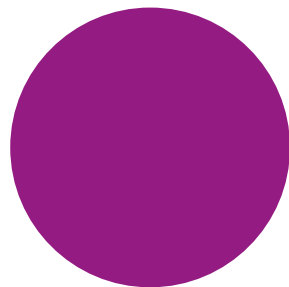


MODERNISERINGSSTYRELSEN

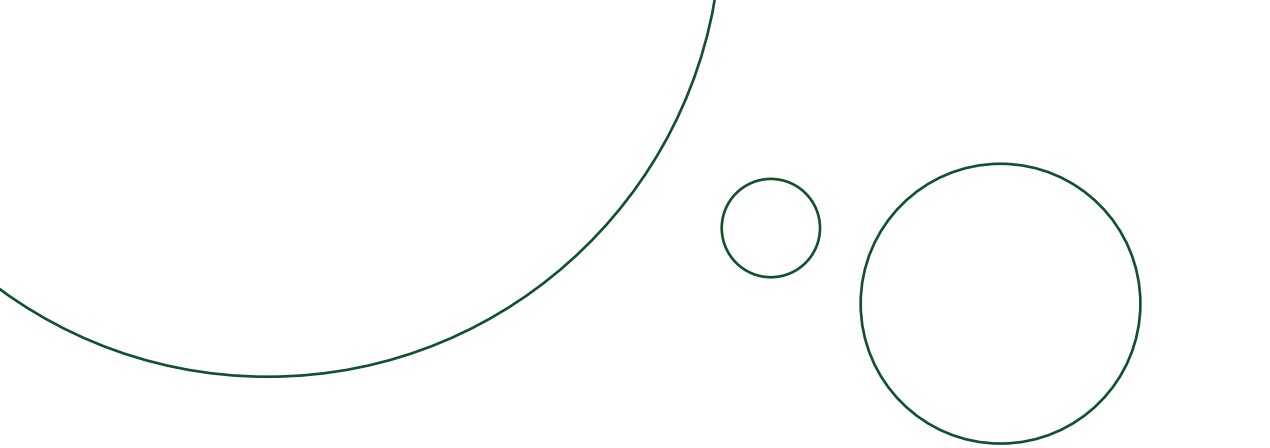
CENTRALORGANISATIONERNES
FÆLLESUDVALG



Barselsvejledning

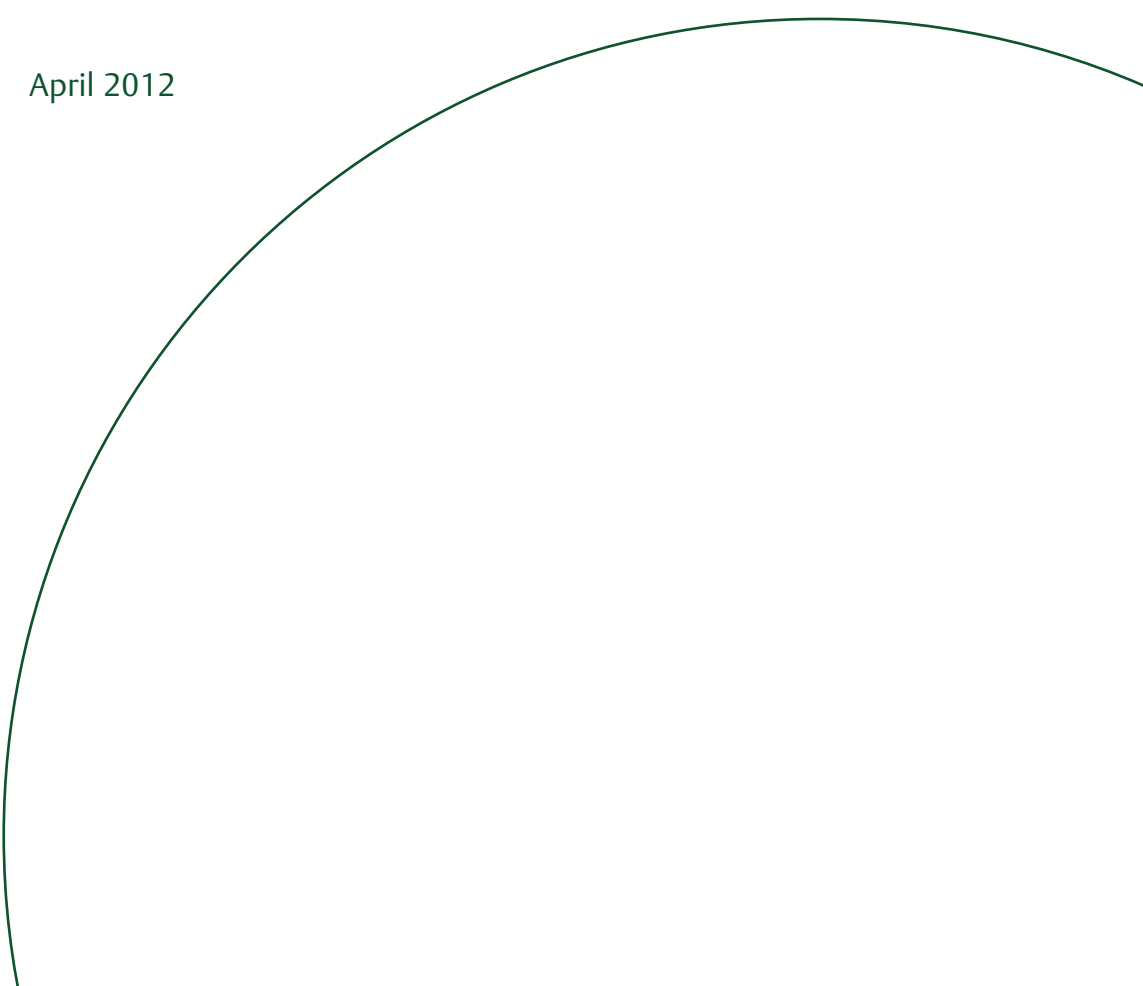
April 2012





Barselsvejledning

April 2012



Barselsvejledning

Udgivet april 2012

Udgivet af Moderniseringsstyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU)

Publikationen kan bestilles hos:
Rosendahls - Schultz Grafisk
Herstedvang 10
2620 Albertslund
Tlf. 43 22 73 00
Fax 43 63 19 69
Email post@rosendahls-schultzgrafisk.dk

Henvendelse om publikationen
kan i øvrigt ske til:

Moderniseringsstyrelsen
Email modst@modst.dk

Publikationen kan hentes på
Moderniseringsstyrelsens hjemmeside www.modst.dk eller
Centralorganisationernes Fællesudvalgs hjemmeside www.cfu-net.dk.

Design	BGRAPHIC, Moderniseringsstyrelsen
Foto	Stig Stasig
Tryk	Prinfo Holbæk-Hedehusene-Køge
Oplag	800
Pris	100,00 kr. ekskl. moms
ISBN	87-7956-408-9

Elektronisk publikation
ISBN 87-7956-409-7

Indhold

Indledning	7
1 Lovgivningen	9
1.1 Barselloven	9
1.1.1 Før fødslen (graviditetsorlov)	10
1.1.2 Efter fødslen	11
1.1.3 Genoptagelse af arbejdet under orlov	14
1.1.4 Adoption	18
1.1.5 Varslingsregler	22
1.1.6 Anciennitet, tilbagevenden fra orlov, afsked mv.	24
1.2 Loven om børnepasningsorlov	26
1.3 Funktionærloven	26
2 Statens barselsaftale i hovedtræk	29
2.1 Dækningsområde	29
2.2 Lønretten	29
2.2.1 Lønret under barsel	29
2.2.2 Lønret under adoption	30
2.2.3 Lønret på omsorgsdage	30
2.3 Pensionsret	31
2.4 Omsorgsdage	31
3 Graviditet og barsel	33
3.1 Orlov med løn	33
3.1.1 Moderen (før fødslen)	33
3.1.2 Moderen (efter fødslen)	35
3.1.3 Faderen/den registrerede partner	37
3.2 Orlov uden løn	40
3.2.1 Moderen og faderen (forældreorlov)	40
3.3 Hel eller delvis genoptagelse af arbejdet med udskydelse/forlængelse af orlov	43
3.3.1 Generelt	43
3.3.2 Genoptagelse af arbejdet i fuldt omfang	43
3.3.3 Delvis genoptagelse af arbejdet	45
3.4 Varslingsregler	47
3.5 Beregning af løn	48
3.5.1 Ansatte med ret til fuld løn under sygdom	49

3.5.2	Ansatte med ret til fuld løn under sygdom og med varierende arbejdstid	49
3.5.3	Ansatte uden ret til fuld løn under sygdom	49
3.5.4	Særligt om resultatløns	49
3.6	Anciennitet	50
3.7	Pensionsret	50
3.8	Ferie og særlige feriedage	52
3.8.1	Optjening	52
3.8.2	Afvikling	53
3.9	Sygdom	56
4	Adoption	57
4.1	Orlov med løn	57
4.1.1	Orlov før modtagelsen af barnet	57
4.1.2	Orlov efter modtagelsen af barnet	58
4.2	Orlov uden løn	60
4.2.1	Forældreorlov	60
4.3	Hel eller delvis genoptagelse af arbejdet med udskydelse/forlængelse af orlov	62
4.3.1	Generelt	62
4.3.2	Genoptagelse af arbejdet i fuldt omfang	63
4.3.3	Delvis genoptagelse af arbejdet	63
4.4	Varslingsregler	64
4.5	Beregning af løn	66
4.6	Anciennitet	66
4.7	Pensionsret	66
4.8	Ferie og særlige feriedage	66
4.9	Sygdom	66
5	Omsorgsdage	67
5.1	Ny ordning	67
5.1.1	Retten til omsorgsdage	67
5.1.2	Afvikling af omsorgsdage	69
5.2	Gammel ordning	72
5.3	Overgangsordning	75
5.3.1	Ansættelse den 1. oktober 2005 eller senere	75
5.3.2	Ansættelse før 1. oktober 2005	75
5.4	Administration af omsorgsdage	77

5.4.1	Registrering af omsorgsdage	77
5.4.2	Afvikling af omsorgsdage	78
5.4.3	Overførsel af omsorgsdage ved stillingsskift.....	80
6	Dokumentation og refusion	81
6.1	Den ansattes dagpenget og arbejdsgiverens refusion.....	81
6.1.1	Flere arbejdsgivere	82
6.1.2	Udtrakt orlov med nedsatte dagpenge.....	83
6.1.3	Dokumentation	83
6.2	Anmeldelse af refusionskrav.....	83
6.2.1	Tidsfrister for anmeldelse	83
6.2.2	Særligt om graviditetsbetinget fravær før 4 uger før forventet fødsel	84
6.2.2	Procedure ved anmeldelse af fravær og refusionskrav.....	85
6.3	Barselsfonden	86
6.4	Indrapportering til Statens Lønssystem (SLS).....	86
7	Særlige forhold.....	87
7.1	Fertilitetsbehandling	87
7.2	Arbejds miljø	87
7.3	Sygeligt forløbende graviditet mv.	88
7.4	Abort	89
7.5	Dødfødsel, barnets død eller bortadoption.....	90
7.6	Barnets hospitalsindlæggelse.....	90
7.6.1	Arbejdet genoptages ikke under barnets indlæggelse.....	91
7.6.2	Arbejdet fortsættes eller genoptages under barnets indlæggelse ...	92
7.7	Sygdom i orlovsperioden.....	92
7.8	Moderens sygdom/død i de første 14 uger efter fødslen	92
7.9	Moderens sygdom efter orloven	93
7.10	Undervisning.....	93
7.11	Helligdage og lignende.....	93
7.12	Stedbarns adoption.....	94
7.12.1	Generelt	94
7.12.2	Særligt om registrerede partnere	94
7.13	Tjenestefrihed.....	95
7.14	Bopæl i udlandet	96

8	Ansatte med særlige ansættelsesvilkår.....	97
8.1	Tidsbegrænset ansættelse.....	97
8.2	Timelønnede.....	97
8.3	Elever.....	98
8.4	Ph.d.-stipendiater, adjunkter mv.	98
8.5	Ansatte under socialt kapitel.....	98
8.6	Statsansatte på Færøerne	98
8.7	Udstationering/tjeneste i udlandet, herunder Grønland.....	98

Bilag

1	Barselsaftalen.....	103
2	Barselloven	117
3	Barselsbekendtgørelsen	137
4	Ligebehandlingsloven	153
5	Vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel	165
6	Bekendtgørelse om Barselsfonden.....	221
7	§§ 6 og 7 i aftale om barsel, adoption og omsorgsdage af 21. december 2006	227
8	Orienteringsbreve	231
	a. Orienteringsbrev til moderen	233
	b. Orienteringsbrev til faderen	237
	c. Orienteringsbrev til adoptanter	241
9	Varselsbreve	247
	a. Varsling af graviditetsorlov	249
	b. Varsling af fædreorlov	251
	c. Aftale om fædreorlov i 14 ugers perioden/varsling af fædreorlov	253
	d. Varsling af moderens barselsorlov og forældreorlov	255
	e. Varsling af faderens forældreorlov	257
	f. Varsling af afvikling af retsbaseret udskudt orlov	259

10	Varselsbreve	261
	a. Varsling af adoptanters orlov før modtagelse af barnet.....	263
	b. Varsling af orlov samtidig med den anden adoptants adoptionsorlov	265
	c. Varsling af adoptionsorlov og forældreorlov	267
11	Varselsbreve	271
	a. Varsling af orlov (registreret partner)	273
	b. Aftale om orlov i 14 ugers perioden/varsling af orlov (registreret partner)	275
12	Erklæringer	277
	a. Erklæring til brug for betaling af løn under orlov (forældre)	279
	b. Erklæring til brug for betaling af løn under orlov (adoptanter)	281
	c. Erklæring til brug for betaling af løn under orlov (dagpengeret)	259
	Stikordsregister.....	285

Indledning

Finansministeriet og CFU har udarbejdet denne barselsvejledning som en hjælp ved anvendelse af barselsaftalen. Da aftalen i vidt omfang bygger på bestemmelser i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven)¹, behandles loven også i vejledningen, ligesom andre regler, fx om ferie, inddrages, hvor det er relevant.

Finansministeriet og CFU har med vejledningen ønsket dels at give et overblik over området, dels – bl.a. ved konkrete eksempler – at give svar på de mange forskelligartede og detaljerede spørgsmål, som reglerne har givet anledning til.

I denne opdaterede udgave af vejledningen er teksten visse steder søgt omskrevet med henblik på at tydeliggøre teksten, uden at der nødvendigvis heri ligger indholdsmæssige ændringer.

Vejledningen er opbygget således, at der først gives en kortfattet orientering om den relevante lovgivning (kap. 1) og dernæst en gennemgang af barselsaftalen i hovedtræk (kap. 2).

Herefter gives en samlet fremstilling af de regler, der efter lovgivningen og barselsaftalen mv. gælder i henholdsvis en ”normal” barselssituation (kap. 3) og en ”normal” adoptionssituation (kap. 4). Omsorgsdage omtales særskilt (kap. 5).

I tilknytning hertil behandles spørgsmål om dokumentationskrav og arbejdsgiverens refusionsadgang (kap. 6).

Dernæst gennemgås en række særlige forhold, der kan optræde i forbindelse med barsel eller adoption (kap. 7), og afslutningsvis omtales forholdene for ansatte med særlige ansættelsesvilkår (kap. 8).

Forslag til orienteringsbreve, varslingsbreve og erklæringer, der kan anvendes i forbindelse med barsel og adoption, er vedlagt som bilag 8-12. Disse bilag kan tillige findes i Word-udgave på Moderniseringsstyrelsens hjemmeside www.modst.dk.

¹ LBK nr. 1084 af 13/11 2009 med senere ændringer.

1. Lovgivningen

I dette kapitel foretages en overordnet gennemgang af den lovgivning, der regulerer de ansattes forhold i forbindelse med graviditet, barsel, adoption, herunder en kort omtale af funktionærlovens barselsregler.

Der henvises til Beskæftigelsesministeriets hjemmeside (www.bm.dk) for så vidt angår

- barselloven (LBK nr. 1084 af 13/11 2009 om ret til orlov og dagpenge ved barsel – bilag 2)
- barselsbekendtgørelsen (BEK nr. 1000 af 19/8 2010 om ret til barseldagpenge – bilag 3)
- ligebehandlingsloven (LBK nr. 645 af 8/6 2011 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. – bilag 4)
- funktionærloven (LBK nr. 81 af 3/2 2009 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer)
- ”Vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel” (VEJ nr. 9469 af 1/7 2006 – bilag 5).

Der henvises til Pensionsstyrelsen for så vidt angår

- ”Information om barsel og ferie” (VEJ nr. 9734 af 26/6 2007).

1.1 Barselloven

Barselloven regulerer retten til fravær og retten til dagpenge i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption for biologiske forældre og adoptanter, herunder adoptanter af en registreret partners barn. Den regulerer endvidere varslingsreglerne i tilknytning hertil.

Reglerne om anciennitet og bevisbyrde i forbindelse med afsked er derimod fastsat i ligebehandlingsloven.

Den ansatte kan i en række tilfælde selv bestemme placeringen af orlovsugerne, men i andre tilfælde kræver det en aftale med arbejdsgiveren.

I det følgende gennemgås barselloven. Ved gennemgangen anvendes følgende begreber:

- Graviditetsorlov: 4 uger før fødslen til moderen
- Barselorlov: 14 uger efter fødslen til moderen
- Adoptionsorlov: 14 uger efter modtagelsen til en adoptant
- Fædreorlov: 2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen til faderen
- Forældreorlov: 32 uger til hver af forældrene efter de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen (kan udstrækkes til enten 40 eller 46 uger).

Det bemærkes, at der *ikke* gælder særlige regler for tvillinge- og andre flerbørnsfødsler.

Fravær contra dagpenge

Forældrene har efter barselloven *tilsammen ret til fravær i forbindelse med barsel i maksimalt 112 uger* (4 ugers graviditetsorlov, 14 ugers barselorlov, 2 ugers fædreorlov og 2 x 46 ugers forældreorlov).

I denne periode har forældrene *tilsammen ret til fulde dagpenge i maksimalt 52 uger* (4 ugers graviditetsorlov, 14 ugers barselorlov, 2 ugers fædreorlov og 32 ugers forældreorlov).

Indtil 14 uger efter barnets fødsel svarer dagpengeretten til faderens og moderens individuelle fraværsret. Herefter har forældrene en *fælles ret til dagpenge i i alt 32 uger af forældreorloven*

Adoptanters ret til fravær og dagpenge er nærmere beskrevet i pkt. 1.1.4.

Stedbarnsadoptioner, herunder reglerne om ret til fravær og dagpenge ved adoption af en registreret partners barn, beskrives i pkt. 7.12.

1.1.1 Før fødslen (graviditetsorlov)

Moderen har, medmindre særlige forhold gør sig gældende (se kap. 7), ret til graviditetsorlov med dagpenge fra 4 uger før forventet fødsel (barsellovens § 6, stk. 1, og § 20, stk. 1).

Moderen skal senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for den forventede fødsel og om, i hvilket omfang hun vil holde graviditetsorlov (barsellovens § 15, stk. 1).

1.1.2 Efter fødslen

1.1.2.1 Perioden indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov, fædreorlov og fremrykket forældreorlov)

Moderen har *pligt* til at holde barselsorlov i de første 2 uger efter fødslen og *ret* til barselsorlov i de følgende 12 uger (barsellovens § 7, stk. 1).

En mor, der vil udnytte sin ret til barselsorlov efter de 2 første uger efter fødslen, skal, medmindre andet aftales, inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet (barsellovens § 15, stk. 2). Det anbefales, at underretningen sker skriftligt og bekræftes skriftligt af arbejdsgiveren. Barselloven fastsætter ingen varslingsregler for en mor, der ønsker at vende tilbage til arbejdet inden 8 uger efter fødslen. Det vil dog være naturligt, at hun orienterer sin arbejdsgiver tidligst muligt.

Moderen kan efter aftale med sin arbejdsgiver genoptage arbejdet delvist (barsellovens § 12, stk. 1) med eller uden tilsvarende forlængelse af orlovsperioden (barsellovens § 12, stk. 1 og 2).

Moderen kan efter aftale med sin arbejdsgiver også genoptage arbejdet i fuldt omfang (barsellovens § 12, stk. 1), men kan ikke udskyde de pågældende dage/uger til senere brug (fortolkning af barsellovens § 12, stk. 3).

Faderen har *ret* til at holde indtil 2 ugers fædreorlov i tilknytning til fødslen eller barnets hjemkomst. Efter *aftale* med arbejdsgiveren kan fædreorloven i stedet placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen (barsellovens § 7, stk. 3).

Fædreorloven skal holdes i sammenhæng og kan således ikke opdeles i flere perioder, men arbejdet kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptages delvis med tilsvarende forlængelse af orlovsperioden (barsellovens § 12, stk. 2).

Det anbefales, at aftaler indgås skriftligt.

En far, der vil udnytte sin fædreorlov, skal senest 4 uger før orlovens forventede start underrette sin arbejdsgiver om det forventede tidspunkt for orlovens begyndelse og om længden heraf, medmindre andet aftales (barsellovens § 15, stk. 3). Det anbefales, at underretningen sker skriftligt og bekræftes skriftligt af arbejdsgiveren.

Faderen har *ret* til at fremrykke sin forældreorlov eller dele heraf, således at den holdes, samtidig med at moderen holder sine 14 ugers barselsorlov (barsellovens § 9, 2. pkt.), jf. pkt. 1.1.2.2.

Den fremrykkede forældreorlov skal varsles efter de almindelige regler, dvs. senest 8 uger efter fødslen (barsellovens § 15, stk. 4).

Der gælder ikke noget varsel for fremrykket forældreorlov, for så vidt angår de første 8 uger efter fødslen. Det vil dog være naturligt, at faderen orienterer sin arbejdsgiver tidligst muligt.

Se oversigt over varslingsreglerne i pkt. 1.1.5.

I perioden indtil 14 uger efter fødslen følger dagpengeretten faderens og moderens individuelle fraværsret.

1.1.2.2 Perioden efter den 14. uge efter fødslen (forældreorlov)

Efter den 14. uge efter fødslen er der ikke sammenfald mellem den individuelle fraværsret og dagpengeretten.

Fravær:

- Hver af forældrene har ret til 32 ugers forældreorlov (barsellovens § 9).
- Hver af forældrene har *ret* til at udstrække sine 32 ugers forældreorlov til enten 40 eller 46 uger (barsellovens § 10).

Muligheden for at udstrække forældreorloven med 8 eller 14 uger kan udnyttes af en af forældrene eller af begge forældre. Orloven kan også deles mellem forældrene, fx således at faderen holder 10 uger og moderen 4 uger af en udstrakt forældreorlov på 14 uger¹. Begge forældre skal, i det omfang de ønsker at udnytte en

¹ Jf. VEJ nr. 9469 af 1/7 2006, afsnit 2.2.3.1.

udstrakt forældreorlov, varsle det over for deres respektive arbejdsgivere inden 8 uger efter fødslen (barsellovens § 15, stk. 4).

- Forældrene kan holde forældreorlov samtidig, forskudt eller i forlængelse af hinanden. Forældrene kan endvidere holde forældreorlov på skift, herunder i dele af uger². Det er forældrene, der bestemmer, hvorledes forældreorloven skal placeres, hvis de varsler det inden 8 uger efter fødslen, og der ikke er afbrydelser i orlovsforløbet set under ét (barsellovens § 15, stk. 4).
- Faderen har *ret* til at ”fremrykke” sin forældreorlov eller dele heraf, således at den holdes, samtidig med at moderen holder sine 14 ugers barselorlov (barsellovens § 9, 2. pkt.).
- Hver af forældrene har mulighed for efter aftale med arbejdsgiveren at genoptage arbejdet helt eller delvis med eller uden udskydelse/forlængelse af forældreorloven (barsellovens § 12), hvis den pågældende ikke har udstrakt sin orlov (barsellovens § 10). Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

Hvis en ansat har valgt at udstrække sin forældreorlov til 40/46 uger, skal denne holdes, inden barnet er 54/60 uger. I konsekvens heraf kan den ansatte ikke samtidig aftale at udskyde dele af orloven til senere brug eller at forlænge i forbindelse med hel/delvis genoptagelse af arbejdet. Ønsker en ansat, der har valgt at udstrække orloven, at genoptage arbejdet fuldt ud før udløbet af perioden, er resten af orloven derfor bortfaldet.

Dagpenge:

- Forældrene har en *samlet ret til dagpenge* i 32 uger (barsellovens § 21, stk. 1).
- Dagpengene kan – ligesom fraværsretten – udstrækkes til enten 40 eller 46 uger (54 eller 60 uger efter fødslen), men uden at det samlede dagpengebeløb dermed forøges. En udstrækning af perioden medfører derfor, at dagpengene i (den resterende del af) dagpengeperioden nedsættes forholdsmæssigt, således at der i hele perioden kun ydes et beløb svarende til fulde dagpenge i 32 uger (barsellovens § 21, stk. 3).

² Jf. Ugeskrift for Retsvæsen 2007.2076 H.

Varsler:

En ansat, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov i hele eller en del af perioden på 32 uger (eventuelt udstrakt til 40 eller 46 uger), skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for orlovens begyndelse og om længden heraf (barsellovens § 15, stk. 4).

Dette gælder også for en far, der ønsker at holde en del af de 32 uger inden for de første 14 uger efter barnets fødsel (fremrykket forældreorlov). Barselloven fastsætter således ingen varslingsregler for en far, der vil holde forældreorlov allerede inden for de første 8 uger efter fødslen. Det vil dog være naturligt, at han orienterer sin arbejdsgiver tidligst muligt.

Se oversigt over varslingsreglerne i pkt. 1.1.5.

1.1.3 Genoptagelse af arbejdet under orlov

1.1.3.1 Generelt

Barsellovens §§ 11 og 12 giver mulighed for, at forældrene kan

- a) genoptage arbejdet helt eller delvis under orlov og
- b) i den forbindelse udskyde eller forlænge fraværs- og dagpengetetten.

Hvis en ansat vælger at udstrække sin forældreorlov (*fravær*) (barsellovens § 10), kan den pågældende benytte reglerne om genoptagelse, men ikke reglerne om udskydelse/forlængelse af orlov (fortolkning af barsellovens § 11 og § 12, stk. 2 og 3). At den ene af forældrene har valgt at udstrække sin forældreorlov, forhindrer imidlertid ikke den anden i at benytte reglerne om udskydelse/forlængelse af orlov.

Udskudt orlov skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år (barsellovens §§ 11 og 12, stk. 4).

1.1.3.2 Ret til at genoptage arbejdet fuldt ud samt udskyde orlov (retsbaseret udskydelse)

Den ene af forældrene har ret til at genoptage arbejdet i fuldt omfang under forældreorloven og udskyde mindst 8 og højst 13 uger af 32-ugers-perioden til et senere tidspunkt (retsbaseret udskydelse) (barsellovens § 11). Retten kan ikke deles mellem forældrene.

- Retten til at genoptage arbejdet og holde den udskudte orlov bevares, hvis den ansatte overgår til en ny arbejdsgiver.

- Den udskudte orlov skal holdes i en *sammenhængende* periode, inden barnet fylder 9 år.
- Retten til at udskyde orloven i forbindelse med genoptagelse af arbejdet bortfalder, hvis den pågældende vælger at udstrække orloven til 40 eller 46 uger (fortolkning af barsellovens § 11), jf. pkt. 1.1.2.2.

En ansat, der vil udnytte retten til at genoptage arbejdet og udskyde orlov, skal inden 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om det antal uger, der udskydes (barsellovens § 16, stk. 1). Det anbefales, at underretningen sker skriftligt og bekræftes skriftligt af arbejdsgiveren.

Når den ansatte senere ønsker at holde den udskudte orlov, skal arbejdsgiveren underrettes med et varsel på mindst 16 uger (barsellovens § 16, stk. 2).

Under afviklingen af den udskudte orlov kan den ansatte *ikke* genoptage arbejdet helt eller delvis *med* tilsvarende udskydelse/forlængelse af orloven og eventuel dagpengeret (barsellovens § 11 og fortolkning af § 12, stk. 2). Hel eller delvis genoptagelse af arbejdet *uden* udskydelse/forlængelse kan dog godt finde sted efter aftale med arbejdsgiveren (barsellovens § 12, stk. 1). I så fald bortfalder den uafviklede del af den retsbaserede udskudte orlov.

En retsbaseret udskudt orlov kan imidlertid på et hvilket som helst tidspunkt efter aftale med arbejdsgiveren ændres til en aftalebaseret udskudt orlov – dvs. også efter at afviklingen af de udskudte uger er påbegyndt. Det medfører bl.a., at der kan indgås aftale om delvis genoptagelse af arbejdet med tilsvarende forlængelse af orloven (se pkt. 1.1.3.3) og/eller aftale om at dele orloven op i flere enkeltperioder (udskydelse). Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

1.1.3.3 Aftale om at genoptage arbejdet – helt eller delvis

Begge forældre har mulighed for – eventuelt i kombination med, at den ene af forældrene benytter sin ret til at udskyde orlov, jf. pkt. 1.1.3.2 – at *aftale* med arbejdsgiveren, at de genoptager arbejdet helt eller delvis.

En sådan aftale kan indgås under *samtlige orlovsperioder*, herunder graviditetsorlov (barsellovens § 12, stk. 1) – dog bortset fra moderens obligatoriske 2 uger efter fødslen (§ 12, stk. 5).

1.1.3.3.1 Aftale om *fuld* genoptagelse af arbejdet og udskydelse af orlov (aftalebaseret udskydelse)

Hvis en ansat har valgt at *udstrække* sin forældreorlov med 8 eller 14 uger, kan den pågældende genoptage arbejdet i fuldt omfang efter aftale med sin arbejdsgiver (barsellovens § 12, stk. 1), men *ikke udskyde* den resterende forældreorlov, som derfor bortfalder (fortolkning af § 12, stk. 3).

Hvis en ansat *ikke har udstrakt* sin forældreorlov, og arbejdet efter aftale genoptages i fuldt omfang, kan den pågældende aftale med sin arbejdsgiver, at den resterende forældreorlov *udskydes* (§ 12, stk. 3). Det anbefales, at aftale herom indgås skriftligt.

Muligheden for at aftale en udskydelse af orloven omfatter kun forældreorlov (barsellovens § 12, stk. 3). Hvis arbejdet aftales genoptaget i fuldt omfang i andre orlovsperioder, bortfalder den resterende del af orloven således.

Da udskydelse baserer sig på en aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren, skal også afviklingstidspunktet fastlægges efter aftale. Der er derfor ikke i loven fastsat regler om varsling. Det anbefales, at aftalen om afviklingstidspunkt indgås skriftligt.

Også under afvikling af en forældreorlovsperiode, der er udskudt efter aftale, kan den ansatte efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet helt eller delvis og evt. aftale en tilsvarende udskydelse/forlængelse af orloven, jf. pkt. 1.1.3.3.2. Det anbefales, at aftalen indgås skriftligt.

I tilfælde, hvor den ansatte har indgået aftale med arbejdsgiveren om at genoptage arbejdet fuldt ud, men ikke har aftalt, at den resterende del af forældreorloven udskydes, henstår den resterende forældreorlov og en eventuel dagpengeret, som kan udnyttes, hvis der senere kan indgås aftale med arbejdsgiveren eller en ny arbejdsgiver herom.

Indgås der ikke aftale, inden barnet fylder 9 år, mister den ansatte muligheden for at holde den ikke udnyttede forældreorlov.

Hvis en ansat indgår en *samlet aftale* med arbejdsgiveren om at udskyde sin forældreorlov – herunder de 8-13 uger, som den pågældende havde ret til at udskyde – betragtes hele udskydelsen som *aftalebaseret*.

Det betyder, jf. ovenfor, at den ansatte i forbindelse med et eventuelt jobskifte kun bevarer adgangen til at holde den udskudte forældreorlov (herunder den del, der kunne have været retsbaseret), i det omfang der indgås aftale med den nye arbejdsgiver.

Hvis den ansatte i den situation ønsker at bevare *retten* til udskudt forældreorlov i tilfælde af et senere jobskifte, må udskydelsen derfor *opdeles* i to faser:

- Den pågældende meddeler inden 8 uger efter fødslen arbejdsgiveren, at en del af forældreorloven (mindst 8 og højst 13 uger) udskydes (retsbaseret).
- Som supplement hertil indgår den ansatte en aftale med arbejdsgiveren om at udskyde yderligere en del af forældreorloven (aftalebaseret).

1.1.3.3.2 Aftale om *delvis* genoptagelse af arbejdet og forlængelse af orloven

I moderens første 2 ugers barselsorlov kan genoptagelse ikke finde sted (barsellovens § 12, stk. 5).

Der er mulighed for at aftale en forlængelse i forbindelse med delvis genoptagelse af arbejdet under både den øvrige del af barselsorloven, de 2 ugers fædreorlov og forældreorloven, men ikke under graviditetsorloven (fortolkning af barsellovens § 12, stk. 2).

Hvis en ansat har valgt at *udstrække* sin forældreorlov med 8 eller 14 uger, kan den pågældende genoptage arbejdet delvis efter aftale med sin arbejdsgiver, men orloven kan *ikke forlænges* med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget. Den resterende forældreorlov bortfalder derfor.

Hvis en ansat *ikke har udstrakt* sin forældreorlov, og arbejdet efter aftale genoptages delvis, kan den ansatte indgå en aftale med arbejdsgiveren om, at orloven *forlænges* med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget (barsellovens § 12, stk. 2). Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

Der er ikke nogen øvre grænse for beskæftigelsens omfang i forbindelse med delvis genoptagelse af arbejdet. Der skal blot være tale om en beskæftigelsesgrad, der er lavere end den ansattes arbejdstid før orloven.

Beregningen af barselsfraværet i relation til dagpenge sker på ugebasis og opgøres som det maksimale ugentlige timetal, som den ansatte har ret til barselsdagpenge for, med fradrag af det antal timer, hvori den ansatte har været på arbejde (barselsbe-

kendtgørelsens § 2, stk. 7³). En ansat, som delvist har genoptaget sit arbejde, og som i en uge arbejder mere end det aftalte timetal, skal derfor *ikke* have over-/merarbejdshonorering for de ekstra timer, da forbruget af barselsfravær samtidig bliver tilsvarende mindre. Over-/merarbejdshonorering kommer først på tale, hvis ekstra-timerne har et sådant omfang, at normen for den pågældende bliver overskredet.

Det er ifølge Pensionsstyrelsen uafklaret, om en ansat, som delvist har genoptaget sit arbejde uden samtidig at aftale forlængelse med sin arbejdsgiver, har *ret* til at forlænge sin orlov med de timer, den pågældende har arbejdet ud over det aftalte timetal (op til normen).

I tilfælde, hvor den ansatte har indgået aftale med arbejdsgiveren om at genoptage arbejdet delvis, men ikke en aftale om at orloven forlænges, henstår den resterende del af orloven og en eventuel dagpengeret, som kan udnyttes, hvis der senere kan indgås aftale med arbejdsgiveren eller en ny arbejdsgiver herom.

Indgås der ikke aftale, inden barnet fylder 9 år, mister den ansatte muligheden for at holde den ikke udnyttede orlov.

Hvis den ansatte skifter arbejdsgiver, kan den pågældende fortsætte den delvise genoptagelse af arbejdet, hvis der indgås aftale herom med den nye arbejdsgiver.

1.1.4 Adoption

1.1.4.1 Perioden før modtagelsen

Adoptanter, der modtager et adoptivbarn i *udlandet*, har ret til orlov med dagpenge i op til 4 uger forud for modtagelsen (barsellovens § 8, stk. 1). De 4 uger kan forlænges med op til yderligere 4 uger, hvis opholdet i udlandet før modtagelsen af barnet bliver længere end 4 uger, og forlængelsen ikke skyldes adoptanterne (barsellovens § 8, stk. 1). Begge adoptanter har ret til orlov og dagpenge, hvis de opholder sig i udlandet for at modtage barnet.

Orloven regnes fra den dag, hvor adoptanterne rejser ud af Danmark for at hente barnet, og til og med den dag, hvor barnet er modtaget, dvs. hvor de formelle betingelser for at tage barnet med hjem til Danmark er opfyldt (barsellovens § 8, stk. 2).

³ BEK nr. 1000 af 19/8 2010.

Herefter begynder den almindelige adoptionsorlov (barsellovens § 8, stk. 6) – også selv om adoptanterne ikke umiddelbart rejser tilbage til Danmark.

Adoptanter, der modtager et adoptivbarn i *Danmark*, har ret til orlov med dagpenge i op til 1 uge før modtagelsen af barnet, hvis barnet ikke allerede opholder sig i adoptanternes hjem, og adoptanterne af hensyn til barnet i en periode skal opholde sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen (barsellovens § 8, stk. 4). Begge adoptanter har ret til denne orlov med dagpenge, hvis de opholder sig sammen med barnet.

I særlige tilfælde kan de kommunale myndigheder vurdere, at der er behov for en længere periode på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. I disse tilfælde vil orloven med dagpenge kunne forlænges med op til 1 uge (barsellovens § 8, stk. 4).

Den dag, hvor barnet bringes til adoptanternes hjem, regnes med til perioden før modtagelsen.

Vedrørende *stedbarnsadoptioner* henvises til pkt. 7.12.

1.1.4.2 Perioden indtil 14 uger efter modtagelsen

Når bortses fra adoptanters ret til orlov forud for modtagelsen af adoptivbørn, henholdsvis den biologiske mors adgang til graviditetsorlov, er retten til orlov og dagpenge den samme ved adoption som ved fødsel, dog med den forskel, at de 14 uger efter modtagelsen ikke er forbeholdt moderen. Adoptanterne kan derfor skiftes til at holde orlov i denne periode, hvis de ønsker det. Den ene kan eksempelvis tage de første 9 uger og den anden de næste 5 uger.

Retten til orlov og dagpenge forudsætter, at de adoptionsundersøgende myndigheder har bestemt, at adoptanterne i en periode skal være i hjemmet. I de første 14 uger efter modtagelsen af barnet har adoptanterne en ad gangen ret til orlov og dagpenge. I 2 sammenhængende uger (svarende til fædreorloven) kan adoptanterne dog holde orlov samtidig.

Svarende til, hvad der gælder for biologiske forældre, har adoptanter desuden ret til at fremrykke dele af fædreorloven til perioden indtil 14 uger efter modtagelsen (barsellovens § 9, 2. pkt., jf. § 8, stk. 7). Forældrene kan således holde orlov samtidig i hele 14-ugers-perioden.

Adoptanter skal varsle orlov efter de samme regler, som gælder for biologiske forældre (barsellovens § 15, stk. 5). Fristerne regnes fra barnets modtagelse, dvs. fra dagen efter at de formelle betingelser for adoptionen er i orden.

Se oversigt over varslingsreglerne i pkt. 1.1.5.

1.1.4.3 Perioden efter den 14. uge efter modtagelsen

Efter den 14. uge efter modtagelsen er der ikke sammenfald mellem den individuelle fraværsret og dagpengeretten.

Fravær:

- Hver af adoptanterne har ret til 32 ugers forældreorlov (barsellovens § 9, jf. § 8, stk. 7).
- Hver af adoptanterne har *ret* til at udstrække sine 32 ugers forældreorlov til enten 40 eller 46 uger (barsellovens § 10, jf. § 8, stk. 7).

Muligheden for at udstrække forældreorloven med 8 eller 14 uger kan udnyttes af en af adoptanterne eller af begge adoptanter. Orloven kan også deles mellem adoptanterne, fx således at den ene holder 10 uger og den anden 4 uger af en udstrakt forældreorlov på 14 uger. Begge adoptanter skal, i det omfang de ønsker at udnytte en udstrakt forældreorlov, varsle det over for deres respektive arbejdsgivere inden 8 uger efter modtagelsen (barsellovens § 15, stk. 4, jf. stk. 5).

- Adoptanterne kan holde forældreorlov samtidig, forskudt eller i forlængelse af hinanden. Adoptanterne kan endvidere holde forældreorlov på skift, herunder i dele af uger ⁴. Det er adoptanterne, der bestemmer, hvorledes forældreorloven skal placeres, hvis de varsler det inden 8 uger efter modtagelsen, og der ikke er afbrydelser i orlovsforløbet set under ét (barsellovens § 15, stk. 4, jf. stk. 5).
- Den ene adoptant har *ret* til at ”fremrykke” sin forældreorlov eller dele heraf, således at den holdes, samtidig med at den anden holder sine 14 ugers adoptionsorlov (barsellovens § 9, 2. pkt., jf. § 8, stk. 7).

⁴ Jf. Ugeskrift for Retsvæsen 2007.2076 H.

- Hver af adoptanterne har mulighed for efter aftale med arbejdsgiveren at genoptage arbejdet helt eller delvis med eller uden udskydelse/forlængelse af forældreorloven (barsellovens § 12), hvis den pågældende ikke har udstrakt sin orlov (barsellovens § 10). Det anbefales, at aftale herom indgås skriftligt.

Hvis en ansat har valgt at udstrække sin forældreorlov til 40/46 uger, skal denne holdes, inden barnet er 54/60 uger. I konsekvens heraf kan den ansatte ikke samtidig aftale at udskyde dele af orloven til senere brug eller at forlænge i forbindelse med hel/delvis genoptagelse af arbejdet. Ønsker en ansat, der har valgt at udstrække orloven, at genoptage arbejdet fuldt ud før udløbet af perioden, er resten af orloven derfor bortfaldet.

Dagpenge:

- Adoptanterne har en *samlet ret til dagpenge* i 32 uger (barsellovens § 21, stk. 1).
- Dagpengene kan – ligesom fraværsretten – udstrækkes til enten 40 eller 46 uger (54 eller 60 uger efter modtagelsen), men uden at det samlede dagpengebeløb dermed forøges. En udstrækning af perioden medfører derfor, at dagpengene i (den resterende del af) dagpengeperioden nedsættes forholdsmæssigt, således at der i hele perioden kun ydes et beløb svarende til fulde dagpenge i 32 uger (barsellovens § 21, stk. 3).

Varsler:

En adoptant, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov i hele eller en del af perioden på 32 uger (eventuelt udstrakt til 40 eller 46 uger), skal inden 8 uger efter modtagelsen underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for orlovens begyndelse og om længden heraf (barsellovens § 15, stk. 4, jf. stk. 5).

Dette gælder også for en adoptant, der ønsker at holde en del af de 32 uger inden for de første 14 uger efter barnets modtagelse. Barselloven fastsætter således ingen varslingsregler for en adoptant, der vil holde forældreorlov allerede inden for de første 8 uger efter modtagelsen. Det vil dog være naturligt, at den pågældende orienterer sin arbejdsgiver tidligst muligt.

Adoptanter har adgang til at genoptage arbejdet helt eller delvis med udskydelse/forlængelse af orloven på samme måde som biologiske forældre. Der henvises til pkt. 1.1.3.

Se oversigt over varslingsreglerne i pkt. 1.1.5 nedenfor.

1.1.5 Varslingsregler

Varslingsregler – barsel		
Hvem?	Hvad?	Hvornår?
Moderen	Tidspunktet for forventet fødsel og graviditetsorlovens start	3 måneder før forventet fødsel
Moderen	Tidspunktet for eventuel genoptagelse af arbejdet inden for de første 8 uger efter fødslen (efter de pligtmæssige 2 uger)	Intet varsel
Moderen	Tidspunktet for eventuel genoptagelse af arbejdet i perioden 8 – 14 uger efter fødslen	Inden 8 uger efter fødslen
Faderen	Tidspunktet for de indtil 2 ugers fædreorlov efter fødslen/barnets hjemkomst	4 uger før orlovens forventede start
Moderen og/eller faderen	Den tidsmæssige placering af forældreorloven, herunder eventuel udstrakt forældreorlov	Inden 8 uger efter fødslen
Moderen eller faderen	Udnyttelse af <i>retten</i> til at udskyde forældreorlov	Inden 8 uger efter fødslen
Moderen eller faderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den <i>retsbaserede</i> del)	16 uger før orlovens start
Moderen og/eller faderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den <i>aftalebaserede</i> del)	Intet varsel – aftales med arbejdsgiveren

Varslingsregler – adoption		
Hvem?	Hvad?	Hvornår?
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Tidspunktet for barnets forventede modtagelse samt for orlov i Danmark eller udlandet forud for modtagelsen af barnet	Så vidt muligt 3 måneder før modtagelsen
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Tidspunktet for eventuel genoptagelse af arbejdet inden for de første 8 uger efter modtagelsen	Tidligst muligt
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af orlovperioder i perioden 8-14 uger efter modtagelsen	Inden 8 uger efter modtagelsen
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Tidspunktet for de indtil 2 ugers orlov efter modtagelsen	4 uger før orlovens forventede start
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af forældreorloven, herunder eventuel udstrakt forældreorlov	Inden 8 uger efter modtagelsen
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Udnyttelse af <i>retten</i> til at udskyde forældreorlov	Inden 8 uger efter modtagelsen
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den <i>retsbaserede</i> del)	16 uger før orlovens start
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den <i>aftalebaserede</i> del)	Intet varsel – aftales med arbejdsgiveren

En nyansat kan i mange tilfælde ikke overholde varslingsfristerne. Det betragtes i sådanne tilfælde som rettidigt, hvis orloven varsles over for arbejdsgiveren, umiddelbart efter at ansættelsesaftalen er indgået og senest ved modtagelsen af ansættelsesbeviset. Det er dog en forudsætning, at orloven var rettidigt varslet over for en eventuel tidligere arbejdsgiver.

Der gælder ingen særlige varsler for en mor/adoptant, der vil genoptage arbejdet inden 8 uger efter fødslen/modtagelsen, eller for en far/adoptant, der tilsvarende ønsker at fremrykke forældreorloven til et tidspunkt inden for de første 8 uger efter fødslen/modtagelsen. Det vil dog være naturligt, at den ansatte orienterer sin arbejdsgiver tidligst muligt i sådanne tilfælde.

Hvis en ansat (uden at der er tale om *udskydelse* af orlov) opsplitter sin forældreorlov i flere dele, fordi forældrene/adoptanterne skiftes til at holde orlov, skal den pågældende give meddelelse om placeringen af samtlige orlovperioder inden 8 uger efter fødslen/modtagelsen (barsellovens § 15, stk. 4, 2. pkt.).

Den ansatte har ret til at ændre en allerede varslet orlov, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af den oprindelige varslingsfrist (barsellovens § 17, 1. pkt.).

Efter varslingsfristens udløb har en ansat kun ret til at ændre orloven, hvis der indtræffer helt særlige omstændigheder, som gør det urimeligt at fastholde den varslede orlov (barsellovens § 17, 2. pkt.).

En sådan omstændighed kan fx være sygdom, som medfører, at den ansatte ikke kan passe barnet. Manglende institutionsplads medfører derimod ikke, at den ansatte kan kræve orloven ændret.

Manglende overholdelse af varslingsfristerne

Loven tager ikke stilling til konsekvenserne af manglende overholdelse af varslingsfristerne. Hvis den ansatte ikke varsler orloven rettidigt, vil en konsekvens heraf formentlig være, at den ansatte mister retten til ensidigt at placere orloven, men bevarer selve orlov retten og den tilhørende dagpenget.

Der er normalt ikke noget til hinder for, at arbejdsgiveren ser bort fra varslingsfrister.

Det gælder dog ikke, for så vidt angår retsbaseret udskudt orlov. Varslingsfristen for en sådan orlov *skal* overholdes, da beslutningen kan få konsekvenser for en eventuel senere arbejdsgiver.

1.1.6 Anciennitet, tilbagevenden fra orlov, afsked mv.

1.1.6.1 Anciennitet

Den tid, hvor en ansat har orlov på grund af graviditet, barsel eller adoption, indgår ved beregningen af anciennitet i ansættelsesforholdet (ligebehandlingslovens § 8⁵). Dette gælder dog ikke i relation til pension.

1.1.6.2 Tilbagevenden fra orlov

Forældre, der har udnyttet retten til fravær på grund af graviditet, barsel og adoption, har ret til at vende tilbage til det samme eller tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem. Endvidere har de ret til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær (ligebehandlingslovens § 8 a).

Den ansatte er efter ligebehandlingsloven ligeledes beskyttet mod væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene, der må sidestilles med en opsigelse. Mindre ændringer kan imidlertid ligge inden for rammerne af ansættelsesforholdet og dermed inden for, hvad den ansatte med rimelighed skal tåle, selv om den pågældende oplever dem som mindre gunstige.

Hvis beslutning om en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet er truffet under barselorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at ændringen ikke er begrundet i barsel mv., såkaldt *omvendt bevisbyrde*.

Hvis beslutning om en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet først er truffet efter den ansattes tilbagevenden fra barselorlov, gælder reglerne om *delt bevisbyrde*. Ved delt bevisbyrde skal den ansatte påvise de faktiske omstændigheder, der giver grund til at formode, at der er sket direkte eller indirekte forskelsbehandling. Arbejdsgiveren skal herefter bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket.

⁵ LBK nr. 645 af 8/6 2011.

1.1.6.3 Afsked mv.

En arbejdsgiver må ikke afskedige en ansat, fordi den pågældende har fremsat krav om at udnytte retten til fravær eller er/har været fraværende på grund af graviditet, barsel eller adoption (ligebehandlingslovens § 9).

Beskyttelsen mod afskedigelse i graviditetsperioden omfatter både moderen og faderen.

Hvis afskedigelse finder sted under graviditet eller retsbaseret orlov eller de dertil knyttede varslingsperioder, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold (*omvendt bevisbyrde*). Dette gælder i relation til såvel biologiske forældre som adoptanter.

Ved *retsbaseret orlov* forstås i denne sammenhæng, at orloven kan tilrettelægges uden arbejdsgiverens tilladelse, hvis varslingsreglerne overholdes.

Hvis afskedigelse finder sted under orlov, der ikke er retsbaseret, gælder reglerne om *delt bevisbyrde*, jf. pkt. 1.1.6.2.

Selv om delvis genoptagelse af arbejdet *uden forlængelse* af orloven skal aftales med arbejdsgiveren, ligger denne genoptagelse af arbejdet inden for en retsbaseret orlovssperiode, og reglerne om *omvendt bevisbyrde* finder derfor fortsat anvendelse.

Ved aftale om delvis genoptagelse af arbejdet *med forlængelse* af orloven betragtes den periode, hvormed orloven og retten til dagpenge forlænges, ikke som retsbaseret orlov, og reglerne om *omvendt bevisbyrde* gælder derfor ikke i disse situationer. I stedet gælder reglerne om *delt bevisbyrde*, jf. pkt. 1.1.6.2.

En arbejdsgiver må heller ikke afskedige en ansat, fordi denne er under fertilitetsbehandling⁶. I disse situationer gælder reglerne om *delt bevisbyrde*, jf. pkt. 1.1.6.2. For en ansat, som ledsager sin partner, der er under behandling, gælder samme regler⁷.

Begrebet ”under fertilitetsbehandling” er nærmere afgrænset i Vestre Landsrets dom af 17/8 2010, som Højesteret stadfæstede den 29. marts 2012. I landsrettens dom

⁶ Se Ugeskrift for Retsvæsen 2003.603H.

⁷ Se Vestre Landsrets dom af 28. oktober 2008.

fastslås det, at ligebehandlingslovens beskyttelse mod afskedigelse ikke omfatter udredningsfasen, hvor det undersøges, hvilken behandling den barnløse ansatte skal tilbydes. Beskyttelsen indtræder først, når vedkommende indleder den egentlige behandling, der kan føre til graviditet.

En ansat kan således godt afskediges under fertilitetsbehandling/graviditet eller i en orlovsperiode som følge af fx arbejds- eller bevillingsmangel, men arbejdsgiveren må i givet fald kunne godtgøre, at afskedigelsen ikke har forbindelse med fertilitetsbehandling/graviditet, barsel eller adoption. Efter retspraksis kræves der ganske meget for at løfte denne bevisbyrde.

Hvis arbejdsgiveren ikke kan godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i fertilitetsbehandling, graviditet, barsel eller adoption, kan arbejdsgiveren blive dømt til at betale en godtgørelse, hvis størrelse afhænger af ansættelsestiden og sagens øvrige omstændigheder. Loven åbner også mulighed for, at afskedigelsen kan underkendes.

1.2 Loven om børnepasningsorlov

Lov om børnepasningsorlov (lov nr. 402 af 31. maj 2000 med senere ændringer) er ophævet med virkning fra den 1. juni 2011.

1.3 Funktionærloven

Lovgivningen regulerer som udgangspunkt ikke en ansats *lønvilkår* under orlov i forbindelse med barsel og adoption.

En undtagelse herfra er dog funktionærloven⁸, som giver kvindelige funktionærer ret til *halv løn* under fravær på grund af graviditet og barsel i perioden fra 4 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen (funktionærlovens § 7, stk. 2).

Udnytter funktionæren ikke retten til fravær med halv løn i de sidste 4 uger før forventet fødsel, bortfalder den og kan altså ikke bruges til at forlænge de 14 uger med ret til halv løn efter fødslen.

Hvis en kvindelig funktionær opsiges, inden barselorloven er påbegyndt, eller i perioden indtil 14 uger efter fødslen, har den pågældende ret til *fuld løn i opsigelsesperioden*.

⁸ LBK nr. 81 af 3. februar 2009.

Hvis funktionæren bliver afskediget i 14-ugers-perioden, har hun tillige ret til *fuld løn fra orlovens begyndelse*, dvs. med tilbagevirkende kraft.

Funktionærloven indeholder ingen regler om løn under orlov til fædre eller adoptanter.

Efter funktionærloven skal en gravid kvinde senest 3 måneder før forventet fødsel give arbejdsgiveren oplysning om, hvornår hun regner med at begynde på sin orlov (funktionærlovens § 7).

2. Statens barselsaftale i hovedtræk

Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) har indgået en barselsaftale, jf. cirkulære af 9. juni 2008 om barsel, adoption og omsorgsdage (bilag 1).

Aftalen bygger på barsellovens regler, men supplerer disse, bl.a. for så vidt angår ret til løn og pensionsoptjening samt ret til omsorgsdage.

2.1 Dækningsområde

Aftalen omfatter såvel tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte som overenskomstansatte omfattet af centralorganisationernes forhandlingsret.

Ansatte, der er ansat i henhold til aftaler/overenskomster uden for CFU-området eller i henhold til bekendtgørelser, regulativer eller lignende, kan via henvisning til aftalen eller selvstændige bestemmelser have tilsvarende rettigheder. Der henvises til de pågældende overenskomster, regulativer mv.

Aftalen omfatter ansatte, der har ret til fuld eller delvis løn under sygdom.

Ansatte, der ikke har ret til løn under sygdom, er først omfattet af aftalen efter sammenlagt 1 års beskæftigelse inden for det pågældende ministerområde. Dette gælder fx for visse timelønnede ansatte. I karenstiden er sådanne ansatte alene omfattet af barselslovgivningen.

2.2 Lønretten

2.2.1 Lønret under barsel

Moderen har ret til lønnet graviditetsorlov i 6 uger før forventet fødsel og lønnet barselsorlov i 14 uger efter fødslen.

Faderen har inden for de første 14 uger efter fødslen ret til lønnet fædreorlov i 2 sammenhængende uger. En registreret partner, der ikke er adoptant fra barnets fødsel, har tilsvarende ret til orlov med løn i 2 uger, hvis parret har levet sammen i mindst 2 ½ år forud for fødslen.

Forældre, som begge er omfattet af barselsaftalen, har ret til i alt 18 ugers lønnet forældreorlov efter ”6+6+6-modellen”, hvis barnet er født eller forventedes født den 1.

april 2008 eller senere. Er denne betingelse ikke opfyldt, gælder reglerne i §§ 6 og 7 i barselsaftalen af 21. december 2006, jf. barselsaftalens § 21, stk. 3, 2. pkt. (se bilag 7).

6+6+6-modellen

Forældrene har ret til lønnet forældreorlov i 18 uger, som fordeles således:

- 6 uger er øremærket til moderen
- 6 uger er øremærket til faderen
- 6 uger er til fri fordeling.

Forældrene kan således frit fordele lønretten de sidste 6 uger. Forældre kan holde den lønnede orlov samtidig, i forlængelse af hinanden eller på skift.

