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at faderen har ophold på samme sted som barnet under orlovsperioden.

BEMÆRKNING TIL STK. 5:

For den enkelte ansatte gælder, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov. En ansat, der vælger at holde orlov med sædvanlig løn i barnets uge 26 til og med barnets uge 37, kan således ikke holde ulønnet orlov i barnets uge 14 til og med barnets uge 25. Fravær fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage, jf. dog § 13.

Stk. 6

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges fraværs- og dagpenge retten samt retten til sædvanlig løn med moderens sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. Er barnet dødfødt eller dør inden for de første 32 uger efter fødslen, bevarer faderen sin ret til sædvanlig løn i 2 sammenhængende uger efter fødslen, jf. § 9, stk. 2.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

- at faderens øremærkede uger med sædvanlig løn efter den 14. uge efter fødslen øges fra 2 uger til 6 uger, og at den samlede lønret, hvis begge forældre er ansat i en region, øges fra $10+2=12$ uger til $6+6+6=18$ uger. Er kun den ene af forældrene omfattet af aftalen om fravær af familiemæssige årsager på RLTN's område, har den pågældende forælder ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 12 uger (6+6 uger) efter denne bestemmelse – også selvom den anden forælder holder orlov med løn efter en anden overenskomst/aftale, herunder SHK's aftale om fravær af familiemæssige årsager på et andet område, fx hvis mor er ansat i en region og far er ansat i en kommune
- at det for den enkelte ansatte gælder, at orlov med sædvanlig løn skal afholdes før ulønnet orlov. Hidtil har de 10 ugers orlov med sædvanlig løn skulle afholdes i tilslutning til udløbet af de 14 uger efter fødsel. Med de nye regler har forældrene således fået mulighed for at planlægge deres orlov mere fleksibelt. Fraværet fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage, jf. dog § 13. Forældre kan afholde fraværet samtidig eller på skift.

I bilag 5 er angivet nogle eksempler på fleksibel anvendelse af de nye regler.

Bestemmelsen gælder i perioden fra fødslen og indtil barnets 32. uge.

Det er endvidere nu i bestemmelsen præciseret, at hvis moderen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges fraværs- og dagpenge retten samt retten til sædvanlig løn med moderens sygdomsperiode, dog højst indtil 46 uger efter fødslen. Herefter betragtes fravær som sygdom.

Hvorvidt der er tale om en fødsel eller abort beror på en lægelig bedømmelse.

§ 11. Udskydelse af orlov efter den 14. uge Stk. 1

Den ansatte har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter § 10, stk. 1. Kun den ene af forældrene kan benytte retten. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år og skal holdes i en sammenhængende periode. Hvis den ansatte fratræder inden den udskudte fraværsret er udnyttet, vil retten til at gøre brug af denne fraværsret også gælde over for en eventuel ny arbejdsgiver.

Stk. 2

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 uger af fraværet efter § 10, stk. 1. Det udskudte fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år. Hvis den ansatte fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, er retten til fravær betinget af, at der indgås en aftale herom med den nye arbejdsgiver.

Bestemmelsen giver den ansatte ret til at udskyde 8 til 13 uger af retten til 32 ugers orlov efter barnets 14. uge. Bestemmelsen kan ikke anvendes, hvis den ansatte har søgt sit fravær forlænget ud over de 32 uger efter § 10, stk. 2. Ved udskydelse af fraværsretten vil **dagpengeretten** tilsvarende blive udskudt, såfremt det udskudte fravær ligger inden for den samlede dagpengeperiode på 32 uger efter barnets 14. uge. Med hensyn til muligheden for at udskyde perioden med løn henvises til stk. 3.

Såfremt orloven afbrydes, fortabes retten til yderligere orlov. Der er hverken i barselloven eller efter Aftale om fravær af familiemæssige årsager ret til at holde orlov i flere omgange. Orloven kan derfor ikke afbrydes med henblik på afvikling af omsorgsdage eller afspadsring for derefter at genoptages.

Orloven bliver ikke afbrudt, når den udskydes, eller når arbejdet genoptages delvist.

Orloven afbrydes heller ikke, hvis moderen eller faderen bliver syg i orlovsperioden, fx hvis moderen indlægges på sygehus. I stedet kan orloven fx udskydes. Se også § 15 og 16.

Med denne bestemmelse kan den ansatte efter aftale med arbejdsgiveren udskyde hele eller dele af de 32 uger til anvendelse inden barnets 9. år. Ved udskydelse af fraværsretten vil **dagpengeretten** tilsvarende blive udskudt, såfremt det udskudte fravær ligger inden for den samlede dagpengeperiode på 32 uger efter barnets 14. uge. Med hensyn til muligheden for at udskyde perioden med løn henvises til stk. 3. ►

Stk. 3

Såfremt den udskudte periode efter stk. 1 og 2 ligger inden for de uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 10, stk. 5, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

Den ansatte har mulighed for at kombinere denne bestemmelse med stk. 1, idet den ansatte fx kan udskyde 13 uger efter stk. 1 og herefter aftale yderligere 7 uger efter stk. 2. I så fald skal den ansatte sikre sig, at det klart fremgår hvilken del af fraværet, der udskydes efter stk. 1 og hvilken del efter stk. 2, idet udskudt fravær efter stk. 2 ikke automatisk kan flyttes med over i et eventuelt nyt ansættelsesforhold hos en anden arbejdsgiver.

Den Sociale Ankestyrelse har i en afgørelse af 24. oktober 2003 præciseret, at der ikke i dagpenge-loven er stillet noget krav til forældrenes begrundelse for at udskyde 32-ugersperioden med dagpenge, herunder muligheder for at begrænse retten til at aftale en udskydelse med arbejdsgiveren, hvis den ansatte er sygemeldt, jf. også § 12, stk. 6 og § 15.

Hvordan sygdom under orlov skal håndteres i henhold til aftalen, hænger også sammen med varslingsreglerne i aftalens § 12, stk. 6. Indtræder sygdommen inden 8 ugers fristen, har den sygdomsramte forælder mulighed for at udskyde orloven retsbaseret og genoptage arbejdet med den konsekvens, at den pågældende skal have løn under sygdom. Efter sygdomsperiodens udløb kan den pågældende afholde orloven eller dagpengere retten kan benyttes af den anden forælder.

Indtræder sygdommen efter 8 ugers fristen, er der i aftalens § 12, stk. 6 mulighed for, at varslet kan ændres, hvis der indtræffer omstændigheder (fx sygdom), som gør det urimeligt at opretholde varslet.

Den ansatte kan udskyde orlov med sædvanlig løn efter § 10, stk. 5 til senere anvendelse. Det er dog en forudsætning, at orloven tilrettelægges således, at den ansatte afholder lønnet orlov før ulønnet orlov. Eksempel: En far udskyder efter § 11, stk. 1, 12 ugers orlov med sædvanlig løn til senere anvendelse inden barnets 9. år. Faderen kan i dette tilfælde ikke afholde ulønnet barselorlov i perioden frem til afholdelsen af den lønnede orlov.

Det er Sundhedskartelletts opfattelse, at ved "samme arbejdsgiver" forstås som udgangspunkt samme region.

§ 12. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel

Stk. 1

En moder, der anvender sin ret til fravær i indtil 14 uger efter fødslen, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun genoptager arbejdet.

Stk. 2

En fader, der anvender sin ret til indtil 2 ugers fravær inden for de første 14 uger efter fødslen, skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår han forventer at begynde fraværet og om længden af fraværet.

Stk. 3

En ansat, der anvender sin ret til fravær efter § 10, stk. 1, 2 og 3, skal inden 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden heraf. Endvidere skal den ansatte underrette sin arbejdsgiver om, hvorvidt retten til at udskyde fravær efter § 11, stk. 1 ønskes benyttet.

For en oversigt over varslingsbestemmelserne henvises til bilag 1.

Såfremt moderen også ønsker at anvende sin fraværsret på op til 32 uger (+ forlængelsesmuligheden), jf. § 10, stk. 1 og 2, skal hun tilsvarende give oplysninger herom inden 8 uger efter fødslen, jf. § 12, stk. 3.

En ansat, der ønsker at anvende sin fraværsret i op til 32 uger, herunder muligheden for forlængelse heraf, skal inden 8 uger efter fødslen give arbejdsgiveren meddelelse herom. Tilsvarende gælder, hvis den ansatte ønsker at anvende sin ret til at udskyde mellem 8-13 uger af sin 32 ugers fraværsret.

Såfremt en fader ønsker at anvende sin ret til fravær efter § 10, stk. 3, kan dette, efter § 15, stk. 4 i barselloven, i princippet ske uvarslet i perioden indtil 8 uger efter fødslen.

En ansat, som skifter arbejde til en ny arbejdsgiver efter barnets 8. uge, har ret til at overføre det retsbaserede fravær, som den ansatte har varslet over for sin hidtidige arbejdsgiver. Overgår en regionalt ansat til ansættelse i en anden region, indtræder den pågældende region i de rettigheder mv., herunder om løn og pension, som følger af aftalen om fravær af familiemæssige årsager. Aftalebaseret fravær, som afholdes efter aftale med arbejdsgiveren, fx udskudt fravær efter § 11, stk. 2, kan alene overføres, hvis der indgås aftale herom med den nye arbejdsgiver. ►

Stk. 4

En ansat der har udnyttet retten til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten, jf. § 11, stk. 1, skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes og længden af fraværet.

Stk. 5

En fader, der anvender sin ret til fravær med sædvanlig løn efter § 10, stk. 4 inden for de første 14 uger efter fødslen, skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår han forventer at begynde fraværet og om længden af fraværet.

BEMÆRKNING TIL STK. 5:
Varslet kan afgives før fødslen.

Den ansatte skal uden ugrundet ophold efter ansættelsen varsle orloven til den nye arbejdsgiver. Herved forstås på det tidspunkt, hvor den ansatte modtager skriftlig meddelelse om ansættelsen.

Eksempel: En regional ansat far har 8 uger efter fødslen varslet over for sin arbejdsgiver, at han ønsker at afholde orlov i barnets uge 30-46. Efter barnets uge 8, og inden faderen er påbegyndt sin orlov, skifter han job til en anden regional arbejdsgiver. Han underretter sin nye arbejdsgiver om tidspunktet for orlovens begyndelse og længden heraf ved sin ansættelse. Den mandlige ansatte har i den situation ret til fravær i uge 30-46, samt ret til sædvanlig løn i den pågældende periode efter § 10, stk. 5.

Det følger af barsellovens § 16, at retsvirkningen af at varsle for sent er, at orloven først kan udnyttes, når det afgivne varsel på 16 uger er udløbet. Det vil sige, at orlovs-retten "skydes" foran det afgivne varsel. Retten til udskudt orlov fortabes ikke.

Bestemmelsen vedrører en fader, som forlods ønsker at anvende dele af sin ret til fravær på op til 32 uger (+ evt. forlængelse) med sædvanlig løn i perioden fra barnets fødsel til barnet er 14 uger. Hvis faderen fx ønsker at anvende sin ret ved at lægge sin orlov med sædvanlig løn i barnets 3. og 4. uge, skal han senest 2 uger før barnets forventede fødsel give arbejdsgiveren meddelelse herom, jf. i øvrigt SHK's kommentarer til stk. 3.

Stk. 6

Den ansatte har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter § 12 stk. 1-5. Herudover kan varslet ændres, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde varslet.

Stk. 7

En ansat, der med arbejdsgiveren har aftalt at udskyde op til 32 uger af fraværsretten, jf. § 11, stk. 2, skal, med mindre et andet varsel er aftalt, med 8-ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes og længden af fraværet.

§ 13. Genoptagelse af arbejdet

Stk. 1

En ansat kan i dagpengeperioden genoptage arbejdet i op til 80 procent af den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, der kan udbetales dagpenge for ved fuldt fravær med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Moderen kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen. Genoptagelse af arbejdet efter denne bestemmelse giver ikke ret til en tilsvarende forlængelse af barselsperioden. Genoptagelse af arbejdet sker efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

BEMÆRKNING TIL STK. 1:

Den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, der kan udbetales dagpenge for ved fuldt fravær er 37 timer. Hvis den faktiske arbejdstid før fravær var 37 timer ugentlig, kan den ansatte efter denne bestemmelse maksimalt genoptage arbejdet 29,6 time ugentlig. Var arbejdstiden før fraværet 30 timer ugentlig, kan arbejdet genoptages med 24 timer ugentlig.

Bestemmelsen indebærer, at den ansatte inden for varslingsperioden kan ændre sit varsel om, hvornår fraværet påbegyndes/-afsluttes.

Hvis der indtræffer særlige omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde det varslede fravær, kan orloven ændres. Af forarbejderne til barselloven fremgår det, at der kan være tale om situationer, hvor fx barnet er dødfødt, eller hvor faderens eller moderens sygdom gør det nødvendigt at ændre tilrettelæggelsen af fraværet. I tilfælde, hvor den ansattes sygdom har en sådan karakter, at det medfører, at den ansatte ikke kan passe barnet, vil den ansatte kunne varsle om, således, at den ansatte sygemelder sig og at den pågældendes barselsorlov fx bruges af den anden forælder, jf. også § 15.

Hvis der ikke indgås aftale om, hvordan fraværet på de op til 32 ugers udskudt orlov skal afvikles, har den ansatte med et varsel på 8 uger ret til at beslutte afviklingen, der kan ske med ned til 1 dag ad gangen.

Bestemmelsen giver den ansatte mulighed for efter aftale med arbejdsgiveren at genoptage arbejdet i op til 29,6 time om ugen/op til 80 % af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid på 37 timer for fuldtidsbeskæftigede uden tilsvarende forlængelse af hverken fraværsretten, dagpengeretten eller perioder, hvor der ydes løndækning. Bestemmelsen giver ansatte, der har forlænget sit fravær udover de 32 uger efter barnets 14. uge, jf. § 10, stk. 2, samt udskudt orlov efter § 11 mulighed for delvis genoptagelse af arbejdet.

Stk. 2

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i fraværet i de første 14 uger efter fødslen og i op til de 32 uger herefter. Moderen kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 9, § 10, stk. 1, 3, 4 og 5 og § 11, stk. 2 forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sit fravær forlænget udover de 32 uger, jf. § 10, stk. 2. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 11, stk. 1 er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede orlov er afholdt, vil retten til dagpenge være betinget af, at den ansatte indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

Med bestemmelsen har den enkelte – efter aftale med arbejdsgiveren – mulighed for at genoptage arbejdet delvist og samtidig forlænge fraværs- og dagpengeretten på 32 uger, svarende til den tid pågældende arbejder. Genoptages arbejdet delvist i de perioder, hvor der er løndækning, forlænges ligeledes perioden med løndækning, svarende til den tid pågældende arbejder. Der er ikke fastsat en nedre grænse for antallet af timer, som arbejdet genoptages med. Moderen kan dog ikke genoptage arbejdet i de 2 første uger efter fødslen, jf. § 9, stk. 1. Den ansatte skal ved forlængelse af dagpengeretten dokumentere over for bopælskommunen, at der er indgået aftale med arbejdsgiveren herom.

Eksempelvis kan en ansat, som ønsker at genoptage arbejdet på halv tid i de 12 uger pågældende modtager sædvanlig løn efter § 10, stk. 5, aftale dette med sin arbejdsgiver. I så fald forlænges de 12 uger med 12 uger (halv tid).

Med bestemmelsen er der mulighed for at genoptage arbejdet delvist i perioder, der er aftalt udskudt efter § 11, stk. 2. Med bestemmelsen er der fx mulighed for, at en moder efter afholdelse af 24 ugers orlov efter barnets fødsel, kan afbryde sin orlov for at holde ferie, for herefter – efter aftale med arbejdsgiveren – at genoptage arbejdet delvist (hvis halvtid i op til 40 uger).►

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

BEMÆRKNING TIL STK. 2:

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås enhver genoptagelse med en arbejdstid, der er kortere end arbejdets normale omfang forud for orloven, idet der som minimum skal afholdes 1 times orlov pr. uge.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

§ 13, STK. 1 SAMMENHOLDT MED § 13, STK. 2.

§ 13, stk. 1	§ 13, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Genoptagelse sker med op til 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen), også i perioder der er: Udskudt efter § 11, stk. 1 og 2 Forlænget efter § 10, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen). Arbejdet kan ikke genoptages i perioder: Der er forlænget efter § 10, stk. 2 Som den ansatte har ret til at udskyde efter § 11, stk. 1.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Den ansatte har ubegrænset adgang til at deltage i fagpolitisk arbejde eller undervisning under barselsorloven. Deltagelse i fagpolitisk arbejde eller undervisning giver dog alene ret til at forlænge fraværs-, dagpenge- og løndækningsperioder, jf. ovenfor, såfremt der indgås aftale med arbejdsgiveren om, at arbejdet er delvist genoptaget ved deltagelse i disse aktiviteter.

Bliver den ansatte ledig, kan retten til dagpenge i en tidligere aftalt forlængelse af perioden først udnyttes, når den ansatte kommer i beskæftigelse igen og aftaler dette med den nye arbejdsgiver.

Med hensyn til ferieafholdelse i perioder, hvor arbejdet er genoptaget delvist henvises til bemærkningerne til § 10, stk. 1, samt til Sundhedskartellets kommenterede udgave af ferieaftalen.

§ 14. Barnets indlæggelse

Stk. 1

En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets ophold på sygehus, jf. stk. 2 og stk. 3. Indlæggelse skal dokumenteres ved journaludskrift fra sygehuset eller ved lægeerklæring.

BEMÆRKNING TIL STK. 1:

Indlæggelse kan ske enten i forlængelse af fødslen på grund af fx for tidlig fødsel eller for lav fødselsvægt eller senere.

Stk. 2

Hvis den ansatte ikke genoptager arbejdet, kan retten til fravær efter § 9, stk. 1 og § 10 samt retten til fravær med sædvanlig løn og retten til pensionsbidrag/optjening af pensionsalder efter § 16, stk. 2 forlænges med indlæggelsesperioden. Det er en betingelse, at indlæggelsesperioden finder sted inden for 46 uger efter fødslen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge barselsorloven gælder ikke faderens ret til 2 ugers fravær inden for de første 14 uger, jf. § 9, stk. 2.

Forlængelsen betyder, at moderens ret til fravær med sædvanlig løn i barnets første 14 uger, samt retten til fravær og retten til fravær med sædvanlig løn efter barnets 14. uge og ret til pensionsbidrag/optjening af pensionsalder i den ulønnede del af barselsorloven, først begynder at løbe fra og med kalenderdagen efter den dag, hvor barnet udskrives.

Ved indlæggelse i mere end 3 måneder løber (eller genoptages) perioden fra udløbet af de 3 måneder.

Forældrene kan skiftes til at holde orlov under barnets indlæggelse, og kan således samlet set forlænge orloven med op til 3 måneder. Hvis forældrene holder orlov samtidig, mens barnet er indlagt, fx ved at faderen forlods forbruger af 32-ugers perioden, kan de ligeledes kun samlet set forlænge orloven med op til 3 måneder.

I en situation, hvor orloven er blevet forlænget efter § 10, stk. 2, og hvor barnets indlæggelse finder sted i den forlængede periode – fx når barnet er 49 uger gammelt - er der ikke ret til at forlænge orloven som følge af barnets indlæggelse.

Ved flerbørnsfødsler, hvor flere af børnene er indlagt, regnes udskrivningstidspunktet fra det tidspunkt, hvor det sidste barn bliver udskrevet.

Stk. 3

Hvis den ansatte genoptager arbejdet, udsættes retten til fravær efter § 9, stk. 1 og 2 og § 10 samt retten til fravær med sædvanlig løn i den del af perioden, der var tilbage ved arbejdets genoptagelse. Det er en betingelse, at den ansatte ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen.

Stk. 4

En ansat, der forlænger eller udsætter sin ret til fravær med sædvanlig løn, fordi barnet er indlagt på sygehus inden for de første 46 uger efter fødslen, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om barnets indlæggelse. En ansat skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om, hvornår barnet er udskrevet.

Stk. 5

Hvis barnet udskrives, inden den ansatte har afgivet varsler efter § 12, forlænges varslingsfristerne i § 12 med den tid, barnet har været indlagt. Allerede afgivne varsler bortfalder, og nye varsler skal afgives inden 2 uger efter, at barnet er blevet udskrevet.

§ 15. Indtræden i den anden forældres ret til fravær

Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan den ene af barnets forældre indtræde i den andens ret til fravær med sædvanlig løn. Sådanne omstændigheder foreligger, såfremt en af forældrene dør, eller på grund af sygdom ikke kan varetage pasningen af barnet, jf. § 12, stk. 6 sidste pkt. Den ansatte skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om muligt om længden af fraværet.

Bestemmelsen har en selvstændig interesse i de tilfælde, hvor den ansatte under barnets indlæggelse ønsker at suspendere orloven med henblik på dens afholdelse, når barnet atter udskrives, og hvor indlæggelsesperioden strækker sig ud over 3 måneder.

Bestemmelsen vil også kunne anvendes, når indlæggelsen finder sted i den forlængede orlovsperiode efter § 10, stk. 2, fx hvis barnet indlægges, når det er 49 uger gammelt. Det kræves dog, at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen. Ved flerbørnsfødsler, hvor flere af børnene er indlagt, regnes udskrivningstidspunktet fra det tidspunkt, hvor det sidste barn bliver udskrevet. Bestemmelsen gælder i modsætning til stk. 1 også for faderens ret til orlov med sædvanlig løn i 2 uger efter fødslen, jf. § 9, stk. 2.

Bestemmelsen er typisk rettet mod den situation, at faderen under de første 14 uger efter fødslen indtræder i moderens ret til fravær med sædvanlig løn. Den kan dog også være aktuel, hvis faderen afholder orlov med sædvanlig løn i sine øremærkede 6 uger i perioden efter barnets 14. uge, og han bliver ude af stand til at passe barnet. I så fald vil moderen kunne overtage faderens fravær med sædvanlig løn, såfremt hun er omfattet af samme aftale om fravær af familiemæssige årsager. ►

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

BEMÆRKNING TIL § 15

Faderen indtræder i moderens ret til fravær med sædvanlig løn efter § 9, stk. 1, hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet, jf. § 7, stk. 2 i barselloven. Det samme gælder desuden i forbindelse med orlov med sædvanlig løn efter § 10, stk. 5, hvor den ene forælder kan indtræde i den anden forælders ret til fravær med sædvanlig løn.

§ 16. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under barselsorlov

Stk. 1

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under barselsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

BEMÆRKNING:

Alle på orlov i den ulønnede dagpengeperiode får indbetalt pensionsbidrag / optjener pensionsalder, såfremt vedkommende har en pensionsordning, og eventuelle karensbetingelser er opfyldt. Den ansatte optjener ret til betalt ferie efter ferieaftalen, når der indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder efter denne bestemmelse.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Faderens ret til orlov efter § 9, stk. 2 (2 uger i forbindelse med fødslen) kan dog ikke overtages af andre.

Der optjenes pensionsanciennitet i relation til eventuelle karensbestemmelser i perioden.

Pensionsbidrag indbetales/pensionsalder optjenes, når der modtages dagpenge (uanset om det er fulde eller nedsatte dagpenge, jf. § 2, stk. 4) i den ulønnede del af dagpengeperioden.

RLTN har i september 2006 taget til efterretning, at pensionsindbetaling i orlovsperioder er at side stille med begrebet delvis løn i feriemæssig henseende, hvorfor der i sådanne orlovsperioder optjenes ret til betalt ferie.

Dette indebærer, at der i disse orlovsperioder:

- optjenes ret til ferie med løn i det efterfølgende ferieår eller
- for fratrådte beregnes feriegodtgørelse og konstant godtgørelse af den del af pensionsindbetalingen, der svarer til medarbejderens eget bidrag til pensionsordningen.

Stk. 2

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder, der svarer til 20 ugers orlov, jf. dog § 10, stk. 6, 2. pkt. og § 14, stk. 2. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales/optjenes der tilsvarende forholdsmæssigt. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne/optjeningen fordeles på hele den forlængede periode.

Stk. 3

For overenskomstansatte er pensionsbidraget det bidrag, der blev indbetalt før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer og fornyelser, samt decentralt og centralt aftalte tillæg, der sættes i kraft i løbet af perioden.

Dagpengeperioden efter den 14. uge efter fødslen udgør 32 uger til forældrene tilsammen, jf. kommentarerne til § 10, stk. 1.

I disse uger er der aftalt løndækning i op til 18 uger efter den 14. uge efter fødslen, hvis begge forældre er omfattet af samme barselsaftale, og 12 uger hvis kun den ene forælder er omfattet jf. § 10, stk. 5. Den ulønnede del af dagpengeperioden vil således kunne udgøre op til 20 uger.

Forlænges orloven med 8 eller 14 uger ud over de 32 uger efter § 10, stk. 2, udstrækkes pensionsindbetalingen tilsvarende, således at fx de 20 ugers pension fordeles på fx. 28 eller 34 ugers orlov. Den samlede pensionsindbetaling vil herved fortsat udgøre 20 ugers pension. Ved forlængelse af orloven for tjenestemænd gælder tilsvarende, at der alene kan medregnes op til 20 uger i pensionsalderen.

Ved delvis genoptagelse af arbejdet efter § 11, stk. 2, hvor retten til fravær og dagpenge forlænges med den periode arbejdet genoptages med, fordeles indbetalingen-/optjeningen af pensionsalder på hele den forlængede periode. Genoptages arbejdet, fx på halvtid i de 20 uger, indbetales pension-/optjenes pensionsalder i hele den forlængede orlovsperiode på 40 uger, dog således at den samlede pensionsindbetaling/optjening af pensionsalder udgør 20 uger, beregnet på baggrund af den ansattes ansættelsesbrøk/timetal før barselsorlovens påbegyndelse, jf. stk. 3 og 4.

De 20 uger kan dog i helt særlige situationer forlænges. Det gælder fx, hvis barnet indlægges og forældrene i denne periode ikke genoptager arbejdet, jf. § 14, stk. 2.

Såfremt den ansatte, efter eget ønske/eller på baggrund af forudgående varsling herom, ændrer sin ansættelsesbrøk/timetal og/eller skifter job, tilpasses pensionsbidraget til de nye forudsætninger.

Stk. 4

For tjenestemænd optjenes ud fra den ansættelsesbrøk, tjenestemanden var ansat på før orloven blev påbegyndt. I de tilfælde, hvor pensionsgivende tillæg ydes som kronebeløb, indbetales pensionsbidrag til den supplerende pensionsordning efter principperne i stk. 3.

Stk. 5

Pensionsbidrag indbetales, og pensionsalder optjenes på basis af den orlov, der er meddelt/varslet og aftalt med arbejdsgiveren inden 8 uger efter fødslen. Hvis der efterfølgende indgås andre aftaler eller ændres i orloven, er det dette orlovsforløb, der bliver gældende, og der indbetales pension / optjenes pension forholdsmæssigt i forhold til det bidragsbeløb / den optjening, der resterer.

Stk. 6

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele barselorloven i karensperioden. Når karensbetingelserne er opfyldt i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt.

Kapitel 5. ADOPTION

BEMÆRKNING:

En ansat, der påbegynder et nyt adoptionsforløb, har ret til at afbryde orloven efter kapitel 4 og 5. I stedet følges ved begyndelsen af den nye orlov vilkårene i denne aftale.

§ 17. Fravær ved afhentning af barn i udlandet

Stk. 1

En ansat der opholder sig i udlandet for at modtage et barn har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 4 uger, før modtagelsen af barnet. Retten til fravær med sædvanlig løn forlænges i op til 4 uger, hvis forlængelsen af opholdet ikke kan tilregnes adoptanten. Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldt. Dokumentation for krav vedrørende tidspunkt og varighed af ophold skal foreligge og gives til arbejdsgiveren.

Jf. kommentarer til stk. 3.

Ændres orloven fra fx 15 uger i den ulønnede del af barselorloven til 20 uger indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder i de 5 ekstra uger, således at der i alt er indbetalt pensionsbidrag/optjent pensionsalder i 20 uger i den ulønnede del af dagpengeperioden, jf. også kommentarerne til stk. 2 og 3.

Bestemmelsen indebærer, at en ansat, som under afholdelse af barselorlov eller adoptionsorlov påbegynder et nyt adoptionsforløb, har ret til at afbryde orloven og påbegynde orlov på ny efter denne aftale. Ved afbrydelse af orloven bortfalder den resterende del af orloven, dog ikke udskudt orlov efter § 11 eller § 20.

