

Barselsvejledning

Aftale om fravær af familiemæssige årsager



Forord

KL og Forhandlingsfællesskabet har i fællesskab udarbejdet denne barselsvejledning til brug for kommuner og faglige organisationer, herunder tillidsrepræsentanter i forhold til fraværssituationer, hvor *'Aftale om fravær af familiemæssige årsager'* (herefter *'barselsaftalen'*) finder anvendelse. Barselsaftalen bygger i vidt omfang på bestemmelser i *lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel* (herefter barselsloven), hvorfor loven i vist omfang også er inddraget i vejledningen. Andre regler kan også være relevante at iagttage i forhold til en fraværssituation, og disse er ligeledes medtaget i relevant omfang herunder fx feriereglernes samspil med barselsreglerne.

Barselsaftalens bestemmelser er gengivet undervejs for at danne et samlet overblik. Bestemmelserne gennemgås som udgangspunkt kronologisk, men nogle af dem kan være samlet i ét kapitel fx kapitlet om varsling.

Der indgår en række eksempler i vejledningen. Eksempelernes formål er at illustrere de grundlæggende principper i de pågældende bestemmelser, og de er derfor i flere tilfælde forenkledede.

Når der i barselsvejledningen henvises til lovgivning, vejledninger mm. med angivelse af dato og nummer, bør man altid tjekke, om der er sket senere ændringer. Det skal i den forbindelse særligt bemærkes, at man samtidig med nærværende barselsvejledning også kan finde nyttige fortolkningsbidrag i vejledningen til barselsloven; *'Vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel'* (for tiden VEJ nr. 10065 af 29/12/2020).

Aftalen om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov indgår ikke i vejledningen. Parterne har i 2006 udarbejdet en særskilt vejledning om denne aftale, hvortil der henvises.

Forord	2
Kapitel 1 Den kommunale barselsaftale – overblik	6
1.1 Dækningsområde	6
1.2. Lønforhold.....	7
1.2.1 Sædvanlig løn	8
1.2.2 Anciennitet	8
1.2.3 Løn og dagpenge	9
1.3 Dokumentation og refusion af dagpenge.....	11
Kapitel 2 Barsels- og forældreorlov.....	13
2.1 Samspillet mellem fravær, dagpenge og løn	13
2.2 Pension.....	14
2.2.1.Indbetaling af pensionsbidrag til overenskomstansatte	15
2.2.2 Tjenestemænds optjening af pension.....	15
2.3 Orlov før fødslen	16
2.3.1 Behandling for barnløshed	16
2.3.2 Graviditetsundersøgelser	17
2.3.3 Graviditetsbetinget sygdom	18
2.3.4 Abort.....	19
2.3.5 Graviditetsorlov	19
2.4 Orlov efter fødslen	20
2.4.1 Orlov med løn indtil 14 uger efter fødslen.....	20
2.4.2 Forældreorlov med løn efter de første 14 uger	22
2.4.3 Forældreorlov uden løn	25
Kapitel 3 Fleksibel barsel	26
3.1. Det fri fordelingsprincip.....	26
3.2 Forlængelse af orlov	27
3.3. Udskydelse af orlov	28
3.3.1 Retsbaseret udskydelse.....	29
3.3.2 Aftalebaseret udskydelse	29

3.3.3 Kombination af retsbaseret og aftalebaseret udskudt orlov	30
3.4 Delvis genoptagelse af arbejdet.....	31
Kapitel 4 Orlov ved adoption.....	33
4.1 Samspil mellem fravær, dagpenge og løn ved adoption.....	33
4.2 Orlov før modtagelsen af barnet	34
4.2.1 Afhentning af barnet i udlandet	35
4.2.2 Modtagelse af barnet i Danmark	35
4.3 Orlov indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet.....	36
4.4 Orlov efter 14. uge efter modtagelsen af barnet	37
4.5. Fleksibel adoptionsorlov.....	39
4.6 Barnets indlæggelse	40
4.7 Indtræden i den anden forælders ret til fravær	40
4.8 Meddelelse om afholdelse af orlov.....	40
4.9 Pension.....	41
4.10 Tilbagevenden efter orlov.....	42
Kapitel 5: Varslingsregler	43
5.1 Varslingsfrister	45
5.2 Ny arbejdsgiver	45
5.3 Ændring af varsel.....	46
5.4 For sent varsel.....	46
Kapitel 6 Barsel og ferie.....	47
6.1 Barsel som feriehindring.....	47
6.2 Afholdelse af ferie i forbindelse med orlov	48
6.2.1 Forældreorlov	48
6.2.2. Forlænget orlov.....	48
6.2.3. Rettsbaseret udskudt orlov.....	48
6.2.4 Aftalebaseret udskudt orlov	49
6.2.5 Delvis genoptagelse af arbejdet med eller uden forlængelse	49
6.3 Optjening af ferie under orlov	51
Kapitel 7 Orlov og sygdom	52
7.1 Ved barnets indlæggelse	52

7.2 Ved barnets død eller barnets bortadoption.....	53
7.3 Ved en forælders sygdom eller død	54
7.3.1. Den sygdomsramtes muligheder	54
7.3.2 Den anden forælders muligheder for at indtræde i fraværsretten.....	55
Kapitel 8 Omsorgsdage.....	56
8.1 Ret til omsorgsdage.....	57
8.2 Afvikling af omsorgsdage.....	58
8.2.1 Varsling.....	58
8.2.2. Sygdom på omsorgsdage.....	58
8.3 Overførsel af omsorgsdage.....	58
8.3.1 Overførsel fra fødselsåret.....	59
8.3.2. Overførsel af ikke-afholdte omsorgsdage i øvrigt	59
Kapitel 9 Tjenestefrihed på grund af særlige familiemæssige forhold.....	60
9.1 Ulykke og akut sygdom.....	60
9.2 Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse.....	60
9.3 Pasning af alvorligt syge børn under 18 år.....	61
9.4 Pasning af børn med nedsat funktionsevne	62
9.5 Pasning af døende i hjemmet	63

Kapitel 1 Den kommunale barselsaftale – overblik

KL og Forhandlingsfællesskabet har indgået Aftale om fravær af familiemæssige årsager (herefter barselsaftalen).

Barselsaftalen bygger i vidt omfang på barselslovens regler om ret til fravær og dagpenge og supplerer disse bl.a. for så vidt angår ret til løn, pension og omsorgsdage.

1.1 Dækningsområde

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1.

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde

2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller

3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

Bemærkning

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale styrelseslov § 60, trafikselskaber, alle selvstyrebarne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er der en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2 findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Barselsaftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat i KL's forhandlingsområde mv.

"Alle ansatte" omfatter overenskomstansatte, tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte.

Ansatte omfattet af socialt kapitel er ligeledes omfattet af barselsaftalen.

Når det af barselsaftalen fremgår, at forældrene har en fælles ret til løn fra arbejdsgiveren, er det en forudsætning, at begge forældre er ansat i en kommune. Det er ikke et krav, at forældrene er ansat i den samme kommune. Hvis kun den ene er ansat i en kommune, har denne retten til løn efter barselsaftalen, uanset om den anden er ansat i det private, i staten eller i en region.

Kun ansatte, der får løn under sygdom efter pågældende overenskomst eller aftale mv., er omfattet af kapitel 2 til og med kapitel 7 i barselsaftalen, jf. § 1, stk. 2. Det kan dog undtagelsesvist være aftalt specifikt i en overenskomst eller aftale, at der ikke ydes løn under barsel, selvom der ydes løn under sygdom. Det gælder fx pædagogstuderende i lønnet praktik, der alene har ret til fravær og dagpenge efter barselsloven.

Bestemmelsen i § 1, stk. 2, betyder, at timelønnede, herunder tilkaldevikarer, typisk ikke har ret til løn under barsel eller til omsorgsdage, da de i medfør af overenskomsten ikke har ret til løn under sygdom. De timelønnede vil derimod i medfør af barselsloven have ret til fravær og – såfremt de opfylder beskæftigelseskravet i barselsloven – dagpenge. Timelønnede, som er funktionærer i medfør af funktionærloven – fx studerende omfattet af overenskomst for administration og IT mv. – har dog ret til løn under sygdom og er dermed omfattet af barselsaftalen.

En ansat, der først opnår ret til løn under sygdom efter at have påbegyndt orlov, omfattes af kapitel 2-7 fra det tidspunkt, hvor retten opnås.

Kapitel 9 vedrørende tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager har en så generel karakter, at kapitlet omfatter alle ansatte uanset, om betingelserne i § 1, stk. 2 og 3, er opfyldt.

1.2. Lønforhold

§ 2 Løn

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Bemærkning til stk. 4

Bestemmelsen indebærer, at der udbetales fuld løn under orlov, hvis arbejdsgiveren vil kunne modtage fuld dagpengerefusion. Såfremt arbejdsgiveren ikke vil kunne modtage fuld dagpengerefusion, men alene nedsat (fx ved forlængelse af fravær efter § 10, stk. 2, og § 20, stk. 2) eller ingen dagpengerefusion, vil der kunne udbetales nedsat løn. Lønnen (inkl. pension mv.) reduceres i så fald med en kr. til kr. nedsættelse, der svarer til de fulde eller nedsatte dagpenge.