Hvis kun den ene af forældrene er omfattet af barselsaftalen, har vedkommende ret til sine ”egne” 6 uger + de ”fælles” 6 uger, dvs. i alt 12 ugers forældreorlov med løn. Dette gælder, uanset om den anden af forældrene holder lønnet orlov efter andre regler (fx de kommunale barselsregler).

Det er som hovedregel en betingelse for lønretten, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion i forhold til den ansattes beskæftigelsesgrad før orlovens begyndelse.

2.2.2 Lønret under adoption

Adoptanter har ret til lønnet orlov *efter* modtagelsen af barnet på samme måde som biologiske forældre.

Adoptanter har derudover ret til lønnet orlov i de perioder *før* modtagelsen af barnet, hvor de pågældende har krav på barseldagpenge i forbindelse med afhentning af barnet i Danmark eller i udlandet, jf. pkt. 1.1.4.1.

Det er som hovedregel en betingelse for lønretten, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion i forhold til den ansattes beskæftigelsesgrad før orlovens begyndelse.

2.2.3 Lønret på omsorgsdage

Biologiske forældre, adoptanter og indehavere af forældremyndigheden har ret til løn på omsorgsdage, jf. pkt. 2.4.

2.3 Pensionsret

Der optjenes pensionsret i samtlige ulønnede orlovsperioder. Det er uden betydning, om der ydes dagpenge i perioden.

Hvis forældreorloven på 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, optjenes der dog ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger.

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele orloven (ekskl. en eventuel udstrækning med 8 eller 14 uger) tilsvarende i karensperioden.

Reglerne omtales nærmere under pkt. 3.7.

2.4 Omsorgsdage

Omsorgsordsordningen blev omlagt pr. 1. oktober 2005.

Ansatte har herefter ret til 2 omsorgsdage med løn om året pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Det gælder, uanset om barnet er født/modtaget før 1. oktober 2005, og før den pågældende blev ansat inden for aftalens område.

Omsorgsdagene kan ikke holdes før fødslen.

Omsorgsdage, der ikke er brugt, bortfalder som hovedregel ved kalenderårets udløb.

Ændringen gælder fuldt ud for ansatte, der er blevet eller bliver ansat inden for aftalens område 1. oktober 2005 eller senere.

For ansatte, der pr. 30. september 2005 var – og fortsat er – ansat inden for aftalens område, gælder den nye ordning derimod kun i forhold til børn, der er født/modtaget 1. oktober 2005 eller senere.

Uafviklede omsorgsdage, som den ansatte havde opnået efter de regler, der gjaldt før 1. oktober 2005, bevares, og dagene bortfalder ikke ved kalenderårets udgang.

Omsorgsdage beskrives nærmere i kap. 5.

3. Graviditet og barsel

I dette kapitel gives en samlet fremstilling af de regler, der efter barselloven og barselsaftalen gælder for biologiske forældre i en ”normal” barselssituation. I pkt. 3.1 gennemgås moderens og faderens/den registrerede partners *orlov med løn* og i pkt. 3.2 moderens og faderens/den registrerede partners *orlov uden løn*.

I pkt. 3.3 omtales de særlige fleksibilitetsmuligheder i form af hel eller delvis genoptagelse af arbejdet i orlovsperioden samt udskydelse/forlængelse af orloven.

Moderniseringsstyrelsen har udviklet en barselsberegner, som kan gøre det lettere at beregne et barselsforløb. Barselsberegneren findes på www.modst.dk.

Pkt. 3.4 omhandler fristerne for varsling af orlov.

Herefter redegøres der i pkt. 3.5, pkt. 3.6 og pkt. 3.7 for reglerne om beregning af løn, anciennitet og pension, og kapitlet afsluttes med en omtale af barsel og ferie i pkt. 3.8 og almindelig sygdom i en orlovsperiode i pkt. 3.9.

De tilsvarende regler i en ”normal” adoptionssituation behandles i kap. 4.

Omsorgsdage beskrives i kap. 5, og reglerne for dokumentation og refusion behandles i kap. 6.

En række særlige forhold i forbindelse med barsel gennemgås i kap. 7. Ansatte, der har særlige ansættelsesvilkår, behandles i kap. 8.

3.1 Orlov med løn

3.1.1 Moderen (før fødslen)

3.1.1.1 Graviditetsundersøgelser mv.

En gravid kvinde skal under et normalt graviditetsforløb til undersøgelser hos egen læge, jordemoder mv.

Fraværet skal søges placeret til mindst mulig gene for arbejdsgiveren. Hvis undersøgelserne kun kan foregå i arbejdstiden, har den pågældende ret til at få fri fra arbejdet med løn (barselsaftalens § 2).

Arbejdsgiveren kan ikke få dagpengerefusion i forbindelse med fravær på grund af sådanne graviditetsundersøgelser.

3.1.1.2 Graviditetsgener mv.

Under en normalt forløbende graviditet kan der forekomme *almindelige graviditetsgener* (fx kvalme og utilpashed). Fravær i denne sammenhæng betragtes som almindeligt sygefravær.

Hvis generne i det enkelte tilfælde gør den ansatte *uarbejdsdygtig i hendes erhverv*, betragtes fraværet som lønnet graviditetsorlov, hvor der ydes barselsdagpenge, hvilket har betydning for arbejdsgiverens adgang til dagpengerefusion, jf. kap. 6.

De særlige tilfælde, hvor der er tale om en *sygeligt forløbende graviditet*, og hvor den ansatte dermed har ret til førtidig graviditetsorlov, omtales i pkt. 7.3.

3.1.1.3 Graviditetsorlov

En gravid ansat har ret til orlov med løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 6 uger til fødslen. Den dag, fødslen forventes at finde sted, medregnes i 6-ugers-perioden som den 42. dag.

Arbejdsgiveren kan dog først få dagpengerefusion fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen.

Som udgangspunkt for, hvordan 4-ugers perioden fastlægges, anvendes den praktiserende læges vurdering af det forventede tidspunkt for fødslen.

Hvis det fremgår af vandrejournalen, at der ved en ultralydsscanning foretaget mellem uge 12 og uge 20 er fastsat et andet forventet fødselstidspunkt, anvendes dette i stedet. Hvis det af vandrejournalen fremgår, at en samlet lægelig vurdering peger på et andet tidspunkt, skal dette dog anvendes¹.

En beslutning om, at fødslen skal ske ved kejsersnit på en nærmere fastlagt dato, der afviger fra det tidligere forventede tidspunkt, betyder, at datoen for kejsersnit lægges til grund ved afgørelse af, hvornår 4-ugers perioden begynder.

¹ Jf. Familiestyrelsens skrivelse nr. 9872 af 6/9 2007.

Er der tvivl om det forventede fødselstidspunkt, må arbejdsgiver bede den ansatte indhente lægens skriftlige vurdering heraf.

Hvis den ansatte føder *senere* end forventet, kan graviditetsorloven blive længere end 6 uger. Det vil dog ikke medføre nogen afkorting af den orlov, som moderen har ret til efter fødslen.

Hvis den ansatte føder *tidligere* end forventet, har det tilsvarende ingen indvirkning på længden af den orlov, som hun har ret til efter barnets fødsel. Det er således ikke muligt at forlænge orlovsperioden efter fødslen med de ”manglende” dage.

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet helt eller delvis (uden forlængelse) i graviditetsorlovsperioden (barsellovens § 12, stk. 1).

3.1.2 Moderen (efter fødslen)

3.1.2.1 Barselsorlov

Moderen har ret til at holde 14 ugers barselsorlov med løn efter fødslen. De 14 uger regnes fra dagen efter barnets fødsel.

Det er dog en betingelse for lønretten, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

I de 2 første uger har moderen *pligt* til at holde orlov (barsellovens § 7, stk. 1).

Efter de 2 ugers obligatorisk orlov kan moderen efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet *delvist*. Det kan samtidig aftales, at orloven forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget (barsellovens § 12, stk. 2), jf. pkt. 1.1.3.3.2. Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

Hvis arbejdet genoptages i *fuldt omfang*, er det derimod ikke muligt at udskyde de resterende dage/uger til senere brug, jf. pkt. 1.1.3.3.1.

3.1.2.2 Forældreorlov

I perioden efter den 14. uge efter fødslen har forældre, der begge er omfattet af barselsaftalen, tilsammen ret til 18 ugers lønnet orlov efter ”6+6+6-modellen”. 6 uger er øremærket til moderen, og 6 uger er øremærket til faderen. De resterende 6 uger kan

forældrene frit fordele mellem sig, fx sådan at faderen eller moderen holder alle 6 uger, jf. eks. 3.3.

Hvis kun den ene af forældrene er omfattet af barselsaftalen, har vedkommende ret til sine "egne" 6 uger + de "fælles" 6 uger, dvs. i alt 12 ugers forældreorlov med løn. Dette gælder, uanset om den anden af forældrene holder lønnet orlov efter andre regler (fx de kommunale barselsregler), jf. eks. 3.5.

Forældrene kan placere den lønnede orlov i hele forældreorlovsperioden, og der er således ikke krav om, at forældrene skal holde deres lønnede orlovsuger i direkte forlængelse af hinanden.

Det er dog en betingelse, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. For den enkelte ansatte gælder det, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov (barselsaftalens § 11, stk. 1), jf. eks. 3.1.

Forældrene kan holde orlov samtidig, på skift eller i forlængelse af hinanden. Der er således ikke behov for at benytte adgangen til at udskyde orlov, jf. pkt. 3.3.2, hvis den ene af forældrene genoptager arbejdet i en periode, hvor den anden af forældrene holder orlov.

Eksempel 3.1: Begge forældre er omfattet af statens barselsaftale

Fra uge 1 til og med uge 14:

Moderen holder 14 ugers barselsorlov med løn.

Faderen holder efter aftale fædreorlov med løn i uge 5 og 6.

Fra uge 15 til og med uge 20:

Moderen holder 6 ugers forældreorlov med løn.

Fra uge 21 til og med uge 25:

Moderen holder 5 ugers forældreorlov med dagpenge.

Fra uge 26 til og med uge 37:

Faderen holder 12 ugers forældreorlov med løn.

Fra uge 38 til og med uge 43:

Moderen holder 6 ugers forældreorlov med dagpenge.

Fra uge 44 til og med uge 46:

Faderen holder 3 ugers forældreorlov med dagpenge.

Forældrene har afviklet orlov samtidig og i forlængelse af hinanden. Forældrene har – set under et – afviklet forældreorlov som en sammenhængende periode, og det har således ikke været nødvendigt at udskyde orlov.

Uanset hvordan den lønnede orlov anvendes, er det en forudsætning, at placeringen og fordelingen af orloven varsles rettidigt, jf. pkt. 3.4, og at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion, jf. kap. 6. Det er således en betingelse, at en eventuel udstrækning af dagpengene, jf. pkt. 1.1.2.2, med deraf følgende dagpengenedsættelse først sker, efter at lønretten er udnyttet.

3.1.3 Faderen/den registrerede partner

3.1.3.1 Fædreorlov

Faderen har i forbindelse med barnets fødsel *ret* til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen/barnets hjemkomst.

Det er dog en betingelse, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

Perioden regnes fra dagen efter barnets fødsel. Perioden kan dog regnes fra og med den dag, hvor barnet blev født, hvis faderen ønsker det. Efter *aftale* med arbejdsgiveren kan fædreorloven i stedet placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

Fædreorloven skal holdes i sammenhæng og kan således ikke opdeles i flere perioder, men faderen kan efter *aftale* med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvis i fædreorlovsperioden med eller uden forlængelse af orloven. Der henvises til pkt. 1.1.2.1 for så vidt angår varsling af samt muligheden for fremrykning af forældreorlov.

Det anbefales, at aftaler indgås skriftligt.

Se oversigt over varslingsreglerne i pkt. 3.4.

3.1.3.2 Orlov til en registreret partner

Partneren i et registreret partnerskab, der ikke har stedbarnsadopteret partnerens barn med virkning fra barnets fødsel (jf. pkt. 7.12), har *ret* til orlov med løn i 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen/barnets hjemkomst (barselsaftalens § 5, stk. 3).

Det er en forudsætning for retten til orlov med løn, at parret har levet sammen i mindst 2 ½ år forud for barnets fødsel.

Perioden regnes fra dagen efter barnets fødsel. Perioden kan dog regnes fra og med den dag, hvor barnet blev født, hvis den ansatte ønsker det. Efter *aftale* med arbejdsgiveren kan orloven i stedet placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen. Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

Den ansatte har ikke ret til dagpenge under en sådan orlov, og arbejdsgiveren har derfor ikke adgang til dagpengerefusion.

Den registrerede partner kan efter *aftale* med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvis i orlovsperioden med eller uden forlængelse af orloven. Der henvises til reglerne om fædreorlov i pkt. 1.1.2.1. Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

Forholdene for registrerede partnere, der stedbarnsadopterer partnerens barn med virkning fra barnets fødsel, følger som udgangspunkt reglerne for adoptanter og omtales i pkt. 7.12.

3.1.3.3 Forældreorlov

Reglerne er ens for faderen og moderen, og der henvises derfor til pkt. 3.1.2.2.

En far har dog *ret* til at fremrykke sin forældreorlov eller dele heraf, således at den holdes samtidigt med, at moderen holder sine 14 ugers barselorlov (barsellovens § 9).

Eksempel 3.2: Faderens fremrykning af orlov

En ansat er blevet far den 7. april 2011. Han ønsker at holde orlov sammen med barnets mor i de første 14 uger, efter at barnet er kommet hjem.

Faderen holder de 2 ugers fædreorlov umiddelbart efter moderens og barnets hjemkomst den 10. april 2011. I forlængelse af fædreorloven placerer han 12 ugers lønnet forældreorlov. Faderen holder således forældreorlov fra den 11. april til og med den 16. juli 2011.

Retten til løn forudsætter som hovedregel, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion, jf. pkt. 6.1.

Eksempel 3.3: Arbejdsgiver modtager ikke fuld dagpengerefusion

En gravid medarbejder, der i en periode har været uden beskæftigelse, ansættes. Hun opfylder ikke beskæftigelseskravet i barsellovens §§ 27-28 og har derfor ikke ret til barseldagpenge fra kommunen. Som følge heraf skal arbejdsgiveren ikke udbetale hende løn under orloven.

Hvis faderen *efter aftale* med arbejdsgiveren genoptager arbejdet helt eller delvis med udskydelse/forlængelse af orloven, udskydes/forlænges lønretten tilsvarende (barselsaftalens § 7).

Eksempel 3.4: Begge forældre er omfattet af statens barselsaftale

Fra uge 1 til og med uge 14:

Moderen holder 14 ugers barselsorlov med løn. Faderen holder fædreorlov med løn i uge 1 og 2.

Fra uge 15 til og med uge 20:

Moderen holder 6 ugers forældreorlov med løn.

Fra uge 21 til og med uge 32:

Faderen holder 12 ugers forældreorlov med løn.

Eksempel 3.5: Begge forældre er omfattet af statens barselsaftale

Fra uge 1 til og med uge 14:

Moderen holder 14 ugers barselsorlov med løn. Faderen holder fædreorlov med løn i uge 1 og 2.

Fra uge 15 til og med uge 32:

Forældrene holder 18 ugers forældreorlov med løn, som fordeles mellem dem, således at moderen holder orlov i de ulige uger, og faderen holder orlov i de lige uger.

Eksempel 3.6: Faderen er omfattet af statens barselsaftale, moderen er omfattet af den kommunale barselsaftale

Fra uge 1 til og med uge 14:

Moderen holder 14 ugers barselsorlov med løn. Faderen holder efter aftale fædreorlov med løn i uge 10 og 11.

Fra uge 15 til og med uge 26:

Moderen holder 12 ugers forældreorlov med løn.

Fra uge 27 til og med uge 30:

Moderen holder 4 ugers forældreorlov uden løn (med dagpenge).

Fra uge 31 til og med 42:

Faderen holder 12 ugers forældreorlov med løn.

3.2 Orlov uden løn

3.2.1 Moderen og faderen (forældreorlov)

Efter den 14. uge efter fødslen er der ikke sammenfald mellem den individuelle fraværsret og dagpengeretten.

Fravær:

- *Hver* af forældrene har ret til 32 ugers forældreorlov (barsellovens § 9).

- Hver af forældrene har *ret* til at udstrække sine 32 ugers forældreorlov til enten 40 eller 46 uger (barsellovens § 10).

Muligheden for at udstrække forældreorloven med 8 eller 14 uger kan udnyttes af en af forældrene eller af begge forældre. Orloven kan også deles mellem forældrene, fx således at faderen holder 10 uger og moderen 4 uger af en udstrakt forældreorlov på 14 uger. Begge forældre skal, i det omfang de ønsker at udnytte en udstrakt forældreorlov, varsle det over for deres respektive arbejdsgivere inden 8 uger efter fødslen (barsellovens § 15, stk. 4).

- Forældrene kan holde forældreorlov samtidig, forskudt eller i forlængelse af hinanden. Forældrene kan endvidere holde forældreorlov på skift, herunder i dele af uger ². Det er forældrene, der bestemmer, hvorledes forældreorloven skal placeres, hvis de varsler det inden 8 uger efter fødslen, og der ikke er afbrydelser i orlovsforløbet set under ét (barsellovens § 15, stk. 4).
- Faderen har *ret* til at ”fremrykke” sin forældreorlov eller dele heraf, således at den holdes, samtidig med at moderen holder sine 14 ugers barselsorlov (barsellovens § 9, 2. pkt.).
- Hver af forældrene har mulighed for efter aftale med arbejdsgiveren at genoptage arbejdet helt eller delvis med eller uden udskydelse/forlængelse af forældreorloven (barsellovens § 12), hvis den pågældende ikke har udstrakt sin orlov (barsellovens § 10). Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

Hvis en ansat har valgt at udstrække sin forældreorlov til 40/46 uger, skal denne holdes, inden barnet er 54/60 uger. I konsekvens heraf kan den ansatte ikke samtidig aftale at udskyde dele af orloven til senere brug eller at forlænge i forbindelse med hel/delvis genoptagelse af arbejdet. Ønsker en ansat, der har valgt at udstrække orloven, at genoptage arbejdet fuldt ud før udløbet af perioden, er resten af orloven derfor bortfaldet.

Dagpenge:

- Forældrene har en *samlet ret til dagpenge* i 32 uger (barsellovens § 21, stk. 1).

² Jf. Ugeskrift for Retsvæsen 2007.2076 H.

- Dagpengene kan – ligesom fraværsretten – udstrækkes til enten 40 eller 46 uger (54 eller 60 uger efter fødslen), men uden at det samlede dagpengebeløb dermed forøges. En udstrækning af perioden medfører derfor, at dagpengene i (den resterende del af) dagpengeperioden nedsættes forholdsmæssigt, således at der i hele perioden kun ydes et beløb svarende til fulde dagpenge i 32 uger (barsellovens § 21, stk. 3).
- Der optjenes pensionsret i de ulønnede orlovsperioder, dog ikke i de sidste 8/14 uger af en udstrakt forældreorlov. Det er uden betydning, om der ydes dagpenge i perioden.

Varsler:

En ansat, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov i hele eller en del af perioden på 32 uger (eventuelt udstrakt til 40 eller 46 uger), skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for orlovens begyndelse og om længden heraf (barsellovens § 15, stk. 4).

Dette gælder også for en far, der ønsker at holde en del af de 32 uger inden for de første 14 uger efter barnets fødsel. Barselloven fastsætter således ingen varslingsregler for en far, der vil holde forældreorlov allerede inden for de første 8 uger efter fødslen. Det vil dog være naturligt, at han orienterer sin arbejdsgiver tidligst muligt.

Se oversigt over varslingsreglerne i pkt. 3.4.

Eksempel 3.7: Begge forældre er omfattet af statens barselsaftale

Fra uge 1 til og med uge 14:

Moderen holder 14 ugers barselsorlov med løn. Faderen holder efter aftale fædreorlov med løn i uge 5 og 6.

Fra uge 15 til og med uge 26:

Moderen holder 12 ugers forældreorlov med løn.

Fra uge 27 til og med uge 32:

Faderen holder 6 ugers forældreorlov med løn.

Fra uge 33:

Orlovperioderne med løn (i alt 18 uger efter den 14. uge) er hermed opbrugt. Forældrene har her-
efter mulighed for at holde forældreorlov med dagpenge i de resterende 14 uger af deres fælles
dagpengeperiode på 32 uger.

Det vil sige, at en af forældrene – eventuelt forældrene på skift – kan holde orlov med fulde dagpen-
ge til og med uge 46 (eller begge forældre samtidig til og med uge 39).

Herefter kan den resterende orlov holdes uden dagpenge.

3.3 Hel eller delvis genoptagelse af arbejdet med udskydelse/forlængelse af orlov

3.3.1 Generelt

Barsellovens §§ 11 og 12 giver mulighed for, at forældrene kan:

- a) genoptage arbejdet helt eller delvis under orlov og
- b) i den forbindelse udskyde eller forlænge fraværs- og dagpengeretten.

Hvis en ansat vælger at udstrække sin forældreorlov (*fravær*) (barsellovens § 10) til 40 eller 46 uger, kan den pågældende kun benytte reglerne om genoptagelse, men ikke reglerne om udskydelse/forlængelse af orlov (fortolkning af barsellovens § 11 og § 12, stk. 2 og 3). At den ene af forældrene har valgt at udstrække sin forældreorlov, forhindrer imidlertid ikke den anden i at benytte reglerne om udskydelse/forlængelse af orlov.

Udskudt orlov skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år (barsellovens §§ 11 og 12, stk. 4).

3.3.2 Genoptagelse af arbejdet i fuldt omfang

Den ene af forældrene har *ret* til at genoptage arbejdet i fuldt omfang og udskyde en forældreorlovperiode på mindst 8 og højst 13 uger til senere samlet afvikling (barsellovens § 11), jf. pkt. 1.1.3.2.

Efter *aftale* med deres respektive arbejdsgivere kan såvel faderen som moderen uden begrænsninger genoptage arbejdet i fuldt omfang. I den forbindelse kan det tillige

aftales, at den resterende orlov udskydes til senere – eventuel drypvis – afholdelse (barsellovens § 12), jf. pkt. 1.1.3.3.1. Det anbefales, at aftale herom indgås skriftligt.

I alle tilfælde, hvor orlov udskydes, vil det være hensigtsmæssigt, at parterne samtidig drøfter forventninger med hensyn til afviklingen af den udskudte orlovsperiode.

En eventuel løn- eller dagpengeret udskydes tilsvarende (barselsaftalens § 7, stk. 1). Lønnen udgør den aktuelle løn på det tidspunkt, hvor den udskudte orlov holdes. Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver, når den udskudte orlov holdes (barselsaftalens § 7, stk. 2).

Der henvises til eks. 3.8 og 3.9.

Hvis der i forældreorlovsperioden opstår ”brud” i forældrenes samlede udnyttelse af orlovsretten, herunder afbrydelser i form af ferie eller omsorgsdage, er det nødvendigt at bruge reglerne om udskydelse af orlov.

Der er derimod ikke tale om udskydelse af orlov, hvis den ene af forældrene genoptager arbejdet i en periode, hvor den anden af forældrene holder orlov, dvs. hvis forældrene set under ét holder en sammenhængende orlovsperiode.

Eksempel 3.8: Udskydelse af loven

En far planlægger at holde 2 ugers fædreorlov i forbindelse med barnets fødsel. Forældreorloven (32 uger) vil han udskyde til senere.

Faderen vil være sikker på at kunne medtage mest muligt af den udskudte orlov til en anden arbejdsgiver ved et eventuelt jobskifte. Han meddeler derfor arbejdsgiveren inden 8 uger efter fødslen, at han vil benytte sin ret til at udskyde 13 ugers orlov.

Desuden indgår han en aftale med arbejdsgiveren om, at de resterende 19 ugers orlov udskydes.

Faderen har således i alt udskudt 32 ugers forældreorlov. De 13 uger medtages til et eventuelt nyt ansættelsesforhold. De 19 uger kan kun medtages, hvis han indgår aftale med den nye arbejdsgiver.

Den resterende lønret medtages ikke til et eventuelt nyt ansættelsesforhold.

Eksempel 3.9: Udskydelse af lønnet forældreorlov. Moderen er omfattet af statens barselsaftale, faderen er omfattet af de kommunale barselsregler

Et forældrepar får et barn 1. juni 2011, og moderen holder barselsorlov i 14 uger. Hun vil sikre sig 10 ugers forældreorlov fra 1. marts 2013.

Inden 8 uger efter fødslen varsler moderen derfor, at hun vil udnytte retten til at udskyde 10 ugers forældreorlov, som skal holdes fra den 1. marts 2013.

Hun aftaler desuden med arbejdsgiveren at udskyde de resterende 22 ugers forældreorlov.

Da faderen er omfattet af den kommunale aftale, kan han holde 12 ugers forældreorlov med løn, uden at det berører moderens ret til løn.

Når moderen holder de 10 ugers orlov fra den 1. marts 2013, skal hun have udbetalt sin aktuelle løn.

Når hun efterfølgende holder sin aftalte udskudte forældreorlov (22 uger), vil der være 2 ugers lønret tilbage. Hun skal derfor have udbetalt løn i de første 2 uger. Lønnen udgør den aktuelle løn på det tidspunkt, hvor orloven holdes. Retten til løn forudsætter, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

3.3.3 Delvis genoptagelse af arbejdet

En ansat kan efter *aftale* med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvis i en orlovperiode og kan desuden aftale, at orlovperioden forlænges med den tid, arbejdet er genoptaget (barsellovens § 12), jf. pkt. 1.1.3.3.2. Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

En eventuel løn- eller dagpengeret forlænges tilsvarende (barselsaftalens § 7, stk. 1), jf. eks. 3.10.

Beregningen af barselsfraværet i relation til dagpenge sker på ugebasis og opgøres som det maksimale ugentlige timetal, som den ansatte har ret til barselsdagpenge for, med fradrag af det antal timer, hvori den ansatte har været på arbejde (barselsbe-

kendtgørelsens § 2, stk. 7³). En ansat, som delvist har genoptaget sit arbejde, og som i en uge arbejder mere end det aftalte timetal, skal derfor *ikke* have over-/mer-arbejdshonorering for de ekstra timer, da forbruget af barselsfravær samtidig bliver tilsvarende mindre. Over-/merarbejdshonorering kommer først på tale, hvis ekstra-timerne har et sådant omfang, at normen for den pågældende bliver overskredet.

Det er ifølge Pensionsstyrelsen uafklaret, om en ansat, som delvist har genoptaget sit arbejde uden samtidig at aftale forlængelse med sin arbejdsgiver, har ret til at forlænge sin orlov med de timer, den pågældende har arbejdet ud over det aftalte timetal (op til normen).

Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver, når den forlængede orlov holdes (barselsaftalens § 7, stk. 2).

Lønnen udgør den aktuelle løn på tidspunktet for afviklingen af den forlængede orlov.

Eksempel 3.10: Delvis genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov

Efter 14 ugers barselsorlov ønsker en fuldtidsansat mor at udnytte sine 12 ugers lønret, således at hun genoptager arbejdet på halv tid og forlænger forældreorloven tilsvarende.

Moderen indgår derfor aftale med arbejdsgiveren om, at hun genoptager arbejdet med 18½ time om ugen og holder forældreorlov i de resterende 18½ time. De aftaler i den forbindelse, at orloven forlænges tilsvarende.

Da hun har genoptaget arbejdet i 18½ time om ugen, udnytter hun kun lønretten halvt. De 12 ugers lønret forlænges derfor til 24 uger.

Efter 24 uger er de 12 ugers lønret opbrugt.

Moderen har herefter 20 ugers ulønnet forældreorlov tilbage. Hvis hun efter aftale fortsætter med at arbejde 18½ time om ugen, forlænges perioden til 40 uger.

³ BEK nr. 1000 af 19/8 2010.

3.4 Varslingsregler

Hvem?	Hvad?	Hvornår?
Moderen	Tidspunktet for graviditetsorlovens start	3 måneder før forventet fødsel
Moderen	Tidspunktet for eventuel genoptagelse af arbejdet inden for de første 8 uger efter fødslen (efter de pligtmæssige 2 uger)	Tidligst muligt
Moderen	Tidspunktet for eventuel genoptagelse af arbejdet i perioden 8 – 14 uger efter fødslen	Inden 8 uger efter fødslen
Faderen	Tidspunktet for de indtil 2 ugers fædreorlov efter fødslen/barnets hjemkomst	4 uger før orlovens forventede start
Partneren i et registreret partnerskab, der ikke er stedbarnsadoptant fra barnets fødsel	Tidspunktet for de indtil 2 ugers orlov efter fødslen/barnets hjemkomst	4 uger før orlovens forventede start
Moderen og/eller faderen	Den tidsmæssige placering af forældreorloven, herunder eventuel udstrakt forældreorlov	Inden 8 uger efter fødslen
Moderen og/eller faderen	Udnyttelse af <i>retten</i> til at udskyde forældreorlov	Inden 8 uger efter fødslen
Moderen og/eller faderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den <i>retsbaserede</i> del)	16 uger før orlovens start
Moderen og/eller faderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den <i>aftalebaserede</i> del)	Intet varsel – aftales med arbejdsgiveren

En nyansat kan i mange tilfælde ikke overholde varslingsfristerne. Det betragtes i sådanne tilfælde som rettidigt, hvis orloven varsles over for arbejdsgiveren, umiddelbart efter at ansættelsesaftalen er indgået og senest ved modtagelsen af ansættelsesbeviset. Det er dog en forudsætning, at orloven var rettidigt varslet over for en eventuel tidligere arbejdsgiver.

Der gælder ingen særlige varsler for en mor/adoptant, der vil genoptage arbejdet inden 8 uger efter fødslen/modtagelsen, eller for en far/adoptant, der tilsvarende ønsker at fremrykke forældreorloven til et tidspunkt inden for de første 8 uger efter

fødslen/modtagelsen. Det vil dog være naturligt, at den ansatte orienterer sin arbejdsgiver tidligst muligt i sådanne tilfælde.

Hvis en ansat (uden at der er tale om *udskydelse* af orlov) opsplitter sin forældreorlov i flere dele, fordi forældrene/adoptanterne skiftes til at holde orlov, skal den pågældende give meddelelse om placeringen af samtlige orlovperioder inden 8 uger efter fødslen/modtagelsen (barsellovens § 15, stk. 4, 2. pkt.).

Den ansatte har ret til at ændre en allerede varslet orlov, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af den oprindelige varslingsfrist (barsellovens § 17, 1. pkt.).

Efter varslingsfristens udløb har en ansat kun ret til at ændre orloven, hvis der indtræffer helt særlige omstændigheder, som gør det urimeligt at fastholde den varslede orlov (barsellovens § 17, 2. pkt.).

En sådan omstændighed kan fx være sygdom, som medfører, at den ansatte ikke kan passe barnet. Manglende institutionsplads medfører derimod ikke, at den ansatte kan kræve orloven ændret.

Manglende overholdelse af varslingsfristerne:

Loven tager ikke stilling til konsekvenserne af manglende overholdelse af varslingsfristerne. Hvis den ansatte ikke varslor orloven rettidigt, vil en konsekvens heraf formentlig være, at den ansatte mister retten til ensidigt at placere orloven, men bevarer selve orlovsretten og den tilhørende dagpengeret samt eventuel tilgodehavende lønret.

Der er normalt ikke noget til hinder for, at arbejdsgiveren ser bort fra varslingsfrister.

Det gælder dog ikke, for så vidt angår retsbaseret udskudt orlov. Varslingsfristen for en sådan orlov *skal* overholdes, da beslutningen kan få konsekvenser for en eventuel senere arbejdsgiver.

3.5 Beregning af løn

Vedrørende løn på omsorgsdage henvises til kap. 5.

Hvis en lønnet orlovperiode udskydes, betales den aktuelle løn på det tidspunkt, hvor orloven holdes.

3.5.1 Ansatte med ret til fuld løn under sygdom

Lønnen under orlov svarer til den løn, som den pågældende ville have fået under sygefravær (barselsaftalens § 12, stk. 1).

3.5.2 Ansatte med ret til fuld løn under sygdom og med varierende arbejdstid

I forbindelse med beregningen af løn under orlov for ansatte med varierende arbejdstid, kan reglerne i bekendtgørelse om ret til barselsdagpenge⁴ anvendes, når det ugentlige timetal, der ligger til grund for fastlæggelsen af lønnen under orlov, skal bestemmes. Som udgangspunkt skal antallet af timer 4 uger før orlovens begyndelse derfor lægges til grund, jf. bekendtgørelsens § 23, stk. 1.

Såfremt 4-ugers perioden ikke er retvisende for omfanget af den ansattes beskæftigelse hos arbejdsgiveren, skal lønnen under orlov i stedet beregnes på grundlag af det gennemsnitlige antal arbejdstimer i de seneste 13 uger før fraværrets begyndelse, jf. bekendtgørelsens § 23, stk. 2.

3.5.3 Ansatte uden ret til fuld løn under sygdom

Lønnen beregnes som gennemsnittet af de seneste 4 ugers lønindtægt bestående af timeløn, akkordløn, bonus samt eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg. I beregningsgrundlaget indgår endvidere fast påregnelige arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg, jf. cirkulære om beregning af løn under betalt fravær mv.⁵.

4-ugers-perioden kan for den enkelte personalegruppe fraviges efter lokalt fastsatte bestemmelser.

I tilfælde, hvor arbejdstiden i de sidste 4 uger ikke kan anses for at være repræsentativ, kan der anvendes en længere referenceperiode, fx de seneste 13 uger.

3.5.4 Særligt om resultatløn

Der skal ikke betales resultatløn for perioder, hvor den ansatte har ulønnet orlov.

Det er juridisk uafklaret, i hvilket omfang der er pligt til at udbetale resultatløn i den lønnede del af orloven.

⁴ BEK nr. 1000 19/8 2010.

⁵ Cirkulære af 6/12 2011 (Perst.nr. 063-11).

Den ansatte må ikke diskrimineres på grund af orloven, men skal stilles, som om han/hun havde været på arbejde. På den anden side følger det af retspraksis, at lønnen under fravær – barselorlov – ikke omfatter betaling for ydelser af en ekstraordinær karakter.

Da der er tvivl om omfanget af pligten til at udbetale resultatløn under lønnet orlov, anbefaler Moderniseringsstyrelsen, at der som udgangspunkt udbetales resultatløn.

Udmøntningen af resultatlønnen vil afhænge af, om der er tale om en individuel eller en teambaseret kontrakt.

Ved de teambaserede kontrakter vil den ansatte i den lønnede del af sin orlov have ret til samme resultatløn som de øvrige ansatte.

Ved en individuel kontrakt beror udmøntningsgraden på en konkret vurdering, hvor det vil være naturligt at tage følgende i betragtning:

- De opnåede mål ved orlovens begyndelse.
- En vurdering af, om målene ville kunne være nået, hvis den ansatte havde været til stede i hele perioden.

3.6 Anciennitet

Den tid, hvor en ansat har orlov uden løn, indgår i henhold til ligebehandlingslovens § 8 ved beregning af anciennitet i ansættelsesforholdet, fx løn-, jubilæums- og opsigelsesanciennitet.

Bestemmelsen gælder dog ikke i relation til pension, men barselsaftalen indeholder særlige regler om optjening af pensionsret under ulønnet orlov, jf. pkt. 3.7.

3.7 Pensionsret

Under *lønnet* orlov optjenes normal pensionsret.

Der optjenes desuden pensionsret i de ulønnede orlovsperioder. Det er uden betydning, om der ydes dagpenge i perioden.

Hvis forældreorlovsperioden på 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, optjenes der dog ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger.

Der optjenes pensionsret, uanset om orloven er udskudt/forlænget på grund af hel eller delvis genoptagelse af arbejdet.

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele orloven (ekskl. en eventuel udstrækning med 8 eller 14 uger) tilsvarende i karenperioden.

For overenskomstansatte og andre ansatte med forsikringsmæssige pensionsordninger skal arbejdsgiveren løbende indbetale det sædvanlige arbejdsgiver- og egetbidrag til den ansattes pensionsordning.

For tjenestemænd og andre med tjenestemandspensionsrettigheder medregnes orloven i pensionsalderen. For disse ansatte (lønramme 36 og derunder) indbetaler arbejdsgiveren et pensionsbidrag på 15 pct. af den pensionsgivende løn til Finanslovens § 36. Arbejdsgiveren anmodes om skriftligt at underrette Statens Administration om den ansattes cpr.nr. og om orlovens art og varighed.

Hvis den ansatte har pensionsgivende tillæg, hvoraf der indbetales pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning, indbetaler arbejdsgiveren det sædvanlige pensionsbidrag under den ulønnede orlov.

Pensionsbidragene beregnes på grundlag af den løn, som den ansatte ville have fået, hvis vedkommende havde været i arbejde, dvs. inkl. eventuelle anciennitetsstigninger i perioden, jf. pkt. 3.6.

Under lønnet barselsorlov indbetaler arbejdsgiveren normalt ATP-bidrag.

Under ulønnet barselsorlov *med* barselsdagpenge, herunder barselsorlov uden løn men med optjening af pensionsret, bliver der af kommunen til ATP indbetalt dobbelt arbejdsgiverbidrag og indeholdt dobbelt egetbidrag, jf. bkg. nr. 1391 af 11. december 2009, § 1, stk. 3. Dette gælder dog ikke ved udstrækning af forældreorloven med 8 eller 14 uger (til 40 eller 46 uger).

Under ulønnet barselsorlov *uden* barselsdagpenge, herunder barselsorlov uden løn men med optjening af pensionsret, bliver der ikke indbetalt ATP-bidrag.

3.8 Ferie og særlige feriedage

3.8.1 Optjening

3.8.1.1 Lønnet orlov

Der optjenes betalt ferie og særlige feriedage under

- lønnet graviditets-, barsels-, fædre-, forældre- og adoptionsorlov samt orlov til registrerede partnere
- omsorgsdage.

3.8.1.2 Ulønnet orlov med pensionsret

Der optjenes betalt ferie og særlige feriedage under

- orlov uden løn, hvor der optjenes pensionsret.

3.8.1.3 Ulønnet orlov uden pensionsret

I ulønnede orlovsperioder, hvor der ikke optjenes pensionsret, optjenes som udgangspunkt heller ikke ferie og særlige feriedage.

Månedslønnede ansatte, der er omfattet af *statens ferieaftale*, optjener imidlertid ferie med løn og særlige feriedage i *de første 6 måneder* af en ulønnet orlovsperiode uden pensionsret (betrages som tjenestefrihed uden løn).

Disse ansatte optjener således også ferie med løn og særlige feriedage, når forældreorloven udstrækkes med 8 eller 14 uger (fra 32 til 40 eller 46 uger), selv om der ikke optjenes pensionsret i disse uger.

Det er dog en forudsætning,

- at den ansatte genindtræder i tjenesten inden udløbet af det ferieår, hvori ferien/de særlige feriedage skal være holdt, og
- at ferien/de særlige feriedage holdes inden udløbet af det pågældende ferieår – medmindre ferien/de særlige feriedage udsættes i henhold til ferieaftalens særlige bestemmelser om feriehindringer, overførsel eller udskydelse af ferie.

Hvis forudsætningerne ikke er opfyldt, bortfalder dagene.

Hvis den ansatte fratræder, beregnes feriegodtgørelsen som 12½ pct. af den faktiske løn mv. i optjeningsåret. Der indgår således ikke et fiktivt lønbeløb for tjenestefrihedsperioden.

3.8.2 Afvikling

Særlige forhold hos den ansatte (fx sygdom eller barselsorlov) kan indebære, at ferie ikke kan holdes (feriebekendtgørelsens § 24)⁶.

Foreligger der en sådan *feriehindring*, vil ferien blive suspenderet, og den ansatte har ret til erstatningsferie, hvis

- feriehindringen foreligger, når ferien begynder (typisk mandag morgen), og
- den ansatte ønsker at påberåbe sig feriehindringen.

Det er således arbejdsgiveren, der bærer risikoen, hvis feriehindringen indtræder inden feriens start. Føder en ansat inden feriens start, vil ferien altså blive suspenderet.

På grund af barsels-, fædre- og adoptionsorlovens særlige karakter må en ansats ferie endvidere anses for afbrudt, hvis orloven begynder under den ansattes ferie. I så fald afbrydes ferien, og den pågældende påbegynder sin orlov og har krav på erstatningsferie for de resterende feriedage.

Reglerne om feriehindringer og overførsel af ferie er nærmere beskrevet i Finansministeriets og CFU's ferievejledning.

3.8.2.1 Generelt

Barselsorlov er en feriehindring. Det betyder, at arbejdsgiveren ikke kan varsle afvikling af ferie på orlovsdage. Ønsker den ansatte imidlertid selv at holde ferie på orlovsdage, og er arbejdsgiveren indforstået hermed, kan ferien afvikles. Tilsvarende gælder for særlige feriedage.

Ferie skal holdes i hele dage. En ansat kan derfor heller ikke varsles til at holde ferie på dage, hvor den pågældende både arbejder og har orlov (fx ved delvis genoptagelse af arbejdet eller ved aftalebaseret udskudt orlov, der afvikles som dele af dage). Men ønsker den ansatte at holde ferie, og er arbejdsgiveren indforstået med det, kan ferie holdes på sådanne dage.

For hver dag, der afvikles, bruges en hel feriedag. Afholdes særlige feriedage, er det derimod ikke nødvendigt at holde en hel dag, da særlige feriedage kan afvikles som brøkdele af dage. Når der holdes ferie, udskydes den uudnyttede orlov med evt. til-

⁶ Jf. BEK nr. 1285 af 14/12 2004 om ferie med senere ændringer.

hørende dagpengeret. Udskydelsen sker således uanset, om den delvise genoptagelse af arbejdet er sket med hele dage eller på en sådan måde, at der både arbejdes og holdes barselsorlov på samme dag, jf. pkt. 9.4.2. i bilag 5.⁷ En senere udnyttelse forudsætter, at arbejdsgiveren og den ansatte er enige herom.

Arbejdsgiveren og den ansatte kan således vælge at ændre den indgåede aftale om delvis genoptagelse af arbejdet, så arbejdet genoptages på fuld tid i ferieperioden og derefter fortsættes med den oprindeligt aftalte delvise genoptagelse af arbejdet - til lagt den aftalte forlængelse. Det anbefales, at aftalen indgås skriftligt.

I tilfælde, hvor den ansatte har orlov på enkelte dage og er på arbejde andre dage i løbet af en uge, foreligger der ikke en feriehindring de dage, hvor den ansatte arbejder.

Restferie kan derfor varsles til afholdelse på sådanne dage efter de almindelige regler.

Hovedferien kan derimod ikke varsles til afholdelse i den situation, da den skal holdes i en sammenhængende periode af normalt 3 ugers varighed.

3.8.2.2 De enkelte orlovssituationer

Orlov på fuld tid i tilknytning til fødslen

Barselsorlov på fuld tid, som holdes i umiddelbar tilknytning til fødslen, henholdsvis modtagelsen, er en feriehindring.

Forældreorlov, der er udstrakt til 40 eller 46 uger

Hvis forældreorloven på 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, foreligger der en feriehindring, da perioden efter lovgivningen skal holdes i sammenhæng.

Retsbaseret udskudt orlov

Afvikling af en retsbaseret udskudt orlovsperiode er en feriehindring, da orloven skal holdes i sammenhæng.

⁷ Jf. VEJ nr. 9469 af 1/7 2006.

Delvis genoptagelse af arbejdet med/uden forlængelse af orloven

Hvis den ansatte og arbejdsgiveren har indgået aftale om delvis genoptagelse af arbejdet på hele dage med/uden forlængelse af orloven, kan den ansatte varsles til at holde restferie på de dage, hvor arbejdet er genoptaget.

Hvis en ansat derimod har indgået aftale med arbejdsgiveren om delvis genoptagelse af arbejdet, således at den pågældende på den enkelte dag både arbejder og afvikler orlov, kan restferie kun holdes, hvis den ansatte ønsker det, og arbejdsgiveren er indforstået. Særlige feriedage kan derimod afvikles med brøkdele af dage og kan derfor holdes på dage, hvor der både arbejdes og afvikles orlov.

I de tilfælde, hvor der ikke foreligger en feriehindring (fx restferie, når arbejdet er genoptaget delvis på hele dage), skal den ansatte sørge for at holde tilgodehavende feriedage inden ferieårets udløb den 30. april eller – i det omfang ferieaftalen giver mulighed for det – indgå aftale om overførsel af ferie til et senere ferieår, da ferien og feriepengene (bortset fra den 5. ferieuge) ellers mistes, jf. ferievejledningens afsnit 6.8. Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

Hovedferien kan aldrig afvikles under delvis genoptagelse af arbejdet, da den skal holdes i sammenhæng.

Eksempel 3.11

En ansat arbejder 3 dage om ugen og har forældreorlov 2 dage om ugen. Når den pågældende holder ferie i en uge, afvikles 3 feriedage.

Eksempel 3.12

En fuldtidsansat arbejder 25 timer pr. uge (5 timer pr. dag) og holder forældreorlov i 12 timer pr. uge (2,4 timer pr. dag).

Arbejdsgiveren kan ikke varsle den ansatte til at holde ferie, men hvis den ansatte og arbejdsgiveren er enige om det, kan den ansatte holde ferie på normal vis. For hver dag, der holdes, vil den ansatte have brugt 1 feriedag.

En anden mulighed er, at den ansatte og arbejdsgiveren indgår aftale om, at placeringen af forældreorloven ændres, eller at den resterende del af orloven udskydes.

Fx kan det aftales, at placeringen af forældreorlov og arbejde ændres, således at den ansatte arbejder 8,33 timer 3 af ugens dage og holder 6 timers forældreorlov 2 af ugens dage. Herved kan den ansatte holde 3 dages restferie på de 3 arbejdsdage og fortsat afvikle 2 dages forældreorlov pr. uge, uden at orloven skal udskydes.

Aftalebaseret udskudt orlov

Afvikling af en aftalebaseret udskudt orlovsperiode er en feriehindring, hvis orlov afvikles hver dag.

Eksempel 3.13

En ansat har aftalt at udskyde 15 uger af sin forældreorlov. Den ansatte afvikler disse uger i perioden medio juni til og med september. Under afvikling af de 15 ugers orlov kan ferie kun holdes, hvis den ansatte ønsker det, og arbejdsgiveren er indforstået.

I modsat fald foreligger der en feriehindring, og den ansatte har krav på at få feriepengene for hovedferien udbetalt efter 30. september uden at holde ferie. Alternativt kan den ansatte vælge at holde ferien senere i ferieåret.

Der henvises i øvrigt til Finansministeriets og CFU's ferievejledning, kap. 5.

3.9 Sygdom

Ved almindelig sygdom i en orlovsperiode gælder det for såvel faderen som moderen, at der ikke ydes kompensation herfor. Orlovsperioden forlænges således ikke, og den ansatte overgår ikke til sygeløn.

De særlige tilfælde, hvor sygdom forhindrer en mor på barselsorlov i at passe barnet, omtales i pkt. 7.8.

4. Adoption

I dette kapitel gives en samlet fremstilling af de regler, der efter barselloven og barselsaftalen gælder i en ”normal” adoptionssituation. I pkt. 4.1 gennemgås reglerne om *orlov med løn* og i pkt. 4.2 reglerne om *orlov uden løn*.

I pkt. 4.3 omtales de særlige fleksibilitetsmuligheder i form af hel eller delvis genoptagelse af arbejdet med udskydelse/forlængelse af orlov.

Pkt. 4.4 omhandler fristerne for varsling af orlov.

Reglerne for beregning af løn, anciennitet og pension, der er omtalt i kap. 3, finder tilsvarende anvendelse for adoptanter, hvorfor der her henvises til de relevante afsnit i det kapitel. Tilsvarende finder kap. 3 om orlov og ferie samt almindelig sygdom under orlov anvendelse for adoptanter.

Særlige forhold i forbindelse med adoption, herunder stedbarnsadoption, er beskrevet i kap. 7. Ansatte med særlige ansættelsesvilkår er behandlet i kap. 8.

4.1 Orlov med løn

4.1.1 Orlov før modtagelsen af barnet

4.1.1.1 Udlandet

Adoptanter har ret til orlov med dagpenge i op til 4 uger forud for modtagelse af adoptivbørn i udlandet. De 4 uger kan forlænges med op til yderligere 4 uger, hvis opholdet i udlandet før modtagelsen af barnet bliver længere end 4 uger og forlængelsen ikke skyldes adoptanternes forhold. Begge adoptanter har ret til orlov med dagpenge, hvis de opholder sig i udlandet for at modtage barnet.

Orloven regnes fra den dag, hvor adoptanterne rejser ud af Danmark for at hente barnet, til og med den dag, hvor de formelle betingelser for at tage barnet med hjem til Danmark (herunder bl.a. at der er udstedt et pas til barnet) er opfyldt. Herefter begynder den almindelige adoptionsorlov – også selv om adoptanterne ikke umiddelbart rejser tilbage til Danmark.

Adoptanterne har ret til løn under orloven, i samme omfang som de har ret til dagpenge, jf. pkt. 2.2.2.

Tidspunktet for modtagelse af barnet samt retten til orlov med dagpenge skal på forlangende dokumenteres over for arbejdsgiveren.

I forbindelse med orlov til modtagelse af barnet skal tidspunktet for starten af denne orlov meddeles arbejdsgiver så tidligt som muligt.

4.1.1.2 Danmark

Adoptanter, der modtager et adoptivbarn i Danmark, har ret til orlov med dagpenge i op til 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede opholder sig i adoptanternes hjem og adoptanterne af hensyn til barnet i en periode skal opholde sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Begge adoptanter har ret til orlov med dagpenge, hvis de opholder sig sammen med barnet.

Den dag, hvor barnet bringes til adoptanternes hjem, regnes med til perioden før modtagelsen.

I særlige tilfælde kan de kommunale myndigheder vurdere, at der er behov for en længere periode på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. I disse tilfælde vil orloven med dagpenge kunne forlænges med op til 1 uge.

Adoptanterne har ret til løn under orloven, i samme omfang som de har ret til dagpenge, jf. pkt. 2.2.2.

Tidspunktet for modtagelse af barnet samt retten til orlov med dagpenge skal på forlangende dokumenteres over for arbejdsgiveren.

I forbindelse med orlov til modtagelse af barnet skal tidspunktet for starten af denne orlov meddeles arbejdsgiver så tidligt som muligt.

4.1.2 Orlov efter modtagelsen af barnet

4.1.2.1 Adoptionsorlov

Retten til orlov forudsætter, at adoptionsmyndighederne kræver, at en af adoptanterne skal være i hjemmet (barsellovens § 8, stk. 5).

En ansat har ret til løn under orloven i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet (barsellovens § 8, stk. 5).

Adoptanter kan – i modsætning til biologiske forældre – dele de 14 ugers orlov, men orlovsretten kan kun udnyttes af én af adoptanterne ad gangen.

Herudover har den ene adoptant ret til orlov med løn i 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter modtagelsen af barnet. I denne periode kan adoptanterne således holde lønnet orlov samtidig.

Den ene adoptant har yderligere ret til at fremrykke sin forældreorlov eller dele heraf, således at den holdes, samtidig med at den anden adoptant holder orlov i de første 14 uger.

En adoptant, der holder orlov inden for de første 14 uger, kan aftale med sin arbejdsgiver, at arbejdet genoptages helt eller delvis. Ved delvis genoptagelse af arbejdet kan det samtidig aftales, at orloven forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget. Det anbefales, at aftaler herom indgås skriftligt. Hvis arbejdet genoptages i fuldt omfang, kan orloven derimod ikke udskydes, medmindre der er tale om fremrykket forældreorlov (barsellovens § 12, stk. 1 og 2).

Hverken for 14-ugers-orloven eller eventuel fremrykket forældreorlov gælder særlige varslingsregler for så vidt angår placering af orlov inden for de første 8 uger efter modtagelsen. Det vil dog være naturligt, at den ansatte tidligst muligt orienterer sin arbejdsgiver om orlovens placering.

Se oversigt over varslingsreglerne i pkt. 4.4.

4.1.2.2 Forældreorlov

Retten til forældreorlov forudsætter, at adoptionsmyndighederne kræver, at en af adoptanterne skal være i hjemmet (barsellovens § 8, stk. 5).

I perioden efter den 14. uge efter modtagelsen har adoptanter, der begge er omfattet af statens barselsaftale, ret til orlov med løn i 18 uger tilsammen efter ”6+6+6-modellen”. 6 uger er øremærket til den ene af forældrene, og 6 uger er øremærket til den anden af forældrene. De resterende 6 uger kan forældrene frit fordele mellem sig, fx sådan at den ene af dem holder alle 6 uger, jf. eks. 3.4.

Hvis kun den ene af adoptanterne er omfattet af statens barselsaftale, har den pågældende således ret til 12 ugers forældreorlov med løn. Dette gælder, uanset om den

anden af forældrene holder lønnet orlov efter andre regler (fx de kommunale barselsregler), jf. eks. 3.6.

Adoptanterne kan placere den lønnede orlov i hele forældreorlovsperioden, forudsat at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. Der er således ikke krav om, at forældrene skal holde deres lønnede orlov i direkte forlængelse af hinanden. For den enkelte ansatte gælder dog, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov.

Den ene af adoptanterne kan endvidere vælge at placere forældreorloven *før* den 15. uge efter modtagelsen, således at forældrene kan holde orlov med løn samtidig, jf. eks. 3.2.

Adoptanterne kan holde orlov samtidig, på skift eller i forlængelse af hinanden. Det er således ikke nødvendigt at benytte adgangen til at udskyde orlov, hvis den ene af forældrene genoptager arbejdet i en periode, hvor den anden af forældrene holder orlov, jf. eks. 3.1.

Uanset hvordan den lønnede orlov anvendes, er det en forudsætning, at placeringen og fordelingen af orloven varsles rettidigt, jf. pkt. 4.4, og at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion, jf. kap. 6. Det er således en betingelse, at en eventuel udstrækning af dagpengene, jf. pkt. 1.1.4.3, med deraf følgende dagpengenedsættelse først sker, efter at lønretten er udnyttet.

4.2 Orlov uden løn

4.2.1 Forældreorlov

Efter den 14. uge efter modtagelsen er der ikke sammenfald mellem den individuelle fraværsret og dagpengeretten.

Fravær:

- *Hver* af adoptanterne har ret til 32 ugers forældreorlov (barsellovens § 9, jf. § 8, stk. 7).
- Hver af adoptanterne har *ret* til at udstrække sine 32 ugers forældreorlov til enten 40 eller 46 uger (barsellovens § 10, jf. § 8, stk. 7).
- Muligheden for at udstrække forældreorloven med 8 eller 14 uger kan udnyttes af en af adoptanterne eller af begge adoptanter. Orloven kan også deles mellem

adoptanterne, fx således at den ene holder 10 uger og den anden 4 uger af en udstrakt forældreorlov på 14 uger. Begge adoptanter skal, i det omfang de ønsker at udnytte en udstrakt forældreorlov, varsle det over for deres respektive arbejdsgivere inden 8 uger efter modtagelsen (barsellovens § 15, stk. 4, jf. stk. 5).

- Adoptanterne kan holde forældreorlov samtidig, forskudt eller i forlængelse af hinanden. Adoptanterne kan endvidere holde forældreorlov på skift, herunder i dele af uger¹. Det er adoptanterne, der bestemmer, hvorledes forældreorloven skal placeres, hvis de varsler det inden 8 uger efter modtagelsen, og der ikke er afbrydelser i orlovsforløbet set under ét (barsellovens § 15, stk. 4, jf. stk. 5).
- Den ene adoptant har *ret* til at ”fremrykke” sin forældreorlov eller dele heraf, således at den holdes, samtidig med at den anden holder sine 14 ugers adoptionsorlov (barsellovens § 9, 2. pkt.).
- Hver af adoptanterne har mulighed for efter aftale med arbejdsgiveren at genoptage arbejdet helt eller delvis med eller uden udskydelse/forlængelse af forældreorloven (barsellovens § 12), hvis den pågældende ikke har udstrakt sin orlov (barsellovens § 10). Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.
- Hvis en ansat har valgt at udstrække sin forældreorlov til 40/46 uger, skal denne holdes, inden barnet er 54/60 uger. I konsekvens heraf kan den ansatte ikke samtidig aftale at udskyde dele af orloven til senere brug eller at forlænge i forbindelse med hel/delvis genoptagelse af arbejdet. Ønsker en ansat, der har valgt at udstrække orloven, at genoptage arbejdet fuldt ud før udløbet af perioden, er resten af orloven derfor bortfaldet.