Begge forældre har, hvis begge er omfattet af denne aftale, ret til fravær med sædvanlig løn, hvis de begge opholder sig i udlandet for at modtage barnet. Der er alene ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor den adoptionsformidlende organisation har givet meddelelse om, at udrejse skal foretages med henblik på at hente barnet. Retten til fravær med sædvanlig løn forlænges op til 4 uger, såfremt opholdet i udlandet varer mere end 4 uger af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter. ►

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

BEMÆRKNING TIL STK. 1:

Retten til denne bestemmelse gælder fra det tidspunkt, hvor den adoptionsformidlende organisation har givet meddelelse om, at udrejse skal foretages med henblik på at hente barnet. Ved modtagelse af barnet efter denne bestemmelse forstås det tidspunkt, hvor den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller kan rejse ud af landet med barnet.

Stk. 2

En ansat, der i henhold til stk. 1 har ret til fravær med sædvanlig løn, skal snarest muligt underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for afrejsen til afgiverlandet samt om forventet hjemkomst.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Der er alene ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor den adoptionsformidlende organisation har givet meddelelse om, at udrejse skal foretages med henblik på at hente barnet.

Retten til fravær med sædvanlig løn ydes fra den dag, hvor de kommende adoptanter rejser ud af Danmark for at hente barnet, og til og med den dag, hvor de formelle betingelser for at tage barnet med ud af landet er opfyldt. Hvis forældrene efter denne dag bliver i landet er der ret til fravær, samt ret til fravær med sædvanlig løn efter §§ 19 og 20.

Det er kun forældre omfattet af aftalen om fravær af familiemæssige årsager, der kan modtage sædvanlig løn. Aftalen giver således ikke en adgang til sædvanlig løn til en privat ansat, der adopterer sammen med en regionalt ansat.

Den adoptionsformidlende organisation vil kunne oplyse om udrejsetidspunktet, og om hvornår de formelle betingelser, der vedrører adoption er i orden. De adopterende forældre må kunne dokumentere den faktiske udrejsedato, og hvornår der er udstedt pas til barnet, som også er en formel betingelse, der skal være opfyldt for, at forældrene kan tage barnet med ud af landet. Den tid, det tager at bringe de formelle forhold vedrørende adoptionen i orden og at udstede pas, kan variere meget fra land til land. De adoptionsformidlende organisationer vil kunne give nærmere oplysninger om forholdene i de enkelte lande.

Dagpengene ydes som refusion til arbejdsgiveren.

§ 18. Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark

Stk. 1

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af et adoptivbarn i Danmark jf. § 8 stk.4 i barselloven, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan forlænges i op til yderligere en uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant.

BEMÆRKNING:

Ved adoption af et barn i Danmark, stilles der almindeligvis krav om, at adoptanterne deltager i et udslusningsforløb på det sted, hvor barnet opholder sig, hvis de kommende adoptanter ikke forud for adoptionen har barnet hos sig. Denne proces vil almindeligvis kunne afsluttes inden for en uge, men kan undtagelsesvis vare længere.

Stk. 2

En ansat, der i henhold til stk. 1 har ret til fravær med sædvanlig løn, skal snarest muligt underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværet og længden heraf.

§ 19. Orlov i forbindelse med adoption – fravær med løn indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet, når de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet. Fravær med sædvanlig løn kan kun holdes af en af adoptanterne ad gangen i indtil 14 uger fra modtagelsen af barnet bortset fra i indtil 2 sammenhængende uger, der placeres inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet.

BEMÆRKNING:

Adoptionsloven kan deles mellem adoptivforældrene, men kun på en sådan måde, at enten adoptivfaderen eller adoptivmoderen under orloven er fraværende fra arbejdet i hele arbejdsdage.

Begge forældre har, hvis begge er omfattet af samme aftale om fravær af familiemæssige årsager, ret til fravær med sædvanlig løn efter denne bestemmelse, hvis begge forældre opholder sig sammen med barnet i udslusningsperioden. Den dag, hvor barnet bringes til adoptanternes hjem, regnes med til perioden før modtagelsen.

Adoptanter kan placere 2-ugers perioden inden for samtlige 14 uger efter modtagelsen af barnet.

Perioderne kan ikke udskydes, bortset fra de tilfælde, hvor barnet indlægges på hospital, se § 24 og ved delvis genoptagelse af arbejde, se § 23.

§ 20. Orlov efter 14. uge efter modtagelsen af barnet – fravær og løn

Stk. 1

Efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet har den ansatte ret til fravær fra arbejdet i op til 32 uger.

BEMÆRKNING TIL STK. 1:

Retten til fravær gælder begge adoptanter. Adoptanterne kan holde orlov sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden. Adoptanterne har tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, indtil 46 uger efter modtagelsen af barnet, som kan fordeles efter adoptanternes ønske. Afholder adoptanterne fravær udover 32 uger tilsammen ydes der ikke i den pågældende periode dagpenge jf. dog § 20, stk. 2. Den ansatte kan beslutte, at fraværet skal være på et mindre antal uger end 32.

Stk. 2

Den ansatte har ret til at vælge fravær efter stk. 1 i 40 eller 46 uger, jf. dog § 2, stk. 4. Deles fraværet mellem adoptanterne skal det samlede fravær udgøre 40 uger eller 46 uger.

BEMÆRKNING TIL STK. 2:

Det forlængede fravær på henholdsvis 8 eller 14 uger ud over de 32 uger kan afholdes sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden.

Adoptanterne har efter barselloven ret til at forlænge dagpengeperioden tilsvarende. Adoptanterne kan således forlænge fraværet og tilsammen bruge dagpengene over en periode på 40 eller 46 uger, indtil 54 henholdsvis 60 uger efter modtagelsen af barnet. Adoptanterne bestemmer selv fordelingen af fraværet.

Deles fraværet mellem adoptanterne, er det afgørende for forlængelsen, at adoptanternes samlede fravær tilsammen er 40 uger eller 46 uger.

Såfremt adoptanterne vælger at dele fraværet har den ansatte mulighed for at afholde et mindre antal ugers fravær (end 40 eller 46 uger),►

Der henvises til kommentarerne til § 10, stk. 1.

Der henvises til kommentarerne til § 10, stk. 2.

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

hvis adoptanterne samlet set afholder 40 eller 46 ugers fravær – fx har en kvindelig ansat ret til at afholde 33 ugers orlov, såfremt manden afholder 13 ugers orlov.

Hvis dagpengeperioden forlænges, nedsættes dagpengene, så de svarer til fulde dagpenge i 32 uger. Hvis den ansatte ønsker at forlænge orloven, kan dette ske efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, jf. dog § 20 stk. 3. I så fald nedsættes dagpengerefusionen til arbejdsgiveren og lønnen til den ansatte, jf. § 2, stk. 4.

Hvis den ansatte venter med at forlænge orloven, indtil perioden hvor der ydes sædvanlig løn er ophørt, ydes der fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren og fuld sædvanlig løn til den ansatte i de perioder, hvor der er aftalt løndækning. Anvendelse af muligheden for at forlænge fraværet efter § 20, stk. 2, udelukker anvendelse af udskydelse af orloven efter § 21 og retten til forlængelse ved delvis genoptagelse af arbejdet jf. § 23, stk. 2. Hvis orloven udskydes eller arbejdet jf. § 23, stk. 2. Hvis orloven udskydes eller arbejdet genoptages delvist, er det således heller ikke muligt at forlænge fraværet.

Stk. 3

Den adoptant, som ikke afholder orlov efter § 19, 1. pkt., kan anvende dele af sin ret til fravær i 32 uger, jf. stk. 1 og 2 inden for 14 ugers perioden efter modtagelsen af barnet.

Stk. 4

Den adoptant, som afholder orlov efter stk. 3 har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 12 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter stk. 3. Udnytter den ansatte denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden til sædvanlig løn efter stk. 5.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Der henvises til kommentarerne til § 10, stk. 3, idet bestemmelsen dog ikke alene er forbeholdt den mandlige adoptant, men den adoptant, som ikke holder orlov i 14-ugers perioden efter modtagelse af barnet, jf. § 19, 1. pkt.

Der henvises til kommentarerne til § 10, stk. 4, idet bestemmelsen dog ikke alene er forbeholdt den mandlige adoptant.

Stk. 5

Adoptanter har hver især ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 20, stk. 1 og 2. Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reserverede orlov med sædvanlig løn ikke anvendes eller udskydes efter § 21.

Herudover har en adoptant ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af sin fraværsret efter § 20, stk. 1 og 2. Hvis begge adoptanter er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til adoptanterne tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger.

Adoptanter kan med sædvanlig løn afholde fravær samtidigt eller afholde fravær på skift.

BEMÆRKNING TIL STK. 5:

For den enkelte adoptant gælder, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov. En adoptant der vælger at holde orlov med sædvanlig løn fra 26 uger til og med 37 uger efter barnets modtagelse, kan således ikke holde ulønnet orlov i uge 14 til og med uge 25 efter barnets modtagelse. Fravær fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage, jf. dog § 23.

Stk. 6

Hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af adoptanterne ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død. Én af adoptanterne har ret til sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død.

§ 21. Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet

Stk. 1

Den ansatte har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af retten til fravær i 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, jf. § 20, stk. 1. Kun den ene af adoptanterne kan benytte retten. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år og skal holdes i en sammenhængende periode. Hvis den ansatte fratræder inden den udskudte fraværsret er udnyttet, vil retten til at gøre brug af denne fraværsret også gælde over for en eventuel ny arbejdsgiver.

Der henvises til kommentarerne til § 10, stk. 5.

Bestemmelsen gælder fra modtagelsen af barnet og indtil 32 uger herefter.

Der henvises til kommentarerne til § 11, stk. 1.

Stk. 2

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 uger af fraværet efter § 20, stk. 1. Det udskudte fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år. Hvis den ansatte fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet er retten til fravær betinget af, at der indgås en aftale herom med den nye arbejdsgiver.

Stk. 3

Såfremt den udskudte periode efter stk. 1 og 2 ligger inden for de 10 uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 20, stk. 5, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

§ 22. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption

Stk. 1

En ansat, der har ret til adoptionsorlov, skal underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for barnets forventede modtagelse. Denne meddelelse skal så vidt muligt gives med 3 måneders varsel.

Stk. 2

Hvis adoptionsorlovens længde og placering ikke er fastsat på et tidligere tidspunkt, skal en ansat, der har adoptionsorlov, overholde de frister, der er nævnt i §§ 12, 17, stk. 2 og 18, stk. 2.

§ 23. Genoptagelse af arbejdet

Stk. 1

En ansat kan i dagpengeperioden genoptage arbejdet i op til 80 procent af den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, der kan udbetales dagpenge for ved fuldt fravær med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Genoptagelse af arbejdet efter denne bestemmelse giver ikke ret til en tilsvarende forlængelse af adoptionsorloven. Genoptagelse af arbejdet sker efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Der henvises til kommentarerne til § 11, stk. 2.

Der henvises til kommentarerne til § 11, stk. 3.

Der er en redigeringsfejl i Stk. 3. Der skal retteligt stå: "Såfremt den udskudte periode efter stk. 1 og 2 ligger inden for **de uger** hvor der udbetales løn, jf. § 20, stk. 5....."

Der henvises til kommentarerne til § 12.

Der henvises til kommentarerne til § 13, stk. 1.

BEMÆRKNING TIL STK. 1:

Den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, der kan udbetales dagpenge for ved fuldt fravær er 37 timer. Hvis den faktiske arbejdstid før fravær var 37 timer ugentligt, kan den ansatte efter denne bestemmelse maksimalt genoptage arbejdet 29,6 time ugentligt. Var arbejdstiden før fraværet 30 timer ugentligt, kan arbejdet genoptages med 24 timer ugentligt.

Stk. 2

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i de 14 uger efter modtagelsen og i op til de 32 uger herefter. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 19, § 20 stk. 1, 3, 4 og 5 og § 21, stk. 2 forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sin dagpengeperiode forlænget udover de 32 uger, jf. § 20, stk. 2. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 21, stk. 1 er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede adoptionsorlov er afholdt, skal der indgås ny aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

BEMÆRKNING TIL STK. 2:

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås enhver genoptagelse med en arbejdstid, der er kortere end arbejdets normale omfang forud for orloven.

Der henvises til kommentarerne til § 13, stk. 2.

Der henvises til kommentarerne til § 13, stk. 2.

BEMÆRKNING TIL STK. 1 OG 2

§ 23, STK. 1 SAMMENHOLDT MED § 23, STK. 2.

§ 23, stk. 1	§ 23, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Genoptagelse sker med op til 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven, også i perioder der er: Udskudt efter § 21, stk. 1 og 2. Forlænget efter § 20, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven. Arbejdet kan ikke genoptages i perioder: Der er forlænget efter § 20, Som den ansatte har ret til at udskyde efter § 21, stk. 1.

§ 24. Barnets indlæggelse

Bestemmelserne i § 14 finder tilsvarende anvendelse ved adoption, dog således at § 14, stk. 2 ikke finder anvendelse på adoptanternes ret til samtidig fravær i 2 uger, jf. § 19, 2. pkt.

Der henvises til kommentarerne til § 14.

§ 25. Indtræden i anden forældres ret til fravær

Bestemmelserne i § 15 finder tilsvarende anvendelse ved adoption.

Der henvises til kommentarerne til § 15.

§ 26. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under adoptionsorlov

Stk. 1

Der indbetales der pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

BEMÆRKNING:

Alle på orlov i den ulønnede dagpengeperiode får indbetalt pensionsbidrag / optjener pensionsalder, såfremt vedkommende har en pensionsordning, og eventuelle karensbetingelser er opfyldt. Den ansatte optjener ret til betalt ferie efter ferieaftalen, når der indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder efter denne bestemmelse.

Stk. 2

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder, der svarer til 20 ugers orlov, jf. dog § 24 sammenholdt med § 14, stk. 2. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales/optjenes der tilsvarende forholdsmæssigt. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne - / optjeningen fordeles på hele den forlængede periode.

Stk. 3

For overenskomstansatte er pensionsbidraget det bidrag, der blev indbetalt før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer og fornyelser, samt decentralt og centralt aftalte tillæg, der sættes i kraft i løbet af perioden.

Stk. 4

For tjenestemænd optjenes ud fra den ansættelsesbrøk, tjenestemanden var ansat på før, orloven blev påbegyndt. I de tilfælde, hvor pensionsgivende tillæg ydes som kronebeløb, indbetales pensionsbidrag til den supplerende pensionsordning efter principperne i stk. 3.

Der henvises til kommentarerne til § 16.

Stk. 5

Pensionsbidrag indbetales, og pensionsalder optjenes på basis af den orlov, der er meddelt/varslet og aftalt med arbejdsgiveren inden 8 uger efter modtagelsen af barnet. Hvis der efterfølgende indgås andre aftaler eller ændres i orloven, er det dette orlovsforløb, der bliver gældende, og der indbetales pension / optjenes pensionsforholdsmæssigt i forhold til det bidragsbeløb / den optjening, der resterer.

Stk. 6

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele adoptionsorloven i karensperioden. Når karensbetingelserne er opfyldt i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt.

Kapitel 6. TILBAGEVENDEN EFTER ORLOV

§ 27. Tilbagevenden efter orlov

En ansat har ret til at vende tilbage til samme stilling efter orlov i forbindelse med fødsel, adoption eller orlov til børnepasning. Hvis dette ikke er muligt til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet.

I bestemmelsen implementeres § 2, pkt. 5 i Rådsdirektiv 96/34/EF af 3. juni 1996 vedrørende rammeaftale om forældreorlov mv., som er indgået mellem arbejdsmarkedets organisationer på europæisk niveau (UNICE, CEEP og EFS). Bestemmelsen fremgår også af ligebehandlingslovens § 8a.

Udgangspunktet er, at en ansat, der vender tilbage til arbejdspladsen efter barselorloven, har krav på at genindtræde i den samme stilling, som pågældende midlertidigt forlod. Omvendt kan der også opstå tilfælde, hvor arbejdsgiveren af saglige grunde – fx som følge af nødvendige generelle omstruktureringer på arbejdspladsen ændrer stillingsindhold/vilkår, som den ansatte må tåle.

Rådsdirektivet er vedlagt som bilag 9.

Kapitel 7. OMSORGS-DAGE

§ 28. Ret til omsorgsdage

Stk. 1

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 indenfor et kalenderår i regioner.

BEMÆRKNING TIL STK. 1:

Omsorgsfravær kan afholdes som hele eller halve dage. Det kan på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvordan omsorgsdage afvikles. Retten til omsorgsdage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den pågældende tiltræder.

Eksempel 1: Barn født i 2008

Kalenderår	Barns alder	Antal dage
2008	0	2*
2009	1	2
2010	2	2
2011	3	2
2012	4	2
2013	5	2
2014	6	2
2015	7	2

* Disse to dage kan overføres til næste kalenderår, jf. stk. 3, nr. 1.

Omsorgsdage gives i forhold til barnets alder, og der stilles ikke noget krav om, at barnet skal være født/modtaget i ansættelsesforholdet. Ret til fravær efter denne bestemmelse gælder begge forældre. Er begge forældre regionalt ansat, har hver af forældrene ret til 2 omsorgsdage pr. barn pr. år.

Der er ikke fastsat karensbetingelser for opnåelse af ret til omsorgsdage. For så vidt angår flere samtidige ansættelsesforhold er det Sundhedskartellet opfattelse, at der i det enkelte ansættelsesforhold er ret til omsorgsdage.

Omsorgsdagene kan afholdes som halve, hele enkeltvis dage eller som en samlet periode. Der er forudsat en betydelig grad af fleksibilitet og gensidig hensyntagen vedrørende afholdelse af omsorgsfravær. Omsorgsdage kan endvidere afholdes i fortsættelse af barnets 1. og 2. sygedag. Der er ved Oko8 aftalt, med virkning fra 1. april 2009, at udvide den nuværende mulighed i overenskomsterne til tjenestefrihed med løn på barnets 1. sygedag til også at omfatte barnets 2. sygedag.

Omsorgsfravær placeres altid på dage, der ellers ville have været arbejdsdage, og fraværets længde svarer derfor til hele eller halve dage.

Parterne har i forbindelse med OK-02 tilkendegivet, at det på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvordan omsorgsdage afvikles. Såfremt der ikke kan opnås enighed herom, kan arbejdsgiveren dog fastsætte, hvorledes omsorgsdage afvikles. Sundhedskartellet skal derfor opfordre til, at der på arbejdspladsen tages initiativ til en drøftelse/forhandling om, hvordan omsorgsdage afvikles.

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Eksempel 2:

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

Situationen er den samme, selvom der ikke er et tidsmæssigt slip imellem de 2 ansættelsesforhold, fx hvis ansættelsesforholdet i X region afsluttes 31. marts og ansættelsesforholdet i Y region påbegyndes 1. april.

Stk. 2

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre eller 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.

BEMÆRKNING TIL STK. 2:

Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos, eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte.

Stk. 3

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Overførsel af omsorgsdage kan ske i følgende situationer:

1. Ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget kan overføres til det næstfølgende kalenderår. Ret til overførsel gælder uanset, hvornår barnet er født/modtaget i det pågældende kalenderår. Denne ret bevares ved umiddelbar overgang fra et ansættelsesforhold indenfor regioner.
2. Ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor den ansatte på grund af orlov efter kap. 3, 4 eller 5 er afskåret fra at afholde omsorgsdage. Omsorgsdagene kan overføres til det kalenderår, hvor den pågældende ophører med at afholde orlov efter kap. 4 og 5. Retten til overførsel gælder alle de omsorgsdage, som den ansatte har ret til i det pågældende tidsrum. ►

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Bemærkningen om biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden er medtaget for at præcisere, at såkaldte "pap-forældre" som udgangspunkt ikke har ret til omsorgsdage.

I forbindelse med ajourføringen af aftalen, som led i opfølgningen på OK08, har parterne indarbejdet en afgørelse fra Ligestillingsnævnet af 14. september 2006. Sagen vedrørte hvorvidt den hidtidige overførselsadgang, som alene gav den ansatte ret til at overføre uforbrugte omsorgsdage fra fødselsåret til året efter, er forenelig med ligebehandlingsloven, hvis den ansatte, på grund af barselsorlov året efter, er forhindret i at afholde disse. Ligestillingsnævnet udtalte, at den hidtidige overførselsadgang, i den konkrete sag, var i strid med ligebehandlingsloven. Med den nugældende formulering er bestemmelsen bragt i orden, således at ansatte, også i situationer, hvor orloven strækker sig ud over ét kalenderår, som følge af ny fødsel/adoption, barns indlæggelse, forlængelse af barselsorlov og børnepasningsorlov, kan overføre uforbrugte omsorgsdage, herunder uforbrugte omsorgsdage for eventuelle søskende.

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

- Ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor den ansatte på grund af orlov efter kap. 8 i kombination med orlov efter kap. 3, 4 eller 5 er afskåret fra at afholde omsorgsdage. Omsorgsdagene kan overføres til det kalenderår, hvor den pågældende ophører med at afholde orlov efter kap. 4 og 5. Det er en betingelse for retten til overførsel, at det ikke har været muligt for den ansatte at planlægge sin orlov efter kap. 8 på en sådan måde, at omsorgsdagene kunne afholdes i det kalenderår, hvor der afholdes orlov. Retten til overførsel gælder alle de omsorgsdage, som den ansatte har ret til i det pågældende tidsrum.

BEMÆRKNING TIL NR. 1-3

Retten til at overføre ikke-afholdte omsorgsdage gælder alle de omsorgsdage, den ansatte har ret til – dvs. også eventuelle omsorgsdage for søskende.

Bemærkning til nr. 2:

Der tænkes særligt på situationer, hvor den ansatte kombinerer følgende orlovstyper efter aftalen med orlov efter § 9, stk. 1, § 10, stk. 1, § 19 eller § 20, stk. 1:

Førtidig barselsorlov efter § 7.

Graviditetsorlov efter § 8.

Forlængelse af orloven efter § 10, stk. 2 eller § 20, stk. 2.

Barnets indlæggelse efter § 14, stk. 2 eller § 24.

Nyt adoptionsforløb efter § 17, § 18 eller § 19.

Der skal være tale om afholdelse af orlov i et helt kalenderår, før der kan ske overførsel.

BEMÆRKNING TIL NR. 3:

Der tænkes særligt på de situationer, hvor den ansatte i forlængelse af orlov efter kap. 8 starter førtidig graviditetsorlov efter § 7, graviditetsorlov efter § 8 eller nyt adoptionsforløb efter § 17, § 18 eller § 19. Der skal være tale om afholdelse af orlov i et helt kalenderår, før der kan ske overførsel.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Undtagelsesbestemmelsen er typisk relevant for en ansat, der føder/modtager et barn i 2. halvdel af et kalenderår. Afholdelse af barselsorlov/adoptionsorlov vil kunne betyde, at en ansat ikke vil have mulighed for at afholde omsorgsdage i kalenderåret, hvor barnet fødes/modtages.

Er der et tidsmæssigt slip mellem de 2 ansættelsesforhold, jf. eks. 2 i § 28, stk. 2, er der ikke ret til at bevare de pågældende 2 omsorgsdage, fra barnets første kalenderår.

Bestemmelsen giver mulighed for overførsel af uforbrugte omsorgsdage i følgende situationer:

- Ny fødsel eller adoption:** Det vil sige påbegyndelse af førtidig barselsorlov, graviditetsorlov, afhentning af barn i udlandet/Danmark mv.
- Barns indlæggelse:** Det vil sige i den situation, hvor arbejdet ikke genoptages i indlæggelsesperioden, og hvor retten til fravær forlænges tilsvarende.
- Forlængelse af orlov:** Det vil sige forlængelse med 8 eller 14 uger udover de 32 uger efter den 14. uge efter fødslen.

I bestemmelsen er taget højde for den situation, hvor en ansat i umiddelbar forlængelse af (eller ved afbrydelse af) børnepasningsorlov ved et ældre barn starter førtidig barselsorlov, graviditetsorlov eller et nyt adoptionsforløb.

Det gælder dog her, at afholdes der børnepasningsorlov for et ældre barn i forlængelse af fx barselsorloven, skal den ansatte sikre sig afholdelse af sine omsorgsdage inden påbegyndelsen af børnepasningsorloven. Såfremt den ansatte ikke sikrer sig dette, vil uforbrugte omsorgsdage, som hidtil, ikke kunne overføres.

§ 29. 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 mv.

§ 30. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør

Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

Kapitel 8. ORLOV VED BØRNEPASNING

§ 31. Orlov til børnepasning

Stk. 1

Orlov til børnepasning afholdes i henhold til lov om børnepasningsorlov, dog jf. stk. 2. Loven omfatter ikke børn født eller modtaget i hjemmet efter den 26. marts 2002. Ansatte med børn født eller modtaget mellem den 1. januar 2002 og til og med den 26. marts 2002 er som udgangspunkt omfattet af lov om børnepasningsorlov. Såfremt disse forældre vælger at følge de nye regler, gælder lov om børnepasningsorlov ikke. Lov om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011.

Når omsorgsdage afholdes i forlængelse af barnets 1. og 2. sygedag, vil "tidligst muligt" kunne være opfyldt med varsling på barnets 1. sygedag eller 2. sygedag, idet der ved afvikling af en omsorgsdag i forbindelse med barns sygdom indgår en afvejning af hensynet til tjenesten over for barnets alder, sygdommens karakter mv.

Bliver den ansatte syg før påbegyndelse af varslet omsorgsfravær udskydes afholdelsen af omsorgsfraværet til senere. Sygdom under omsorgsfravær medfører derimod ikke udskydelse.

Bestemmelsen gælder alene for ansatte med børn født før den 27. marts 2002, og som ikke har valgt at følge reglerne om den udvidede barselsorlov.

Loven om børnepasningsorlov ophæves med virkning fra 1. juni 2011.

I henhold til orlovsloven har begge forældre pr. barn i alderen 0-8 år **ret** til at gå på børnepasningsorlov i en sammenhængende periode på mindst 8 uger og højst 13 uger. Der optjenes anciennitet i ansættelsesforholdet under den retsbaserede orlov, jf. også § 34.

Herudover er der efter orlovsloven, efter **aftale** med arbejdsgiveren, adgang til orlov til at passe egne børn i alderen 0-8 år i sammenhængende perioder på mindst 8 uger, der – tilsammen med eventuelt afviklet orlov inden barnet er fyldt 1 år – højst kan udgøre 52 uger.

Hvis den ansatte ønsker et mindre antal retsbaserede orlovsuger end det højst opnåelige, kan op til 5 af de fravalgte uger overføres til den aftalebaserede orlov. Resterende uger falder bort og kan ikke anvendes senere, jf. § 9 i bekendtgørelse om orlov til børnepasning. ►

Stk. 2.

Den tidsmæssige placering af tjenestefrihedsperioden forudsættes aftalt mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Dette skal ske under hensyn til bl.a. den ansattes mulighed for børnepasning og for at oppebære orlovsydelse. Der skal endvidere tages driftsmæssige hensyn, herunder mulighed for en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse samt til andre involverede interesser. Kan enighed ikke opnås, finder bestemmelserne i lov om børnepasningsorlov om varsling og eventuel udsættelse anvendelse.

Såfremt man benytter sig af retten til orlovsydelse flere gange, er man omfattet af nærværende aftale for hvert barn i alderen 0-8 år.

Orlovsydelsen er fastsat til 60 % af arbejdsløsningsdagpengenes højeste beløb.

Der henvises i øvrigt til bilag 8 (Bekendtgørelse om orlov til børnepasning).

Aftalen lægger op til fleksibilitet og gensidig hensyntagen ved placering og afvikling af orloven.

For så vidt angår den retsbaserede orlov, gælder i henhold til bekendtgørelsen om orlov til børnepasning § 8 (varsling) og § 11 og 12 (udsættelse):

Varsling:

Lønmodtageren skal efter bekendtgørelsen give meddelelse om, at den pågældende vil benytte sig af retten til orlov med 4 ugers varsel, og kan tidligst gøre det efter 3 måneders ansættelse i stillingen.

Der kan i overenskomsten være fastsat et andet varsel. Varslet kan ifølge bekendtgørelsen højst udgøre arbejdsgiverens opsigelsesvarsel, dog mindst 2 uger og højst 26 uger. Hvis orloven afholdes i forlængelse af barselorlov, kan det aftalte varsel ikke overstige 16 uger.

Udsættelse:

Arbejdsgiveren kan udsætte den varslede orlov i indtil 26 uger, såfremt arbejdsgiveren kan godtgøre, at der ikke kan formidles erstatningsarbejds-kraft, som kan overtage arbejdet ved orlovens begyndelse, eller hvis arbejdsgiveren ikke ønsker at ansætte den formidlede arbejdskraft. Udsættelse af orloven kan dog ikke finde sted, hvis Arbejdsformidlingen – eller anden instans med tilsvarende funktion – har formidlet tre personer med de kvalifikationer, som arbejdsgiveren har opstillet, eller hvis orloven er varslet til afholdelse i forlængelse af barselorloven.