1.2.1 Sædvanlig løn

I den periode, hvor en ansat har ret til løn under barsel, skal vedkommende have sin sædvanlige løn. Ved sædvanlig løn forstås den løn, den ansatte har ret til under sygdom (barselsaftalens § 2, stk. 1).

Det følger af Ilse Both-dommen (U 1976.528 H), at fast påregnelige tillæg indgår i den ansattes løn under sygdom. Ved "fast påregnelige tillæg" forstås tillæg, der gives som en del af vederlaget for den arbejdsydelse, som vedkommende er ansat til fast at udføre. Dette indebærer, at den sædvanlige løn også indeholder de fast påregnelige arbejdstidsbestemte ydelser, den ansatte ville have fået, hvis han eller hun ikke var på orlov. Med arbejdstidsbestemte ydelser menes fx søndagsgodtgørelse, aften-/nattillæg, forskudttidstillæg eller weekendtillæg. Ikke fast påregnelige tillæg er fx tillæg for omlagt tjeneste og over-/merarbejde.

Ifølge Ilse Both-dommen indeholder den sædvanlige løn også funktions- og kvalifikationstillæg, som den ansatte ville have fået, hvis vedkommende ikke var på orlov. Med hensyn til resultatløns skal der være en saglig begrundelse, såfremt arbejdsgiveren ikke skal udbetale denne i barselsorloven. Det er i denne forbindelse vigtigt at være opmærksom på, at det generelle forbud i ligebehandlingsloven mod usaglig forskelsbehandling også gælder i denne situation.

Det skal i øvrigt bemærkes, at fast påregnelige arbejdsbestemte tillæg også indgår i løn under barsel.

1.2.2 Anciennitet

Den tid, hvor en ansat har orlov på grund af graviditet, barsel eller adoption, indgår ved beregningen af anciennitet i ansættelsesforholdet (ligebehandlingslovens § 8) i relation til løn, opsigelsesvarsel og jubilæum mv.

Siden 1. oktober 2005 har ansatte ligeledes optjent pensionsanciennitet under barsel og adoption uanset, om vedkommende får løn i perioden eller ej. Det betyder, at hele orloven medregnes i en eventuel karenperiode (barselsaftalens § 16, stk. 6).

For så vidt angår beskæftigelsesanciennitet følger det ligeledes af Aftale om beskæftigelsesanciennitet (04.40), at en ansat optjener anciennitet under barsels- og adoptionsorlov, uanset om vedkommende får løn i perioden eller ej. Det betyder, at der også optjenes beskæftigelsesanciennitet i perioder, hvor den ansatte alene modtager barselsdagpenge eller har orlov uden løn og dagpenge, hvilket har betydning i forhold til overenskomster, hvor beskæftigelsesancienniteten giver ret til kvalifikationsløns.

Der findes ikke på tilsvarende vis en generel aftale om jubilæumsanciennitet. Det følger derimod af ligebehandlingsloven, at den ansatte optjener jubilæumsanciennitet i forbindelse med barsel og adoption uanset, om den ansatte får løn, modtager dagpenge eller har orlov uden løn og dagpenge.

1.2.3 Løn og dagpenge

Udgangspunktet er, at der kun udbetales fuld løn under orlov, hvis arbejdsgiver kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte har ret til efter barselsloven. Hvis arbejdsgiveren ikke kan modtage fuld dagpengerefusion, men alene nedsat eller ingen dagpengerefusion, kan der udbetales nedsat løn, jf. barselsaftalens § 2, stk. 4.

Arbejdsgiveren modtager dog ikke dagpengerefusion ved fravær til graviditetsundersøgelser og afholdelse af omsorgsdage, ligesom der ikke er dagpengerefusion ved lønnet barselsfravær i 5., 6., 7. og 8. uge før forventet fødsel.

Dagpengeret

Lønmodtagere optjener ret til dagpenge efter barselsloven og har alene ret til dagpenge, hvis de opfylder beskæftigelseskravet i barselslovens § 27.

Lønmodtagere har ret til barselsdagpenge, når lønmodtageren:

- 1) dagen før fraværet eller på første fraværsdag er i beskæftigelse og har været beskæftiget i mindst 160 timer inden for de seneste 4 afsluttede kalendermåneder forud for fraværsperioden og i mindst 3 af disse måneder har været beskæftiget i mindst 40 timer i hver måned,
- 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 barselsloven,
- 3) ville have været berettiget til midlertidig arbejdsmarkedsydelse, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis der ikke havde været ret til dagpenge efter barselsloven,
- 4) inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed,
- 5) er elev i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til lov, eller
- 6) er ansat i et fleksjob efter § 120 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Nyansatte og nyuddannede har ikke altid optjent ret til barselsdagpenge og har dermed ikke altid ret til fuld løn fra arbejdsgiver. Hvis der lokalt er etableret en praksis, der fraviger dette udgangspunkt, ændres den ikke af barselsaftalen.

Hvis den nyansatte eller nyuddannede er medlem af en a-kasse, kan vedkommende opfylde beskæftigelseskravet via sit a-kassemedlemskab.

Har en ansat ikke optjent ret til barselsdagpenge efter barselsloven, men har ret til løn under sygdom, har den pågældende ret til fuld løn i graviditetsorloven, som er 8 uger før det forventede fødselstidspunkt. Efter fødslen modtager arbejdsgiveren ikke dagpengerefusion. Den manglende dagpengerefusion kan derfor modregnes i den pågældendes løn, da retten til fuld løn i orlovsperioden efter fødslen er betinget af, at arbejdsgiveren kan opnå dagpengerefusion. Der er således ret til løn, selv om den pågældende ikke er berettiget til dagpenge efter barselsloven, men der sker modregning for de dagpenge, som arbejdsgiver ikke får. Den udbetalte løn er derfor lavere end den fulde løn.

Den manglende dagpengerefusion, som kan modregnes i lønnen, er den barselsdagpengesats, som den ansatte ville have fået, hvis beskæftigelseskravet havde været opfyldt. For ansatte på deltid betyder det, at det er deltidssatsen, som kan modregnes.

I vejledning til barselsloven afsnit 7.1 fremgår følgende: ”Der er ikke i barselsloven fastsat nærmere betingelser om, hvordan man skal forholde sig under en barselsorlov for at have ret til barselsdagpenge. Det er imidlertid en almindelig antagelse, at det er en betingelse for ret til barselsdagpenge, at orloven tilbringes sammen med barnet. Det betyder ikke nødvendigvis, at man skal bo sammen med barnet. Men det må forudsættes, at en person, der modtager barselsdagpenge 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 barselsdagpenge, kan deltage i et undervisningsforløb under orloven.”

Dagpengerefusion

Hvis en ansat ikke har optjent dagpengeret, får arbejdsgiver ikke dagpengerefusion. Men selv om en ansat har optjent dagpengeret, er det ikke sikkert, at arbejdsgiver kan få fuld dagpengerefusion. Manglende eller nedsat dagpengerefusion kan fx skyldes, at den ansattes ægtefælle har opbrugt forældrenes samlede dagpengeret under forældreorloven, at en konkurrerende arbejdsgiver har modtaget hele eller dele af dagpengerefusionen, eller at den ansatte får nedsatte dagpenge som følge af en forlænget forældreorlov, jf. kap 3.2. Hvis arbejdsgiver får nedsat eller ingen dagpengerefusion, kan arbejdsgiver udbetale nedsat løn. Lønnen før skat reduceres i så fald med en kr. til kr. nedsættelse, der beløbsmæssigt svarer til de fulde eller nedsatte dagpenge, og pensionsindbetalingen bliver som følge heraf også mindre.

Med formuleringen ”hvis arbejdsgiveren vil kunne modtage dagpengerefusion” i § 2, stk. 4, menes, at arbejdsgiver ikke kan nedsætte lønnen mv., hvis den manglende dagpengerefusion skyldes arbejdsgivers egne forhold, fx fordi arbejdsgiver undlader at søge dagpengerefusion eller overskrider ansøgningsfristen.

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 der kun udbetales dagpenge for 37 timer, uanset om den ansatte sammenlagt har mere end fuld-tidsbeskæftigelse.

Eksempel 1.1

En ansat arbejder henholdsvis 25 timer ugentligt i en kommune og 15 timer ugentligt hos en privat arbejdsgiver. Der kan udbetales dagpenge for 37 timer ugentligt, hvorfor den kommunale arbejdsgiver kun vil modtage refusion for $37/40 \cdot 25 = 23$ timer, da refusionen fordeles i henhold til beskæftigelsesgrad. Der skal dog fortsat ydes løn for 25 timer, men da arbejdsgiveren ikke vil kunne modtage fuld dagpengerefusion, men alene nedsat refusion, vil der kunne udbetales nedsat løn. Lønnen (inkl. pension mv.) kan i så fald reduceres med en kr. til kr. nedsættelse for de to timer (25 timer - 23 timer), der ikke kan opnås dagpengerefusion for. Lønnen kan altså reduceres med det dagpengebeløb, som arbejdsgiveren går glip af.