Dagpenge:

- Adoptanterne har en samlet ret til dagpenge i 32 uger (barsellovens § 21, stk. 1).
- Dagpengene kan – ligesom fraværsretten – udstrækkes til enten 40 eller 46 uger (54 eller 60 uger efter fødslen), men uden at det samlede dagpengebeløb dermed forøges. En udstrækning af perioden medfører derfor, at dagpengene i (den resterende del af) dagpengeperioden nedsættes forholdsmæssigt, således at der i hele

¹ Jf. Ugeskrift for Retsvæsen 2007.2076 H.

perioden kun ydes et beløb svarende til fulde dagpenge i 32 uger (barsellovens § 21, stk. 3).

- Der optjenes pensionsret i de ulønnede orlovsperioder, dog ikke i de sidste 8/14 uger af en udstrakt forældreorlov. Det er uden betydning, om der ydes dagpenge i perioden.

Varsler:

En ansat, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov i hele eller en del af perioden på 32 uger (eventuelt udstrakt til 40 eller 46 uger), skal inden 8 uger efter modtagelsen af barnet underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for orlovens begyndelse og om længden heraf (barsellovens § 15, stk. 4, jf. stk. 5).

Dette gælder også for en adoptant, der ønsker at holde en del af de 32 uger inden for de første 14 uger efter barnets modtagelse. Barselloven fastsætter således ingen varslingsregler for en adoptant, der vil holde forældreorlov allerede inden for de første 8 uger efter modtagelsen. Det vil dog være naturligt, at den pågældende orienterer sin arbejdsgiver tidligst muligt.

Se oversigt over varslingsreglerne i pkt. 4.4.

4.3 Hel eller delvis genoptagelse af arbejdet med udskydelse/forlængelse af orlov

4.3.1 Generelt

Barsellovens §§ 11 og 12 giver mulighed for, at adoptanterne kan

- a) genoptage arbejdet helt eller delvis under orlov og
- b) i den forbindelse udskyde eller forlænge fraværs- og dagpengeretten.

Hvis en ansat vælger at udstrække sin forældreorlov (*fravær*) (barsellovens § 10), kan den pågældende benytte reglerne om genoptagelse, men ikke reglerne om udskydelse/forlængelse af orlov (fortolkning af barsellovens § 11 og § 12, stk. 2 og 3). At den ene af adoptanterne har valgt at udstrække sin forældreorlov, forhindrer imidlertid ikke den anden i at benytte reglerne om udskydelse/forlængelse af orlov.

Udskudt orlov skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år (barsellovens §§ 11 og 12, stk. 4).

4.3.2 Genoptagelse af arbejdet i fuldt omfang

Den ene af adoptanterne har *ret* til at genoptage arbejdet i fuldt omfang og udskyde en forældreorlovsperiode på mindst 8 og højst 13 uger til senere samlet afvikling (barsellovens § 11), jf. pkt. 1.1.3.2.

Efter *aftale* med deres respektive arbejdsgivere kan såvel den ene som den anden af adoptanterne uden begrænsninger genoptage arbejdet i fuldt omfang. I den forbindelse kan det tillige aftales, at den resterende orlov udskydes til senere - eventuel drypvis – afholdelse (barsellovens § 12), jf. pkt. 1.1.3.3.1. Det anbefales, at aftale herom indgås skriftligt.

I alle tilfælde hvor orlov udskydes, vil det være hensigtsmæssigt, at parterne samtidig drøfter forventninger med hensyn til afviklingen af den udskudte orlovsperiode.

En eventuel løn- eller dagpengeret udskydes tilsvarende (barselsaftalens § 7, stk. 1). Lønnen udgør den aktuelle løn på det tidspunkt, hvor den udskudte orlov holdes.

Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver, når den udskudte orlov holdes, (barselsaftalens § 7, stk. 2).

Der henvises til eks. 3.8 og 3.9.

Hvis der i forældreorlovsperioden opstår ”brud” i adoptanternes samlede udnyttelse af orlovsretten, herunder afbrydelser i form af ferie eller omsorgsdage, er det nødvendigt at bruge reglerne om udskydelse af orlov.

Det er derimod ikke tale om udskydelse af orlov, hvis den ene af adoptanterne genoptager arbejdet i en periode, hvor den anden holder orlov, dvs. hvis forældrene set under ét holder en sammenhængende orlovsperiode.

4.3.3 Delvis genoptagelse af arbejdet

En ansat kan efter *aftale* med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvis i en orlovsperiode og kan desuden aftale, at orlovsperioden forlænges med den tid, arbejdet er genoptaget (barsellovens § 12), jf. pkt. 1.1.3.3.2. Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

En eventuel løn- eller dagpengeret forlænges tilsvarende (barselsaftalens § 7, stk. 1), jf. eks. 3.9.

Beregningen af barselsfraværet i relation til dagpenge sker på ugebasis og opgøres som det maksimale ugentlige timetal, som den ansatte har ret til barselsdagpenge for, med fradrag af det antal timer, hvori den ansatte har været på arbejde (barselsbekendtgørelsens § 2, stk. 7²). En ansat, som delvist har genoptaget sit arbejde og som i en uge arbejder mere end det aftalte timetal, skal derfor *ikke* have overtidshonorering for de ekstra timer, da forbruget af barselsfravær bliver tilsvarende mindre.

Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver, når den forlængede orlov holdes (barselsaftalens § 7, stk. 2).

Lønnen udgør den aktuelle løn på tidspunktet for afviklingen af den forlængede orlov.

4.4 Varslingsregler

Hvem?	Hvad?	Hvornår?
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Tidspunktet for orlov i Danmark eller udlandet forud for modtagelsen af barnet	Tidligst muligt
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Tidspunktet for barnets forventede modtagelse	Så vidt muligt 3 måneder før modtagelsen
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Tidspunktet for eventuel genoptagelse af arbejdet inden for de første 8 uger efter modtagelsen	Tidligst muligt
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af orlovsperioder i perioden 8 – 14 uger efter modtagelsen	Inden 8 uger efter modtagelsen
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Tidspunktet for de indtil 2 ugers orlov efter modtagelsen	4 uger før orlovens forventede start
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af forældreorloven, herunder eventuel udstrakt forældreorlov	Inden 8 uger efter modtagelsen
Adoptivmoderen eller adoptivfaderen	Udnyttelse af retten til at udskyde forældreorlov	Inden 8 uger efter modtagelsen
Adoptivmoderen eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den <i>retsbaserede</i> del)	16 uger før orlovens start
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den <i>aftalebaserede</i> del)	Intet varsel – aftales med arbejdsgiveren

² BEK nr. 1000 af 19/8 2010.

En nyansat kan i mange tilfælde ikke overholde varslingsfristerne. Det betragtes i sådanne tilfælde som rettidigt, hvis orloven varsles over for arbejdsgiveren, umiddelbart efter at ansættelsesaftalen er indgået og senest ved modtagelsen af ansættelsesbeviset. Det er dog en forudsætning, at orloven var rettidigt varslet over for en eventuel tidligere arbejdsgiver.

Der gælder ingen særlige varsler for en adoptant, der vil genoptage arbejdet inden for de første 8 uger efter barnets modtagelse, eller for en adoptant, der tilsvarende ønsker at fremrykke forældreorloven til et tidspunkt inden for de første 8 uger efter modtagelsen. Det vil dog være naturligt, at den ansatte orienterer sin arbejdsgiver tidligst muligt.

Hvis en ansat (uden at der er tale om *udskydelse* af orlov) opsplitter sin forældreorlov i flere dele, fordi adoptanterne skiftes til at holde orlov, skal den pågældende give meddelelse om placeringen af samtlige orlovsperioder inden 8 uger efter modtagelsen (barsellovens § 15, stk. 4, 2. pkt., jf. stk. 5).

Den ansatte har ret til at ændre en allerede varslet orlov, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af den oprindelige varslingsfrist (barsellovens § 17, 1. pkt.).

Efter varslingsfristens udløb har en ansat kun ret til at ændre orloven, hvis der indtræffer helt særlige omstændigheder, som gør det urimeligt at fastholde den varslede orlov (barsellovens § 17, 2. pkt.).

En sådan omstændighed kan fx være sygdom, som medfører, at den ansatte ikke kan passe barnet. Manglende institutionsplads medfører derimod ikke, at den ansatte kan kræve orloven ændret.

Manglende overholdelse af varslingsfristerne:

Loven tager ikke stilling til konsekvenserne af manglende overholdelse af varslingsfristerne. Hvis den ansatte ikke varsler orloven rettidigt, vil en konsekvens heraf formentlig være, at den ansatte mister retten til ensidigt at placere orloven, men bevarer selve orlovsretten og den tilhørende dagpengeret samt eventuel tilgodehavende lønret.

Der er normalt ikke noget til hinder for, at arbejdsgiveren ser bort fra varslingsfrister.

Det gælder dog ikke, for så vidt angår retsbaseret udskudt orlov. Varslingsfristen for en sådan orlov *skal* overholdes, da beslutningen kan få konsekvenser for en eventuel senere arbejdsgiver.

4.5 Beregning af løn

Der henvises til pkt. 3.5.

4.6 Anciennitet

Der henvises til pkt. 3.6.

4.7 Pensionsret

Der henvises til pkt. 3.7.

4.8 Ferie og særlige feriedage

Der henvises til pkt. 3.8.

4.9 Sygdom

Der henvises til pkt. 3.9.

5. Omsorgsdage

Omsorgsordsordningen blev omlagt pr. 1. oktober 2005.

Ansatte har herefter ret til 2 omsorgsdage om året pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Det gælder, uanset om barnet er født/modtaget før 1. oktober 2005 og før den pågældende blev ansat inden for aftalens område.

Omsorgsdagene kan ikke holdes før fødslen.

Omsorgsdage, der ikke er brugt, bortfalder som hovedregel ved kalenderårets udløb.

Ændringen gælder fuldt ud for ansatte, der er blevet eller bliver ansat inden for aftalens område 1. oktober 2005 eller senere.

For ansatte, der pr. 30. september 2005 var – og fortsat er – ansat inden for aftalens område, gælder den nye ordning derimod kun i forhold til børn, der er født/modtaget 1. oktober 2005 eller senere.

Den nye ordning beskrives i pkt. 5.1, den gamle ordning i pkt. 5.2, overgangsordningen i pkt. 5.3 og administrationen af omsorgsdage i pkt. 5.4.

5.1 Ny ordning

5.1.1 Retten til omsorgsdage

Både en mor og en far har efter barselsaftalens § 14 ret til 2 omsorgsdage med løn om året pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år (dvs. i alt op til 16 dage i barnets 8 første leveår). Retten til 2 omsorgsdage pr. kalenderår gælder, uanset på hvilket tidspunkt af året ansættelsen sker.

Ansatte med flere sideløbende ansættelsesforhold i staten mv. har ret til 2 omsorgsdage pr. barn pr. kalenderår i hvert enkelt ansættelsesforhold.

Retten til omsorgsdage gælder for biologiske forældre, adoptanter eller indehavere af forældremyndigheden. Det er dog i alle tilfælde en betingelse, at barnet har ”ophold” hos den pågældende, dvs. at barnet enten har adresse hos eller regelmæssigt samkvem med denne.

Ansatte, som barnet har ophold hos, men som ikke er biologiske forældre, adoptanter eller indehavere af forældremyndigheden, har ikke ret til omsorgsdage.

En registreret partner, som ikke er adoptant, har således ikke ret til omsorgsdage.

Retten til omsorgsdage er alene knyttet til barnets alder, og det er derfor uden betydning, om fødslen/adoptionen har fundet sted under et ansættelsesforhold, der var omfattet af barselsaftalen.

Omsorgsdage kan ikke holdes før fødslen.

Omsorgsdage kan ikke opspares. Dagene bortfalder som hovedregel ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Det gælder, uanset om den ansatte har været afskåret fra at bruge dagene på grund af fx tjenestefrihed eller langvarig sygdom.

Omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, kan dog overføres til det følgende kalenderår. Det gælder, uanset hvornår i kalenderåret barnet er født/modtaget. På samme måde kan omsorgsdage, som den ansatte er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i et *helt* kalenderår, overføres til det følgende år.

Overførte omsorgsdage mistes ikke, selv om barnet har passeret aldersgrænsen på afviklingstidspunktet, jf. eks. 5.3.

Hvis en ansat overgår til ansættelse hos en anden arbejdsgiver inden for aftalens område, medtages ikke-afviklede omsorgsdage i det nye ansættelsesforhold. Der stilles ikke krav om, at de 2 ansættelsesforhold skal ligge i direkte forlængelse af hinanden.

Hvis den ansatte under tjenestefrihed ansættes i en anden stilling inden for barselsaftalens dækningsområde, kan ikke-afviklede omsorgsdage tilsvarende overføres til dette ansættelsesforhold.

Det nye ansættelsesforhold giver således ikke ret til yderligere 2 omsorgsdage.

Hvis en ansat overgår til ansættelse hos en arbejdsgiver uden for aftalens område, bortfalder ikke-afviklede omsorgsdage. Ansættes vedkommende inden kalenderårets udløb på ny inden for aftalens område, ”genopstår” de ikke-afviklede omsorgsdage.

Eksempel 5.1

En tidligere privatansat ansættes i staten den 1. november 2010. Den ansatte har 2 børn på henholdsvis 2 og 4 år. Den ansatte har ret til 4 omsorgsdage (2 pr. barn) i 2010 og de følgende år.

Den ansatte holder 4 omsorgsdage i december 2010 og 2 omsorgsdage i februar 2011. Den 1. september 2011 bliver vedkommende kommunalt ansat. De resterende 2 omsorgsdage bortfalder og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse.

Eksempel 5.2

En ansat med et barn på 1 år fratræder sit job i staten den 1. marts 2011 og tiltræder et nyt job, som ikke er omfattet af barselsaftalen. På fratrædelsestidspunktet har den pågældende afholdt 1 omsorgsdag i kalenderåret 2011. Den 1. september 2011 bliver den pågældende på ny ansat i staten. Da genindtræden i staten sker inden for samme kalenderår, har den ansatte i 2011 ret til 1 omsorgsdag i det nye ansættelsesforhold.

Eksempel 5.3

En ansat (ansat efter 1/10 2005), der får et barn den 3. december 2009, har i forvejen et barn på 6 år. Hun vælger at udstrække sin forældreorlov med 14 uger og er således på orlov frem til februar 2011.

Den ansatte har i forhold til det nyfødte barn i 2009 ret til 2 omsorgsdage, som bliver overført til 2010, hvor hun får ret til yderligere 2 omsorgsdage. Da hun er på barsels- og forældreorlov i hele 2010, har hun herefter i relation til det yngste barn ret til at overføre i alt 4 omsorgsdage til 2011.

I relation til det ældre barn kan den ansatte ikke overføre eventuelle ubrugte omsorgsdage fra 2009, da der har været mulighed for at holde dem, før hun gik på orlov. Hun har derimod ret til at overføre de 2 omsorgsdage fra 2010, som hun er afskåret fra at holde på grund af orloven, til 2011. Dagene kan holdes i 2011, selv om barnet fylder 7 år i kalenderåret 2010.

Hun har herefter ret til at overføre i alt 6 omsorgsdage til 2011.

5.1.2 Afvikling af omsorgsdage

Den ansatte har ikke *ret* til at holde dagene – heller ikke i tilknytning til orlov.

Arbejdsgiveren bør dog normalt imødekomme en anmodning om afvikling af omsorgsdage, bortset fra de særlige tilfælde, hvor fraværet vil være uforeneligt med tjenesten.

Der gælder ingen varslingsfrister for omsorgsdage, men den ansatte skal anmode om afvikling af omsorgsdage tidligst muligt.

Der gælder ingen særlige betingelser om anvendelsesformål. Dagene kan holdes, når der er behov for det, fx i forbindelse med barnets sygdom, institutionsstart, lægebesøg eller fødselsdag.

Omsorgsdage kan holdes uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov og/eller omsorgsdage.

På omsorgsdage får den ansatte udbetalt den løn, som den pågældende ville have fået udbetalt under sygefravær, dvs. lønnen inkl. eventuelle fast påregnelige ydelser, jf. cirkulære om beregning af løn under betalt fravær mv.¹

Der optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, særlige feriedage, opsigelse, jubilæum mv.

En omsorgsdag anses for påbegyndt ved arbejdstids begyndelse den pågældende dag.

Hvis den ansatte bliver *syg*, før omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis den ansatte derimod bliver *syg*, efter at omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen som afholdt.

Hvis den ansatte får *andet lovligt forfald* før eller på en omsorgsdag, fx barns 1. sygedag, betragtes dagen i alle tilfælde som afholdt.

Arbejdsgiveren skal føre regnskab over forbruget af omsorgsdage, der kan holdes som hele eller halve dage eller – efter aftale – i timer.

¹ Cirkulære af 6/12 2011 (Perst.nr. 063-11).

For ansatte, der ikke arbejder i en 5-dages uge, opgøres optjening og forbrug af omsorgsdage i timer. Samme metode bør anvendes for ansatte med ikke ubetydelige variationer i arbejdsdagens længde.

Hver optjent dag indgår i så tilfælde på ”omsorgsdagskontoen” med 7,4 timer for en fuldtidsansat og med et forholdsmæssigt antal timer for en deltidsansat/plustidsansat.

Ved afviklingen af en omsorgsdag fratrækkes det faktiske antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag.

Eksempel 5.4

En deltidsansat, hvis arbejdstid er fordelt med 4 timer mandag til onsdag og 8 timer torsdag (20 timer pr. uge), har 2 omsorgsdage svarende til i alt 8 timer ($(2 \times 7,4 \text{ timer}) \times 20/37$).

Ved afvikling af en omsorgsdag en mandag, tirsdag eller onsdag bruges 4 timer.

Ved afvikling af en omsorgsdag på en torsdag bruges 8 timer.

Eksempel 5.5

En fuldtidsansat, hvis arbejdstid er ligeligt fordelt på 6 dage pr. uge, har 14,8 ($2 \times 7,4 \text{ timer}$) omsorgstimer pr. år pr. barn. Ved afvikling af omsorgsdage bruges 6,17 timer pr. dag. Den ansatte har således ret til fravær svarende til 2,4 arbejdsdage pr. barn pr. år.

I tilfælde, hvor en ansat ændrer beskæftigelsesgrad, bevares det resterende antal omsorgsdage.

Eksempel 5.6

En fuldtidsansat har 2 omsorgsdage tilbage svarende til 14,8 timer ($2 \times 7,4 \text{ timer}$). Ved overgang til 30 timer pr. uge har den ansatte stadig 2 dage til gode, men de vil nu svare til 12 timer ($2 \times 6 \text{ timer}$). Ved afviklingen lægges fordelingen af arbejdstimer på enkelte arbejdsdage til grund, jf. ovenfor i eks. 5.4.

Eksempel 5.7

En deltidsansat med 30 timer pr. uge har 2 omsorgsdage tilbage svarende til 12 timer (2×6 timer). Ved overgang til fuld tid har den pågældende stadig 2 dage til gode, men de vil nu svare til 14,8 timer ($2 \times 7,4$ timer).

Eksempel 5.8

En halvtidsansat, som arbejder 4 timer mandag til onsdag og 6,5 timer lørdag (18,5 timer pr. uge), har 3 omsorgsdage tilbage svarende til 11,1 time ($(3 \times 7,4 \text{ timer}) \times 18,5/37$). Hun afvikler en omsorgsdag en mandag og bruger således 4 timer. Herefter resterer 7,1 time, svarende til 1,92 omsorgsdage. Ved overgang til fuld tid har den pågældende fortsat 1,92 omsorgsdage, men de vil nu svare til 14,2 timer ($1,92 \times 7,4$ timer).

Adgangen til hel eller delvis tjenestefrihed med løn på barns 1. og 2. sygedag berøres ikke af omsorgsdagsordningen.

Omsorgsdage, der efter arbejdstidsreglerne er konverteret fra ikke-afviklet afspadsering, behandles som almindelige omsorgsdage efter den *gamle* omsorgsdagsordning, jf. pkt. 5.2. Hvis betingelserne er opfyldt, kan de således overføres til et nyt ansættelsesforhold inden for aftalens område, og ved en ændring af beskæftigelsesgraden bevares det resterende *antal* omsorgsdage, jf. eks. 5.11 og 5.12.

5.2 Gammel ordning

Efter den gamle omsorgsdagsordning fik både en far og en mor 10 omsorgsdage med løn pr. barn, når fødslen/modtagelsen fandt sted, mens de pågældende var ansat i staten mv.

Ansatte, som har uforbrugte omsorgsdage efter den gamle ordning, har bevaret disse efter den nye ordnings ikrafttræden pr. 1. oktober 2005, og disse dage bortfalder ikke ved kalenderårets udløb.

Der gælder ikke særlige betingelser med hensyn til formålet med anvendelsen af dagene eller frister for, hvornår de skal være afviklet. For så vidt angår afvikling i øvrigt gælder de samme regler som i den nye ordning, jf. pkt. 5.1.2.

For ansatte, der ikke arbejder i en 5-dages uge, opgøres optjening og forbrug af omsorgsdage i timer. Samme metode bør anvendes for ansatte med ikke ubetydelige variationer i arbejdsdagens længde.

Hver optjent dag indgår i så fald på "omsorgsdagskontoen" med 7,4 timer for en fuldtidsansat og med et forholdsmæssigt antal timer for en deltidsansat/plustidsansat.

Ved afviklingen af en omsorgsdag fratrækkes det faktiske antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag.

Eksempel 5.9

En fuldtidsansat, hvis arbejdstid er tilrettelagt i faste 12-timers-vagter, har en "omsorgsdagskonto" på 74 timer.

Ved afvikling af omsorgsdage reduceres kontoen med 12 timer pr. dag. Den ansatte har således ret til fravær svarende til $6,17$ arbejdsdage = 2 arbejdsuger.

Eksempel 5.10

En fuldtidsansat, hvis arbejdstid er ligeligt fordelt på 6 dage pr. uge, har en "omsorgsdagskonto" på 74 timer.

Ved afvikling af omsorgsdage reduceres kontoen med $6,17$ timer pr. dag. Den ansatte har således ret til fravær svarende til 12 arbejdsdage = 2 arbejdsuger.

I tilfælde, hvor en ansat ændrer beskæftigelsesgrad, bevares det resterende antal omsorgsdage.

Eksempel 5.11

En fuldtidsansat har 3 omsorgsdage tilbage svarende til 22,2 timer ($3 \times 7,4$ timer). Ved overgang til 30 timer pr. uge har den ansatte stadig 3 dage til gode, men de vil nu svare til 18 timer (3×6 timer).

Eksempel 5.12

En deltidsansat med 30 timer pr. uge har 3 omsorgsdage tilbage svarende til 18 timer (3 x 6 timer). Ved overgang til fuld tid har den ansatte stadig 3 dage til gode, men de vil nu svare til 22,2 timer (3 x 7,4 timer).

Ved fratræden og umiddelbar overgang til anden ansættelse inden for aftalens område overføres eventuelle ikke-afviklede omsorgsdage til det nye ansættelsesforhold. Ved umiddelbar overgang forstås, at det nye ansættelsesforhold ligger i *direkte* forlængelse af det tidligere. I andre tilfælde bortfalder dagene ved fratræden og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse.

Hvis en ansat afvikler ferie mellem 2 ansættelsesforhold, dvs. *efter* sin fratræden, bortfalder omsorgsdagene, da det nye ansættelsesforhold ikke ligger i direkte forlængelse af det tidligere. Hvis ferien afvikles i det gamle ansættelsesforhold, dvs. *før* den formelle fratræden, er der derimod tale om direkte overgang.

Sæsonansatte, der løbende genansættes og afskediges i forbindelse med sæsonstart og sæsonslutning, kan dog medtage eventuelle omsorgsdage ved genansættelsen, uanset at der ikke er tale om direkte overgang mellem to ansættelser.

Tjenestefrihed betragtes ikke som fratræden, og eventuelle omsorgsdage bortfalder derfor ikke. Hvis den ansatte under tjenestefriheden ansættes i en anden stilling inden for barselsaftalens dækningsområde, kan ikke-afviklede omsorgsdage overføres til dette ansættelsesforhold. Hvis den ansatte under tjenestefriheden ansættes i en stilling uden for barselsaftalens dækningsområde, kan dagene fortsat anvendes, hvis den pågældende efter tjenestefrihedens ophør genindtræder i sit tidligere ansættelsesforhold. Tilsvarende gælder, hvis den ansatte fratræder ved tjenestefrihedens ophør og i direkte forlængelse heraf overgår til anden ansættelse, der er omfattet af barselsaftalen.

Omsorgsdage, der efter arbejdstidsreglerne er konverteret fra ikke-afviklet afspadsering, behandles som almindelige omsorgsdage efter den gamle omsorgsdagsordning. Hvis betingelserne er opfyldt, kan de således overføres til et nyt ansættelsesforhold inden for aftalens område, og ved en ændring af beskæftigelsesgraden bevares det resterende *antal* omsorgsdage, jf. eks. 5.11 og 5.12.

5.3 Overgangsordning

5.3.1 Ansættelse den 1. oktober 2005 eller senere

Den nye ordning gælder fuldt ud for ansatte, der er blevet eller bliver (ny)ansat inden for aftalens område den 1. oktober 2005 eller senere.

Det kan fx være ansatte, der den 1. oktober 2005 eller senere er overgået/overgår fra kommunal eller privat ansættelse eller fra en stilling i staten mv., som ikke var omfattet af barselsaftalen. Det kan også være ansatte, der tidligere har været ansat i staten – såvel før som efter den 1. oktober 2005 – og som *efter en afbrydelse* genansættes inden for barselsaftalens dækningsområde.

Ansatte, der pr. 30. september 2005 var ansat i en stilling, hvor barselsaftalen gjaldt, og som fortsat er ansat i denne stilling eller i *direkte* forlængelse heraf er overgået/overgår til et andet ansættelsesforhold, der er omfattet af aftalen, er derimod omfattet af overgangsordningen, jf. pkt. 5.3.2.

Eksempel 5.13

En kvinde blev ansat i staten pr. 1. november 2003, hvor hun havde et barn på 1 år. Da barnet er født før hendes ansættelse i staten, har den pågældende ikke ret til omsorgsdage.

Den 1. november 2008 overgår den ansatte direkte til en anden stilling i staten. Hun har fortsat ikke ret til omsorgsdage, da hun ikke betragtes som nyansat i relation til overgangsreglerne.

5.3.2 Ansættelse før 1. oktober 2005

For ansatte, der pr. 30. september 2005 var – og siden uafbrudt har været – ansat inden for aftalens område, gælder de nye regler kun i forhold til børn, som er født/modtaget den 1. oktober 2005 eller senere.

Ansatte, der den 30. september 2005 havde tjenestefrihed fra en stilling inden for aftalens område, er ved genindtræden tilsvarende kun omfattet af de nye regler for børn, som er født/modtaget den 1. oktober 2005 eller senere.

Hvis fødslen rent faktisk fandt sted den 1. oktober 2005 eller senere, men det *forventede* fødselstidspunkt lå *før* 1. oktober 2005, kan moderen imidlertid have valgt helt eller delvis at bruge de 10 omsorgsdage efter den gamle ordning allerede før fødslen i

form af en forlænget graviditetsorlov (i 7., evt. 8. uge før forventet fødsel). I sådanne situationer bliver moderen *ikke* omfattet af de nye regler, men bevarer eventuelle uforbrugte ”gamle” omsorgsdage. Faderen er derimod under alle omstændigheder omfattet af de nye regler.

De nye regler gælder desuden i forhold til børn, der rent faktisk er født/modtaget før 1. oktober 2005, hvis blot det *forventede* fødsels-/modtagelsestidspunkt var den 1. oktober 2005 eller senere, jf. eks. 5.14.

Eksempel 5.14

Det forventede fødselstidspunkt var den 2. oktober 2005, men barnet blev født den 29. september 2005. Den ansatte har omsorgsdage efter den nye ordning i relation til dette barn.

Eksempel 5.15

Det forventede fødselstidspunkt var den 25. september 2005, men fødslen skete den 2. oktober 2005.

Hvis moderen ikke har holdt omsorgsdage før fødslen, har hun omsorgsdage efter den nye ordning i relation til dette barn.

Har hun derimod i henhold til den gamle ordning valgt at holde fx 5 omsorgsdage som 7. uge før fødslen, har hun ikke ret til omsorgsdage efter den nye ordning, men 5 dage til gode efter gammel ordning. Faderen er derimod under alle omstændigheder omfattet af de nye regler.

Eksempel 5.16

En ansat har 2 børn på henholdsvis 2 og 4 år. Den pågældende har 5 uafviklede omsorgsdage efter gammel ordning. Hun får yderligere et barn den 4. oktober 2005.

Den pågældende har herefter 5 omsorgsdage til gode efter den gamle ordning og får 2 omsorgsdage pr. år efter den nye ordning for barnet, som blev født den 4. oktober 2005.

Eksempel 5.17

En ansat fratræder sit job i staten den 1. november 2006 og ansættes i en kommune.

Den ansatte har 2 børn på henholdsvis 2 og 4 år, der er født, mens hun var ansat i staten (og som hun har fået i alt 20 omsorgsdage for).

Den 17. januar 2007 får hun tvillinger.

Den 1. marts 2008 bliver hun på ny ansat i staten. Hun vil herefter være omfattet af den nye ordning for samtlige 4 børn, uanset at hun tidligere har fået omsorgsdage efter den gamle ordning i forbindelse med fødslen af de 2 ældste børn.

Eksempel 5.18

En ansat, som har 5 omsorgsdage til gode efter gammel ordning, fratræder den 31. oktober 2008 og tiltræder den 1. november 2008 et nyt job omfattet af barselsaftalen.

Den ansatte har 3 børn på henholdsvis 1, 4 og 6 år.

Den ansatte får overført de 5 omsorgsdage til sin nye arbejdsgiver og er fortsat omfattet af den gamle ordning, for så vidt angår de 2 ældste børn. For det yngste barn vil den pågældende være omfattet af den nye ordning.

5.4 Administration af omsorgsdage

Arbejdsgiveren har ansvaret for at registrere og administrere omsorgsdagene.

5.4.1 Registrering af omsorgsdage

5.4.1.1 Ansat pr. 30. september 2005

For ansatte, der var ansat i institutionen den 30. september 2005 og siden uafbrudt har været ansat, skal ansættelsesmyndigheden registrere antallet af uafviklede omsorgsdage efter den gamle ordning pr. 1. oktober 2005.

Ansættelsesmyndigheden skal herudover løbende registrere eventuelle omsorgsdage, der udløses efter den nye ordning, dvs. dage der er relateret til børn, der er eller bliver født/adopteret den 1. oktober 2005 eller senere.

5.4.1.2 Ansat pr. 1. oktober 2005 eller senere

- a) For ansatte, der er blevet eller bliver ansat i institutionen den 1. oktober 2005 eller senere, og som er overgået direkte fra et andet ansættelsesforhold, der var *omfattet af barselsaftalen*, og som var påbegyndt før 1. oktober 2005, skal ansættelsesmyndigheden registrere eventuelle uafviklede omsorgsdage efter den gamle ordning, som overføres fra den tidligere ansættelse.

Ansættelsesmyndigheden skal herudover løbende registrere eventuelle omsorgsdage, der udløses efter den nye ordning, dvs. dage der er relateret til børn, der er eller bliver født/adopteret den 1. oktober 2005 eller senere, uanset om de er født før eller efter ansættelsestidspunktet.

- b) For ansatte, der er blevet eller bliver ansat i institutionen den 1. oktober 2005 eller senere, og som *ikke* umiddelbart forud for ansættelsen var *omfattet af barselsaftalen* (fx ansatte, der er overgået fra en kommunal ansættelse), skal ansættelsesmyndigheden løbende registrere eventuelle omsorgsdage efter den nye ordning for *samlige* børn i alderen 0-7 år, uanset om de er født/adopteret før eller efter 1. oktober 2005, og uanset om de er født/adopteret før eller efter ansættelsestidspunktet.

5.4.2 Afvikling af omsorgsdage

Eventuelle omsorgsdage efter den nye ordning afvikles altid før omsorgsdage efter den gamle ordning, og der stilles således ikke i forbindelse med afviklingen krav om, at omsorgsdagene henføres til et bestemt barn.

Eksempel 5.19

En ansat med 2 børn på henholdsvis 2 og 4 år havde pr. 1. oktober 2005 5 uafviklede omsorgsdage efter gammel ordning.

Hun fik yderligere et barn den 24. oktober 2005.

Hun havde herefter 5 omsorgsdage til gode efter den gamle ordning og fik 2 omsorgsdage efter den nye ordning for barnet, som blev født den 24. oktober 2005.

De 2 dage overførte hun til 2006 og havde således 4 omsorgsdage efter den nye og 5 omsorgsdage efter den gamle ordning.

I august 2006 afviklede hun 5 omsorgsdage (4 nye og 1 gammel) i forbindelse med det 2-årige barns indkøring i en ny daginstitution.

Hun havde herefter pr. 1. september 2006 4 uafviklede omsorgsdage efter gammel ordning.

Eksempel 5.20

En ansat tiltrådte den 1. februar 2006 en stilling omfattet af barselsaftalen. Han havde indtil 1. februar 2006 været ansat i en anden stilling, der var omfattet af barselsaftalen.

Han havde på daværende tidspunkt 3 børn, der var henholdsvis 2, 4 og 8 år. Han havde 16 uafviklede omsorgsdage efter gammel ordning, som overførtes.

Han fik yderligere et barn den 17. september 2007.

Han havde herefter 16 omsorgsdage til gode efter den gamle ordning og fik 2 omsorgsdage efter den nye ordning for barnet, som blev født den 17. september 2007.

I løbet af efteråret 2007 afviklede han 7 omsorgsdage (2 nye og 5 gamle) i forbindelse med det ny-fødte barns fødsel.

Han havde herefter pr. 1. januar 2008 11 uafviklede omsorgsdage tilbage efter gammel ordning og 2 nye omsorgsdage efter ny ordning – i alt 13 omsorgsdage.

Eksempel 5.21

En ansat tiltrådte den 1. august 2007 en stilling omfattet af barselsaftalen. Han kom fra en stilling, der ikke var omfattet af barselsaftalen.

Han havde på ansættelsestidspunktet 3 børn på henholdsvis 1, 3 og 5 år og fik derfor ret til 2 omsorgsdage pr. barn, dvs. i alt 6 omsorgsdage i 2007.

Han fik et fjerde barn den 31. december 2007 og fik derfor ret til yderligere 2 omsorgsdage, dvs. i alt

8 omsorgsdage i 2007.

Han afviklede 5 omsorgsdage i 2007 og havde herefter 3 dage tilbage.

Da omsorgsdage kan overføres fra det kalenderår, hvor barnet er født, til det følgende kalenderår, kunne 2 omsorgsdage for barnet født i 2007 overføres til kalenderåret 2008. Den sidste omsorgsdag bortfaldt ved kalenderårets udløb.

Han havde herefter i alt 10 omsorgsdage til afvikling i kalenderåret 2008 (2 overførte omsorgsdage + 8 nye omsorgsdage).

5.4.3 Overførsel af omsorgsdage ved stillingsskift

Ved overførsel af omsorgsdage i forbindelse med stillingsskift inden for aftalens område skal der ikke overføres penge til den nye arbejdsgiver.

6. Dokumentation og refusion

6.1 Den ansattes dagpengeret og arbejdsgiverens refusion

Reglerne om dagpengeret og refusion til arbejdsgiveren administreres af Pensionsstyrelsen, Social- og Integrationsministeriet, og findes i

- barselloven (bilag 2)
- barselsbekendtgørelsen (bilag 3)
- ”Vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel” (bilag 5).

Retten til løn efter barselsaftalen forudsætter som hovedregel, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion i henhold til barselloven svarende til det maksimale dagpengebeløb i forhold til den ansattes beskæftigelsesgrad (barselsaftalens § 11, stk. 2).

Det gælder dog ifølge barselsaftalens § 11, stk. 3, ikke ved

- fravær til graviditetsundersøgelser, jf. pkt. 3.1.1.1
- almindelig graviditetsorlov før 4 uger før forventet fødsel, jf. pkt. 3.1.1.3
- almindelig graviditetsorlov i perioden fra 4. uge før forventet fødsel og indtil fødslen, når manglende dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes, at den ansatte ikke opfylder barsellovens beskæftigelseskrav
- retten til orlov i 2 uger efter fødslen til en registreret partner, der ikke har adopteret partnerens barn med virkning fra fødslen, jf. pkt. 3.1.3.2
- orlov, hvorunder en ansat modtager løn fra flere arbejdsgivere, jf. pkt. 6.1.1
- længerevarende ophold i udlandet¹.

Det gælder heller ikke i forbindelse med

- omsorgsdage, jf. kap. 5 (barselsaftalens § 11, stk. 2).

¹ Ved længerevarende tjeneste i udlandet, herunder Grønland, gælder barselloven ikke for den ansatte. Den ansatte har dog fortsat krav på løn efter barselsaftalen, i det omfang den pågældende i øvrigt opfylder betingelserne, herunder beskæftigelseskravene, for at få fulde dagpenge, hvis vedkommende havde haft ophold her i landet, uanset at arbejdsgiveren således ikke kan få sædvanlig dagpengerefusion. Tilsvarende gælder for tjenestemænd på Færøerne samt for overenskomstsansatte på Færøerne, der er omfattet af eller følger danske overenskomster. Der henvises til pkt. 8.6 og 8.7.

Den ansatte har i henhold til barselloven krav på barselsdagpenge, når beskæftigelseskravene mv. er opfyldt. Barselsdagpenge betales af opholdskommunen fra 1. fraværsdag, og der er derfor ikke – som ved sygdom – nogen arbejdsgiverperiode.

Tilsvarende er der efter gældende praksis ingen arbejdsgiverperiode i de særlige tilfælde, hvor moderen bliver sygemeldt i forlængelse af barsels- eller forældreorloven eller kort tid efter og hvor sygdommen har en klar forbindelse med graviditeten eller fødslen.

En arbejdsgiver, der yder løn under orloven, er berettiget til at få udbetalt de dagpenge, som den ansatte ellers ville have ret til fra kommunen vedrørende det pågældende ansættelsesforhold, dog højst et beløb svarende til den udbetalte løn for samme tidsrum (barsellovens § 39, stk. 1).

6.1.1 Flere arbejdsgivere

Hvis en ansat under fraværet modtager løn fra flere arbejdsgivere, skal refusionen deles mellem disse i forhold til de dagpengebeløb, som de enkelte ansættelsesforhold berettiger til. Samlet kan de udbetalte dagpenge ikke overstige dagpengemaksimum, uanset om den ansatte sammenlagt har mere end fuldtidsbeskæftigelse. Den pågældende mister ikke retten til løn, selv om arbejdsgiveren i denne situation ikke modtager fuld dagpengerefusion.

Den ansatte må derimod ikke under orloven påbegynde *ny* beskæftigelse, der medfører, at arbejdsgiverens refusionsadgang nedsættes eller bortfalder.

Den ansatte må heller ikke på anden måde foranledige, at arbejdsgiverens ret til at modtage dagpengerefusion i henhold til barselloven nedsættes eller bortfalder.

Hvis en ansat med to eller flere ansættelsesforhold, der tilsammen overstiger fuldtidsbeskæftigelse, under orlov fra sin stilling i staten mv. genoptager arbejdet i et af de andre ansættelsesforhold, vil det kunne medføre, at dagpengerefusionen til den statslige arbejdsgiver reduceres til et beløb, der er mindre end denne arbejdsgivers normale forholdsmæssige andel af dagpengene. I sådanne situationer får det dog ingen indflydelse på den ansattes ret til løn under orloven.

6.1.2 Udstrakt orlov med nedsatte dagpenge

En ansat har efter barselloven ret til at udstrække 32-ugers-perioden med 8 eller 14 uger. Orloven skal holdes i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov og må kun være afbrudt af perioder, hvor den anden af forældrene holder forældreorlov.

Forældrene har ret til at udstrække den fælles dagpengeperiode, men uden at få yderligere ret til dagpenge, da det samlede beløb højst kan svare til dagpenge for 32 uger. Kommunen foretager derfor med virkning fra det tidspunkt, hvor den ansatte anmoder om, at dagpengene skal udstrækkes, en nedsættelse af dagpengene i de resterende uger.

Hvis der sker en sådan nedsættelse af dagpengene i en orlovsperiode med ret til løn, bortfalder lønretten fra samme tidspunkt, da betingelsen om fuld dagpengerefusion ikke længere er opfyldt.

6.1.3 Dokumentation

En ansat skal efter anmodning fra arbejdsgiveren fremskaffe eller bekræfte de oplysninger om bl.a. fravær og udbetalt løn, der er nødvendige, for at arbejdsgiveren kan gøre sit refusionskrav gældende over for kommunen (barsellovens § 40, stk. 7).

Tilsvarende skal en ansat give de oplysninger om den anden af forældrenes eventuelle afholdelse/forlængelse/udskydelse af orlov, der er nødvendige for vurderingen af, om betingelserne for ret til fravær og løn efter barselsaftalen er opfyldt.

Som bilag 12a, 12b og 12c er vedlagt udkast til erklæringer, som kan bruges i denne forbindelse.

6.2 Anmeldelse af refusionskrav

6.2.1. Tidsfrister for anmeldelse

Arbejdsgiveren skal anmode opholdskommunen² om refusion senest 8 uger efter en orlovsperiodes udløb (barsellovens § 40, stk. 3), jf. dog pkt. 6.2.2.

Hvis en ansat holder orloven i en sammenhængende periode – fx graviditetsorlov på 4 uger, barselsorlov på 14 uger og forældreorlov på 32 uger i forlængelse af hinanden

² Jf. pkt. 7.14 om ansatte, der har bopæl i udlandet.

– er orlovperiodens udløb den sidste dag, for hvilken kommunen betaler dagpenge. Tilsvarende gælder med hensyn til faderens 2 ugers fædreorlov, hvis han holder anden orlov i umiddelbar forlængelse heraf.

Når en ansat udskyder orlov, betragtes de udskudte perioder som *separate orlovperioder*, dvs. at arbejdsgiveren skal anmelde et refusionskrav, dels senest 8 uger efter den sidste dag i ”hovedorloven”, dels senest 8 uger efter, at en udskudt orlovperiode er afsluttet.

Hvis der er mindre end en uge mellem orlovperioder, betragtes de som én orlovperiode (barsellovens § 40, stk. 4).

Hvis forældrene holder orlov på skift én uge ad gangen, og der således er en uge mellem den pågældendes orlovperioder, betragtes hver uge som en separat orlovperiode. Anmeldelsesfristen på 8 uger løber derfor fra den enkelte orlovuges afslutning.

Der kan ikke anmodes om refusion fremadrettet.

Hvis arbejdsgiveren anmelder sit refusionskrav efter udløbet af 8-ugers-fristen, bortfalder retten til refusion for den pågældende periode. Kommunen kan ikke dispensere fra en overskridelse af fristen.

Den ansattes krav på løn berøres ikke af, at arbejdsgiveren har anmeldt sit refusionskrav for sent, medmindre det er den ansattes manglende medvirken, der er årsag til forsinkelsen, jf. pkt. 6.1.3.

6.2.2 Særligt om graviditetsbetinget fravær før 4 uger før forventet fødsel

En ansat har efter barselsaftalen ret til graviditetsorlov med løn allerede 6 uger før forventet fødsel, men arbejdsgiveren er kun berettiget til dagpengerefusion 4 uger før forventet fødsel.

Hvis den ansatte på grund af sygeligt forløbende graviditet mv., jf. pkt. 7.3, har ret til barselsdagpenge fra et tidligere tidspunkt, indtræder adgangen til dagpengerefusion dog fra samme dato.

Hvis en ansat i sådanne situationer får udbetalt løn under fravær på grund af graviditeten i perioden før 4 uger før forventet fødsel, gælder de almindelige regler i lov om

sygedagpenge om anmeldelse af refusionskrav. Det vil sige, at arbejdsgiveren senest 5 uger efter 1. fraværdsdag skal anmelde *fraværet* til kommunen.

Når fraværet anmeldes til tiden – dvs. senest 5 uger efter 1. fraværdsdag – kan arbejdsgiveren vente i op til 3 måneder med at søge refusion. Hvis arbejdsgiveren derimod først anmelder fraværet efter udløbet af fristen, ydes alene refusion fra det tidspunkt, hvor fraværet anmeldes.

6.2.3 Procedure ved anmeldelse af fravær og refusionskrav

Fra den 1. september 2011 er det obligatorisk at indberette barsels- og adoptionsfravær og anmode om refusion af barselsdagpenge via NemRefusion – en digital postkasse, der forbinder virksomheder og kommuner³. Papirblanketter kan således ikke længere benyttes.

Arbejdsgiveren anmoder om dagpengerefusion ved manuel indtastning i NemRefusion på www.virk.dk. For at logge på og få adgang til NemRefusion skal man bruge en digital signatur.

Når NemRefusion har modtaget en indberetning fra en arbejdsgiver, dannes et underretningsbrev med oplysning om, hvad arbejdsgiveren har indberettet. Underretningsbrevet sendes til den barslende. Kommunens it-system henter indberetningen sammen med kopi af underretningsbrevet, hvorefter sagen behandles af en sagsbehandler i kommunen. Når anmodningen er færdigbehandlet hos kommunen og der bevilges barselsdagpenge, fremsendes beløbet til borgeren eller som refusion til arbejdsgiveren. Samtidig kan arbejdsgiveren hente og se udbetalingsspecifikationen i NemRefusion.

Yderligere information om den digitale indberetningsløsning findes på www.nemrefusion.dk

³ Jf. bekendtgørelse om ikrafttræden af § 5 og § 18 i lov om digital indberetningsløsning til brug for anmeldelse af sygefravær samt anmodning om refusion af sygedagpenge og dagpenge efter barselloven (BEK nr. 117 af 18/2 2011), jf. LOV nr. 283 af 15/4 2009.

6.3 Barselsfonden

På finansloven er der afsat en bevilling, den såkaldte Barselsfond, hvor institutioner, der er omfattet af ordningen, kan få refunderet et beløb til dækning af en del af udgiften i forbindelse med en ansats lønnede orlov.

Reglerne om Barselsfonden findes i bekendtgørelse nr. 974 af 11. august 2010 (bilag 6).

Der ydes refusion med faste takster pr. time. Taksterne offentliggøres på www.modst.dk.

Barselsfonden administreres af Moderniseringsstyrelsen. Der henvises til hjemmesiden: www.modst.dk. Spørgsmål om Barselsfonden kan sendes pr. e-mail til fleksbarsel@modst.dk.

6.4 Indrapportering til Statens Lønssystem (SLS)

Moderniseringsstyrelsen har udarbejdet en vejledning, som beskriver, hvordan et barselsforløb indrapporteres til SLS. Der henvises til www.modst.dk.

7. Særlige forhold

Dette kapitel behandler de regler, der efter lovgivningen og barselsaftalen gælder for en række særlige forhold, som kan opstå i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

7.1 Fertilitetsbehandling

Hvis en ansat – mand eller kvinde – er fraværende fra arbejdet for at blive undersøgt eller behandlet for barnløshed, er der ikke tale om graviditets- eller barselsbetinget fravær. Sådant fravær betragtes som almindeligt sygefravær. Der udbetales derfor sædvanlig løn, og arbejdsgiveren har ret til refusion efter reglerne om refusion af sygedagpenge.

Er den ansatte ledsager til sin partner, der modtager en fertilitetsbehandling, har den pågældende ikke ret til fravær i den anledning, men må bruge ferie, afspadsering eller lignende.

Både den ansatte, som bliver behandlet for barnløshed, og en eventuel partner, som er med som ledsager, er omfattet af ligebehandlingslovens forbud mod afsked på grund af graviditet, barsel og adoption¹. Ved afskedigelse af en ansat, der er under fertilitetsbehandling, gælder reglerne om *delt bevisbyrde*, jf. pkt. 1.1.6.3.

Begrebet ”under fertilitetsbehandling” er nærmere afgrænset i Vestre Landsrets dom af 17/8 2010, som Højesteret stadfæstede den 29. marts 2012. I landsrettens dom fastslås det, at ligebehandlingslovens beskyttelse mod afskedigelse ikke omfatter udredningsfasen, hvor det undersøges, hvilken behandling den barnløse ansatte skal tilbydes. Beskyttelsen indtræder først, når vedkommende indleder den egentlige behandling, der kan føre til graviditet.

7.2 Arbejdsmiljø

Arbejdsgiveren skal søge at fjerne de påvirkninger af fysisk, kemisk eller biologisk art, som efter en konkret vurdering indebærer en fare for en ansats graviditet. Er dette ikke muligt ved hjælp af arbejdsmiljøforanstaltninger eller ved at flytte den gravide til andet passende arbejde, har den pågældende ret til fravær med løn på grund af *arbejdets særlige karakter*.

¹ Jf. Vestre Landsrets dom af 28. oktober 2008.

Under et sådant fravær udbetales sædvanlig løn, og arbejdsgiveren har ret til dagpengerefusion fra 1. dag (barselsdagpenge).

I tilfælde, hvor en gravid ansat af beskyttelseshensyn midlertidigt omplaceres til andet arbejde, har den pågældende ret til sin sædvanlige løn, herunder eventuelle, fast påregnelige ydelser, i samme omfang som under fravær på grund af sygdom.

7.3 Sygeligt forløbende graviditet mv.

En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn på grund af graviditet tidligere end 6 uger før forventet fødsel i følgende situationer:

- a) Hvis det efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fosteret.

Det kan for eksempel være

- truende abort
- tvillinge- eller trillingegraviditeter etc., hvis risikoen for abort eller for tidlig fødsel er øget
- svangerskabsforgiftning med forhøjet blodtryk, æggehvite i urinen og/eller vand i kroppen
- særlige tilfælde med voldsomme og/eller hyppige opkastninger, som påvirker almentilstanden (fx med vægttab) og medfører uarbejdsdygtighed
- vaginalblødning
- bækkenløsning
- for tidlig løsning af moderkagen
- alvorlige psykiske lidelser i forbindelse med graviditeten, herunder tilfælde af graviditetsbelastningssyndromet, der giver så kraftige udslag, at de kan henføres under begrebet sygdom.

Sygdom før fødslen, der ikke skyldes sygeligt forløbende graviditet, betragtes som almindeligt sygefravær.

- b) Hvis graviditeten hindrer, at en sygdom kan behandles, eller hvis graviditeten væsentligt forværrer en sygdom – for eksempel en bestående ryg-, hjerte-, lunge- eller nyrelidelse – der ellers ikke har forbindelse med graviditeten.

- c) Hvis arbejdets særlige karakter eller arbejdsstedets indretning mv. medfører risiko for fosterets udvikling og/eller svangerskabets videre forløb, jf. i øvrigt pkt. 7.2 om arbejdsmiljø.
- d) Hvis kvindens graviditet på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage sit arbejde, og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse.

Som eksempel kan nævnes regler om, at kvindelige søfarende ikke må arbejde om bord på danske skibe i den sidste del af graviditeten. Tilsvarende er der fastsat bestemmelser om helbredskrav til flyvende personel.

I de under a)-d) nævnte tilfælde har arbejdsgiveren ret til dagpengerefusion fra 1. dag.

7.4 Abort

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

Udgangspunktet er, at et foster, der kommer til verden inden udgangen af 22. svangerskabsuge², og som ikke viser livstegn, anses for en abort. Der skelnes ikke mellem spontan og provokeret abort. Fravær i den forbindelse sidestilles med almindeligt sygefravær. Det betyder, at der ikke vil være ret til orlov efter barselsaftalen.

Hvis kvinden er sygemeldt på grund af aborten, er hun berettiget til *barselsdagpenge*, som kommunen udbetaler (dvs. ingen arbejdsgiverperiode), så længe uarbejdsdygtigheden varer.

Efter 22. svangerskabsuge vil der være tale om en fødsel. Det samme er tilfældet, hvis barnet er levendefødt før 22. svangerskabsuge.

Børn, som efter fødslen viser livstegn, vil blive anset som levendefødte uanset tidspunktet for fødslen.

Ved abort er der *ikke* ret til omsorgsdage.

² Jf. sundhedsloven (LBK nr. 913 af 13/7 2010) og vejledning om kriterier for levende- og dødfødsel mv. (VEJ nr. 9623 af 31/8 2005).

Graviditet uden for livmoderen betragtes som sygdom og behandles efter de almindelige regler om sygefravær. Der er således *ikke* ret til dagpengerefusion fra 1. dag.

7.5 Dødfødsel, barnets død eller bortadoption

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har *moderen* ret til orlov i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption (barsellovens § 13, stk. 1).

Faderen bevarer retten til fædreorlov, jf. pkt. 3.1.3.1, hvis barnet er dødfødt eller dør inden den 32. uge efter fødslen (barsellovens § 13, stk. 1, 3. pkt.).

Hvis et adopteret barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af *adoptanterne* ret til orlov i indtil 14 uger efter barnets død (barsellovens § 13, stk. 2). Adoptanterne må vælge, hvem der vil holde orloven, og de kan således ikke dele orloven.

Efter barselloven har en ansat ret til dagpenge i ovennævnte situationer. I henhold til barselsaftalen ydes der løn under orloven, i det omfang den ansatte ikke allerede har udnyttet sin ret til løn efter barselsaftalen, og under forudsætning af at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

Uafviklede omsorgsdage efter den gamle ordning bevares ved barnets død eller bortadoption. Omsorgsdage efter den nye ordning bortfalder derimod ved barnets død eller bortadoption.

Reglerne om udstrækning og udskydelse/forlængelse af orlov kan efter deres umiddelbare ordlyd ikke anvendes i forbindelse med orlov efter barnets død eller bortadoption. Dette udelukker ikke, at en ansat indgår aftale med sin arbejdsgiver om delvis genoptagelse af arbejdet efter dødfødslen, men fraværsretten vil ikke kunne forlænges med den tid, arbejdet er genoptaget.

Der er ikke ret til barselsdagpenge, hvis barnet dør eller bortadopteret efter den 32. uge efter fødslen/modtagelsen, men forældrene vil kunne modtage sygedagpenge/sygeløn, i det omfang de må anses for uarbejdsdygtige, herunder af psykiske årsager.

7.6 Barnets hospitalsindlæggelse

Ved barnets indlæggelse på hospital inden for de første 46 uger efter fødslen/modtagelsen kan forældrenes orlov (fravær) *forlænges* (hvis de ikke genoptager arbejdet under indlæggelsen) eller *udsættes* (hvis de genoptager/fortsætter arbejdet under indlæggelsen).

Forlænges orloven, kan forlængelsen for forældrene tilsammen højst svare til indlæggelsesperioden og højst udgøre 3 måneder i alt. Det er ikke en forudsætning, at orloven er påbegyndt på indlæggelsestidspunktet. Retten til at forlænge orloven gælder ikke fædreorlov (barsellovens § 7, stk. 3) eller adoptanters ret til samtidigt fravær (barsellovens § 8, stk. 6).

Udsættes orloven, er det en betingelse, at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødslen/modtagelsen.

Den ansatte skal dokumentere barnets indlæggelse ved journaludskrift fra hospitalet eller ved lægeerklæring. Ambulant behandling eller indlæggelse af barnet i hjemmet kan *ikke* sidestilles med hospitalsindlæggelse³.

Uden sammenhæng med barselsreglerne har en ansat efter aftalen om tjenestefrihed af familiemæssige årsager⁴ ret til tjenestefrihed med løn i op til 5 dage pr. barn, hvis vedkommende hospitalsindlægges sammen med et barn under 14 år. Hvis begge forældre er omfattet af aftalen kan den samlede tjenestefrihedsperiode pr. barn højst udgøre 5 dage for forældrene tilsammen. Denne mulighed for tjenestefrihed kan benyttes i kombination med barselsreglerne.

7.6.1 Arbejdet genoptages ikke under barnets indlæggelse

Hvis den, der har orlov, *ikke genoptager* arbejdet, mens barnet er indlagt, har den pågældende ret til ekstraordinær orlov med dagpenge i indtil 3 måneder, forudsat at indlæggelsen sker inden for de første 46 uger efter fødslen/modtagelsen (barsello-

³ Social Meddelelse (SM) D-29-91 (Se www.ast.dk).