Arbejdsgiveren skal give meddelelse til lønmodtageren og Arbejdsformidlingen om udsættelsen senest 14 dage inden orlovens varslede påbegyndelse. Såfremt kortere varsel end 4 uger er aftalt, aftales det også, hvornår meddelelse om udsættelse kan ske.

Stk. 3

I forbindelse med tjenestefriheden er den ansatte omfattet af reglerne om afskedsbeskyttelse i lov om orlov til børnepasning. Når retsperioden for orlov til børnepasning er udløbet, har den ansatte ret til at vende tilbage til den samme stilling, eller hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med ansættelseskontrakten eller vilkårene i ansættelsesforholdet.

BEMÆRKNING TIL STK. 3:

Retten til tilbagevenden efter orlov til børnepasning følger de regler og den praksis, som gælder i henhold til almindelig dansk ansættelsesret.

§ 32. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder under børnepasningsorlov

Stk. 1

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under børnepasningsorlov.

BEMÆRKNING:

Alle på børnepasningsorlov får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder, såfremt vedkommende har en pensionsordning, og eventuelle karensbetingelser er opfyldt. Den ansatte optjener ret til betalt ferie efter ferieaftalen, når der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder efter denne bestemmelse.

Stk. 2

For overenskomstansatte er pensionsbidraget det bidrag, der blev indbetalt før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer og fornyelser, samt decentralt og centralt aftalte tillæg, der sættes i kraft i løbet af perioden.

Orlov, der er varslet til afholdelse i forlængelse af barselorlov, kan dog ikke udsættes. Udsat orlov fortabes ikke, men kan afholdes på et senere tidspunkt, også selvom betingelserne ikke længere er opfyldt, fx fordi barnet er fyldt 1, henholdsvis 9 år.

I henhold til orlovsloven er der generelt forbud mod afskedigelse af en lønmodtager med den begrundelse, at denne har fremsat krav om orlov, udnytter retten til orlov eller har været fraværende på grund af orlov. Såfremt denne orlov udsættes af arbejdsgiveren, gælder afskedigelsesbeskyttelsen udover i orlovsperioden også i den periode, som orloven er udsat i.

Udgangspunktet er, at en ansat, der vender tilbage til arbejdspladsen efter forældre-tjenestefrihed, har krav på at genindtræde i den samme stilling, som pågældende midlertidigt forlod. Omvendt kan der opstå tilfælde, hvor arbejdsgiveren af saglige grunde – fx som følge af nødvendige generelle omstruktureringer på arbejdspladsen – ændrer stillingsindhold/vilkår, som den ansatte må tåle.

Der optjenes pensionsanciennitet i relation til eventuelle karensbestemmelser i orlovsperioden, jf. også stk. 5.

Såfremt den ansatte efter eget ønske/eller på baggrund af forudgående varsling herom ændrer sin ansættelsesbrøk/timetal og/eller skifter job tilpasses pensionsbidraget til de nye forudsætninger.

Stk. 3

For tjenestemænd optjenes ud fra den ansættelsesbrøk, tjenestemanden var ansat på før, orloven blev påbegyndt. I de tilfælde, hvor pensionsgivende tillæg ydes som kronebeløb, indbetales pensionsbidrag til den supplerende pensionsordning efter principperne i stk. 2.

Stk. 4

Pensionsbidrag indbetales, og pensionsalder optjenes på basis af den orlov, der er meddelt/varslet og aftalt med arbejdsgiveren. Hvis der efterfølgende indgås andre aftaler eller ændres i orloven, er det dette orlovsforløb, der bliver gældende.

Stk. 5

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele børnepasningsorloven. Når karensbetingelserne er opfyldt i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt.

Kapitel 9. TJENESTEFRIHED AF TVINGENDE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

§ 33. Ulykke og akut sygdom

Ansatte har ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.

BEMÆRKNING:

Tjenestefrihed i sådanne tilfælde ydes i overensstemmelse med gældende overenskomster, aftaler og/eller praksis.

§ 34. 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 5 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Jf. kommentarerne til stk. 2.

Bestemmelsen omfatter tilfælde af akut sygdom eller ulykker i den nærmeste familie. Efter Sundhedskartellets opfattelse er det almindelig praksis i disse tilfælde på det regionale område, at tjenestefriheden til månedslønnede gives med sædvanlig løn.

Bestemmelsen er først og fremmest relevant ved kortere indlæggelser, og hvor den ansatte ikke er berettiget til fravær med sædvanlig løn efter § 35. For så vidt angår barnets indlæggelse inden for 46 uger henholdsvis 60 uger efter fødslen/-modtagelsen af barnet henvises til §§ 14 og 24.

Stk. 2

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:

- Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 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 § 35 i aftalen.

BEMÆRKNING:

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

§ 35. 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 barselloven 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 barselloven berettiget til dagpengerefusion, når der udbetales løn til den ansatte, der opfylder lovens betingelser. Arbejdsgiveren skal senest en uge efter barnet er blevet rask anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

Bestemmelsen er først og fremmest relevant i de situationer, hvor arbejdsgiveren har anvendt sin ret til at begrænse retten til fravær efter § 35.

Den ansatte skal ansøge herom hos pågældendes bopælskommune. For en nærmere beskrivelse af betingelserne for at få økonomisk godtgørelse henvises til § 26 i barselloven, jf. bilag 6.

I henhold til § 26 i barselloven følger, at forældre med alvorligt syge børn under 18 år har ret til dagpenge, hvis de i forbindelse med barnets sygdom helt eller delvist opgiver lønarbejde, samt at det er en betingelse, at barnets sygdom skønnes at medføre behov for ophold på hospital eller lignende institution i 12 dage eller mere. Behandling eller pleje i hjemmet kan sidestilles med ophold på hospital, hvis barnets behov i forbindelse med sygdommen taler for det. Det er sygeperiodens længde, der er afgørende for, om barnet er omfattet af bestemmelsen, og ikke sygdommens art. For en nærmere uddybning henvises til barselloven.

Ankestyrelsen har i en afgørelse af 23. august 2002 præciseret, at en forælder havde ret til dagpenge i forbindelse med barnets indlæggelse på sygehus på grundlag af et lægeligt skøn over sygeperiodens længde, også selvom det efterfølgende viste sig, at den faktiske sygeperiode varede mindre end 25 dage (den daværende mindsteperiode).

§ 36. 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 § 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.

Af § 42 i lov om social service fremgår følgende:

”§ 42. Kommunalbestyrelsen skal yde hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste til personer, der i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse. Ydelsen er betinget af, at det er en nødvendig konsekvens af den nedsatte funktionsevne, at barnet passes i hjemmet, og at det er mest hensigtsmæssigt, at det er moderen eller faderen, der passer det. Ydelsen fastsættes på baggrund af den tidligere bruttoindtægt. Der indregnes bidrag til pensionsordning, der udgør 6 pct. af bruttoydelsen pr. 1. januar 2003 og 10 pct. af bruttoydelsen pr. 1. januar 2004. Bidraget kan dog højst udgøre et beløb svarende til det hidtidige arbejdsgiverbidrag. Kommunen indbetaler efter reglerne i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension ATP-bidrag af hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste. Ydelsesmodtageren skal betale 1/3 af ATP-bidraget, og kommunen skal betale 2/3 af bidraget.

Stk. 2. Socialministeren fastsætter nærmere regler om beregning og regulering af tabt arbejdsfortjeneste efter stk. 1, herunder om indregning og indbetaling af bidrag til pensionsordning, og efter indstilling fra Arbejdsmarkedets Tillægspension regler om betaling af udgifter til ATP-bidrag.”

Den ansatte skal ansøge om tabt arbejdsfortjeneste hos pågældendes bopælskommune.

Ankestyrelsen har i principafgørelse (C-21-03) truffet afgørelse om, at moderen var berettiget til hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste efter udløbet af barsels-orlov med fuld løn, hvis hun i øvrigt opfyldte betingelserne i serviceloven. Moderen fik i henhold til afgørelsen således valgfrihed mellem hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste efter serviceloven og barsels-dagpenge efter barselloven, hvis hun opfyldte betingelserne i begge love.

§ 37. Pasning af døende i hjemmet

Ansatte kan få bevilget plejevederlag i henhold til § 119 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Såfremt der bevilges plejevederlag, har den ansatte ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

BEMÆRKNING:

Af lov om lønmodtagernes ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager gælder følgende:

- Når en ansat ønsker at benytte retten til fravær, skal den ansatte give arbejdsgiveren meddelelse om det forventede tidspunkt for påbegyndelse og forventet varighed af plejeorloven. Dette skal ske senest samtidig med indgivelse om ansøgning til bopælskommunen om plejevederlag. Hvis tidspunktet for fraværets begyndelse udskydes, skal den ansatte uden ugrundet ophold give arbejdsgiveren meddelelse om det nye tidspunkt for fraværets begyndelse.
- Senest 2 hverdage efter den nærtstående død skal den ansatte underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet 14 dage efter den nærstående død, medmindre andet aftales.
- Hvis plejeforholdet afbrydes, skal den ansatte underrette arbejdsgiveren herom hurtigst muligt, herunder hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet senest 14 dage efter plejeforholdets afbrydelse, medmindre andet aftales.

Af §§ 119-121 i lov om social service fremgår følgende:

”§ 119. Personer, som passer en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, er efter ansøgning berettiget til plejevederlag som nævnt i § 120. Det er en betingelse for at yde plejevederlag, at hospitalsbehandling efter en lægelig vurdering må anses for udsigtsløs, og at den syges tilstand ikke i øvrigt nødvendiggør indlæggelse eller forbliven på sygehus eller ophold i plejehjem, plejebolig el. lign. Det er endvidere en betingelse, at den syge er indforstået med etableringen af plejeforholdet.

Stk. 2. En arbejdsgiver, der yder løn til en ansat under dennes fravær fra arbejdet i forbindelse med pasning af en nærtstående efter stk. 1, således at den ansatte ikke har en tabt arbejdsindtægt, er berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag efter § 120, stk. 1.

§ 120. Plejevederlag efter § 119 udgør 1,5 gange det dagpengebeløb, som modtageren i tilfælde af egen sygdom ville have ret til efter lov om sygedagpenge, jf. dog stk. 2. Selvstændigt erhvervsdrivende, der ikke er tilmeldt den frivillige forsikring, eller som i henhold til den frivillige forsikring har ret til dagpenge fra tredje fraværsdag, kan få udbetalt plejevederlag fra første fraværsdag. Plejevederlaget kan ikke overstige den hidtidige indtægt, jf. § 47 i lov om sygedagpenge.

Stk. 2. Personer, som ikke er berettiget til plejevederlag efter stk. 1, får udbetalt 11.609 kr. månedligt i plejevederlag. Personer, som er berettiget til plejevederlag efter stk. 1, kan vælge i stedet at få udbetalt et plejevederlag som anført i 1. pkt. Plejevederlaget kan i dette tilfælde, jf. 1. og 2. pkt., ikke udbetales sammen med en anden offentlig forsørgelsesydelse. Hvis flere personer deles om plejeopgaven, nedsættes beløbet svarende til den pågældendes forholdsmæssige andel af plejeopgaven.

Stk. 3. Hvis flere personer deles om plejeopgaven, kan det samlede plejevederlag ikke overstige 1,5 gange det maksimale sygedagpengebeløb efter § 50, stk. 1, i lov om sygedagpenge.

Stk. 4. I ganske særlige tilfælde kan kommunalbestyrelsen beslutte at yde plejevederlag med et højere beløb end anført i stk. 1-3.

Kapitel 10. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.

§ 38. Ikrafttræden

Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. april 2008 og erstatter aftalen af 6. juni 2005 mellem Sundhedskartellet og de (amts)kommunale arbejdsgivere om fravær af familiemæssige årsager samt protokollet til aftalen om fravær af familiemæssige årsager af 22. marts 2007 om overførsel af omsorgsdage.

Stk. 2

For fødsler/modtagelser før den 1. april 2008 gælder protokollet til aftale om fravær af familiemæssige årsager af 18. september 2008.

§ 39. Opsigelse

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2011.

§ 40. Genforhandlingsadgang

I forbindelse med ændringer af relevante bestemmelser i lovgivningen har aftalens parter genforhandlingsret.

København, den 18. september 2008

For Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Signe Friberg Nielsen / Ole Lund Jensen

For Sundhedskartellet

Connie Kruckow / Helle Varming

§ 121. Retten til plejevederlag ophører ved plejeforholdets afslutning. Ved den plejekrævendendes død bevares retten til plejevederlag i indtil 14 dage efter dødsfaldet. Den plejekrævendendes indlæggelse af kortere varighed på sygehus eller lignende medfører ikke i sig selv bortfald af plejevederlag.

Stk. 2. Kommunalbestyrelsen kan undtagelsesvis træffe afgørelse om ophør af retten til plejevederlag, hvis pleje i hjemmet ikke fortsat kan anses for hensigtsmæssig.”

Orlov i forbindelse med graviditet og fødsel

Medarbejdere har ret til orlov i følgende perioder:

1. **Orlov med sædvanlig løn under graviditet for moderen:** 8 uger før forventet fødsel.
2. **Orlov efter fødslen for moderen:** De første 14 uger med sædvanlig løn efter fødslen. De to første uger har moderen pligt til at holde orlov. Moderen har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen, heraf 6 uger med sædvanlig løn.
3. **Orlov for faderen:** 2 uger med sædvanlig løn umiddelbart efter fødslen, eller når mor og barn kommer hjem fra hospitalet. Orloven kan efter aftale med ansættelsesstedet placeres samlet på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen. Faderen har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen, heraf 6 uger med sædvanlig løn. Faderen har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter fødslen. Såfremt faderen benytter denne ret har han ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af sin ret til sædvanlig løn efter barnets 14 uge, jf. også pkt. 4.
4. **Orlov for moderen eller faderen:** Moderen eller faderen har udover pkt. 2 og 3 i 32- ugers perioden ret til 6 ugers sædvanlig løn. Er begge forældre omfattet af aftalen, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger.
5. **Forlængelse af orloven:** Både moderen og faderen kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen i op til 46 uger. Forældrene har tilsammen ret til 32 ugers dagpenge efter den 14. uge efter fødslen. Hvis fraværet forlænges ud over de 32 uger, nedsættes dagpengene forholdsmæssigt, se nedenstående afsnit om lønforhold mv.
6. **Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger:** Én af forældrene har efter den 14. uge efter fødslen ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
7. **Aftalebaseret udskydelse af 32 uger af orloven:** Den ansatte kan udskyde op til 32 uger af sin orlov efter den 14. uge efter fødslen efter aftale med arbejdsgiveren. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
8. **Genoptagelse af arbejdet i orloven:** Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages i op til 80 procent af den arbejdstid, den ansatte var ansat på før orlovens begyndelse. I så fald forlænges orloven ikke. Arbejdet kan også genoptages delvist, i så fald forlænges retten til fravær og sædvanlig løn med den tid arbejdet genoptages.

Ved fødsel

	Samlet barselsorlov – begge forældre tilsammen	Før fødsel Mor	Efter fødsel Mor	Efter fødsel Far	Efter fødsel Fælles
Fraværsret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter fødsel, hvis begge forældre bruger hele fraværsretten (forlænger orloven)	8 uger	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	
Løn	42 uger	8 uger	14 uger + 6 uger	2 uger + 6 uger	6 uger efter barnets 14. uge
Pension / pensionsalder	Der indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder i den lønnede del af orloven samt i den ulønnede del af dagpengeperioden efter fødslen.				
Dagpenge-refusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion, dog ikke i perioden 8-4 uger før forventet fødsel. Moderen har 4 ugers dagpengeret før fødslen og 14 ugers dagpengeret efter fødslen. Faderen har 2 ugers dagpengeret i de første 14 uger efter fødslen. Forældrene har tilsammen 32 ugers dagpengeret efter den 14. uge				Efter afholdelse af perioder med løn vil der, hvis begge forældrene er omfattet af aftalen, være 14 (28/34) ugers fuld dagpengeret tilbage

Orlov mv. i forbindelse med adoption

Medarbejdere har ret til orlov mv. i følgende perioder:

- Fravær ved afhentning af barnet i udlandet:** Indtil 8 uger med sædvanlig løn før modtagelsen af barnet.
- Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark:** I op til 1 uge før modtagelsen med sædvanlig løn. I visse situationer kan dette forlænges i op til 1 uge.
- Adoptionsorlov til den ene af adoptanterne:** De første 14 uger med sædvanlig løn efter modtagelsen af barnet. Pågældende har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, heraf 6 uger med sædvanlig løn.
- Adoptionsorlov til den anden af adoptanterne:** 2 uger med sædvanlig løn inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet. Pågældende har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, heraf 6 uger med sædvanlig løn. Pågældende har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter modtagelsen af barnet. Såfremt pågældende benytter denne ret, har den ansatte ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af sin ret til sædvanlig løn, jf. også pkt. 5.
- Adoptionsorlov til den "ene" eller "anden" adoptant:** En adoptant har udover pkt. 3 og 4 i 32-ugers perioden ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn. Er begge adoptanter omfattet af aftalen, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til adoptanterne tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger.
- Forlængelse af orloven:** Begge adoptanter kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet i op til 46 uger. Adoptanterne har tilsammen ret til 32 ugers dagpenge efter den 14. uge efter modtagelsen. Hvis fraværet forlænges ud over de 32 uger nedsættes dagpengene forholdsmæssigt, se nedenstående afsnit om lønforhold mv.

7. **Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger:** Én af adoptanterne har efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
8. **Aftalebaseret udskydelse af 32 uger af orloven:** Den ansatte kan udskyde op til 32 uger af sin orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet efter aftale med arbejdsgiveren. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
9. **Genoptagelse af arbejdet i orloven:** Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages i op til 80 procent af den arbejdstid, den ansatte var ansat på ved orlovens begyndelse. I så fald forlænges orloven ikke. Arbejdet kan også genoptages delvist, i så fald forlænges retten til fravær og sædvanlig løn med den tid arbejdet genoptages.

Ved adoption

	Samlet orlov for begge adoptanter tilsammen	Før modtagelsen – begge adoptanter	Efter modtagelsen for den ene adoptant	Efter modtagelsen for den anden adoptant	Efter modtagelsen - fælles
Fraværsret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter modtagelsen, hvis begge adoptanter bruger hele fraværsretten (forlænger orloven)	Børn fra udlandet: Indtil 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	
Løn	50 uger	Børn fra udlandet: Op til 8 uger (begge adoptanter). Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter).	14 uger + 6 uger	2 uger + 6 uger	6 uger efter 14. uge efter modtagelsen af barnet
Pension / pensionsalder	Der indbetales pension og optjenes pensionsalder i den lønnede del samt i den ulønnede del af dagpengeperioden.				
Dagpenge-refusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion. Den ene adoptant har ret til dagpenge i 14 uger efter modtagelsen af barnet. Herefter har adoptanterne tilsammen 32 ugers dagpengeperioden.			Efter afholdelse af perioder med løn vil der, hvis begge adoptanter er omfattet af aftalen, være 14 ugers fuld dagpenge ret tilbage	

Lønforhold mv.

Retten til fuld løn i orlovsperioden efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen er betinget af, at den ansatte ikke forlænger fraværet, således at dagpengene nedsættes (eller af andre årsager helt bortfalder) i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn. Hvis den ansatte forlænger orloven i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn nedsættes dagpengerefusionen til arbejdsgiveren og lønnen til den ansatte reduceres tilsvarende. Der optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, opsigelse, jubilæum mv. i perioder, hvor der udbetales løn eller indbetales pensionsbidrag og optjenes pensionsalder både i den lønnede samt i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Der optjenes desuden beskæftigelsesanciennitet i den ulønnede del af barsels- og adoptionsorloven, hvor der ikke modtages dagpenge, jf. aftalen om beskæftigelsesanciennitet.

Tidsfrister for oplysning om orlov

En medarbejder, der vil holde orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, skal være opmærksom på, at der gælder en række frister for, hvornår han eller hun skal oplyse ansættelsesstedet om graviditeten, orlovens begyndelse og tilbagevenden til arbejdet.

Moderen ved graviditet og fødsel:

Skal oplyse om	Tidspunkt
Graviditeten samt hvornår hun påregner at begynde orloven.	Senest 3 måneder før forventet fødsel.
Tidspunktet for tilbagevenden til arbejdet, herunder om placeringen af:	
• De 14 ugers orlov, som hun kan holde.	Senest 8 uger efter fødslen.
• Den eller de dele af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen hun vil holde, herunder om hun vil udskyde 8-13 uger af orloven til senere anvendelse.	Senest 8 uger efter fødslen.
Tidspunkt for anvendelsen af udskudt orlov:	
• Anvendelse af 8-13 uger (retsbaseret).	Med 16 ugers varsel.
• Anvendelse af op til 32 uger (aftalebaseret).	Med 8 ugers varsel (med mindre andet er aftalt).

Faderen ved fødsel

Skal oplyse om	Tidspunkt
Afholdelse af to ugers orlov i tilknytning til fødslen.	Senest 4 uger før orlovens forventede start.
Afholdelse af den eller de dele af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen han vil holde, herunder om han vil udskyde 8-13 uger af orloven til senere anvendelse.	Senest 8 uger efter fødslen.
Forlods anvendelse af sin fraværsret på op til 32 (40/46) ugers orlov med sædvanlig løn inden for barnets 14. uge efter fødslen (ved forlods anvendelse af sin ret til sædvanlig løn efter den 14. uge efter fødslen).	Senest 4 uger før orlovens forventet start, jf. dog at den ansatte senest 8 uger efter fødslen skal give meddelelse om anvendelse af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen.
Tidspunkt for anvendelsen af udskudt orlov: <ul style="list-style-type: none"> Anvendelse af 8-13 uger (retsbaseret). Anvendelse af op til 32 uger (aftalebaseret). 	Med 16 ugers varsel. Med 8 ugers varsel (med mindre andet er aftalt).

Moderen og faderen ved adoption:

Skal oplyse om	Tidspunkt
Den forestående adoption med angivelse af et forventet tidspunkt for den påtænkte orlov.	Så vidt muligt med 3 måneders varsel.
Ved afhentning af barn i udlandet skal dokumentation om afgiverlandets krav om ophold foreligge.	Snarest muligt.
Fravær forud for modtagelsen af barn i Danmark.	Snarest muligt.
Hvis orlovens længde og placering ikke er fastlagt ved modtagelsen af barnet:	
En adoptant ønsker orlov svarende til en biologisk mor.	Samme varsel som for moderen ved fødsel.
Den anden adoptant ønsker orlov svarende til en biologisk far.	Samme varsel som for faderen ved fødsel.

Rådet for Den Europæiske Union har ved direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 pålagt medlemsstaterne at sikre bestemmelser til iværksættelse af rammeaftalen om forældreorlov, som blev indgået den 14. december 1995 mellem de generelle tværfaglige organisationer på europæisk niveau (UNICE, CEEP og EFS¹).

Parterne på det kommunale og amtslige område er enige om at implementere direktivet ved aftale, jf. protokollat af 18. februar 1995 pkt. 16.2.

Parterne på det kommunale og amtslige område implementerede aftalen ved overenskomstforhandlingerne i 1997 i "Aftale om forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager". Aftalen blev senere i 1997 og 1999 inkorporeret i "Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager". Herefter er aftalen inkorporeret i aftale om fravær af familiemæssige årsager fra 2002.

Rammeaftalen muliggør indgåelse af aftaler, som tilgodeser en fleksibel tilrettelæggelse af forældrefrihed. De amtslige og kommunale parter i denne aftale har valgt en nær tilknytning til lovgivningen, dels for at sikre overensstemmelse med den af lovgivningsmagten udtrykte familiepolitik, dels for så vidt muligt at sikre lønmodtageren et indtægtsgrundlag, når retten til forældrefrihed udøves.

Med hensyn til adgangen til frihed som følge af tvingende familiemæssige årsager er der taget lignende hensyn.

¹ UNICE: den europæiske organisation for private arbejdsgivere. CEEP: den europæiske organisation for offentlige arbejdsgivere. EFS: den europæiske faglige sammenslutning af lønmodtagerorganisationer.

Protokollat til aftale om fravær af familiemæssige årsager

For fødsler/modtagelse før den 1. april 2008, gælder de hidtidige bestemmelser for så vidt angår ret til sædvanlig løn og særlig fædreorlov m.v. efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen.

Ansatte, som er blevet forældre til et barn født/modtaget før den 1. april 2008, er omfattet af aftalen om fravær af familiemæssige årsager af 18. september 2008 med nedenstående undtagelser. De anførte undtagelser gælder i stedet for tilsvarende bestemmelse i aftalen om fravær af familiemæssige årsager.

§ 1. Orlov efter den 14. uge efter fødslen – fravær og løn

Følgende bestemmelser erstatter § 10, stk. 4 og 5 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:

Stk. 1.

Faderen har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter § 10, stk. 3 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Udnytter faderen denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden med sædvanlig løn efter stk. 2.

Stk. 2.

I tilslutning til udløbet af de første 14 uger efter fødslen har en ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger. Forældrene kan med sædvanlig løn:

- afholde fravær samtidigt og hermed dele de 10 uger,
- afholde fravær på skift i de 10 uger, eller
- vælge at den ene afholder fravær i 10 uger.

Den samlede fraværsperiode med sædvanlig løn kan ikke overstige 10 uger. Fraværet fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage.

BEMÆRKNING TIL STK. 1-2:

Den periode, hvor der er ret til barselsorlov beregnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet er født. Faderens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at faderen har ophold på samme sted som barnet under orlovsperioden.

BEMÆRKNING TIL STK. 2:

Såfremt forældrene fx afholder 5 ugers orlov sammen med sædvanlig løn er konsekvensen, at perioden med lønudbetaling i de 10 uger er opbrugt.

§ 2. Udskydelse af orlov efter den 14. uge

Følgende bestemmelse erstatter § 11, stk. 3 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:

Såfremt den udskudte periode efter § 11, stk. 1 og 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager ligger inden for de 10 uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 1, stk. 2, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

§ 3. Udvidet fædreorlov

Faderen har yderligere ret til sædvanlig løn i indtil 2 uger. Disse 2 uger placeres efter aftale med arbejdsgiveren. Hvis der ikke kan opnås enighed følges bestemmelsen i § 4. Perioden afholdes i sammenhæng, med mindre andet er aftalt. Fraværet afholdes inden barnets 46. uge.

§ 4. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel

En fader, der anvender sin ret til at afholde op til 2 ugers udvidet fædreorlov med sædvanlig løn, jf. § 3, skal med 4 ugers varsel underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden heraf.

BEMÆRKNING:

Hvis faderen fx ønsker udvidet fædreorlov i uge 3 og 4 efter fødslen, skal han således varsle dette overfor sin arbejdsgiver 2 uger før forventet fødsel.

§ 5. Genoptagelse af arbejdet

Følgende bestemmelse erstatter § 13, stk.2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i fraværet i de første 14 uger efter fødslen og i op til de 32 uger herefter. Moderen kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 9, § 10, stk. 1 og 3, og § 11, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager samt § 1 og § 3 efter dette protokollat forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sit fravær forlænget udover de 32 uger, jf. § 10, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 11, stk. 1 i aftale om fravær af familiemæssige årsager er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede orlov er afholdt, vil retten til dagpenge være betinget af, at den ansatte indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

BEMÆRKNING:

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås enhver genoptagelse med en arbejdstid, der er kortere end arbejdets normale omfang forud for orloven.

§ 6. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under barselsorlov

Følgende bestemmelse erstatter § 16, stk.2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder, der svarer til 22 ugers orlov, jf. dog § 10, stk. 6, 2. pkt. og § 14, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales/optjenes der tilsvarende forholdsmæssigt. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne/optjeningen fordeles på hele den forlængede periode.

§ 7. Orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet – fravær og løn

Følgende bestemmelse erstatter § 20, stk. 4 og 5 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:

Stk. 1.

Den adoptant, som afholder orlov efter § 20 stk. 3 i aftale om fravær af familiemæssige årsager har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter § 20 stk. 3 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Udnytter den ansatte denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden til sædvanlig løn efter stk. 2.

Stk. 2.

I tilslutning til udløbet af de første 14 uger efter modtagelsen af barnet har en ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger. Adoptanterne kan med sædvanlig løn:

- afholde fravær samtidigt og hermed dele de 10 uger,
- afholde fravær på skift i de 10 uger, eller
- vælge at den ene afholder fravær i 10 uger.

Den samlede fraværsperiode med sædvanlig løn kan ikke overstige 10 uger. Fraværet fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage.

BEMÆRKNING TIL STK. 2:

Såfremt adoptanterne fx afholder 5 ugers orlov sammen med sædvanlig løn er konsekvensen, at perioden med lønudbetaling i de 10 uger er opbrugt.