Hvis en ansat har flere arbejdsgivere og vælger kun at holde orlov i den ene ansættelse og arbejde i den anden, vil det have den konsekvens, at dagpengereetten reduceres med det antal timer, som vedkommende arbejder.

Eksempel 1.2

En ansat arbejder 25 timer ugentligt i en kommune og 15 timer ugentligt hos en privat arbejdsgiver. Vedkommende holder 14 ugers barselsorlov i begge stillinger og genoptager herefter sit private arbejde samtidig med, at vedkommende holder forældreorlov i sit kommunale arbejde. Der vil som følge heraf alene være ret til barselsdagpenge eller refusion for barselsdagpenge for 22 timer pr. uge i forældreorloven

Anderledes er det, hvis en ansat ved siden af sin beskæftigelse påtager sig nyt arbejde under orlov.

Eksempel 1.3

En ansat arbejder 25 timer ugentligt i en kommune. Samtidig med, at den ansatte afvikler forældreorlov i denne ansættelse, påtager vedkommende sig ny beskæftigelse hos en privat arbejdsgiver 10 timer ugentligt. Den kommunale arbejdsgiver vil som følge heraf blive modregnet 10 timer ugentligt og vil derfor kun modtage refusion for 15 timer.

1.3 Dokumentation og refusion af dagpenge

§ 3. Dokumentation og refusion af dagpenge

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

For arbejdsgiveren er det vigtigt, at dokumentation ift. refusion af dagpenge er i orden. Hvis den ansatte ikke er berettiget til at modtage dagpenge, er der ingen mulighed for at få dagpengerefusion for arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren kan i så fald reducere lønnen med det beløb, som arbejdsgiveren går glip af, jf. mere herom afsnit 1.2.3.

Bestemmelsen giver arbejdsgiveren mulighed for i forbindelse med den ansattes varsling af orloven at anmode den ansatte om oplysninger om forældrenes samlede brug af orlov, uanset om begge er ansat i kommunen. Dette er relevant, fordi begge forældre har mulighed for at bruge af den fælles dagpengeret. Den ansatte har dog ikke pligt til at afgive oplysningerne, men i det tilfælde, at der ikke er tilstrækkelige dagpenge, fordi den anden forældre har brugt af dem, kan arbejdsgiver modregne i lønnen, jf. afsnit 1.2.3.

I de perioder, hvor den ansatte modtager løn under orloven, er det arbejdsgiveren, der skal anmode om dagpengerefusion fra Udbetaling Danmark. Den ansatte skal således ikke anmode om dagpenge i perioder, hvor der i henhold til barselsaftalen ydes løn.

Efter barselsloven med tilhørende bekendtgørelser har arbejdsgiver pligt til at anmelde fraværet uanset, at den ansatte ikke har ret til at modtage løn under fraværet. Anmelder arbejdsgiver ikke fraværet rettidigt, kan det påføre den ansatte et tab. Arbejdsgiver kan blive erstatningsansvarlig for dette tab, såfremt det påvises, at der foreligger et ansvarsgrundlag. Reglerne om arbejdsgivers

pligt til at anmelde fraværet findes på www.virk.dk/vejledning/ba-barselsdagpenge/ba-arbejdsgiver/

Kapitel 2 Barsels- og forældreorlov

I dette og næste kapitel gennemgås de regler i barselsaftalen, som gælder for biologiske forældre i en barselssituation. De særlige regler, der gælder for adoptivforældre, gennemgås i kapitel 4.

2.1 Samspillet mellem fravær, dagpenge og løn

Barselsloven giver ret til fravær og barselsdagpenge i følgende perioder:

Graviditetsorlov:	Moren har ret til 4 ugers graviditetsorlov med dagpenge før fødslen.
Barselorlov:	Moren har ret til 14 ugers barselorlov med dagpenge efter fødslen. I samme periode har far/medmor ret til to ugers fædreorlov/medmødreorlov med dagpenge.
Forældreorlov:	Hver af forældrene har efter den 14. uge efter fødslen ret til fravær i 32 ugers forældreorlov, idet forældrene dog kun har ret til forældreorlov med dagpenge i tilsammen 32 uger.

Barselsaftalen giver ret til løn i følgende perioder:

Graviditetsorlov:	Moren har ret til 8 ugers graviditetsorlov med løn før fødslen.
Barselorlov:	Moren har ret til 14 ugers barselorlov med løn efter fødslen. I samme periode har far/medmor ret til to ugers fædreorlov/medmødreorlov med løn.
Forældreorlov:	Moren har efter den 14. uge efter fødslen ret til yderligere 6 ugers løn under forældreorlov. Far/medmor har ret til 7 uger med løn under forældreorloven. Herudover har forældrene ret til 6 uger med løn under forældreorloven, som de frit kan dele mellem sig. Hvis kun den ene forælder er omfattet af barselsaftalen, har vedkommende ret til alle 6 uger.

Samspillet mellem fravær, dagpenge og løn under barsel kan illustreres ved følgende tabel:

	Graviditetsorlov 8 uger før fødsel		Barselorlov 14 uger efter fødsel		Forældreorlov 32 uger		
	Mor		Mor	Far/medmor	Mor og far/medmor		
Fra- vær	8 uger		14 uger	2 uger	32 uger hver		
Dag- penge		4 uger	14 uger	2 uger	32 uger i alt		
Løn	8 uger		14 uger	2 uger	6 uger mor	7 uger far/med- mor	6 uger fælles

Retten til fravær, dagpenge og løn er knyttet til fødslen. Det betyder, at der ved flerbarnsfødsel alene er ret til fravær og dagpenge svarende til et barn.

2.2 Pension

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

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under forældreorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden, når den ansatte modtager dagpenge.

Bemærkning

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Barselsaftalen giver ansatte, der holder barsel uden løn, men med dagpenge, ret til pensionsindbetaling/optjening af pensionsalder i op til 20 uger.

Pensionsindbetaling sidestilles med løn i feriemæssig henseende, hvorfor der for orlovsperioder, hvor der indbetales pension/optjenes pensionsalder, også optjenes ret til betalt ferie, jf. også afsnit 6.3.

2.2.1. Indbetaling af pensionsbidrag til overenskomstansatte

Der skal indbetales pensionsbidrag af den løn, der ydes under barsel og adoptionsorlov. Det fremgår af de enkelte overenskomster, hvor stor en procentdel af lønnen, der skal indbetales.

I den ulønnede del af dagpengeperioden indbetales ligeledes pensionsbidrag i op til 20 uger (barselsaftalens § 16 fsva. barsel og § 26 fsva. adoption).

Det er en betingelse for indbetaling af pensionsbidrag i den ulønnede del af orlovsperioden, at den ansatte har eller får en pensionsordning i perioden, og at vedkommende modtager dagpenge uanset, om det er fulde eller nedsatte dagpenge. For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele barsels- og adoptionsorloven i karensperioden. Når karensbetingelserne er opfyldt i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden efter, at betingelserne er opfyldt.

Pensionsbidraget er det bidrag, der blev indbetalt før orloven med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer og fornyelser samt decentralt og centralt aftalte tillæg, der træder i kraft i perioden. Ved modtagelse af nedsatte dagpenge som følge af, at den ansatte har valgt at forlænge sin orlov, indbetales forholdsmæssigt pensionsbidrag.

Eksempel 2.1

En ansat holder 14 ugers barselorlov efter fødslen. Herefter holder vedkommende 12 ugers forældreorlov med løn. De resterende 20 ugers forældreorlov med dagpenge vælger vedkommende at forlænge med 8 uger. Arbejdsgiver skal betale fuld løn og pension under den ansattes barselorlov og i de første 12 uger af forældreorloven. I de resterende 28 uger af den ansattes forældreorlov skal arbejdsgiver alene betale, hvad der svarer til 20 ugers pension, idet disse 20 uger skal fordeles forholdsmæssigt på de 28 uger.

Pensionsbidraget indbetales på baggrund af den orlov, der er varslet eller aftalt med arbejdsgiver inden 8 uger efter fødslen. Hvis der efterfølgende indgås andre aftaler med arbejdsgiver eller ændres i orloven, er det dette orlovsforløb, der gælder. Det kan også forekomme, at der i dagpengeperioden sker ændringer i den ansattes ansættelsesbrøk, eller at vedkommende skifter job. I så fald tilpasses pensionsbidraget den ændrede situation. Det skal bemærkes, at genoptagelse på nedsat tid ikke indebærer en ændring af ansættelsesbrøken, se endvidere afsnit 3.4.

De 20 ugers pensionsbidrag i den ulønnede del af dagpengeperioden kan i helt særlige situationer forlænges. Det gælder fx, hvis barnet indlægges, og forældrene i denne periode ikke genoptager arbejdet, jf. barselsaftalens § 14, stk. 2.