⁴ Aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager af 12. juni 2007, cirkulære af 10. juni 2008 (Perst.nr. 015-08).

vens § 14, stk. 2). Den sædvanlige orlovsperiode forlænges således med det tidsrum, hvori barnet er indlagt, dog højst 3 måneder.

Hvis forældrene holder orlov, mens barnet er indlagt – fx ved at faderen forlods bruger af 32-ugers-perioden – kan de kun samlet set forlænge dagpengeperioden med op til 3 måneder, jf. pkt.7.6.

Den ansatte har ret til løn i den forlængede periode, hvis barnet bliver indlagt på et tidspunkt, hvor den pågældende holder orlov med løn (barselsaftalens § 8, stk. 1), og under forudsætning af at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

Retten til at forlænge fraværperioden/lønretten gælder ikke for fædreorloven/for de 2 ugers orlov til en registreret partner samt for adoptanters ret til 2 ugers samtidig orlov.

7.6.2 Arbejdet fortsættes eller genoptages under barnets indlæggelse

Hvis den ansatte *fortsætter eller genoptager* arbejdet i forbindelse med barnets indlæggelse, udsættes den resterende del af orlovsperioden. Det er dog en betingelse, at den ansatte ophører med at arbejde ved barnets udskrivelse, og at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen/modtagelsen (barsellovens § 14, stk. 3).

Den ansatte har ret til løn i samme omfang som i den oprindelige orlovsperiode, under forudsætning af at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion (barselsaftalens § 8, stk. 2).

7.7 Sygdom i orlovsperioden

Hvis en ansat bliver syg i en orlovsperiode, ydes der ikke kompensation herfor. En allerede fastlagt eller påbegyndt orlov suspenderes således ikke, og den ansatte har ikke *ret* til at få udskudt en allerede fastlagt eller påbegyndt orlovsperiode.

Ankestyrelsen har imidlertid fastslået⁵, at der ikke i lovgivningen er stillet noget krav om forældrenes begrundelse for at udskyde orlov, og at adgangen til at *indgå aftale* om at udskyde orloven således ikke begrænses af, at den ansatte er sygemeldt.

⁵ Social Meddelelse (SM) D-25-3 (Se www.ast.dk).

7.8 Moderens sygdom/død i de første 14 uger efter fødslen

I ganske særlige tilfælde, hvor moderen dør eller på grund af sygdom ikke kan passe barnet, kan faderen indtræde i hendes ret til orlov i de første 14 uger efter fødslen (barsellovens § 7, stk. 2). Under orloven får faderen barseldagpenge, under forudsætning af at han er dagpengeberettiget.

En far, der indtræder i moderens ret til orlov i 14-ugers-perioden, har ret til løn, under forudsætning af at hans arbejdsgiver modtager fuld dagpengerefusion.

Moderen vil i tilfælde af sygdom fortsat være berettiget til dagpenge. Moderens arbejdsgiver vil kunne få dagpengerefusion for hele perioden.

Underretning til arbejdsgiver om overtagelse af orlov og længden heraf skal ske uden ugrundet ophold.

7.9 Moderens sygdom efter orloven

Hvis moderen bliver uarbejdsdygtig på grund af sygdom – herunder en sygelig tilstand, der ligger ud over den normale følgetilstand efter en fødsel – kan hun få sygedagpenge, efter at hendes ret til barseldagpenge er ophørt.

Hvis sygdommen har en klar forbindelse med graviditeten eller fødslen, fx bækkenløsning eller fødselspsykose, og hvis sygemeldingen ligger i forlængelse af barsels- eller forældreorloven eller opstår kort tid efter, er der praksis for, at kommunen udbetaler dagpenge fra 1. sygedag. Det gælder, uanset at arbejdsgiveren normalt skal udbetale dagpenge i arbejdsgiverperioden på 30 dage.

Det betyder, at en arbejdsgiver, der udbetaler løn til den ansatte, har ret til refusion fra 1. dag.

7.10 Undervisning

Forældre kan frit deltage i undervisning, herunder eksamen, mens de er på orlov. En ansat er fortsat berettiget til fulde dagpenge og eventuel løn, uanset omfanget af undervisningen.

7.11 Helligdage og lignende

Hvis der i en orlovsperiode ligger helligdage o.lign., ydes der ikke kompensation herfor.

7.12 Stedbarnsadoption

7.12.1 Generelt

En stedbarnsadoptant har kun ret til orlov og barselsdagpenge fra den dag, hvor adoptionen er gået i orden, og indtil barnet er 46 uger. Retten til dagpenge forudsætter desuden, at adoptionsmyndighederne bestemmer, at adoptanten skal være i hjemmet. Når adoptionen er gået i orden, kan en stedbarnsadoptant placere sin forældreorlov på samme måde som biologiske forældre – herunder udskyde og forlænge orloven.

Adoptionslovgivningen indebærer, at en stedbarnsadoption normalt først vil kunne være gennemført på et tidspunkt, hvor barnet er ældre end 14 uger. I 32-ugersperioden vil adoptanten kunne holde forældreorlov, herunder få dagpenge/løn, i det omfang dagpenge-/lønretten ikke allerede er udnyttet af den biologiske mor/far.

7.12.2 Særligt om registrerede partnere

Reglerne under 7.12.1 gælder som udgangspunkt også ved stedbarnsadoptioner i et registreret partnerskab, når den ene part er den biologiske mor. Den biologiske mor behandles efter barselsreglerne og den adopterende partner efter adoptionsreglerne. Det betyder dog ikke, at en stedbarnsadoptant kan holde 14 ugers adoptionsorlov, samtidig med at den biologiske mor holder sin barselorlov. Stedbarnsadoptanten har her alene krav på ”fædretighederne”.

En registreret partner kan på forhånd opnå samtykke til adoption fra barnets fødsel (adoptionslovens § 8 a⁶), hvis

- barnet antages at være blevet til ved kunstig befrugtning
- med anonym donorsæd og
- partnerne boede sammen på tidspunktet for den kunstige befrugtning.

⁶ LBK nr. 905 af 28/9 2009.

I så fald har den registrerede partner ret til orlov efter de regler, der gælder for adoptanter med nedenstående undtagelser:

- Det er ikke en forudsætning for dagpengeretten og dermed for lønretten, at adoptionsmyndighederne stiller krav om, at adoptanten skal være i hjemmet.
- Den registrerede partner indtræder i moderens ret til fravær, hvis hun dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet.
- Den registrerede partner bevarer retten til fravær i to sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter fødslen ("fædreorlov"), hvis barnet er dødfødt eller dør inden 32 uger efter fødslen.

7.13 Tjenestefrihed

Ansatte kan ikke afbryde en tjenestefrihedsperiode uden løn for at gå på barsels- eller adoptionsorlov.

Ansatte, der efter endt tjenestefrihed uden løn er fraværende på grund af graviditet, fødsel eller adoption, har ret til orlov med løn mv. efter barselsaftalens bestemmelser fra *tjenestefrihedsperiodens ophør*. De sædvanlige betingelser om dagpengeret og adgang til dagpengerefusion gælder dog også i disse tilfælde.

En ansat, som under tjenestefrihed uden løn har fået et barn inden den 1. oktober 2005, opnår ligeledes ret til omsorgsdage efter den gamle omsorgsdagsordning, jf. pkt. 5.2, hvis den pågældende efter endt tjenestefrihed er fraværende på grund af graviditet, fødsel eller adoption. Dette gælder dog ikke, hvis der på genindtrædelsestidspunktet er tale om *udskudt* orlov, som afvikles efter uge 46 efter fødslen/modtagelsen.

Omsorgsdage efter den gamle ordning bevares under tjenestefrihed. Omsorgsdage efter den nye ordning bevares også under tjenestefrihed, men bortfalder i overensstemmelse med de almindelige regler ved kalenderårets udløb, jf. pkt. 5.1.1.

Eksempel 7.1

En ansat har i en tjenestefrihedsperiode fået et barn. Ved tjenestefrihedsperiodens udløb er barnet 24 uger gammelt. Ved sin tilbagevenden til arbejdet er den ansatte berettiget til barselsdagpenge, og der resterer 22 ugers forældreorlov. Den ansatte kan afholde de 22 ugers forældreorlov eller aftale, at ugerne udskydes.

Den ansatte er berettiget til orlov med løn efter barselsaftalen, dvs. op til 12 ugers lønnet forældreorlov.

De almindelige varslingsregler, jf. pkt. 3.4, finder anvendelse – både over for en eventuel anden arbejdsgiver i tjenestefrihedsperioden og over for den arbejdsgiver, den ansatte har tjenestefrihed fra (hvis orloven aktualiseres efter tjenestefrihedens ophør).

7.14 Bopæl i udlandet

Ansatte, som bor i udlandet, men arbejder i Danmark, er omfattet af barselloven og barselsaftalen.

Hvis den ansatte har haft bopæl i Danmark inden for det seneste år, behandles arbejdsgiverens anmodning om refusion af barselsdagpenge af den kommune, hvor den ansatte senest havde fast bopæl.

Hvis den ansatte ikke har haft fast bopæl i Danmark inden for det sidste år, skal refusionsanmodningen behandles af den kommune, hvor arbejdsgiveren har hjemsted.

8. Ansatte med særlige ansættelsesvilkår

8.1 Tidsbegrænset ansatte

Vikarer og andre ansatte med tidsbegrænset ansættelse er omfattet af barselsaftalen på linje med øvrige ansatte *indtil den dag, hvor ansættelsen ophører*. Sådanne ansatte har således samme beskyttelse som varigt ansatte og har også krav på omsorgsdage uanset ansættelsens varighed¹.

Eksempel 8.1

En medarbejder har på tidspunktet for fødslen 17 uger tilbage af sin tidsbegrænsede ansættelse. Medarbejderen har ret til fuld løn i sin graviditetsorlov, dvs. 6 uger før forventet fødsel, ligesom hun har ret til lønnet barselsorlov i 14 uger efter fødslen. Herefter har hun ret til 3 ugers lønnet forældreorlov frem til den dag, hvor hun fratræder.

I tilknytning til lægeoverenskomsten og AC-overenskomsten er der fastsat visse særegler om lønrettigheder for læger, der rækker ud over ansættelsens ophør.

8.2 Timelønnede

Timelønnede ansatte har typisk ikke ret til løn under sygdom og er derfor som udgangspunkt ikke omfattet af barselsaftalen. Disse ansatte har ret til fravær og dagpenge efter barselloven.

Visse grupper af timelønnede, fx studenter ansat efter organisationsaftalen for konторfunktionærer mv. og andre med funktionærstatus, har dog ret til løn under sygdom og er dermed umiddelbart omfattet af barselsaftalen.

Timelønnede, der ikke har ret til løn under sygdom, opnår samme rettigheder som ansatte med sygelønsret efter sammenlagt 1 års beskæftigelse inden for det pågældende ministerområde.

Ved opgørelse af 1-års-perioden medregnes samtlige ansættelsesperioder af mindst 1 uges varighed, der ligger inden for de sidste 2 år før det nuværende ansættelsesforholds begyndelse.

¹ Jf. Ugeskrift for Retsvæsen 2002.2435 H ("vikardommen").

Hvis den ansatte først opfylder 1-års-betingelsen, efter at orloven er påbegyndt, omfattes vedkommende af barselsaftalen fra det tidspunkt, hvor 1-års-betingelsen er opfyldt. På dette tidspunkt opnår den ansatte ligeledes ret til omsorgsdage.

8.3 Elever

Elever er under hele deres ansættelse omfattet af barselsaftalen under samme forudsætninger som andre ansatte.

En elev, der har fået forlænget sin ansættelse som følge af barsels- eller adoptionsorlov med henblik på at fuldføre sin uddannelse, er omfattet af barselsaftalen under hele uddannelsesperioden².

8.4 Ph.d.-stipendiater, adjunkter mv.

For ph.d.-stipendiater og adjunkter mv., der er ansat i tidsbegrænsede stillinger, gælder særlige regler om forlængelse af ansættelsesperioden som følge af barsels- og adoptionsorlov. Der henvises til de respektive cirkulærer og aftaler.

8.5 Ansatte under socialt kapitel

Ansatte under socialt kapitel vil normalt følge de samme barselsregler som andre ansatte på området.

8.6 Statsansatte på Færøerne

Statstjenestemænd på Færøerne er omfattet af statens barselsaftale. Tilsvarende gælder overenskomstsansatte, der er omfattet af eller følger danske overenskomster.

Uanset at arbejdsgiveren ikke kan få dagpengerefusion efter færøsk lovgivning, har den ansatte krav på løn efter barselsaftalen, i det omfang den pågældende i øvrigt opfylder betingelserne, herunder beskæftigelseskravene, for at få fulde dagpenge, hvis vedkommende havde haft ophold her i landet.

8.7 Udstationering/tjeneste i udlandet, herunder Grønland

Under udstationering i udlandet i op til et år er en ansat under visse betingelser fortsat omfattet af barselloven.

² Jf. lov om erhvervsuddannelser (LBK nr. 171 af 2/3 2011).

Ved længerevarende tjeneste i udlandet gælder barsellovens dagpengeregler derimod ikke for den ansatte. Uanset at arbejdsgiveren således ikke kan få dagpengerefusion, har den pågældende dog fortsat krav på løn efter barselsaftalen, i det omfang vedkommende i øvrigt opfylder betingelserne, herunder beskæftigelseskravene, for at få fulde dagpenge, hvis vedkommende havde haft ophold her i landet.

Ansatte, som af Udenrigsministeriet udsendes i diplomatisk eller konsulær tjeneste, herunder teknisk/administrativt personale, er omfattet af barselloven uanset udlandsopholdets varighed.

Bilag 1

Barselsaftalen

Cirkulære og aftale om barsel, adoption og omsorgsdage

Cirkulære om barsel, adoption og omsorgsdage

(Til samtlige ministerier mv.)

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og centralorganisationerne har den 9. juni 2008 indgået vedlagte aftale om barsel, adoption og omsorgsdage (barselsaftalen).

Aftalen er ændret som følge af resultatet af overenskomstforhandlingerne i 2008 vedrørende

- a) forældres/adoptanters ret til lønnet forældreorlov (6+6+6-modellen), og
- b) en ny ret for registrerede partnere til 2 ugers orlov med løn i forbindelse med fødsel.

2. For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under ”Generelle bemærkninger”. Denne redaktionelle ændring medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes, henholdsvis bemærkningernes retlige status.

3. Reglerne om ret til orlov og dagpenge i forbindelse med barsel eller adoption findes i den til enhver tid gældende barsellov. Barselsaftalen indeholder således kun de særlige regler om løn og pension mv., som supplerer lovgivningens regler.

Lovgivningen er sammen med barselsaftalen nærmere beskrevet i barselsvejledningen, som ligger på Personalestyrelsens hjemmeside www.perst.dk. Vejledningen er p.t. under revision som følge af de ændringer, der er aftalt ved overenskomstforhandlingerne.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2008. Samtidig ophæves cirkulære nr. 9008 af 8. januar 2007 om barsel, adoption og omsorgsdage (Perst. nr. 002-07).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 9. juni 2008

P.M.V.

E.B.

Marie Kastrup

Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage (Barselsaftalen)

Kapitel 1. Aftalens område

§ 1. Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte. Aftalen gælder endvidere for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

Stk. 2. Ansatte, der ikke har ret til løn under sygdom, er omfattet af aftalen efter sammenlagt 1 års beskæftigelse inden for det pågældende ministerområde. Ved opgørelsen medregnes alle ansættelsesperioder (uanset beskæftigelsesgrad) af mindst 1 uges varighed, der ligger inden for de sidste 2 år før det seneste ansættelsesforholds begyndelse.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 2:

Karenstidskravet gælder ikke for ansatte, der er omfattet af tids- eller beløbsbegrænsede sygelønsordninger.

En ansat, der først opfylder karenstidskravet, efter at barsels- eller adoptionsorloven er påbegyndt, bliver omfattet af aftalen fra det tidspunkt, hvor kravet er opfyldt.

Kapitel 2. Orlov med løn mv.

Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser

§ 2. En gravid ansat har ret til fravær med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser, hvis undersøgelserne kun kan finde sted i arbejdstiden. Fraværet skal søges placeret til mindst mulig gene for arbejdsgiveren.

Cirkulærebemærkning til § 2:

Arbejdsgiveren har ikke adgang til dagpengerefusion.

Orlov før fødslen (graviditetsorlov)

§ 3. En gravid ansat har ret til løn under orlov fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion efter lov nr. 566 af 9. juni 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven).

Stk. 2. Den ansatte har dog altid ret til orlov med løn i 6. og 5. uge før forventet fødsel.

Cirkulærebemærkning til § 3, stk. 1:

Moderen har også ret til løn i perioden fra 4. uge før forventet fødsel og til fødslen, selv om hun ikke har ret til dagpenge, hvis den manglende dagpengeret alene skyldes, at hun ikke opfylder barsellovens beskæftigelseskrav, jf. aftalens § 11, stk. 3, nr. 3. Derimod fortabes lønretten i perioden, hvis en nedsat eller manglende dagpengeret skyldes, at moderen under graviditetsorloven påtager sig ny beskæftigelse.

Cirkulærebemærkning til § 3, stk. 2:

Orlov i 5. og 6. uge før forventet fødsel er ikke omfattet af den gældende barselslovgivning, og der er derfor ikke adgang til dagpengerefusion.

Orlov før modtagelsen (adoption)

§ 4. En ansat, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark eller i udlandet, har ret til løn under orlov i den periode før modtagelsen, hvor den pågældende har ret til dagpenge.

Cirkulærebemærkning til § 4:

Ansatte, der skal modtage et adoptivbarn i udlandet, har ret til lønnet orlov i op til 4 uger (eventuelt 8 uger) før modtagelsen, hvis de i perioden har ret til dagpenge.

Lønretten gælder fra udrejsedagen, og indtil barnet anses for modtaget, dvs. når de formelle betingelser for at tage barnet ud af landet er opfyldt. Den almindelige adoptionsorlov regnes fra dette tidspunkt, uanset om den ansatte forbliver i udlandet.

Ansatte, der skal modtage et adoptivbarn, der opholder sig på en institution eller lignende i Danmark, har ret til lønnet orlov i op til 1 uge (eventuelt 2 uger) før modtagelsen, hvis de i perioden har ret til dagpenge.

Orlov indtil 14 uger efter fødslen/modtagelsen (barselsorlov, adoptionsorlov og fædreorlov)

§ 5. Moderen har ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter fødslen.

Stk. 2. Faderen har i forbindelse med barnets fødsel ret til løn under orlov i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen/modtagelsen i hjemmet. Efter aftale med arbejdsgiveren kan de 2 uger placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 3. En registreret partner har tilsvarende i forbindelse med barnets fødsel ret til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen, under forudsætning af at partnerne forud for fødslen har samlevet i mindst 2½ år. Efter aftale med arbejdsgiveren kan de 2 uger placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 4. Adoptanter har ret til løn under orlov én ad gangen i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet.

Stk. 5. Adoptanter har dog ret til løn, når de efter barsellovens § 8, stk. 6, holder orlov samtidig i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter barnets modtagelse.

Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 3:

Orlov til en registreret partner er ikke omfattet af den gældende barselslovgivning, og der er derfor ikke adgang til dagpengerefusion.

Orlov efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen (forældreorlov)

§ 6. Moderen og faderen har hver ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov efter barsellovens § 9.

Stk. 2. Herudover har den ansatte ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov. Hvis begge forældre er omfattet af barselsaftalen, kan denne lønret dog højst udnyttes af forældrene i 6 uger tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger mellem sig.

Stk. 3. Adoptanter har hver ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov efter barsellovens § 9, jf. § 8, stk. 7.

Stk. 4. Herudover har en adoptant ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov. Hvis begge adoptanter er omfattet af barselsaftalen, kan denne lønret dog højst udnyttes af adoptanterne i 6 uger tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger mellem sig.

Stk. 5. Faderen/den anden adoptant har ret til at placere lønnet forældreorlov inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen.

Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 1-4:

En ansat har ret til 12 ugers lønnet forældreorlov. Hvis begge forældre/adoptanter er ansat i staten, har de dog kun ret til 18 ugers lønnet forældreorlov tilsammen.

Den lønret, der efter stk. 1 er forbeholdt moderen, henholdsvis faderen, kan ikke overføres til den anden af forældrene. Tilsvarende gælder med hensyn til den orlov, der efter stk. 3 er forbeholdt den enkelte adoptant.

Forældrene/adoptanterne kan som hidtil holde lønnet forældreorlov samtidig, i forlængelse af hinanden eller på skift.

Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 5:

Sædvanligvis holdes forældreorloven efter den 14. uge efter barnets fødsel/modtagelse. En far/den anden adoptant kan dog vælge at holde lønnet forældreorlov (i alt op til 12 uger) sammen med den anden af forældrene inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen. Det er ikke en betingelse, at ugerne holdes i tilknytning til en eventuel orlov efter § 5, stk. 2, 3 eller 5.

Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

§ 7. En ansat, der i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet har udskudt/forlænget sin orlov efter barsellovens §§ 11 eller 12, udskyder/forlænger tilsvarende retten til løn efter denne aftales §§ 5 og 6.

Stk. 2. Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver, når den udskudte/forlængede orlov holdes.

Cirkulærebemærkning til § 7:

Reglerne om udskydelse/forlængelse af orlov i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet fremgår af barselloven og er nærmere omtalt i barselsvejledningen.

Når en lønnet orlovsperiode udskydes/forlænges, følger lønretten med, hvis den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver. Den ansatte får udbetalt den aktuelle løn, når den udskudte/forlængede orlov holdes.

Det er en forudsætning for retten til løn, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion, når den udskudte/forlængede orlov holdes.

Barnets hospitalsindlæggelse

§ 8. En ansat, hvis orlov forlænges på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barsellovens § 14, stk. 2, har ret til løn i den forlængede periode, hvis indlæggelsen sker i en lønnet orlovsperiode.

Stk. 2. En ansat, hvis orlov udsættes på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barsellovens § 14, stk. 3, har ret til løn i samme omfang som i den oprindelige orlovsperiode.

Cirkulærebemærkning til § 8:

Hvis barnet hospitalsindlægges i en lønnet orlovsperiode, og den ansatte ikke genoptager arbejdet, med den følge at orloven med dagpenge forlænges, forlænges lønretten tilsvarende.

Hvis barnet hospitalsindlægges i en lønnet orlovsperiode, og den ansatte under indlæggelsen genoptager arbejdet, med den følge at orloven med dagpenge udsættes, udsættes lønretten tilsvarende.

Dødfødsel, barnets død eller bortadoption

§ 9. Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Retten til løn forudsætter, at den ansatte ikke allerede har udnyttet sin lønret efter denne aftale.

Stk. 2. Hvis barnet er dødfødt eller dør inden den 32. uge efter fødslen, bevarer faderen ret til orlov med løn efter § 5, stk. 2.

Stk. 3. Hvis et adopteret barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af adoptanterne ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død. Retten til løn forudsætter, at den ansatte ikke allerede har udnyttet sin lønret efter denne aftale.

Faderens indtræden i moderens ret til fravær

§ 10. Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan faderen indtræde i moderens ret til barselsorlov, jf. barsellovens § 7, stk. 2. Faderen har i sådanne tilfælde ret til løn under orloven.

Løn

§ 11. Lønnet orlov holdes før ulønnet orlov.

Stk. 2. Retten til løn under orlov efter dette kapitel er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion efter barselloven, svarende til det maksimale dagpengebeløb i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Betingelsen om fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren gælder ikke

1. under fravær til graviditetsundersøgelser
2. under almindelig graviditetsorlov i 6. og 5. uge før forventet fødsel
3. under almindelig graviditetsorlov i perioden fra 4. uge før forventet fødsel og indtil fødslen, når manglende dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes, at den ansatte ikke opfylder barsellovens beskæftigelseskrav
4. når en ansat har flere arbejdsgivere
5. når manglende dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes den ansattes længerevarende ophold uden for landets grænser
6. når en ansat holder lønnet orlov efter § 5, stk. 3.

Cirkulærebemærkning til § 11, stk. 2:

Forældre har efter barselloven ret til at udstrække de 32 ugers forældreorlov med fulde dagpenge til 40 eller 46 ugers orlov med forholdsvis nedsatte dagpenge. Hvis dagpengene nedsættes, bortfalder lønretten. Det er derfor vigtigt, at udstrækningen af dagpengene først får virkning efter det tidspunkt, hvor den lønnede orlov er afholdt.

Lønberegning

§ 12. For ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom, beregnes lønnen under orlov på samme måde som under sygdom.

Stk. 2. For andre ansatte beregnes lønnen som gennemsnittet af de seneste 4 ugers lønindtægt bestående af timeløn, akkordløn, bonus samt eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg. I beregningsgrundlaget indgår endvidere fast påregnelige arbejds-

bestemte og arbejdstidsbestemte tillæg. Den nævnte 4-ugers periode kan for den enkelte personalegruppe fraviges efter lokalt fastsatte bestemmelser.

Cirkulærebemærkning til § 12, stk. 2:

Ved beregning af gennemsnitslønnen for ansatte, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, fragår ferie-, fri- eller sygedage eller andet lovligt forfald i beregningsperioden, således at indtægtsgrundlaget svarer til den normale ugentlige indtægt, dvs. den løn, som den ansatte sædvanligvis modtager pr. uge for det normale antal arbejdsdage eller -timer. Hvis der foretages fradrag for sådant fravær, forlænges beregningsperioden med et tilsvarende antal dage.

Det understreges dog, at almindelige arbejdsfri dage, der ifølge tjensteliste el.lign. indgår som et led i arbejdstilrettelæggelsen, medregnes i perioden.

Pensionsbidrag

§ 13. Under ulønnet orlov indbetaler arbejdsgiveren sædvanligt arbejdsgiver- og egetbidrag til den ansattes pensionsordning. Hvis forældreorlovens 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.

Cirkulærebemærkning til § 13:

Der optjenes normal pensionsret under ulønnet orlov, uanset om den ansatte har ret til dagpenge. Hvis en ansat udstrækker forældreorlovens 32 uger til 40 eller 46 uger, optjenes der dog ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger.

For overenskomstansatte og andre med bidragsdefinerede pensionsordninger indbetaler arbejdsgiveren sædvanligt pensionsbidrag af den pensionsgivende løn.

Efter tjenstemandspensionslovens § 4, stk. 4, er der fastsat tilsvarende vilkår for tjenstemænd og andre ansatte med tjenstemandspensionsrettigheder. Arbejdsgiveren indbetaler et pensionsbidrag på 15 pct. af den pensionsgivende løn for den pågældende periode til Finanslovens § 36. Pensionsvæsenet, og perioden medregnes i pensionsalderen.

For tjenstemænd og andre ansatte med tjenstemandspensionsrettigheder, som har en supplerende bidragsdefineret pensionsordning, indbetaler arbejdsgiveren herudover sædvanligt pensionsbidrag af pensionsgivende tillæg.

Grundlaget for beregning af pensionsbidrag er den løn, som den pågældende ville have fået, hvis vedkommende ikke havde været på orlov.

Kapitel 3. Omsorgsdage

§ 14. Biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden har ret til 2 omsorgsdage pr. barn i hvert kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Barnet skal have ophold hos den ansatte.

Stk. 2. Ikke-afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Der kan dog ske overførelse til det følgende kalenderår af

1. omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget
2. omsorgsdage, som den ansatte er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i et helt kalenderår.

Stk. 3. Hvis en ansat inden for et kalenderår ansættes hos en anden arbejdsgiver inden for aftalens område, overføres ikke-afholdte omsorgsdage til det nye ansættelsesforhold.

Stk. 4. Retten til omsorgsdage efter stk. 1-3 gælder for

1. ansatte, der ansættes inden for aftalens område den 1. oktober 2005 eller senere
2. ansatte, der var ansat inden for aftalens område pr. 30. september 2005, for så vidt angår børn, der forventedes født/modtaget den 1. oktober 2005 eller senere
3. ansatte, der var ansat inden for aftalens område pr. 30. september 2005, for så vidt angår børn, der forventedes født/modtaget før den 1. oktober 2005, men hvor den faktiske fødsel/modtagelse skete den 1. oktober 2005 eller senere, (forudsat at den pågældende ikke havde holdt omsorgsdage før fødslen efter reglerne i barselsaftalen af 4. februar 2004).

Cirkulærebemærkning til § 14:

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

Den ansatte har ret til 2 omsorgsdage med løn pr. barn i hvert kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år, dvs. i alt op til 16 dage. Retten til 2 omsorgsdage pr. kalenderår gælder, uanset på hvilket tidspunkt af året ansættelsen sker.

Retten til 2 omsorgsdage pr. år gælder også i forhold til børn, der er født/modtaget på et tidspunkt, hvor den ansatte ikke var omfattet af barselsaftalen.

Retten til at overføre omsorgsdage efter stk. 2, nr. 2, gælder både omsorgsdage, som knytter sig til et nyfødt barn, og omsorgsdage, som knytter sig til ældre børn.

Hvis en ansat inden for et kalenderår ansættes hos en anden arbejdsgiver inden for aftalens område, medtages ikke-afholdte omsorgsdage til det nye ansættelsesforhold. Der skal ikke overføres penge i den forbindelse. Det nye ansættelsesforhold giver ikke ret til yderligere 2 omsorgsdage.

Overgangsordningen

Ansatte, der allerede var ansat inden for aftalens område den 30. september 2005, er kun omfattet af de nye regler for så vidt angår børn, der forventedes født/modtaget den 1. oktober 2005 eller senere.

Overgangsordningen er nærmere beskrevet i barselsvejledningen.

§ 15. Ansatte, der var ansat inden for aftalens område pr. 30. september 2005, bevarer eventuelle ikke-afholdte omsorgsdage, som de har opnået efter tidligere aftaler.

Stk. 2. Hvis en ansat fratræder og i umiddelbar tilknytning hertil overgår til anden ansættelse inden for aftalens område, overføres ikke-afholdte omsorgsdage efter stk. 1 til det nye ansættelsesforhold. I andre tilfælde bortfalder omsorgsdagene ved fratræden og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse.

Cirkulærebemærkning til § 15:

Ansatte, der har fået omsorgsdage efter den tidligere barselsaftale, har bevaret eventuelle resterende dage efter 1. oktober 2005.

Der gælder ikke nogen tidsbegrænsning for afvikling af dagene.

Ved afvikling af dagene gælder bestemmelserne i aftalens §§ 16 – 18.

Eventuelle ikke-afviklede omsorgsdage overføres ved umiddelbar overgang til anden ansættelse inden for aftalens område. Ved umiddelbar overgang forstås, at det nye ansættelsesforhold ligger i direkte forlængelse af det tidligere. I andre tilfælde bortfalder dagene ved fratræden og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse.

Sæsonansatte, der løbende afskediges og genansættes i forbindelse med sæsonslutning/-start, kan dog medtage eventuelle omsorgsdage ved genansættelsen, uanset at der ikke er tale om direkte overgang mellem to ansættelser.

§ 16. En ansat, der ønsker at holde omsorgsdage, skal meddele dette tidligst muligt. Arbejdsgiveren bør imødekomme ønsket, medmindre fraværet vil være uforeneligt med tjenesten.

Stk. 2. Omsorgsdage kan holdes som hele eller halve dage.

Stk. 3. Efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren kan omsorgsdage tillige afvikles som enkelttimer.

Stk. 4. Omsorgsdage kan holdes uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

Cirkulærebemærkning til § 16:

Der gælder ingen varslingsfrister i forbindelse med afholdelse af omsorgsdage, men den ansatte skal fremsætte sine ønsker så tidligt som muligt.

Der gælder ingen særlige betingelser om anvendelsesformål for omsorgsdage. Dagen kan holdes, når der konkret er behov for det, f.eks. i forbindelse med barnets sygdom, institutionsstart, lægebesøg og lignende.

Adgangen til hel eller delvis tjenestefrihed med løn på barns 1. og 2. sygedag berøres ikke af omsorgsordsordningen.

Ansættelsesmyndigheden skal føre regnskab over forbruget af omsorgsdage, der opgøres i hele og halve arbejdsdage eller – efter aftale – i timer.

For ansatte med ikke ubetydelige variationer i arbejdsdagens længde bør forbruget opgøres i timer, idet 1 omsorgsdag svarer til 7,4 timer for en fuldtidsansat og for deltidsansatte en forholdsmæssig del heraf.

§ 17. På omsorgsdage har den ansatte ret til sædvanlig løn, jf. § 12.

§ 18. Hvis den ansatte bliver syg, før omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis den ansatte bliver syg eller får andet lovligt forfald på omsorgsdagen, betragtes dagen som afholdt.

Cirkulærebemærkning til § 18:

En omsorgsdag anses for påbegyndt ved arbejdstids begyndelse den pågældende dag.

Kapitel 4. Andre bestemmelser

Uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel

§ 19. Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel uden for det tidsrum, hvor den ansatte har ret til orlov efter barselloven, betragtes som sygefravær.

Dokumentation mv.

§ 20. En ansat skal efter anmodning dokumentere tidspunktet for forventet eller stedfunden fødsel.

Stk. 2. En ansat skal efter anmodning dokumentere, at adoptionsmyndighederne kræver, at barnet hentes på sit opholdssted, jf. § 4.

Stk. 3. En ansat skal efter anmodning dokumentere, at betingelserne i § 5, stk. 3, er opfyldt.

Stk. 4. En ansat skal efter anmodning fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af arbejdsgiverens krav på dagpengerefusion.

Stk. 5. En ansat skal efter anmodning give de oplysninger om den anden af forældrenes evt. afholdelse/forlængelse/udskydelse/udsættelse af orlov, som er nødvendige for vurderingen af, om betingelserne for ret til orlov og løn efter denne aftale er opfyldt.

Kapitel 5. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 21. Aftalen har virkning fra 1. april 2008 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Samtidig ophæves aftale af 21. december 2006 om barsel, adoption og omsorgsdage.

Stk. 2. Det er en forudsætning for retten til orlov med løn efter § 5, stk. 3, at fødslen sker eller forventedes at ske den 1. april 2008 eller senere.

Stk. 3. Det er en forudsætning for retten til lønnet forældreorlov efter § 6, stk. 1 – 4, at fødslen eller modtagelsen sker eller forventedes at ske den 1. april 2008 eller senere. I tilfælde, hvor denne betingelse ikke er opfyldt, finder reglerne i §§ 6 og 7 i aftalen af 21. december 2006 om barsel, adoption og omsorgsdage fortsat anvendelse.

København, den 9. juni 2008

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)
Flemming Vinther

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Marie Kastrup

Statstjenestemændenes Centralorganisation II
P. Ibsen

Akademikernes Centralorganisation
Sine Sunesen

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

Overenskomstansattes Centralorganisation
J. K. Hansen

Bilag 2

Barselloven

Bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven)

LBK nr. 1084 af 13/11/2009 (gældende)

Bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven)¹⁾

Herved bekendtgøres lov nr. 566 af 9. juni 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven) med de ændringer, der følger af § 7 i lov nr. 1336 af 19. december 2008 og § 4 i lov nr. 494 af 12. juni 2009.

Kapitel 1

Formål

§ 1. Formålet med denne lov er at sikre forældre ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption og at sikre forældre med tilknytning til arbejdsmarkedet ret til barseldagpenge under fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption m.v.

Kapitel 2

Afgrænsning af personkredsen, der har ret til fravær og barseldagpenge efter denne lov

§ 2. Ret til fravær efter denne lov omfatter alle forældre.

Stk. 2. Dagpenge efter denne lov ydes i form af barseldagpenge til lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 3. Det er en betingelse for retten til barseldagpenge for de personer, som er nævnt i stk. 2, at personen opfylder beskæftigelseskravet efter § 27 for lønmodtagere eller § 28 for selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 4. Barseldagpenge, som lønmodtagere har ret til efter stk. 2 og 3, kan udbetales til arbejdsgivere, der har udbetalt løn under fraværet, jf. § 39, stk. 1.

Stk. 5. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter særlige regler om barseldagpenge til søførende.

Kapitel 3

Ophold og beskatning her i landet

§ 3. Retten til barseldagpenge er betinget af, at personen ved fraværperiodens begyndelse har lovligt ophold her i landet eller efter EF-forordning nr. 1408/71 af 14. juni 1971 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende og deres familiemedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet, er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

Stk. 2. Barseldagpenge kan dog udbetales under ophold i udlandet til en person, der er udsendt af en arbejdsgiver med hjemsted her i landet til beskæftigelse i højst 1 år i udlandet, når den udsendes indkomst kan beskattes i Danmark.

Stk. 3. Barseldagpenge kan endvidere udbetales til en person, der ved fraværperiodens begyndelse opholder sig i udlandet i en periode, som der efter § 27, stk. 3, eller § 28, stk. 2, ses bort fra ved vurderingen af, om beskæftigelseskravet er opfyldt.

Stk. 4. Personer, der efter en international aftale om social sikring er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, har ret til barseldagpenge, selv om de ikke har ophold her i landet.

Stk. 5. En person, der ved starten af en fraværperiode er berettiget til barseldagpenge i overensstemmelse med stk. 1-4, bevarer retten til barseldagpenge for den resterende del af denne periode, uanset hvor personen opholder sig.

§ 4. Retten til barseldagpenge er betinget af, at den indkomst, der indgår i beregningsgrundlaget efter kapitel 8, kan beskattes i Danmark.

Stk. 2. Barseldagpenge kan dog udbetales til personer, hvis indkomst ikke er omfattet af stk. 1, når

- 1) indkomsten kan beskattes på Færøerne eller i Grønland og
- 2) de pågældende ikke har eller ikke længere har ret til barseldagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt efter lovgivningen for Færøerne og Grønland og de pågældende i øvrigt enten har ophold her i landet eller har ophold i Grønland eller på Færøerne og indtægten er erhvervet ved beskæftigelse her i landet eller på dansk skib.

Stk. 3. Personer, der efter EF-forordning nr. 1408/71 er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, har ret til barseldagpenge, selv om deres indkomst omfattet af stk. 1 ikke kan beskattes i Danmark.

Stk. 4. Personer, der efter en international aftale om social sikring er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, har ret til barseldagpenge, selv om deres indkomst omfattet af stk. 1 ikke kan beskattes i Danmark.

Stk. 5. Får en person, der har ret til barseldagpenge efter denne lov, udbetalt løn fra en udenlandsk arbejdsgiver i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption, har arbejdsgiveren ret til refusion af barseldagpenge, jf. § 39.

§ 5. Personer med ophold her i landet eller indkomst omfattet af § 4, stk. 1, kan ikke opnå barseldagpenge, hvis de efter et andet lands lovgivning eller efter lovgivningen for Færøerne eller Grønland har ret til dagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt eller de efter EF-forordning 1408/71 er omfattet af en anden medlemsstats lovgivning om social sikring.

Kapitel 4

Ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption

Ret til fravær under graviditet

§ 6. En kvinde har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet, når der skønnes at være 4 uger til fødslen.

Stk. 2. En gravid kvinde er berettiget til fravær inden 4-ugers-perioden 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 fosteret, eller
- 2) arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret eller graviditeten på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage sit arbejde og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse.

Stk. 3. En kvinde har ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser, når disse skal finde sted i arbejdstiden.

Ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen

§ 7. En moder har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter en fødsel. Herefter har hun ret til fravær i yderligere 12 uger.

Stk. 2. Faderen indtræder i moderens ret til fravær efter stk. 1, hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet.

Stk. 3. En fader har ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen.

Adoptanters ret til fravær i forbindelse med en adoption

§ 8. Kommende adoptanter, der opholder sig i udlandet for at modtage et barn, har hver ret til fravær fra arbejdet i op til 4 uger før modtagelse af barnet. Retten til fravær 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 de kommende adoptanter.

Stk. 2. Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldt.

Stk. 3. Det er en betingelse for ret til fravær efter stk. 1, at der er tale om en adoption, der er formidlet af en organisation, der er godkendt efter adoptionsloven, eller en privat fremmed-adoption gennemført efter tilladelse fra Familiestyrelsen.

Stk. 4. Til kommende adoptanter, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark, er der ret til fravær i op til 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptanternes hjem. Det er en forudsætning, at adoptanterne af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig, inden modtagelsen. Retten til fravær forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

Stk. 5. Når de adoptionsundersøgende myndigheder har bestemt, at adoptanten eller den ene af de adopterende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet, har forældrene ret til fravær efter stk. 6 og 7.

Stk. 6. I de første 14 uger efter modtagelse af barnet har en af de adopterende forældre ad gangen ret til fravær bortset fra ret til samtidigt fravær i 2 sammenhængende uger. Retten til fravær efter stk. 7 kan påbegyndes inden for de første 14 uger efter modtagelse af barnet.

Stk. 7. Efter den 14. uge efter modtagelse af barnet har adoptanter ret til fravær fra arbejdet under forældreorlov efter §§ 9 og 10.

Stk. 8. Ved stedbarnsadoption af en registreret partners barn har adoptanten ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelsen af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen, når adoptionen har retsvirkninger fra barnets fødsel. Efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet i hjemmet har adoptanten ret til fravær efter §§ 9 og 10. Hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet, indtræder adoptanten i moderens ret til fravær efter § 7, stk. 1.

Ret til fravær under forældreorlov

§ 9. Efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til forældreorlov i 32 uger. Faderen har dog ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter fødslen.

§ 10. Hver af forældrene har ret til at forlænge forældreorloven efter § 9 fra 32 uger til 40 uger. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende har ret til at forlænge forældreorloven efter § 9 fra 32 uger til 46 uger.

Ret til at genoptage arbejdet og til at udskyde fraværsret

§ 11. Beskæftigede lønmodtagere har ret til at genoptage arbejdet og udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter § 9. Retten til at udskyde fravær kan kun benyttes af den ene af forældrene. Det udskudte fravær skal, når det udnyttes, holdes i en sammenhængende periode. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

§ 12. Efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær efter §§ 6-11, jf. dog stk. 5.

Stk. 2. I forbindelse med aftale om delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 7, § 8, stk. 6 og 8, og § 9 kan det aftales, at fraværsretten forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.

Stk. 3. I forbindelse med aftale om genoptagelse af arbejdet på fuld tid under fravær efter § 9 kan det aftales, at fraværsretten udskydes med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.

Stk. 4. Udskudt fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år. Hvis en lønmodtager fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, er retten til fravær betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte fraværsret.

Stk. 5. Retten til at genoptage arbejdet efter stk. 1 omfatter ikke moderens fravær i de 2 første uger efter fødslen.

Fraværsret i særlige tilfælde

§ 13. Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til fravær i 14 uger efter barnets død eller bortadoption. I tilfælde, hvor moderen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges fraværsretten, dog højst indtil 46 uger efter fødslen. Er barnet dødfødt, eller dør det inden den 32. uge efter fødslen, bevarer faderen retten til fravær efter § 7, stk. 3. Tilsvarende bevarer den registrerede partner, der har stedbarnsadopteret barnet, retten til fravær efter § 8, stk. 8, 1. pkt., hvis barnet er dødfødt eller dør inden den 32. uge efter fødslen.

Stk. 2. Hvis et adopteret barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen af barnet, har en af de adoptionssøgende forældre ret til fravær i 14 uger efter barnets død.

§ 14. Hvis barnet er indlagt på sygehus, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær.

Stk. 2. Såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge fraværperioden gælder ikke forældrenes ret til fravær efter § 7, stk. 3, eller adoptanters ret til samtidigt fravær efter § 8, stk. 6 og 8.

Stk. 3. Hvis arbejdet fortsættes eller genoptages ved indlæggelsen, udsættes retten til fravær for den resterende periode til efter udskrivelsen. Det er en betingelse, at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødslen eller modtagelsen.

Lønmodtageres pligt til at underrette arbejdsgivere om udnyttelse af retten til fravær

§ 15. En kvindelig lønmodtager skal med 3 måneders varsel underrette arbejdsgiveren om forventet fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, jf. § 6, stk. 1.

Stk. 2. En kvindelig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen, jf. § 7, stk. 1, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

Stk. 3. En mandlig lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter fødslen, jf. § 7, stk. 3, skal senest 4 uger før fraværets forventede begyndelse underrette arbejdsgiveren herom og om længden af fraværet.

Stk. 4. En lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, skal inden 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf. Såfremt fraværsretten afholdes således, at

lønmodtagerens fravær falder i flere perioder, skal underretningen omfatte påbegyndelsen og længden af senere fravær.

Stk. 5. Ved fravær efter § 8 skal adoptanter så vidt muligt iagttage frister svarende til de i stk. 1-4 nævnte frister.

Stk. 6. En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er indlagt på sygehus inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet, jf. § 14, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om indlæggelsen. Forældrene skal uden ugrundet ophold underrette deres arbejdsgivere om, hvornår barnet er modtaget i hjemmet efter indlæggelsen. Hvis barnet er modtaget, inden der er afgivet varsel efter stk. 2-5, forlænges fristen herfor med den tid, barnet har været indlagt. Hvis barnet modtages efter, at der er afgivet varsel efter stk. 2-5, bortfalder de afgivne varsler, og der skal varsles på ny inden 2 uger efter modtagelsen.

Stk. 7. En forælder, der indtræder i moderens ret til fravær efter § 7, stk. 2, eller § 8, stk. 8, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om længden af fraværet.

§ 16. En lønmodtager, der ønsker at udskyde mellem 8 og 13 uger af forældreorloven, jf. § 11, skal underrette arbejdsgiveren herom senest 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

Stk. 2. En beskæftiget lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til at holde orlov, der er udkudt efter § 11, skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes, og om længden heraf. Hvis lønmodtageren ikke varsler sit fravær rettidigt, kan fraværsretten først udnyttes, når det afgivne varsel er udløbet.

§ 17. Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter § 15, stk. 1-5, og § 16. Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværsretten som varslet.

Kapitel 5

Ret til barseldagpenge under fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption m.v.

§ 18. Arbejdsgiveren udbetaler dagpenge under fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, jf. § 6, stk. 3. 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/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

§ 19. Til personer, der opfylder betingelserne for ret til barseldagpenge, herunder beskæftigelseskravet for lønmodtagere i § 27 eller for selvstændige erhvervsdrivende i § 28, udbetaler kommunen barseldagpenge efter reglerne i dette kapitel under fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption.

§ 20. Ved fravær efter § 6, stk. 1 og 2, og §§ 7, 8, 13 og 14 udbetaler kommunen barseldagpenge beregnet efter kapitel 9.

Stk. 2. I forbindelse med udbetaling af dagpenge ved fravær efter § 6, stk. 2, nr. 1, foretager kommunen visitation og opfølgning efter kapitel 6 i lov om sygedagpenge.

§ 21. Ved fravær under forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, har forældrene tilsammen ret til barseldagpenge beregnet efter kapitel 9 i 32 uger indtil 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

Stk. 2. Hvis fraværet forlænges efter § 10, ophører dagpengeudbetalingen, når der i alt er udbetalt barseldagpenge til forældrene uden nedsættelse efter stk. 3 i 32 uger.

Stk. 3. Hvis forældrene anmoder kommunen herom, kan udbetalingen af barseldagpenge under fravær efter § 10 dog udstrækkes, så de udbetales i 40 uger, ved at det ugentlige dagpengebeløb beregnet efter kapitel 9 nedsættes, således at den samlede dagpengeudbetaling højst udgør et beløb, der svarer til fulde barseldagpenge i 32 uger. For beskæftigede lønmodtagere og selvstændige kan udbetalingen af barseldagpenge under forældreorlov udstrækkes, så de udbetales i 46 uger.

Stk. 4. Nedsættelsen efter stk. 3, der skal omfatte barseldagpenge til begge forældre, sker fra det tidspunkt, som forældrene anmoder kommunen om, og fordeles på den resterende udstrakte dagpengeperiode.

Stk. 5. Efter at udbetaling af nedsatte barseldagpenge er begyndt, har forældrene ikke mulighed for helt eller delvis at genoptage arbejdet med den virkning, at den barseldagpenget, der ikke udnyttes, senere kan udnyttes efter § 23.

Stk. 6. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 1, når kun den ene af forældrene er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

§ 22. Lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende kan genoptage arbejdet helt eller delvis i de perioder, hvor der er ret til barseldagpenge efter §§ 20 og 21. Dette gælder dog ikke for en moder i de 2 første uger efter fødslen.

Stk. 2. Der udbetales ikke barseldagpenge for uger, hvor arbejdet er genoptaget på fuld tid.

Stk. 3. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om udbetaling af barseldagpenge for uger, hvori arbejdet er genoptaget delvis.

§ 23. Ved delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 7, § 8, stk. 6 og 8, og § 9 kan retten til barseldagpenge, i det omfang denne ikke udnyttes af den anden forælder, forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, og udbetales under senere fravær, jf. dog § 21, stk. 5.

Stk. 2. Ved genoptagelse eller påbegyndelse af arbejde under fravær efter § 9 kan retten til barseldagpenge, i det omfang denne ikke udnyttes af den anden forælder, udskydes med den tid, hvor arbejdet er genoptaget, og udbetales under senere fravær, jf. dog § 21, stk. 5.

Stk. 3. Retten til barseldagpenge under senere fravær er betinget af, at dagpengemodtageren opfylder beskæftigelseskravet i § 27 eller § 28, når den udskudte orlov skal holdes.

Stk. 4. Retten til barseldagpenge under senere fravær er endvidere betinget af, at ansøgeren er i beskæftigelse umiddelbart forud for fraværperioden.

Stk. 5. Retten til barseldagpenge under senere fravær bortfalder, når barnet fylder 9 år.

§ 24. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge efter §§ 18-23, herunder regler om, hvorledes barseldagpengene fordeles mellem barnets forældre.

Optjening af ret til ferieydelse under barsel

§ 25. Når der udbetales barseldagpenge under fravær efter § 7, stk. 1 eller 2, § 8, stk. 6, 1. pkt., eller § 8, stk. 8, 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 til

1) løn under ferie og ferietillæg efter ferieloven, kollektiv overenskomst m.v.,

2) feriegodtgørelse efter ferieloven m.v., der som minimum svarer til dagpengesatsen efter § 35, stk. 1, eller

3) feriedagpenge med ret til udbetaling i det efterfølgende ferieår efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 3. Beskæftigelseskravet, jf. § 27, finder tilsvarende anvendelse ved udbetaling af ferieydelse efter denne bestemmelse ved påbegyndelsen af ferien i det efterfølgende ferieår.

Stk. 4. § 33, stk. 1, og § 35 finder tilsvarende anvendelse ved beregning af ferieydelse efter denne bestemmelse.

Stk. 5. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter nærmere regler om retten til optjening og udbetaling af ferieydelse.

Ret til dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn

§ 26. Forældre med alvorligt syge børn under 18 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 12 dage eller mere. Behandling eller pleje i hjemmet kan side-stilles med ophold på hospital, hvis barnets behov i forbindelse med sygdommen taler for det.

Stk. 3. Kravet i stk. 2 om en sygeperiode på 12 dage eller mere gælder ikke ved hospitalsop-hold 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. Kommunen kan i særlige tilfælde beslutte, at der til barnets forældre kan ydes et højere dagpengebeløb end fastsat i § 35, stk. 1.

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

Stk. 6. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter nærmere regler om betingel-serne for udbetaling af dagpenge til forældre med alvorligt syge børn under 18 år, herunder regler om, hvorledes dagpengene fordeles mellem barnets forældre.

Kapitel 6

Beskæftigelseskrav

§ 27. En lønmodtager har ret til barseldagpenge fra kommunen, når den pågældende

- 1) har været tilknyttet arbejdsmarkedet uafbrudt i de sidste 13 uger før fraværperiodens be-gyndelse og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer,
- 2) ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis der ikke havde været ret til dagpenge efter denne lov,
- 3) inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 må-neders varighed eller
- 4) er elev i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til lov.

Stk. 2. I opgørelsen af 13-ugers-perioden i stk. 1, nr. 1, indgår perioder, hvor lønmodtageren har

- 1) arbejdet som lønmodtager,
- 2) arbejdet som selvstændig erhvervsdrivende umiddelbart forud for arbejdet som lønmodta-ger og med virksomheden har opfyldt beskæftigelseskravet efter § 28,
- 3) modtaget dagpenge efter lov om sygedagpenge eller dagpenge efter denne lov,
- 4) modtaget arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor,
- 5) afholdt ferie med løn eller feriegodtgørelse,
- 6) modtaget godtgørelse i en opsigelsesperiode fra Lønmodtagernes Garantifond eller
- 7) været omfattet af en arbejdskonflikt.

Stk. 3. Ved vurderingen af, om beskæftigelseskravet efter stk. 1 er opfyldt, ses der bort fra perioder på indtil 1 år, hvor der er udbetalt orlovsydelse efter lov om børnepasningsorlov.

Der ses endvidere bort fra perioder på indtil 2 år, hvor der efter lov om social service er ydet godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af et handicappet barn i hjemmet eller efter samme lov er ydet vederlag ved pasning af døende eller efter denne lovs § 26 er ydet dagpenge til forældre med alvorligt syge børn.

§ 28. Retten til barseldagpenge for en selvstændig erhvervsdrivende er betinget af, at der inden for de sidste 12 måneder har været udøvet selvstændig virksomhed i mindst halvdelen af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid i mindst 6 måneder, heraf den seneste måned forud for fraværet. Har den selvstændige virksomhed været udøvet i mindre end 6 måneder, medregnes perioder med forudgående beskæftigelse som lønmodtager.

Stk. 2. Ved vurderingen af, om beskæftigelseskravet efter stk. 1 er opfyldt, ses der bort fra perioder på indtil 1 år, hvor der er udbetalt orlovsydelse efter lov om børnepasningsorlov. Der ses endvidere bort fra perioder på indtil 2 år, hvor der efter lov om social service er ydet godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af et handicappet barn i hjemmet eller efter samme lov er ydet vederlag ved pasning af døende eller efter denne lovs § 26 er ydet dagpenge til forældre med alvorligt syge børn.

§ 29. Betingelsen for udbetaling af barseldagpenge er, at beskæftigelseskravet i § 27 eller beskæftigelseskravet i § 28 er opfyldt ved påbegyndelse af en fraværperiode.

Stk. 2. Der kan dog udbetales barseldagpenge fra det tidspunkt, hvor en person efter fraværets påbegyndelse opfylder det beskæftigelseskrav, der er nævnt i § 27, stk. 1, nr. 2.

Stk. 3. Ved opgørelse af beskæftigelseskravet efter stk. 1 medregnes perioder, hvor en kvinde 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 kvinden var skånet for arbejde.

Stk. 4. Betingelserne i stk. 1 gælder ikke for udbetaling af dagpenge under forebyggende graviditetsundersøgelser efter § 18.

Kapitel 7

Den dagpengeberettigedes ansøgning om barseldagpenge

§ 30. Ved anmodning om barseldagpenge efter § 20 i forbindelse med fravær før 4 uger før forventet fødsel, jf. § 6, stk. 2, skal fraværet anmeldes og dokumenteres over for kommunen efter reglerne i sygedagpengelovens §§ 38 og 39 for lønmodtagere og efter reglerne i sygedagpengelovens §§ 43 og 44 for selvstændige.

Stk. 2. Anmodning om barseldagpenge efter §§ 20-23 i øvrigt skal indgives til kommunen senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse. Påbegyndes en fraværperiode på et senere tidspunkt, skal anmodning om barseldagpenge indgives senest 8 uger efter 1. fraværsdag i denne periode.

Stk. 3. Har arbejdsgiveren udbetalt løn under fraværet, skal lønmodtagerens anmodning om barseldagpenge efter ophør af lønudbetalingen indgives til kommunen senest 8 uger efter, at udbetaling af løn fra arbejdsgiveren er ophørt.

Stk. 4. Er anmodningen indgivet efter fristerne i stk. 2 og 3, bortfalder retten til barseldagpenge for den periode, der ligger før anmodningen.

Stk. 5. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde ansøgning efter stk. 2 skal indgives.

§ 31. Anmodning om dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn efter § 26 skal indgives til kommunen senest 1 uge efter, at barnet er rask. Anmodning om dagpenge efter § 26, stk. 3 og 4, skal indgives senest 1 uge efter, at barnet er udskrevet fra hospitalet eller lignende behandlingsinstitution.

Stk. 2. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde ansøgning efter stk. 1 skal indgives.