§ 8. Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet

Følgende bestemmelse erstatter § 21, stk. 3 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:

Såfremt den udskudte periode efter § 21 stk. 1 og 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager ligger inden for de 10 uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 7, stk. 2, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

§ 9. Udvidet orlov til adoptanter

I perioden fra modtagelsen og indtil udgangen af den 46. uge efter modtagelsen har adoptanterne ret til løn under fravær i yderligere 2 uger, jf. § 2, stk. 4 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Disse to uger placeres efter aftale med arbejdsgiveren. Hvis der ikke kan opnås enighed om placeringen, følges bestemmelsen i § 4. Den samlede periode med løn under fravær efter denne bestemmelse kan højst udgøre 2 uger for adoptanterne tilsammen. Perioden holdes i sammenhæng, medmindre andet aftales.

§ 10. Genoptagelse af arbejdet

Følgende bestemmelse erstatter § 23, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i de 14 uger efter modtagelsen og i op til de 32 uger herefter. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 19, § 20 stk. 1 og 3 og § 21, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager samt § 7 og § 9 efter dette protokollat forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sin dagpengeperiode forlænget udover de 32 uger, jf. § 20, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 21, stk. 1 i aftale om fravær af familiemæssige årsager er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte

fratræder, inden den forlængede adoptionsorlov er afholdt, skal der indgås ny aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

BEMÆRKNING:

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås enhver genoptagelse med en arbejdstid, der er kortere end arbejdets normale omfang forud for orloven.

§ 11. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under adoptionsorlov

Følgende bestemmelse erstatter § 26, stk.2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder, der svarer til 22 ugers orlov jf. dog § 14 stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales / optjenes der tilsvarende forholdsmæssigt. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne / optjeningen fordeles på hele den forlængede periode.

København, den 18. september 2008

For Regionernes Lønnings- Og Takstnævn:

Signe Friberg Nielsen / Ole Lund Jensen

For Sundhedskartellet:

Connie Kruckow / Helle Varming

KOMMUNERNES LANDSFORENING

REFERAT

Lønservice Øst

Den 6. August 1998
Ref. BES/mlh
Lokal nr. 5406
J.nr. 81.01.01-5154/97

Tid

6. August 1998

Sted

Kommunernes Landsforening

Emne

Betaling af fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg i visse fraværssituationer.

Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Dansk Metalarbejderforbund, Specialarbejderforbundet i Danmark, Amtsrådsforeningen og Kommunernes Landsforening.

Som opfølgning på referat af 3. juli 1992 og Tjenestemandsbekendtgørelsens dom af 6. maj 1997 er parterne enige om at indstille til godkendelse, at der med virkning fra ferieåret 1997/98 (startende 2. maj 1997) gælder følgende om betaling under fravær fra tjenesten, hvor der betales løn:

Fast påregnelige arbejdsbestemte tillæg indgår fra 2. maj 1997 i betalingen under fravær på grund af ferie, sygdom, barsel, adoption, omsorgsdage og genindkaldelse.

Endvidere indgår ovennævnte tillæg fra samme tidspunkt i beregningen af fratrædelsesgodtgørelse og efterløn/efterindtægt.

Ved "fast påregnelige tillæg" forstås tillæg der gives som en del af vederlaget for den arbejdsydelse, som den pågældende er antaget til fast at udføre.

Fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg skal således udbetales i tjenestefrihedsperioder med løn, hvad enten de har været ydet for enkelte eller samtlige timer. Der gælder således nu samme betingelser for arbejdstidsbestemte og arbejdsbestemte tillæg.

Ovenstående principper gælder også for så vidt angår kvalifikations- og funktionsbestemte tillæg, som gives efter aftalen om nye lønformer.

Når denne aftale er godkendt udsendes der protokollater til de enkelte overenskomster og der foretages hurtigst muligt regulering.

Medarbejdere som overfor (amts)kommunen dokumentere, at de i ferieåret 1996/97 (startende 2. maj 1996) har været omfattet af ovenstående har – efter påkrav – ret til regulering for denne periode. Dog bør ansættelsesmyndigheden på eget initiativ foretage reguleringen, hvis det er praktisk muligt på grundlag af foreliggende oplysninger.

København, den 6. August 1998

For organisationerne

Preben Rasmussen, SID

Poul Kjærsgaard, Metal

Signe Friberg Nielsen, KTO

For Kommunernes Landsforening

Bent Erik Schmidt

For Amtsrådsforeningen

Benny C. Hansen / Thorkild Rotenberg

I dette bilag er der givet en række eksempler på, hvordan barselorlovsreglerne kan tilrettelægges.

Nedenstående eksempler er langt fra udtømmende, idet orlovsreglerne giver en række fleksibilitetsmuligheder, og derfor et utal af måder at tilrettelægge orloven på. Orlovsreglerne giver herved den ansatte en række muligheder for at tilrettelægge orloven i forhold til egne konkrete behov og ønsker.

Med hensyn til de konkrete lønforhold er der i nedenstående eksempler taget udgangspunkt i en situation, hvor begge forældre er beskæftiget i regioner eller kommuner. I eksemplerne vil den enkelte ansatte dog også kunne se, hvilke muligheder der gives i den nye aftale. Såfremt forældrene er ansat på forskellige overenskomstområder, henvises til bestemmelser om de konkrete lønforhold i pågældendes overenskomst eller aftale.

I eksemplerne er der i () indsat henvisning til de bestemmelser i aftalen, som anvendes i de forskellige situationer. Ligeledes er hvert afsnit opdelt i et fraværsafsnit og i et afsnit om løn og dagpenge. I afsnittet om fravær beskrives, hvilket fravær den ansatte anvender i eksemplet. I afsnittet om løn og dagpenge beskrives i hvilke dele af orlovsperioden, der ydes løn og i hvilke dele, der ydes dagpenge, samt pension efter de nye bestemmelser aftalt ved OK-o8.

Eksemplerne er grafisk illustreret. I illustrationen er perioderne markeret således:



Siden 1. oktober 2005 indbetales der pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under barsel- og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder, der svarer til 20 ugers orlov (§16, stk.2).

Eksemplerne vil også kunne anvendes af adoptanter, idet en række af mulighederne/bestemmelserne ikke er forbeholdt moderen eller faderen, men vil kunne anvendes af den ene af adoptanterne, jf. kapitel 5 i aftalen.

Eksempel 1

Barnet er 27 uger, inden det skal passes ude.

A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 + 6 + 6 uger efter fødslen (§ 9, stk.1) samt 1 uge af de 32 uger efter den 14. uge. Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). I forlængelse af disse 2 uger, holder faderen 6 uger (§ 9) samtidig med moderens 14 uger. Efter barnets 14. uge holder faderen orlov i 13 uger samtidig med moderen.

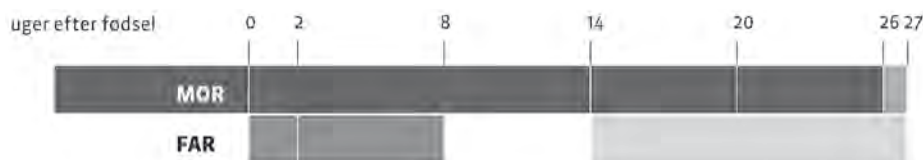
B) Løn og dagpenge

Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), heraf modtager arbejdsgiveren dagpenge-refusion i 4 uger før forventet fødsel.

Moderen modtager sædvanlig løn i 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1), samt i de 6 + 6 uger efter udløb af den 14. uge efter fødslen (§ 10, stk. 5) og dagpenge i den sidste 1 uge (uge 15). I denne uge får hun indbetalt pensionsbidrag/optjener hun pensionsalder (§ 17).

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt i de 6 uger der afholdes i barnets 3. til 8. uge. Fra 15. til 27. uge modtager faderen dagpenge. I de 13 uger får faderen indbetalt pensionsbidrag/optjener han pensionsalder (§ 17).

Eksempel 1



Eksempel 2: Barnet er 38 uger, inden det skal passes ude.

A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 + 6 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen afholder herefter 12 ugers orlov (§ 10, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt 6 uger i barnets 33. og 38. uge (§ 12). Moderen udskyder 8 uger til en sammenhængende anvendelse inden barnets 9. år (§ 11, stk. 1).

B) Løn og dagpenge

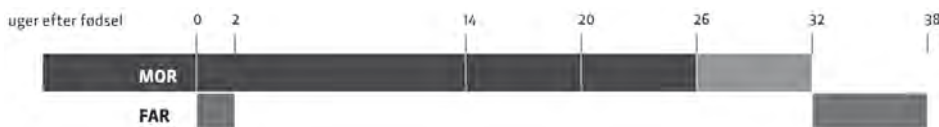
Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), heraf modtager arbejdsgiveren dagpenge-refusion i 4 uger før forventet fødsel.

Moderen modtager sædvanlig løn i 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1) samt i de første 6 uger efter udløb af den 14. uge efter fødslen (§ 10, stk. 5). Herefter modtager moderen løn i de første 6 uger af 12 ugers perioden og dagpenge i de næste 6 uger. I disse 6 dagpengeuger får moderen indbetalt pensionsbidrag/optjener hun pensionsalder (§ 17).

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Faderen modtager desuden sædvanlig løn i barnets uge 33 til 38 (§ 12).

Ved afholdelse af de udskudte 8 uger modtager moderen dagpenge. Ved afholdelse af de 8 uger får moderen indbetalt pensionsbidrag/optjener hun pensionsalder (§ 17).

Eksempel 2



Eksempel 3: Barnet er 40 uger, inden det skal passes ude.**A) Fravær**

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 + 6 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). I forlængelse af disse 2 uger, holder faderen 6 uger samtidig med moderens 20 uger (§ 10, stk. 3). Efter barnets 20. uge holder moderen 6 ugers orlov (§ 10, stk. 1). Faderen holder herefter 14 ugers orlov (§ 10, stk.1).

B) Løn og dagpenge

Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), heraf modtager arbejdsgiveren dagpenge-refusion i 4 uger før forventet fødsel.

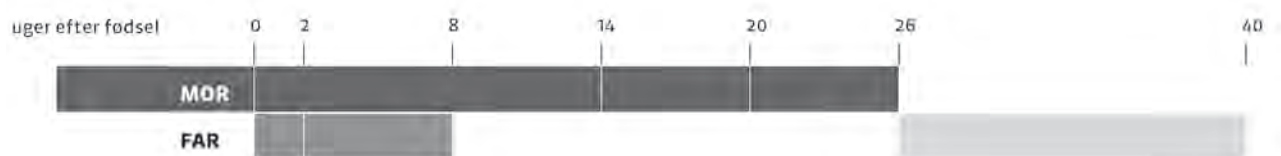
Moderen modtager sædvanlig løn i 20 uger (de 14 + 6) efter fødslen (§ 9, stk. 1).

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt i de 6 uger han afholder sammen med moderen i uge 3 til og med uge 8 efter fødslen (§ 10, stk. 4).

Moderen modtager sædvanlig løn i 6 uger efter udløb af den 20. uge efter fødslen (§ 10, stk. 5).

I de resterende 14 uger modtager faderen dagpenge. I disse 14 uger får han indbetalt pensionsbidrag/optjener han pensionsalder (§ 17).

Eksempel 3

**Eksempel 4: Barnet er 40 uger, inden det skal passes ude.****A) Fravær**

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 + 6 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Moderen og faderen holder herefter 6 ugers orlov sammen (uge 20 - 26) (§ 10, stk. 1). Herefter holder begge forældre orlov i 20 uger på halv tid. De genoptager således begge arbejdet på halv tid, og kan på den måde skiftes til at være hjemme ved barnet i 20 uger (§ 10, stk. 1 og § 14, stk. 2).

B) Løn og dagpenge

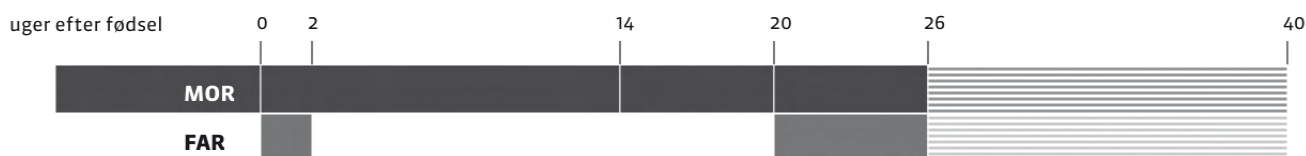
Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), heraf modtager arbejdsgiveren dagpenge-refusion i 4 uger før forventet fødsel.

Moderen modtager sædvanlig løn i 20 uger (de 14 +6) efter fødslen (§ 9, stk. 1).

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Moderen modtager sædvanlig løn i de 6 uger efter udløb af den 20. uge efter fødslen (§ 10, stk. 5).

Faderen modtager sædvanlig løn i 6 uger efter den 20. uge (§ 12 og § 14, stk. 2). Forældrene har efter den 14. uge efter fødslen tilsammen ret til 32 ugers orlov med dagpenge - i alt 46 uger. Der resterer derfor 14 uger med dagpenge ($32 - (6+6+6) = 14$). I faderens resterende orlov på 14 halve uger og moderens 14 halve uger (ved genoptagelse af arbejdet på halv tid) modtager forældrene dagpenge for den del af tiden, de ikke er på arbejde (§ 14, stk. 2). Tilsvarende indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder for den del af tiden, de holder orlov på dagpenge (§ 17)

Eksempel 4



Eksempel 5: Barnet er 46 uger, inden det skal passes ude.

A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8), de 14 + 6 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1) samt 20 uger (§ 10, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Faderen holder 6 uger i barnets 41. til 46. uge efter fødslen (§ 10, stk. 3).

B) Løn og dagpenge

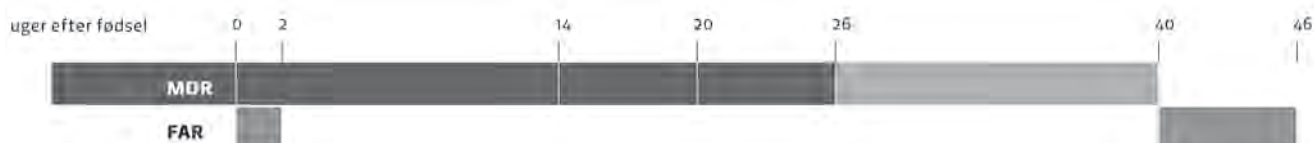
Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), heraf modtager arbejdsgiveren dagpenge-refusion i 4 uger før forventet fødsel.

Moderen modtager sædvanlig løn i 14 + 6 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1), samt i de 6 uger efter udløb af den 20. uge efter fødslen (§ 10, stk. 5).

Moderen modtager dagpenge i de resterende 14 uger. I disse 14 uger får hun indbetalt pensionsbidrag/optjener hun pensionsalder (§ 17).

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt i de 6 uger fra 41. til 46. uge efter fødslen (§ 12).

Eksempel 5



Eksempel 6: Barnet er 46 uger, inden det skal passes ude.**A) Fravær**

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 + 6 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Faderen holder 26 ugers orlov fra barnets 20. uge. (§ 10, stk. 1).

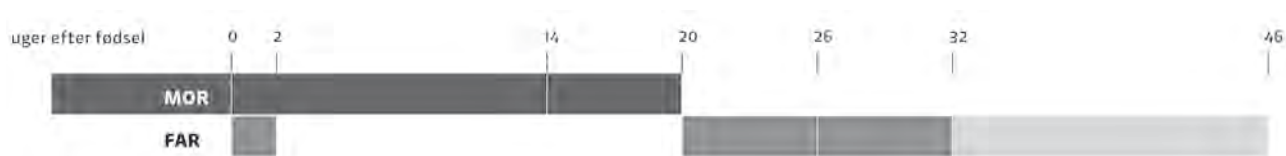
B) Løn og dagpenge

Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), heraf modtager arbejdsgiveren dagpenge-refusion i 4 uger før forventet fødsel.

Moderen modtager sædvanlig løn i 14 + 6 uger efter fødslen (§9, stk. 1).

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt i de 6 + 6 uger efter udløb af barnets 20. uge (§ 10, stk. 5). Faderen modtager dagpenge i 14, uger, hvor han får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder (§ 17).

Eksempel 6

**Eksempel 7: Barnet er 50 uger, inden det skal passes ude.****A) Fravær**

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 + 6 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). I forlængelse af disse 2 uger holder faderen 6 uger af de 32 uger samtidig med moderen i 3. til 8. uge efter fødslen (§ 10, stk. 3). Moderen afholder herefter 10 ugers orlov (§ 10, stk. 1). Herefter afholder hun 5 ugers ferie. I forlængelse af moderens ferie afholder faderen 5 ugers ferie. Herefter genoptager begge arbejdet på halv tid, og kan på denne måde skiftes til at være hjemme ved barnet i 20 uger. (fra barnets 30. - 50. uge) (§§ 11, stk. 2 og 14, stk. 2).

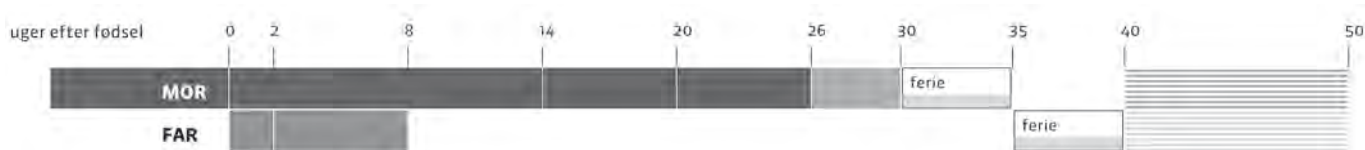
B) Løn og dagpenge

Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), heraf modtager arbejdsgiveren dagpenge-refusion i 4 uger før forventet fødsel.

Moderen modtager sædvanlig løn i 20 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). I de 10 uger efter udløb af den 20. uge efter fødslen (§ 10, stk. 5) får hun 6 uger med sædvanlig løn og 4 uger med dagpenge. Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2) samt i 3. til 8. uge efter fødslen. Begge forældre har optjent ret til løn under ferie, og modtager derfor sædvanlig løn i de tilsammen 10 ugers ferie.

Moderen og faderen modtager dagpenge i de resterende 10 uger (ved genoptagelse af arbejdet på halv tid) for den del af tiden, som de ikke er på arbejde (§ 11, stk. 2). Tilsvarende indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder for den del af tiden, de holder orlov på dagpenge (§ 17).

Eksempel 7



Eksempel 8: Barnet er 54 uger, inden det skal passes ude.

A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 + 6 + 6 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Moderen holder i forlængelse af de 14 + 6 + 6 uger 20 ugers orlov (§ 10, stk. 2). Faderen holder orlov sammen med moderen i barnets 21. til 26. uge (§ 10 stk. 3). I forlængelse af moderens i alt 46 ugers orlov holder faderen 8 ugers orlov (§ 10, stk. 2).

B) Løn og dagpenge

Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), heraf modtager arbejdsgiveren dagpenge-refusion i 4 uger før forventet fødsel.

Moderen modtager sædvanlig løn i 26 uger (14 + 6 + 6) efter fødslen (§ 9, stk.1 samt § 10, stk. 5).

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt i barnets 21. til 26. uge (§ 12).

Moderen og faderen meddeler herefter deres bopælskommune, at de ønsker deres dagpengeperiode forlænget med 14 uger, så der resterer 28 uger med nedsatte dagpenge.

Moderen og faderen modtager nedsatte dagpenge i de resterende 28 uger (20 + 8). I de perioder, hvor moderen henholdsvis faderen modtager nedsatte dagpenge indbetales/optjenes pensionsbidrag/pensionsalder forholdsmæssigt.

I det konkrete eksempel modtager moderen i de 20 ugers orlov med nedsatte dagpenge, hvad der svarer til $14/28 \times 20$ uger = 10 ugers pensionsbidrag/pensionsalder, beregnet i forhold til det pensionsbidrag/ansættelsesbrøk hun fik/var ansat på før orloven blev påbegyndt med efterfølgende overenskomstmæssige regulering mv. For faderens vedkommende udgør pensionsbidraget/pensionsalderen i de 8 uger $14/28 \times 8 = 4$ uger (§ 17).



Eksempel 9: Barnet er 71 uger, inden det skal passes ude.**A) Fravær**

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og 14 + 6 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Desuden holder faderen 26 ugers orlov efter barnets 20. uge (§ 10, stk. 1). Herefter afholder moderen 25 ugers orlov (§ 10, stk. 1).

B) Løn og dagpenge

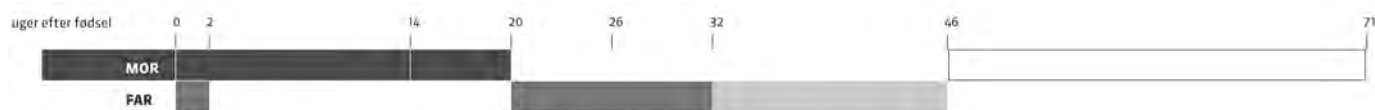
Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), heraf modtager arbejdsgiveren dagpenge-refusion i 4 uger før forventet fødsel.

Moderen modtager sædvanlig løn i 20 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1).

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Faderen modtager endvidere sædvanlig løn i 12 uger efter udløb af den 20. uge efter fødslen (§ 10, stk. 5). Faderen modtager dagpenge i de resterende 14 uger. I disse 14 uger får han indbetalt pensionsbidrag/optjener han pensjonsalder (§ 17).

Moderen modtager hverken løn eller dagpenge i de resterende 25 uger. I de 25 uger modtager hun hverken løn, dagpenge eller pension.

Eksempel 9



Bilag 6: Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv

LBK nr 734 af 28/06/2006 Gældende
Offentliggørelsesdato: 07-07-2006
Beskæftigelsesministeriet

Oversigt (indholdsfortegnelse)

Kapitel 1	Lovens anvendelsesområde m.v.
Kapitel 2	Ligebehandling af mænd og kvinder
Kapitel 3	Graviditet, barsel og adoption
Kapitel 4	Ugyldighed m.v.
Kapitel 5	Dispensation
Kapitel 6	Godtgørelse, bevisbedømmelse m.v.
Kapitel 7	Forskellige bestemmelser
Kapitel 8	Straffebestemmelser
Kapitel 9	Ikrafttrædelsesbestemmelser

Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. 1)

Herved bekendtgøres lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 711 af 20. august 2002 med de ændringer, der følger af lov nr. 1385 af 21. december 2005 og § 57 i lov nr. 566 af 9. juni 2006.

KAPITEL 1

LOVENS ANVENDELSESOMRÅDE M.V.

§ 1.

Ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås i denne lov, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Direkte forskelsbehandling på grund af køn foreligger herunder ved enhver form for negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsy-

neladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Chikane som defineret i stk. 5 og sexchikane som defineret i stk. 6 betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor forbudt. En persons afvisning af eller indvilligelse i en sådan adfærd må ikke anvendes som begrundelse for en beslutning, der vedrører den pågældende.

Stk. 5. Der foreligger chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 6. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 7. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling.

Stk. 8. Loven er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder, navnlig i forbindelse med graviditet og fødsel, jf.

Stk. 9. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst.

KAPITEL 2

LIGEBEHANDLING AF MÆND OG KVINDER

§ 1 a.

Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning på de områder, denne lov omhandler.

§ 2.

Enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflytninger og forfremmelser.

§ 3.

Enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.

Stk. 2. Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1.

§ 4.

Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

§ 5.

Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve et selvstændigt erhverv. Dette gælder også oprettelse, indretning eller udvidelse af en virksomhed samt påbegyndelse eller udvidelse af enhver anden form for selvstændig virksomhed, herunder finansiering heraf.

Stk. 2. Pligt til ligebehandling gælder enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om erhvervsuddannelse m.v. og om vilkår for udøvelse af et sådant erhverv.

§ 5 a.

Pligt til ligebehandling gælder tillige enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation eller i organisationer, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

§ 6. Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse m.v. søges eller foretrakkes personer af et bestemt køn.

KAPITEL 3

GRAVIDITET, BARSEL OG ADOPTION

§ 7. (Ophævet)

§ 7 a. (Ophævet)

§ 8.

Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til barsellovens §§ 6-14, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

§ 8 a.

Forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barsellovens §§ 6-14, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

§ 9.

En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

§ 10. (Ophævet)

KAPITEL 4

UGYLDIGHED M.V.

§ 11.

Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som er i strid med §§ 2-5, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

Stk. 2. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders regler m.v., som vedrører mere end een arbejdsgiver, er ligeledes ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af køn inden for de i §§ 2-4 nævnte områder. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

§ 12.

Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren.

KAPITEL 5

DISPENSATION

§ 13.

Hvis det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, og dette krav står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, kan den minister, under hvis forretningsområde den pågældende virksomhed hører, fravige bestemmelserne i §§ 2-6.

Stk. 2. Den minister, under hvis forretningsområde en virksomhed hører, kan tillade foranstaltninger, der fraviger §§ 2-6, med henblik på at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, uddannelse m.v.

Stk. 3. Ministeren for ligestilling kan efter lov om ligestilling af kvinder og mænd fastsætte nærmere regler for, i hvilke tilfælde der kan iværksættes foranstaltninger til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd uden tilladelse efter stk. 2.

Stk. 4. De i stk. 1 og 2 nævnte fravigelser skal indberettes til ministeren for ligestilling af vedkommende minister mindst hvert andet år inden den 1. november, første gang i 2002.

KAPITEL 6

GODTGØRELSE, BEVISBEDØMMELSE M.V.

§ 14.

Personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2-5, kan tilkendes en godtgørelse.

§ 15.

En lønmodtager, herunder lønmodtagerrepræsentant, der afskediges eller udsættes for anden ufordelagtig behandling eller følge, fordi der er fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, skal tilkendes en godtgørelse fra arbejdsgiveren.

Stk. 2. Godtgørelse efter stk. 1, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse, hvor pligt til ligebehandling følger af kollektiv overenskomst, men hvor der ikke i overenskomsten gives den pågældende adgang til godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej.

§ 16.

Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, skal afskedigelsen underkendes, såfremt der nedlægges påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet.

Stk. 2. Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, uden at afskedigelsen underkendes, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

Stk. 3. Godtgørelsen, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 4. Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14, og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Stk. 5. Afskediges en lønmodtager i de i barsellovens §§ 6-14 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

§ 16 a.

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, 9 og § 15, stk. 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

KAPITEL 7

FORSKELLIGE BESTEMMELSER

§ 17.

Beskæftigelsesministeren fastsætter særlige regler for søfarendes barselorlov m.v.

§ 18. (Ophævet)

KAPITEL 8

STRAFFEBESTEMMELSER

§ 19.

Overtrædelse af §§ 2-6 straffes med bøde.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

KAPITEL 9

IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 20.

Loven træder i kraft den 1. maj 1989.

Stk. 2. Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 572 af 28. august 1986, og lov om barselorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 101 af 6. marts 1987, ophæves.

§ 21.

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 268 af 2. maj 1990 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelse i Lovtidende og har virkning fra den 2. april 1990.

Stk. 2. § 1, nr. 5, træder dog først i kraft på det tidspunkt, som beskæftigelsesministeren fastsætter. 2)

Lov nr. 412 af 1. juni 1994 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. oktober 1994.

Lov nr. 416 af 1. juni 1994 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. 3) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 1994.

Lov nr. 1111 af 29. december 1997 om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om ligebe-

handling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. 4) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 3

Loven træder i kraft den 1. april 1998 og finder anvendelse i de tilfælde, hvor fødslen eller modtagelsen af barnet har fundet sted den 15. oktober 1997 eller senere.

Lov nr. 388 af 30. maj 2000 om ligestilling af kvinder og mænd 5) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 24

Loven træder i kraft den 1. juni 2000.

Lov nr. 440 af 7. juni 2001 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger 6) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 6

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 141 af 25. marts 2002 7) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 4

Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. 8) Loven har virkning fra 1. januar 2002.

Stk. 2. Lov om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011.

§ 5

Stk. 1. Forældre i forhold til egne børn, der er født efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, er fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Endvidere er forældre i forhold til adoptivbørn, der er modtaget efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2. Forældre efter stk. 1, 1. pkt., kan dog inden den

1. juni 2002 i stedet vælge begge at blive omfattet af denne lov ved at give skriftlig meddelelse herom til arbejdsformidlingen. Tilsvarende gælder for forældre efter stk. 1, 2. pkt., hvor de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

Stk. 3. Forældre, der overgår til den udvidede barselorlov efter stk. 2, får modregnet afholdt børnepasningsorlov forholdsmæssigt i forældreorloven.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om overgang fra børnepasningsorlov til barselorlov og modregning af perioder med børnepasningsorlov.

Stk. 5. For børn født før den 1. januar 2002 finder de hidtil gældende regler om barselorlov i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. samt lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel fortsat anvendelse.

Lov nr. 1385 af 21. december 2005, som ændrer fodnote til lovens titel, § 1, § 13, § 15 samt indsætter § 1 a, § 5 a, § 8 a og overskrift til kapitel 1, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. 9)

Lov nr. 566 af 9. juni 2006, som ophæver lovens § 7, § 7 a og § 10 samt ændrer lovens titel, § 8, § 8 a, § 9 og § 16, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 55

Loven træder i kraft den 3. juli 2006.