2.2.2 Tjenestemænds optjening af pension

Tjenestemænd optjener pensionsalder i den lønnede del af orloven (pensionsregulativet) og i den ulønnede del af dagpengeperioden i op til 20 uger (barselsaftalens § 16). Det er ligesom for overenskomstansatte en forudsætning, at tjenestemanden modtager dagpenge.

Pensionsalderen optjenes ud fra den ansættelsesbrøk, som tjenestemanden var ansat på, før orloven blev påbegyndt. I de tilfælde, hvor pensionsgivende tillæg ydes som kronebeløb, indbetales pensionsbidrag til den supplerende pensionsordning efter samme principper som for overenskomstansatte.

Hvis ansættelsesbrøken ændres under orlovsforløbet, ændres den forholdsmæssige optjening af pensionsalder tilsvarende således, at optjeningen sker efter den aktuelle ansættelsesbrøk. Det skal

bemærkes, at genoptagelse på nedsat tid ikke indebærer en ændring af ansættelsesbrøken, se endvidere afsnit 3.4.

Det antal uger, der medregnes i pensionsalderen, beregnes på baggrund af den orlov, som tjenestemanden har varslet eller aftalt med arbejdsgiver inden 8 uger efter fødslen. Hvis der efterfølgende sker ændringer i orlovens placering eller længde, tilpasses optjeningen af pensionsalder tilsvarende.

Hvis tjenestemanden vælger at forlænge sin ulønnede del af forældreorloven fra fx 20 uger til 28 uger, medregnes alene 20 uger i pensionsalderen. Tjenestemanden optjener ret til ferie i den forlængede forældreorlov som følge af pensionsoptjeningen.

Ved forlængelse af den ulønnede del af barselsperioden med delvis genoptagelse af arbejdet vil tjenestemanden fortsat optjene pensionsalder forholdsmæssigt for den periode, der oppebæres dagpenge, ligesom der optjenes pensionsalder i forhold til det genoptagne arbejde. Det indebærer, at tjenestemanden i den situation i alt optjener pensionsalder svarende til, at den ansatte havde genoptaget arbejdet fuldt ud i henhold til den pågældendes ansættelsesbrøk. Der kan dog også i denne situation optjenes pensionsalder svarende til en dagpengeperiode på maksimalt 20 uger.

2.3 Orlov før fødslen

Udgangspunktet er, at moren har ret til orlov med løn 8 uger før forventet fødsel (barselsaftalens § 8). I en række situationer har moren dog i medfør af barselsaftalen ret til fravær med løn på et tidligere tidspunkt. Det gælder i forbindelse med:

- Behandling for barnløshed
- Graviditetsundersøgelser
- Graviditetsbetinget sygdom

Far/medmor har i medfør af barselsaftalen ingen ret til orlov med løn før fødslen. Faren/medmoren kan dog ligesom moren have ret til fravær med løn i forbindelse med undersøgelse/behandling for barnløshed.

2.3.1 Behandling for barnløshed

§ 4 Behandling for barnløshed

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

Bemærkning

Bestemmelsen omfatter alle ansatte, der undersøges og/eller behandles for barnløshed, som skyldes sygelige forhold. Det er ikke afgørende, hvem af parterne, der er årsag til barnløsheden, men det er en forudsætning for retten til fravær med løn, at den ansatte undersøges eller behandles.

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

Hvis en ansat – mand eller kvinde – er fraværende fra arbejdet for at blive undersøgt eller behandlet for barnløshed, er der ikke tale om graviditetsbetinget fravær. Sådant fravær betragtes som almindeligt sygefravær. Den ansatte har dermed ret til løn under sygdom, og arbejdsgiver kan have ret til dagpengerefusion i medfør af sygedagpengeloven.

Det er ikke afgørende, hvem af parterne der er årsag til barnløsheden, men det er en forudsætning for retten til fravær med løn, at den ansatte skal undersøges eller behandles. Hvis fx moren modtager behandling for barnløshed, hvor det er konstateret, at faren er årsag til barnløsheden, og faren ønsker at ledsage hende under behandlingen, men hans tilstedeværelse ikke er nødvendig for at gennemføre behandlingen, må han bruge ferie, afspadsring el.lign., da det ikke er ham, der skal undersøges eller behandles.

Retten til fravær med løn omfatter også den tid, der medgår til transporten til og fra undersøgelsen/behandlingen, dog kun såfremt behandlingen finder sted i Danmark eller i det land, den ansatte har bopæl i.

Arbejdsgiver kan kræve dokumentation for behandlingen.

2.3.2 Graviditetsundersøgelser

§ 5 Graviditetsundersøgelser

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

En kvindelig ansat har ret til fravær med løn ved graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen. Det beror på en konkret vurdering, om fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen. Det er forudsat af aftaleparterne, at der udvises en gensidig hensyntagen, og at den ansatte søger at aftale tid til graviditetsundersøgelser, så det berører arbejdet mindst muligt.

Der er også ret til lønnet fravær på grund af særligt begrundede undersøgelser fx fostervandsprøve.

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

Retten til fravær med løn omfatter også den tid, der medgår til transporten til og fra undersøgelsen.

Arbejdsgiver kan ikke få dagpengerefusion for ansattes fravær pga. forebyggende graviditetsundersøgelser (barselslovens § 41).

2.3.3 Graviditetsbetinget sygdom

§ 7 Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel

Stk. 1.

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

Bemærkning

Ret til førtidig barselsorlov foreligger i følgende tre 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,
- b) hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret, eller
- c) hvis kvindens graviditet på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage arbejdet, og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse.

Stk. 2.

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

Efter barselsaftalen har en kvinde ret til sædvanlig løn under førtidig graviditetsorlov tidligere end 8 uger før forventet fødsel i følgende situationer:

1. 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. Tilstande, som kan give ret til førtidig graviditetsorlov, er fx
 - truende abort
 - tvillinge-, trillingegraviditeter etc., hvis risikoen for abort eller for tidlig fødsel er øget,
 - svangerskabsforgiftning med forhøjet blodtryk, æggehvide 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,
 - for tidlig løsning af moderkagen,
 - bækkenløsning,
 - alvorlige psykiske lidelser i forbindelse med graviditet, herunder tilfælde af graviditetsbelastningssyndromet, der giver så kraftige udslag, at de kan henføres under sygdom.
2. Hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret. Risikoen kan være af kemisk, fysisk eller biologisk art, og det beror på en lægelig vurdering, om der er risiko for fosteret. Da risikoen beror på arbejdet og i princippet er uafhængig af kvindens helbred, bør arbejdsgiver altid undersøge mulighederne for at omplacere kvinden midlertidigt til andet arbejde.
3. Hvis kvindens graviditet på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage arbejdet, og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse.

Er der tale om førtidig graviditetsorlov i medfør af en af ovenstående bestemmelser, er der i medfør af barselsloven ret til barselsdagpenge, hvorfor arbejdsgiver har ret til dagpengerefusion fra dag 1. Hvis den gravide er sygemeldt frem til 8 uger før forventet fødsel, overgår hun på dette tidspunkt til almindelig graviditetsorlov.

Under en graviditet kan der forekomme almindelige graviditetsgener som fx kvalme, opkast og utilpashed. En ansats fravær i den forbindelse betragtes som almindeligt sygefravær. Hvis generne i det enkelte tilfælde gør den ansatte uarbejdsdygtig i hendes erhverv, betragtes fraværet i medfør af barselsloven som førtidig graviditetsorlov, hvortil der ydes barselsdagpenge. Arbejdsgiver har derfor ret til dagpengerefusion fra dag 1.

Sygdom før fødsel, der ikke skyldes sygelige forløbende graviditet, betragtes som almindeligt sygefravær. Hvis graviditeten hindrer, at en sygdom kan behandles, eller hvis graviditeten væsentligt forværrer en sygdom – fx ryg-, hjerte-, lunge- eller nyrelidelse – der ellers ikke har forbindelse med graviditeten, har kvinden ret til barselsdagpenge, hvorfor arbejdsgiver har ret til dagpengerefusion fra dag 1.

2.3.4 Abort

Det beror på en lægelig vurdering, om der er tale om en abort eller en for tidlig fødsel.

Normalt vil der efter den 22. svangerskabsuge være tale om en fødsel, uanset om barnet er levendefødt. Børn, som efter fødslen viser livstegn, anses dog for levendefødte uanset tidspunktet for fødslen. Der er dog kun tale om et vejledende kriterium, idet det altid vil være en lægelig vurdering.

Fravær som følge af abort – såvel spontan som provokeret – sidestilles med almindeligt sygefravær og behandles efter de almindelige regler om sygefravær. Hvis kvinden er sygemeldt på grund af aborten, er hun berettiget til barselsdagpenge, som kommunen udbetaler (dvs. ingen arbejds-giverperiode), så længe uarbejdsdygtigheden varer.

Fravær som følge af 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.

Er der tale om en for tidlig fødsel, hvor barnet er dødfødt, henvises til afsnit 7.2.

2.3.5 Graviditetsorlov

§ 8 Orlov under graviditet

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

Bemærkning

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

En kvindelig ansat har ret - men ikke pligt - til graviditetsorlov med løn i indtil 8 uger før den forventede fødsel. De 8 uger ligger fast og kan ikke flyttes til et tidligere eller senere tidspunkt.