Kapitel 8

Beregningsgrundlaget for barseldagpenge

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

Stk. 2. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om, hvilke indtægter der skal henregnes til lønindtægt, og hvilke indtægter der skal henregnes til selvstændig erhvervsindtægt, og om beregning af barseldagpenge på grundlag af arbejdsfortjenesten ved selvstændig virksomhed, herunder om anvendelse af indtægtsoplysninger fra skatteforvaltningen.

§ 33. Barseldagpenge til lønmodtagere, der er fraværende, beregnes på grundlag af det ugentlige timetal og den timefortjeneste, som lønmodtageren ville have haft under fraværet efter betaling af arbejdsmarkedsbidrag. Hvis denne indtægt i det enkelte tilfælde ikke er egnet til beregning af barseldagpenge, anvendes i stedet den gennemsnitlige indtjening inden for de seneste 4 uger før fraværets begyndelse.

Stk. 2. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter 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 og § 35, stk. 1, kan fraviges for lønmodtagere med skiftende arbejdstid.

Stk. 3. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om udbetaling af barseldagpenge for uger, hvori arbejdet er genoptaget delvis.

§ 34. Barseldagpenge 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.

Kapitel 9

Barseldagpengenes størrelse

§ 35. Barseldagpenge til lønmodtagere efter § 33 kan ikke udgøre mere end 3.332 kr. om ugen og ikke mere pr. time end dette beløb divideret med den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid.

Stk. 2. Medmindre andet er oplyst, udbetales barseldagpenge til lønmodtagere efter en 5-dages-uge med lige store andele pr. dag.

§ 36. Barseldagpenge til et ledigt medlem af en anerkendt arbejdsløshedskasse udgør samme beløb, som personen kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge, hvis den pågældende ikke havde modtaget dagpenge efter denne lov.

§ 37. Barseldagpenge til selvstændige erhvervsdrivende kan pr. uge ikke udgøre mere end det beløb, der er nævnt i § 35, stk. 1. Er der tegnet en frivillig sikring efter reglerne i kapitel 16 i lov om sygedagpenge, udgør barseldagpengene mindst 2/3 af det beløb, der er nævnt i § 35, stk. 1.

Stk. 2. Til selvstændige erhvervsdrivende udbetales barseldagpenge efter en 5-dages-uge fra mandag til fredag med lige store andele pr. dag.

Stk. 3. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om udbetaling af barseldagpenge for uger, hvori arbejdet er genoptaget delvis.

Regulering af barseldagpengebeløb

§ 38. Det dagpengebeløb, der er nævnt i § 35, stk. 1, reguleres én gang om året pr. den første mandag i januar med satsreguleringsprocenten, jf. lov om en satsreguleringsprocent. Det regulerede beløb afrundes til det nærmeste hele kronebeløb, der kan deles med fem. Det afrundede beløb danner grundlag for det kommende års satsregulering.

Kapitel 10

Refusion og finansiering m.v.

Arbejdsgivers ret til refusion af barseldagpenge

§ 39. En arbejdsgiver, der udbetaler løn under fravær fra arbejdet, er berettiget til at få udbetalt de barseldagpenge, som lønmodtageren ellers ville have ret til fra kommunen vedrørende samme arbejdsforhold, dog højst med et beløb svarende til den udbetalte løn under fraværet.

Stk. 2. Får lønmodtageren udbetalt løn under fravær fra flere arbejdsgivere, deles barseldagpengene mellem arbejdsgiverne i forhold til de dagpengebeløb, som de enkelte arbejdsforhold berettiger til.

Stk. 3. En arbejdsgiver, der udbetaler løn under fravær efter § 6, stk. 2, skal for at kunne gøre et refusionskrav gældende, jf. § 40, stk. 2, anmelde fraværet til lønmodtagerens opholdskommune senest 4 uger efter 1. fraværsdag.

Anmeldelse af refusionskrav

§ 40. En arbejdsgiver, der efter § 39 er berettiget til refusion af barseldagpenge, skal anmelde refusionskravet til lønmodtagerens opholdskommune.

Stk. 2. Arbejdsgiverens anmodning om refusion for løn udbetalt i forbindelse med fravær for 4 uger før forventet fødsel, jf. § 6, stk. 2, sker efter bestemmelserne i kapitel 22 i lov om sygedagpenge.

Stk. 3. Arbejdsgiverens anmodning om refusion for løn udbetalt i forbindelse med fravær i øvrigt på grund af graviditet, barsel og adoption efter §§ 20-23 skal indgives til kommunen senest 8 uger efter en orlovspriodes udløb. Indgives anmodning efter denne frist, bortfalder retten til refusion for denne periode.

Stk. 4. En orlovspriode anses for udløbet, når der i en uge ikke har været fravær, der berettiger til refusion.

Stk. 5. Arbejdsgiverens anmodning om refusion af dagpenge udbetalt efter § 26 ved pasning af alvorligt syge børn, skal indgives til kommunen inden for de frister for ansøgning, der er angivet i § 31.

Stk. 6. Der kan ikke ydes refusion for løn eller dagpenge udbetalt i forbindelse med fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, jf. § 18.

Stk. 7. Ved anmeldelse af refusionskrav skal lønmodtageren bekræfte oplysninger om fravær og udbetalt løn.

Stk. 8. Der kan ses bort fra lønmodtagerens bekræftelse af arbejdsgiverens oplysninger, når ganske særlige grunde taler for det og arbejdsgiveren på anden fyldestgørende måde dokumenterer fravær eller krav på refusion.

Stk. 9. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde arbejdsgiverens refusionskrav skal anmeldes til kommunen.

Finansiering

§ 41. Der ydes ikke refusion af udgifter til dagpenge efter § 18.

§ 42. Staten afholder 100 pct. af kommunens udgifter efter denne lov, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Staten afholder 50 pct. af kommunens udgifter til dagpenge efter § 26.

§ 43. Staten yder forskudsrefusion af en kommunes refusionsberettigede udgifter efter denne lov.

Kapitel 11

Bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension

§ 44. Ved udbetaling af dagpenge fra kommunerne 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. 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 kommunen.

Stk. 4. Det af kommunen beregnede lønmodtagerbidrag afrundes til nærmeste hele kronebeløb. Kommunens andel af bidraget udgør det dobbelte heraf.

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

§ 45. Kommunens indbetaling til Arbejdsmarkedets Tillægspension dækkes af et bidrag fra arbejdsgiveren. Kommunens udgifter til indbetaling efter § 44, stk. 3, afholdes af staten.

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

Stk. 3. Arbejdsgivernes finansieringsbidrag betales sammen med arbejdsgivernes bidrag til dækning af kommunens indbetaling til Arbejdsmarkedets Tillægspension for sygedagpenge efter reglerne herom i sygedagpengelovens § 66.

§ 46. Ved udbetaling af dagpenge efter § 18 fra arbejdsgivere under fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser indbetales bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension efter de regler, der fremgår af kapitel 26 i lov om sygedagpenge.

§ 47. Ved udbetaling af dagpenge efter denne lov til lønmodtagere indbetales en særlig pensionsopsparing, 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 1 uge nedrundes til nærmeste hele kronebeløb.

Stk. 3. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender 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 arbejdsgiveren betragtes som og indbetales og indberettes sammen med bidrag efter § 65, stk. 1, i lov om sygedagpenge.

Kapitel 12

Administration m.v.

§ 48. Kommunen træffer afgørelse om retten til barseldagpenge, jf. reglerne om opholds- og handlekommune i kapitel 3 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 2. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om, hvilken kommune der har handleforpligtelsen i sager om barseldagpenge til personer med ophold eller bopæl i udlandet.

§ 49. 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 urettigt har modtaget ydelser efter denne lov, skal tilbagebetale det beløb, der er modtaget med urette.

Stk. 3. Tilbagebetalingsbeløb opkræves af kommunen efter regler fastsat af ministeren for familie- og forbrugeranliggender i samråd med skatteministeren.

Stk. 4. Krav på tilbagebetaling af for meget udbetalte ydelser efter denne lov kan modregnes i ydelser efter loven.

§ 50. 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.

§ 51. Udbetalingen af barseldagpenge ophører for en person, som efter domstolsafgørelse eller administrativ afgørelse er frihedsberøvet. Udføres der under frihedsberøvelsen arbejde på det almindelige arbejdsmarked med tilladelse fra kriminalforsorgen, er der dog ret til barseldagpenge efter de almindelige regler.

Stk. 2. Kriminalforsorgen skal underrette kommunen, hvis en barseldagpengemodtager undergives strafafsoning eller andre frihedsberøvende foranstaltninger, herunder varetægtsfængsling.

§ 52. Barseldagpengeudbetalingen 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 undtager sig straffuldbyrdelse her i landet, hvis den pågældende er idømt en ubetinget fængselsstraf eller anden strafferetlig retsfølge, der indebærer eller giver mulighed for frihedsberøvelse.

Stk. 3. Når politiet eller kriminalforsorgen får formodning om, at en person, der bevidst undtager sig strafforfølgning, jf. stk. 1, eller straffuldbyrdelse, jf. stk. 2, samtidig modtager barseldagpenge, skal kommunen underrettes om unddragelsen.

§ 53. Efterfølges en strafforfølgning, jf. § 52, stk. 1, ikke af en domfældelse, udbetaler kommunen barseldagpenge for den periode, hvor personen var frihedsberøvet eller undtog sig strafforfølgning. Dagpengene efterbetales dog ikke til afdødes bo, hvis personen afgår ved døden, inden der er afsagt dom i sagen.

Kapitel 13

Klageregler

§ 54. Kommunens afgørelse om retten til barseldagpenge kan indtil den 31. december 2006 indbringes for det sociale nævn, jf. kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 2. Fra den 1. januar 2007 kan kommunens afgørelse om retten til barseldagpenge 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 administration på det sociale område.

Stk. 3. Lønmodtagere, der udnytter deres ret til fravær efter kapitel 4, er omfattet af beskyttelsesbestemmelserne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

Kapitel 14

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 55. Loven træder i kraft den 3. juli 2006.

Stk. 2. § 11, § 12, stk. 1, §§ 13, 14, 15, 16, 16 a, 17, 18, 19 og 19 a i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbekendtgørelse nr. 1047 af 28. oktober 2004, ophæves, jf. dog § 56, stk. 3.

§ 56. Ved opgørelser af perioder med ret til dagpenge efter denne lov medregnes perioder, hvor der før lovens ikrafttræden har været udbetalt dagpenge ved graviditet, barsel og adoption og ved pasning af alvorligt syge børn efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2. Ved opgørelsen af beskæftigelsesperioder efter §§ 27 og 28 medregnes beskæftigelse, der ligger før lovens ikrafttræden.

Stk. 3. For fraværperioder, hvor 1. fraværsgang er før den 3. juli 2006, og hvor fraværet fortsætter ud over denne dato, anvendes de hidtil gældende regler.

Stk. 4. Satsreguleringen efter § 64 af det barseldagpengebeløb, der er nævnt i § 35, stk. 1, sker den første mandag i januar 2007 på grundlag af satsen pr. 1. januar 2006 for arbejdsløshedsdagpenge.

§§ 57. - 59. (Udeladt)

§ 60. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 566 af 9. juni 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven), der indeholder ændring vedrørende § 49, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 167

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2009, — —.

Stk. 2. — — —.

Lov nr. 566 af 9. juni 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven), som ændrer lovens § 8, stk. 8, § 12, stk. 2, § 13, stk. 1, § 14, stk. 2, § 15, stk. 7, § 23, stk. 1 og § 25, stk. 1, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 6

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. oktober 2009.

Stk. 2. — — — § 8, stk. 8, § 12, stk. 2, § 13, stk. 1, § 14, stk. 2, 3. pkt., § 15, stk. 7, § 23, stk. 1, og § 25, stk. 1, i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven) som affattet henholdsvis ændret ved denne lovs § 4, træder i kraft den 1. juli 2009.

Beskæftigelsesministeriet, den 13. november 2009

Inger Støjberg

/ Lise Fangel

¹⁴ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører artikel 8 og artikel 9 i Rådets direktiv nr. 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. Endvidere indeholder loven bestemmelser, der gennemfører § 2, stk. 1, i den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, og som skal gennemføres efter Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996.

Bilag 3

Barselsbekendtgørelsen

Bekendtgørelse om ret til barseldagpenge

BEK nr. 1000 af 19/08/2010 (gældende)

Bekendtgørelse om ret til barseldagpenge

I medfør af § 21, stk. 6, § 22, stk. 3, § 24, § 25, stk. 5, § 26, stk. 6, § 30, stk. 5, § 31, stk. 2, § 32, stk. 2, § 33, stk. 2 og 3, § 37, stk. 3, § 40, stk. 9, og § 48, stk. 2, i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven), jf. lovekendtgørelse nr. 1084 af 13. november 2009, samt § 5, stk. 2, i lov nr. 283 af 15. april 2009 om digital indberetningsløsning til brug for anmeldelse af sygefravær samt anmodning om refusion af sygedagpenge og dagpenge efter barselloven fastsættes:

Kapitel 1

Ret til barseldagpenge under delvis genoptagelse af arbejdet og ved forlængelse og udskydelse af barseldagpengere retten

Opgørelse af fraværperioder med ret til barseldagpenge for lønmodtagere

§ 1. En fraværperiode med ret til barseldagpenge opgøres som en uge, når en lønmodtager i en uge har været fraværende og modtaget barseldagpenge for det maksimale ugentlige timetal, som lønmodtageren har ret til barseldagpenge for efter barsellovens § 33.

Stk. 2. Hvis det fravær, der udbetales barseldagpenge for i en uge, er mindre end det maksimale ugentlige timetal, som lønmodtageren er berettiget til barseldagpenge for, opgøres fraværet på ugebasis som det antal timer, fraværet omfatter, divideret med det maksimale ugentlige timetal, som lønmodtageren har ret til barseldagpenge for efter barsellovens § 33.

Stk. 3. Medmindre andet er oplyst, opgøres fraværet for en dag som en femtedel af det maksimale ugentlige timetal, som lønmodtageren har ret til barseldagpenge for efter barsellovens § 33.

Stk. 4. Hvis der for en fraværperiode ikke er udbetalt barseldagpenge, fordi anmodning om barseldagpenge efter barsellovens § 30, stk. 2, eller anmodning om refusion efter barsellovens § 40, stk. 3, er indgivet for sent, medregnes denne periode ikke ved opgørelse af fraværperioder efter stk. 1-3.

Stk. 5. Fravær, der kan udskydes med ret til barseldagpenge efter § 7, opgøres som det fravær, der resterer, når afholdt fravær med ret til barseldagpenge er opgjort efter stk. 1-4.

Stk. 6. Opgørelsen af afholdt udskudt fravær med ret til barseldagpenge sker på ugebasis efter stk. 1-4 på grundlag af det maksimale ugentlige timetal, som lønmodtageren er berettiget til barseldagpenge for efter barsellovens § 33 på det tidspunkt, hvor det udskudte fravær afholdes.

Nedsættelse af de ugentlige barseldagpenge for lønmodtagere, når fraværet er mindre end den fulde ugentlige arbejdstid

§ 2. Til lønmodtagere ydes nedsatte ugentlige barseldagpenge fra kommunen ved graviditet under delvis fravær fra arbejdet før 4-ugers perioden før forventet fødsel,

- 1) når lægen skønner, at arbejdet kun kan bestrides delvist på grund af sygeligt forløbende graviditet, der medfører risiko for kvindens helbred eller for fostret,
- 2) når to eller flere behandlinger, der af samme årsag er foreskrevet af en læge eller tandlæge, medfører delvis fravær fra arbejdet, eller
- 3) når fraværet skyldes, at arbejdets særlige karakter medfører risiko for fostret.

Stk. 2. Lønmodtagere, der arbejder på nedsat tid i de sidste 4 uger før forventet fødsel, er berettiget til barseldagpenge for det antal timer, det ugentlige fravær omfatter.

Stk. 3. Nedsatte barseldagpenge efter stk. 1-2 kan udbetales, når fraværet fra arbejdet udgør mindst 4 timer pr. uge.

Stk. 4. Lønmodtagere, der under fravær efter barsellovens § 7, § 8, stk. 6, eller § 9 påbegynder arbejde på nedsat tid, er berettiget til barseldagpenge for det antal timer, det ugentlige fravær omfatter.

Stk. 5. Lønmodtagere, der påbegynder arbejde efter stk. 4 på nedsat tid, og som kan få forlænget barseldagpengeperioden efter § 5, kan få udbetalt barseldagpenge for fravær på ned til 1 time inden for en uge.

Stk. 6. Lønmodtagere, der påbegynder arbejde efter stk. 4 på nedsat tid, og som ikke kan få forlænget barseldagpengeperioden efter § 5, kan ikke få udbetalt supplerende barseldagpenge, når det ugentlige fravær udgør mindre end 20 pct. af den maksimale ugentlige arbejdstid, der kan udbetales barseldagpenge for ved fuldt fravær.

Stk. 7. Det ugentlige fravær efter stk. 2 og efter stk. 4 opgøres som det maksimale ugentlige timetal, som lønmodtageren har ret til barseldagpenge for efter barsellovens § 33, med fradrag for det antal timer i ugen, hvori lønmodtageren har været i beskæftigelse.

Opgørelse af fraværperioder med ret til barseldagpenge for selvstændige erhvervsdrivende

§ 3. For en selvstændige erhvervsdrivende opgøres fraværet som en uge, når arbejdet i en uge ikke har været genoptaget, og som en halv uge, når arbejdet i en uge har været genoptaget med den halve normale ugentlige arbejdstid eller mindre.

Stk. 2. Hvis en selvstændige erhvervsdrivende i en uge har genoptaget arbejdet med mere end halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, anses arbejdet for genoptaget på fuld tid i denne uge.

Stk. 3. Såfremt en fraværperiode for en selvstændig erhvervsdrivende starter eller slutter inden for en uge, opgøres det ugentlige fravær for denne uge med udgangspunkt i barsellovens § 37, stk. 2, som det antal dage, fraværet omfatter, divideret med 5.

Nedsættelse af de ugentlige barseldagpenge for selvstændige erhvervsdrivende, når fraværet er mindre end den fulde ugentlige arbejdstid

§ 4. Til selvstændige erhvervsdrivende udbetales nedsatte ugentlige dagpenge fra kommunen ved graviditet i de tilfælde, der er nævnt i § 2, stk. 1, litra a og c, når den pågældende højst kan udføre halvdelen af sit normale arbejde.

Stk. 2. Til selvstændige erhvervsdrivende kan der udbetales nedsatte ugentlige dagpenge i 4-ugers perioden før fødslen, når den ugentlige arbejdstid ikke udgør mere end halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid.

Stk. 3. Selvstændige erhvervsdrivende, der under fravær efter barsellovens § 7, § 8, stk. 6, eller § 9 påbegynder arbejde i op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, er berettiget til nedsatte ugentlige barseldagpenge efter stk. 4.

Stk. 4. Til selvstændige erhvervsdrivende udbetales barseldagpenge efter stk. 1-3 med et beløb pr. uge, som svarer til halvdelen af barseldagpengebeløbet pr. uge ved fuldt fravær.

Forlængelse af barseldagpengeperioden, når arbejdet har været genoptaget delvist

§ 5. Barseldagpengeperioden kan for lønmodtagere forlænges med den tid, hvor arbejdet har været genoptaget delvist efter § 2, stk. 4, i det omfang den genoptagne arbejdstid har været nedsat i forhold til den arbejdstid, den pågældende tidligere har haft.

Stk. 2. Barseldagpengeperioden for selvstændige erhvervsdrivende forlænges med halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid for uger, hvor arbejdet efter § 4, stk. 3, har været genoptaget i op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid.

Stk. 3. Barseldagpengeperioden kan ikke forlænges, når arbejdet genoptages delvist i en periode, hvor det ugentlige dagpengebeløb er nedsat efter barsellovens § 21, stk. 3.

Stk. 4. Barseldagpengeperioden kan ikke forlænges med den tid, hvor en moder har genoptaget arbejdet delvist i de første to uger efter fødslen.

Afvikling af barseldagpengeperioder, der er forlænget ved delvis genoptagelse af arbejdet

§ 6. Barseldagpenge for en periode, der er forlænget ved delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter barsellovens § 7 eller § 8, stk. 6, kan udbetales som barseldagpenge under en forlænget periode, hvori arbejdet fortsat er genoptaget delvis.

Stk. 2. Hvis arbejdet er genoptaget på fuld tid i en uge, hvor der er ret til fravær efter barsellovens § 7 eller § 8, stk. 6, bortfalder retten til barseldagpenge for denne uge.

Stk. 3. Barseldagpenge for en periode, der er forlænget ved delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter barsellovens § 9, kan udbetales som barseldagpenge under en forlænget periode, hvori arbejdet er genoptaget delvis, eller udbetales som barseldagpenge under udskudt fravær, jf. § 7.

Udbetaling af barseldagpenge under udskudt fravær

§ 7. Barseldagpenge kan udbetales under udskudt fravær, når der er gået mere end 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet, hvis barseldagpengereetten efter barsellovens § 21 ikke er opbrugt, og barnet ikke er fyldt 9 år.

Stk. 2. Udbetaling af barseldagpenge under udskudt fravær er betinget af, at ansøgeren har haft barseldagpengeret og været i beskæftigelse inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet i et omfang, der svarer til den udskudte periode, der ansøges om barseldagpenge for.

Stk. 3. Beregningen af barseldagpenge i forbindelse med udskudt fravær sker på grundlag af indtægt og ugentligt timetal på det tidspunkt, hvor det udskudte fravær afholdes.

Stk. 4. Barseldagpenge under udskudt fravær kan udbetales for fravær på ned til 1 time inden for en uge.

Kapitel 2

Fordeling af barseldagpengeret mellem forældrene under forældreorlov

§ 8. Hvis forældrene er uenige om fordeling af den periode, hvori der er ret til barseldagpenge efter barsellovens § 21, skal barseldagpengene først ydes

1) til indehaveren af forældremyndigheden, når denne alene tilkommer den ene af forældrene, og

2) til den af forældrene, som barnet opholder sig mest hos, hvis forældrene har fælles forældremyndighed og ikke lever sammen.

Stk. 2. Hvis ingen af forældrene opfylder betingelserne i stk. 1 for at få barseldagpenge ydet først, kan hver af forældrene forbeholde sig ret til halvdelen af den barseldagpengeperiode, der er ret til efter barsellovens § 21.

Stk. 3. En forælder, der vil forbeholde sig ret til barseldagpenge efter stk. 1 og 2, skal skriftligt give kommunen meddelelse herom, inden der er udbetalt barseldagpenge til den anden forælder for den periode, som forbeholdet omfatter.

Stk. 4. Et forbehold efter stk. 2 bortfalder, såfremt den forbeholdte ret til fravær ikke er udnyttet inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet eller i umiddelbar forlængelse heraf i forbindelse med en forlænget orlov.

§ 9. Såfremt kun den ene af barnets forældre er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, og forældrene ikke bor sammen, og den forælder, der er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, har barnet boende, kan der ydes barseldagpenge til denne under forældreorlov i 32 uger efter barsellovens §§ 21-23.

Stk. 2. Såfremt kun den ene af barnets forældre er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, og forældrene ikke bor sammen, og den forælder, der er omfattet af dansk lovgivning, ikke har barnet boende, kan der ydes barseldagpenge til denne under forældreorlov i 16 uger

efter barsellovens §§ 21-23 under forudsætning af, at forældreorloven tilbringes sammen med barnet.

§ 10. Såfremt kun den ene af barnets forældre er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, og forældrene bor sammen, kan der til denne forælder ydes barseldagpenge under forældreorlov i 16 uger efter barsellovens §§ 21-23.

Stk. 2. Hvis forældrene kan dokumentere, at den anden forælder, i perioden mellem den 14. og 46. uge efter barnets fødsel eller modtagelse, får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse under forældreorlov i en kortere periode end 16 uger, kan der, til den forælder, der er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, udbetales barseldagpenge under forældreorlov i et yderligere antal uger, således at forældrenes samlede forældreorlov med forsørgelsesydelse mellem den 14. og 46. uge efter barnets fødsel eller modtagelse udgør 32 uger.

Kapitel 3

Optjening og udbetaling af ferieydelse

§ 11. Lønmodtagere, der ikke på ferietidspunktet har ret til løn under ferie, feriegodtgørelse, feriedagpenge eller anden økonomisk ydelse under ferie, har ret til ferieydelse optjent i de første 14 uger efter fødslen. Ferieydelsen optjenes med 0,07 feriedag pr. kalenderdag og beregnes efter barsellovens § 33, stk. 1, og § 35 og afrundes til nærmeste hele kronebeløb. Ferieydelsen kan således maksimalt udgøre

$$\frac{\text{Højeste dagpengebeløb pr. uge} \times 6,86}{5}$$

d.v.s. 5.159 kr. i 2010.

Stk. 2. En fader, der indtræder i moderens ret til fravær i de første 14 uger efter barsellovens § 7, stk. 2, indtræder i retten til optjening af ferieydelse.

Stk. 3. En adoptant, der indtræder i moderens ret til fravær i de første 14 uger efter barsellovens § 8, stk. 8, 3. punktum, indtræder i retten til optjening af ferieydelse.

Stk. 4. Optjening af ferieydelse med udbetaling det efterfølgende ferieår sker i perioden fra 1. januar til 31. december. Ferieåret er perioden fra 1. maj til 30. april.

Stk. 5. Hvis lønmodtageren genoptager arbejdet helt eller delvist i de første 14 uger efter fødslen, optjenes der ikke ferieydelse for den tid, arbejdet er genoptaget.

§ 12. Anmodning om udbetaling af ferieydelse indgives til kommunen.

Stk. 2. Kommunen kan udbetale ferieydelsen fra 1. maj i året efter optjeningsåret.

Stk. 3. Ferieydelsen bortfalder, hvis der ikke er indgivet anmodning om udbetaling for et ferieår senest 30. juni i det efterfølgende ferieår.

Stk. 4. Hvis perioden for optjening af ferieydelse ligger henover et årsskifte, skal der indgives anmodning om udbetaling i hvert ferieår.

§ 13. Uanset bestemmelsen i § 11, stk. 1, 1. pkt., er lønmodtagere, der opfylder betingelserne i stk. 2-4, berettiget til en ferieydelse.

Stk. 2. Lønmodtagere, der i de første 14 uger efter fødslen på grund af barselorloven har haft en lavere indtægt end før orloven, er berettiget til ferieydelse, i det omfang den udbetalte feriegodtgørelse pr. dag er lavere, end den fulde ferieydelse pr. dag ville have været.

Stk. 3. For et a-kasse-medlem, der er optaget i en a-kasse som nyuddannet, jf. § 41, stk. 1, nr. 3, litra b, (dimittend) i lov om arbejdsløshedsforsikring mv., skal der ved opgørelsen af antallet af dage med ret til ferieydelse fratrækkes det antal dage, hvor der er ret til feriedagpenge.

Stk. 4. Modtageren af ferieydelsen skriver under på en erklæring om, at der ikke er ret til anden økonomisk ydelse under ferie.

§ 14. Ferieydelsen udbetales som en engangsydelse i ferieåret, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Ydelsen kan udbetales samtidig med udbetaling af syge- eller barseldagpenge.

Stk. 3. Hvis perioden for optjening af ferieydelse, jf. § 11, stk. 1, ligger henover et årsskifte, optjenes ferieydelsen til forholdsmæssig udbetaling i hvert af de to ferieår.

Kapitel 4

Dagpenge til forældre med alvorligt syge børn

§ 15. Sygeperiodens længde i barsellovens § 26 anses for opfyldt, når det attesteres af en læge, som behandler barnet, at barnets sygdom skønnes at medføre behov for ophold på hospital eller lignende behandlingsinstitution i 12 dage eller mere. Behandling eller pleje i hjemmet kan sidestilles med ophold på hospital, hvis det lægeligt skønnes forsvarligt.

§ 16. Dagpengene til barnets forældre kan tilsammen højst udgøre det højeste dagpengebeløb efter barsellovens § 35.

Stk. 2. Kan forældrene ikke blive enige om, hvorledes dagpengene efter stk. 1 skal fordeles imellem dem, skal dagpengene fordeles efter de retningslinier, der er angivet i § 8.

Stk. 3. Kommunen kan i særlige tilfælde udbetale et højere beløb end det højeste dagpengebeløb efter barsellovens § 35, således at dagpengene til hver af forældrene beregnes på grundlag af den timefortjeneste, som pågældende selv ville være berettiget til under fravær fra arbejdet. Dagpengene til hver af forældrene kan højst udgøre det højeste dagpengebeløb efter barsellovens § 35.

Kapitel 5

Anmodning om barseldagpenge og refusion

Den barseldagpengeberettigedes indgivelse af anmodning om barseldagpenge fra kommunen

§ 17. En lønmodtagers anmodning om barseldagpenge ved fravær på grund af graviditet i de sidste 4 uger før forventet fødsel, på grund af barsel og adoption og på grund af pasning af alvorligt syge børn skal indgives på en blanket, der anvises af kommunen.

Stk. 2. Selvstændige erhvervsdrivendes anmodning om barseldagpenge ved fravær på grund af graviditet i de sidste 4 uger før forventet fødsel, på grund af barsel og adoption og på grund af pasning af alvorligt syge børn skal indgives via SDPI-løsningen, jf. lov om digital indberetningsløsning til brug for anmeldelse af sygefravær samt anmodning om refusion af sygedagpenge og dagpenge efter barselloven.

Stk. 3. For den digitale kommunikation i forbindelse med anmodninger om barseldagpenge gælder bestemmelserne i Arbejdsmarkedsstyrelsens bekendtgørelse om digital kommunikation m.v. i sager om sygedagpenge og dagpenge efter barselloven.

Arbejdsgiverens anmodning om refusion

§ 18. Arbejdsgiverens anmodning om refusion til kommunen skal indgives via SDPI-løsningen, jf. lov om digital indberetningsløsning til brug for anmeldelse af sygefravær samt anmodning om refusion af sygedagpenge og dagpenge efter barselloven.

Stk. 2. Når arbejdsgiveren anmoder om refusion, skal der via SDPI-løsningen til lønmodtageren fremsendes et underretningsbrev om de indgivne oplysninger med anmodning om, at en lønmodtager, der ikke kan bekræfte arbejdsgiverens oplysninger om fravær og udbetalt løn, snarest muligt giver kommunen meddelelse herom.

Stk. 3. En lønmodtager, der ikke reagerer på et underretningsbrev efter stk. 2, anses for at have bekræftet arbejdsgiverens oplysninger om fravær og udbetalt løn.

Stk. 4. For den digitale kommunikation i forbindelse med refusionsanmodninger fra arbejdsgivere gælder bestemmelserne i Arbejdsmarkedsstyrelsens bekendtgørelse om digital kommunikation m.v. i sager om sygedagpenge og dagpenge efter barselloven.

Kapitel 6

Indtægter, der benregnes til lønindtægt og til selvstændig erhvervsindtægt

§ 19. Til lønindtægt regnes:

- 1) De indkomster, der efter kildeskattelovgivningen anses for A-indkomst og er indtjent i et lønmodtagerforhold i arbejdsretlig forstand.
- 2) Arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.
- 3) A-indkomst, som en aktionær eller anpartshaver har indtjent ved arbejde for selskabet.

4) Ydelser efter lov om børnepasningsorlov til personer, der ved fraværets begyndelse var omfattet af reglerne i lov om børnepasningsorlov, og som under orloven modtog både orlovsydelse og løn fra arbejdsgiveren.

5) Supplerende tilskud efter lov om social service til forældre med børnepasningsorlov.

Stk. 2. Til lønindtægt regnes endvidere følgende indkomster, selv om de ikke anses for A-indkomst, jf. stk. 1:

1) Løn m.v. til hushjælp og anden medhjælp i privat husholdning.

2) Værdi af fri kost og andre naturallydelser, der ydes som vederlag i et tjenesteforhold.

3) Løn udbetalt af fremmede stater, af internationale organisationer, herværende diplomatiske repræsentationer og medlemmer af sådanne, samt af fremmede staters herværende udsendte konsuler.

4) Anden B-indkomst, som er indtjent i et lønmodtagerforhold i arbejdsretlig forstand.

Stk. 3. Værnepligtsløn ved forsvaret og civilforsvaret samt rådighedsvederlag inden for hjemmevernet er omfattet af de bestemmelser, der er fastsat for lønindtægt.

Stk. 4. Feriegodtgørelse medregnes ikke ved beregningen af timeindtægten i medfør af barsellovens § 33, stk. 1.

§ 20. Som indtægt for selvstændige erhvervsdrivende regnes erhvervsindtægter, som i væsentlig grad skyldes den pågældendes egen arbejdsindsats ved selvstændig erhvervsvirksomhed, og som ikke efter § 19, stk. 1-3, regnes for lønindtægt.

Stk. 2. Indtægt som medarbejdende ægtefælle regnes som selvstændig erhvervsindtægt, medmindre der er tale om en lønaftale efter kildeskattelovens § 25 A.

Stk. 3. Godtgørelser for medlemskab af eller som medhjælp for bestyrelser, udvalg, kommissioner, råd og lignende, som i væsentlig grad skyldes den pågældendes egen arbejdsindsats, regnes til selvstændig erhvervsindtægt.

Kapitel 7

Beregning af barseldagpenge til selvstændige erhvervsdrivende på grundlag af arbejdsfortjenesten ved selvstændig virksomhed

§ 21. Personer, der har indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed, har ret til barseldagpenge på grundlag af arbejdsfortjenesten ved virksomheden, dog højst det beløb, der er nævnt i barsellovens § 35, stk. 1.

Stk. 2. Som dokumentation for arbejdsfortjenesten anvendes skattemyndighedernes årsopgørelse for det seneste regnskabsår på grundlag af indgivet selvangivelse. Hvis selvangivelse er indgivet rettidigt, men årsopgørelsen på grundlag heraf endnu ikke foreligger, anvendes årsopgørelsen for det seneste forudgående regnskabsår. Det samme gælder, hvis der er bevilget udsættelse med indsendelse af selvangivelsen.

Stk. 3. Hvis den selvstændige erhvervsdrivende har drevet virksomhed i en kortere periode, således at selvangivelse som selvstændig for et helt regnskabsår ikke er indgivet, anvendes i stedet

- 1) den seneste årsopgørelse som lønmodtager, eller
- 2) et revisorattesteret regnskab for virksomheden for et helt år opgjort efter samme principper som årsopgørelsen. Regnskabet skal senest være kommunen i hænde 6 uger efter anmodningen om barseldagpenge.

Stk. 4. Det er en betingelse for retten til barseldagpenge, at den selvstændige erhvervsdrivende afleverer dokumentation i overensstemmelse med stk. 2 og 3.

Stk. 5. En selvstændig erhvervsdrivende, der har tilmeldt sig en frivillig forsikring efter reglerne i sygedagpengelovens kapitel 16, er berettiget til mindst 2/3 af det beløb, der er nævnt i barsellovens § 35, stk.1, uanset om der kan dokumenteres en arbejdsfortjeneste.

§ 22. Som beregningsgrundlag for en selvstændig erhvervsdrivende, jf. bekendtgørelsens § 21, stk. 1, anvendes årsopgørelsens oplysninger om:

- 1) Overskud af virksomhed og udlejningsejendom korrigeret for renteudgifter og renteindtægter, der vedrører virksomheden.
- 2) Indtægt overført til medarbejdende ægtefælle.
- 3) Egne syge- og barseldagpenge og andre indtægter, jf. bekendtgørelsens § 20, stk. 1 og 3.

Stk. 2. Som beregningsgrundlag for en medarbejdende ægtefælle, jf. bekendtgørelsens § 21, stk. 1, anvendes årsopgørelsens oplysninger om:

- 1) Indtægt overført til medarbejdende ægtefælle.
- 2) Egne syge- og barseldagpenge og andre indtægter, jf. bekendtgørelsens § 20, stk. 1 og 3.

Stk. 3. Barseldagpenge beregnet efter stk. 1 og 2, og barseldagpenge udbetalt efter bekendtgørelsens § 21, stk. 5, kan ikke reguleres som følge af senere ændring af arbejdsfortjenesten.

Stk. 4. Ved beregning af barseldagpenge til personer, der før barseldagpengeperiodens begyndelse modtog en godtgørelse efter lov om social service for tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af et handicappet barn i hjemmet eller efter samme lov modtog vederlag ved pasning af en døende eller modtog dagpenge efter barsellovens § 26 ved pasning af et alvorligt sygt barn, anvendes årsopgørelsen for det senest forudgående regnskabsår eller et revisorattesteret regnskab, jf. bekendtgørelsens § 21, stk. 3, nr. 2.

Stk. 5. Har en person modtaget en ydelse efter lov om børnepasningsorlov og supplerende tilskud efter lov om social service til forældre med børnepasningsorlov, beregnes barseldagpengene på grundlag af årsopgørelsens oplysninger om størrelsen af de udbetalte ydelser samt overskud ved den selvstændige erhvervsvirksomhed eller et revisorattesteret regnskab, jf. bekendtgørelsens § 21, stk. 3, nr. 2.

Kapitel 8

Beregning af barseldagpenge til lønmodtagere i tilfælde, hvor barsellovens § 33, stk. 1, 1. pkt., ikke kan anvendes

§ 23. Til lønmodtagere med ikke på forhånd fastsat arbejdstid eller timefortjeneste beregnes barseldagpenge under fraværet på grundlag af det gennemsnitlige antal arbejdstimer og den gennemsnitlige timefortjeneste i de seneste 4 uger før fraværets begyndelse.

Stk. 2. Samme beregningsmåde kan anvendes til lønmodtagere, hvis beskæftigelse ved fraværets begyndelse er eller under fraværet midlertidigt ville have været afbrudt på grund af produktionsstop som følge af råvaremangel, vejrlig og lignende, såfremt timefortjenesten ikke kan fastslås.

Stk. 3. Hvis antallet af arbejdstimer i 4-ugers perioden ikke kan anses for sædvanligt, anvendes det gennemsnitlige antal arbejdstimer og den gennemsnitlige timefortjeneste inden for de seneste 13 uger før fraværets begyndelse.

§ 24. Ved skiftende arbejdstid i en på forhånd fastlagt turnus, hvor arbejdstiden i enkelte uger i turnusperioden overstiger normaltimetallet, kan der udbetales mere end det ugebeløb, der er nævnt i barsellovens § 35, stk. 1.

Stk. 2. For hele turnusperioden kan der pr. arbejdstime højst udbetales det i barsellovens § 35, stk. 1, nævnte ugebeløb divideret med det gennemsnitlige antal arbejdstimer pr. uge i turnusperioden.

Stk. 3. Ved arbejde i holddrift, hvor den normale overenskomstmæssige arbejdstid på 2. og 3. skift afviger fra den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, beregnes barseldagpengene på grundlag af den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde og lønmodtagerens timefortjeneste ved dagarbejdet, dog højest med det beløb, der er nævnt i barsellovens § 35, stk. 1.

Stk. 4. Ved weekendarbejde, hvorved forstås arbejde, der i henhold til gældende overenskomst som udgangspunkt alene udføres på lørdage eller søndage, og hvorved den overenskomstmæssige arbejdsforpligtelse herved er opfyldt, beregnes et særligt timebeløb ved at dividere den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde med den normale overenskomstmæssige arbejdstid for weekendarbejde og gange med det maksimale timebeløb efter barsellovens § 35, stk. 1.

Stk. 5. Hvis barselorlov påbegyndes under aftalt arbejdsfordeling, beregnes barseldagpengene på grundlag af henholdsvis mistet timeindtægt og mistede arbejdsløshedsdagpenge. Ved ophør af arbejdsfordeling beregnes barseldagpengene alene på grundlag af den mistede timeindtægt.

§ 25. For lønmodtagere med ukendt arbejdstid anvendes samme beregningsmåde som efter ATP-loven, når det gennemsnitlige ugentlige timetal inden for de seneste 4 uger før fraværs-

periodens begyndelse skal opgøres. Hvis indtjeningen i 4-ugers perioden ikke kan anses for sædvanlig, anvendes i stedet indtjeningen inden for de seneste 13 uger før fraværperiodens begyndelse. For provisionslønnede sælgere foretages beregningen dog på grundlag af indtægten i de seneste 9 måneder før fraværperiodens begyndelse.

Stk. 2. Barseldagpengebeløbet udgør det efter barsellovens § 35, stk. 1, beregnede timebeløb ganget med det gennemsnitlige antal timer opgjort efter stk. 1, jf. dog barsellovens § 34.

§ 26. Barseldagpenge til medlemmer af en arbejdsløshedskasse, der er delvis arbejdsledige og har et varierende antal arbejdstimer pr. uge, jf. bekendtgørelsens § 23, beregnes på grundlag af det gennemsnitlige antal ledighedstimer i de sidste 4 uger før fraværperiodens begyndelse.

Stk. 2. Hvis medlemmet har været ledigt i mindre end 4 uger, beregnes barseldagpengene på grundlag af det gennemsnitlige antal ledighedstimer i den tid, lønmodtageren har været ledig.

Stk. 3. Barseldagpenge til nyuddannede, jf. barsellovens § 27, stk. 1, nr. 3, udgør samme beløb, som pågældende kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge, hvis betingelserne herfor i øvrigt var opfyldt.

Stk. 4. For ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse, der har pligt til aktivering efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, bortfalder aktiveringspligten, når der er ret til fravær efter barsellovens kapitel 4, og barseldagpengene udgør det beløb, som den pågældende ville være berettiget til at modtage i arbejdsløshedsdagpenge, hvis den pågældende ikke havde ret til barseldagpenge og ikke var omfattet af pligt til aktivering efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

§ 27. Barseldagpenge til personer, der før barseldagpengeperiodens begyndelse modtog en godtgørelse efter lov om social service for tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af et handicappet barn i hjemmet eller efter samme lov modtog et vederlag ved pasning af en døende eller modtog dagpenge efter barsellovens § 26 ved pasning af et alvorligt sygt barn, beregnes på grundlag af den beskæftigelse, som de pågældende ville have haft, hvis de havde været i arbejde.

§ 28. Barseldagpenge til personer, der har været beskæftiget om bord i et skib, der er registreret i Dansk Internationalt Skibsregister, beregnes på samme måde som efter Arbejdsdirektoratets bekendtgørelse om beregning af dagpengesatsen for lønmodtagere.

Kapitel 9

Regler om hvilken kommune, der har handleforpligtelsen i sager om barseldagpenge til personer, der opholder sig i udlandet

§ 29. Sager om barseldagpenge til en person, som ved en fraværperiodes start opholder sig i Danmark, og som inden fraværperiodens ophør tager ophold i udlandet, behandles under

opholdet i udlandet, af den seneste opholdskommune i Danmark efter § 9, stk. 2, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 2. Sager om barseldagpenge til en person, som ved fraværperiodens start ikke har en opholdskommune i Danmark efter § 9, stk. 2, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, men som udfører beskæftigelse på dansk område, behandles af den kommune, hvor beskæftigelsen udføres, jf. stk. 3-4.

Stk. 3. For lønmodtagere anses beskæftigelsen for udført i den kommune, hvor lønmodtageren sædvanligvis udfører hele eller hovedparten af sit arbejde.

Stk. 4. For selvstændige erhvervsdrivende anses beskæftigelsen for udført i den kommune, hvor den selvstændige virksomhed eller virksomhedens repræsentant har hjemsted. Hvis virksomheden eller dennes repræsentant ikke har hjemsted i Danmark, har den selvstændige erhvervsdrivende opholdskommune i den kommune, hvor hovedparten af arbejdet udføres.

Stk. 5. Sager om barseldagpenge til personer, der under ophold i udlandet udfører arbejde i udlandet for en dansk virksomhed, behandles af den kommune i Danmark, hvor virksomheden har hjemsted.

Stk. 6. Hvis der ikke kan udpeges nogen handlekommune efter stk. 1-5, behandles sagen af den kommune, som personen ud fra en samlet vurdering af de geografiske og økonomiske forhold har stærkest tilknytning til.

Kapitel 10

Ikrafttrædelse

§ 30. Bekendtgørelsen træder i kraft den 23. august 2010, jf. dog stk. 3-6.

Stk. 2. Samtidig ophæves bekendtgørelse nr. 696 af 23. juni 2006 om ret til barseldagpenge.

Stk. 3. Indtil det tidspunkt, som beskæftigelsesministeren efter § 17, stk. 3, i lov om digital indberetningsløsning til brug for anmeldelse af sygefravær samt anmodning om refusion af sygedagpenge og dagpenge efter barselloven fastsætter om, at selvstændige erhvervsdrivende skal anmode om refusion via SDPI-løsningen, kan selvstændige erhvervsdrivendes anmodning om barseldagpenge indgives enten via SDPI-løsningen eller på en blanket, der anvises af kommunen.

Stk. 4. Indtil det tidspunkt, som beskæftigelsesministeren efter § 17, stk. 3, i lov om digital indberetningsløsning til brug for anmeldelse af sygefravær samt anmodning om refusion af sygedagpenge og dagpenge efter barselloven fastsætter om, at arbejdsgiverne skal anmode om refusion via SDPI-løsningen, kan arbejdsgivernes anmodning om refusion indgives enten via SDPI-løsningen eller på en blanket, der anvises af kommunen.

Stk. 5. Anmoder arbejdsgiveren om refusion på en blanket, skal både arbejdsgiveren og lønmodtageren underskrive blanketten, inden den sendes til kommunen.

Stk. 6. Der kan ses bort fra lønmodtagerens bekræftelse af arbejdsgiverens oplysninger, når ganske særlige grunde taler for det, og arbejdsgiveren på anden måde dokumenterer fravær eller krav på refusion.

Beskæftigelsesministeriet, den 19. august 2010

Inger Støjberg

/ Bent Nielsen

Bilag 4

Ligebehandlingsloven

Ligebehandlingsloven

LBK nr. 645 af 08/06/2011 (gældende)

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 m.v., jf. lovebekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006 med de ændringer, der følger af § 2 i lov nr. 182 af 8. marts 2011.

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 tilsyneladende 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. kapitel 3.

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, forflyttelser 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 foretrækkes 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 reglementer 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. Institut for Menneskerettigheder har til opgave at fremme, evaluere og overvåge samt støtte ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn, herunder ved at bistå ofre for forskelsbehandling med deres klager over forskelsbehandling under hen-
syntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling

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

Ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 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. lovbe-
kendtgørelse nr. 572 af 28. august 1986, og lov om barselorlov m.v., jf. lovbe-
kendtgørelse 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 ligebehandling 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 mænd⁵⁾ 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 sikringsordninger⁶ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 6

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 141 af 25. marts 2002⁷ 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.²⁾

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.

Lov nr. 182 af 8. marts 2011, som ændrer fodnoten til lovens titel og indsætter § 18, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 4

Loven træder i kraft den 15. marts 2011.

Beskæftigelsesministeriet, den 8. juni 2011

Inger Støjberg

/ Lise Fangel

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører 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), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, EU-Tidende 2010, nr. L 68, side 13.

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.

Bilag 5

Vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel

Vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel

VEJ nr. 9469 af 01/07/2006 (gældende)

Vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel

Kapitel 1

Indledning

Denne vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel retter sig mod kommuner, arbejdsgivere og faglige organisationer.

Vejledningen er knyttet til lov nr. 566 af 9. juni 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven), som samler reglerne om barseldagpenge og barselorlov i én lov. Vejledningen er en foreløbig vejledning, der erstatter Arbejdsdirektoratets vejledning nr. 40 af 8. maj 2003 om barselorlov og barseldagpenge. Der vil senere blive udsendt en mere udførlig vejledning, der bl.a. mere indgående beskriver reglerne om beskæftigelseskrav og beregning af barseldagpenge, som gælder for såvel sygedagpenge som barseldagpenge, og som for den tidligere lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel er beskrevet i Den Sociale Ankestyrelses vejledning nr. 185 af 18. september 1998.

Den nugældende barsellov er en sammenskrivning af tidligere regler. Vejledningen er derfor som udgangspunkt en omskrivning af den gældende vejledning, der er tilpasset den sammenskrevne lov. Dog er der i bekendtgørelse nr. 696 af 23. juni 2006 om ret til barseldagpenge (barselbekendtgørelsen) foretaget ændringer med hensyn til forældrenes deling af forældreorloven ved uenighed, jf. denne vejlednings afsnit 2.2.2.2., og forældrenes ret til forældreorlov, når kun den ene forælder er omfattet af den danske lovgivning om social sikring, jf. denne vejlednings afsnit 2.2.2.3.2. De nye regler har virkning for forældreorloven, når barnet er født efter den 3. juli 2006.

1.1. Lovgrundlaget

I vejledningen uddybes reglerne i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, der i det følgende benævnes som barselloven.

Herudover tager vejledningen udgangspunkt i barselbekendtgørelsen og den retspraksis, der har udviklet sig, herunder principielle afgørelser truffet af Ankestyrelsen. Ankestyrelsens afgørelser er offentliggjort ved de SM-meddelelser, som der henvises til i vejledningen.

Der er i teksten henvisning til anden lovgivning, når denne har betydning for administrationen af barselreglerne og ligeledes til EF-forordninger og -direktiver, der har betydning herfor.

1.2. Oversigt over barselreglerne

I barselloven er reglerne om ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption fastsat i lovens kapitel 4. Herefter er reglerne om ret til barseldagpenge under dette fravær fastsat i lovens kapitel 5.

Forældrenes generelle ret til fravær og barseldagpenge kan i tabelform beskrives således:

	Før fødsel	Efter fødsel			Samlet
Ugers ret til orlov	Moder	Moder	Fader	Fælles	
	4	14 + 32	2 + 32	-	84
	4	Ved forlængelse med 8 uger: 14 + 40	2 + 40	-	100
	4	Ved forlængelse med 14 uger: 14 + 46	2 + 46	-	112
Ugers ret til dagpenge	4	14	2	32	52
	4	Ved forlængelse med 8 uger: 14	2	40 x)	60
	4	Ved forlængelse med 14 uger: 14	2	46 x)	66

Anm. x): Ved forlængelse af orlovsperioden (32-ugers perioden) med 8 eller 14 uger til enten 40 eller 46 uger sker der en nedsættelse af barseldagpengene, således at det samlede beløb for de 40 eller 46 uger svarer til barseldagpengene for de 32 uger.

Moderens ret til orlov og barseldagpenge før fødslen er beskrevet i vejledningens afsnit 2.1.

Forældrenes ret til orlov og barseldagpenge i de første 14 uger efter fødslen er beskrevet i vejledningens afsnit 2.2.1.

Forældrenes ret til orlov og barseldagpenge under forældreorlov i 32 uger fra den 14. til den 46. uge efter fødslen er beskrevet i vejledningens afsnit 2.2.2.

I vejledningens afsnit 2.2.3. – 2.2.5. er beskrevet de muligheder, som forældrene har, for at forlænge eller udskyde orloven.

Adoptanters ret til orlov og barseldagpenge i forbindelse med en adoption er beskrevet i vejledningens kapitel 3.

Herudover indeholder vejledningen en generel beskrivelse af reglerne om beskæftigelseskrav, anmeldelse, beregning af barseldagpenge og andre forhold af betydning for retten til fravær og barseldagpenge i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption.

Kapitel 2

Ret til barselorlov og barseldagpenge

2.1. Perioder før fødslen

2.1.1. 4 uger før forventet fødsel - graviditetsorlov

Efter barsellovens § 6, stk. 1, har en kvindelig lønmodtager ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Lønmodtagere og selvstændige, der opfylder beskæftigelseskravet i barselloven – jf. vejledningens kapitel 5 – har under orlov i denne periode ret til barseldagpenge efter lovens § 20, stk. 1.

Som udgangspunkt for, hvordan 4-ugers perioden fastlægges, anvendes den praktiserende læges vurdering af det forventede tidspunkt for fødslen. Hvis senere undersøgelser peger på et andet forventet fødselstidspunkt, og det fremgår af kvindens vandrejournal, at en samlet faglig vurdering peger på et andet forventet fødselstidspunkt, fastlægges 4-ugers perioden efter dette.

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 4-ugers perioden begynder.

Hvis fødslen sker før det forventede fødselstidspunkt, forlænges retten til orlov med barseldagpenge efter fødslen ikke tilsvarende.

Sker fødslen efter det forventede tidspunkt, har kvinden ret til orlov med barseldagpenge indtil fødslen, og perioden med ret til barseldagpenge efter fødslen forkortes ikke.

For så vidt angår nedsatte ugentlige barseldagpenge under delvist fravær i 4-ugers perioden før fødslen henvises til kapitel 7.

2.1.2. Orlov og barseldagpenge før 4 uger før forventet fødsel

2.1.2.1. Graviditeten har et sygeligt forløb

I visse situationer kan orloven og udbetalingen af barseldagpenge begynde allerede før 4-ugers dagen før fødslen, jf. barsellovens § 6, stk. 2. Det er tilfældet, hvis det efter en lægelig vurdering skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fosteret, hvis hun fortsætter med at arbejde, se SM D-2-01.

Der kan f.eks. være tale om:

- truende abort,
- tvillinge- eller trillingegraviditeter etc., hvis risikoen for abort eller for tidlig fødsel er øget,
- svangerskabsforgiftning med forhøjet blodtryk, æggehvite i urinen og/eller vand i kroppen,
- særlige tilfælde med voldsomme og/eller hyppige opkastninger som påvirker almentilstanden (f.eks. med vægttab) og medfører uarbejdsdygtighed,
- vaginalblødning,
- for tidlig løsning af moderkagen,
- bækkenløsning, og
- alvorlige psykiske lidelser i forbindelse med graviditet, herunder tilfælde af graviditetsbelastningssyndromet, der giver så kraftige udslag, at de kan henføres under begrebet sygdom.

Kvinden har også ret til barseldagpenge ved fravær på grund af almindelige graviditetsgener, hvis de medfører, at hun er uarbejdsdygtig i sit erhverv. Se SM D-8-94.

Hvis kvinden er uarbejdsdygtig på grund af abort – såvel spontan som provokeret – er hun berettiget til orlov med barseldagpenge, som kommunen udbetaler, så længe uarbejdsdygtigheden varer.

Graviditet uden for livmoderen anses for sygdom og giver derfor ikke ret til barseldagpenge. I de tilfælde er en arbejdsgiver forpligtet til at udbetale dagpenge efter lov om sygedagpenge. Se SM D-20-97.

Hvis graviditeten hindrer, at en sygdom kan behandles, eller hvis graviditeten væsentligt forværrer en sygdom – f.eks. ryg-, hjerte-, lunge- eller nyrelidelse – der ellers ikke har forbindelse med graviditeten, har kvinden også ret til barseldagpenge. Der er som følge heraf ikke tale om en arbejdsgiverperiode, som der ville have været, hvis der var ret til sygedagpenge.

Hvis kvinden får en sygdom, som er uden forbindelse med graviditeten, kan hun få sygedagpenge efter lov om sygedagpenge. Ved fortsat sygefravær på 4-ugers dagen før forventet fødsel går kvinden over på barseldagpenge.

I følgende situationer har kvinden ikke ret til dagpenge:

- ved almindelige graviditetsgener (f.eks. kvalme, utilpashed, opkastninger, let blodmangel, lettere forhøjet blodtryk) i en graviditet med normalt forløb, og
- når lægen har udstedt en skåneerklæring, der ikke er begrundet i egentlige sygelige forhold eller særlige risici for fostret, jf. barsellovens § 29, stk. 3, og denne vejlednings afsnit 5.3.

2.1.2.2. Dokumentation, opfølgning og kontrol ved graviditet med sygeligt forløb

Når kommunen skal vurdere, om en kvinde har ret til barseldagpenge på grund af en graviditet med sygeligt forløb, skal kommunen lægge vægt på oplysninger om:

- graviditetens hidtidige forløb,
- kvindens helbredstilstand,
- eventuelle tidligere tilfælde af sygdom i forbindelse med graviditet,
- tidligere aborter,
- eventuel langvarig behandling for barnløshed forud for graviditeten,
- den behandling der er foreskrevet for at hindre abort eller for tidlig fødsel, f.eks. sengeleje eller indlæggelse, og
- arbejdets karakter sammenholdt med kvindens helbredstilstand.

Dokumentation skal foreligge i form af en erklæring fra kvindens egen læge eller i særlige tilfælde en erklæring fra en speciallæge (gynækolog, obstetriker).