Beskæftigelsesministeriet, den 28. juni 2006

Claus Hjort Frederiksen /E. Edelberg

Officielle noter

1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse (EF-Tidende nr. L 039 af 14/02/1976, s. 0040-0042), som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 (EF-Tidende 2002 nr. L 269, s. 15). Endvidere vedrører loven implementeringen af Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) og indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn (EF-Tidende 1998 nr. L 14, s. 6) og Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (EF-Tidende 1986 nr. L 225, s. 40), som ændret ved Rådets direktiv 96/97/EF af 20. december 1996 (EF-Tidende 1997 nr. L 46, s. 20) samt bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EF-Tidende 1996 nr. L 145, s. 4), som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997 (EF-Tidende 1998 nr. L 10, s. 24).

2) Dvs. lovens § 21.

3) Dvs. lovens § 7 a.

4) Dvs. lovens § 7, stk. 1, § 7, stk. 4, § 10, stk. 2, § 10, stk. 3, § 10, stk. 5, § 10, stk. 6, § 10, stk. 7 og § 19, stk. 2.

5) Loven ændrer i denne lovs §§ 1, 13 og 19 og ophæver § 18.

6) Dvs. lovens § 1, stk. 2, og § 16 a.

7) Loven ændrer i denne lovs §§ 7, 7 a, 10 og 16, stk. 4.

8) Lov nr. 141 af 25. marts 2002 blev bekendtgjort i Lovtidende den 26. marts 2002.

9) Lov nr. 1385 af 21. december 2005 blev bekendtgjort i Lovtidende den 22. december 2005.

LBK nr. 1047 af 28/10/2004 (Gældende)

LOV Nr. 1424 af 22/12/2004 § 19 a (vedlagt)

LOV Nr. 1425 af 22/12/2004 (vedlagt)

LOV Nr. 304 af 02/05/2005 § 3 (ikke vedlagt)

LOV Nr. 327 af 18/05/2005 § 6 (uddrag vedlagt)

LOV Nr. 396 af 01/06/2005 § 1 (ikke vedlagt)

LOV Nr. 431 af 06/06/2005 § 6 (ikke vedlagt)

LOV Nr. 523 af 24/06/2005 § 5 (uddrag vedlagt)

Oversigt (indholdsfortegnelse)

Afsnit I

Kapitel 1

Afsnit II – Dagpenge under sygdom til lønmodtagere

Kapitel 2 – Beskæftigelseskrav

Kapitel 3 – Anmeldelse og dokumentation

Kapitel 4 – Bortfald af dagpenge

Kapitel 5 – Dagpengenes størrelse

Afsnit III – Dagpenge under sygdom til selvstændige erhvervsdrivende

Kapitel 6

Afsnit IV – Dagpenge til lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende ved graviditet, barsel og adoption

Kapitel 7 – Betingelser for udbetaling

Afsnit V

Kapitel 8

Afsnit VI

Kapitel 9

Kapitel 10 – Varighedsbegrænsning og opfølgning

Kapitel 11 – Finansiering og refusion

Kapitel 11a – Bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension

Kapitel 12 – Klageadgang m.v.

Kapitel 13 – Administration m.v.

Kapitel 14 – Forsøgsordninger

Kapitel 15 – Ikrafttrædelse og overgangsbestemmelser

Kapitel 11a – Bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension

Bekendtgørelse af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel

Herved bekendtgøres lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbekendtgørelse nr. 761 af 11. september 2002 med de ændringer, der følger af § 5 i lov nr. 1032 af 17. december 2002, lov nr. 1033 af 17. december 2002, lov nr. 372 af 28. maj 2003, § 3 i lov nr. 417 af 10. juni 2003, lov nr. 1153 af 19. december 2003, lov nr. 1201 af 27. december 2003 og § 2 i lov nr. 282 af 26. april 2004.

AFSNIT I

KAPITEL 1

ALMINDELIGE BETINGELSER

§ 1.

Dagpenge efter denne lov ydes på grund af sygdom, herunder tilskadekomst, eller ved barsel og adoption.

Stk. 2. Dagpenge ydes af

- 1) arbejdsgiveren til ansatte ved sygefravær i 2 uger fra 1. hele fraværsdag,
- 2) arbejdsgiveren til ansatte ved fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser og
- 3) kommunen i øvrige tilfælde.

Stk. 3. Til personer i fleksjob, jf. kapitel 13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, yder kommunen dagpenge fra 1. hele fraværsdag.

§ 2.

Dagpenge ydes på grundlag af lønindtægt og anden indtægt, der erstatter lønindtægt, jf. stk. 2, og selvstændig erhvervsindtægt.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om,

- 1) hvilke indtægter der skal henregnes til lønindtægt og hvilke til selvstændig erhvervsindtægt,
- 2) i hvilket omfang personer med indtægter, som ikke er skattepligtige her i landet, har ret til dagpenge, og
- 3) at personer, der har ret til dagpenge i et andet land, ikke har ret til dagpenge her i landet.

AFSNIT II

DAGPENGE UNDER SYGDOM TIL LØNMODTAGERE

KAPITEL 2

BESKÆFTIGELSESKRAV

§ 3.

Lønmodtagere, som ikke får udbetalt fuld løn under sygdom, har ret til dagpenge fra arbejdsgiveren, hvis de

- 1) har været ansat i de sidste 8 uger før fraværet hos den pågældende arbejdsgiver og
- 2) i denne periode har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 74 timer.

Stk. 2. Har lønmodtageren tidligere været beskæftiget hos den nuværende arbejdsgiver, og udgør den samlede beskæftigelse hos denne mindst 74 timer inden for de sidste 8 uger, gælder betingelsen i stk. 1, nr. 1, dog ikke.

Stk. 3. Retten til dagpenge fra arbejdsgiveren gælder, uanset om ansættelsen ophører inden for de første 2 uger, fra 1. fraværsdag.

§ 4.

Ret til dagpenge fra kommunen har lønmodtagere, der

- 1) har været tilknyttet arbejdsmarkedet i de sidste 13 uger før sygdommens indtræden og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer samt ikke har ret til dagpenge fra arbejdsgiveren for samme periode og beskæftigelsesforhold eller
- 2) hvis uarbejdsdygtigheden ikke var indtrådt, ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. eller lov om arbejdsmarkedsuddannelser,
- 3) inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed eller

- 4) er elever i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til lov.

Stk. 2. Retten til dagpenge fra kommunen indtræder fra 1. hele fraværsdag eller 1. fraværsdag efter, at retten til dagpenge fra arbejdsgiveren er ophørt.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om udbetaling af dagpenge fra arbejdsgiveren og kommunen, herunder dagpenge til

- 1) genansatte, jf. § 3, stk. 2, og nyansatte i nuværende beskæftigelsesforhold samt
- 2) personer, der har modtaget godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste efter lov om social service, eller
- 3) personer, der har modtaget ydelse efter lov om børnepasningslov.

§ 5.

Dagpenge ydes ved fuld uarbejdsdygtighed på grund af sygdom. Udbetaling af dagpenge ophører den dag, lønmodtageren er arbejdsdygtig, uanset om den pågældende undlader at træde i arbejde eller at raskmelde sig.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om adgangen til

- 1) nedsatte dagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed og
- 2) dagpenge ved deltagelse i erhvervsrettet uddannelse af begrænset omfang.

KAPITEL 5

DAGPENGENES STØRRELSE

§ 9.

Dagpenge beregnes på grundlag af den timeindtægt, som lønmodtageren ville have været berettiget til under sygefraværet efter betaling af arbejdsmarkedsbidrag. Hvis denne indtægt i det enkelte tilfælde ikke er egnet til beregning af dagpenge, anvendes i stedet den gennemsnitlige indtjening inden for de seneste 4 uger før sygdommens indtræden. Dagpenge fra arbejdsgiveren ydes dog kun på grundlag af indtjening hos den pågældende arbejdsgiver.

Stk. 2. Dagpenge efter stk. 1 kan ikke udgøre mere end 2.546 kr. divideret med den normale overenskomstsmæssige arbejdstid i timer pr. uge. Beløbet reguleres én gang årligt den 1. januar med satsreguleringsprocenten, jf. lov om en satsreguleringsprocent. Beløbet afrundes til nærmeste hele kronebeløb. Reguleringen sker med virkning fra den mandag, der ligger nærmest reguleringstidspunktet. Beskæftigelsesministeren bekendtgør de regu-

lerede beløb, herunder timetallet efter 1. pkt.

Stk. 3. Dagpenge til et ledigt medlem af en anerkendt arbejdsløshedskasse udgør samme beløb, som den sikrede kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge, hvis den pågældende ikke havde været syg. Til personer, der ved deltagelse i aktiviteter efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller lov om arbejdsmarkedsuddannelser modtager ydelser, som træder i stedet for arbejdsløshedsdagpenge, udgør dagpengene et beløb svarende til den aktuelle indtjening, dog maksimalt det højeste dagpengebeløb.

Stk. 4. Dagpenge til personer i fleksjob, jf. kapitel 13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, beregnes på grundlag af det timetal gange den timefortjeneste, som er lagt til grund ved beregningen af kommunens tilskud til arbejdsgiveren.

Stk. 5. Ved udbetaling af dagpenge fra kommunen, bortset fra dagpenge ved arbejdsturnus, jf. stk. 7, kan den samlede dagpengeudbetaling pr. uge ikke overstige det i stk. 2 nævnte beløb.

Stk. 6. Udbetaler arbejdsgiveren løn under sygdom med et beløb, der overstiger de dagpenge, som beregnes efter stk. 1-5, bortfalder dagpengene fra arbejdsgiveren. Er lønnen mindre end de beregnede dagpenge, udbetales det manglende beløb som supplement til lønnen.

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om,

- 1) i hvilke tilfælde den gennemsnitlige indtjening inden for de seneste 4 uger kan anvendes, jf. stk. 1,
- 2) i hvilke tilfælde der kan anvendes andre beregningsperioder end fastsat i nr. 1, og
- 3) at reglerne i stk. 1-3 kan fraviges for lønmodtagere med skiftende arbejdstid.

AFSNIT IV

Dagpenge til lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende ved graviditet, barsel og adoption

KAPITEL 7

BETINGELSER FOR UDBETALING

§ 11.

Kommunen udbetaler dagpenge under fravær på grund af graviditet, barsel og adoption.

Stk. 2. Arbejdsgiveren udbetaler dagpenge under fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser. Bestemmelsen finder ikke anvendelse i det omfang, en pligt for arbejdsgiveren til at udbetale dagpenge eller anden passende ydelse følger af kollektiv overenskomst, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 92/85 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

§ 12.

En kvinde er berettiget til dagpenge fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen.

Stk. 2. Kvinden er berettiget til dagpenge inden 4-ugersperioden før fødslen, hvis

- 1) det efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller fostret, eller
- 2) arbejdets særlige karakter medfører risiko for fostret, eller graviditeten på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage sit arbejde og arbejdsgiveren ikke har tilbudt hende anden passende beskæftigelse.

Stk. 3. Der kan ydes nedsatte dagpenge fra kommunen i forbindelse med delvist fravær fra arbejdet

- 1) ved sygeligt forløbende graviditet,
- 2) på grund af arbejdets særlige karakter,
- 3) i 4-ugers-perioden før fødslen.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 3.

§ 13.

Barnets moder har ret til dagpenge i de første 14 uger efter fødslen. Barnets fader har i samme periode ret til dagpenge i 2 sammenhængende uger.

Stk. 2. Efter udløbet af den 14. uge efter fødslen har forældrene tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, indtil barnet er 46 uger. Faderen har dog ret til at påbegynde dagpengeretten efter 1. pkt. inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 3. Retten til dagpenge i perioden efter stk. 1 og 2 kan uanset bestemmelsen i § 16 a, stk. 1, for en beskæftiget lønmodtager og en selvstændig erhvervsdrivende forlænges, når arbejdet genoptages delvis. Forlængelsen af perioden med ret til dagpenge kan ske med den tid, arbejdet genoptages. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale med arbejdsgiveren om forlængelse af perioden. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den forlængede periode er holdt, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelse af perioden. Retten til dagpenge under en forlænget periode kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.

Stk. 4. Forældre, der vælger at holde orlov, indtil barnet er op til 54 uger, har tilsammen ret til dagpenge i 40 uger efter udløbet af den 14. uge efter fødslen, jf. dog stk. 2, 2. pkt. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, der vælger at holde orlov, indtil barnet er op til 60 uger, har tilsammen ret til dagpenge i 46 uger efter udløbet af den 14. uge efter fødslen, jf. dog stk. 2, 2. pkt. Dagpengene efter 1. og 2. pkt. nedsættes, således at den samlede dagpengeudbetaling højst kan udgøre det beløb, der ville kunne udbetales for 32 uger.

Stk. 5. Den ene af forældrene har ret til dagpenge, når den pågældende udskyder mindst 8 uger og højst 13 uger af den periode, der er nævnt i stk. 2, til senere afholdelse i en sammenhængende periode, inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 6. Forældrene har tilsammen ret til dagpenge, hvis de udskyder op til 32 uger af den periode, der er nævnt i stk. 2, til senere afholdelse, inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale herom med arbejdsgiveren. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den udskudte dagpengeret er udnyttet, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte orlov. Denne ret til dagpenge kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.

Stk. 7. Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død eller bortadoption. I de tilfælde, hvor moderen lider af en graviditetsbettinget sygdom, kan hun modtage dagpenge, dog højst indtil udløbet af 46 uger efter fødslen. Er barnet dødfødt, har faderen ret til dagpenge i 2 sammenhængende uger efter fødslen.

Stk. 8. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 3-6.

§ 14.

Der kan ydes dagpenge ved adoption i indtil 46 uger efter modtagelsen af barnet, jf. dog stk. 4 og 5. Det er en betingelse, at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

Stk. 2. Dagpenge til adoptionssøgende ægtefæller ydes i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet til en af ægtefællerne ad gangen, bortset fra i 2 sammenhængende uger. Den anden af ægtefællerne har dog ret til at påbegynde dagpengereetten efter stk. 3 inden for de første 14 uger efter modtagelsen.

Stk. 3. Efter udløbet af den 14. uge efter modtagelsen af barnet har de adoptionssøgende ægtefæller tilsammen ret til dagpenge i 32 uger indtil 46 uger efter modtagelsen.

Stk. 4. Retten til dagpenge i perioden efter stk. 2 og 3 kan uanset bestemmelsen i § 16 a, stk. 1, for en beskæftiget lønmodtager og en selvstændig erhvervsdrivende forlænges, når arbejdet genoptages delvis. Forlængelsen af perioden med ret til dagpenge kan ske med den tid, arbejdet genoptages. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale med arbejdsgiveren om forlængelse af perioden. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den forlængede periode er holdt, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelse af perioden. Retten til dagpenge under en forlænget periode kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.

Stk. 5. Adoptionssøgende ægtefæller, der vælger at holde orlov indtil 54 uger efter modtagelsen af barnet, har tilsammen ret til dagpenge i 40 uger efter udløbet af den 14. uge efter modtagelsen, jf. dog stk. 2, 2. pkt. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, der vælger at holde orlov i indtil 60 uger efter modtagelsen af barnet, har tilsammen ret til dagpenge

i 46 uger efter udløbet af den 14. uge efter modtagelsen, jf. dog stk. 2, 2. pkt. Dagpengene efter 1. og 2. pkt. nedsættes, således at den samlede dagpengeudbetaling højst kan udgøre det beløb, der ville kunne udbetales for 32 uger.

Stk. 6. Den ene af de adoptionssøgende ægtefæller har ret til dagpenge, når den pågældende udskyder mindst 8 uger og højst 13 uger af den periode, der er nævnt i stk. 3, til senere afholdelse i en sammenhængende periode, inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 7. Adoptionssøgende ægtefæller har tilsammen ret til dagpenge, hvis de udskyder op til 32 uger af den periode, der er nævnt i stk. 3, til senere afholdelse, inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale herom med arbejdsgiveren. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den udskudte dagpengeret er udnyttet, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte orlov. Denne ret til dagpenge kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.

Stk. 8. Hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har en af de adoptionssøgende ægtefæller ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død.

Stk. 9. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 4-7.

§ 15.

Hvis barnet er indlagt på sygehus, kan den periode, hvor der er ret til dagpenge, forlænges eller udsættes.

Stk. 2. Såfremt dagpengemodtageren ikke genoptager arbejdet, forlænges den periode, hvor der er ret til dagpenge, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Dagpengeperioden kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge dagpengeperioden gælder ikke faderens ret til dagpenge i 2 uger efter § 13, stk. 1, eller de adoptionssøgendes ret til samtidig at modtage dagpenge, jf. § 14, stk. 2.

Stk. 3. Hvis dagpengemodtageren fortsætter eller genoptager arbejdet ved indlæggelsen, udsættes retten til dagpenge for den resterende periode. Det er en betingelse, at den pågældende ophører med arbejdet ved

udskrivelsen, og at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødslen eller modtagelsen.

§ 16.

Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan den ene af barnets forældre indtræde i den andens ret til dagpenge.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 1.

Stk. 3. Arbejdsgiveren udbetaler nedsatte dagpenge ved delvist fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser.

§ 16 a.

En lønmodtager kan genoptage arbejdet i dagpengeperioden i op til 29 1/2 time af den normale ugentlige arbejdstid med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. En selvstændig erhvervsdrivende kan i dagpengeperioden genoptage arbejdet i op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Der ydes nedsatte dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvis.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 1.

§ 17.

Dagpenge efter dette kapitel udbetales til lønmodtagere, som ved påbegyndelse af fraværet opfylder de beskæftigelseskrav, der er nævnt i § 4. Dog kan der udbetales dagpenge efter dette kapitel fra det tidspunkt, hvor en person efter fraværets begyndelse opfylder det beskæftigelseskrav, der er nævnt i § 4, stk. 1, nr. 2.

Stk. 2. Dagpenge efter dette kapitel udbetales til personer med indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed, der ved begyndelsen af fraværet opfylder beskæftigelseskravet i § 10, stk. 2.

Stk. 3. Ved opgørelse af beskæftigelseskravet efter stk. 1 og stk. 2 medregnes perioder, hvor den sikrede på grund af arbejdsforholdets særlige karakter har måttet ophøre med arbejdet inden 4 uger før fødslen, eller det efter en lægelig bedømmelse skønnes nødvendigt, at den sikrede var skånet for arbejde, selv om betingelserne i § 12, stk. 2, ikke var opfyldt.

Stk. 4. Betingelserne i stk. 1 og 2 gælder ikke for udbetaling af dagpenge efter § 11, stk. 2.

§ 18.

§ 9 og § 10 finder tilsvarende anvendelse ved beregning af dagpenge efter dette kapitel. Dog kan den samlede dagpengeudbetaling pr. uge ikke overstige det i § 9, stk. 2, nævnte beløb.

Stk. 2. Personer, der deltager i en uddannelse, som er et led i en uddannelsesplan efter § 32 a i lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik, og hvortil der enten udbetales uddannelsesgodtgørelse efter lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik eller godtgørelse efter lov om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse eller elevstøtte efter lov om arbejdsmarkedsuddannelser, har ret til dagpenge efter dette kapitel beregnet på grundlag af det beløb, som den pågældende modtog i arbejdsløshedsdagpenge, da retten og pligten til uddannelse indtrådte.

§ 18 a.

I dagpengeperioden efter § 13, stk. 1, 1. pkt., eller § 14, stk. 2, 1. pkt., 1. led, optjenes der ret til ferieydelse. Ferieydelsen udbetales i det efterfølgende ferieår.

Stk. 2. Denne ret gælder ikke, i det omfang der i den i stk. 1 nævnte periode optjenes ret

- 1) til løn under ferie og ferietillæg efter ferieloven m.v.,
- 2) feriegodtgørelse efter ferieloven m.v. mindst svarende til dagpengesatsen efter § 9 eller
- 3) feriedagpenge med ret til udbetaling i det efterfølgende ferieår efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 3. Beskæftigelseskravet i § 4 finder tilsvarende anvendelse ved udbetaling af ferieydelse efter denne bestemmelse ved påbegyndelsen af ferien i det efterfølgende ferieår.

Stk. 4. § 9, stk. 1 og 2, finder tilsvarende anvendelse ved beregning af ferieydelse efter denne bestemmelse.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om retten til optjening og udbetaling af ferieydelse.

§ 19.

Anmodning om dagpenge efter dette kapitel skal indgives til kommunen. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om fristen for indgivelse af denne anmodning.

§ 19 a.

Forældre med alvorligt syge børn under 14 år har ret til dagpenge fra kommunen, hvis de i forbindelse med

barnets sygdom helt eller delvis opgiver lønarbejde eller personligt arbejde i selvstændig virksomhed.

Stk. 2. Det er en betingelse, at barnets sygdom skønnes at medføre behov for ophold på hospital eller lignende institution i 25 dage eller mere. Behandling eller pleje i hjemmet kan sidestilles med ophold på hospital, hvis barnets behov i forbindelse med sygdommen taler for det.

Stk. 3. Kravet i stk. 2 om en sygeperiode på 25 dage eller mere gælder ikke ved hospitalsophold for børn af enlige forsørgere, der har ret til ordinært børnetilskud efter § 2, nr. 1 eller 2, i lov om børnetilskud og forskudsvis udbetaling af børnebidrag.

Stk. 4. Dagpengene svarer til de dagpenge, modtageren i tilfælde af egen sygdom ville være berettiget til. Til selvstændige, som ikke er tilmeldt den frivillige sikring, kan der dog udbetales dagpenge fra 1. fraværsdag. Kommunen kan i særlige tilfælde beslutte, at der til barnets forældre kan ydes et højere dagpengebeløb end fastsat i § 9, stk. 5.

Stk. 5. Der kan højst ydes dagpenge i medfør af stk. 1 i 52 uger inden for de forudgående 18 kalendermåneder.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om betingelserne for udbetaling af dagpenge til forældre med alvorligt syge børn under 14 år, herunder regler om, hvorledes dagpengene fordeles mellem barnets forældre.

KAPITEL 11

FINANSIERING OG REFUSION

§ 25.

Arbejdsgiveren afholder udgifterne til dagpenge i de første 2 uger af en fraværperiode under sygdom og ved fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, mens de øvrige udgifter til dagpenge afholdes af den sikredes opholdskommune, jf. dog § 30.

Stk. 2. Til personer i fleksjob, jf. kapitel 13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, afholder kommunen udgifterne til dagpenge under sygdom, jf. § 1, stk. 3.

§ 26.

En arbejdsgiver, der yder løn under fravær fra arbejdet, er berettiget til at få udbetalt de dagpenge, som den sikrede ellers ville have ret til fra kommunen vedrørende samme arbejdsforhold, dog højst med et beløb svaren-

de til den udbetalte løn for samme tidsrum.

Stk. 2. Har den sikrede løn under fravær fra flere arbejdsgivere, deles dagpengene mellem arbejdsgiverne i forhold til de dagpengebeløb, som de enkelte arbejdsforhold berettiger til.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om anmeldelse af refusionskrav efter stk. 1 og om anmeldelse af sygefravær.

§ 27.

En privat arbejdsgiver kan tegne en forsikring, som giver arbejdsgiveren ret til fra lønmodtagerens 2. fraværsdag at få refunderet et beløb fra kommunen, som svarer til de dagpenge, som lønmodtageren har ret til fra arbejdsgiveren. Beløbet kan dog ikke overstige det beløb, som lønmodtageren efter § 9, stk. 5, har ret til fra kommunen.

Stk. 2. Det er en betingelse, at virksomhedens samlede årlige lønsum ikke overstiger et beløb, hvis størrelse fastsættes af direktøren for Arbejdsdirektoratet, jf. stk. 5.

Stk. 3. De samlede præmier til forsikringen fastsættes således, at de dækker 70 pct. af udgifterne til ordningen.

Stk. 4. Private arbejdsgivere er:

- 1) Alle arbejdsgivere, bortset fra offentlige myndigheder og private institutioner, hvis udgifter dækkes med mindst 50 pct. af offentlige midler.
- 2) Forældre, der har valgt at få et økonomisk tilskud til privat pasning, jf. § 26 i lov om social service.

Stk. 5. Direktøren for Arbejdsdirektoratet fastsætter regler om forsikringsordningen, herunder om virksomhedens årlige lønsum, beregning af lønsum og præmie, optagelse og udtræden m.v.

§ 28.

Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, at en arbejdsgiver med kommunens godkendelse i særlige tilfælde kan indgå en aftale med lønmodtageren, hvorefter arbejdsgiveren kan få refunderet et beløb, som svarer til de dagpenge, som den sikrede har ret til fra arbejdsgiveren. Kommunen kan maksimalt refundere det beløb, lønmodtageren har ret til efter § 9, stk. 5.

§ 29.

Beskæftigelsesministeren fastsætter præmien til den frivillige sikring efter § 20 i forhold til størrelsen af de sikrede dagpenge og den periode, de dækker. De sam-

lede præmier skal fastsættes således, at de skønnes at dække 55 pct. af udgifterne, hvis der er sikret dagpenge fra 3. fraværsdag, og 85 pct., hvis der er sikret dagpenge fra 1. fraværsdag.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om indbetaling af forsikringsbidrag efter stk. 1 samt efter § 27. Bidragene samt påløbne renter inddrives efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter.

§ 30.

Staten afholder kommunens udgifter til sygedagpenge i de første 4 uger, jf. § 25, og udgifterne til barseldagpenge. I øvrigt afholder staten 50 pct. af kommunens udgifter til dagpenge til og med 52. uge regnet fra 1. sygedag i det aktuelle sygefravær og ansættelsesforhold. Herefter afholder kommunen de fulde udgifter til sygedagpenge.

Stk. 2. Staten afholder 50 pct. af kommunens udgifter til dagpenge efter § 19 a.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om fremgangsmåden for anvisningen, regnskabsaflæggelse og revision.

KAPITEL 11 a

BIDRAG TIL ARBEJDSMARKEDETS TILLÆGSPENSION

§ 30 a.

Ved udbetaling af dagpenge efter denne lov til lønmodtagere i alderen 16-66 år indbetales det dobbelte af det bidrag, der er fastsat efter § 15, stk. 1, sammenholdt med § 2 a og § 4 a, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Arbejdsgivere, der udbetaler dagpenge efter dagpengelovens § 1, stk. 2, nr. 1 og 2, indbetaler dog kun det bidrag, der er fastsat efter § 15, stk. 1, sammenholdt med § 2 a og § 4 a, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Der indbetales ikke bidrag, når personen har valgt at få tillægspensionen udbetalt fra det 65. år eller senere.

Stk. 2. De nærmere regler for beregningen af bidraget fastsættes af bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension efter principperne i § 15 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 3. Lønmodtageren betaler 1/3 af bidraget, mens 2/3 betales af arbejdsgiveren eller, når der udbetales dagpenge efter §§ 4, 11 og 21, af kommunen. Ved udbetaling af dagpenge efter § 19 a betaler modtageren 1/3 af bidraget, mens 2/3 betales af kommunen.

Stk. 4. Det af kommunen beregnede lønmodtagerbidrag afrundes til nærmeste hele kronebeløb, jf. § 9, stk. 2. Kommunens andel af bidraget udgør det dobbelte heraf.

Stk. 5. Lønmodtagerens del af bidraget tilbageholdes ved dagpengeudbetalingen.

§ 30 b.

Kommunens indbetaling til Arbejdsmarkedets Tillægspension dækkes af et bidrag fra arbejdsgiveren. Kommunens udgifter til indbetaling efter § 30 a, stk. 3, afholdes af staten.

Stk. 2. Arbejdsgiverbidraget beregnes i forhold til antallet af lønmodtagere fra arbejdsgivere, der modtager dagpenge fra kommunen.

Stk. 3. Til dækning af arbejdsgiverens del af ATP-bidraget, jf. stk. 1, skal private arbejdsgivere, der er registreret efter merværdiafgiftsloven (momsloven) eller lov om afgift af lønsum m.v., betale finansieringsbidrag. Kravet om registrering gælder ikke for udenlandske virksomheder og virksomheder på Færøerne og i Grønland.

Stk. 4. Finansieringsbidraget skal indbetales til Arbejdsmarkedets Tillægspension, som forestår opkrævning og inddrivelse af finansieringsbidrag fra arbejdsgiverne.

Stk. 5. Finansieringsbidrag efter stk. 4 kan opkræves sammen med andre finansieringsbidrag, der af Arbejdsmarkedets Tillægspension opkræves fra arbejdsgiverne.

Stk. 6. Finansieringsbidrag, der skal opkræves efter stk. 4, og som er under 100 kr. i en betalingsperiode, bortfalder. Opkræves finansieringsbidrag sammen med andre finansieringsbidrag fra arbejdsgivere, jf. stk. 5, udgør bidraget i 1. pkt. summen af de samlede finansieringsbidrag.