En kvindelig ansat kan vælge et senere tidspunkt for orlovens begyndelse, men ikke-anvendt graviditetsorlov kan ikke overføres til afvikling efter fødslen.

Er en kvinde sat til at føde en tirsdag, vil tirsdag 8 uger forinden være hendes sidste arbejdsdag (forudsat at hun vælger at benytte retten til alle 8 uger). Den dag, hun føder, indgår således i graviditetsorloven og ikke i den efterfølgende barselorlov. Barselorloven påbegyndes med andre ord dagen efter fødslen.

Arbejdsgiveren får kun dagpengerefusion for 4 ugers fravær før forventet fødsel. Dette skyldes, at der ifølge barselsloven kun er ret til 4 ugers fravær.

Kvinden skal give arbejdsgiver besked om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel (barselsaftalens § 6). Hun skal samtidig give besked om, i hvilket omfang hun vil benytte retten til graviditetsorlov, og hvornår hun regner med at begynde sin orlov.

Det forventede fødselstidspunkt fastlægges med udgangspunkt i den praktiserende læges vurdering. Tidspunktet for den forventede fødsel skal dokumenteres over for arbejdsgiver fx ved kopi af vandrejournal.

Hvis en senere undersøgelse medfører, at det forventede fødselstidspunkt ændres, lægges det nye tidspunkt til grund for beregningen.

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

Hvis fødslen sker senere eller tidligere end det fastsatte fødselstidspunkt, har det ingen indvirkning på længden af kvindens orlov efter fødslen. Hvis kvinden føder før det forventede fødselstidspunkt, er der således ikke mulighed for at forlænge orloven efter fødslen med de dage hun ”mister”. Hvis kvinden omvendt føder senere, er der tilsvarende ikke mulighed for at forkorte hendes orlov efter fødslen med de dage, hun har holdt ”for meget”.

Hvis en ansat bliver gravid på ny og i forbindelse hermed opnår ret til orlov med barselsdagpenge, før orlov fra et tidligere barn er afsluttet, skal orlov holdes efter reglerne i forhold til den nye graviditet. Den resterende ret til orlov i forhold til den forrige fødsel bortfalder. Dette gælder dog ikke udskudt orlov til afvikling, inden barnet fylder 9 år efter §§ 11 og 21.

2.4 Orlov efter fødslen

2.4.1 Orlov med løn indtil 14 uger efter fødslen

§ 9 Barselorlov efter fødslen – fravær med løn indtil 14 uger efter fødslen

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Faren eller medmoren har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. De 2 uger skal gives i sammenhæng, men kan efter aftale med arbejdsgiveren afholdes som ikke-sammenhængende perioder inden for de første 14 uger efter fødslen.

Bemærkning til stk. 1 og 2

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

Farens eller medmorens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at orlov tilbringes sammen med barnet ved daglig kontakt. Det er ikke en betingelse, at hele dagen tilbringes sammen med barnet.

Med medmoren menes en kvinde, der er registreret som medmor i henhold til børnelovens regler herom.

Retten til orlov med løn/dagpenge er som nævnt i afsnit 2.1. den samme uanset antallet af børn.

Morens 14 ugers barselsorlov med løn

Moren har efter fødslen ret til 14 ugers barselsorlov med sædvanlig løn forudsat, at arbejdsgiver modtager fuld dagpengerefusion, jf. afsnit 1.2.3. Perioden regnes fra kalenderdagen efter fødslen.

De 14 ugers barselsorlov med løn er forbeholdt moren. Faren/medmoren kan dog i særlige tilfælde indtræde i retten, jf. afsnit 7.3.2.

Moren har pligt til at holde orlov i de to første uger efter fødslen. Herefter kan hun genoptage arbejdet helt, hvis hun ønsker det. I givet fald mister hun retten til de resterende uger af de 14 ugers barselsorlov, idet de ikke kan udskydes til senere brug (bortset fra de tilfælde hvor barnet indlægges på hospital, jf. barselsaftalens § 14, stk. 3).

Efter de to uger kan moren også vælge at genoptage arbejdet delvist efter aftale med arbejdsgiver og forlænge orloven med den tid, hun har genoptaget arbejdet, jf. afsnit 3.4.

Farens/medmorens to ugers fædreorlov/medmødreorlov

Faren/medmoren har i forbindelse med fødslen ret til fædreorlov/medmødreorlov med sædvanlig løn i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiver, når barnet kommer hjem fra hospitalet. Det er en forudsætning, at arbejdsgiver modtager fuld dagpengerefusion, jf. afsnit 1.2.3.

Fædreorloven/medmødreorloven regnes fra kalenderdagen efter fødslen, men kan – hvis faren/medmoren ønsker det – regnes fra den dag, hvor barnet fødes. Dette kan fx være tilfældet, hvis den ansatte ikke har ret til anden frihed, der kan dække fraværet på selve dagen for fødslen. Orloven kan efter aftale med arbejdsgiver placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

Fædreorloven/medmødreorloven skal som udgangspunkt holdes i sammenhæng, men faren/medmoren kan efter aftale med arbejdsgiver afholde den som ikke-sammenhængende perioder inden for de første 14 uger efter fødslen.

Faren/medmoren skal underrette arbejdsgiver om orlovens placering senest 4 uger før fædreorlovens/medmødreorlovens forventede start.

De to ugers orlov er forbeholdt faren/medmoren, og vælger vedkommende ikke at holde dem inden for de første 14 uger, er retten hertil tabt. Orloven kan således ikke placeres på et senere tidspunkt.

Faren/medmoren kan udover de to ugers orlov vælge at bruge sin ret til forældreorlov med løn/dagpenge forlods inden for de første 14 uger, jf. afsnit 2.4.2.

2.4.2 Forældreorlov med løn efter de første 14 uger

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

Stk. 1.

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

Bemærkning til stk. 1

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

Stk. 2.

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

Bemærkning til stk. 2

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

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

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

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

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

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Moren har ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 10, stk. 1 og 2. Faren/medmoren har ret til 7 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 10, stk. 1 og 2. Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reserverede orlov med sædvanlig løn ikke anvendes eller udskydes efter § 11.

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

Bemærkning til stk. 1-5

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

Farens eller medmorens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at orlov tilbringes sammen med barnet ved daglig kontakt. Det er ikke en betingelse, at hele dagen tilbringes sammen med barnet.

Bemærkning til stk. 5

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

Stk. 6.

[O.21] Hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fylder 18. år, har hvert af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død. Udnyttes retten efter denne bestemmelse, udsættes retten til fravær med løn efter § 10 eller § 20 for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år. **[O.21]**

Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen.

Stk. 7.

[O.21] Hvis barnet bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets bortadoption. Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengere samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. **[O.21]**

Efter den 14. uge efter fødslen har forældre, der begge er omfattet af den kommunale barselsaftale, samlet ret til 19 ugers løn under forældreorlov. Udbetaling af fuld løn forudsætter, at arbejdsgiver modtager fuld dagpengerefusion, jf. afsnit 1.2.3.

Af de 19 ugers løn er de 6 uger øremærket til moren, og 7 uger er øremærket til faren/medmoren. Det betyder, at hvis moren eller faren/medmoren vælger ikke at holde sine 6/7 uger, bortfalder retten til løn i disse uger. De resterende 6 ugers løn kan forældrene frit fordele mellem sig, fx kan den ene forælder tage alle 6 uger, eller moren kan tage 2 uger og faren 4.

Hvis kun den ene af forældrene er omfattet af barselsaftalen, har denne ret til løn under 12 (mor) /13 (far/medmor) ugers orlov, idet vedkommende ikke kan dele med den anden forælder. Dette gælder også, selvom den anden forælder modtager løn under barsel i henhold til andre aftaler/overenskomster.

Faren/medmoren kan bruge af sin ret til lønnet forældreorlov forlods inden for de første 14 uger efter fødslen, så forældrene holder orlov samtidig. Det vil sige, at faren/medmoren forlods kan holde fx 12 uger (+ 2 ugers fædreorlov) indenfor de første 14 uger efter fødslen.

For at kunne rådgive ansatte retvisende om lønretten er det nødvendigt, at man ved, om den anden forælder er omfattet af den kommunale barselsaftale.

Begge forældre er omfattet af den kommunale barselsaftale

Hvis begge forældre er omfattet af den kommunale barselsaftale, er der efter fødslen ret til i alt 35 uger med løn (14+2+6+7+6 uger), hvoraf de sidste 6 kan fordeles mellem forældrene.

Kun den ene forælder er omfattet af den kommunale barselsaftale

Hvis kun den ene forælder er omfattet af den kommunale barselsaftale, mens den anden er omfattet af en anden barselsaftale, har den kommunalt ansatte forælder efter fødslen ret til hhv. i alt 26 uger (14+6+6) for mors vedkommende og 15 uger (2+7+6) for fars/medmors.