Kommunen vil normalt rekvirere oplysningerne på en særlig lægeattest (LÆ 235), og kommunen kan evt. indhente supplerende lægelige oplysninger, f.eks. udskrifter af sygehusjournaler, jf. § 12 i retssikkerhedsloven.

Hvis kommunen udbetaler barseldagpenge før 4-ugers dagen før forventet fødsel som følge af, at graviditeten har et sygeligt forløb, skal kommunen efter barsellovens § 20, stk. 2, foreta-

ge visitation og opfølgning efter kapitel 6 i lov om sygedagpenge. Kommunen skal løbende kontrollere, om kvinden fortsat opfylder betingelserne for at få udbetalt barseldagpenge. Det gælder især, når der er tale om lidelser, der kun medfører uarbejdsdygtighed eller risici i bestemte perioder af graviditeten.

Hvis kvinden kan genoptage arbejdet delvist, kan kommunen yde nedsatte ugentlige barseldagpenge, jf. kapitel 7.

2.1.2.3. Arbejdets særlige karakter medfører risiko for fostret

En gravid kvinde, der opfylder beskæftigelseskravet – jf. vejledningens kapitel 5 – har også ret til orlov med barseldagpenge før 4-ugers dagen før forventet fødsel, når arbejdets særlige karakter medfører risiko for fostrets udvikling og/eller svangerskabets videre forløb, jf. barsellovens § 6, stk. 2, nr. 2. Se SM D-15-99 og SM D-2-01.

Bestemmelsen omfatter tilfælde, hvor risikoen principielt gælder enhver gravid kvinde, der er beskæftiget med det pågældende arbejde, så risikoen er uafhængig af den enkelte kvindes helbred.

Kommunen kan yde barseldagpenge, når der er en risiko for fostrets udvikling og/eller graviditetens videre forløb på grund af arbejdets karakter eller som følge af arbejdsstedets indretning, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer. Det er en forudsætning, at risikofaktorerne ikke umiddelbart kan fjernes ved arbejdshygiejniske foranstaltninger eller ved at flytte den gravide til anden passende beskæftigelse i samme virksomhed.

Risikofaktorerne i arbejdsmiljøet kan være af kemisk, fysisk eller biologisk art og skal vurderes både efter deres art og deres styrke.

Den gravide skal ikke sygemeldes, når der på arbejdspladsen er forhold, der indebærer en risiko for den gravide, men den praktiserende læge kan udstede en fraværsmedling. Risikovurderingen er lægelig og kan udføres med bistand fra en arbejdsmedicinsk klinik.

Hvis den lægelige vurdering er, at den gravide kan fortsætte med at arbejde, men i mindre omfang end normalt, vil der kunne udbetales nedsatte ugentlige barseldagpenge, jf. kapitel 7.

Ved bedømmelsen af, om en kvinde har ret til barseldagpenge, tager kommunen udgangspunkt i kvindens egen beskrivelse af de belastninger i arbejdet, der kan medføre risiko for fosterskade og for graviditetens videre forløb.

Kommunen kan indhente yderligere oplysninger fra arbejdspladsen/sikkerhedsrepræsentanten eller bedriftssundhedstjenesten, hvor en sådan findes. Kommunen kan desuden indhente oplysninger fra Arbejdsmedicinsk Klinik eller Arbejdstilsynet.

Kommunen udbetaler barseldagpenge for den periode, der går med at indhente oplysninger om arbejdsforholdene, herunder om muligheden for at give kvinden andet passende arbejde i virksomheden under graviditeten. Attest anvises af kommunen.

Efter funktionærloven vil lønmodtageren have krav på fuld løn i denne situation, men i øvrigt afhænger det af de konkrete omstændigheder og den enkelte overenskomst.

Kommunen skal standse udbetalingen af barseldagpenge, hvis det før 4-ugers dagen før forventet fødsel fastslås, at kvindens arbejde ikke (eventuelt ikke længere) indebærer nogen risiko for fosterskade og/eller for svangerskabets videre forløb.

Hvis den endelige vurdering af risikoen ikke foreligger ved 4-ugers dagen før forventet fødsel, får den ingen betydning for den konkrete sag om orlov med barseldagpenge. Arbejdet med at vurdere risikoen bør dog fortsætte for at skabe klarhed over situationen for arbejdsgivere og ansatte, der fremtidig har det samme arbejde.

For arbejdsledige gælder, at spørgsmålet om ret til barseldagpenge efter reglerne om risiko for fosterskade må ses i sammenhæng med reglerne i arbejdsmarkedslovgivningen.

Der er ikke hjemmel i arbejdsløshedsforsikringsloven til generelt at udelukke gravide medlemmer fra ret til arbejdsløshedsdagpenge i en bestemt periode før forventet fødsel, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne for at modtage arbejdsløshedsdagpenge.

Arbejdsløse kvinder vil kun rent undtagelsesvist have ret til barseldagpenge før 4-ugers dagen før forventet fødsel på grund af risiko for fosterskade, hvis graviditeten forløber normalt. Ret til barseldagpenge forudsætter nemlig, at ethvert arbejde, som kvinden kan henvises til, har den særlige karakter, der omtales i barsellovens § 6, stk. 2, nr. 2.

2.1.2.4. Offentligt fastsatte bestemmelser

Kvinden har en ret til orlov med barseldagpenge før 4-ugers dagen før forventet fødsel, hvis hun på grund af offentligt fastsatte bestemmelser er forhindret i at varetage sit arbejde, og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse, jf. barsellovens § 6, stk. 2, nr. 2.

Som eksempel på offentligt fastsatte bestemmelser kan nævnes Luftfartsdirektoratets bestemmelser om helbreds krav til flyvende personel. Bestemmelserne indebærer, at gravide kvinder i visse tilfælde ikke kan få den nødvendige helbredsmæssige godkendelse, medmindre der er grundlag for dispensation. Det betyder, at tjenesten i luften normalt ikke bør fortsætte ud over 16. graviditetsuge. Den helbredsmæssige godkendelse kan dog i særlige tilfælde forlænges til udgangen af 20. uge efter en individuel undersøgelse og vurdering. En arbejdsgiver er således berettiget til at nægte at lade en gravid udføre tjeneste i luften fra det tidspunkt, hvor den pågældende ikke længere kan godkendes sikkerhedsmæssigt. Hvis arbejdsgiveren ikke kan tilbyde den gravide anden passende beskæftigelse, har kvinden ret til orlov med barseldagpenge.

Et andet eksempel på offentligt fastsatte bestemmelser er Økonomi- og Erhvervsministeriets regler om, at kvindelige søfarende ikke må arbejde om bord på danske skibe efter udløbet af 6. graviditetsmåned. Se SM D-20-98.

2.1.3. Graviditetsundersøgelser samt undersøgelser og behandling for barnløshed

2.1.3.1. Forebyggende graviditetsundersøgelser

En lønmodtager, der er gravid, har efter barsellovens § 6, stk. 3, og § 18, ret til orlov med dagpenge ved fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, herunder fostervandsprøver. Det er dog en betingelse, at undersøgelserne ikke kan finde sted uden for den normale arbejdstid.

Beskæftigelseskravet i barsellovens § 27 gælder ikke for udbetaling af dagpenge ved fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, jf. lovens § 29, stk. 4.

En kvinde har ret til dagpenge fra arbejdsgiveren ved delvist fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, uanset at hendes fravær fra arbejdet udgør under 4 timer pr. uge, jf. vejledningens afsnit 7.2.1.

Det fremgår af barsellovens § 18, 1. pkt., at det er arbejdsgiveren, der afholder udgifterne til dagpenge ved fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser. Efter barsellovens § 41, har en arbejdsgiver ikke ret til refusion for et sådant fravær. Heller ikke selv om arbejdsgiveren har tegnet en forsikring efter lov om sygedagpenge.

Det fremgår af barsellovens § 18, 2. pkt., at bestemmelsen ikke skal anvendes, hvis arbejdsgivers pligt til at udbetale dagpenge eller anden passende ydelse følger af kollektiv overenskomst. Den kollektive overenskomst skal som minimum svare til bestemmelserne i direktiv

nr. 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

Det betyder, at bestemmelsen om arbejdsgiveres pligt til at udbetale dagpenge i de beskrevne situationer kan gennemføres ved kollektive overenskomster på arbejdsmarkedet. Hvis arbejdsgiver i en overenskomst er pålagt pligter, som mindst svarer til direktiv 92/85/EØF, anvendes lovens § 18, 1. pkt., altså ikke. Uoverensstemmelser mellem lønmodtager og arbejdsgiver om retten til dagpenge ved fravær i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser behandles i sådanne tilfælde i det fagretlige system og ikke af beskæftigelsesankenævnene (indtil 1. januar 2007 de sociale nævn).

Hvis bestemmelsen ikke er gennemført ved overenskomst, behandler beskæftigelsesankenævnet (indtil 1. januar 2007 det sociale nævn) tvister om dagpenge i tilfælde af fravær fra arbejdet ved forebyggende graviditetsundersøgelser.

2.1.3.2. Undersøgelser og behandling for barnløshed

Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser af mand og kvinde med henblik på behandling for barnløshed som følge af sygelige forhold er der ikke adgang til barseldagpenge fra kommunen. Men der er ret til sygedagpenge efter lov om sygedagpenge. Dette gælder også den behandling mod barnløshed, der består i transplantation af et foster ("reagensglasbarn"). Der er dog kun ret til dagpenge til den af parterne, hos hvem de sygelige forhold findes.

2.2. Perioder efter fødslen

Retten til barseldagpenge er knyttet til fødslen, dvs. at retten til orlov og barseldagpenge er den samme uanset antallet af børn ved fødslen.

2.2.1. De første 14 uger efter fødslen

2.2.1.1. Moderens orlov i de første 14 uger

En moder har efter barsellovens § 7, stk. 1, 1. pkt., **pligt til fravær fra arbejdet i de første 2 uger** efter fødslen. Herefter har hun **ret til yderligere 12 ugers fravær**, jf. lovens § 7, stk. 1, 2. pkt.

En moder, der opfylder beskæftigelseskravet efter lovens kapitel 6 enten som lønmodtager eller som selvstændig, har efter barsellovens § 20, stk. 1, ret til barseldagpenge i de første 14 uger efter fødslen. Perioden regnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor fødslen fandt sted.

Når bortses fra de første 2 uger efter fødslen har en moder mulighed for delvist at genoptage arbejdet og forlænge orloven med den tid, arbejdet er genoptaget, jf. afsnit 2.2.4.

Faderen kan indtræde i moderens fraværsret i 14-ugers perioden, hvis moderen dør eller på grund af sygdom ikke kan passe barnet, jf. barsellovens § 7, stk. 2. Faderen modtager efter barsellovens § 20, stk. 1, barseldagpenge under fraværet, hvis betingelserne herfor er opfyldte.

Moderens ret til barseldagpenge, hvis barnet er dødfødt, dør senere eller bortadopteret, beskrives i vejledningens afsnit 4.2.

2.2.1.2. Faderen – fædreorlov mv.

Faderen har efter barsellovens § 7, stk. 3, ret til fædreorlov i 2 uger efter fødslen. Fædreorloven kan holdes efter fødslen eller modtagelsen af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen.

I disse to uger har faderen efter barsellovens § 20, stk. 1, ret til barseldagpenge, hvis han opfylder beskæftigelseskravet efter lovens kapitel 6 enten som lønmodtager eller som selvstændig. Perioden regnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet blev født. Perioden kan dog regnes fra og med den dag, hvor barnet blev født, hvis faderen ønsker det.

Faderens fravær inden for 14-ugers perioden skal holdes i 2 sammenhængende uger, jf. dog afsnit 2.2.4.3. om forlængelse af perioden ved delvis genoptagelse af arbejdet.

Faderens ret til 2 ugers fædreorlov med barseldagpenge i 14-ugers perioden er en særskilt ret og dermed uafhængig af, om moderen har ret til barseldagpenge. Faderens ret til fædreorlov med barseldagpenge kan ikke overtages af andre, f.eks. moderen.

For at faderen har ret til orlov, skal faderskabet være anerkendt eller fastslået. Det kan i tvivlstilfælde dokumenteres ved fødsels- eller navne-/dåbsattest.

Faderens ret til orlov er ikke betinget af, at forældrene lever sammen. Men det forudsættes, at faderen opholder sig hos barnet i orlovsperioden.

Udover fædreorloven kan faderen i de første 14 uger efter fødslen forlods bruge af den efterfølgende periode (32-ugers perioden), jf. barsellovens § 9, stk. 1, 2. pkt. Denne ret beskrives under afsnit 2.2.2.1.

Faderens ret til orlov, hvis barnet er dødfødt eller dør senere, beskrives under vejledningens afsnit 4.2.

2.2.2. Efter de første 14 uger – forældreorlov

2.2.2.1. Generelt om forældreorlov

Efter udløbet af den 14. uge efter fødslen har hver af forældrene **ret til fravær** fra arbejdet i 32 uger, jf. barsellovens § 9, stk. 1, 1. pkt. Forældrene kan placere fraværet samtidigt eller i forlængelse af hinanden og skal senest 8 uger efter fødslen underrette deres respektive arbejdsgivere om, hvornår de ønsker at holde forældreorlov, herunder om den enkelte forælder ønsker at opdele orloven i flere perioder.

Forældrene har **ret til barseldagpenge** i tilsammen 32 af de 64 uger, hvor de har ret til fravær under forældreorlov. De 32 uger med barseldagpengeret skal som udgangspunkt afholdes umiddelbart efter 14-ugers perioden, således at de er afviklet inden 46 uger efter fødslen, jf. barsellovens § 21, stk. 1. Forældrene skal hver især opfylde beskæftigelseskravet for at kunne udnytte retten til barseldagpenge, men begge forældre behøver ikke at opfylde kravet for, at den ene kan udnytte retten til barseldagpenge.

De 32 ugers forældreorlov med barseldagpenge kan forældrene holde på skift, i forlængelse af hinanden eller samtidig. Forældrene kan frit fordele perioden med ret til barseldagpenge mellem sig. Om uenighed mellem forældrene om, hvorledes orloven med barseldagpenge skal fordeles, henvises til afsnit 2.2.2.2.

Faderen kan i de første 14 uger efter fødslen forlods bruge af retten til barseldagpenge under forældreorlov i 32-ugers perioden. Det fremgår af barsellovens § 9, 2. pkt. Udbetales der barseldagpenge til faderen under en sådan fremrykket orlov, fragår det i den samlede 32-ugers periode med ret til barseldagpenge, som forældrene har ret til efter barsellovens § 21, stk. 1.

Barselloven giver en række muligheder for at forlænge og udskyde orloven, som vil blive gennemgået i afsnit 2.2.3. – 2.2.5. Ved forlængelse og udskydelse af orlov opgøres fraværperioderne efter de regler, der er fastsat i barselbekendtgørelsens §§ 1 og 3.

2.2.2.2. Fordeling af forældreorlov med ret til barseldagpenge mellem forældrene

Forældrene bestemmer i princippet, hvordan retten til barseldagpenge under forældreorlov skal fordeles mellem dem. Det må som udgangspunkt antages, at denne fordeling er aftalt mellem forældrene, når kommunen modtager anmodning om udbetaling af barseldagpenge eller om refusion af barseldagpenge fra en af forældrene under forældreorlov. Kommunen skal således normalt blot kontrollere, at den samlede udbetaling af barseldagpenge under den forældreorlov, der er knyttet til en fødsel, ikke overstiger barseldagpenge for 32 uger.

Er der uenighed mellem forældrene om fordeling af orloven med ret til barseldagpenge, kan en forælder imidlertid over for kommunen efter barselbekendtgørelsens § 8 skriftligt forbeholde sig ret til barseldagpenge i hele forældreorloven eller halvdelen af denne. Er der indgivet en sådan skriftlig anmodning, må kommunen ikke udbetale barseldagpenge til den anden forælder i strid hermed.

Den ene af forældrene kan forbeholde sig ret til barseldagpenge under hele forældreorloven, hvis:

- 1) Denne forælder alene har forældremyndigheden over barnet, eller
- 2) Hvis barnet opholder sig mest hos denne forælder, når der er fælles forældremyndighed, og forældrene bor hver for sig.

Hvis forældrene har fælles forældremyndighed, og de bor sammen, eller barnet opholder sig lige meget hos begge forældre, kan hver af forældrene forbeholde sig ret til barseldagpenge under halvdelen af forældreorloven. Halvdelen af forældreorloven vil normalt være 16 uger, men kan dog være 20 eller 23 uger, hvis forældrene har benyttet sig af retten til at forlænge forældreorloven og udstrække barseldagpengeperioden, jf. vejledningen afsnit 2.2.3.

En forælder kan ikke opnå ret til de barseldagpenge under forældreorlov, som allerede er udbetalt til den anden forælder, jf. barselbekendtgørelsens § 8, stk. 3.

En forælder kan heller ikke forbeholde sig ret til en del af forældreorloven og derefter udskyde denne ret, jf. barselbekendtgørelsens § 8, stk. 4.

Bestemmelserne om, at forældre kan forbeholde sig ret til en del af forældreorloven, gælder kun, når der er tale om børn, der er født efter den 3. juli 2006, jf. barselbekendtgørelsens § 30, stk. 4.

2.2.2.3. Ret til barseldagpenge under forældreorlov, når kun den ene forælder har ret til barseldagpenge under orloven

2.2.2.3.1. Når kun den ene forælder opfylder beskæftigelseskravet

Hvis begge forældre er omfattet af den danske lovgivning om social sikring, og kun den ene af forældrene opfylder beskæftigelseskravet for ret til barseldagpenge, kan denne forælder få udbetalt barseldagpenge under forældreorlov i 32 uger.

Dette gælder uafhængigt af, om den anden forælder under forældreorlov har ret til en ydelse efter en anden lov, f.eks. efter lov om aktiv socialpolitik eller efter lov om Statens Uddannelsesstøtte.

Forældrene skal dog være opmærksomme på, at den enes udnyttelse af retten til barseldagpenge under 32 ugers forældreorlov kan få betydning for, hvad den anden forælder har ret til efter anden lovgivning. Det er således tilfældet, hvis den anden forælder modtager kontanthjælp efter aktivloven, jf. vejledningens kapitel 10.

2.2.2.3.2. Når kun den ene forælder er omfattet af den danske lovgivning

Hvis den ene forælder er omfattet af retten til barseldagpenge efter den danske lovgivning, mens den anden forælder er omfattet af et andet lands lovgivning om social sikring, er der fastsat særlige regler i barselbekendtgørelsens §§ 9 og 10. Disse regler har virkning, når barnet er født efter 3. juli 2006, jf. barselbekendtgørelsens § 30, stk. 4.

Hvis forældrene bor hver for sig, og den, der er omfattet af den danske lovgivning, har barnet boende, har denne ret til barseldagpenge under forældreorlov i 32 uger, jf. barselbekendtgørelsens § 9, stk. 1. Det vil f.eks. typisk være tilfældet, hvis moderen bor i Danmark med barnet, og faderen bor i udlandet.

Hvis forældrene bor hver for sig, og den, der er omfattet af dansk lovgivning, ikke har barnet boende hos sig, har denne ret til barseldagpenge under forældreorlov i 16 uger, jf. barselbekendtgørelsens § 9, stk. 2. Det vil f.eks. typisk være tilfældet, når faderen bor her i landet, og moderen bor i udlandet med barnet. Retten til barseldagpenge vil i disse tilfælde være betinget af, at orloven tilbringes sammen med barnet.

Hvis forældrene bor sammen og er omfattet af hver sit lands lovgivning om social sikring, vil den af forældrene, som er omfattet af dansk lovgivning, som udgangspunkt have ret til barseldagpenge under forældreorlov i 16 uger. Dette vil f.eks. typisk være tilfældet, hvis forældrene bor i en grænseregion og arbejder i hvert sit land. Den forælder, der er omfattet af den danske lovgivning, vil dog kunne opnå ret til barseldagpenge i op til 32 uger, hvis forældrene kan dokumentere, at den anden forælder ikke i samme periode efter det andet lands lovgivning får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse under forældreorlov, eller får udbetalt en sådan ydelse i en kortere periode end 16 uger, jf. barselbekendtgørelsens § 10.

2.2.3. Forlængelse af forældreorloven med fuldt fravær

Forældre har to muligheder for at forlænge orloven. De kan retsmæssigt forlænge orloven med fuldt fravær, eller de kan efter aftale med arbejdsgiveren forlænge orlovsperioden ved delvist at genoptage arbejdet.

Den retsmæssige forlængelse af orloven med fuldt fravær vil blive gennemgået i det følgende, mens den aftalebaserede forlængelse under delvis genoptagelse af arbejdet vil blive gennemgået i afsnit 2.2.4.

Efter barsellovens § 10 har hver af forældrene ret til at forlænge de 32 ugers forældreorlov med 8 uger. Beskæftigede lønmodtagere eller selvstændige kan i stedet vælge at forlænge forældreorloven med 14 uger.

Forlænget forældreorlov efter lovens § 10 skal holdes i umiddelbar forlængelse af de første 14 uger efter fødslen og må kun være afbrudt af perioder, hvor den anden forælder holder forældreorlov.

Ved at vælge den retsbaserede mulighed for at forlænge orloven, er der en række andre fleksibilitetsmuligheder, som forældrene giver afkald på, jf. afsnit 2.2.3.2.

Forlængelsen af orloven efter barsellovens § 10 skal for hver af forældrene være varslet over for arbejdsgiveren senest 8 uger efter fødslen, jf. lovens § 15, stk. 4. Kommunen skal ikke foretage nogen kontrol af, om varslingsfristerne er overholdt.

2.2.3.1. Udstrækning af barseldagpengere retten under forlænget forældreorlov med fuldt fravær

Efter barsellovens § 21, stk. 3, har forældre, der forlænger orloven efter barsellovens § 10, **tilsammen** ret til at udstrække 32-ugers perioden med ret til barseldagpenge med 8 eller 14 uger, men uden at det samlede barseldagpengebeløb ændres. En anmodning om at udstrække barseldagpengeperioden har virkning for begge forældre.

Forældrene kan på ethvert tidspunkt inden for perioden på 32 uger efter barsellovens § 21, stk. 3-4, meddele kommunen, at de vil udstrække barseldagpengeperioden med 8 eller 14 uger. Når forældrene udstrækker barseldagpengeperioden, nedsættes barseldagpengene med virkning fra det tidspunkt, hvor forældrene anmoder kommunen herom. Det samlede barseldagpengebeløb, der på dette tidspunkt endnu ikke er udbetalt under forældreorlov, fordeles på de resterende uger inkl. forlængelsen.

Kun beskæftigede lønmodtagere og selvstændige kan udstrække barseldagpengeperioden med 14 uger. Ledige kan kun udstrække barseldagpengeperioden med 8 uger.

Forældre kan vælge at dele forlængelsen af orloven med barseldagpengeret mellem sig, dvs. at de tilsammen udnytter retten til den forlængede barseldagpengeperiode på i alt enten 40 eller 46 uger. Delingen kan f.eks. ske således, at faderen tager 4 ugers forlænget orlov med barsel-

dagpenge og moderen 10 ugers forlænget orlov med barseldagpenge. Forældrene kan også vælge at dele forlængelsen ved, at faderen f.eks. tager 4 ugers forlænget orlov med barseldagpenge samtidig med, at moderen holder 4 af sine 10 ugers forlænget orlov med barseldagpenge.

Hvis den ene af forældrene er ledig, og den anden er i beskæftigelse, kan den ledige højst få udbetalt barseldagpenge under forlænget forældreorlov i 40 uger. Hvis forældrene har udstrakt barseldagpengeperioden til 46 uger, skal mindst 6 af barseldagpengeugerne altså være forbeholdt en beskæftiget forælder.

En person, der som beskæftiget har anmodet om forlængelse af orloven med 14 uger efter barsellovens § 10, 2. pkt., og som bliver ledig, vil uanset ledigheden fortsat have ret til forlænget fravær med 14 uger.

Hvis faderen benytter sig af sin ret til forlods at bruge af barseldagpengeretten i 32-ugers perioden i de første 14 uger efter fødslen, kan han også i denne periode anmode om at forlænge orloven. Forlængelsen skal fortsat varsles over for arbejdsgiveren senest 8 uger efter fødslen.

Eks. 1:

En mor beder om udstrækning af barseldagpengeperioden med 8 uger fra 1. dag i 32-ugers perioden. Barseldagpengene udgør så 32/40 af det beløb, som hun indtil da havde fået udbetalt pr. uge. (32 uger er det antal uger, der er tilbage på det tidspunkt, hvor der forlænges; 40 uger er summen af det antal uger, der er tilbage på forlængelsestidspunktet + det antal uger, der forlænges med.)

Eks. 2:

En mor beder om en udstrækning af barseldagpengeperioden med 14 uger på et tidspunkt, hvor hun har holdt orlov i 10 uger af 32-ugers perioden. Barseldagpengene udgør herefter 22/36 af det beløb, som hun indtil da havde fået udbetalt pr. uge. (22 uger er det antal uger, der er tilbage på forlængelsestidspunktet; 36 uger er summen af det antal uger, der er tilbage på forlængelsestidspunktet + det antal uger, der forlænges med.)

2.2.3.2. Virkninger af at forældrene udstrækker barseldagpengeretten under forlænget forældreorlov med fuldt fravær

Forældre, der i en periode modtager fuld eller delvis løn under barselorloven, skal være opmærksomme på, at arbejdsgiverne i nogle overenskomster har gjort udbetalingen af løn betinget af, at arbejdsgiveren får den maksimale barseldagpengerefusion. En forlængelse af or-

loven med nedsatte barseldagpenge til følge i en orlovsperiode, hvor der udbetales løn, kan således betyde, at forælderen ikke længere er berettiget til fuld løn/løn fra arbejdsgiveren. Forældrene kan i den situation vente med at anmode kommunen om udstrækning af barseldagpengeperioden, indtil lønperioden er udløbet.

Hvis forældre senere fortryder en beslutning om udstrækning af barseldagpengeperioden, f.eks. fordi moderen bliver gravid igen, kan de vælge at annullere udstrækningen, og få udbetalt fulde barseldagpenge for den resterende del af 32-ugers perioden. Se SM D-15-06.

Forældre, der har valgt at udstrække barseldagpengeperioden, men som inden udløbet af den forlængede periode genoptager arbejdet, kan ikke udskyde resten af orloven med ret til barseldagpenge, da forældrene efter lovens § 21, stk. 5, ikke vil kunne udnytte retten til barseldagpenge på et senere tidspunkt. Orlov og barseldagpengeret for den periode, hvor arbejdet har været genoptaget, falder bort.

Hvis forældre, der har valgt at udstrække barseldagpengeperioden, genoptager arbejdet delvist under forældreorloven, vil de få udbetalt nedsatte ugentlige dagpenge, jf. afsnit 7, men uden at kunne forlænge orloven med den tid, hvor arbejdet har været genoptaget.

Hvis forældrene fortryder forlængelsen af orloven, inden udbetaling af nedsatte barseldagpenge er effektueret, vil de dog fortsat have ret til barseldagpenge under udskudt forældreorlov eller under forlænget orlov ved delvis genoptagelse af arbejdet, såfremt de kan indgå en aftale med deres arbejdsgiver om en sådan afvikling af orloven.

I de perioder, hvor orloven er forlænget efter § 10, men hvor forlængelsen er sket umiddelbart før udløbet af 32-ugers perioden og derfor ikke udløser barseldagpenge i forlængelsesperioden, kan kommunen ikke udbetale tilskud til pasning af egne børn efter servicelovens § 26 a. Forælderen anses i denne sammenhæng for at modtage en offentlig forsørgelsesydelse.

2.2.4. Forlængelse af orlov i forbindelse med delvis genoptagelse af arbejdet

Forældre kan efter barsellovens § 12, stk. 2, genoptage arbejdet delvist i en periode med barselorlov og på den måde forlænge orlovsperioden med barseldagpenge med den tid, hvormed arbejdet er genoptaget. For en lønmodtager forlænges orloven med det ugentlige antal timer, som arbejdet har været genoptaget delvist med, jf. barselbekendtgørelsens § 5, stk. 1. For en selvstændig erhvervsdrivende forlænges orlovsperioden med halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, når arbejdet har været genoptaget i op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, jf. barselbekendtgørelsens § 5, stk. 2.

For en lønmodtager forudsætter forlængelse af orloven ved delvis genoptagelse af arbejdet, at der kan opnås en aftale med arbejdsgiveren herom.

Dette gælder både det forhold, at arbejdet genoptages på nedsat tid, og det forhold, at orlovsperioden forlænges. Hvis en lønmodtager alene kan opnå en aftale med arbejdsgiveren om at genoptage arbejdet på nedsat tid, men ikke om at orlovsperioden forlænges, vil lønmodtageren kunne udskyde den del af forældreorloven, der ikke bliver holdt, og have muligheden for at holde denne orlov med barseldagpenge, hvis der i et senere arbejdsforhold kan opnås en aftale herom med en ny arbejdsgiver, jf. afsnit 2.2.5.3 om afholdelse af aftalebaseret udskudt orlov.

Bliver lønmodtageren ledig, mens denne under orloven arbejder på nedsat tid, må den orlov, der er forlænget som følge af den delvise genoptagelse af arbejdet, holdes på fuld tid.

2.2.4.1. Hvad forstås ved delvis genoptagelse af arbejdet?

For en lønmodtager vil delvis genoptagelse af arbejdet sige, at lønmodtageren genoptager arbejdet med en kortere ugentlig arbejdstid end den ugentlige arbejdstid, lønmodtageren havde før barselorloven.

For en selvstændig erhvervsdrivende forstås ved delvis genoptagelse af arbejdet, at den selvstændige genoptager arbejdet i op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, jf. barseldagpengebekendtgørelsens § 3.

Arbejdstiden skal ses på ugebasis. Der kan således godt være tale om delvis genoptagelse af arbejdet, når forældre genoptager arbejdet i hele dage. Se SM D-29-05. Der skal blot inden for en uge være tale om mindre arbejdstid end før orloven.

Eks.1:

En lønmodtager, der normalt arbejder 37 timer om ugen, genoptager arbejdet i 20 timer pr. uge i 3 uger. Kommunen udbetaler barseldagpenge for 17 timer om ugen, og barseldagpengeperioden forlænges med i alt 60 timer for de 3 uger med genoptaget arbejde.

Eks. 2:

En selvstændig, der normalt arbejder 45 timer om ugen, genoptager arbejdet i 20 timer om ugen. Barseldagpengene nedsættes til det halve, og barseldagpengeperioden forlænges med en halv uge for hver uge, arbejdet er genoptaget delvist.

2.2.4.2. Situationer hvor orloven ikke kan forlænges ved delvis genoptagelse af arbejdet

Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende kan genoptage arbejdet delvist og dermed forlænge orloven med barseldagpengerebet. Derimod kan forældre, der er ledige, når orloven begynder, ikke påbegynde arbejde på mindre end fuld tid med den virkning, at orloven med barseldagpengerebet forlænges.

En forælder, der er delvis ledig inden orloven, kan forlænge orloven ved at tage arbejde i mindre omfang end før orloven. En moder, der før orloven havde 20 timers beskæftigelse og 17 timers supplerende arbejdsløshedsdagpenge, kan genoptage arbejdet med 12 timer ugentligt, få barseldagpenge for 25 timer ugentligt og få forlænget barseldagpengeperioden med de 12 timer.

Forældre kan ikke forlænge orlovperioden med barseldagpenge i forbindelse med delvis genoptagelse af arbejdet, hvis de har udnyttet deres ret til at forlænge orloven med fuldt fravær og udstrække barseldagpengeperioden, jf. barsellovens § 21, stk. 5. Det gælder både for den enkelte forælder og for forældrene tilsammen. I sådanne tilfælde vil der ske en nedsættelse af de ugentlige barseldagpenge, jf. vejledningens kapitel 7, uden at der sker en tilsvarende forlængelse af barseldagpengeperioden.

I følgende tilfælde er der tale om genoptagelse af arbejdet **uden mulighed for at forlænge orloven:**

Eks. 3:

En mor er fuldtidsforsikret ledig, da hun går på barselorlov. Hun starter under orloven på en beskæftigelse på 15 timer. Hun kan efter barselbekendtgørelsens § 2, stk. 4, få udbetalt barseldagpenge for 22 timer ugentligt. Hun kan imidlertid ikke forlænge orlov med de 15 timer, hun er i beskæftigelse, idet der ikke er tale om en delvis genoptagelse af arbejdet, når hun ikke havde en arbejdsgiver ved orlovens start, som hun kan aftale delvist at genoptage arbejdet hos.

Eks. 4:

En lønmodtager, der har fået udstrakt barseldagpengeperioden fra 32 uger til 46 uger og fået nedsat det ugentlige barseldagpengebeløb, genoptager arbejdet med 15 timer. Hvis den pågældende før den delvise genoptagelse af arbejdet, har fået beregnet barseldagpenge for 37 timer pr. uge, kan der udbetales nedsatte barseldagpenge for 22 timer. Men den pågældende

kan ikke få forlænget barseldagpengeperioden med den tid, hvormed arbejdet har været genoptaget, jf. barsellovens § 21, stk. 5.

2.2.4.3. Perioder hvor orloven kan forlænges ved delvis genoptagelse af arbejdet

Forældrene har adgang til at genoptage arbejdet delvist og få forlænget orloven i såvel 14-ugers perioden – med undtagelse af moderens 2 første uger efter fødslen – som i forældreorlovsperioden på 32 uger. Faderen kan således også forlænge sin fædreorlov på 2 uger ved delvis genoptagelse af arbejdet. Se SM D-29-05.

Orlov i de første 14 uger efter fødslen kan ikke udskydes, jf. vejledningens afsnit 2.2.5. Hvis en moder, der har en normal arbejdstid på 37 timer, i en uge under 14-ugers perioden arbejder 37 timer, ville senere udnyttelse af fraværsretten forudsætte en udskydelse, som der ikke er ret til under 14-ugers perioden, og retten til orlov for denne uge bortfalder derfor uden mulighed for senere udnyttelse. Men hun kan genoptage arbejdet delvist med ret til forlængelse. Hvis hun i en uge genoptager arbejdet med 35 timer og holder 2 timers orlov, er der tale om en forlængelse, og hun kan forlænge retten til orlov i 14-ugers perioden med 35 timer.

Afvikling af en periode med udskudt orlov, jf. afsnit 2.2.5., kan også forlænges ved en delvis genoptagelse af arbejdet, hvis der kan indgås en aftale med arbejdsgiveren herom.

2.2.5. Udskydelse af forældreorlov

Forældre, der fortsat har ret til orlov efter barsellovens § 9, men afbryder orloven og er fuldt beskæftiget i mindst en uge, kan udskyde den resterende orlov til senere afholdelse.

Forældre, der afbryder orloven, og er fuldt beskæftiget i mindre end en uge, har i stedet ret til forlængelse af orloven, jf. afsnit 2.2.4. For en beskæftiget lønmodtager er virkningerne af en aftalebaseret forlængelse af forældreorloven og en aftalebaseret udskydelse af forældreorloven de samme. I begge tilfælde beror afviklingen af den ”opsparede” fraværsret på, hvad der kan aftales med arbejdsgiveren herom. Kommunen skal alene kontrollere, at der ikke samlet udbetales barseldagpenge til forældrene i mere end de 32 uger, som de har ret til.

Muligheden for udskydelse af orlov er knyttet til forældreorlov efter barsellovens § 9, hvorefter der er ret til 32 ugers forældreorlov. Der er ikke ret til at udskyde orlov fra de første 14 uger efter barnets fødsel, se SM D-14-06. Hvis forældrene har valgt at forlænge 32-ugers perioden efter lovens § 10, kan de ikke samtidig udskyde orlov efter lovens §§ 11 eller 12.

En lønmodtager anses for at være i beskæftigelse med ret til at udskyde barselorlov, når den ophører med at få barseldagpenge og indtræder i et beskæftigelsesforhold, uanset om den

pågældende i dette beskæftigelsesforhold midlertidigt er fraværende fra arbejdet af andre grunde, f.eks. som følge af afvikling af ferie, sygdom eller ny graviditet.

For en lønmodtager kan en udskydelse af orloven være retsbaseret eller aftalebaseret.

For udbetaling af barseldagpenge under udskudt orlov, jf. afsnit 2.2.5.4., er det uden betydning, om der er tale om retsbaseret eller aftalebaseret orlov. Dette forhold har alene betydning for retsstillingen mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver. Ved en retsbaseret udskydelse af orlov skal en række formkrav være opfyldt med den virkning, at arbejdsgiveren ikke kan modsætte sig, at der holdes udskudt orlov, jf. afsnit 2.2.5.1. Ved en aftalebaseret udskydelse af orlov stilles der ikke tilsvarende formkrav. Til gengæld kan afholdelse af aftalebaseret udskudt orlov kun ske efter aftale med arbejdsgiveren, jf. afsnit 2.2.5.3.

2.2.5.1. Retsbaseret udskydelse

Den ene af forældrene kan som beskæftiget lønmodtager retsbaseret udskyde mellem 8 og 13 uger af 32-ugers perioden til senere afholdelse i en sammenhængende periode, inden barnet fylder 9 år, jf. barsellovens § 11. Kun den ene forælder kan benytte denne ret. Forældrene kan således ikke f.eks. hver udskyde 4 uger af orloven, medmindre dette kan aftales med de respektive arbejdsgivere.

En lønmodtager, der vil gøre brug af sit retskrav på at udskyde orlov, skal varsle dette over for arbejdsgiveren senest 8 uger efter fødslen. Lønmodtageren er ikke på dette tidspunkt forpligtet til at oplyse, hvornår den udskudte orlov vil blive holdt.

En retsbaseret udskudt orlov er bindende også for kommende arbejdsgivere.

En ledig, der kommer i beskæftigelse under forældreorloven på et tidspunkt, hvor der er mere end 8 uger tilbage af forældreorloven, kan i denne situation som beskæftiget udnytte muligheden for en retsbaseret udskydelse af orlov.

2.2.5.1.1. Afholdelse af retsbaseret udskudt orlov

Forældre skal holde den retsbaserede udskudte orlov i en sammenhængende periode på mellem 8 og 13 uger.

Afholdelse af retsbaseret udskudt orlov skal varsles over for arbejdsgiveren 16 uger forinden. Hvis dette varsel ikke er overholdt, kan orloven ikke uden arbejdsgiverens accept påbegyndes før 16 uger efter, at der er afgivet varsel.

En retsbaseret udskudt orlov kan efter aftale med arbejdsgiveren ændres til en aftalebaseret udskydelse. Herefter vil arbejdsgiveren og arbejdstageren kunne aftale, at afholdelsen af den resterende orlov deles over flere perioder, eller at orloven afvikles i forbindelse med en delvis genoptagelse af arbejdet.

2.2.5.2. Aftalebaseret udskydelse

En lønmodtager kan udskyde op til 32 uger af 32-ugers perioden til afholdelse inden barnet fylder 9 år, jf. barsellovens § 12, stk. 3. Begge forældre kan udnytte denne mulighed.

Ved aftalebaseret udskydelse af orlov stilles der ikke krav om, at den udskudte periode skal have en bestemt længde, eller at den udskudte orlov skal holdes i en sammenhængende periode.

Det er efter lovens § 12, stk. 3, også muligt efter aftale med sin arbejdsgiver at udskyde orlov, hvortil der ikke er knyttet barseldagpenget.

2.2.5.3. Afholdelse af aftalebaseret udskudt orlov

Afholdelse af orlov, der er udskudt efter lovens § 12, stk. 3, forudsætter, at den pågældende forælder er i beskæftigelse og kan opnå en aftale med sin arbejdsgiver om at holde orlov.

Forældre kan holde den udskudte orlov med ret til barseldagpenge drypvis. Dvs., at den udskudte orlov kan holdes i timer eller dage. En forælder, der holder udskudt orlov, kan i denne periode genoptage arbejdet på nedsat tid og dermed forlænge den udskudte orlovsperiode efter barsellovens § 12, stk. 1-2.

Den udskudte orlov, der er ret til, opgøres for en lønmodtager efter barselbekendtgørelsens § 1 på ugebasis.

Hvis en lønmodtager har udskudt 3 ugers orlov og på afviklingstidspunktet er beskæftiget 25 timer ugentligt, har denne ret til 25 timers orlov i 3 uger med barseldagpenge. Dette gælder også, selv om den pågældende var beskæftiget i 37 timer ugentligt i den periode, hvor orloven blev udskudt.

Omvendt vil en lønmodtager, der på afviklingstidspunktet er beskæftiget i 37 timer ugentligt, have ret til 37 timers orlov i 3 uger, selv om den pågældende har udskudt 3 ugers orlov i en periode, hvor denne kun var beskæftiget i 25 timer ugentligt. Dette forudsætter dog, at de 25 timer var det maksimale ugentlige timetal, som den pågældende havde ret til barseldagpenge for på udskydelsestidspunktet. Hvis den pågældende havde ret til barseldagpenge i 37 timer

på udskydelsestidspunktet, og genoptog arbejdet delvist i 3 uger med 25 timer ugentligt, vil der kun være ret til barseldagpenge for 25/37 af de maksimale ugentlige barseldagpenge i 3 uger på det tidspunkt, hvor den udskudte orlov afholdes.

2.2.5.4. Ret til barseldagpenge under udskudt orlov

Forældre har ret til barseldagpenge under udskudt forældreorlov, hvis barnet ikke er fyldt 9 år, og de ikke tilsammen har opbrugt deres 32 ugers ret til barseldagpenge under forældreorlov efter barsellovens § 21, stk. 1.

Retten til barseldagpenge under udskudt orlov er betinget af, at arbejdet har været genoptaget eller påbegyndt i en periode, hvor der var ret til barseldagpenge under orlov, jf. barsellovens § 23, stk. 3. Der er således ikke mulighed for at holde udskudt orlov for personer, der ikke var barseldagpengeberettiget ved fødslen, f.eks. fordi de var under uddannelse eller opholdt sig i udlandet. Det er heller ikke muligt for ledige at udskyde ret til orlov, hvortil der er knyttet en ret til barseldagpenge.

Retten til barseldagpenge i forbindelse med udskudt orlov er betinget af, at lønmodtageren eller den selvstændige erhvervsdrivende opfylder beskæftigelseskravet og er i beskæftigelse på det tidspunkt, hvor den udskudte orlov skal holdes. Udskudt orlov kan dog afholdes i umiddelbar forlængelse af et afsluttet beskæftigelsesforhold.

Kommunen beregner barseldagpengene på grundlag af det ugentlige timetal og den aktuelle timeløn på det tidspunkt, hvor orloven holdes.

Hvis en lønmodtager ikke kan opnå en aftale med sin aktuelle arbejdsgiver om at holde en aftalebaseret barselorlov, som der er barseldagpengeret til, vil barseldagpengeretten være hvilende og kunne udnyttes, hvis der i et nyt ansættelsesforhold kan opnås aftale med arbejdsgiveren herom. Retten til at holde udskudt barselorlov bortfalder dog, når barnet fylder 9 år, jf. barsellovens § 12, stk. 4.

Kapitel 3

Orlov og barseldagpenge ved adoption

3.1. Kommende adoptanters ret til orlov og barseldagpenge før modtagelse af barnet

Reglerne om kommende adoptanters ret til fravær før modtagelsen af barnet er fastsat i barselloven § 8, stk. 1-4.

3.1.1. Børn der adopteres fra udlandet

Såfremt der er tale om børn, som adopteres fra udlandet, er der ret til fravær med barseldagpenge i op til 4 uger før modtagelsen af barnet, når de kommende adoptanter opholder sig i udlandet for at modtage barnet. Såfremt opholdet i udlandet varer mere end 4 uger af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter, kan barseldagpengeperioden forlænges med op til 4 uger.

Begge forældre har ret til fravær med barseldagpenge, hvis de begge opholder sig i udlandet for at modtage barnet. Der er imidlertid ikke tale om en ubetinget ret til 4 ugers fravær, som f.eks. en moder har før fødslen. Der er alene ret til orlov fra det tidspunkt, hvor den adoptionsformidlende organisation har givet meddelelse om, at udrejse skal foretages med henblik på at hente barnet.

Det er en betingelse for ret til fravær før modtagelsen af barnet, at der er tale om en adoption, formidlet af en godkendt organisation. I tilfælde, hvor der er tale om en privat fremmedadoption fra et land, som de godkendte organisationer ikke har aftale med, skal adoptionen være gennemført efter tilladelse fra Familiestyrelsen.

Barseldagpenge kan 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 bliver i udlandet efter denne dag, medregnes de barseldagpenge, der herefter ydes, til de perioder, hvori der kan ydes barseldagpenge efter modtagelse af barnet, jf. afsnit 3.2.

Den adoptionsformidlende organisation vil kunne oplyse, hvornår de kommende adoptanter har kunnet rejse til udlandet for at hente barnet, og hvornår de formelle betingelser, der vedrører adoptionen, 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 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.

Såfremt barnet eksporteres til Danmark og modtages af de kommende adoptanter i deres hjem, er der ikke ret til barseldagpenge før modtagelse af barnet.

3.1.2. Børn der adopteres i Danmark

Såfremt et barn adopteres i Danmark, og de kommende adoptanter i en udslusningsperiode forud for adoptionen opholder sig sammen med barnet på det sted, hvor barnet har været før adoptionen, er der ret til fravær med barseldagpenge i op til 1 uge. Den dag, hvor barnet bringes til adoptanternes hjem, regnes med til perioden før modtagelsen. Begge forældre har ret til fravær med barseldagpenge, hvis begge forældre opholder sig sammen med barnet i udslusningsperioden.

Forud for adoptionen er det de kommunale myndigheder, der har ansvaret for barnet, og som vil kunne dokumentere, at de kommende adoptanter har opholdt sig sammen med barnet. I særlige tilfælde kan de kommunale myndigheder vurdere, at der er behov for en længere udslusningsperiode end 1 uge. I disse tilfælde vil perioden, hvori der kan ydes barseldagpenge før modtagelsen af barnet, kunne forlænges med op til 1 uge.

Der kan ikke ydes barseldagpenge før adoptionen i tilfælde, hvor barnet før adoptionen opholder sig i den kommende adoptants hjem, f.eks. ved stedbørnsadoption.

3.2. Adoptivforældres ret til orlov og barseldagpenge efter modtagelsen af barnet

3.2.1. Personkredsen

Adoptivforældre har efter barnets modtagelse ret til fravær og barseldagpenge i samme periode som biologiske forældre, såfremt de adoptionsundersøgende myndigheder stiller krav om, at en af adoptivforældrene skal være hjemme i en periode efter modtagelsen af barnet, jf. barsellovens § 8, stk. 5. Dette krav vil de adoptionsundersøgende myndigheder stille, hvis ikke der er tale om en stedbarnsadoption, en adoption af et større barn, som forældrene kender i forvejen, eller lignende.

Når en kvinde i et lesbisk forhold får et barn, og den anden kvinde i forholdet adopterer barnet, skal kommunen behandle moderens forhold efter barsellovens § 7 og den adopterende kvindes forhold efter lovens § 8. Det samme vil være tilfældet i en situation, hvor barnet er født af en ”ruge-moder”, og hvor barnet herefter adopteres af en kvinde, hvis mand er biologisk fader til barnet.

For så vidt angår den biologiske moders forhold henvises til afsnit 4.2. om bortadoption.

De par, der har barnet hos sig, skal i begge situationer dele barseldagpengeretten i 32-ugers perioden mellem sig. Retten til barseldagpenge er også i disse situationer betinget af, at de

adoptionsundersøgende myndigheder stiller krav om, at adoptanten skal være i hjemmet i en periode.

Det er en betingelse for, at en adoptant kan opnå ret til barseldagpenge, at adoptionen er godkendt inden for den periode, hvor den pågældende ret er gældende. Der kan således ikke opnås ret til de barseldagpenge, der er knyttet til de første 14 uger efter barnets fødsel, hvis adoptionen først godkendes efter, at der er gået mere end 14 uger efter fødslen.

Hvis barnet anbringes i pleje hos de adoptionssøgende efter servicelovens bestemmelser, kan kommunen først udbetale barseldagpenge, når de adoptionsundersøgende myndigheder har truffet bestemmelse om, at en af adoptanterne skal være i hjemmet. Udbetalingen sker med tilbagevirkende kraft fra det tidspunkt, hvor barnet faktisk blev modtaget. Det er ikke en betingelse, at der foreligger adoptionsbevilling. Se SM D-13-98.

3.2.2. Retten til barselorlov og barseldagpenge for adoptivforældre

Ligesom biologiske forældre har adoptivforældre sammenlagt ret til barselorlov i 80 uger og ret til barseldagpenge i 48 uger efter modtagelsen af barnet, jf. barsellovens § 8, stk. 5-7, og §§ 20-21.

Det fremgår således af barsellovens § 8, stk. 6, at der i de første 14 uger er ret til orlov for én af ægtefællerne ad gangen, bortset fra i to sammenhængende uger. Den anden ægtefælle har dog ret til forlods forbrug af 32-ugers perioden i 14-ugers perioden på samme måde som den biologiske far.

Adoptivforældre har samme muligheder for fleksibilitet som biologiske forældre, jf. afsnit 2.2.3.-2.2.5.

Adoptivforældre har endvidere som biologiske forældre ret til fravær i forbindelse med barnets indlæggelse på hospital, jf. afsnit 4.1.

Hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har en af forældrene ret til orlov i 14 uger efter barnets død, jf. lovens § 13, stk. 2.

Kapitel 4

Orlov og barseldagpenge i forbindelse med sygdom mv.

4.1. Ved barnets indlæggelse på hospital

4.1.1. Barnets indlæggelse

Hvis barnet indlægges på hospital inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af adoptivbarnet, kan forældrene få perioden med fravær ret til barseldagpenge forlænget eller udsat, jf. barsellovens § 14 og § 20.

Barnets indlæggelse på hospital kan tænkes at ske i forlængelse af fødslen på grund af f.eks. for tidlig fødsel eller for lav fødselsvægt eller på et senere tidspunkt. Det er en forudsætning for at forlænge eller udsætte orlovsperioden med ret til barseldagpenge, at indlæggelsen er dokumenteret ved journaludskrift fra hospitalet eller ved lægeerklæring. Ambulant behandling af barnet i hjemmet kan ikke betragtes som en hospitalsindlæggelse. Se SM D-29-91.

En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er indlagt på hospital inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om indlæggelsen. Forældrene skal desuden uden ugrundet ophold underrette deres arbejdsgivere om, hvornår barnet er modtaget i hjemmet efter indlæggelsen, jf. barsellovens § 15, stk. 6.

4.1.2. Arbejdet genoptages ikke

Hvis forælderen ikke genoptager arbejdet under indlæggelsen af barnet, forlænges den periode, hvor forælderen har ret til fravær med barseldagpenge, med højst 3 måneder, jf. barsellovens § 14, stk. 2.

Det er en betingelse, at indlæggelsen på hospital finder sted inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

Både moderen og faderen har ret til at forlænge barseldagpengeperioden i 46-ugers perioden efter fødslen eller modtagelsen af barnet, herunder også i tilfælde hvor der er foretaget en forlængelse af orlovsperioden med udstrækning af barseldagpengeretten efter lovens § 21, stk. 3. I sidstnævnte tilfælde udbetaler kommunen nedsatte barseldagpenge i den forlængede periode.

Retten til at forlænge fraværperioden efter barsellovens § 14, stk. 2, gælder ikke for faderens ret til fravær i 2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen, jf. lovens § 7, stk. 3.

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

Forlængelsen af orloven med ret til barseldagpenge betyder, at 46-ugers perioden først begynder at løbe (eller genoptages) fra og med kalenderdagen efter den dag, hvor barnet udskrives. Ved flerbarnsfødsler, hvor flere af børnene er indlagt, regnes udskrivningstidspunktet fra det tidspunkt, hvor det sidste barn bliver udskrevet.

I en situation, hvor orloven er blevet forlænget efter barsellovens § 10, og hvor barnets indlæggelse finder sted i den forlængede periode – f.eks. når barnet er 49 uger gammelt – er der ikke ret til at forlænge orloven som følge af barnets indlæggelse. Det skyldes, at kravet om, at indlæggelsen skal ske inden for de første 46 uger efter fødslen, ikke er opfyldt.

4.1.3. Arbejdet genoptages

Hvis arbejdet genoptages under barnets indlæggelse, falder retten til at forlænge fraværet i 3 måneder bort. Der vil i stedet være ret til at udsætte orlov med barseldagpengeret.

Fraværsretten kan således efter barsellovens § 14, stk. 3, udsættes, hvis arbejdet fortsættes eller genoptages, mens barnet er indlagt på hospital. Det gælder også for faderens ret til orlov med barseldagpenge i 2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen, jf. barsellovens § 7, stk. 3.

Forældrene har ret til barseldagpenge i resten af perioden, når de udnytter deres ret til fravær fra arbejdet, når barnet udskrives fra hospitalet. Det kræves dog, at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet. Ved flerbarnsfødsler, hvor flere af børnene er indlagt, regnes udskrivningstidspunktet fra det tidspunkt, hvor det sidste barn bliver udskrevet.

4.2. Ved barnets død eller bortadoption

Reglerne i barsellovens § 13 fastsætter biologiske forældres og adoptivforældres ret til fravær, hvis barnet er dødfødt, eller hvis barnet dør eller bortadopteret kort tid efter fødslen. Retten til barseldagpenge under dette fravær følger af lovens § 20.

Hvis barnet er dødfødt, eller hvis barnet dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til fravær med barseldagpenge i 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

Efter lov om ligsyn, obduktion og transplantation m.v. anses et barn, der fødes efter udgangen af den 22. svangerskabsuge uden at vise livstegn, for at være et dødfødt barn. Et foster, der fødes inden udgangen af 22. svangerskabsuge uden at vise livstegn, vil ikke blive anset som et dødfødt barn, men som en spontan abort.

Børn, som efter fødslen viser livstegn, vil blive anset som levendefødte uanset tidspunktet for fødslen.

Der er ikke ret til fravær med barseldagpenge, hvis barnet dør eller bortadopteret efter den 32. uge efter fødslen, men forældrene vil kunne modtage sygedagpenge, i det omfang de må anses for at være uarbejdsdygtige, herunder af psykiske årsager.

Reglerne om at forlænge og udskyde orlov kan ikke anvendes på moderens fraværret i perioden på de 14 uger, efter at barnet døde eller blev bortadopteret.

Hvis moderen lider af en graviditetsbetinget sygdom – herunder også i de tilfælde hvor denne sygdom ligger efter barnets død – kan fraværret forlænges, indtil moderen er helbredt for denne sygdom. Fraværperioden med ret til barseldagpenge kan dog højst forlænges indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. Herefter gælder reglerne om sygedagpenge efter sygedagpengeloven.

Hvis barnet er dødfødt eller dør inden for de første 14 uger efter fødslen, bevarer faderen sin ret til 2 ugers fædreorlov med barseldagpenge.

Hvis et adoptivbarn dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har den ene af de adoptionssøgende ægtefæller ret til fravær med barseldagpenge i 14 uger efter barnets død.

4.3. Ved en forælders sygdom under orloven

4.3.1. Sygdom under fuld orlov

Hvis moderen eller faderen bliver syg i orlovsperioden, bevirker det ikke i sig selv, at en allerede fastlagt eller påbegyndt orlov med barseldagpenge udskydes eller suspenderes. Udgangspunktet er derfor, at kommunen fortsat udbetaler barseldagpenge uanset sygdom under orloven.

Der er imidlertid ikke noget til hinder for, at en sygemeldt, der har orlov fra et ansættelsesforhold, efter aftale med arbejdsgiveren kan genindtræde i ansættelsesforholdet og herved få udskudt barselorlov. Se SM D-25-03.

I ganske særlige tilfælde kan faderen ved moderens sygdom indtræde i dennes fraværsret med ret til barseldagpenge i de første 14 uger efter fødslen. Der henvises til afsnit 2.2.1. herom.

4.3.2. Sygdom i en periode hvor arbejdet er genoptaget delvist

Når en forælder bliver syg i en periode, hvor arbejdet er genoptaget delvist, fortsætter kommunen udbetalingen af barseldagpenge for de timer, hvor forælderen efter aftalen med arbejdsgiveren holder orlov, mens forælderen får udbetalt sygedagpenge for de timer, som arbejdet er genoptaget med.