Stk. 7. Finansieringsbidraget fra arbejdsgiverne efter stk. 1 og 3 fastsættes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra Arbejdsmarkedets Tillægspension. I finansieringsbidraget indgår administrationsomkostninger, herunder administrationsomkostninger til Arbejdsmarkedets Tillægspension. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om finansieringsbidragets størrelse.

Stk. 8. Finansieringsbidraget beregnes af Arbejdsmarkedets Tillægspension på grundlag af de samlede bidrag, som Arbejdsmarkedets Tillægspension har modtaget fra arbejdsgiveren i en forudgående periode, hvis længde svarer til den periode, som betaling af finansieringsbi-

drag vedrører. Bidraget udgør årligt det af beskæftigelsesministeren fastsatte finansieringsbidrag, for hver gang arbejdsgiveren indbetaler et beløb, der svarer til årsbidraget efter § 15, stk. 1, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 9. Arbejdsmarkedets Tillægspension kan indhente de oplysninger hos skattemyndigheder og andre offentlige myndigheder om den pågældende arbejdsgiver, som er nødvendige for at varetage opkrævningen og inddrivelsen af skyldige finansieringsbidrag, renter og ekspeditionsgebyr, herunder oplysninger om indkomst- og formueforhold. Til brug ved beregning, opkrævning og behandling af finansieringsbidrag er der i nødvendigt omfang adgang til oplysninger i Arbejdsmarkedets Tillægspensions registre.

Stk. 10. Sker indbetaling af finansieringsbidrag ikke rettidigt, skal arbejdsgiveren betale renter af finansieringsbidraget med 1 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdagen.

Stk. 11. Arbejdsmarkedets Tillægspension har udpantningsret for finansieringsbidrag, renter og ekspeditionsgebyr.

Stk. 12. Krav på finansieringsbidrag forældes efter reglerne i lov nr. 274 af 22. december 1908 om forældelse af visse fordringer.

Stk. 13. Afgørelser om finansieringsbidragspligt og finansieringsbidrag, herunder beregning og opkrævning, kan inden for en frist af 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt, indbringes for Ankenævnet for Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. § 28 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 14. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med Arbejdsmarkedets Tillægspension nærmere regler om beregningsperioder og indbetaling af finansieringsbidrag m.v., herunder om forfaldstid og frist for arbejdsgiverens indbetaling. Det kan ved disse regler bestemmes, at Arbejdsmarkedets Tillægspension kan give henstand med indbetaling, opkræve et ekspeditionsgebyr ved påkrav på grund af manglende betaling samt eftergive finansieringsbidrag, renter og eventuelle ekspeditionsgebyrer.

§ 30 c.

Ved udbetaling af dagpenge efter denne lov til lønmodtagere indbetales en særlig pensions-opsparing, der udgør det i § 17 f, stk. 3, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension fastsatte.

Stk. 2. Kommunen eller arbejdsgiveren fratrækker opsparingen af de beregnede dagpenge med henblik på indbetaling af beløbet til Arbejdsmarkedets Tillægspension efter hvert kvartals udløb. Hver beløbsandel for en uge nedrundes til nærmeste hele kronebeløb.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter indstilling fra bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension nærmere regler om indbetaling af beløbet efter stk. 1 og 2 samt om indberetning herom til Arbejdsmarkedets Tillægspension, herunder at beløb tilbageholdt af arbejdsgivere betragtes som, indbetales og indberettes sammen med bidrag efter § 30 a, stk. 1.

Stk. 4. Indbetales opsparingsbeløb ikke rettidigt, gælder de i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension § 17, stk. 2-5 og 7, fastsatte regler.

KAPITEL 12

KLAGEADGANG M.V.

§ 31.

Kommunen træffer afgørelse om retten til dagpenge. Hvis en arbejdsgiver helt eller delvis undlader at udbetale dagpenge og kommunen skønner, at dette er urettiligt, udbetaler kommunen forskud på dagpengene, herunder bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension, og underretter arbejdsgiveren herom.

Stk. 2. Når kommunen har udbetalt forskud efter stk. 1, skal arbejdsgiveren refundere forskuddet inden 4 uger efter, at underretning herom er modtaget. Beløbet kan ved indeholdelse i løn m.v. inddrives efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter i kildeskatteloven.

§ 32.

Kommunens afgørelse kan indbringes for det sociale nævn, jf. kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 2. Hvis det sociale nævn eller Den Sociale Ankestyrelse træffer afgørelse om, at arbejdsgiveren har pligt til at yde dagpenge, når kommunen har udbetalt forskud efter § 31, stk. 1, skal arbejdsgiveren refundere forskuddet inden 4 uger efter, at underretning herom er modtaget. Beløbet kan ved indeholdelse i løn m.v. inddrives efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter i kildeskatteloven.

§ 33. (Ophævet).

§ 34. (Ophævet).

KAPITEL 13

ADMINISTRATION M.V.

§ 35. (Ophævet).

§ 36.

Kriminalforsorgen underretter kommunen, såfremt en dagpengemodtager undergives strafafsoning eller andre frihedsberøvende foranstaltninger, herunder varetægtsfængsling.

§ 37.

Personer, der modtager ydelser efter denne lov, skal underrette arbejdsgiveren om forandringer i deres forhold eller andre omstændigheder, der kan medføre ændring i eller bortfald af dagpengene, herunder arbejdsgiverens mulighed for at kunne modtage refusion.

Stk. 2. En person, der har tilsidesat sin oplysningspligt efter stk. 1 eller efter § 11 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område eller i øvrigt mod bedre vidende uberettiget har modtaget ydelser efter denne lov, skal tilbagebetale det beløb, der er modtaget med urette.

Stk. 3. Inddrivelsen sker efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter.

Stk. 4. Krav på tilbagebetaling af for meget udbetalte ydelser efter denne lov kan modregnes i ydelser efter loven, i delpension og i social pension.

§ 38.

Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

§ 39.

Krav på ydelser efter denne lov kan ikke gøres til genstand for udlæg eller anden retsforfølgning, medmindre der er forløbet 3 måneder fra den dag, hvor ydelsen kunne kræves udbetalt. Aftaler om sådanne krav er ugyldige.

Stk. 2. Hvis en person modtager dagpenge fra kommunen, jf. §§ 4, 10, 21 og 26, som følge af en lidelse forvoldt af en ansvarlig skadevolder, kan kommunen gøre regreskrav gældende for de udbetalte dagpenge, i det omfang de erstatningsretlige betingelser herfor er opfyldt.

Stk. 3. Forsikrings-selskaber har pligt til at orientere skadelidtes opholdskommune, når der udbetales erstatning til den pågældende som følge af en personskade.

§ 40.

Beskæftigelsesministeren fastsætter særlige regler om dagpenge til søfarende.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, i hvilket omfang der kan ydes dagpenge under ophold eller ved bopæl i udlandet, herunder regler for gennemførelse af opfølgning i sygedagpengesager.

§ 40 a.

Beskæftigelsesrådet, jf. § 29 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, er rådgivende for beskæftigelsesministeren i spørgsmål om ydelser efter denne lov.

§ 41.

Efter overenskomster med andre stater kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om fravigelse af bestemmelser om indtægt og beregningsperioder.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter bestemmelser om fravigelse af lovens regler i det omfang, det er nødvendigt for anvendelse af De Europæiske Fællesskabers forordninger om social sikring for arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om rådgivning, vejledning og anden bistand til kommunerne i forbindelse med gennemførelse af opfølgningen over for sygemeldte, der modtager dagpenge under ophold eller ved bopæl i udlandet.

KAPITEL 14

FORSØGSORDNINGER

§ 41 a.

Beskæftigelsesministeren kan efter aftale med en kommune tillade, at der bliver lavet forsøgsordninger, herunder forsøgsordninger med digital administration, der fraviger reglerne i §§ 6, 7, 20, 24, 26, 27 og 28.

KAPITEL 15

IKRAFTTRÆDELSE OG OVERGANGSBESTEMMELSER

§ 42.

Loven træder i kraft den 2. april 1990. Samtidig ophæves lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbeholdtgørelse nr. 205 af 28. marts 1989. Med virkning fra den 1. januar 1990 ophæves lov nr. 271 af 3. maj 1989.

Stk. 2. Ved fravær på grund af sygdom finder loven anvendelse på tilfælde, hvor første hele fraværsdag er den 2. april 1990 eller senere. Ved fravær på grund af barsel eller adoption finder loven anvendelse på tilfælde, hvor fødslen eller modtagelsen af barnet finder sted den 2. april 1990 eller senere. I tilfælde, hvor en sikret opnår ret til dagpenge i ét arbejdsforhold før lovens ikrafttræden og senere under samme fraværsperiode bliver berettiget til dagpenge i et andet arbejdsforhold eller ved selvstændig erhvervsvirksomhed fra et tidspunkt efter lovens ikrafttræden, anvendes de hidtil gældende regler for hele fraværsperioden.

Stk. 3. § 22 har dog virkning for sygdomstilfælde, der er indtrådt den 1. oktober 1989 eller senere. Ved optælling til varighedsbegrænsning medregnes for perioder, der ligger før den 2. april 1990, kun de dage, der efter de hidtil gældende regler blev medregnet ved varighedsbegrænsningen. For sygdomstilfælde, der er indtrådt før den 1. oktober 1989, ophører dagpengeretten senest den 30. september 1990, såfremt betingelserne i lovens § 22 i øvrigt er opfyldt.

Stk. 4. For personer, der tilmelder sig den frivillige sikring efter kapitel 8 i indtil 3 måneder efter lovens ikrafttræden, indtræder retten til dagpenge 3 måneder efter, at der er fremsat anmodning om optagelse i forsikringsordningen.

Stk. 5. § 16 har virkning fra den 2. april 1990, uanset om fødslen eller modtagelsen af barnet har fundet sted før den 2. april 1990.

Stk. 6. Personer, der ved lovens ikrafttræden har ret til at modtage dagpenge før fødslen under fravær på grund af graviditet, vil i den resterende del af fraværsperioden være berettiget til at modtage dagpenge med mindst samme beløb pr. uge som i tiden inden lovens ikrafttræden.

Stk. 7. Ved beregningen af beskæftigelsesperioder efter §§ 3, 4, 10, stk. 2, og 17 medregnes beskæftigelse, der ligger før lovens ikrafttræden.

Stk. 8. § 32 får virkning for afgørelser, der er truffet efter denne lov. Afgørelser vedrørende fravær, hvor første hele fraværsdag er før lovens ikrafttræden, træffes efter de hidtil gældende bestemmelser.

Stk. 9. Det Dagpengeudvalg, der er nedsat efter de hidtil gældende regler, fortsætter funktionsperioden ud. Det kommunale medlem udpeges for den resterende funktionsperiode.

Stk. 10. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter de hidtil gældende regler en procentsats for reguleringen af de årlige dagpengegivende indtægter efter indkomstudviklingen for personer, der modtager dagpenge efter de hidtil gældende regler.

§ 43.

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 141 af 25. marts 2002, der ændrer §§ 13, 14, 15, stk. 2 og 3, 16, stk. 2, 16 a og 19 (Udvidelse af barselorloven og ændring af børnepasningsorloven), indeholder følgende ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelse:

§ 4

Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. Loven har virkning fra 1. januar 2002.

Stk. 2. Lov om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011.

§ 5

Stk. 1. Forældre i forhold til egne børn, der er født efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, er fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Endvidere er forældre i forhold til adoptivbørn, der er modtaget efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2. Forældre efter stk. 1, 1. pkt., kan dog inden den 1. juni 2002 i stedet vælge begge at blive omfattet af denne lov ved at give skriftlig meddelelse herom til arbejdsformidlingen. Tilsvarende gælder for forældre efter stk. 1, 2. pkt., hvor de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

Stk. 3. Forældre, der overgår til den udvidede barselorlov efter stk. 2, får modregnet afholdt børnepasningsorlov forholdsmæssigt i forældreorloven.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om overgang fra børnepasningsorlov til barselorlov og modregning af perioder med børnepasningsorlov.

Stk. 5. For børn født før den 1. januar 2002 finder de hidtil gældende regler om barselorlov i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. samt lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel fortsat anvendelse.

Lov nr. 249 af 8. maj 2002, der ændrer § 30 b (Opkrævning af finansieringsbidrag fra private arbejdsgivere) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 6

Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Stk. 2. Loven har virkning fra den 1. januar 2002 og gælder første gang for de finansieringsbidrag, der opkræves på grundlag af ATP-bidrag, der modtages efter den 22. februar 2002.

Lov nr. 360 af 6. juni 2002, der ændrer § 30 a, stk. 1 (Forenkling af arbejdsgivers betaling af ATP af sygedagpenge), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2002.

Lov nr. 1032 af 17. december 2002, der ændrer § 30 b (Bortfald af ATP-kompensationsordningen), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 7

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2003 og har virkning første gang for de kompensationsbeløb, der skulle have været udbetalt på grundlag af ATP-bidrag, der er modtaget i perioden 23. februar - 22. maj 2003.

Stk. 2. ATP's Ankenævn kan efter de hidtidige regler behandle sager om beregning og udbetaling af kompensationsbeløb efter § 17 a.

Lov nr. 1033 af 17. december 2002, der ændrer § 17, stk. 1 (Lempelse af beskæftigelseskravet), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2003, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Loven har virkning fra den 27. marts 2002. Der kan dog kun udbetales dagpenge, i det omfang de personer, der får ret til dagpenge i perioden fra den 27. marts 2002 til den 1. januar 2003, ikke i denne periode har modtaget en anden offentlig forsørgelsesydelse eller

har haft en arbejdsindtægt. Dagpenge udbetales af kommunen efter anmodning, som skal være indgivet inden den 1. april 2003.

Lov nr. 372 af 28. maj 2003, der ændrer § 41 a (Ændring af forsøgsbestemmelse med henblik på forsøg med digital administration), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Lov nr. 417 af 10. juni 2003, der ændrer §§ 1, stk. 3, 4, stk. 1, 9, stk. 3 og 4, og 25, stk. 2 og indsætter § 40 a (Loft over kontanthjælpen, hjælp til unge og forsørgere, flytning af reglerne om aktive tilbud m.v.), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 9

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2003.

Stk. 2-6. - - - - -

Lov nr. 1153 af 19. december 2003, der indsætter § 18 a (Optjening af ferieydelse under barselorlov) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2004.

Lov nr. 1201 af 27. december 2003, der ændrer § 27 (Egenbetaling for private arbejdsgivere), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2004.

Lov nr. 282 af 26. april 2004, der ændrer §§ 40, stk. 2 og 41 (Hjælp til personer med visse former for opholdsret og opfølgning i sygedagpengesager i udlandet), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 3

Loven træder i kraft den 1. maj 2004.

Beskæftigelsesministeriet, den 28. oktober 2004

Claus Hjort Frederiksen /Lise Fangel

Lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel

(Forbedring af reglerne for pasning af alvorligt syge børn)

LOV nr 1424 af 22/12/2004 (Gældende)

Senere ændringer til forskriften

FORSKRIFTENS FULDE TEKST

Lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel

(Forbedring af reglerne for pasning af alvorligt syge børn)

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt: Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

§ 1

I lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbekendtgørelse nr. 1047 af 28. oktober 2004, foretages følgende ændringer:

1. I § 19 a, stk. 1 og 6, ændres »14 år« til: »18 år«.
2. I § 19 a, stk. 2 og 3, ændres »25 dage« til: »12 dage«.
3. I § 19 a, stk. 6, ændres »Beskæftigelsesministeren« til: »Familie- og forbrugerministeren«.

§ 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2005 og har virkning for ansøgninger, der indgives efter den 1. januar 2005, selv om sygdommen er indtruffet inden lovens ikrafttræden

Givet på Marselisborg Slot, den 22. december 2004

Under Vor Kongelige Hånd og Segl

MARGRETHE R. /Henriette Kjær

Lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel

(Adoptionssøgendes ret til dagpenge før modtagelsen af barnet)

LOV nr 1425 af 22/12/2004 (Gældende)

Senere ændringer til forskriften

FORSKRIFTENS FULDE TEKST

Lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel

(Adoptionssøgendes ret til dagpenge før modtagelsen af barnet)

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde
Danmarks Dronning, gør vitterligt: Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

§ 1

I lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbe-
kendtgørelse nr. 1047 af 28. oktober 2004, foretages
følgende ændringer:

1. I § 14, stk. 1, ændres »stk. 4 og 5« til: »stk. 6 og 7«.
2. I § 14 indsættes efter stk. 1 som nye stykker:

»**Stk. 2.** Til kommende adoptanter, der opholder sig i udlandet for at modtage et barn, ydes dagpenge i op til 4 uger før modtagelse af barnet. Retten til dagpenge efter 1. pkt. kan forlænges i op til 4 uger, hvis opholdet i udlandet før modtagelsen af barnet bliver længere end 4 uger af årsager, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant.

Stk. 3. Til kommende adoptanter, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark, ydes dagpenge i op til 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptanternes hjem. Det er en forudsætning for dagpenge, at adoptanterne af henyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig, inden modtagelsen. Retten til dagpenge efter 1. pkt. kan forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant.«

Stk. 2-9 bliver herefter stk. 4-11.

3. I § 14, stk. 2, der bliver stk. 4, ændres »stk. 3« til: »stk. 5«.
4. I § 14, stk. 4, der bliver stk. 6, ændres »stk. 2 og 3« til: »stk. 4 og 5«.
5. I § 14, stk. 5, der bliver stk. 7, ændres »stk. 2, 2. pkt.,« to steder til: »stk. 4, 2. pkt.,«.
6. I § 14, stk. 6, der bliver stk. 8, ændres »stk. 3« til: »stk. 5«.
7. I § 14, stk. 7, der bliver stk. 9, ændres »stk. 3« til: »stk. 5«.
8. I § 14, stk. 9, der bliver stk. 11, ændres »Beskæftigelsesministeren« til: »Ministeren for familie- og forbrugeranliggender«.
9. § 14, stk. 9, der bliver stk. 11, ændres »stk. 4-7« til: »stk. 6-9«.
10. I § 15, stk. 2, ændres »§ 14, stk. 2« til: »§ 14, stk. 4«.
11. I § 18 a, stk. 1, ændres »§ 14, stk. 2, 1. pkt.,« til: »§ 14, stk. 4, 1. pkt.,«.

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2005.

Stk. 2. Kommende adoptanter, der opholder sig i udlandet den 1. januar 2005 for at modtage et barn, har ret til dagpenge med virkning fra den 1. januar 2005.

Givet på Marselisborg Slot, den 22. december 2004

Under Vor Kongelige Hånd og Segl

MARGRETHE R.

/Henriette Kjær

Uddrag af lov om ændring af lov om social pension og andre love

(Ophør af udbetaling af social pension og andre ydelser ved unddragelse af strafforfølgning eller straffuldbyrdelse)

LOV nr 327 af 18/05/2005 (Gældende)

Senere ændringer til forskriften

LBK Nr. 628 af 23/06/2005

LBK Nr. 759 af 02/08/2005

LBK Nr. 760 af 02/08/2005

FORSKRIFTENS FULDE TEKST

Lov om ændring af lov om social pension og andre love

(Ophør af udbetaling af social pension og andre ydelser ved unddragelse af strafforfølgning eller straffuldbyrdelse)

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt: Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

§ 6

I lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 1047 af 28. oktober 2004, som ændret senest ved lov nr. 1425 af 22. december 2004, foretages følgende ændringer:

1. § 36 affattes således:
»§ 36. Udbetalingen af dagpenge ophører for en person, som efter domstolsafgørelse eller administrativ afgørelse er frihedsberøvet. Udføres der under frihedsberøvelsen arbejde på det almindelige arbejds- marked med tilladelse fra kriminalforsorgen, er der dog ret til dagpenge efter de almindelige regler.

Stk. 2. Kriminalforsorgen skal underrette kommunen, hvis en dagpengemodtager undergives strafafsoning eller andre frihedsberøvende foranstaltninger, herunder varetægtsfængsling.«

2. Efter § 36 indsættes: »§ 36 a. Dagpengeudbetalin- gen ophører for en person, som bevidst unddrager sig strafforfølgning her i landet i tilfælde, hvor

- 1) den pågældende er varetægtsfængslet,
- 2) politiet eftersøger den pågældende med henblik på varetægtsfængsling eller
- 3) der foreligger en varetægtsfængslingskendelse.

Stk. 2. Dagpengeudbetalingen ophører endvidere for en person, som bevidst unddrager sig straffuldbyrdelse her i landet, hvis den pågældende er idømt en ubetinget fængselsstraf eller anden strafferetlig retsfølge, der inde- bærer eller giver mulighed for frihedsberøvelse.

Stk. 3. Når politiet eller kriminalforsorgen får formod- ning om, at en person, der bevidst unddrager sig straf- forfølgning, jf. stk. 1, eller straffuldbyrdelse, jf. stk. 2, samtidig modtager dagpenge, skal kommunen under- rettes om unddragelsen.

§ 36 b.

Efterfølges en strafforfølgning, jf. § 36 a, stk. 1, ikke af en domfældelse, udbetaler kommunen dagpenge for den periode, hvor personen var frihedsberøvet eller unddrog sig strafforfølgning. Dagpengene efterbetales dog ikke til afdødes bo, hvis personen afgår ved døden, inden der er afsagt dom i sagen.«

Uddrag af lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats med flere love
(Konsekvensrettelser som følge af kommunalreformen)

LOV nr 523 af 24/06/2005 (Gældende)

Senere ændringer til forskriften

FORSKRIFTENS FULDE TEKST

Lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats med flere love
(Konsekvensrettelser som følge af kommunalreformen)

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt: Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

§ 5

I lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 1047 af 28. oktober 2004, som ændret ved lov nr. 1424 af 22. december 2004, lov nr. 1425 af 22. december 2004 og § 6 i lov nr. 327 af 18. maj 2005, fore- tages følgende ændringer:

1. I § 24, stk. 1 og 2, ændres »arbejdsformidlingen« til: »staten i jobcenteret«.
2. I § 27, stk. 4, nr. 2, ændres »§ 26« til: »§ 37«.
3. § 32, stk. 1, affattes således: »Kommunens afgørelse kan indbringes for beskæftigelsesankenævnet, jf. kapitel 8 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats. Klagen behandles efter reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og admi- nistration på det sociale område.«
4. I § 32, stk. 2, ændres »det sociale nævn eller Den Sociale Ankestyrelse« til: »beskæftigelsesankenæv- net eller Ankestyrelsen«.

Bilag 8: Bekendtgørelse om orlov til børnepasning

BEK nr 157 af 20/03/2002 (Gældende)
Lovgivning som forskriften vedrører

LBK Nr 193 af 20/10/2004
Senere ændringer til forskriften

BEK Nr. 678. af 23/06/2004

Oversigt (indholdsfortegnelse)

Kapitel 1 - Betingelser for orlov
Kapitel 2 - Orlovsydelsen
Kapitel 3 - Forhold under orloven
Kapitel 4 - Administration
Kapitel 5 - Oplysningspligt m.v.
Kapitel 6 - Klageadgang
Kapitel 7 - Øvrige bestemmelser
Kapitel 8 - Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

FORSKRIFTENS FULDE TEKST

Bekendtgørelse om orlov til børnepasning

I medfør af § 2, stk. 2 og 3, § 8, stk. 4, § 13, stk. 2, § 16, stk. 10, § 18, stk. 5, 7 og 8, i lov nr. 402 af 31. maj 2000 om børnepasningsorlov, som ændret ved lov nr. 440 af 7. juni 2001, lov nr. 446 af 7. juni 2001 og lov nr. 141 af 25. marts 2002 fastsættes efter bemyndigelse fra beskæftigelsesministeren:

KAPITEL 1

BETINGELSER FOR ORLOV

Generelt

§ 1.

Personer med børn i alderen 0 til og med 8 år kan opnå orlov til at passe egne børn, jf. § 6, § 18, § 21 og § 22, jf. dog § 63.

Stk. 2. Lønmodtagere, selvstændige erhvervsdrivende, dagpengeberettigede ledige, kontanthjælps-modtagere og modtagere af ledighedsydelse kan opnå orlov til børnepasning, jf. § 7, § 19, § 20, § 21 og § 22. Børnepasningsorlov kan for beskæftigede lønmodtagere og ledige opnås som retsbaseret og/eller aftalebaseret orlov. For

selvstændige erhvervsdrivende kan der opnås børnepasningsorlov som retsbaseret orlov.

Stk. 3. Reglerne om børnepasningsorlov gælder ikke for indkaldte værnepligtige.

Stk. 4. Orlovsperioden for hvert barn kan højst udgøre 52 uger. Forældre kan afholde orlov hver for sig eller samtidig til det samme barn.

Stk. 5. Ved egne børn forstås børn, som orlovsansøgeren har forældremyndigheden over, herunder hvor forældremyndigheden er opnået ved adoption, eller adoptanten har modtaget barnet og opnået plejetilladelse med henblik på at opnå forældremyndigheden. Endvidere er børn, hvor orlovsansøgeren har anerkendt faderskabet, omfattet af begrebet.

§ 2.

Det er en betingelse for, at der kan udbetales ydelser under orlov til børnepasning, at orlovspersonen tilbringer orloven sammen med barnet.

Stk. 2. Det er ligeledes en betingelse for udbetaling af ydelser under orlov til børnepasning, at orlovspersonen ikke samtidig deltager i uddannelse, der har et ugentligt antal undervisningstimer på mindst 20 timer eller er normeret som heltidsundervisning efter ministerielt fastsatte regler eller er godkendt som en uddannelse, der berettiger til statens uddannelsesstøtte.

Stk. 3. Uanset stk. 1, vil der i tilfælde, hvor orlovspersonen ikke opholder sig sammen med barnet i perioder af op til 3 ugers varighed, fortsat kunne udbetales orlovsydelse, hvis fraværet må anses for et naturligt led i pasning af barnet, jf. tillige § 38, stk. 4.

Stk. 4. Arbejdsløshedskassen/kommunen kan træffe afgørelse om at undlade at udbetale orlovsydelse, sålænge orlovspersonen ikke tilbringer orloven sammen med barnet, jf. dog stk. 3, og sålænge orlovspersonen deltager i undervisning, jf. stk. 2. Stopper arbejdsløshedskassen/kommunen for udbetalingen af orlovsydelsen, skal dette meddeles Arbejdsformidlingen, jf. § 45, stk. 3.

§ 3.

Barnet må indtil det fyldte 3. år ikke benytte plads i offentligt dagtilbud i orlovsperioden, jf. dog stk. 3 og 5.

Stk. 2. Er barnet i alderen fra og med 3 år til og med 8 år, kan barnet højst benytte halvdagsplads i offentligt dagtilbud i orlovsperioden, jf. dog stk. 5.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 1, kan barnet i op til 2 uger umiddelbart før afslutningen af orlovsperioden benytte plads i offentligt dagtilbud med henblik på at lære dette at kende.

Stk. 4. Ved offentligt dagtilbud forstås de dagtilbud, der er fastsat bestemmelser om i lov om social service, lov om folkeskoler samt bekendtgørelse om tilskud m.v. til friskoler og private grundskoler m.v.

Stk. 5. Uanset bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan barnet benytte plads i offentligt dagtilbud, hvis kommunalbestyrelsen i henhold til § 40, stk. 2, nr. 1, i lov om social service inden eller under orloven træffer beslutning om, at barnet skal søge offentligt dagtilbud.

§ 4.

Orlov til børnepasning kan afholdes i udlandet.

§ 5.

Afgrænsningen mellem lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende sker for forsikrede efter regler i henhold til lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. og for ikke-forsikrede efter regler i henhold til lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Beskæftigede lønmodtagere (forsikrede og ikke-forsikrede)

§ 6.

Lønmodtagere har ret til orlov (retsbasert orlov) fra arbejdet til at passe egne børn i alderen 0 til og med 8 år i en sammenhængende periode på mindst 8 uger og højst 13 uger. Der er dog ret til orlov i mindst 8 uger og højst 26 uger, hvis barnet ikke er fyldt 1 år på tidspunktet for orlovens påbegyndelse. Der kan i henhold til bestemmelserne i § 9 ske overførsel af op til 5 ugers retsbaseret orlov til aftalebaseret orlov.

Stk. 2. Ud over den retsbaserede orlov efter stk. 1, har lønmodtagere adgang til at aftale orlov (aftalebaseret orlov) med arbejdsgiveren til at passe egne børn i alderen 0 til og med 8 år i sammenhængende perioder på mindst 8 uger.

Stk. 3. Orlovsadgangen efter stk. 1 og stk. 2 kan tilsammen højst udgøre 52 uger.

Stk. 4. Lønmodtageren har endvidere adgang til med arbejdsgiveren at aftale orlov for hele orlovsperioden.