Forældrene kan vælge at holde forældreorlov samtidig, på skift eller i forlængelse af hinanden, jf. afsnit 3.1. Orloven skal som udgangspunkt være holdt inden barnet bliver 46 uger. Der kan dog være adgang til at udskyde eller forlænge orloven til senere, se mere herom nedenfor under kapitel 3 om fleksibilitet under barsel. Lønnet orlov for den enkelte forælder skal holdes inden ulønnet orlov.

Eksempel 2.2

En kvindelig ansat har forventet fødselstidspunkt 31. juli 2021. Hendes orlov begynder 8 uger før fødslen, dvs. den 6. juni 2021 (sidste arbejdsdag 5. juni 2021). Hun føder den 7. august 2021, hvorefter hun først holder de 14 ugers barselsorlov med løn frem til og med 13. november 2021. Derefter holder hun 12 ugers orlov (6 + 6) med sædvanlig løn frem til og med 5. februar 2022.

2.4.3 Forældreorlov uden løn

Forældrene har hver især ret til fravær i 32 uger efter den 14. uge efter fødslen. Det betyder, at forældre efter den 14. uge kan holde forældreorlov i op til 64 uger tilsammen.

Forældrene har dog kun en samlet dagpengeret på 32 uger af de 64 uger. Når den lønnede orlov (6+7+6) er holdt, vil forældrene således have mulighed for at fortsætte forældreorloven enten med eller uden dagpenge afhængig af længden af fraværet.

Eksempel 2.3

En kvindelig ansat har forventet fødselstidspunkt 31. juli 2021. Hendes orlov begynder 8 uger før fødslen, dvs. den 6. juni 2021. Hun føder den 7. august 2021, hvorefter hun først holder de 14 ugers barselorlov med løn frem til og med 13. november 2021. Derefter holder hun 12 ugers (6+6) orlov med sædvanlig løn frem til og med 5. februar 2022. Hun har herved brugt 12 uger af de 32 ugers dagpenge, og hun holder derfor 20 ugers orlov med dagpenge. I dagpengeperioden indbetaler arbejdsgiveren pensionsbidrag.

Eksempel 2.4

En kvindelig ansat har forventet fødselstidspunkt 31. juli 2021. Hendes orlov begynder 8 uger før fødslen, dvs. den 6. juni 2021. Hun føder den 7. august 2021, hvorefter hun først holder de 14 ugers barselorlov med løn frem til og med 13. november 2019. Derefter holder hun 12 ugers forældreorlov med sædvanlig løn frem til og med 5. februar 2022. Herefter holder faren/medmoren 7 ugers forældreorlov med løn. Forældrene har herved brugt 19 uger af de 32 ugers dagpenge og kan derfor vælge, at fx en af dem fortsætter forældreorloven med dagpenge i 13 uger. I dagpengeperioden indbetaler arbejdsgiveren pensionsbidrag.

Eksempel 2.5

En far/medmor påbegynder sin 2 ugers lønnet fædreorlov/medmødreorlov den 1. august 2021. Herefter har far/medmor ret til at holde forældreorlov i 7 uger med løn. Hvis mor ikke er omfattet af den kommunale barselsaftale, har far/medmor yderligere mulighed for at holde 6 ugers forældreorlov med løn. De resterende 19 uger kan far/medmor holde som ulønnet orlov evt. med dagpenge, såfremt mor ikke allerede har opbrugt dagpengene. I dagpengeperioden indbetaler arbejdsgiveren pensionsbidrag.

Kapitel 3 Fleksibel barsel

3.1. Det fri fordelingsprincip

Forældrene kan vælge at holde de 32 ugers forældreorlov samtidig, i forlængelse af hinanden i 64 uger eller på skift i perioder af i alt 64 uger. Så længe der i et uafbrudt forløb er mindst én af forældrene på orlov, er der tale om et retsbaseret fravær, som således kan vare op til 78 uger efter fødslen.

Der er hverken i barselsaftalen eller barselsloven krav om, at fordelingen af de 32 ugers forældreorlov med dagpenge skal ske efter aftale med arbejdsgiveren – heraf udtrykket det fri fordelingsprincip. Fordelingen af orloven skal blot fremgå af det varsel, som forældrene senest 8 uger efter fødslen skal give arbejdsgiveren.

Spørgsmålet om forældrenes ret til frit at fordele de 32 ugers forældreorlov med dagpenge imellem sig har været genstand for retlig prøvelse.

I U.2007.2076 fastslog Højesteret, at et forældrepar ønske om at opdele orloven i forbindelse med en adoption, så faren holdt orlov to dage om ugen, og moren holdt orlov tre dage om ugen, var i overensstemmelse med lovgivningen. Højesteret udtalte dog samtidig, at Højesteret herved ikke havde taget stilling til, om der kan vælges fravær i kortere eller mindre regelmæssige perioder. I dommen henvises til bemærkningerne i lovforslaget til 2002-ændringen af ligebehandlingsloven og dagpengeloven, hvor det bl.a. fremgår, at *”for at sikre fleksibilitet i familiens tilrettelæggelse af orloven er retten til dagpenge i de 32 uger til fri fordeling mellem forældrene. Det betyder, at forældrene kan vælge at dele dagpengeperioden mellem sig, at enten moderen eller faderen kan vælge at udnytte hele dagpengeperioden, eller at forældrene kan vælge at holde dagpengeperioden samtidig.”*

Faglig voldgift af 10. december 2012 omhandlede en lærer, der ønskede at placere sin forældreorlov med løn således, at han afholdt forældreorlov i ugerne 1-7 og 9 og arbejdede i uge 8, som var skolernes vinterferie. I uge 8 var der lagt såkaldte 0-dage, som er dage, hvor læreren ikke havde skemalagt undervisning. Dagene var ikke ferie- eller fridage og indgik i opgørelsen af lærerens arbejdstid. I den konkrete sag var moren på orlov i perioden og dermed også i uge 8.

Opmanden fandt, at der ikke var tilstrækkeligt grundlag for at statuere, at en lærerens ønske om at opdele forældreorloven på denne måde havde karakter af misbrug eller illoyalitet over for arbejdsgiveren. Det fandtes ej heller at gå ud over, hvad der var tilsigtet med reglerne. Opmanden lagde bl.a. vægt på, at formålet med reglerne i lovgivningen om barsels- og forældreorlov er at skabe størst mulig fleksibilitet for børnefamilierne, og at der ikke i barselslovgivningen eller i lovforarbejderne hertil er fastsat begrænsninger i retten til at opdele fraværet på flere perioder.

Det må på den baggrund fastslås, at der som udgangspunkt er meget vide rammer for forældrenes fri fordeling og tilrettelæggelse af forældreorloven ift. at dele orlovsperioden mellem sig, at enten moren eller faren/medmoren kan vælge at udnytte hele dagpengeperioden, eller at forældrene kan vælge at holde dagpengeperioden samtidigt eller på skift. Det kan dog ikke udelukkes, at der kan forekomme ønsker om forældreorlov, som går ud over, hvad der må have været tilsigtet med den meget fleksible adgang til forældreorlov.

3.2 Forlængelse af orlov

§ 10 Uddrag

Stk. 2.

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

Bemærkning til stk. 2

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

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

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

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

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

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

Efter den 14. uge efter fødslen har begge forældre ret til at forlænge de 32 ugers forældreorlov (fraværsret) med enten 8 eller 14 uger. Forlænget forældreorlov skal holdes i umiddelbar forlængelse af de første 14 uger efter fødslen og må kun afbrydes af perioder, hvor den anden forælder holder orlov.

Der er ikke mulighed for at forlænge med et andet antal uger. Forlængelsen skal ikke aftales med arbejdsgiver, men skal varsles overfor arbejdsgiver senest 8 uger efter fødslen. Retten til fravær kan også række udover dagpengeperioden, hvis forældrene lægger deres fraværsret i forlængelse af hinanden.

Forældre, der forlænger forældreorloven, har ret til at udstrække de 32 ugers dagpenge, som de har tilsammen, tilsvarende. Udstrækning af de fælles barselsdagpenge har - modsat en forlængelse af den rene fraværsret - virkning for begge forældre. Forlængelse ændrer ikke ved det samlede dagpengebeløb.

Forældrene bør overveje at vente med at give Udbetaling Danmark meddelelse om, at dagpengene skal udstrækkes, indtil lønperioden er udløbet, da en udstrækning af dagpengeperiode ellers medfører nedsættelse af lønnen. Dette skyldes, at de 32 ugers fulde dagpenge udstrækkes ved forlængelse, så de i stedet dækker henholdsvis 40 eller 46 ugers fravær, og der kan kun ydes fuld løn, hvis arbejdsgiveren får fuld dagpengerefusion, jf. afsnit 1.2.3.

Forlænget forældreorlov skal være afholdt, inden barnet er henholdsvis 54 eller 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 forlænge orloven, at genoptage arbejdet fuldt ud før udløbet af perioden, er resten af orloven derfor bortfaldet. Arbejdet kan dog genoptages delvist med op til 80 % af den tidligere arbejdstid uden tilsvarende forlængelse af barselsperioden, jf. barselsaftalens § 13, stk. 1.