4.4. Ved ny graviditet

Hvis en kvinde bliver gravid og i forbindelse hermed opnår ret til orlov med barseldagpenge, før der er udbetalt barseldagpenge for den fulde periode, hun havde ret til fra et tidligere barn, skal orlov holdes og barseldagpenge udbetales efter reglerne herom i forhold til den nye graviditet.

Den resterende ret til barseldagpenge i forhold til den forrige fødsel bortfalder, med mindre den kan udskydes efter reglerne herom.

En selvstændig erhvervsdrivende og en lønmodtager, der er i et beskæftigelsesforhold, vil kunne udskyde den barseldagpengeret fra forrige fødsel, som endnu ikke er udnyttet. For en beskæftiget lønmodtager vil muligheden for senere at afholde den udskudte orlov være afhængig af, at der kan opnås en aftale med en arbejdsgiver herom.

En lønmodtager og en selvstændig, der har forlænget forældreorloven og udstrukket barseldagpengeretten, jf. vejledningens afsnit 2.2.3.1., kan ved ny graviditet vælge at annullere forlængelsen og herefter få udbetalt fulde barseldagpenge i den periode, der er tilbage af barseldagpengeretten fra den forrige fødsel, inden udbetalingen af barseldagpenge i forhold til den nye graviditet påbegyndes.

Hvis en lønmodtager har genoptaget arbejdet på nedsat tid, og arbejdsgiveren kun udbetaler løn under den nye graviditet for det antal timer, arbejdet har været genoptaget med, kan lønmodtageren få udbetalt supplerende barseldagpenge i forhold til den nye graviditet fra kommunen. Den barseldagpengeret, der i forhold til den forrige fødsel ikke er blevet udnyttet, kan udskydes og afvikles senere, hvis der kan opnås en aftale herom med en arbejdsgiver.

4.5. Ret til dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn

Forældre med alvorligt syge børn under 18 år har efter barsellovens § 26 ret til dagpenge fra kommunen, hvis de i forbindelse med barnets sygdom helt eller delvis opgiver lønarbejde eller personligt arbejde i selvstændig virksomhed.

Retten til dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn forudsætter, at beskæftigelseskravet, jf. barsellovens kapitel 6, er opfyldt, men er herudover uafhængig af retten til barseldagpenge i øvrigt og fragår således ikke i de perioder, hvor der er ret til barseldagpenge. Dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn medregnes heller ikke under varighedsbegrænsningen for sygedagpenge.

Det er efter lovens § 26, stk. 2, 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.

4.5.1. Enlige forsørgere

For enlige forsørgere gælder der lempeligere regler. Enlige forsørgere med ret til ordinært børnetilskud efter børnetilskudslovens § 2, nr. 1 eller 2, har efter lovens § 26, stk. 3, ret til dagpenge, hvis barnet er indlagt på hospital, selv om opholdet varer mindre end 12 dage.

4.5.2. Ansøgning og dokumentation

Ansøgningen om dagpenge til pasning af alvorligt syge børn skal indgives senest en uge efter, at barnet er rask, jf. lovens § 31. Når dagpengene ønskes bevilget til enlige forsørgere efter bestemmelsen i § 26, stk. 3, skal ansøgning indgives senest 1 uge efter, at barnet er udskrevet fra hospitalet.

Ansøgeren skal give kommunen de oplysninger, som er nødvendige for at afgøre, om betingelserne for at udbetale dagpenge er opfyldt, herunder lægeerklæringer. Ifølge barselbekendtgørelsens § 15 anses betingelserne i lovens § 26, stk. 1-3, for opfyldt, når det attesteres af en læge.

Hvis der udbetales dagpenge på grundlag af et skøn over sygdommens varighed, og det senere viser sig, at barnet bliver rask, inden der er forløbet 12 dage, skal godtgørelsen ikke tilbagebetales. Hvis der f.eks. foreligger en lægeerklæring om et forventet sygdomsforløb på 15 dage,

kan der ydes dagpenge fra 1. sygedag, hvis de øvrige betingelser for at modtage dagpenge er opfyldt.

Hvis et forventet kortere sygdomsforløb senere viser sig at blive langt nok til at give ret til dagpenge, kan der udbetales dagpenge tilbage til sygeperiodens start, hvis en af forældrene havde nedsat sin arbejdstid.

4.5.3. Beregning

Dagpengene svarer til de barseldagpenge, som modtageren efter barselloven er berettiget til. Der kan godt ydes dagpenge til begge forældre samtidig, men der kan ifølge barselbekendtgørelsens § 16, stk. 1, højst ydes et samlet beløb til forældrene svarende til det højeste dagpengebeløb efter lovens § 35, stk. 1.

Kommunen kan i særlige tilfælde beslutte, at der til barnets forældre kan ydes et højere ugentligt dagpengebeløb end fastsat i lovens § 35, stk. 1. I disse tilfælde kan der til hver af forældrene ydes op til det højeste dagpengebeløb efter lovens § 35, stk. 1, jf. barselbekendtgørelsens § 16, stk. 3.

4.5.4. Fordeling mellem forældrene

Hvis forældrene ikke kan blive enige om, hvorledes dagpengene skal fordeles mellem dem, udbetales dagpengene efter de retningslinier, der gælder ved fordeling af retten til barseldagpenge under forældreorlov, jf. vejledningens afsnit 2.2.2.2. Hvis det efter disse retningslinier bestemmes, at dagpenge skal udbetales til den ene forælder, har den anden af forældrene dog ret til en eventuel difference op til det højeste dagpengebeløb.

Retten til dagpenge ophører fra det tidspunkt, hvor barnet er rask.

Retten til dagpenge ophører endvidere efter lovens § 26, stk. 5, når der er ydet dagpenge i 52 uger inden for de forudgående 18 kalendermåneder.

4.5.5. Forholdet til andre regler

Børn, der er omfattet af lovens § 26, kan samtidig være eller blive omfattet af personkredsen, der efter lov om social service kan modtage godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af et handicappet barn i hjemmet. Der kan dog kun udbetales ydelser efter den ene af bestemmelserne. Forældrene må derfor i disse tilfælde vælge regelsæt. Kommunen må rådgive herom.

Hvis sygdommen har varet så længe, at dagpengeretten er ophørt efter lovens § 26, stk. 5, må det overvejes, om der er grundlag for at yde hjælp efter servicelovens bestemmelser om godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste.

Kapitel 5

Barsellovens beskæftigelseskrav

En forælders ret til barseldagpenge i fraværperioderne i forbindelse med graviditet, barsel og adoption er betinget af, at forælderen opfylder beskæftigelseskravet efter lovens kapitel 6. Beskæftigelseskravet skal dog ikke være opfyldt, for at moderen kan modtage dagpenge fra arbejdsgiveren under fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, jf. lovens § 29, stk. 4.

5.1. Beskæftigelseskravet for lønmodtagere

Lønmodtagere har efter barsellovens § 27 ret til barseldagpenge fra kommunen, hvis:

- 1) de har været tilknyttet arbejdsmarkedet i de sidste 13 uger før fraværperiodens begyndelse og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer,
- 2) de ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis der ikke havde været ret til barseldagpenge efter barselloven,
- 3) de inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed, eller
- 4) de er elever i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til lov.

5.2. Beskæftigelseskravet for selvstændige erhvervsdrivende

Selvstændige erhvervsdrivende har efter barsellovens § 28 ret til barseldagpenge fra kommunen, hvis den selvstændige inden for de sidste 12 måneder har have udøvet selvstændig erhvervsvirksomhed i væsentligt omfang i mindst 6 måneder, heraf den seneste måned før fraværperioden. At udøve erhvervsvirksomhed i væsentligt omfang vil sige, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid svarer til mindst halvdelen af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid. Dvs., at den selvstændige har arbejdet mindst 18½ time ugentligt i virksomheden.

5.3. Opgørelse af beskæftigelseskravet i særlige situationer

Når kommunen skal opgøre beskæftigelseskravet, kan kommunen efter barsellovens § 29, stk. 3, medregne perioder, hvor kvinden har måttet ophøre med at arbejde før 4-ugers dagen for forventet fødsel på grund af arbejdsforholdets særlige karakter. Som eksempel kan nævnes

arbejde som fotomodel og mannequin. Her vil arbejdsforholdets udadvendte karakter ofte allerede tidligt i graviditeten gøre det umuligt at fortsætte arbejdet.

Ved opgørelsen af beskæftigelseskravet skal kommunen endvidere medregne perioder, hvor det efter en lægelig bedømmelse har været nødvendigt at skåne kvinden for arbejde i resten af graviditeten. Se SM D-3-06.

Ved opgørelsen af beskæftigelseskravet medregnes perioder, hvor der er modtaget sygedagpenge, arbejdsløshedsdagpenge, ferie med løn eller feriegodtgørelse og perioder med arbejdskonflikt, jf. lovens § 27, stk. 2.

Perioder, hvor forælderen har modtaget tilskud efter serviceloven til pasning af egne børn, indgår ikke i opgørelsen af beskæftigelseskravet.

5.4. Tidspunktet hvor beskæftigelseskravet skal være opfyldt

Forælderen skal efter barsellovens § 29, stk. 1, som hovedregel opfylde beskæftigelseskravet på det tidspunkt, hvor fraværet starter.

En forælder har dog også ret til barseldagpenge, når forælderen efter fraværets begyndelse opfylder kravet i lovens § 27, stk. 1, nr. 2, om at være dagpengeberettiget medlem af en a-kasse.

Denne bestemmelse har betydning for de forældre, der føder eller adopterer før afslutningen af deres uddannelse, men som inden for den almindelige orlovsperiode på 46 uger efter fødslen eller adoptionen opfylder beskæftigelseskravet om at være dagpengeberettiget medlem af en a-kasse. Bestemmelsen kan også have betydning for andre personer, hvis de efter fødslen eller adoptionen – men inden udløbet af orlovsperioden på 46 uger – opfylder beskæftigelseskravet i barsellovens § 27, stk. 1, nr. 2. Der kan f.eks. være tale om personer, der vender hjem fra udlandet, og som kan dokumentere, at de ville være indtrådt i retten til arbejdsløshedsdagpenge, hvis de ikke havde ret til fravær efter barsellovens kapitel 4.

Ved udskudt orlov skal beskæftigelseskravet være opfyldt på det tidspunkt, hvor den udskudte orlov holdes.

Kapitel 6

Forældres anmodning om barseldagpenge samt refusion til arbejdsgivere

6.1. Forældres anmodning om barseldagpenge fra kommunen

6.1.1. Anmodning indgives til kommunen

Efter barsellovens § 30 skal forældrene anmode kommunen om barseldagpenge. Anmodningen skal ske skriftligt på en blanket dp 400 A-C, der anvises af kommunen. Blanketten kan hentes på www.netborger.dk.

Der er i lovens § 30 fastsat regler om frist for, hvornår forældrene skal indgive anmodning om barseldagpenge.

I de tilfælde, hvor lønmodtageren modtager løn under orloven, er det arbejdsgiveren, der skal anmode om barseldagpengerefusion fra kommunen. En lønmodtager skal således ikke anmode om barseldagpenge i perioder, hvor der i henhold til overenskomst mv. ydes løn fra arbejdsgiveren.

6.1.2. Frist ved fravær i 4-ugers perioden før fødslen og ved fravær ved barsel og adoption

Ved fravær på grund af graviditet i de sidste 4 uger før forventet fødsel og ved fravær på grund af barsel og adoption skal forældrenes anmodning om barseldagpenge indgives til kommunen senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse, jf. lovens § 30, stk. 2.

6.1.3. Frist ved senere påbegyndt fravær

Hvis en forælder først begynder orloven på et tidspunkt, der ligger senere end tidspunktet for fødslen eller barnets modtagelse – f.eks. udskudt orlov – skal anmodningen om barseldagpenge indgives senest 8 uger efter den 1. fraværsdag i denne periode.

Hvis arbejdsgiveren udbetaler løn under fraværet, skal lønmodtagerens anmodning om barseldagpenge indgives til kommunen senest 8 uger efter, at udbetalingen af løn fra arbejdsgiveren er ophørt.

6.1.4. Overskridelse af frist

Hvis forælderen først anmoder kommunen om barseldagpenge efter udløbet af den fastsatte frist, har forælderen kun ret til barseldagpenge for den orlovsperiode, der ligger efter anmodningen.

6.1.5. Frist ved fravær for 4 uger før forventet fødsel

Ved fravær i forbindelse med graviditetsbetinget sygdom før 4 uger før forventet fødsel samt risikobetinget fravær og offentligt fastsatte bestemmelser, skal fraværet anmeldes og dokumenteres over for kommunen efter de frister, der er fastsat i sygedagpengelovens §§ 38 og 39 for lønmodtagere og sygedagpengelovens §§ 43 og 44 for selvstændige. Dvs., at lønmodtagere skal anmode om barseldagpenge senest 1 uge efter 1. fraværsdag og selvstændige senest 3 uger efter 1. fraværsdag.

6.2. Arbejdsgiverens refusionskrav

Forældrene bestemmer i princippet, hvordan retten til barseldagpenge – og dermed evt. refusion til arbejdsgiverne – skal fordeles. Hvis ingen af forældrene over for kommunen har meddelt, at de vil gøre forbehold om deres ret til barseldagpenge under forældreorlov gældende, jf. afsnit 2.2.2.2., skal kommunen udbetale refusion til arbejdsgivere, der anmoder om refusion, så længe forældrenes samlede barseldagpenget ikke er opbrugt.

6.2.1. Generelle betingelser

En arbejdsgiver, der udbetaler løn til en ansat under fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, indtræder i lønmodtagerens ret til barseldagpenge fra kommunen vedrørende samme arbejdsforhold, jf. barsellovens § 39.

Retten til refusion af barseldagpenge gælder, uanset om arbejdsgiveren udbetaler lønnen i henhold til en lovbestemmelse, f.eks. funktionærloven, i henhold til overenskomst eller aftale og kutyme, og uanset om der er tale om fuld eller delvis løn.

6.2.2. Afledet krav

Da arbejdsgiverens ret til refusion er en afledet ret, er refusionen betinget af, at lønmodtageren opfylder betingelserne for at få barseldagpenge fra kommunen. Kravet er begrænset til det beløb, som lønmodtageren ville have haft ret til fra kommunen, hvis arbejdsgiveren ikke havde udbetalt løn.

6.2.3. Refusion ved forlænget orlov med nedsatte barseldagpenge

En lønmodtager har efter barsellovens § 10 ret til at forlænge 32-ugers perioden med 8 eller 14 uger, men uden at få yderligere ret til barseldagpenge, da det samlede beløb i udbetalte barseldagpenge – uanset forlængelsen af perioden – højst kan svare til barseldagpenge for 32 uger, jf. lovens § 21, stk. 3. Kommunen foretager derfor med virkning fra forlængelsestids-

punktet en nedsættelse af barseldagpengene, således at forælderen alene har ret til nedsatte barseldagpenge for de resterende uger i 32-ugers perioden inkl. forlængelsesugerne. I disse tilfælde vil ret til refusion efter barselloven for en arbejdsgiver, der udbetaler løn til den ansatte efter forlængelsestidspunktet, tilsvarende være begrænset til størrelsen af de nedsatte barseldagpenge.

6.2.4. Flere arbejdsforhold

Hvis en lønmodtager under fraværet modtager løn fra flere arbejdsgivere, skal refusionen deles mellem arbejdsgiverne i forhold til de barseldagpengebeløb, som de enkelte arbejdsforhold berettiger til, jf. barsellovens § 39, stk. 2. Samlet kan de udbetalte barseldagpenge ikke overstige dagpengemaksimum.

6.2.5. Anmeldelse

Arbejdsgiveren skal anmelde sit krav om refusion til lønmodtagerens opholdskommune.

Arbejdsgiveren kan anmelde sit krav via den landsdækkende digitale løsning på Virk.dk eller på en blanket dp 401, der anvises af kommunen. Ved fortsatte anmodninger om refusion på samme sag anvendes blanket dp 402. Blanketterne dp 401 og dp 402 kan hentes på www.netborger.dk.

Hvis lønmodtager bor i udlandet, skal kravet anmeldes til den kommune i Danmark, som den pågældende har boet i inden for det seneste år. Har lønmodtageren ikke boet i Danmark inden for det seneste år, anmeldes kravet til arbejdsgiverens hjemkommune, jf. barselbekendtgørelsens § 29.

6.2.6. Frist ved fravær i 4-ugers perioden før fødslen og ved fravær ved barsel og adoption

Arbejdsgiveren skal anmode kommunen om refusion for løn, som arbejdsgiveren har udbetalt i forbindelse med fravær på grund af graviditet i 4-ugers perioden før fødslen samt ved barsel og adoption, senest 8 uger efter en orlovsperiodes udløb, jf. barsellovens § 40, stk. 3.

6.2.7. En orlovsperiodes udløb

Hvis en lønmodtager holder orloven i en sammenhængende periode – f.eks. graviditetsorlov på 4 uger, barselorlov på 14 uger og forældreorlov på 32 uger i forlængelse af hinanden – er orlovsperiodens udløb den sidste dag, som kommunen udbetaler barseldagpenge for. Det samme gælder, hvis forældrene har forlænget forældreorloven. Med hensyn til faderens ret til

2 ugers fædreorlov skal arbejdsgiveren anmode kommunen om refusion senest 8 uger efter, at fædreorloven er slut.

Når en forælder udskyder orlov, betragtes de udskudte perioder som separate orlovsperioder, dvs. at arbejdsgiveren dels skal anmelde et refusionskrav senest 8 uger efter den sidste dag i ”hovedorloven”, dels skal anmelde krav senest 8 uger efter, at en udskudt periode er slut. En orlovsperiode anses for udløbet, når der i en uge ikke har været fravær, der berettiger til refusion, jf. lovens § 40, stk. 4.

Indgiver arbejdsgiveren sit refusionskrav efter udløbet af 8 ugers fristen, mister han retten til refusion for den pågældende periode. Kommunen kan ikke dispensere fra en overskridelse af fristen.

6.2.8. Frist ved fravær før 4 uger før forventet fødsel

Når en lønmodtager får udbetalt løn under fravær på grund af graviditeten i perioden før 4 uger før forventet fødsel, skal arbejdsgiveren anmelde **fraværet** til lønmodtagerens opholdskommune. Dette skal efter barsellovens § 40, stk. 2, ske efter bestemmelserne i kapitel 22 i lov om sygedagpenge, dvs. senest 4 uger efter 1. fraværsdag.

Reglerne om fristen for, hvornår arbejdsgiveren skal anmelde **refusionskrav** i disse tilfælde, svarer efter barsellovens § 40, stk. 2, til de frister, der fremgår af sygedagpengelovens kapitel 22.

Når arbejdsgiveren anmelder fraværet til tiden – dvs. senest 4 uger efter 1. fraværsdag – har den pågældende en længere frist til at søge refusion end i de tilfælde, hvor anmeldelsesfristen ikke bliver overholdt. Arbejdsgiveren kan nemlig ved at overholde anmeldelsesfristen vente i op til tre måneder med at søge refusion. Hvis arbejdsgiveren derimod først anmelder fraværet efter udløbet af fristen, kan vedkommende alene få refusion fra det tidspunkt, hvor fraværet anmeldes.

Kommunen kan udbetale refusion til arbejdsgiveren, når fristen for at fremsætte refusionskrav er overskredet på grund af forhold, som især skyldes lønmodtageren eller forkert vejledning fra offentlige myndigheder eller andre, der må antages at have særligt kendskab til forholdene, samt når særlige omstændigheder i øvrigt taler for det.

Når arbejdsgiveren anmoder om refusion senere end 6 måneder efter 1. fraværsdag, er dispensation udelukket.

Kapitel 7

Beregning af barseldagpenge

7.1. Beregning af barseldagpenge til lønmodtagere

Barseldagpenge til lønmodtagere beregnes på grundlag af den timeløn, som lønmodtageren mister på grund af fraværet efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag, og det timetal, den pågældende skulle have arbejdet, jf. barsellovens § 33. Barseldagpengene pr. time kan dog ikke overstige et maksimum, der pr. 1. januar 2006 er på 3.332 kr. divideret med den normale overenskomstmæssige arbejdstid, dvs. 90,05 kr. pr. time.

Eks. 1:

En lønmodtager, der arbejder 32 timer ugentligt og har en timeløn efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag, på 90,05 kr. eller derover, er berettiget til $32 \times 90,05$ kr. pr. uge i barseldagpenge.

Eks. 2:

En lønmodtager, der arbejder 37 timer ugentligt og har en timeløn efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag på 70 kr., er berettiget til 37×70 kr. pr. uge i barseldagpenge.

Der findes særlige beregningsregler for lønmodtagere, der arbejder i turnus eller holddrift eller i beskæftigelse med en ukendt arbejdstid. Reglerne for beregning af barseldagpenge svarer i disse situationer til reglerne for beregning af sygedagpenge.

Barseldagpenge til en funktionær, der efter funktionærloven modtager halv løn under barsel, beregnes som forskellen mellem lønnen efter betaling af arbejdsmarkedsbidrag og det maksimale barseldagpengebeløb. Arbejdsgiveren har ret til refusion af barseldagpenge op til det udbetalte lønbeløb efter fradrag af arbejdsmarkedsbidraget. Halv løn udgør ofte mindre end barseldagpengenes maksimumbeløb, hvorfor arbejdsgiveren typisk kan få refunderet hele det udbetalte lønbeløb, medens lønmodtageren kan få supplerende barseldagpenge op til maksimum.

7.2. Beregning af nedsatte ugentlige barseldagpenge til lønmodtagere

Det skal ske en nedsættelse af de ugentlige barseldagpenge i alle tilfælde, hvor en barseldagpengeberettiget har indtægtsgivende arbejde under sin barselorlov.

Hvis en lønmodtager i en uge har 37 timer orlov fra en arbejdsgiver og udfører arbejde i 10 timer for en anden arbejdsgiver, kan der kun udbetales barseldagpenge eller refusion for barseldagpenge for 27 timer i denne uge. Dette gælder uanset, om den barseldagpengeberettigede har haft mere end 37 timers beskæftigelse pr. uge før barselorloven. Hvis en lønmodtager, der i en uge har 37 timer barselorlov fra en arbejdsgiver, påbegynder et arbejde med egen selvstændig virksomhed, skal der foretages fradrag i barseldagpengene eller i refusionen af barseldagpengene. Når barseldagpengene er beregnet på grundlag af en ansættelse som lønmodtager, skal nedsættelsen af de ugentlige barseldagpenge ske med det antal timer, hvor der udføres selvstændig virksomhed, se SM D-8-04.

De nedsatte ugentlige barseldagpenge beregnes således, at lønmodtageren får udbetalt barseldagpenge for forskellen mellem det antal timer, som pågældende arbejder, og det antal timer, som den pågældendes barseldagpenge maksimalt kan beregnes til efter barsellovens § 33, jf. dog de begrænsninger, der er nævnt under afsnit 7.2.1. og 7.2.2.

7.2.1. Nedsatte ugentlige barseldagpenge før fødslen

En kvinde kan få udbetalt nedsatte ugentlige barseldagpenge ved delvist fravær fra arbejdet på grund af graviditet, jf. barselbekendtgørelsens § 2. Ved fravær før 4-ugers dagen før forventet fødsel er det en betingelse, at lægen skønner, at den gravide kun kan udføre arbejdet delvist på grund af sygeligt forløbende graviditet, der medfører risiko for kvindens helbred eller for fostret. Kommunen kan også yde nedsatte barseldagpenge før 4-ugers dagen før fødslen, hvis to eller flere behandlinger, der af samme årsag er foreskrevet af en læge eller tandlæge, medfører, at kvinden er delvist fraværende fra arbejdet. Endelig kan kommunen udbetale nedsatte barseldagpenge, når arbejdets særlige karakter medfører risiko for fostret.

I 4-ugers perioden før forventet fødsel kan kommunen yde nedsatte barseldagpenge uanset en lægelig vurdering. Det skyldes, at kvinden har en lovfæstet ret til at gå på orlov fra 4-ugers dagen før fødslen.

Nedsatte ugentlige barseldagpenge kan kun udbetales til en kvinde før fødslen, når det ugentlige fravær udgør mindst 4 timer.

7.2.2. Nedsatte ugentlige barseldagpenge efter fødslen

7.2.2.1. Når orlovperioden kan forlænges

En lønmodtager, der har genoptaget arbejdet delvist, og som efter barselbekendtgørelsens § 5 kan få forlænget sin orlovperiode med den genoptagne arbejdstid, kan få udbetalt barseldag-

penge for ned til en times fravær pr. uge, jf. barselbekendtgørelsens § 2, stk. 5. Er den normale ugentlige arbejdstid 37 timer, og arbejdet genoptages med 36 timer om ugen, kan der således udbetales barseldagpenge for 1 time for denne uge.

7.2.2.2. Når orlovsperioden ikke kan forlænges

En lønmodtager, der har arbejdet delvist under forældreorloven, kan ikke få forlænget orlovsperioden efter barselbekendtgørelsens § 5, hvis den pågældende ikke har haft en beskæftigelse af tilsvarende omfang før orloven.

En lønmodtager eller en selvstændig, der genoptager arbejdet delvist i en periode, hvor forældrene får udbetalt nedsatte barseldagpenge som følge af en udstrækning af barseldagpengeperioden efter lovens § 21, stk. 3, kan heller ikke få forlænget orloven med den tid, arbejdet er genoptaget.

En lønmodtager, der har arbejdet delvist uden at få forlænget orlovsperioden efter barselbekendtgørelsens § 5, vil ikke kunne få udbetalt barseldagpenge, når fraværet udgør mindre end 20 pct. af den normale ugentlige arbejdstid, jf. barselbekendtgørelsens § 2, stk. 6.

Er den normale arbejdstid 37 timer, vil en lønmodtager således ikke kunne få udbetalt supplerende barseldagpenge for et ugentligt fravær på 7 timer, da dette svarer til 18,9 pct. af den normale ugentlige arbejdstid. Er det ugentlige fravær 8 timer, vil der kunne udbetales supplerende barseldagpenge for 8 timer for denne uge, da dette svarer til 21,6 pct. af den normale ugentlige arbejdstid.

7.3. Beregning af barseldagpenge til ledige

En person, der er ledig, og som er dagpengeberettiget medlem af en a-kasse, har ret til barseldagpenge ved graviditet, barsel og adoption. Det gælder også, hvis personen får udbetalt andre ydelser, der træder i stedet for arbejdsløshedsdagpenge.

For ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse, der har pligt til aktivering efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, bortfalder aktiveringspligten, når der er ret til fravær efter barsellovens kapitel 4, og barseldagpengene udgør det beløb, som den pågældende ville være berettiget til at modtage i arbejdsløshedsdagpenge, hvis den pågældende ikke havde ret til barseldagpenge og ikke var omfattet af pligt til aktivering, jf. barselbekendtgørelsens § 26, stk. 4.

Barseldagpenge til nyuddannede, jf. barsellovens § 27, stk. 1, nr. 3, udgør samme beløb, som pågældende kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge, hvis betingelserne herfor i øvrigt var opfyldt.

Ved lediges skift mellem perioder med barseldagpenge og perioder med arbejdsløshedsdagpenge skal man være opmærksom på, at reglerne om rådighed for ret til arbejdsløshedsdagpenge kan give en begrænsning for, hvor korte perioderne med barseldagpenge kan være for, at der i de mellemliggende perioder er ret til arbejdsløshedsdagpenge. Arbejdsløhedskasserne kan orientere om reglerne herom.

7.4. Beregning af barseldagpenge til selvstændige

For selvstændige beregner kommunen barseldagpengene på grundlag af arbejdsfortjenesten i virksomheden.

Som beregningsgrundlag for en selvstændig erhvervsdrivende anvendes årsopgørelsens oplysninger. Der tages udgangspunkt i oplysningerne om overskud af virksomhed herunder overskud af udlejningsejendom og indtægter ved bortforpagtning. Renteindtægter, der vedrører virksomheden, og indtægt overført til medarbejdende ægtefælle fratrækkes. Renteudgifter vedrørende virksomheden, den selvstændige erhvervsdrivendes egne syge- og barseldagpenge og henlæggelser til investeringsfond lægges til, jf. barselbekendtgørelsens § 22, stk. 1.

For medarbejdende ægtefæller anvendes den seneste årsopgørelses oplysninger om det beløb, der er overført til den medarbejdende ægtefælle. Den medarbejdendes egne syge- og barseldagpenge og henlæggelser til investeringsfond lægges til dette beløb.

Barseldagpenge på grundlag af selvstændig erhvervsindtægt kan pr. uge højst udgøre det beløb, der er nævnt i lovens § 35, stk. 1.

Har den selvstændige tegnet en frivillig forsikring efter reglerne i kapitel 16 i lov om sygedagpenge, udgør barseldagpengene mindst 2/3 af det beløb, der er nævnt i lovens § 35, stk. 1.

7.4.1. Dokumentation for arbejdsfortjeneste

Som dokumentation for arbejdsfortjenesten anvendes skattevæsenets årsopgørelse for det seneste regnskabsår på grundlag af indgivet selvangivelse. Har skattevæsenet bevilget udsættelse med indsendelse af selvangivelsen, anvendes i stedet årsopgørelsen for det senest forudgående regnskabsår, jf. barselbekendtgørelsens § 21, stk. 2.

Når der ikke foreligger årsopgørelse på grundlag af indgivet selvangivelse for det seneste regnskabsår ved den oprindelige anmodning om barseldagpenge, kan der, når en sådan årsopgørelse foreligger, indgives anmodning om barseldagpenge på ny. Der vil i denne situation være ret til barseldagpenge for hele barselperioden, hvis den ny anmodning om barseldagpenge indgives inden for ansøgningsfristen.

I forbindelse med afslag på barseldagpenge på grund af manglende årsopgørelse skal kommunen vejlede om muligheden for at søge barseldagpenge på ny, når årsopgørelse foreligger.

Hvis selvangivelse er indgivet rettidigt, men der endnu ikke foreligger årsopgørelse på grundlag heraf, anvendes årsopgørelsen for det senest forudgående regnskabsår, jf. barselbekendtgørelsens § 21, stk. 2. Hvis der ikke foreligger årsopgørelse for det forudgående år, er der ikke ret til barseldagpenge.

Der kan ikke ske regulering af barseldagpengebeløb som følge af senere ændringer af arbejdsfortjenesten, jf. barselbekendtgørelsens § 22, stk. 3.

Når selvangivelse oprindeligt er indsendt rettidigt, og der indgives en ny selvangivelse vedrørende et senere regnskabsår end det, der anvendes ved barseldagpengeberegning, skal der heller ikke ske regulering af barseldagpengene.

7.4.2. Beregning af barseldagpenge til selvstændige erhvervsdrivende, der har drevet virksomhed i en kortere periode

Når den selvstændige erhvervsdrivende kun har drevet virksomhed i en kortere periode og derfor ikke har kunnet indgive selvangivelse som selvstændig for et helt regnskabsår, anvendes som dokumentation enten den seneste årsopgørelse som lønmodtager eller et revisorattesteret regnskab for virksomheden for et helt år, som opgøres efter samme principper som årsopgørelsen, jf. barselbekendtgørelsens § 21, stk. 3.

Den nystartede selvstændige erhvervsdrivende har ret til selv at vælge, om der skal anvendes den seneste årsopgørelse som lønmodtager eller et revisorattesteret regnskab.

Hvis der er tvivl om, hvorvidt regnskabet er opgjort efter de samme principper som årsopgørelsen, må der søges vejledning hos skattemyndighederne.

7.5. Beregning af nedsatte ugentlige barseldagpenge til selvstændige

Kommunen beregner nedsatte ugentlige barseldagpenge for de uger, hvor en selvstændig erhvervsdrivende har genoptaget arbejdet delvist, efter barselbekendtgørelsens § 3, hvorefter selvstændige erhvervsdrivende er berettiget til at få udbetalt halvdelen af det fulde ugentlige barseldagpengebeløb, når de genoptager arbejdet med halvdelen eller mindre af den normale ugentlige arbejdstid.

Selvstændige erhvervsdrivende kan få udbetalt nedsatte ugentlige barseldagpenge i perioden før fødslen, i de første 14 uger efter fødslen og under 32-ugers perioden med ret til forældreorlov.

Hvis en selvstændig erhvervsdrivende har genoptaget arbejdet med mere end halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, kan der ikke udbetales barseldagpenge.

7.6. Optjening og udbetaling af ferieydelse

Efter § 25 i barselloven kan lønmodtagere på barselorlov i de første 14 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet optjene ret til en ferieydelse beregnet efter barselloven, når de ikke i denne periode optjener ret til og i ferieåret er berettiget til udbetaling af løn under ferie og ferietillæg, feriegodtgørelse eller feriedagpenge.

Som det fremgår af dagpengelovens § 25, stk. 3, er det en betingelse for udbetaling af optjent ferieydelse, at beskæftigelseskravet i lovens § 27 er opfyldt.

I kapitel 3 i barselbekendtgørelsen er der fastsat nærmere regler om optjening og udbetaling af ferieydelse. Optjeningen af ferieydelsen sker alene i de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet og udbetales efter anmodning fra 1. maj efter optjeningsåret som en samlet ydelse efter afholdelsen af ferien.

Ferieydelsen optjenes med 0,07 feriedag pr. kalenderdag. Der kan således for de 14 uger maksimalt udbetales en ydelse svarende til $(14 \times 7 \times 0,07 =) 6,86$ feriedage. Efter satsen for barseldagpenge i 2006 for en 5-dages uge kan der højst udbetales 4.572 kr. i ferieydelse, jf. barselbekendtgørelsens § 11, stk. 1.

Lønmodtagere, der i de første 14 uger efter fødslen genoptager arbejdet, optjener ikke ferieydelse i den tid, hvor arbejdet er genoptaget.

Lønmodtagere, der på grund af barselorlov i de første 14 uger efter fødslen i denne periode har haft en lavere indtægt end før orloven og derfor får udbetalt en lavere feriegodtgørelse end normalt – som f.eks. funktionærer - er berettiget til supplerende ferieydelse, hvis feriegodtgørelsen pr. dag er lavere end den fulde ferieydelse pr. dag.

Lønmodtagere, der er optaget i a-kassen som dimittender, skal ved opgørelsen af antallet af dage med ret til ferieydelse have fratrukket det antal dage, hvor de har ret til feriedagpenge.

Ferieydelsen kan udbetales samtidig med udbetaling af syge- eller barseldagpenge.

Modtageren af ferieydelse oplyser på tro og love, at der ikke er ret til udbetaling af anden form for ferieydelse, som er opsparet i de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet.

Ferieydelsen bortfalder, hvis der ikke er anmodet herom senest 30. juni i det efterfølgende ferieår.

Hvis optjeningsperioden ligger hen over et årsskifte og således dækker to optjeningsår, skal der anmodes om ferieydelse i hvert af de følgende ferieår.

Kapitel 8

Arbejdsretslige forhold

Denne vejledning omhandler de almindelige regler om retten til at holde barselorlov. Disse regler gælder altid som minimum, men yderligere rettigheder fremgår af funktionærloven. Desuden kan der både ved individuel aftale, ved kutymen og ved overenskomst være aftalt rettigheder, som lovgivningen ikke regulerer.

8.1. Regler om varsling

Reglerne om varsling regulerer forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Det er uden betydning for retten til barseldagpenge, om varslingsfristerne bliver overholdt. Kommunen skal derfor ikke foretage nogen kontrol af, om varslingsfristerne er overholdt.

8.1.1. Hensigten med varslingsreglerne

Barsellovens § 15 indeholder regler om varsling af arbejdsgiveren i forbindelse med udnyttelse af retten til fravær i lovens kapitel 4. De enkelte bestemmelser angiver, hvornår moderen og faderen skal underrette arbejdsgiveren om genoptagelse af arbejdet efter udnyttelse af retten til fravær.

Forældrene kan have vanskeligt ved at tage stilling til længden og fordelingen af det samlede fravær på fødselstidspunktet. Derfor har de en frist på 8 uger efter fødslen til at tage stilling til længden og fordelingen af det samlede fravær.

Hensigten med varslerne er, at arbejdsgiveren skal have en rimelig mulighed for at tilrettelægge arbejdet i fraværperioden og disponere med hensyn til at ansætte og opsigte vikar.

Varslingsfristerne giver samtidig vikaren mulighed for at overskue sin beskæftigelsessituation.

8.1.2. Varslingsfrister

Ved orlov på grund af graviditet, barsel eller adoption har kvinden pligt til senest 3 måneder inden forventet fødsel at oplyse sin arbejdsgiver om, hvornår hun forventer at begynde barselorloven.

- Senest 8 uger efter fødslen skal kvinden oplyse arbejdsgiveren om, hvornår hun forventer at genoptage arbejdet. Hvis forældrene ønsker at dele de 32 uger af barselorloven med barseldagpenge, skal de inden 8 uger efter fødslen orientere arbejdsgiverne om fordelingen.
- Manden har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvornår han ønsker at holde sin 2 ugers fædreorlov, senest 4 uger inden orlovens forventede begyndelse.
- Senest 8 uger efter fødslen skal manden oplyse sin arbejdsgiver om, hvis han har tænkt sig at bruge sin ret til fravær fra arbejdet i op til 32 uger. Det gælder også, hvis han starter sit fravær umiddelbart efter sin 2 ugers fædreorlov.

Hvis barnet indlægges, skal forældrene hurtigst muligt underrette arbejdsgiveren, hvis det medfører, at orloven udsættes eller forlænges.

Hvis lønmodtageren har brugt retten til at udskyde en del af orloven efter lovens § 11, skal arbejdsgiveren have 16 ugers varsel, inden forælderen ønsker at afholde den udskudte orlov.

8.1.3. Ændring af varsel

Der er ret til at ændre fraværet, hvis arbejdsgiveren får et nyt varsel inden udløbet af fristen på 8 uger efter fødslen.

Når fristen på 8 uger er udløbet, kan den varslede orlov ikke ændres uden arbejdsgiverens samtykke. Det gælder både moderens varslede fravær i de første 14 uger efter fødslen, forældrenes 32 ugers fravær efter den 14. uge, forlængelse af fravær efter lovens § 10 og udskydelse af fravær efter lovens § 11. Fraværet kan dog ændres, hvis helt særlige forhold gør sig gældende, og det derfor vil være urimeligt at opretholde den planlagte tilrettelæggelse af orloven, jf. lovens § 17. Varslingsreglerne er ment som en beskyttelse af både arbejdsgivere og lønmodtagere. Hvis arbejdsgiveren og lønmodtageren er enige om det, kan der aftales andre varsler.

Hvis arbejdsgiver og lønmodtager indgår aftale om en fleksibel tilrettelæggelse af barselorloven, træder denne aftale i stedet for varslingen.

8.1.4. Retsvirkninger af manglende varsel

Det er ved graviditeten vigtigt, at lønmodtageren forholder sig korrekt i forhold til sin arbejdsgiver og overholder de regler, der er for varsling af arbejdsgiveren.

Der er ikke i loven fastsat specifikke retsvirkninger af, at varslingsreglerne ikke overholdes.

Det kan ikke udelukkes, at manglende varsel betragtes som en misligholdelse af ansættelsesforholdet afhængig af omstændighederne. I værste fald kan det berettige til opsigelse. De fleste sager om manglende varsel klares dog uden de store konflikter.

8.2. Forbud mod afskedigelse på grund af graviditet, barsel eller adoption

Lønmodtagere, der udnytter deres ret til fravær efter barsellovens kapitel 4, er omfattet af beskyttelsesbestemmelserne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven).

Ligebehandlingsloven hører under beskæftigelsesministerens ressortområde.

En hovedregel er, at en kvinde ikke må afskediges fra sit job, fordi hun er gravid eller på barselorlov. Det samme gælder faderen. Hvis en arbejdsgiver afskediger en lønmodtager under graviditet, barsel eller adoption, skal arbejdsgiveren bevise, at afskedigelsen **ikke** sker på grund af disse forhold.

Hvis arbejdsgiveren ikke kan godtgøre, at en afskedigelse ikke er begrundet i disse forhold, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse på op til 78 ugers løn afhængig af ansættelsesperioden og sagens øvrige omstændigheder.

I sådanne afskedigelsessager har domstolene og Ligestillingsnævnet givet klagerne godtgørelse på op til 1 års løn. Godtgørelsen vil typisk svare til 6 eller 9 måneders løn, afhængig af lønmodtagerens ansættelsesperiode og sagens omstændigheder i øvrigt.

8.3. Funktionærloven

Funktionærlovens § 7 indeholder en særregel om barselorlov og halv løn for funktionærer. En kvindelig funktionær har ret til halv løn under fravær på grund af graviditet og barsel fra barselorlovens begyndelse til 14 uger efter fødslen.

Funktionæren har ret til fuld løn, hvis hun bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditetsbetinget sygdom, hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fostret eller, hvis offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage sit arbejde, og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse, jf. barsellovens § 6, stk. 2.

Funktionærloven hører under beskæftigelsesministerens ressortområde.

8.4. Overenskomst- og aftalebaseret løn under barsel

Mange overenskomster indeholder regler om fuld eller delvis løn under barsel. På hele det offentlige område er der indgået overenskomster om fuld løn under barsel i en del af barselorloven (24 uger). Overenskomster på DA/LO-området har gennem flere overenskomstfornyelser udvidet mulighederne for at få løn under barsel.

Det er efterhånden blevet mere og mere almindeligt, at arbejdsforhold indeholder en eller anden form for aflønning, men den enkeltes muligheder for at få løn under barsel må afklares med arbejdsgiveren, tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation.

Retten til løn under barsel har også betydning for ferierettigheder og pensionsrettigheder.

8.5. Barseludligningsordninger

Folketinget har vedtaget en lov om barseludligning på det private arbejdsmarked. Loven træder i kraft 1. oktober 2006.

Efter denne lov skal private arbejdsgivere, der ikke er tilsluttet en godkendt decentral barseludligningsordning, indbetale bidrag til en lovbasert barseludligningsordning. Arbejdsgiveren vil herefter have ret til få at refunderet lønudgifter under barselorlov i 26 uger pr. fødsel eller adoption. Refusionen er betinget af, at der er ret til refusion af barseldagpenge, og kan sammen med barseldagpengerefusionen udgøre op til 142 kr. pr. time i 2006.

Refusion fra den lovbaserede barseludligningsordning udbetales af ATP på grundlag af oplysninger, der af kommunerne til brug for beregning af barseldagpengerefusion til arbejdsgiverne er videregivet fra KMD. I denne forbindelse er det af betydning, at kommunen videregiver de lønoplysninger, som de modtager fra private arbejdsgivere, til KMD.

Kapitel 9

Særlige forhold i forbindelse med retten til barseldagpenge

9.1. Barselorloven skal tilbringes sammen med barnet

Der er ikke i barselorloven fastsat nærmere betingelser om, hvordan man skal forholde sig under en barselorlov for at have ret til barseldagpenge.

Det er imidlertid en almindelig antagelse, at det er en betingelse for ret til barseldagpenge, at orloven tilbringes sammen med barnet. Det betyder ikke nødvendigvis, at man skal bo sammen med barnet. Men det må forudsættes, at en person, der modtager barseldagpenge under

orlov, er i daglig kontakt 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 bestemmelse, der forhindrer, at den, der modtager barseldagpenge, kan deltage i et undervisningsforløb under orloven.

9.2. Ret til barseldagpenge ved ophold i udlandet

Der kan efter barsellovens § 3, stk. 5, udbetales barseldagpenge til personer, der tager ophold i udlandet, når de **ved orlovsperiodens start havde ret barseldagpenge fra Danmark.**

Det er i disse tilfælde et krav, dels at den pågældende forælder er sammen med barnet, dels at forælderen ikke vil påtage sig arbejde under orloven i udlandet.

Hvis en person opholder sig i udlandet ved orlovsperiodens start, har den pågældende ret til barseldagpenge fra Danmark, hvis denne **efter EF-forordning nr. 1408/71 er omfattet af den danske lovgivning om social sikring.** Dette vil bl.a. være tilfældet, hvis den pågældende er beskæftiget i Danmark.

Tilsvarende vil en person, der opholder sig i Danmark ved orlovens start, ikke have ret til barseldagpenge fra Danmark, hvis den pågældende efter EF-forordning 1408/71 er omfattet af et andet lands lovgivning om social sikring, f.eks. fordi den pågældende er beskæftiget i et andet EU/EØS-land.

For en person, der opholder sig i udlandet, vil der endvidere være ret til barseldagpenge fra Danmark, hvis den pågældende er udstationeret af en dansk arbejdsgiver til beskæftigelse i højst et år i udlandet, og hvis den udsendes indkomst kan beskattes i Danmark, jf. barsellovens § 3, stk. 2.

Hvis der er tale om udstationering i et andet EU/EØS-land, kan der for privatansatte gives tilladelse til, at den pågældende er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, selv om udstationeringen varer mere end et år. Dette skal i givet fald dokumenteres med en blanket E101 DK, der er udstedt af Den Sociale Sikringsstyrelse. Danske offentligt ansatte er tidsubegrænset omfattet af dansk lovgivning under arbejde i andet EU/EØS-land og skal ikke have udstedt blanket E 101 DK som dokumentation.

Den Sociale Sikringsstyrelse træffer afgørelse om dansk lovgivning om social sikring finder anvendelse, når en person har beskæftigelse i mere end et land – herunder beskæftigelse ved international transport.

9.3. Ret til barseldagpenge ved hjemkomst fra udlandet

Hvis en kvinde forud for en fødsel tager ophold i Danmark for at føde her, er retten til barseldagpenge fra Danmark betinget af, at hun ved orlovsperiodens start opfylder barsellovens beskæftigelseskrav, som for lønmodtagere indebærer 13 ugers forudgående beskæftigelse i Danmark eller, at den pågældende er berettiget til arbejdsløshedsdagpenge i Danmark. Ved opgørelse af 13-ugers perioden kan beskæftigelse i et andet EU/EØS-land tælles med, men retten til barseldagpenge fra Danmark forudsætter, at den pågældende umiddelbart forud for orlovens start har været beskæftiget i Danmark.

Hvis en person tager ophold i Danmark i perioden, inden der er gået 46 uger efter et barns fødsel eller adoption, og der ikke længere er ret til ydelser fra det land, som den pågældende kommer fra, er der for den resterende del af 46-ugers perioden ret til barseldagpenge fra Danmark, hvis beskæftigelseskravet er opfyldt. Dette kan være tilfældet, hvis den pågældende indtræder i retten til arbejdsløshedsdagpenge i Danmark. Det kan endvidere være tilfældet, hvis en lønmodtager opfylder kravet om 13 ugers beskæftigelse.

Personer, der har haft ret til barseldagpenge på Færøerne eller i Grønland, og som tager ophold her i landet, har ret til barseldagpenge fra Danmark, hvis de ikke længere har ret til barseldagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt på Færøerne eller i Grønland, jf. barsellovens § 4.

9.4. Ferie under barselorlov

Reglerne om afholdelse af ferie under barselorlov er beskrevet i Arbejdsdirektoratets vejledning af 13. marts 2003 om barsel og ferie. Vejledningen kan ses på Familiestyrelsens hjemmeside www.familiestyrelsen.dk.

Der henvises til denne ferievejledning for så vidt angår en fuldstændig gennemgang af mulighederne for at kunne holde ferie under de forskellige perioder i et barselorlovsforløb.

I det følgende gives der derfor kun et kortfattet udtræk af reglerne.

9.4.1. Situationer med feriehindring

Orlov på fuld tid:

Barselorlov på 14 uger og forældreorlov på 32 uger, som holdes i umiddelbar forlængelse af fødslen, uden at der er indgået aftale om at forlænge eller udskyde orloven, udgør en ferie-

hindring. Det er således ikke muligt at holde ferie i denne periode i stedet for orlov, medmindre det kan aftales med arbejdsgiveren at udskyde orlov for at holde ferie.

Retsbaseret forlænget orlov:

Der er også tale om en feriehindring, når der holdes forældreorlov, der retsbaseret er forlænget med 8 eller 14 uger. jf. vejledningens afsnit 2.2.3. Det skyldes, at den forlængede orlovsperiode skal holdes i sammenhæng.

Retsbaseret udskudt orlov:

Der er også tale om en feriehindring, når der holdes orlov, der er blevet udskudt retsbaseret efter barsellovens § 11. Den udskudte periode skal, for at retskravet kan gøres gældende, holdes i sammenhæng, og det er derfor ikke muligt at afbryde orloven for at holde ferie.

9.4.2. Situationer uden feriehindring

Aftalebaseret forlænget orlov:

Der foreligger ikke nogen feriehindring, når en lønmodtager har indgået aftale med arbejdsgiveren om delvist at genoptage arbejdet kombineret med en forlængelse af orlovsperioden. Når der holdes ferie, udskydes den resterende orlovsperiode med barseldagpenge fra de dage/uger, hvor der holdes ferie. Udskydelsen sker således uanset, om den delvise genoptagelse af arbejdet er sket med hele dage eller på en sådan måde, at der både arbejdes og holdes barselorlov på samme dag.

Aftalebaseret udskudt orlov:

Der foreligger ikke nogen feriehindring, når der holdes orlov, der er blevet udskudt efter aftale med arbejdsgiveren. Ferie kan holdes i hele dage, og den resterende forældreorlovsperiode udskydes med de dage/uger, hvor der holdes ferie.

Hvis ferien i perioder, hvor der ikke er feriehindring, ikke holdes, mistes feriepengene, selv om der er holdt barselorlov.

Kapitel 10

Ret til fravær ved graviditet, barsel og adoption for modtagere af ydelser efter lov om aktiv socialpolitik

10.1. Kontanthjælpsmodtagere og starthjælpsmodtagere

Kontanthjælpsmodtagere og starthjælpsmodtagere har efter § 13, stk. 3, nr. 4, i lov om aktiv socialpolitik ret til fravær ved graviditet, barsel og adoption i det omfang, de efter barsellovens bestemmelser har ret til fravær ved graviditet, barsel og adoption, og ville have været berettiget til barseldagpenge, hvis beskæftigelseskravet havde været opfyldt.

Det betyder, at forældrene har ret til ydelser (kontanthjælp eller starthjælp) ved graviditet, barsel og adoption i stort set de samme perioder, som gælder for lønmodtagere.

Retten til fravær medfører, at kontanthjælpsmodtagere og starthjælpsmodtagere ikke har pligt til at tage imod et tilbud om beskæftigelse, rimeligt tilbud om aktivering eller andet, der kan forbedre deres muligheder for at få et arbejde i følgende perioder:

For moderen gælder, at der er ret til fravær i mindst 4 uger før fødslen, 14 uger efter fødslen og 32 uger umiddelbart derefter, i det omfang denne ret ikke er udnyttet af faderen, jf. barsellovens § 21, stk. 1.

For faderen gælder, at der er ret til 2 sammenhængende uger efter fødslen, og desuden ret til 32 uger i det omfang, moderen ikke har udnyttet denne ret.

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bortadopteret inden 32 uger efter fødslen, har moderen ret til kontanthjælp i 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Perioden kan forlænges til op til 46 uger efter fødslen. Faderen bevarer retten til kontanthjælp i 2 sammenhængende uger, hvis barnet er dødfødt eller dør inden, der er holdt fædreorlov, jf. barsellovens § 13.

Hvis barnet er indlagt på hospital, kan den periode, hvor der er ret til fravær, forlænges eller udsættes efter bestemmelserne i barsellovens § 14.

Kontanthjælpsmodtagere og starthjælpsmodtagere har ikke ret til at udskyde retten til fravær, ligesom de heller ikke har ret til at forlænge perioden med ret til fravær ved at gå ned i ydelse.

10.2. Revalidender med revalideringsydelse

Revalidender har efter § 55 i lov om aktiv socialpolitik ret til at bevare revalideringsydelsen, når de har ret til fravær ved graviditet, barsel og adoption efter reglerne i barselloven.

Da retten til at bevare revalideringsydelsen er knyttet til retten til fravær - og ikke til retten til barseldagpenge - betyder det, at revaliderer i forbindelse med graviditet, barsel og adoption bevarer revalideringsydelsen/starthjælpen i hele den periode, hvor der er ret til fravær, uafhængigt af, om den anden forælder modtager barseldagpenge.

Det er en betingelse for udbetalingen af ydelsen, at den pågældende fortsat er under revalidering, og at revalideringen ikke afsluttes i forbindelse med barslen mv.

10.3. Personer med ledighedsydelse

Personer, der modtager ledighedsydelse efter lov om aktiv socialpolitik, bevarer efter denne lovs § 74 a, stk. 5, denne ydelse i perioder med sygdom eller barsel.

Det betyder, at personer, der modtager ledighedsydelse, har ret til denne ydelse i forbindelse med barsel i samme perioder, som personer omfattet af barselloven er berettiget til barseldagpenge.

Personer med ledighedsydelse er ikke omfattet af rådighedspligten i den nævnte periode.

Der er ikke ret til ledighedsydelse i forbindelse med adoption.

Kapitel 11

Klageregler

11.1. Barseldagpengereetten

Når en kommune har truffet en afgørelse om ret til barseldagpenge efter barselloven, kan afgørelsen indbringes for det sociale nævn inden 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, jf. barsellovens § 54 og kapitel 10 i retssikkerhedsloven.

Kommunen skal give klagevejledning samtidig med, at kommunen meddeler en afgørelse til sagens parter. Klagevejledningen består i oplysning om, at der kan klages over afgørelsen til klageinstansen, fremgangsmåden ved klage samt oplysning om klagefristen. En klage over kommunens afgørelse skal sendes til den kommune, som har truffet afgørelsen. Kommunen vil herefter vurdere sagen påny, inden den sendes videre til nævnet.

Det sociale nævns afgørelse kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed. Ankestyrelsen kan dog optage en sag til behandling, når Ankestyrelsen skønner, at sagen har principiel eller generel betydning. Klager til Ankestyrelsen skal indbringes inden 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om nævnets afgørelse.

Hvis der opstår uenighed mellem kommuner om, hvilken kommune der er forpligtet til at udbetale barseldagpenge eller refusion, er det det sociale nævn, der skal afgøre spørgsmålet. Klagen indbringes for det sociale nævn, som den kommune, som forpligtelsen gøres gældende mod, hører under.

Fra den 1. januar 2007 skal kommunens afgørelser om retten til barseldagpenge i stedet for det sociale nævn indbringes for beskæftigelsesankenævnet, jf. kapitel 8 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats. Klagerne skal fortsat behandles efter reglerne i kapitel 10 i retssikkerhedsloven.

11.2. Fraværsretten

Twister om ret til fravær efter barsellovens kapitel 4 behandles efter ligebehandlingslovens regler og kan indbringes for Ligestillingsnævnet og domstolene.

I det omfang overenskomster regulerer retten til barsel, behandles sagerne i det fagretlige system.

Familiestyrelsen, den 1. juli 2006

Dorrit Sylvest Nielsen

/Jens Wamsler

Bilag 6

Bekendtgørelse om Barselsfonden

Bekendtgørelse om Barselsfonden

BEK nr. 974 af 11/08/2010 (gældende)

Bekendtgørelse om Barselsfonden

I medfør af tekstanmærkning nr. 106 til § 7 i finansloven for finansåret 2010 fastsættes:

Anvendelsesområde

§ 1. Institutioner, der er omfattet af § 2, kan hos Barselsfonden (finanslovens § 07.13.06.) få refunderet en del af barselshavendes løn efter fast takst under dennes lønnede orlov i forbindelse med fødsel og adoption, herunder forlænget orlov ved brug af omsorgsdage og graviditetsbetinget sygdom før fødslen.

Stk. 2. Ordningen fungerer som en forsikringsordning, der finansieres via rammereduktion på ministerområderne.

§ 2. Refusionsordningen omfatter ansatte, uanset ansættelsesform, ved institutioner, som aflønnes af en lønbevilling opført på en underkonto i finanslovsanmærkningerne, hvor der tillige er opført et personaleoplysningsskema eller personaleoversigt. Personale, der aflønnes over underkonto 90-94: Indtægtsdækket virksomhed, underkonto 95-96: Tilskudsfinansieret forskningsvirksomhed eller underkonto 97-98: Andre tilskudsfinansierede aktiviteter, er også omfattet.

Stk. 2. Endvidere gælder refusionsordningen for de selvejende AMU-centres personale samt de personalegrupper på de taxameterstyrede områder under Undervisningsministeriet, for hvem Finansministeriet forhandler lønnen eller er lønfastsættende for.

Stk. 3. Refusionsordningen gælder tillige for ansatte ved en institution under universitetslovgivningen, hvor Finansministeriet forhandler lønnen eller er lønfastsættende for.