Stk. 5. Lønmodtagere, der har ret til orlov efter stk. 1, kan anvende denne ret én gang til hvert barn inden for barnets første 8 leveår.

Stk. 6. Forældre til adoptivbørn, som påbegynder orloven inden udløbet af det første år efter barnets modtagelse i hjemmet, har ret til 26 ugers orlov, jf. stk. 1.

§ 7.

Det er en betingelse for, at lønmodtageren kan bevilges orlov, at kommunen har attesteret, at den orlovssøgende opfylder beskæftigelseskravet i kapitel 2, § 4, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2. Lønmodtagere, der opfylder beskæftigelseskravet i stk. 1, og som er på barselorlov, kan gå direkte fra barselorlov til børnepasningsorlov, uanset at lønmodtageren ikke opholder sig i Danmark ved orlovens start.

§ 8.

En lønmodtager, der ønsker at udnytte retten efter § 6, stk. 1 skal give meddelelse herom til arbejdsgiveren med 4 ugers varsel, jf. dog stk. 2 og 3. Ved varslingen af

orloven skal det angives i hvor mange uger, der ønskes orlov. Varslet kan tidligst afgives efter 3 måneders ansættelse i ansættelsesforholdet.

Stk. 2. Ved ansættelsesforhold omfattet af kollektiv overenskomst kan det i stk. 1 nævnte varsel fraviges ved aftale mellem de berørte organisationer. I øvrige ansættelsesforhold kan varslet fraviges ved individuel aftale. Varslet kan højst udgøre arbejdsgiverens opsigelsesvarsel, dog mindst 2 uger og højst 26 uger.

Stk. 3. Hvis børnepasningsorlov ønskes i direkte forlængelse af barselorlov, kan det aftalte varsel i stk. 2 ikke overstige 16 uger.

§ 9.

Hvis der ønskes et mindre antal retsbaserede orlovsuger end det højst opnåelige efter § 6, stk. 1, kan op til 5 af de fravalgte uger overføres til den aftalebaserede orlov efter § 6, stk. 2.

Stk. 2. Yderligere fravalgte uger af den retsbaserede orlov ud over de 5 uger i stk. 1 falder bort og kan ikke anvendes senere.

Stk. 3. Lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale et tidligere tidspunkt for tilbagevenden til arbejdspladsen. I så fald vil den del af de varslede, men ikke anvendte, retsbaserede orlovsuger falde bort og ikke senere kunne anvendes.

§ 10.

En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til orlov, udnytter retten til orlov eller har været fraværende på grund af orlov efter § 6, stk. 1.

Stk. 2. Såfremt afskedigelse finder sted efter, at lønmodtageren har fremsat krav om orlov, under orloven eller i umiddelbar tilknytning til lønmodtagerens tilbagevenden til arbejdspladsen efter orlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i forhold omfattet af stk. 1.

Stk. 3. Sker der afskedigelse af en lønmodtager, der har udnyttet retten til orlov, på et senere tidspunkt i ansættelsesforholdet end i umiddelbar tilknytning til lønmodtagerens tilbagevenden til arbejdspladsen efter orlov, jf. stk. 2, og påviser lønmodtageren faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er begrundet i forhold omfattet af stk. 1, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i forhold omfattet af stk. 1.

Stk. 4. For lønmodtagere, der er omfattet af § 8, stk. 1, indtræder beskyttelsen i henhold til stk. 2 tidligst 4 uger før, varslet skal afgives. For lønmodtagere, der er omfattet af § 8, stk. 2 og 3, aftales, hvornår beskyttelsen indtræder. Den kan dog senest indtræde 4 uger før varsel skal afgives, og den samlede beskyttelse før orlov kan højst udgøre 30 uger.

Stk. 5. Afskediges en lønmodtager i strid med stk. 1, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Godtgørelsen, der ikke kan overstige 26 ugers løn, fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 6. Stk. 5 finder tilsvarende anvendelse, hvor beskyttelse mod afskedigelse følger af kollektiv overenskomst, men hvor der i overenskomsten enten ikke gives den pågældende adgang til godtgørelse, eller der i overenskomsten gives adgang til en godtgørelse, der er mindre end den i stk. 5 nævnte. Kravet behandles ad fagretlig vej.

§ 11.

Arbejdsgiveren kan udsætte den varslede retsbaserede orlov i henhold til § 6, stk. 1, i indtil 26 uger, hvis arbejdsgiveren kan godtgøre, at Arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft på det pågældende område, ikke kan formidle erstatningsarbejdskraft, som kan begynde arbejdet ved orlovens begyndelse, eller hvis arbejdsgiveren ikke ønsker at ansætte den formidlede arbejdskraft, jf. dog stk. 2 og 3. Arbejdsgiveren skal rette henvendelse til Arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft, med anmodning om formidling af arbejdskraft senest seks arbejdsdage inden meddelelse om udsættelse af den varslede orlov skal afgives til lønmodtageren, jf. § 12, stk. 1.

Stk. 2. Arbejdsgiveren kan ikke udsætte orloven, hvis Arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft, har formidlet mindst tre personer med de kvalifikationer, som arbejdsgiveren har opstillet, jf. § 14.

Stk. 3. Arbejdsgiveren kan ikke udsætte en orlov, der er varslet til afholdelse i forlængelse af barselorlov.

Stk. 4. Udsættes den varslede orlov af arbejdsgiveren, er lønmodtageren udover de i § 10, stk. 2, 3 og 4, nævnte perioder, beskyttet mod afskedigelse på grund af orlov i den periode, hvor orloven er udsat.

§ 12.

Arbejdsgiveren giver lønmodtageren og Arbejdsformidlingen meddelelse om udsættelsen senest 14 dage, inden orloven skal begyndes. Hvis arbejdsgiveren og lønmodtageren har aftalt et kortere varsel end 4 uger, jf. § 8, stk. 2, aftales, hvornår meddelelse om udsættelse skal ske.

Stk. 2. Arbejdsformidlingen kan i henhold til § 6, stk. 1 tidligst godkende orlov med orlovsydelse 14 dage inden orlovens begyndelsestidspunkt, jf. stk. 1, medmindre arbejdsgiveren over for lønmodtageren og Arbejdsformidlingen har erklæret, at orlovens begyndelsestidspunkt ikke vil blive søgt udsat, eller hvis Arbejdsformidlingen kan konstatere, at der ikke kan ske udsættelse, jf. § 11, stk. 2 og 3.

§ 13.

Arbejdsgiveren skal samtidig med meddelelsen om udsættelsen, jf. § 12, stk. 1, oplyse, hvor lang tid arbejdsgiveren ønsker orloven udsat inden for de 26 uger.

Stk. 2. Hvis den varslede orlov udsættes, godkender Arbejdsformidlingen ansøgningen til den ændrede begyndelsesdato, medmindre lønmodtageren har meddelt arbejdsgiveren, at orlov ikke længere ønskes.

§ 14.

Kvalifikationskravene, der opstilles til erstatningsarbejdskraften, skal være konkretiserede i forhold til stillingens indhold, således at en formidling kan foretages.

Stk. 2. Opstilling af kvalifikationskrav kan ske i et samarbejde mellem arbejdsgiveren og Arbejdsformidlingen.

§ 15.

Når lønmodtageren indgår aftale med arbejdsgiveren om orlov til børnepasning, jf. § 6, stk. 2 og 4 skal aftalen være skriftlig og indeholde nærmere vilkår for tilbagevenden til arbejdspladsen. Ved orlovens ophør har lønmodtageren ret til at vende tilbage til den samme eller hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet.

§ 16.

I tilfælde, hvor arbejdsgiveren beslutter at besætte den ledige stilling i orlovsperioden, kan Arbejdsformidlingen bistå med formidling af arbejdskraft, herunder formidling af ledige med tilskud efter reglerne herom i lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik og lov om en aktiv socialpolitik. Er den, der ansættes i orlovsstillingen, et

ledigt dagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse, kan pågældende forud for orloven ansættes i en oplæringsperiode, hvorunder der kan udbetales uddannelsesgodtgørelse eller tilskud efter lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik.

§ 17.

Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til § 6, stk. 1 og 6, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

Selvstændige erhvervsdrivende (forsikrede og ikke-forsikrede)

§ 18.

Selvstændige erhvervsdrivende har ret til orlov til at passe egne børn i alderen 0 til og med 8 år i sammenhængende perioder af en varighed på mindst 13 uger. Den samlede orlovsperiode kan højst udgøre 52 uger.

§ 19.

Det er en betingelse for, at en selvstændig erhvervsdrivende kan bevilges orlov, at kommunen har attesteret, at den orlovssøgende opfylder beskæftigelseskravet i kapitel 6, § 10, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2. Selvstændige erhvervsdrivende, der opfylder beskæftigelseskravet i stk. 1, og som er på barselorlov, kan gå direkte fra barselorlov til børnepasningsorlov, uanset at den selvstændige erhvervsdrivende ikke opholder sig i Danmark ved orlovens start.

§ 20.

En forsikret selvstændig erhvervsdrivende skal skriftligt erklære over for arbejdsløshedskassen at ville ophøre med sit arbejde i virksomheden i hele orlovsperioden. Endvidere skal den selvstændige erhvervsdrivende over for arbejdsløshedskassen sandsynliggøre, at det er muligt at ophøre med arbejdet i virksomheden i hele orlovsperioden eller dokumentere, at der ansættes en afløser i hele orlovsperioden.

Stk. 2. For så vidt angår ikke-forsikrede selvstændige erhvervsdrivende gælder tilsvarende krav om dokumentation over for kommunen, jf. stk. 1.

Ledige (forsikrede), kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse (forsikrede og ikke-forsikrede)

§ 21.

Personer, der ved orlovens start er berettiget til ydelse ved ledighed efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.,

har ret til orlov til at passe egne børn i alderen 0 til og med 8 år i en sammenhængende periode på 13 uger. Der er dog ret til orlov i op til 26 uger, hvis barnet ikke er fyldt 1 år på tidspunktet for orlovens begyndelse.

Stk. 2. Ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse, der er på barselsorlov, kan gå direkte fra barselsorlov til børnepasningsorlov, uanset at de ledige ikke opholder sig i Danmark ved orlovens start. Det er ikke en betingelse, at de ledige tilmelder sig som ledige hos Arbejdsformidlingen i forbindelse med overgangen fra barselsorlov til børnepasningsorlov.

Stk. 3. Forældre til adoptivbørn, som påbegynder orloven inden udløbet af det første år efter barnets modtagelse i hjemmet, har ret til 26 ugers orlov.

§ 22.

Personer, der modtager kontanthjælp eller ledighedsydelse efter lov om en aktiv socialpolitik, og som opfylder betingelserne i kapitel 1 eller kapitel 3 i Socialministeriets bekendtgørelse om orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse samt om fradrag i orlovsydelse, der udbetales af kommunerne, har tilsvarende ret til orlov til børnepasning, som nævnt i § 21, stk. 1 og 3.

Stk. 2. Personafgrænsningen af kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse, der kan få orlov til børnepasning, foretages af Socialministeriet, jf. Socialministeriets bekendtgørelse om orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse samt om fradrag i orlovsydelse, der udbetales af kommunerne.

§ 23.

For ledige, kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse, som ønsker børnepasningsorlov ud over de i § 21, nævnte perioder, foretager Arbejdsformidlingen på baggrund af retningslinier fastsat i det regionale arbejdsmarkedsråd en konkret vurdering af, om der under hensyntagen til arbejdsmarkedets behov kan bevilges yderligere orlov.

KAPITEL 2

ORLOVSYDELSEN

Orlovsydelsens størrelse

Medlemmer af en arbejdsløshedskasse

§ 24.

Orlovsydelsen til fuldtidsforsikrede lønmodtagere, der i de sidste 10 uger før orloven i gennemsnit har været ansat mindst 24 timer ugentlig, udgør et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for fuldtidsforsikrede, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Har lønmodtageren ikke været ansat til en fast ugentlig arbejdstid, eller dokumenterer lønmodtageren at have arbejdet i flere timer end svarende til ansættelsen, skal det faktiske timetal (løntimer) i gennemsnit være mindst 24 timer ugentlig.

Stk. 2. Orlovsydelsen til fuldtidsforsikrede lønmodtagere, der i løbet af 10-ugers-perioden forud for orlovens start har modtaget supplerende dagpenge, udgør et beløb, der svarer til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for fuldtidsforsikrede, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., uanset om beskæftigelseskravet i stk. 1 er opfyldt.

Stk. 3. Orlovsydelsen til deltidsforsikrede lønmodtagere og til fuldtidsforsikrede lønmodtagere, der ikke opfylder det i stk. 1 nævnte beskæftigelseskrav, udgør et beløb, der svarer til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for deltidsforsikrede, jf. § 70 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

§ 25.

Orlovsydelsen til selvstændige erhvervsdrivende udbetales i forhold til beskæftigelsen i den selvstændige virksomhed forud for orloven som enten fuldtids- eller deltidsbeskæftigede. En selvstændig erhvervsdrivende anses for at være fuldtidsbeskæftiget, såfremt vedkommende de sidste 10 uger forud for orlovens begyndelse i gennemsnit har været beskæftiget i virksomheden i mindst 30 timer om ugen. I alle andre tilfælde anses den selvstændige erhvervsdrivende for at være deltidsbeskæftiget.

Stk. 2. Orlovsydelsen til fuldtidsbeskæftigede udgør et beløb, der svarer til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for fuldtidsforsikrede, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 3. Orlovsydelsen til deltidsbeskæftigede udgør et beløb, der svarer til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpenge-

nes højeste beløb for deltidsforsikrede, jf. § 70 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

§ 26.

Orlovsydelsen til fuldtidsforsikrede ledige udgør et beløb, der svarer til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for fuldtidsforsikrede, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 2. Orlovsydelsen til deltidsforsikrede ledige udgør et beløb, der svarer til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for deltidsforsikrede, jf. § 70 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

§ 27.

Orlovsydelsen til forsikrede kontanthjælpsmodtagere svarer til den kontanthjælp, som kontanthjælpsmodtagere på orlov er berettigede til, dog maksimalt 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Orlovsydelsen udbetales af kommunen.

Stk. 2. Orlovsydelsen til forsikrede modtagere af ledighedsydelse svarer til den ledighedsydelse, som pågældende er berettiget til, dog maksimalt 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Orlovsydelsen udbetales af kommunen.

Ikke-forsikrede personer

§ 28.

Orlovsydelsen til ikke-forsikrede lønmodtagere og ikke-forsikrede selvstændige erhvervsdrivende udbetales i forhold til beskæftigelsen i 10-ugers-perioden forud for orloven som enten fuldtids- eller deltidsbeskæftiget, jf. stk. 2 og 3.

Stk. 2. Orlovsydelsen til fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere og fuldtidsbeskæftigede selvstændige erhvervsdrivende udgør et beløb, der svarer til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for fuldtidsforsikrede, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Der er tale om lønarbejde på fuld tid, hvis lønmodtageren er ansat med mindst 30 timer om ugen i gennemsnit i hele 10-ugers-perioden. Er lønmodtageren ikke ansat til en fast ugentlig arbejdstid, eller dokumenterer lønmodtageren at have arbejdet i flere timer i perioden end svarende til ansættelsen, lægges det faktiske timetal til grund. En selvstændig erhvervsdrivende anses for at være fuldtidsbeskæftiget, hvis vedkommende i 10-ugers-perioden har været beskæftiget i mindst 30 timer om ugen i gennemsnit.

Stk. 3. Orlovsydelsen til deltidsbeskæftigede lønmodtagere og deltidsbeskæftigede selvstændige erhvervsdrivende udgør et beløb, der svarer til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for deltidsforsikrede, jf. § 70 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 4. Orlovsydelsen til ikke-forsikrede kontanthjælpsmodtagere svarer til den kontanthjælp, som kontanthjælpsmodtageren på orlov er berettiget til, dog maksimalt 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 5. Orlovsydelsen til ikke-forsikrede modtagere af ledighedsydelse svarer til den ledighedsydelse, som pågældende er berettiget til, dog maksimalt 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Forsikrede personer med både lønarbejde og selvstændig erhvervsvirksomhed

§ 29.

Orlovsydelsen til fuldtids- og deltidsforsikrede, som i 10-ugers-perioden forud for orloven har været beskæftigede i mindst 30 timer i gennemsnit med samtidigt lønarbejde og mere end midlertidig udøvelse af selvstændig virksomhed, udgør et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis hver af beskæftigelsesforholdene berettiger til dagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Udbetaling af orlovsydelsen

§ 30.

Orlovsydelsen udbetales til den person, der er på orlov.

Stk. 2. For beskæftigede lønmodtagere kan orlovsydelsen udbetales til arbejdsgiveren i tilfælde, hvor arbejdsgiveren fortsætter med at udbetale sædvanlig løn under orloven. Det er en betingelse, at den udbetalte løn overstiger orlovsydelsen. Arbejdsgiveren kan supplere orlovsydelsen med et aftalt beløb, uden at der sker fradrag i orlovsydelsen, jf. § 33, stk. 1.

Stk. 3. Beskæftigede lønmodtagere, der modtager hjælp efter lov om social service, § 29 til pasning af handicappet barn, kan i tilfælde af ledighed, uanset at de ved ledighedens indtræden ikke opfylder betingelserne i § 21, vælge at gå på børnepasningsorlov med den virkning, at de under orloven både kan modtage denne hjælp

og orlovsydelse. Det er en forudsætning, at ansøgning om orlov indgives, inden ledigheden indtræder, eller for lønmodtagere, som ikke har et opsigelsesvarsel senest en uge efter afskedigelsen. Orloven søges og bevilges efter reglerne om børnepasningsorlov til beskæftigede lønmodtagere, jf. § 6.

Stk. 4. Modtages der offentlig forsørgelsesydelse efter anden lovgivning, kan der ikke samtidig modtages orlovsydelse, jf. dog stk. 3.

Stk. 5. Der kan ikke udbetales orlovsydelse til en person, som ved domstolsafgørelse eller administrativ afgørelse er berøvet sin frihed, eller som undtager sig frihedsberøvelse. Der kan endvidere ikke udbetales orlovsydelse til en person, som forsørges på institution.

Stk. 6. Ved orlov i udlandet er det en betingelse for udbetaling af orlovsydelsen, at der er oprettet en konto i et pengeinstitut i Danmark, der gør det muligt at udbetale ydelsen.

§ 31.

Efter § 27 og § 27a i lov om social service samt Socialministeriets bestemmelser herom, har kommunen adgang til at yde et supplerende tilskud til orlovsydelsen til orlovspersonen, uden at der sker fradrag i orlovsydelsen.

Udbetaling fra arbejdsløsheds-kassen

§ 32.

Orlovsydelsen til medlemmer af en arbejdsløshedskasse udbetales af kassen, jf. dog § 27.

Stk. 2. Kassen udbetaler den fulde orlovsydelse efter § 29, uanset at medlemmet kun er forsikret på grundlag af enten lønarbejdet eller virksomhedsudøvelsen.

Stk. 3. Staten yder forskud eller refusion til arbejdsløsheds-kasserne til udbetaling af orlovsydelser efter reglerne i §§ 79-82 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

§ 33.

Der foretages fradrag i orlovsydelsen efter regler fastsat i medfør af § 58 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 2. Der foretages ikke fradrag i orlovsydelsen for et mellem lønmodtager og arbejdsgiver aftalt beløb til supplerende af orlovsydelsen, jf. § 30, stk. 2.

Stk. 3. I tilfælde, hvor orlovsydelsen udbetales til arbejdsgiveren, jf. § 30, stk. 2, udbetales orlovsydelsen

med bruttobeløbet, som lønmodtageren ellers ville have fået udbetalt, efter at der er foretaget fradrag efter stk. 1.

Udbetaling fra kommunen

§ 34.

Kommunen udbetaler orlovsydelse til personer, der modtager kontanthjælp eller ledighedsydelse. Dette gælder både forsikrede og ikke-forsikrede personer.

Stk. 2. Kommunen udbetaler endvidere orlovsydelse til lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, der ikke er medlemmer af en arbejdsløshedskasse.

§ 35.

Staten yder 100 pct. refusion til kommunernes udbetaling af orlovsydelse til ikke-forsikrede lønmodtagere og ikke-forsikrede selvstændige erhvervsdrivende samt 50 pct. refusion til kommunernes udbetaling af orlovsydelse til forsikrede og ikke-forsikrede kontanthjælpsmodtagere. Staten yder 35 pct. refusion til kommunernes udbetaling af orlovsydelse til forsikrede og ikke-forsikrede modtagere af ledighedsydelse.

Stk. 2. Arbejdsformidlingen udbetaler refusion bagud for een måned ad gangen på baggrund af kommunens anmodning om udbetaling af refusion.

Stk. 3. Anmodningen om udbetaling af refusion skal indeholde oplysninger om kommunens navn og nummer, kommunens giro- eller bankkontonummer samt SE-nummer, orlovspersonens navn og personnummer, perioden for hvilken der søges refusion, refusionsbeløbet samt oplysninger om, hvorvidt orlovspersonen er modtager af kontanthjælp eller ledighedsydelse.

Stk. 4. Anmodningen skal være Arbejdsformidlingen i hænde senest den 15. i den efterfølgende måned. Arbejdsformidlingen udbetaler refusionen til kommunen inden udgangen af den måned, hvor anmodningen er modtaget.

Stk. 5. Det kan med Arbejdsformidlingen aftales, at refusionen udbetales kvartalsvist bagud.

Stk. 6. Kommunen udarbejder, underskriver og indsender en revisorpåtegnet årsopgørelse. Den revisorpåtegnede årsopgørelse indsendes til Arbejdsformidlingen senest den 15. august i det efterfølgende år.

§ 36.

Der foretages fradrag i orlovsydelsen efter Socialmi-

nisteriets bekendtgørelse om orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse samt om fradrag i orlovsydelse, der udbetales af kommunerne.

Stk. 2. Der foretages ikke fradrag i orlovsydelsen for et mellem lønmodtager og arbejdsgiver aftalt beløb til supplerende af orlovsydelsen, jf. § 30, stk. 2.

Stk. 3. I tilfælde, hvor orlovsydelsen udbetales til arbejdsgiveren, jf. § 30, stk. 2, udbetales orlovsydelsen med bruttobeløbet, som lønmodtageren ellers ville have fået udbetalt, efter at der er foretaget fradrag efter Socialministeriets bekendtgørelse om orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse samt om fradrag i orlovsydelse, der udbetales af kommunerne.

KAPITEL 3

FORHOLD UNDER ORLOVEN

Ferie under orlov

§ 37.

Såfremt lønmodtageren afholder optjent ferie, efter at orloven er påbegyndt, udsættes den resterende del af orlovsperioden i en periode, der svarer til den afholdte ferie. Det forudsættes, at ferien varsles og afholdes i overensstemmelse med de gældende regler om ferie.

Stk. 2. Lønmodtagerens afholdelse af optjent ferie under aftalt orlov til børnepasning, kan indgå i lønmodtagerens skriftlige aftale med arbejdsgiveren om orloven.

Stk. 3. Lønmodtageren skal give Arbejdsformidlingen meddelelse om, at der er aftalt ferie med arbejdsgiveren senest 14 dage før orlovens ophør.

Afbrydelse af orlov

§ 38.

Hvis en person under orloven opfylder betingelserne for at have ret til fravær fra arbejdet, jf. § 7 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. har den pågældende ret til at afbryde orloven og i stedet følge de vilkår, som følger af ansættelsesforholdet.

Stk. 2. Hvis en person afskediges under orloven, har den pågældende ret til at afbryde orloven for i stedet at følge de i øvrigt i ansættelsesforholdet gældende løn- og

ansættelsesvilkår. Lønmodtageren skal give meddelelse til arbejdsgiveren om tilbagevenden til ansættelsesforholdet i tidsmæssig nær tilknytning til modtagelsen af afskedigelsen.

Stk. 3. Opstår der sygdom i orlovsperioden, og er sygdommen af en sådan art, at orlovspersonen er ude af stand til at passe barnet, skal orloven afbrydes, jf. dog stk. 4.

Stk. 4. Hvis sygdomsperioden er af mindre end 2 ugers varighed, kan orlovspersonen fortsætte på orlov, jf. § 2, stk. 3.

§ 39.

I tilfælde hvor en orlov afbrydes, dog bortset fra § 9, stk. 3, ophører orloven med den virkning, at den ikke anvendte orlovsperiode henstår. Der kan efter fornyet ansøgning igen bevilges orlov, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt.

Strejke og lockout (konflikt)

§ 40.

Orlov kan ikke bevilges til et dagpengeberettiget medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse, hvis den pågældende er omfattet af strejke eller lockout (konflikt), jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. § 61. Tilsvarende gælder for ikke-forsikrede beskæftigede lønmodtagere og for beskæftigede lønmodtagere, som ikke er dagpengeberettigede.

Stk. 2. Orlovsydelse må ikke udbetales til et dagpengeberettiget medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse, hvis den pågældende er omfattet af strejke eller lockout (konflikt), jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. § 61. Tilsvarende gælder for ikke-forsikrede beskæftigede lønmodtagere og for beskæftigede lønmodtagere, som ikke er dagpengeberettigede.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 2 finder ikke anvendelse, hvis en orlov er påbegyndt inden konflikten bryder ud.

KAPITEL 4

ADMINISTRATION

ARBEJDSFORMIDLINGENS ADMINISTRATION

Ansøgning og bevilling

§ 41.

Ansøgning om orlov indgives til Arbejdsformidlingen, der træffer afgørelse om bevilling af orlov. Ansøgningen kan tidligst indleveres til Arbejdsformidlingen eller arbejdsløsheds-kassen/kommunen 3 måneder før orlovens start.

Stk. 2. Arbejdsformidlingen kan tidligst bevilge orloven 2 måneder inden orlovens start, jf. dog § 12, stk. 2.

Stk. 3. Det er en forudsætning for modtagelse af orlovsydelse, at Arbejdsformidlingen har bevilget orloven. Ansøgningen om orlov skal være modtaget hos Arbejdsformidlingen, arbejdsløsheds-kassen eller kommunen inden orlovens start. Modtages ansøgningen efter orlovens start, kan der tidligst bevilges orlov fra modtagelsen af ansøgningen hos Arbejdsformidlingen, arbejdsløsheds-kassen eller kommunen. Den bevilgede orlov skal være på mindst 8 uger respektive 13 uger, jf. § 6, § 18 og § 21. Modtages ansøgningen efter orlovens udløb, kan der ikke bevilges orlov.

Behandling af orlovsansøgningen m.v.

§ 42.

Ved orlov til børnepasning for personer, der er medlemmer af en arbejdsløsheds-kasse, fremsender Arbejdsformidlingen oplysning om orlovsbevillingen til arbejdsløsheds-kassen. Ved orlov til børnepasning for personer, der ikke er medlemmer af en arbejdsløsheds-kasse og forsikrede og ikke-forsikrede kontanthjælpsmodtagere samt modtagere af ledighedsydelse, fremsender Arbejdsformidlingen oplysning om orlovsbevillingen til kommunen.

§ 43.

Arbejdsformidlingen kan yde arbejdsgiverne bistand i forbindelse med orlovsaftaler og ansættelse af ledige i orlovsstillinger.

§ 44.

Arbejdsformidlingen påser i forbindelse med sin behandling af ansøgning om orlov til børnepasning:

- 1) at dokumentation for barn i alderen 0 til og med 8 år foreligger, og at orlovsperioden opfylder betingel-

- sen om varighed, jf. § 1, § 6, § 18 og § 21,
- 2) at der højst overføres 5 uger fra den retsbaserede orlov til den aftalebaserede orlov, jf. § 9, stk. 1,
- 3) at der foreligger attestations fra kommunen for, at lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende opfylder beskæftigelseskravet i kapitel 2, § 4 eller kapitel 6, § 10 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. § 7 og § 19,
- 4) at der er aftalt nærmere vilkår for tilbagevenden til arbejdspladsen, når orloven er aftalt med arbejdsgiveren, jf. § 15,
- 5) at der foreligger attestations fra arbejdsløsheds-kassen for, at den ledige er berettiget til dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., eller attestations fra kommunen for, at den ledige modtager kontanthjælp eller ledighedsydelse efter lov om social service, jf. §§ 47 og 52, stk. 3, i denne bekendtgørelse,
- 6) at lønmodtageren i forbindelse med udnyttelse af retten til orlov til et barn ikke tidligere har benyttet retten til børnepasningsorlov til det pågældende barn, jf. § 6, stk. 5,
- 7) at den ledige i forbindelse med udnyttelse af retten til orlov til et barn, som ved orlovens start ikke er fyldt 1 år, ikke tidligere har benyttet retten til børnepasningsorlov i mere end 13 uger for det pågældende barn, jf. § 21,
- 8) at den ledige i forbindelse med udnyttelse af retten til orlov til et barn, som ved orlovens start er fyldt 1 år, ikke tidligere har benyttet retten til børnepasningsorlov for det pågældende barn, jf. § 21,
- 9) at adoptivforældre, der ønsker børnepasningsorlov efter § 6, stk. 6 og § 21, påbegynder denne inden for det første år fra barnets modtagelse i hjemmet, og
- 10) at der ved orlov til en selvstændig erhvervsdrivende foreligger attestations fra arbejdsløsheds-kassen eller kommunen for, at den selvstændige erhvervsdrivende ophører med at arbejde i virksomheden i orlovsperioden, jf. § 48 og § 52, stk. 2.