Eksempel 3.1

En mor vil gerne holde orlov så lang tid som muligt, hvorfor hun vælger at forlænge forældreorloven med 14 uger på følgende måde: Hun holder først orlov i 26 uger efter fødslen med fuld løn. Herefter er der 20 ugers forældreorlov med dagpenge tilbage. Disse forlænges med 14 uger til i alt 34 uger med nedsatte dagpenge. Arbejdsgiver indbetaler forholdsmæssig pension i den ulønnede del af orloven, idet de maksimale 20 ugers pensionsret fordeles forholdsmæssigt på alle 34 uger.

3.3. Udskydelse af orlov

§ 11 Udskydelse af orlov efter den 14. uge

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

En ansat kan udskyde hele eller dele af forældreorloven til senere brug. Udskydes retten til forældreorlov, kan en ret til dagpenge udskydes tilsvarende. Retten til løn udskydes, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver. Det er en forudsætning, at orloven tilrettelægges således, at den ansatte afholder lønnet orlov før ulønnet orlov.

Udskydelse af forældreorlov kan ikke ske, hvis den ansatte har valgt at forlænge sit fravær ud over de 32 uger efter barselsaftalens § 10, stk. 2, jf. afsnit 3.2. Dette skyldes, at forlænget orlov skal være afholdt, inden barnet er henholdsvis 54 eller 60 uger.

Der er to måder, hvorpå forældreorloven kan udskydes, se nedenfor.

3.3.1 Retsbaseret udskydelse

Den ene af forældrene har ret til at udskyde 8-13 uger af forældreorloven (fraværsretten). Udskyder én af forældrene forældreorlov i 8-13 uger, kan 8-13 uger af dagpengeretten også udskydes. Udskydelsen skal ikke aftales med arbejdsgiver, men skal blot varsles inden 8 uger efter fødslen.

Når den udskudte orlov senere holdes, skal det varsles med 16 uger, og fraværet skal holdes i en sammenhængende periode, inden barnet fylder 9 år. Hvis dette varsel ikke er overholdt, kan orloven ikke uden aftale påbegyndes før 16 uger efter, at der er afgivet varsel. Se kapitel 5 om varsling.

Arbejdet kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptages delvist med op til 80 % af den tidligere arbejdstid også i den periode, hvor den udskudte forældreorlov afvikles. Orloven forlænges ikke med den tid, arbejdet genoptages.

Retten til at holde retsbaseret udskudt orlov gælder over for enhver ny arbejdsgiver. Hvis den ansatte skifter job flere gange, kan retten overføres til enhver af de nye arbejdsgivere, indtil afvikling er sket.

Ved udskydelse af forældreorlov med lønret (6+6/6+7) udskydes også retten til løn, forudsat at den ansatte bliver ved med at have samme arbejdsgiver. Hvis den ansatte har fået ny arbejdsgiver inden afvikling af den retsbaserede udskudte orlov, er der således alene fraværsret med eventuelle resterende dagpenge, som den ansatte kan gøre brug af. Det er KLs opfattelse, at der ved samme arbejdsgiver forstås den arbejdsgiver, som er nævnt i ansættelsesbrevet. Hvis der i ansættelsesbrevet fx står, at 'vedkommende er ansat i xx-kommune indtil videre i daginstitutionen Fuglereden', er det kommunen, som er arbejdsgiver, og ikke institutionen. Hvis der derimod står, at 'vedkommende er ansat i daginstitutionen Fuglereden', er institutionen arbejdsgiver. Det er Forhandlingsfællesskabets opfattelse, at der ved 'samme arbejdsgiver' som udgangspunkt forstås samme kommune.

Eksempel 3.2

En far/medmor benytter sig af sin ret til at udskyde 8 uger af sin orlov. Moren holder hele sin orlov på 46 uger (14+32) og benytter i den periode hele den fælles dagpengeperiode på 32 uger. Der er dermed ingen dagpenge tilbage til faren/medmoren, når vedkommende afholder det udskudte fravær. Arbejdsgiver kan derfor udbetale nedsat løn efter barselsaftalens § 2, stk. 4.

Eksempel 3.3

En far/medmor vælger at udskyde sin ret til fravær med 13 ugers løn (7+6), så han/hun i stedet kan holde orloven, fx når barnet skal starte i skole. Dette kræver ikke en aftale med arbejdsgiveren. Efter et par år skifter far/medmor arbejde, og da barnet skal starte i skole, har han/hun på sit nye arbejde ret til at holde 13 ugers udskudt forældreorlov med dagpenge, hvis der er dagpenge tilbage. Retten til løn mistede han/hun ved stillingsskiftet.

3.3.2 Aftalebaseret udskydelse

Begge forældre kan aftale med deres arbejdsgiver, at hele eller dele af de 32 ugers forældreorlov udskydes.

Den aftalebaserede udskudte orlov skal holdes, inden barnet fylder 9 år, men den skal i modsætning til retsbaseret udskudt orlov ikke holdes i sammenhæng.

Orloven kan holdes drypvis over perioder, dage, uger eller timer. Arbejdsgiver kan i forbindelse med indgåelse af aftalen forudsætte, at det samtidig aftales, hvordan og evt. hvornår orloven sidenhen afvikles. Det anbefales, at aftalen indgås skriftligt, så begge parter er sikre på og kan dokumentere, hvad der er aftalt. Indgås der ikke aftale om, hvordan fraværet på de op til 32 ugers udskudt orlov skal afvikles, har den ansatte med et varsel på 8 uger ret til at beslutte afviklingen. Ved udskydelse af fraværsretten vil dagpengeretten tilsvarende blive udskudt, hvis ikke den samlede ret til dagpenge på 32 uger er opbrugt af forældrene.

Ved udskydelse af fravær, der ligger inden for de uger, hvor der er ret til sædvanlig løn efter den 14. uge efter fødslen (6+6/6+7), udskydes også retten til løn, hvis den ansatte bliver ved med at have samme arbejdsgiver.

Der kan aftales udskydelse samtidig med, at arbejdet genoptages delvist. Dette åbner mulighed for, at fx moren efter afholdelse af 26 ugers orlov kan udskyde sin orlov for at holde ferie for herefter – efter aftale med arbejdsgiveren – at genoptage arbejdet delvist med forlængelse af orloven med den tid arbejdet genoptages, jf. afsnit 3.4.

Hvis den ansatte skifter job, inden vedkommende har holdt sin aftalebaserede udskudte forældreorlov, forudsætter afholdelse, at der indgås en aftale herom med den nye arbejdsgiver. Ønsker den nye arbejdsgiver ikke at indgå en sådan aftale, fortabes retten til det udskudte fravær hos denne arbejdsgiver. Fraværsretten og en evt. dagpengeret står imidlertid og ”venter”. Skifter den ansatte således job igen, og kan der indgås aftale om overførsel af den udskudte orlov med denne nye arbejdsgiver, ”genopstår” fraværsretten/dagpengeretten. Kan der ikke indgås en ny aftale, inden barnet bliver 9 år, bortfalder retten til fravær og dagpenge.

Den ansatte skal selv sikre sig dokumentation fra arbejdsgiveren for eventuelt udskudt orlov.

Eksempel 3.4

En mor holder 40 ugers orlov (14+26). De resterende 6 ugers orlov, som hun har dagpengeret til, idet faren/medmoren ikke har brugt af den fælles dagpengeret, vil hun udskyde. Hun ved endnu ikke, hvornår hun vil holde disse uger. Derfor har hun over for sin arbejdsgiver varslet, at hun kommer tilbage på arbejdet 40 uger efter fødslen og aftalt, at de sidste 6 uger med dagpenge afholdes senere

3.3.3 Kombination af retsbaseret og aftalebaseret udskudt orlov

Den retsbaserede og den aftalebaserede udskydelse af forældreorloven kan kombineres således, at den ansatte fx udskyder 13 uger efter barselsaftalens § 11, stk. 1, og herefter aftaler at udskyde yderligere 7 uger efter § 11, stk. 2. Den ansatte skal sikre sig, at det klart fremgår, hvilken del af fraværet, der udskydes efter stk. 1 og hvilken del efter stk. 2, idet udskudt fravær efter stk. 2 ikke automatisk kan flyttes med over i et eventuelt nyt ansættelsesforhold hos en anden arbejdsgiver.

3.4 Delvis genoptagelse af arbejdet

§ 13 Genoptagelse af arbejdet

Stk. 1.

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

Bemærkning til stk. 1

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

Stk. 2.

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

Bemærkning til stk. 2

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

Bemærkning til stk. 1 og 2

§ 13, stk. 1, sammenholdt med § 13, stk. 2.	
§ 13, stk. 1.	§ 13, stk. 2.
Arbejdet kan genoptages: Genoptagelse sker med op til 80% af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid
Der ydes løn for den tid, arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid, arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid, arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid, arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moren dog ikke i de første to uger efter fødslen) og også i perioder, der er: <ul style="list-style-type: none"> • forlænget efter § 10, stk. 2 • retsbaseret eller aftalebaseret udskudt efter § 11, stk. 1 og 2 	Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moren dog ikke i de første to uger efter fødslen). <ul style="list-style-type: none"> • Arbejdet kan ikke genoptages i perioder, der er: <ul style="list-style-type: none"> • forlænget efter § 10, stk. 2 • retsbaseret udskudt efter § 11, stk. 1.