Stk. 4. Endelig gælder refusionsordningen for ansatte, der har deres primære beskæftigelse ved nogen af følgende: frie grundskoler, efterskoler, husholdningsskoler, håndarbejdsskoler, produktionsskoler, folkehøjskoler eller private gymnasier.

Stk. 5. Refusionsordningen omfatter ikke hverv, for hvilke der ydes særskilt vederlag, jf. Finansministeriets cirkulære af 2. november 1998 om særskilt vederlag mv. (Fmst.nr. 104-98).

Stk. 6. Modtagere af statstilskud, som ikke falder ind under ovennævnte kriterier, er ikke omfattet af refusionsordningen.

Stk. 7. Hvor en ansats lønbevilling er delvist finansieret af staten, kan der maksimalt søges refusion fra Barselsfonden for et beløb, der svarer til den statsfinansierede del af lønudgiften.

Stk. 8. Institutioner, der modtager refusion efter Løttingslóg nr. 48 fra 3. april 2001 um barsilsskipan med senere ændringer, er berettiget til refusion efter denne bekendtgørelse. Retten til refusion gælder dog kun det beløb, der ikke dækkes efter de færøske regler. Det beløb, institutionen kan søge refusion for efter denne bekendtgørelse, skal omregnes til timer.

Refusion

§ 3. Der kan ydes refusion fra Barselsfonden til institutioner mv., der efter gældende regler udbetaler løn til en medarbejder under den lønnede del af dennes orlov.

Stk. 2. Perioden, hvor der alene udbetales pension, betragtes ikke som lønnet orlov.

§ 4. For 2009 udgør refusionen 60 kr. pr. lønnet time for barselshavende i bevillingslønnramme 0-35. For barselshavende i bevillingslønnramme 36-42 udgør refusionen 190 kr. pr. lønnet time. Taksterne reguleres én gang om året pr. den første januar med satsreguleringsprocenten, jf. lov om en satsreguleringsprocent. Det regulerede beløb afrundes til det nærmeste hele kronebeløb. Reguleringen sker på grundlag af de beløb før afrunding, der var gældende på reguleringstidspunktet. Taksterne offentliggøres på www.oes.dk.

§ 5. Økonomistyrelsen beregner og udbetaler refusion for barselsperioder på grundlag af registreringer i Statens Løn System (SLS) for de institutioner, der anvender SLS til anvisning af løn.

Stk. 2. Institutionen skal registrere oplysningerne i SLS senest 5 måneder efter udgangen af det kvartal, som refusionen for den lønnede orlov vedrører.

Stk. 3. Institutioner, der ikke er omfattet af stk. 1, skal søge om refusion. Ansøgning skal ske elektronisk på www.fleksbarsel.dk ved anvendelse af digital signatur (medarbejdercertifikat). Institutionen har ansvaret for, at de indberettede oplysninger er korrekte.

Stk. 4. Institutionen skal indberette anmodning om refusion, jf. stk. 3, til Økonomistyrelsen senest 5 måneder efter udgangen af det kvartal, som refusionen vedrører.

Stk. 5. Økonomistyrelsen kan forlænge fristen for indberetning for et kvartal med op til 1 måned, hvis fristoverskridelsen skyldes problemer med institutionens it-udstyr eller den digitale signatur, og institutionen så tidligt som muligt og senest 2 hverdage efter fristens udløb meddeler Økonomistyrelsen dette.

Stk. 6. Overskrides fristerne efter stk. 2, 4 eller 5, bortfalder retten til refusion.

Stk. 7. Økonomistyrelsen kan dispensere fra indberetningsfristerne, hvis fristoverskridelsen skyldes ganske særlige forhold.

Stk. 8. Økonomistyrelsen kan i ganske særlige tilfælde dispensere fra den elektroniske indberetning, hvis der er tale om en lille institution uden adgang til it-udstyr, eller hvor institutionens it-udstyr ikke opfylder de tekniske krav til anvendelse af digital signatur.

Stk. 9. Ansøgning om fristforlængelse efter stk. 5 og dispensation efter stk. 7 og 8 indsendes til Økonomistyrelsen.

Stk. 10. Kan det endelige krav på refusion ikke opgøres, skal ansøgning om et skønnet beløb indberettes inden for fristerne i stk. 2 eller 4. Krav på regulering af tidligere søgt refusion skal indberettes senest 14 måneder efter udløbet af det kvartal, reguleringen vedrører.

Dokumentation

§ 6. Økonomistyrelsen kan som betingelse for udbetaling af refusion kræve dokumentation for:

- 1) Orlovsperioden for den barselshavende,
- 2) Den barselshavendes løntrin,
- 3) Dagpengerefusion fra kommunen.

Stk. 2. Dokumentation kan endvidere indhentes efterfølgende, og der vil i den forbindelse kunne kræves hel eller delvis tilbagebetaling af refusionsbeløb, for hvilke der ikke foreligger dokumentation.

Klageadgang

§ 7. Økonomistyrelsens afgørelser om udbetaling af refusion og om dispensation fra indberetningsfristerne kan indbringes for Finansministeriets departement. Klagen skal være modtaget af Økonomistyrelsen senest 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt institutionen. Økonomistyrelsen videresender herefter, med mindre styrelsen giver klageren medhold, klagen til Finansministeriets departement med styrelsens udtalelse i sagen.

Retningslinjer

§ 8. Finansministeren fastsætter nærmere retningslinjer for administrationen af Barselsfonden. Retningslinjerne fremgår af Økonomistyrelsens hjemmeside (www.oes.dk).

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser mv.

§ 9. Bekendtgørelsen træder i kraft den 18. august 2010 og har virkning for refusioner, der vedrører 1. kvartal 2010 eller senere.

Stk. 2. Samtidig ophæves Finansministeriets Bekendtgørelse nr. 1234 af 8. december 2009 om Barselsfonden.

Stk. 3. Bekendtgørelsen gælder kun for refusion for lønnede orlovsperioder, der er påbegyndt den 1. januar 2009 eller senere.

Stk. 4. For personale på skoleområdet, som ikke var omfattet af cirkulære af 12. december 2006 om Barselsfonden, er skolen dog berettiget til at søge refusion efter reglerne i denne bekendtgørelse for den del af den lønnede orlovsperiode, der ligger efter 31. december 2008 uanset, at den lønnede orlovsperiode er påbegyndt før 1. januar 2009.

Stk. 5. For refusioner, hvor den lønnede del af orloven er påbegyndt i 2008, skal der ske ansøgning om refusion efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 12. december 2006 om Barselsfonden.

Stk. 6. For refusioner, der søges for merudgifter ved forlænget ansættelse, gælder de regler, der var gældende på det tidspunkt, hvor aftalen om forlænget ansættelse blev indgået. Hvis

den lønnede del af orloven og aftalen om forlængelse af ansættelsesforholdet er indgået før den 1. januar 2009, skulle ansøgning om refusion dog være sket senest den 31. august 2009.

§ 10. For refusioner, der falder under § 9 stk. 4, 5 eller 6, kan Økonomistyrelsen kræve dokumentation for:

- 1) Det i § 6, stk. 1 oplyste,
- 2) Den barselshavendes løn,
- 3) Vikarens ansættelsesperiode,
- 4) Vikarlønnen og
- 5) Forlænget ansættelse, jf. § 9, stk. 6.

Finansministeriet, den 11. august 2010

Claus Hjort Frederiksen

/ Charlotte Münter

Bilag 7

§§ 6 og 7 i aftale om barsel, adoption og omsorgsdage af 21. december 2006

§§ 6 og 7 i aftale om barsel, adoption og omsorgsdage

Aftale af 21. december 2006

Orlov efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen (forældre-orlov)

§ 6. En ansat har ret til løn i 10 af de 32 ugers forældreorlov efter barselloven § 9. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 10 uger for forældrene tilsammen.

Stk. 2. En far har ret til løn i yderligere 2 af de 32 ugers forældreorlov, jf. stk. 1.

Stk. 3. En adoptant har tilsvarende ret til løn i yderligere 2 af de 32 ugers forældreorlov, jf. stk. 1. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 2 uger for adoptanterne tilsammen.

Stk. 4. Faderen/den anden adoptant har ret til at placere lønnet forældreorlov inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen.

Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

§ 7. En ansat, der i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet har udskudt/forlænget sin orlov efter barselloven §§ 11 eller 12, udskyder/forlænger tilsvarende retten til løn efter denne aftales §§ 5 og 6.

Stk. 2. Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver, når den udskudte/forlængede orlov holdes.

Bilag 8

Orienteringsbreve

Orienteringsbrev til moderen

Dette informationsbrev beskriver i korte træk de regler, der gælder for *moderen* i forbindelse med barsel. Du er meget velkommen til at kontakte.... (personalekontoret e.l.), hvis du har brug for yderligere information – herunder også om de regler, der gælder for *faderen*

1. Hvor findes reglerne?

I *barselloven* og *bekendtgørelsen om ret til barseldagpenge* findes reglerne om retten til orlov og retten til dagpenge.

I *barselsaftalen* findes reglerne om retten til løn, pension mv.

2. Orlov før fødslen

Graviditetsorlov – indtil 6 uger før fødslen

Du har ret til *graviditetsorlov med fuld løn* i de sidste 6 uger før forventet fødsel.

Hvis du ikke udnytter alle 6 uger, kan de resterende uger/dage *ikke* bruges til at forlænge orloven efter fødslen.

3. Orlov efter fødslen

Barselorlov - de første 14 uger

Du har ret til *barselorlov med fuld løn* i de første 14 uger efter fødslen. De 14 uger regnes fra dagen efter barnets fødsel. I de første 2 uger har du *pligt* til at holde orlov.

Forældreorlov - uge 15 og fremefter

Efter den 14. uge har du ret til *forældreorlov* i 32 uger.

Barnets far har tilsvarende ret til *forældreorlov* i 32 uger.

Tilsammen har I dog kun ret til *dagpenge* i 32 uger i alt, som I frit kan fordele mellem jer.

Du har ret til fuld løn i 6 uger af forældreorloven.

Hvis barnets far *også* er omfattet af statens barselsaftale, har han ligesom du ret til fuld løn i 6 uger. Derudover har I *tilsammen* ret til løn i 6 uger, som I frit kan fordele mellem jer.

Hvis barnets far *ikke* er omfattet af statens barselsaftale, har du ret til løn i disse yderligere 6 uger, dvs. i alt 12 uger med løn. Det har ingen indflydelse på din lønret, hvis faderen har krav på løn efter andre barselsregler, fx den kommunale barselsaftale. I kan holde orlov samtidig, i forlængelse af hinanden eller på skift.

Retten til løn forudsætter, at du/I bruger et tilsvarende antal uger af jeres 32 uger med dagpenge – således at vi som arbejdsgiver kan få fuld dagpengerefusion.

4. Udstrakt orlov

I kan vælge at udstrække forældreorloven fra 32 uger (se pkt. 3) til 40 eller 46 uger. I kan eventuelt bede kommunen om at udstrække dagpengene tilsvarende. Dvs. at den samlede udbetaling i de 40 eller 46 uger svarer til fulde dagpenge i 32 uger.

Hvis I benytter jer af muligheden for at udstrække orloven, skal hele orloven holdes i sammenhæng.

OBS!

Retten til løn efter barselsaftalen er betinget af, at arbejdsgiveren kan få den *fulde* dagpengerefusion. Du skal derfor i forbindelse med en eventuel udstrækning af dagpengene sikre dig, at der er ret til fuld dagpengerefusion i den lønnede periode. I modsat fald bortfalder retten til løn fra det tidspunkt, hvor dagpengene nedsættes.

5. Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

- Ret til at udskyde orlov

Du har *ret* til at genoptage arbejdet under forældreorloven og udskyde mindst 8 og højst 13 af de 32 uger til senere brug (indtil barnet fylder 9 år), hvis blot du varsler det (se pkt. 6).

Det er kun den ene af jer, der kan udnytte *retten* til at udskyde orlov.

- Aftale om hel eller delvis genoptagelse af arbejdet

Du kan også – efter *aftale* med (personalekontoret e.l.) – genoptage arbejdet helt eller delvis i samtlige orlovsperioder.

I de fleste tilfælde er der også mulighed for at aftale, at orloven udskydes/forlænges tilsvarende.

Der gælder en række særlige regler i disse tilfælde. Det anbefales derfor, at du kontakter (personalekontoret e.l.) for at få nærmere oplysninger.

6. Varsling af orlov

Senest 3 måneder før den forventede fødsel skal du oplyse (personalekontoret e.l.) om, hvornår du regner med at begynde på din graviditetsorlov.

Senest 8 uger efter fødslen skal du give besked om, hvordan du vil benytte dine øvrige orlovsmuligheder, herunder om du vil udstrække forældreorloven eller benytte retten til at genoptage arbejdet og udskyde en del af forældreorloven (se pkt. 4 og 5).

Der gælder ingen særlige varslingsregler, hvis du ønsker at genoptage arbejdet i perioden fra 2 til 8 uger efter fødslen, men vi vil bede dig orientere os så tidligt som muligt, hvis du ønsker at genoptage arbejdet i denne periode.

Du bedes så vidt muligt afgive varsler mv. skriftligt.

7. Ferie i forbindelse med orlov

- afvikling

Når du er på barselsorlov, forældreorlov mv., kan du ikke holde ferie (der foreligger en feriehindring). Du mister dog ikke retten til ferien, men afhængig af på hvilken tid af året du er på orlov, vil du

- skulle holde ferien på et senere tidspunkt i ferieåret, eller
- kunne få feriepengene udbetalt, eller
- kunne indgå aftale med.....(personalekontoret e.l.) om at overføre ferien til næste ferieår.

Hvis du har genoptaget arbejdet delvis, således at du arbejder hele dage, foreligger der ikke en feriehindring på de dage, hvor arbejdet er genoptaget. De almindelige regler om afvikling af restferie gælder derfor for disse dage.

Det anbefales, at du kontakter (personalekontoret e.l.) for at få nærmere oplysninger.

- optjening

Du optjener ret til ferie og særlige feriedage med løn i alle orlovsperioder.

8. Pensionsret

Du optjener sædvanlig *pensionsret* i alle orlovsperioder.

Hvis du vælger at udstrække forældreorloven fra 32 til 40 eller 46 uger (se pkt. 4), optjener du dog ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger.

9. Omsorgsdage

Du har ret til 2 omsorgsdage med løn om året pr. barn fra og med det kalenderår, hvor barnet er født, til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år.

Dagene skal som hovedregel holdes inden for kalenderåret og kan ikke opspares.

Du har dog ret til at overføre omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født, til det følgende kalenderår. Omsorgsdage kan tilsvarende overføres i den særlige situation, hvor du er på barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i *et helt kalenderår* og derfor ikke har mulighed for at holde omsorgsdage.

10. Yderligere information

Reglerne om barselsorlov mv. er nærmere beskrevet i Moderniseringsstyrelsens og CFU's Barselsvejledning, som du bl.a. kan finde på www.modst.dk.

Orienteringsbrev til faderen

Dette informationsbrev beskriver i korte træk de regler, der gælder for *faderen* i forbindelse med barsel. Du er meget velkommen til at kontakte (personalekontoret e.l.), hvis du har brug for yderligere information – herunder også om de regler, der gælder for moderen.

1. Hvor findes reglerne?

I *barselloven* og *bekendtgørelsen om ret til barseldagpenge* findes reglerne om retten til orlov og retten til dagpenge.

I *barselsaftalen* findes reglerne om retten til løn, pension mv.

2. Fædreorlov

Du har ret til *fædreorlov med fuld løn* i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter fødslen – dvs. samtidig med, at moderen holder barselsorlov.

Fædreorloven skal holdes umiddelbart i forbindelse med fødslen eller barnets hjemkomst fra hospitalet. Efter *aftale* med (personalekontoret e.l.) kan de 2 uger dog i stedet placeres på et senere tidspunkt i 14-ugers-perioden.

3. Forældreorlov

Du har herudover ret til *forældreorlov* i 32 uger.

Barnets mor har tilsvarende ret til *forældreorlov* i 32 uger.

Tilsammen har I dog kun ret til *dagpenge* i 32 uger i alt, som I frit kan fordele mellem jer.

Forældreorlov holdes som udgangspunkt efter den 14. uge. Som far har du imidlertid også mulighed for at placere forældreorloven (eller dele heraf) inden for de første 14 uger efter barnets fødsel – dvs. samtidig med, at moderen har barselsorlov.

Du har ret til fuld løn i 6 uger af forældreorloven.

Hvis barnets mor *også* er omfattet af statens barselsaftale, har hun ligesom du ret til fuld løn i 6 uger. Derudover har I *tilsammen* ret til løn i 6 uger, som I frit kan fordele mellem jer.

Hvis barnets mor *ikke* er omfattet af statens barselsaftale, har du ret til løn i disse yderligere 6 uger, dvs. i alt 12 uger med løn. Det har ingen indflydelse på din lønret, hvis moderen har krav på løn efter andre barselsregler, fx den kommunale barselsaftale.

I kan holde orlov samtidig, i forlængelse af hinanden eller på skift.

Retten til løn forudsætter, at du/I bruger et tilsvarende antal uger af jeres 32 uger med dagpenge – således at vi som arbejdsgiver kan få fuld dagpengerefusion.

4. Udstrakt orlov

I kan vælge at udstrække forældreorloven fra 32 uger (se pkt. 3) til 40 eller 46 uger. I kan eventuelt bede kommunen om at udstrække dagpengene tilsvarende. Dvs. at den samlede udbetaling i de 40 eller 46 uger svarer til fulde dagpenge i 32 uger.

Hvis I benytter jer af muligheden for at udstrække orloven, skal hele orloven holdes i sammenhæng.

OBS!

Retten til løn efter barselsaftalen er betinget af, at arbejdsgiveren kan få den *fulde* dagpengerefusion. Du skal derfor i forbindelse med en eventuel udstrækning af dagpengene sikre dig, at der er ret til fuld dagpengerefusion i den lønnede periode. I modsat fald bortfalder retten til løn fra det tidspunkt, hvor dagpengene nedsættes.

5. Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

- Ret til at udskyde orlov

Du har *ret* til at genoptage arbejdet under forældreorloven og udskyde mindst 8 og højst 13 af de 32 uger til senere brug (indtil barnet fylder 9 år), hvis blot du varsler det (se pkt. 6).

Det er kun den ene af jer, der kan udnytte *retten* til at udskyde orlov.

- Aftale om hel eller delvis genoptagelse af arbejdet

Du kan også – efter *aftale* med (personalekontoret e.l.) – genoptage arbejdet helt eller delvis i samtlige orlovsperioder.

I de fleste tilfælde er der også mulighed for at aftale, at orloven udskydes/forlænges tilsvarende.

Der gælder en række særlige regler i disse tilfælde. Det anbefales derfor, at du kontakter (personalekontoret e.l.) for at få nærmere oplysninger.

6. Varsling af orlov

Senest 4 uger før fædreorlovens forventede start skal du oplyse (personalekontoret e.l.) om, hvornår du forventer at holde denne.

Senest 8 uger efter fødslen skal du give besked om, hvordan du vil benytte dine øvrige orlovsmuligheder, herunder om du vil udstrække forældreorloven eller benytte retten til at genoptage arbejdet og udskyde en del af forældreorloven (se pkt. 4 og 5).

Der gælder ingen særlige varslingsregler, hvis du ønsker at holde (dele af) din forældreorlov inden for de første 8 uger efter fødslen, men vi vil bede dig om at orientere os så tidligt som muligt, hvis du ønsker at holde forældreorlov i denne periode.

Du bedes så vidt muligt afgive varsler mv. skriftligt.

7. Ferie i forbindelse med orlov

- afvikling

Når du er på forældreorlov mv., kan du ikke holde ferie (der foreligger en feriehindring). Du mister dog ikke retten til ferien, men afhængig af på hvilken tid af året du er på orlov, vil du

- skulle holde ferien på et senere tidspunkt i ferieåret, eller
- kunne få feriepengene udbetalt, eller
- kunne indgå aftale med.....(personalekontoret e.l.) om at overføre ferien til næste ferieår.

Hvis du har genoptaget arbejdet delvis, således at du arbejder hele dage, foreligger der ikke en feriehindring på de dage, hvor arbejdet er genoptaget. De almindelige regler om afvikling af restferie gælder derfor for disse dage.

Det anbefales, at du kontakter (personalekontoret e.l.) for at få nærmere oplysninger.

- optjening

Du optjener ret til ferie og særlige feriedage med løn i alle orlovsperioder.

8. Pensionsret

Du optjener sædvanlig *pensionsret* i alle orlovsperioder.

Hvis du vælger at udstrække forældreorloven fra 32 til 40 eller 46 uger (se pkt. 4), optjener du dog ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger.

9. Omsorgsdage

Du har ret til 2 omsorgsdage med løn om året pr. barn fra og med det kalenderår, hvor barnet er født, til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år.

Dagene skal som hovedregel holdes inden for kalenderåret og kan ikke opspares.

Du har dog ret til at overføre omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født, til det følgende kalenderår. Omsorgsdage kan tilsvarende overføres i den særlige situation, hvor du er på barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i *et helt kalenderår* og derfor ikke har mulighed for at holde omsorgsdage.

10. Yderligere information

Reglerne om barselsorlov mv. er nærmere beskrevet i Moderniseringsstyrelsens og CFU's Barselsvejledning, som du bl.a. kan finde på www.modst.dk.

Orienteringsbrev til adoptanter

Dette informationsbrev beskriver i korte træk de regler, der gælder i forbindelse med *adoption*. Du er meget velkommen til at kontakte (personalekontoret e.l.), hvis du har brug for yderligere information.

1. Hvor findes reglerne?

I *barselloven* og *bekendtgørelsen om ret til barseldagpenge* findes reglerne om retten til orlov og retten til dagpenge.

I *barselsaftalen* findes reglerne om retten til løn, pension mv.

2. Orlov før modtagelsen af barnet

a. Modtagelse af barn i udlandet

Hvis du opholder dig i udlandet for at modtage dit barn, har du ret til orlov med dagpenge i op til 4 uger forud for modtagelsen af barnet. I visse tilfælde kan dagpengeperioden forlænges med op til yderligere 4 uger.

Du har *ret til løn* i den periode, hvor du har ret til dagpenge.

b. Modtagelse af barn i Danmark

Hvis du modtager dit barn i Danmark, har du ret til orlov med dagpenge i op til 1 uge før modtagelsen af barnet, hvis adoptionsmyndighederne stiller krav om, at du af hensyn til barnet skal opholde dig på det sted, hvor barnet befinder sig. I visse tilfælde kan dagpengeperioden forlænges med op til yderligere 1 uge.

Du har *ret til løn* i den periode, hvor du har ret til dagpenge.

3. Orlov efter modtagelsen af barnet

Adoptionsorlov - de første 14 uger

Hvis adoptionsmyndighederne kræver, at den ene af jer skal være hjemme i en periode efter modtagelsen af barnet, har I tilsammen ret til at holde adoptionsorlov i de første 14 uger efter modtagelsen.

Retten kan kun udnyttes af én af jer ad gangen, bortset fra 2 sammenhængende uger inden for 14-ugers-perioden, hvor I kan holde orlov samtidig.

Du har ret til fuld løn i de perioder, hvor du holder orlov.

Forældreorlov - uge 15 og fremefter

Efter den 14. uge har du ret til *forældreorlov* i 32 uger.

Din medadoptant har tilsvarende ret til *forældreorlov* i 32 uger.

Tilsammen har I dog kun ret til *dagpenge* i 32 uger i alt, som I frit kan fordele mellem jer.

Forældreorloven holdes som udgangspunkt efter den 14. uge. Du kan dog vælge at fremrykke forældreorloven (eller dele heraf), således at den holdes inden for de første 14 uger efter modtagelsen af barnet – dvs. samtidig med at din medadoptant holder adoptionsorloven.

Du har ret til fuld løn i 6 uger af forældreorloven.

Hvis din medadoptant *også* er omfattet af statens barselsaftale, har vedkommende ligesom du ret til fuld løn i 6 uger. Derudover har I *tilsammen* ret til løn i 6 uger, som I frit kan fordele mellem jer.

Hvis din medadoptant *ikke* er omfattet af statens barselsaftale, har du ret til løn i disse yderligere 6 uger, dvs. i alt 12 uger med løn. Det har ingen indflydelse på din lønret, hvis din medadoptant har krav på løn efter andre barselsregler, fx den kommunale barselsaftale.

I kan holde orlov samtidig, i forlængelse af hinanden eller på skift.

Retten til løn forudsætter, at du/I bruger et tilsvarende antal uger af jeres 32 uger med dagpenge – således at vi som arbejdsgiver kan få fuld dagpengerefusion.

4. Udstrakt orlov

I kan vælge at udstrække forældreorloven fra 32 uger (se pkt. 3) til 40 eller 46 uger. I kan eventuelt bede kommunen om at udstrække dagpengene tilsvarende. Dvs. at den samlede udbetaling i de 40 eller 46 uger svarer til fulde dagpenge i 32 uger.

Hvis I benytter jer af muligheden for at udstrække orloven, skal hele orloven holdes i sammenhæng.

OBS!

Retten til løn efter barselsaftalen er betinget af, at arbejdsgiveren kan få den *fulde* dagpengerefusion. Du skal derfor i forbindelse med en eventuel udstrækning af dagpengene sikre dig, at der er ret til fuld dagpengerefusion i den lønnede periode. I modsat fald bortfalder retten til løn fra det tidspunkt, hvor dagpengene nedsættes.

5. Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

- Ret til at udskyde orlov

Du har *ret* til at genoptage arbejdet under forældreorloven og udskyde mindst 8 og højst 13 af de 32 uger til senere brug (indtil barnet fylder 9 år), hvis blot du varsler det (se pkt. 6).

Det er kun den ene af jer, der kan udnytte *retten* til at udskyde orlov.

- Aftale om hel eller delvis genoptagelse af arbejdet

Du kan også – efter *aftale* med (personalekontoret e.l.) – genoptage arbejdet helt eller delvis i samtlige orlovsperioder.

I de fleste tilfælde er der også mulighed for at aftale, at orloven udskydes/forlænges tilsvarende.

Der gælder en række særlige regler i disse tilfælde. Det anbefales derfor, at du kontakter (personalekontoret e.l.) for at få nærmere oplysninger.

6. Varsling af orlov

Du skal – så vidt muligt med 3 måneders varsel – meddele.....(personalekontoret e.l.), hvornår du forventer at modtage barnet.

Hvis du ønsker at holde orlov i forbindelse med modtagelse af dit barn i udlandet (se pkt. 2.a) eller i Danmark (se pkt. 2.b), skal du – så tidligt som muligt – meddele tidspunktet for orlovens påbegyndelse.

Hvis du ikke allerede før barnets modtagelse har meddelt, hvordan du vil benytte dine orlovsmuligheder i øvrigt, gælder følgende varslingsregler:

Hvis du vil holde 2 ugers orlov inden for de første 14 uger efter modtagelsen, samtidig med at din medadoptant holder adoptionsorlov, skal du give besked senest 4 uger før orlovens begyndelse.

Senest 8 uger efter barnets modtagelse skal du give besked om, hvordan du vil benytte dine øvrige orlovsmuligheder, herunder om du vil udstrække forældreorloven eller benytte retten til at genoptage arbejdet og udskyde en del af forældreorloven (se pkt. 4 og 5).

Der gælder ingen særlige varslingsregler for orlov, som placeres inden for de første 8 uger efter barnets modtagelse, men vi vil bede dig om at orientere os så tidligt som muligt, hvis du ønsker at holde orlov i denne periode.

Du bedes så vidt muligt afgive varsler mv. skriftligt.

7. Ferie i forbindelse med orlov

- afvikling

Når du er på adoptionsorlov, forældreorlov mv., kan du ikke holde ferie (der foreligger en feriehindring). Du mister dog ikke retten til ferien, men afhængig af på hvilken tid af året du er på orlov, vil du

- skulle holde ferien på et senere tidspunkt i ferieåret, eller
- kunne få feriepengene udbetalt, eller
- kunne indgå aftale med.....(personalekontoret e.l.) om at overføre ferien til næste ferieår.

Hvis du har genoptaget arbejdet delvis, således at du arbejder hele dage, foreligger der ikke en feriehindring på de dage, hvor arbejdet er genoptaget. De almindelige regler om afvikling af restferie gælder derfor for disse dage.

Det anbefales, at du kontakter (personalekontoret e.l.) for at få nærmere oplysninger.

- optjening

Du optjener ret til ferie og særlige feriedage med løn i alle orlovsperioder.

8. Pensionsret

Du optjener sædvanlig *pensionsret* i alle orlovsperioder.

Hvis du vælger at udstrække forældreorloven fra 32 til 40 eller 46 uger (se pkt. 4), optjener du dog ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger.

9. Omsorgsdage

Du har ret til 2 omsorgsdage med løn om året pr. barn fra og med det kalenderår, hvor barnet er modtaget, til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år.

Dagene skal som hovedregel holdes inden for kalenderåret og kan ikke opspares.

Du har dog ret til at overføre omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er modtaget, til det følgende kalenderår. Omsorgsdage kan tilsvarende overføres i den særlige situation, hvor du er på barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i *et helt kalenderår* og derfor ikke har mulighed for at holde omsorgsdage.

10. Yderligere information

Reglerne om adoptionsorlov mv. er nærmere beskrevet i Moderniseringsstyrelsens og CFU's Barselsvejledning, som du bl.a. kan finde på www.modst.dk.

Bilag 9

Varselsbreve - forældre

Varsling af graviditetsorlov

Til:
(arbejdsgiver)

Da jeg forventer at føde den _____, varsler jeg orlov før fødslen fra og med den _____ (indtil 6 uger før forventet fødsel).

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

- Arbejdsgiveren skal have modtaget dette varslingsbrev senest 3 måneder før forventet fødsel.

Varsling af fædreorlov

Til:
(arbejdsgiver)

Da jeg forventer at blive far den _____, varsler jeg orlov i _____ kalenderdage (højst 2 sammenhængende uger).

A) Umiddelbart efter fødslen _____ (sæt kryds).

eller

B) Umiddelbart efter, at barnet er kommet hjem _____ (sæt kryds).

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

- Arbejdsgiveren skal have modtaget dette varslingsbrev senest 4 uger før orlovens forventede start.
- Efter aftale med ... (personalekontoret e.l.) kan du genoptage arbejdet delvist under orloven, eventuelt med en tilsvarende forlængelse af orlovsperioden.

Aftale om fædreorlov i 14 ugers perioden/varsling af fædreorlov

Til:
(arbejdsgiver)

Da jeg forventer at blive far den _____, ønsker jeg at indgå aftale om at placere min fædreorlov i perioden fra og med den _____ til og med den _____ (højst 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter fødslen).

Hvis det ikke er muligt, vil jeg holde orlov i _____ kalenderdage

A) umiddelbart efter fødslen _____ (sæt kryds).

eller

B) umiddelbart efter, at barnet er kommet hjem _____ (sæt kryds).

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

- Hvis du vil være sikker på, at varslingsfristerne under alle omstændigheder er overholdt, skal din arbejdsgiver have modtaget dette brev senest 4 uger før A) den forventede fødsel eller B) barnets forventede hjemkomst.
- Efter aftale med ... (personalekontoret e.l.) kan du genoptage arbejdet delvist under orloven, eventuelt med en tilsvarende forlængelse af orlovsperioden.

Varsling af moderens barselsorlov og forældreorlov

Til:
(arbejdsgiver)

Barselsorlov

Jeg er blevet mor den _____ og holder barselsorlov til og med den _____ (højest 14 uger efter fødslen).

Forældreorlov

(udfyldes kun, hvis du vil holde orlov efter den 14. uge efter fødslen)

Udstrakt orlov

A) Jeg udstrækker ikke min forældreorlov
_____ (sæt kryds).

eller

B) Jeg udstrækker min forældreorlov fra 32 til 40 uger
_____ (sæt kryds).

eller

C) Jeg udstrækker min forældreorlov fra 32 til 46 uger
_____ (sæt kryds)

Udstrakt orlov kan ikke kombineres med udskydelse/forlængelse af orlov.

Udskudt orlov

Jeg vil udnytte min *ret* til at genoptage arbejdet og udskyde _____ dage/
uger af min forældreorlov (mindst 8 og højest 13 uger) til senere samlet afvikling.

Der er også mulighed for at indgå aftale om at genoptage arbejdet helt eller delvis og eventuelt udskyde/forlænge forældreorloven.

Jeg holder således forældreorlov i følgende periode(r):

Denne meddelelse omfatter ikke placeringen af en eventuel udskudt orlov. Ved varslingsberetning anvendes bilag 9f.

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

- Barselsorloven regnes fra dagen efter fødslen.
- Hvis faderen *også* er omfattet af statens barselsaftale, har I hver for sig ret til løn i 6 uger af forældreorloven. Herudover har I ret til løn i yderligere 6 uger, som I frit kan fordele mellem jer, dvs. i alt 18 uger med løn.
- Hvis faderen *ikke* er omfattet af statens barselsaftale, har du ret til løn i 12 (6 + 6) uger af forældreorloven.
- Kun en af forældrene har *ret* til at udskyde orlov.
- Hvis du vil vide mere om dine muligheder, kan du læse informationsbrevet eller kontakte(personalekontoret e.l.).
- Arbejdsgiveren skal have modtaget dette varslingsbrev inden 8 uger efter fødslen.
- Husk at aflevere erklæringerne i bilag 12a og 12c.

Varsling af faderens forældreorlov

Til:
(arbejdsgiver)

Jeg er blevet far den _____.

Forældreorlov

Udstrakt orlov

A) Jeg udstrækker ikke min forældreorlov
_____ (sæt kryds).

eller

B) Jeg udstrækker min forældreorlov fra 32 til 40 uger
_____ (sæt kryds).

eller

C) Jeg udstrækker min forældreorlov fra 32 til 46 uger
_____ (sæt kryds)

Udstrakt orlov kan ikke kombineres med udskydelse/forlængelse af orlov.

Udskudt orlov

Jeg vil udnytte min *ret* til at genoptage arbejdet og udskyde _____ dage/
uger af min forældreorlov (mindst 8 og højst 13 uger) til senere samlet afvikling.

Der er også mulighed for at indgå aftale om at genoptage arbejdet helt eller delvis og eventuelt udskyde/forlænge forældreorloven.

Jeg holder således forældreorlov i følgende periode(r):

Denne meddelelse omfatter ikke placeringen af en eventuel udskudt orlov. Ved varsling heraf anvendes bilag 9f.

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

- Forældreorlov for fædre regnes normalt tidligst fra den 15. uge efter fødslen, men kan fremrykkes til afholdelse inden for de første 14 uger efter fødslen.
- Hvis moderen også er omfattet af statens barselsaftale, har I hver for sig ret til løn i 6 uger af forældreorloven. Herudover har I ret til løn i yderligere 6 uger, som I frit kan fordele mellem jer, dvs. i alt 18 uger med løn.
- Hvis moderen *ikke* er omfattet af statens barselsaftale, har du ret til løn i 12 (6 + 6) uger af forældreorloven.
- Kun en af forældrene har *ret* til at udskyde orlov.
- Hvis du vil vide mere om dine muligheder, kan du læse informationsbrevet eller kontakte (personalekontoret e.l.).
- Arbejdsgiveren skal have modtaget dette varslingsbrev inden 8 uger efter fødslen.
- Husk at aflevere erklæringerne i bilag 12a og 12c.

Varsling af afvikling af retsbaseret udskudt orlov

Til:
(arbejdsgiver)

Jeg vil holde _____ ugers/dages udskudt orlov fra og med den _____ til
og med den _____.

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

- Arbejdsgiveren skal have modtaget dette varslingsbrev senest 16 uger før orlovens start.
- Orloven skal holdes i en sammenhængende periode, inden barnet fylder 9 år.
- Varslet på 16 uger gælder kun for *retsbaseret* udskudt orlov. Hvis der er indgået *aftale* om at udskyde orlov, skal afvikling af orloven aftales med arbejdsgiveren.

Bilag 10

Varselsbreve - adoptanter

Varsling af adoptanternes orlov før modtagelse af barnet

Til:
(arbejdsgiver)

Da jeg skal adoptere et barn/børn, der forventes modtaget den _____, holder jeg:

Orlov til modtagelse af barn/børn i udlandet

Fra og med den _____

Orlov til modtagelse af barn/børn i Danmark

Fra og med den _____

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

- Adoptanter kan holde orlov med løn for at modtage barn i udlandet eller i Danmark i den periode, hvor de har ret til dagpenge.
- Orloven skal så vidt muligt varsles 3 måneder før modtagelsen.

Varsling af orlov samtidig med den anden adoptants adoptionsorlov¹

Til:
(arbejdsgiver)

Da jeg skal adoptere/har adopteret et barn/børn, der forventes modtaget/er modtaget den _____, varsler jeg orlov i følgende periode

(højest 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter modtagelsen).

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

- Arbejdsgiveren skal have modtaget dette varslingsbrev senest 4 uger før orlovens forventede start.
- Efter aftale med ...(personalekontoret e.l.) kan du genoptage arbejdet delvist under orloven, eventuelt med en tilsvarende forlængelse af orlovperioden.

¹ Varslingsbrevet benyttes af en adoptant ved varsling af orlov i op til 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter modtagelsen af barnet, dvs. samtidig med at den anden adoptant holder adoptionsorlov.

Varsling af adoptionsorlov og forældreorlov

Til:
(arbejdsgiver)

Adoptionsorlov

Jeg har adopteret et barn/børn, der er modtaget den _____, og holder adoptionsorlov i følgende periode(r)

(op til 14 uger efter modtagelsen).

Forældreorlov

(udfyldes kun, hvis du vil holde orlov efter den 14. uge efter modtagelsen)

Udstrakt orlov

A) Jeg udstrækker ikke min forældreorlov
_____ (sæt kryds)

eller

B) Jeg udstrækker min forældreorlov fra 32 til 40 uger
_____ (sæt kryds)

eller

C) Jeg udstrækker min forældreorlov fra 32 til 46 uger
_____ (sæt kryds)

Udstrakt orlov kan ikke kombineres med udskydelse/forlængelse af orlov.

Udskudt orlov

Jeg vil udnytte min *ret* til at genoptage arbejdet og udskyde _____ dage/
uger af min forældreorlov (mindst 8 og højst 13 uger) til senere samlet afvikling.

Der er også mulighed for at indgå aftale om at genoptage arbejdet helt eller delvis og eventuelt udskyde/forlænge forældreorloven.

Jeg holder således forældreorlov i følgende periode(r):

Denne meddelelse omfatter ikke placeringen af en eventuel udskudt orlov. Ved varsling heraf anvendes bilag 9f.

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

- Adoptionsorloven regnes fra dagen efter modtagelsen af barnet.
- Adoptanter kan dele de 14 ugers adoptionsorlov, men orlovsretten kan kun udnyttes af en af adoptanterne ad gangen.
- Den ene adoptant kan fremrykke forældreorlov til afholdelse i de første 14 uger efter modtagelsen, således at adoptanterne kan holde orlov samtidig.
- Hvis din medadoptant *også* er omfattet af statens barselsaftale, har I hver for sig ret til løn i 6 uger af forældreorloven. Herudover har I ret til løn i yderligere 6 uger, som I frit kan fordele mellem jer, dvs. i alt 18 uger med løn.
- Hvis din medadoptant *ikke* er omfattet af statens barselsaftale, har du ret til løn i 12 (6 + 6) uger af forældreorloven.
- Kun en af adoptanterne har *ret* til at udskyde orlov.
- Hvis du vil vide mere om dine muligheder, kan du læse informationsbrevet eller kontakte ... (personalekontoret e.l.).
- Arbejdsgiveren skal have modtaget dette varslingsbrev inden 8 uger efter modtagelsen af barnet.
- Husk at aflevere erklæringerne i bilag 12b og 12c.

Erklæring til brug for betaling af løn under orlov (forældre)

Til:
(arbejdsgiver)

A) Både jeg og barnets mor/far er omfattet af statens barselsaftale _____
(sæt kryds)

Jeg erklærer herved, at vi som forældre ikke holder forældreorlov med løn i mere end 18 (6+6+6) uger tilsammen.

eller

B) Barnets mor/far er *ikke* omfattet af statens barselsaftale _____ (sæt kryds)

Min lønret udnyttes i følgende periode(r):

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

- Retten til løn forudsætter, at du i den/de varslede orlovsperiode(r) er berettiget til fulde dagpenge.

Erklæring til brug for betaling af løn under orlov (adoptanter)

Til:
(arbejdsgiver)

A) Både jeg og min medadoptant er omfattet af statens barselsaftale _____
(sæt kryds)

Jeg erklærer herved, at vi som adoptanter ikke holder orlov med løn i mere end 34 uger tilsammen efter modtagelsen af barnet.

eller

B) Min medadoptant er *ikke* omfattet af statens barselsaftale _____ (sæt kryds)

Min lønret udnyttes i følgende periode(r):

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

- De 34 uger omfatter adoptionsorloven på 14 uger, de 2 ugers orlov, som kan holdes af den anden adoptant samtidig med adoptionsorloven, og de 18 (6 + 6 + 6) ugers forældreorlov.
- Retten til løn forudsætter, at du i den/de varslede orlovsperiode(r) er berettiget til fulde dagpenge.

Erklæring til brug for betaling af løn under orlov (dagpengeret)

Til:
(arbejdsgiver)

Jeg erklærer herved, at jeg er berettiget til fulde dagpenge i de perioder, hvor jeg holder orlov med løn.

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

Stikordsregister

Abort, 7.4.

Adjunkter, 8.4.

Adoption, 1.1.4., 2.2.2., kap. 4.

- adoptionsorlov, 4.1.2.1.
- anciennitet, 1.1.6.1., 4.6.
- barnets død, 7.5.
- beregning af fravær ifm. delvis genoptagelse af arbejdet, 4.3.3.
- dagpenge, 1.1.4.2., 2.2.2., 4.2., 4.3.2., 4.3.3., kap. 6.
- dokumentation, 4.1.1., 6.1.3.
- ferie og særlige feriedage, 4.8.
- forældreorlov, 4.3.
- fremrykket orlov, 1.1.2.1., 1.1.2.2., 4.1.2.
- genoptagelse af arbejdet, 1.1.4.3., 4.3.
- lønberegning, 4.5.
- lønret, 2.2.2., 4.1.
- modtagelse af barnet
 - i Danmark, 1.1.4.1., 2.2.2., 4.1.1.2.
 - i udlandet, 1.1.4.1., 2.2.2., 4.1.1.1.
- omsorgsdage, 2.4., kap. 5, 7.5., 2.4.
- orlov
 - før modtagelsen af barnet, 1.1.4.1., 4.1.1.
 - efter modtagelsen af barnet, 1.1.4.2., 4.1.2.
 - med løn, 4.1.
 - uden løn, 4.2.
- pensionsret, 2.3., 4.7.
- refusion af dagpenge, kap. 6.
- stedbarnsadoption, 7.12.
- sygdom, 4.9., 7.7., 7.8., 7.9.
- tidsbegrænset ansættelse, 8.1., 8.4.
- tjenestefrihed, 7.13.
- udskudt orlov, 1.1.3., 4.3.2.
- udstrakt orlov (til 40/46 uger), 1.1.2.2., 1.1.4.3., 4.2.
- varsel, 1.1.4.2., 1.1.4.3., 1.1.5., 4.1.2., 4.4.

Afsked, 1.1.6.3., 1.3.

Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, Bilag 1.

Aftalebaseret udskydelse af orlov, se Udskudt orlov.

Anciennitet, 1.1.6.1., 3.6., 4.6., 5.1.2.

Arbejdsgiverperiode, 6.1., 7.4., 7.9.

Arbejds miljø, 7.2., 7.3.

ATP-bidrag, 3.7.

Barnets bortadoption, 7.5.

Barnets død, 7.5.

Barnets hospitalsindlæggelse, 7.6.

Barselloven, Bilag 2.

Barnløshed, behandling for, 7.1.

Barselsaftalen, Bilag 1

Barselsfonden, 6.3., Bilag 6

Barsel, 1.1., kap. 3.

- abort, 7.4.
- anciennitet, 1.1.6.1., 3.6., 5.1.2.
- barnets død, 7.5.
- barselorlov, 1.1., 1.1.2., 3.1.2.1.
- beregning af barselsfravær ifm. delvis genoptagelse af arbejdet, 3.3.3.
- bortadoption, 7.5.
- dagpenge, 1.1., 1.1.1., 1.1.2.1., 1.1.2.2., 3.2.1., 3.3., Kap. 6.
- dødfødsel, 7.5.
- faderens indtræden i moderens orlov, 7.8.
- ferie og særlige feriedage, 3.8.
- forældreorlov, 1.1., 1.1.2.2, 2.2, 3.1.2.2., 3.1.3.3.

- fremrykket orlov, 1.1.2.1., 1.1.2.2., 3.1.3.3.
- fædreorlov, 1.1., 1.1.2.1., 2.2.1., 3.1.3.1., 7.6.1.
- genoptagelse af arbejdet, 1.1.3., 3.1.3., 3.3.
- graviditetsorlov, 1.1., 1.1.1., 2.2.1., 3.1.1., 7.3.
- lønberegning, 3.5.
- lønret, 2.2.1., 3.1., 3.3.
- pensionsret, 2.3., 3.7.
- refusion af dagpenge, kap. 6.
- sygdom, 3.9., 7.7., 7.8., 7.9.
- særlig lønret til faderen, 2.2.1.
- tidsbegrænset ansættelse, 8.1., 8.4.
- tjenestefrihed, 7.13.
- udskudt orlov, 1.1.3.2., 3.3.2.
- udstrakt orlov (til 40/46 uger), 1.1.2.2., 3.2.1.
- varsel, 1.1.2.1., 1.1.2.2., 1.1.5., 3.4.

Behandling for barnløshed, 7.1.

Bekendtgørelse om ret til barseldagpenge, Bilag 3.

Blanketter, 6.2.3.

Bopæl i udlandet, 7.14.

Bortadoption af barnet, 7.5.

Dagpenge, 1.1., 3.2.1., 4.2., kap. 6.

- ingen arbejdsgiverperiode, 6.1., 7.4., 7.9.
- ingen dagpengerefusion, 6.1., 8.6., 8.7.

Deltidsansatte, 5.1.2.

Delvis genoptagelse af arbejdet, 1.1.2.2., 1.1.3.3.2., 3.3.3.

- med forlængelse af orlov, 1.1.3.3.2., 3.3.3., 3.8.2.2.
- uden forlængelse af orlov, 1.1.3.3.2., 3.8.2.2.
- over-/merarbejdshonorering, 3.3.3., 4.3.3.

Dokumentation, 4.1.1., Kap. 6., 6.1.3., Bilag 12a-c.

Dækningsområde, aftalens, 2.1., 8.2.

Dødfødsel, 7.5.

Elever, 8.3.

Erklæringer i forbindelse med orlov, Bilag 12a-c.

Faderens indtræden i moderens orlov, 7.8.

Ferie, 3.8.

- afvikling, 3.8.2.
- feriehindring, 3.8.2.
- optjening, 3.8.1.
- overførsel, 3.8.2.

Fertilitetsbehandling, 7.1.

Fleksjob, se Socialt kapitel

Flerbørnsfødsler, 1.1.

Flere arbejdsgivere, 5.1.1, 6.1.1.

Forlængelse af forældreorlov til 40/46 uger, se Udstrakt orlov.

Forventet fødselstidspunkt, 3.1.1.3.

Forældreorlov, 1.1., 1.1.2.2., 1.1.3., 1.1.4.3, 2.2., 3.1.2.2., 3.1.3.3., 3.2.1., 3.3., 4.3.

Fremrykket orlov, 1.1.2.1., 1.1.2.2., 3.1.3.3., 4.1.2.

Funktionærloven, 1.3.

Fædreorlov, 1.1., 1.1.2.1., 2.2.1., 3.1.3.1., 7.6.1.

Færøerne, statsansatte på, 6.1. (note 1), 8.6.

Genoptagelse af arbejdet 1.1.3., 1.1.4.3., 3.1.3., 3.3., 4.3.

Graviditet

- anciennitet, 1.1.6.1.,
- arbejdets særlige karakter, 7.2., 7.3.
- arbejdsmiljø, 7.2., 7.3.
- dagpenge, 1.1.1., 3.1.1.1., 3.1.1.2., 3.1.1.3., 6.1., 6.2.2.
- forventet fødselstidspunkt, 3.1.1.3.
- forværring af sygdom, 7.3.
- fravær, 6.2., 6.2.2., 7.1., 7.2.
- gener, 3.1.1.2., 7.3.
- graviditetsundersøgelser, 3.1.1.1.
- lønberegning, 3.5.
- lønret, 2.2.1., 3.1.1.1., 3.1.1.2., 3.1.1.3., 7.2.
- offentligt fastsatte bestemmelser, 7.3.
- orlovsperioder, 1.1., 1.1.1., 3.1.1.3.
- sygeligt forløb, 6.2.2., 7.3.
- termin, 3.1.1.3.
- tidsbegrænset ansættelse, 8.1., 8.4.
- varsel, 1.1.1., 1.1.5., 3.4.

Grønland, udstationerede i, 6.1. (note 1), 8.7.

Helligdage, 7.11.

Hospitalsindlæggelse, barnets, 7.6.

Jubilæumsanciennitet, 1.1.6.1., 3.6., 4.6., 5.1.2.

Karenstid, 2.1., 8.2.

Kursusdeltagelse, 7.10.

Ligebehandlingsloven, Bilag 4.

Lønanciennitet, 1.1.6.1., 3.6., 4.6., 5.1.2.

Lønberegning under orlov, 3.5., 4.5.

Lønret, 2.2., 3.1., 3.3., 4.1.

Ny beskæftigelse, 6.1.1.

Omsorgsdage, 2.4., Kap. 5.

- abort, 7.4.
- administration af, 5.4.
- afvikling af, 2.4., 5.1.2., 5.2., 5.3., 5.4.2.
- anciennitet, 5.1.2.
- barnets død, 7.5.
- bortadoption, 7.5.
- dødfødsel, 7.5.
- ferie, optjening af, 3.8.1., 5.1.2.
- fratræden, 5.1.1., 5.2., 5.4.3.
- fødsel/adoption, 5.1.1.
- gammel ordning, 5.2.
- jobskifte, 5.1.1., 5.2., 5.4.3.
- konverterede fra over-/merarbejde, 5.2.
- løn, 5.1.2.
- lønret, 2.2.3.
- ny ordning, 5.1.
- overførsel ved stillingsskift, 5.4.3.
- overgangsordning, 5.3.
 - allerede ansatte, 5.3.2.
 - nyansatte, 5.3.1.
- pensionsoptjening, 5.1.2.
- placering, 5.1.2.
- registrering af, 5.4.1.
- retten til, 5.1.1.
- sygdom, 5.1.1., 5.1.2.
- særlige feriedage, optjening af, 5.1.2.
- sæsonansatte, 5.2.
- tjenestefrihed, 5.1.1., 5.2., 7.13.
- varierende arbejdstid, 5.1.2., 5.2.
- varslings, 5.1.2.
- ændret beskæftigelsesgrad, 5.1.2., 5.2.

Opsigelse, se Afsked.

Opsigelsesanciennitet, 1.1.6., 3.6., 4.6., 5.1.2.

Orienteringsbreve

- til adoptivforældre, Bilag 8c.
- til faderen, Bilag 8b.
- til moderen, Bilag 8a.

Pensionsret, 2.3., 3.7., 5.1.2., 4.7.

Pensionsordning med karensbetingelser, 2.3., 3.7., 4.7.

Ph.d.-stipendiater, 8.4.

Refusion, Kap. 6.

- anmeldelse af, 6.2.
- Barselsfonden, 6.3., Bilag 6.
- blanketter, 6.2.3.
- deling af refusion mellem flere arbejdsgivere, 6.1.1.
- dokumentation, 6.1.3.
- flere arbejdsgivere, 6.1.1.
- graviditetsbetinget fravær før 4 uger før forventet fødsel, 3.1.1.2., 6.2.2.
- procedure, 6.2.3.
- udstrakt orlov med nedsatte dagpenge, 6.1.2.

Registeret partner, 3.1.3.2.

- stedbarnsadoption i registreret partnerskab, 7.12.2.

Resultatløn, 3.5.

Retsbaseret udskydelse af orlov, se Udskudt orlov.

Socialt kapitel, 8.5.

Statens Lønssystem, 6.4.

Stedbarnsadoption, 7.12.

- i registreret partnerskab, 7.12.2.

Studenter, 8.2.

Sygdom

- efter orloven, 6.1., 7.9.
- faderens indtræden i moderens orlov, 7.8.
- i forbindelse med graviditeten, 6.2.2., 7.3.
- under orlov, 3.9., 7.7., 7.8.

Særlige ansættelsesvilkår, Kap. 8.

Særlige feriedage, 3.8., 5.1.2.

Sæsonansatte, 5.2.

Termin, 3.1.1.3.

Tidsbegrænset ansættelse, 8.1.

Tilbagevenden fra orlov, 1.1.6.2.

Timelønnede ansatte, 2.1., 8.2.

Tjenestefrihed, 3.8.1.3., 5.1.1, 5.2., 7.13.

Tvillingefødsler, 1.1.

Udlandet

- bopæl i, 7.14.

Udlandet, tjeneste i, 8.6., 8.7.

- Færøerne, statsansatte på, 6.1. (note 1), 8.6.
- Grønland, udstationerede i, 6.1. (note 1), 8.7.

Udskudt orlov, 1.1.2.2., 1.1.3., 3.3., 4.3., 7.7., 7.13.

Udstationering/tjeneste i udlandet, 8.6., 8.7.

Udstrakt orlov (til 40/46 uger), 1.1., 1.1.2.2., 1.1.3., 1.1.4.3., 3.2.1., 4.2.

Undervisning, 7.10.

Varslingsbreve, Bilag 9, Bilag 10, Bilag 11.

- manglende overholdelse af varslingsfristerne, 3.4., 4.4.
- nyansattes varsling, 3.4., 4.4.
- ændring af varslet orlov, 3.4., 4.4.

Varsling, 1.1.1., 1.1.2., 1.1.4.2., 1.1.4.3., 1.1.5., 3.4., 4.4., 5.1.2., 7.8.

Vikaransættelse, 8.1.

Bilag 11

Varselsbreve

- registrerede partnere

Varsling af orlov (registreret partner)

Til:
(arbejdsgiver)

Da min registrerede partner forventer at føde den _____, varsler jeg orlov i _____ kalenderdage (højest 2 sammenhængende uger).

A) Umiddelbart efter fødslen _____ (sæt kryds).

eller

B) Umiddelbart efter, at barnet er kommet hjem _____ (sæt kryds).

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

- Arbejdsgiveren skal have modtaget dette varslingsbrev senest 4 uger før orlovens forventede start.
- Retten til orlov forudsætter, at du og din partner har levet sammen i mindst 2½ år forud for barnets fødsel.
- Efter aftale med ... (personalekontoret e.l.) kan du genoptage arbejdet delvist under orloven, eventuelt med en tilsvarende forlængelse af orlovperioden.

Aftale om orlov i 14 ugers perioden/ varsling af orlov (registreret partner)

Til:
(arbejdsgiver)

Da min registrerede partner forventer at føde den _____, ønsker jeg at indgå aftale om at placere min orlov i perioden fra og med den _____ til og med den _____ (højest 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter fødslen).

Hvis det ikke er muligt, vil jeg holde orlov i _____ kalenderdage

A) Umiddelbart efter fødslen _____ (sæt kryds).

eller

B) Umiddelbart efter, at barnet er kommet hjem _____ (sæt kryds).

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

- Hvis du vil være sikker på, at varslingsfristerne under alle omstændigheder er overholdt, skal din arbejdsgiver have modtaget dette brev senest 4 uger før A) den forventede fødsel eller B) barnets forventede hjemkomst.
- Retten til orlov forudsætter, at du og din partner har levet sammen i mindst 2½ år forud for barnets fødsel.
- Efter aftale med ... (personalekontoret e.l.) kan du genoptage arbejdet delvist under orloven, eventuelt med en tilsvarende forlængelse af orlovsperioden.

Bilag 12

Erklæringer

Moderniseringsstyrelsen
www.modst.dk

Centralorganisationernes Fællesudvalg
www.cfu-net.dk