Tilbagekaldelse og annullation af bevillingen

§ 45.

Arbejdsformidlingen annullerer orlovsbevillingen, hvis betingelserne for bevillingen ikke var til stede, da bevillingen blev givet. Annullationen har virkning fra bevillingstidspunktet.

Stk. 2. Arbejdsformidlingen kan tilbagekalde en bevilling af orlov, hvis betingelserne for bevillingen bortfalder i orlovsperioden. Tilbagekaldelsen har virkning fra det tidspunkt, hvor betingelserne bortfaldt.

Stk. 3. Arbejdsformidlingen træffer på baggrund af meddelelsen fra arbejdsløsheds-kassen eller kommunen efter § 50 og § 54 afgørelse om, hvorvidt der skal ske tilbagekaldelse af orlovsbevillingen.

Stk. 4. Hvis Arbejdsformidlingen undlader at annullere en orlovsbevilling i tilfælde, hvor arbejdsløsheds-kassen har attesteret, at personen var dagpengeberettiget ved orlovens start, og arbejdsløsheds-kassen efterfølgende oplyser, at orlovspersonen ikke var dagpengeberettiget ved orlovens start, skal Arbejdsformidlingen forelægge sagen for Arbejdsmarkedsstyrelsen, inden Arbejdsformidlingen træffer afgørelse.

Arbejdsformidlingens underretning til arbejdsløsheds-kassen eller kommunen

§ 46.

Såfremt Arbejdsformidlingen tilbagekalder eller annullerer bevillingen, skal Arbejdsformidlingen straks give arbejdsløsheds-kassen eller kommunen meddelelse herom, hvorefter udbetalingen af orlovsydelsen standses.

Stk. 2. Hvis orloven afbrydes, skal Arbejdsformidlingen ligeledes straks give arbejdsløsheds-kassen eller kommunen meddelelse herom.

Stk. 3. Arbejdsformidlingen skal underrette arbejdsløsheds-kassen eller kommunen om andre forhold af betydning for udbetaling af orlovsydelsen.

ARBEJDSLØSHEDSKASSENS ADMINISTRATION

Attestation

§ 47.

Ved orlov til ledige, der er berettigede til arbejdsløsheds-dagpenge, skal arbejdsløsheds-kassen attestere, at orlovsansøgeren er dagpengeberettiget efter reglerne i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Arbejdsløsheds-kassen kan tidligst attestere, at orlovsansøgeren er dagpengeberettiget 2 måneder inden orlovens start.

§ 48.

Ved orlov til forsikrede selvstændige erhvervsdrivende skal arbejdsløsheds-kassen attestere, at betingelserne i § 20, stk. 1 er opfyldt.

Udbetaling

§ 49.

Arbejdsløsheds-kassen udbetaler orlovsydelsen, når orlovspersonen månedligt på tro og love har erklæret, at orlov fortsat holdes, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. Til orlovspersoner, der modtager børnepasningsorlovsydelse under ophold i udlandet uden for EØS-landene, kan ydelsen udbetales, uden at den i stk. 1 omtalte månedlige erklæring foreligger.

Stk. 3. Når perioden med børnepasningsorlovsydelse i udlandet uden for EØS-landene er ophørt, skal orlovspersonen overfor arbejdsløsheds-kassen bekræfte, at betingelserne for at modtage orlovsydelsen har været opfyldt i hele orlovsperioden. Orlovspersonen skal i den forbindelse endvidere oplyse, om den pågældende har haft arbejde, indtægter eller lignende af betydning for udbetalingen af orlovsydelsen. § 50. Stopper arbejdsløsheds-kassen efter § 2, stk. 4, for udbetalingen af orlovsydelsen, skal arbejdsløsheds-kassen meddele dette til Arbejdsformidlingen.

Stk. 2. Såfremt arbejdsløsheds-kassen bliver opmærksom på, at der sker ændringer i de oprindelige betingelser for orlov, skal arbejdsløsheds-kassen stoppe for udbetalingen af orlovsydelsen og give Arbejdsformidlingen meddelelse om forholdet.

Stk. 3. Såfremt orlovspersonen afbryder orloven, skal arbejdsløsheds-kassen uden ugrundet ophold stoppe for udbetalingen af orlovsydelsen samt give Arbejdsformidlingen meddelelse om dette.

Stk. 4. Tilbagekalder eller annullerer Arbejdsformidlingen bevillingen, skal arbejdsløsheds-kassen stoppe for udbetalingen af orlovsydelsen.

Tilbagebetaling, sanktion m.v.

§ 51.

Har orlovspersonen under orloven givet urigtige oplysninger eller fortiet omstændigheder, som er af betydning for retten til orlovsydelse, eller i øvrigt mod bedre vidende uberettiget modtaget orlovsydelse, træffer arbejdsløsheds-kassen afgørelse om tilbagebetaling og sanktion efter §§ 86 og 87 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 2. Tilbagekalder eller annullerer Arbejdsformidlingen bevillingen, skal arbejdsløsheds-kassen træffe afgø-

relse om eventuel tilbagebetaling og sanktion efter §§ 86 og 87 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

KOMMUNENS ADMINISTRATION

Attestation

§ 52.

Bopælskommunen (for lønmodtagere uden bopæl i Danmark er det arbejdsstedets kommune) attesterer, at forsikrede og ikke-forsikrede lønmodtagere og forsikrede og ikke-forsikrede selvstændige erhvervsdrivende opfylder beskæftigelseskravet i kapitel 2, § 4, eller kapitel 6, § 10, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Attestation kan tidligst ske 2 måneder før orlovens start.

Stk. 2. For ikke-forsikrede selvstændige erhvervsdrivende skal kommunen attestere, at betingelsen i § 20, stk. 2, jf. § 20, stk. 1, er opfyldt.

Stk. 3. For kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse attesterer kommunen, at orlovsansøgeren tilhører den personkreds, der kan få orlov til børnepasning, jf. § 22.

Udbetaling

§ 53.

Kommunen udbetaler orlovsydelsen til forsikrede og ikke-forsikrede kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse, ikke-forsikrede lønmodtagere og ikke-forsikrede selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 2. Kommunen kan indhente oplysninger om orlovsansøgerens økonomiske forhold fra andre offentlige myndigheder samt arbejdsløshedskasser.

Stk. 3. Kommunen beregner fradrag i orlovsydelsen for arbejde og indtægter i orlovsperioden, jf. Socialministeriets bekendtgørelse om orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse samt om fradrag i orlovsydelse, der udbetales af kommunerne.

§ 54.

Stopper kommunen efter § 2, stk. 4, for udbetalingen af orlovsydelsen, skal kommunen meddele dette til Arbejdsformidlingen.

Stk. 2. Hvis kommunen bliver opmærksom på, at der sker ændringer i de oprindelige betingelser for orlov, skal kommunen stoppe for udbetalingen af orlovsydelse og give Arbejdsformidlingen meddelelse herom.

Stk. 3. Såfremt orlovspersonen afbryder orloven, skal kommunen stoppe for udbetalingen af orlovsydelsen samt give Arbejdsformidlingen meddelelse om dette.

Stk. 4. Tilbagekalder eller annullerer Arbejdsformidlingen bevillingen, skal kommunen stoppe for udbetalingen af orlovsydelsen.

Tilbagebetaling, sanktion m.v.

§ 55.

Har orlovspersonen under orloven givet urigtige oplysninger eller fortiet omstændigheder, som er af betydning for retten til orlovsydelse, eller i øvrigt mod bedre vidende uberettiget modtaget orlovsydelse, træffer kommunen afgørelse om eventuel tilbagebetaling af det beløb, der er modtaget med urette.

Stk. 2. Kommunen har ikke krav på refusion for orlovsydelse, der skal tilbagebetales efter stk. 1. Kommunen skal tilbagebetale udbetalte refusionsbeløb til Arbejdsformidlingen.

KAPITEL 5

OPLYSNINGSPLIGT M.V.

§ 56.

Orlovspersonen er forpligtet til at give Arbejdsformidlingen og arbejdsløshedskassen/kommunen oplysninger til brug for administrationen af orlovsordningen.

Stk. 2. Såfremt der sker ændringer i de oprindelige betingelser for bevillingen af orlov, skal orlovspersonen meddele dette til Arbejdsformidlingen.

Stk. 3. Hvis orloven afbrydes, skal orlovspersonen give meddelelse herom til Arbejdsformidlingen og arbejdsløshedskassen/kommunen.

KAPITEL 6

KLAGEADGANG

§ 57.

Arbejdsløshedskassens afgørelser om udbetaling af orlovsydelse m.v., kan inden 4 uger, efter at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, indbringes for Direktøren for Arbejdsdirektoratet, jf. § 98 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Direktørens afgørelse kan indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 99 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

§ 58.

Kommunalbestyrelsens afgørelser om udbetaling af orlovsydelse m.v. til ikke-forsikrede lønmodtagere og ikke-forsikrede selvstændige erhvervsdrivende, kan inden 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 100 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 2. De afgørelser, som kommunalbestyrelsen har truffet efter bestemmelser fastsat i medfør af § 12, stk. 10, i lov om børnepasningsorlov kan inden 4 uger, efter at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, indbringes for det sociale nævn i overensstemmelse med reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 3. Arbejdsmarkedets Ankenævn kan se bort fra klagefristen i stk. 1, når der er særlig grund hertil.

§ 59.

Arbejdsformidlingens afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Arbejdsformidlingens afgørelse om tilbagekaldelse eller annullation af en bevilling af orlov kan inden 4 uger, efter at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 100, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 3. Arbejdsmarkedets Ankenævn kan se bort fra klagefristen i stk. 2, når der er særlig grund hertil.

KAPITEL 7

ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 60.

Reglerne om børnepasningsorlov indskrænker ikke videregående orlovsret efter andre love og bestemmelser, efter overenskomster eller aftaler mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

§ 61.

Orlov til børnepasning medregnes ikke i den periode, hvor der under ledighed kan udbetales ydelser efter § 55 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

KAPITEL 8

IKRAFTTRÆDELSES- OG OVERGANGSBESTEMMELSER

§ 62.

Bekendtgørelsen træder i kraft den 27. marts 2002.

Stk. 2. Bekendtgørelse nr. 577 af 21. juni 2001 om orlov til børnepasning ophæves.

§ 63.

Bekendtgørelsen gælder for forældre til børn, der er født inden den 27. marts 2002 og for forældre til adoptivbørn, der er modtaget inden den 27. marts 2002, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Bekendtgørelsen gælder ikke for forældre til børn, der er født i perioden fra 1. januar 2002 til og med den 26. marts 2002, og for forældre til adoptivbørn, der er modtaget i samme periode, hvis de har valgt at være omfattet af den udvidede barselorlov efter lov nr. 141 af 25. marts 2002, jf. bekendtgørelse om overgang fra børnepasningsorlov til barselorlov og modregning af perioder med børnepasningsorlov.

Arbejdsmarkedsstyrelsen, den 20. marts 2002

Lars Goldschmidt /Niels Kristoffersen

Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om orlov til børnepasning

BEK nr. 678 af 23/06/2004 (Gældende)

Lovgivning som forskriften vedrører

Ingen

Senere ændringer til forskriften

FORSKRIFTENS FULDE TEKST

Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om orlov til børnepasning

§ 1

I bekendtgørelse nr. 157 af 20. marts 2002 om orlov til børnepasning foretages følgende ændringer:

1. I § 35, stk. 1, indsættes om nyt sidste pkt.:

”Den statslige refusion udbetales, jf. bekendtgørelse nr. 592 af 27. juni 2003 om statsrefusion og tilskud samt regnskabsaflæggelse og revision vedr. lov om aktiv socialpolitik, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om delpension som ændret ved bekendtgørelse 675 af 22. juni 2004” .

2. § 35, stk. 2-6 ophæves.

§ 2

Bekendtgørelsen træder i kraft den 7. juli 2004 og finder anvendelse fra den 1. januar 2004.

Arbejdsmarkedsstyrelsen, den 23. juni 2004

Marie Hansen /Søren Tingskov

RÅDETS DIREKTIV 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR –
under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokol nr. 14 om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 4, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen, og
ud fra følgende betragtninger:

- (1) Med udgangspunkt i protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken er medlemsstaterne med undtagelse af Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland (i det følgende benævnt »medlemsstaterne«), som ønsker at fortsætte ad det spor, der blev afstukket med socialpagten af 1989, blevet indbyrdes enige om en aftale om social- og arbejdsmarkedspolitikken;
- (2) arbejdsmarkedets parter kan i henhold til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i fællesskab anmode om, at aftaler, der indgås på fællesskabsplan, iværksættes ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen;
- (3) i punkt 16 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, der vedrører ligebehandling af mænd og kvinder, er det blandt andet fastsat, at »der endvidere skal træffes foranstaltninger, der skal gøre det muligt for mænd og kvinder at forene deres erhvervmæssige og familiemæssige forpligtelser«;
- (4) selv om der er bred enighed, har Rådet ikke været i stand til at træffe en afgørelse om forslaget til direktiv om forældreorlov og orlov af familiemæssige årsager¹, som ændret² den 15. november 1984;
- (5) Kommissionen har i overensstemmelse med artikel 3, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken konsulteret arbejdsmarkedets parter om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats med henblik på at forene arbejdsliv og familieliv;
- (6) Kommissionen har efter denne konsultation ment, at en fællesskabsindsats var hensigtsmæssig og har derpå konsulteret arbejdsmarkedets parter om indholdet af det påtænkte forslag i overensstemmelse med artikel 3, stk. 3, i nævnte aftale;
- (7) de generelle tværfaglige organisationer (UNICE, CEEP og EFS) har ved en fælles skrivelse af 5. juli 1995 meddelt Kommissionen, at de ønskede at indlede processen i artikel 4 i nævnte aftale;
- (8) de pågældende tværfaglige organisationer har den 14. december 1995 indgået en rammeaftale vedrørende forældreorlov, og de har fremsendt en fælles anmodning til Kommissionen om, at denne rammeaftale iværksættes ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, i nævnte aftale;
- (9) Rådet har i sin resolution af 6. december 1994 om visse perspektiver for en social- og arbejdsmarkedspolitik for Den Europæiske Union: »Bidrag til økonomisk og social konvergens i Unionen«³ anmodet arbejdsmarkedets parter om at være sig bevidst, at de selv har mulighed for at indgå overenskomster, eftersom de som regel er tættere på de sociale og arbejdsmarkedsmæssige problemer og den sociale og arbejdsmarkedsmæssige virkelighed; og i Madrid har de medlemmer af Det Europæiske Råd, hvis stat deltager i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, udtrykt glæde over indgåelsen af denne rammeaftale;
- (10) de kontraherende parter har ønsket at indgå en rammeaftale, der fastsætter minimumsforskrifter for forældreorlov og arbejdsfrihed som følge af force majeure, og som overlader det til medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter at fastsætte gennemførelsesbetingelserne for forældreorloven for at tage hensyn til forholdene, herunder familiepolitikken, i de enkelte medlemsstater, navnlig hvad angår betingelserne for adgang til forældreorlov og for udøvelse af retten til forældreorlov;

1. EFT nr. C 333 af 9. 12. 1983, s. 6

2. EFT nr. C 316 af 27. 11. 1984, s. 7

3. EFT nr. C 368 af 23. 12. 1994, s. 6

Aftale om fravær af familiemæssige årsager

- (11) et direktiv, jf. traktatens artikel 189, vil være den passende retsakt til gennemførelse af denne rammeaftale; det binder nemlig medlemsstaterne med hensyn til det tilsigtede mål, men overlader det til dem at bestemme form og midler;
- (12) i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet og proportionalitetsprincippet i traktatens artikel 3 B kan målene i dette direktiv ikke i tilstrækkelig grad virkeliggøres af medlemsstaterne, men kan bedre gennemføres på fællesskabsplan; dette direktiv begrænser sig til det minimum, der kræves for at nå disse mål og går ikke ud over, hvad der er nødvendigt med henblik herpå;
- (13) Kommissionen har udarbejdet sit direktivforslag under hensyntagen til de underskrivende parter repræsentative status, deres mandat samt lovmæssigheden af bestemmelserne i rammeaftalen og under overholdelse af de relevante bestemmelser vedrørende små og mellemstore virksomheder;
- (14) Kommissionen har i overensstemmelse med sin meddelelse af 14. december 1993 om gennemførelse af protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken underrettet Europa-Parlamentet og sendt det rammeaftalens tekst vedlagt direktivforslaget samt begrundelsen;
- (15) Kommissionen har ligeledes underrettet Det Økonomiske og Sociale Udvalg og sendt det rammeaftalens tekst vedlagt direktivforslaget samt begrundelsen;
- (16) det understreges i rammeaftalens § 4, stk. 2, at gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale ikke udgør en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der dækkes af denne aftale; dette berører ikke medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedets parter ret til under hensyn til udviklingen (herunder indførelse af en bestemmelse om, at retten ikke kan overdrages) at udarbejde afvigende love og administrative eller aftaleretlige bestemmelser, forudsat at mindstekravene i denne aftale er overholdt;
- (17) i fællesskabspagten om arbejdstageres grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder anerkendes betydningen af at bekæmpe alle former for forskelsbehandling, herunder forskelsbehandling på grundlag af køn, hudfarve, race, religion og politisk eller anden overbevisning;
- (18) artikel F, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Union fastslår, at »Unionen respekterer de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, undertegnet i Rom den 4. november 1950,

og således som de følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper for fællesskabsretten«;

- (19) medlemsstaterne kan efter fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter overlade det til dem at gennemføre dette direktiv, under forudsætning af at de træffer alle de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv;
- (20) iværksættelsen af rammeaftalen bidrager til gennemførelsen af de mål, der er anført i artikel 1 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken –

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

ARTIKEL 1

Iværksættelse af rammeaftalen

Dette direktiv har til formål at iværksætte rammeaftalen vedrørende forældreorlov, der blev indgået den 14. december 1995 mellem de generelle tværfaglige organisationer (UNICE, CEEP og EFS), og som findes i bilaget.

ARTIKEL 2

Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 3. juni 1998 eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter senest denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.
2. Medlemsstaterne kan om nødvendigt, for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse i form af kollektiv overenskomst, råde over maksimalt et år yderligere. De underretter straks Kommissionen om disse omstændigheder.
3. De i stk. 1 nævnte love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

ARTIKEL 3

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Luxembourg, den 3. juni 1996.

På Rådets vegne

T. TREU
Formand

BILAG RAMMEAFTALE VEDRØRENDE FORÆLDREORLOV

INDLEDNING

Vedlagte rammeaftale er et tilsagn fra UNICE, CEEP og EFS om at indføre minimumsforskrifter for forældreorlov og arbejdsfrihed som følge af force majeure som et vigtigt middel til at forene arbejdsliv og familieliv og til at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder.

EFS, UNICE og CEEP anmoder Kommissionen om at forelægge denne rammeaftale for Rådet, således at dette ved en afgørelse gør disse minimumsforskrifter bindende i Det Europæiske Fællesskabs medlemsstater med undtagelse af Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland.

I. GENERELLE BETRAGTNINGER

1. Under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 3, stk. 4, og artikel 4, stk. 2, og

ud fra følgende betragtninger:

2. I henhold til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken skal iværksættelsen af aftaler, der indgås på fællesskabsplan, finde sted efter fælles anmodning fra de underskrivende parter ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen;
3. Kommissionen har meddelt, at den har til hensigt at foreslå en fællesskabsindsats vedrørende forening af arbejdsliv og familieliv;

4. i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder er det i punkt 16, der vedrører ligebehandling af mænd og kvinder, fastsat, at der skal træffes foranstaltninger, der skal gøre det muligt for mænd og kvinder at forene deres erhvervmæssige og familiemæssige forpligtelser;
5. i Rådets resolution af 6. december 1994 erkendes det, at en effektiv ligestillingspolitik forudsætter en global og integreret strategi, som giver mulighed for en bedre tilrettelæggelse af arbejdstiden, en større fleksibilitet samt en lettere tilbagevenden til arbejdslivet, og det tages ad notam, at arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle på dette område og med hensyn til at give mænd og kvinder mulighed for at forene deres erhvervmæssige ansvar og deres familiemæssige forpligtelser;
6. i foranstaltningerne til forening af arbejdsliv og familieliv bør der tilskyndes til at indføre nye, fleksible former for arbejds- og arbejdstidstilrettelæggelse, som er bedre tilpasset samfundets skiftende behov, og der bør tages hensyn til såvel virksomhedernes som arbejdstagernes behov;
7. familiepolitikken bør ses på baggrund af de demografiske ændringer, konsekvenserne af befolkningens stigende gennemsnitsalder, generationernes tilnærmelse og fremme af kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet;
8. mænd bør tilskyndes til at påtage sig en lige så stor del af det familiemæssige ansvar som kvinder; f.eks. bør de tilskyndes til at tage forældreorlov gennem eksempelvis bevidstgørelseskampanjer;
9. denne aftale er en rammeaftale, som indeholder minimumsforskrifter for og bestemmelser om forældreorlov, som ikke er det samme som barselsor-

lov, og arbejdsfrihed som følge af force majeure, og den overlader det til medlemsstaterne og til arbejdsmarkedets parter at indføre betingelserne for at få adgang hertil og gennemførelsesbestemmelserne, således at der kan tages hensyn til forholdene i den enkelte medlemsstat;

10. medlemsstaterne bør sørge for, at naturalydelse, der ydes gennem sundhedssystemet, opretholdes under minimumsperioden for forældreorlov;
11. medlemsstaterne bør ligeledes, når det viser sig hensigtsmæssigt under hensyn til de nationale vilkår og budgetsituationen, overveje opretholdelse af rettigheder med hensyn til sociale sikringsydelser under minimumsperioden for forældreorlov;
12. denne aftale tager hensyn til, at det er nødvendigt at forbedre forholdene i social- og arbejdsmarkedspolitikken, at fremme fællesskabsøkonomiens konkurrenceevne og at undgå at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder;
13. arbejdsmarkedets parter er bedst placeret til at finde løsninger, som imødekommer arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov, og der bør følgelig overdrages dem en speciel rolle i forbindelse med gennemførelsen og anvendelsen af denne aftale,

HAR DE UNDERSKRIVENDE PARTER INDGÅET FØLGENDE AFTALE:

II. INDHOLD

§ 1:

Genstand og anvendelsesområde

1. Denne aftale indeholder minimumsfrskrifter, der skal gøre det lettere at forene arbejdsmæssigt og familiemæssigt ansvar for forældre, som arbejder.
2. Denne aftale finder anvendelse på alle arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv overenskomst eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.

§ 2:

Forældreorlov

1. I medfør af denne aftale, dog med forbehold af stk. 2, bevilges der arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, individuel ret til forældreorlov i forbindelse med et barns fødsel eller i forbindelse med adoption af et barn, for at den pågældende kan passe dette barn i mindst tre måneder, indtil barnet har nået

en nærmere fastsat alder, der kan være op til otte år, og som fastlægges af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter.

2. For at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder finder de underskrivende parter af denne aftale, at retten til forældreorlov som defineret i stk. 1 i princippet ikke bør kunne overdrages.
3. Adgangsbetingelserne for og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov fastlægges ved lov og/eller kollektive overenskomster i medlemsstaterne under overholdelse af minimumsfrskrifterne i denne aftale. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan især:
 - a) beslutte, om forældreorloven skal tildeles på fuld tid, på deltid, i flere dele eller i form af en afspadseringsordning
 - b) lade retten til forældreorlov være afhængig af en arbejdsperiode og/eller en anciennitetsperiode, som ikke må overstige et år
 - c) tilpasse betingelserne for adgang til og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov til de særlige omstændigheder i forbindelse med adoption
 - d) fastsætte varselsperioder, som en arbejdstager, der gør brug af sin ret til forældreorlov, skal give arbejdsgiveren med hensyn til henholdsvis påbegyndelse og afslutning af orlovsperioden

e) fastsætte, under hvilke omstændigheder arbejdsgiveren efter høring i overensstemmelse med lov, kollektive overenskomster eller gældende praksis er berettiget til at udsætte forældreorloven under henvisning til virksomhedens drift (f.eks. når arbejdet er sæsonbetonet, når der ikke kan findes en afløser inden udløbet af varslingsperioden, når en større del af arbejdskraften anmoder om forældreorlov på samme tid, når en særlig arbejdsfunktion er af strategisk betydning). Ethvert problem, som følger af håndhævelsen af denne bestemmelse, skal løses i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis

f) i tilslutning til litra e) give tilladelse til særlige ordninger for at imødekomme behovet hos små virksomheder i forbindelse med drift og organisation.

4. For at sikre, at arbejdstagerne kan udøve deres ret til forældreorlov, træffer medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter de foranstaltninger, der

er nødvendige for at beskytte arbejdstagerne mod afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven, i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis.

5. Ved orlovens ophør har arbejdstagerne ret til at vende tilbage til den samme stilling eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold.
6. Erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, opretholdes uændret, indtil forældreorloven ophører. Ved orlovens ophør gælder disse rettigheder med eventuelle ændringer som følge af national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis.
7. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvorledes der skal forholdes med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet under orlovsperioden.
8. Alle spørgsmål vedrørende social sikring i tilknytning til denne aftale undersøges og afgøres af medlemsstaterne i overensstemmelse med national ret under hensyntagen til, hvor stor betydning opretholdelsen af rettigheder med hensyn til sociale sikringsydelser vil have for retten til de forskellige sociale sikringsydelser, navnlig sygdomsbehandling.

§ 3:

Arbejdsfrihed som følge af force majeure

1. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter træffer de nødvendige foranstaltninger for at tillade arbejdstagerne arbejdsfrihed i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør arbejdstagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.
2. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan præcisere betingelserne for adgang til og anvendelse af stk. 1 og begrænse denne ret til en vis varighed om året og/eller for hvert tilfælde.

§ 4:

Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fastsat i denne aftale.
2. Gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der dækkes af denne aftale; dette berører ikke medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedets parter ret til under hensyn til udviklingen (herunder indførelse af en bestemmelse om, at retten ikke kan overdrages) at udarbejde afvigende love og administrative eller aftaleretlige bestemmelser, forudsat at mindstekravene i denne aftale er overholdt.
3. Denne aftale berører ikke arbejdsmarkedets parter ret til på det relevante plan, herunder på europæisk plan, at indgå aftaler om tilpasning og/eller supplerings af bestemmelserne heri for at tage hensyn til særlige omstændigheder.
4. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme Rådets afgørelse senest to år efter vedtagelsen eller sikrer sig ⁽¹⁾, at arbejdsmarkedets parter inden udgangen af denne periode har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej. Medlemsstaterne kan om nødvendigt for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse ved kollektiv overenskomst råde over maksimalt et år yderligere for at efterkomme denne afgørelse.
5. Forebyggelse og behandling af tvister og klager som følge af anvendelsen af denne aftale sker i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og gældende praksis.
6. Uden at det berører Kommissionens, de nationale domstoles og Domstolens respektive beføjelser, bør ethvert spørgsmål vedrørende fortolkning af denne aftale på europæisk plan i første omgang af Kommissionen forelægges for de underskrivende parter, som afgiver udtalelse herom.
7. De underskrivende parter vil se på anvendelsen af denne aftale fem år efter datoen for Rådets afgørelse, hvis en af parterne i denne aftale anmoder herom.

(1.) Som anført i artikel 2, stk. 4, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken.

Udfærdiget i Bruxelles, den 14. december 1995.

Fritz VERZETNITSCH
Formand for EFS

Antonio Castellano AUYANET
Formand for CEEP

François PERIGOT
Formand for UNICE

Emilio GABAGLIO
Generalsekretær for EFS

Roger GOURVÈS
Generalsekretær for CEEP

Zygmunt TYSZKIEWICZ
Generalsekretær for UNICE

EFS
Blvd Emile Jacqmain 155 B-1210 Bruxelles

CEEP
Rue de la Charité 15
B-1040 Bruxelles

UNICE
Rue Joseph II 40
B-1040 Bruxelles

SUNDHEDSKARTELLET

Sankt Annæ Plads 30

Postboks 2277

1025 København K

Tlf. 46 95 40 60

Fax 33 13 22 35

shk@sundhedskartellet.dk

www.sundhedskartellet.dk