Både mor og far/medmor har mulighed for at genoptage arbejdet delvist i såvel barsels- som forældreorloven efter aftale med arbejdsgiveren. Moren har dog pligt til at vente til 2 uger efter fødslen.

Hvis en ansat ønsker at genoptage arbejdet delvist under orloven, kan det kun ske efter aftale med arbejdsgiveren.

Når arbejdet genoptages delvist, udbetales der dagpenge/løn (såfremt arbejdet er genoptaget i den lønnede del af orloven) for de timer, der holdes orlov, og løn for de timer, som den ansatte har genoptaget arbejdet med.

En aftale om genoptagelse på nedsat tid indebærer ikke en ændring af den ansattes ansættelsesbrøk, som fortsat vil være den ansættelsesbrøk, vedkommende var ansat til forud for orloven. Dette har fx betydning i forhold til optjening og afvikling af ferie, jf. kapitel 6.

Arbejdet kan genoptages delvist på to måder:

1) Genoptagelse uden forlængelse af orloven

Arbejdet genoptages med op til 80 % af den hidtidige arbejdstid, som vedkommende var ansat på før orloven. Der udbetales løn for den tid, der arbejdes, og dagpenge og eventuel pension for resten af timerne op til den sædvanlige arbejdstid. Orloven forlænges ikke med den tid, der arbejdes.

Bestemmelsen giver tillige den ansatte, der har forlænget sit fravær udover de 32 uger efter barnets 14. uge (barselsaftalens § 10, stk. 2), mulighed for delvis genoptagelse af arbejdet uden forlængelse af orloven.

2) Genoptagelse med forlængelse af orloven

Arbejdet genoptages med en mindre ugentlig arbejdstid, end den ansatte havde før orloven. Der er ikke fastsat en nedre grænse for antallet af timer, som arbejdet genoptages med. Der udbetales løn for den tid, der arbejdes, og dagpenge og eventuel pension for resten af timerne op til den sædvanlige arbejdstid. Orloven forlænges med den tid, der arbejdes således, at fravær- og dagpengeretten forlænges svarende til den tid, arbejdet genoptages. Genoptages arbejdet delvist i perioder med løn, forlænges perioden med løndækning tilsvarende.

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

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

Hvis arbejdet i én uge genoptages på fuld tid i forhold til den beskæftigelsesgrad, den ansatte havde før orloven, er der tale om en afbrydelse af orloven med den virkning, at en tilbageværende orlov alene kan afvikles efter reglerne om udskudt orlov, jf. mere herom i afsnit 3.3.

Kapitel 4 Orlov ved adoption

Adoptanters ret til orlov svarer stort set til biologiske forældres ret til orlov. Der er dog nogle forskelle, som er omtalt i dette kapitel. Hvor der ikke specifikt er nævnt noget, er det fordi, der gælder det samme som for biologiske forældre.

4.1 Samspil mellem fravær, dagpenge og løn ved adoption

Barselsloven giver ret til fravær og dagpenge i følgende perioder:

Før modtagelse	Begge adoptanter har ret til fravær og dagpenge i op til 8 uger, idet der er forskel på om adoptanterne afhenter barnet i udlandet eller modtager barnet i Danmark.
Efter modtagelse	I de første 14 uger efter adoptionen har en af adoptanterne ad gangen har ret til orlov med dagpenge. I 2 af disse uger har adoptivforældre ret til samtidig orlov med dagpenge.
14 uger efter modtagelsen	Hver af adoptanterne har ret til 32 ugers orlov, idet adoptivforældrene dog kun har ret til forældreorlov med dagpenge i tilsammen 32 uger.

Barselsaftalen giver ret til løn i følgende perioder:

Før modtagelse	Begge adoptanter har ret til løn i 4 uger (i særlige situationer op til 8 uger, se nedenfor om § 17, stk. 1)
Efter modtagelse	En af adoptanterne ad gangen har ret til 14 ugers orlov med løn efter modtagelsen af barnet. I 2 af disse uger har adoptivforældre ret til samtidig orlov med løn.
14 uger efter modtagelsen	Kvindelige adoptanter har ret til 6 uger med løn ved orlov efter den 14. uge efter modtagelsen. Mandlige adoptanter har ret til 7 uger med løn. Hvis adoptanterne er af samme køn, har en af adoptanterne ret til 6 uger med løn, og den anden har ret til 7 uger med løn.

Herudover har adoptanterne ret til 6 uger med løn, som de frit kan dele mellem sig. Hvis kun den ene adoptant er omfattet af barselsaftalen, har vedkommende ret til disse 6 fælles uger.

Samspelet mellem fravær, dagpenge og løn ved adoption kan illustreres ved følgende tabel:

	Før modtagelsen – begge adoptanter	Indtil 14 uger efter modtagelsen	Efter 14 uger efter modtagelsen – tilsammen
Løn	Op til 8 uger	14 uger + 2 uger	6 uger til kvindelige (den ene) adoptanter og 7 uger til mandlige (den anden) adoptanter + 6 uger fælles
Dagpenge	Op til 8 uger	14 uger + 2 uger til den anden	32 uger
Fravær	Op til 8 uger	14 uger + 2 uger til den anden	32 (40/46) uger

Det fremgår af tabellen, at retten til orlov ved adoption navnlig adskiller sig fra de biologiske forældres orlov ved graviditet, se mere herom nedenfor.

4.2 Orlov før modtagelsen af barnet

§ 17. Fravær ved afhentning af barnet i udlandet

Stk. 1.

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

Bemærkning til stk. 1

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

Stk. 2.

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

§ 18. Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark

Stk. 1.

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af et adoptivbarn i Danmark, jf. § 8 stk. 4, i barselsloven, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Retten til

fravær med sædvanlig løn kan forlænges i op til yderligere en uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant.

Bemærkning

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

Stk. 2.

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

4.2.1 Afhentning af barnet i udlandet

Hvis begge forældre er omfattet af barselsaftalen og opholder sig i udlandet for at modtage barnet, har de begge ret til fravær med sædvanlig løn i op til 4 uger. Hvis opholdet i udlandet varer mere end 4 uger af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter, forlænges retten til fravær med sædvanlig løn med op til 4 uger. Det vil sige, at begge adoptanter har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 8 uger. Retten til fravær med løn kan ikke i medfør af barselsaftalen forlænges ud over 8 uger uanset, hvor langvarig processen er i adoptionslandet.

Der er alene ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor den adoptionsformidlende organisation har givet meddelelse om, at udrejse skal foretages med henblik på at hente barnet. Retten til fravær med løn ydes fra den dag, hvor de kommende adoptanter rejser ud af Danmark for at hente barnet til og med den dag, hvor de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldt. Hvis adoptanterne bliver i landet efter den dag, hvor de formelle betingelser for at tage barnet med ud af landet er opfyldt, er der ret til fravær samt ret til fravær med sædvanlig løn efter barselsaftalens §§ 19 og 20.

Det er en betingelse for ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med afhentning af et barn i udlandet, at adoptionen er formidlet af en godkendt organisation eller at adoptionen gennemføres efter tilladelse fra de danske adoptionsmyndigheder.

Den adoptionsformidlende organisation kan oplyse om udrejsetidspunkt og om hvornår, de formelle betingelser vedrørende 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 med ud af landet. Den tid, det tager at bringe de formelle forhold vedrørende adoptionen i orden og at udstede pas, kan variere meget fra land til land. De adoptionsformidlende organisationer kan give nærmere oplysninger om forholdene i de enkelte lande.

4.2.2 Modtagelse af barnet i Danmark

Adoptanter, der modtager et barn i Danmark, har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af et adoptivbarn i Danmark. Barnet kan være et udenlandsk barn, der opholder sig i Danmark.

Hvis begge forældre er omfattet af barselsaftalen og opholder sig sammen med barnet i en udslusningsperiode, så barn og forældre kan vænne sig til hinanden – fx på et børnehjem – har begge

ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge. Retten kan forlænges i op til yderligere en uge, hvis det vurderes, at der er behov for en længere udslusningsperiode end 1 uge. Den dag, hvor barnet bringes til forældrenes hjem, regnes med til perioden før modtagelsen.

Hvis barnet forud for adoptionen allerede opholder sig i den kommende adoptants hjem fx i forbindelse med en stedbarns-adoption, har adoptanten ikke ret til fravær med løn før ”modtagelsen”.

4.3 Orlov indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet

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

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

Bemærkning

Adoptionsorloven kan deles mellem adoptivforældrene, men kun på en sådan måde, at enten adoptivfaren eller adoptivmoren under orloven er fraværende fra arbejdet i hele arbejdsdage. Adoptivforældre har samme mulighed for fleksibilitet som biologiske forældre, jf. efterfølgende bestemmelser i kapitel 5.

Adoptanter har tilsammen ret til fravær med sædvanlig løn i 14 uger efter modtagelsen af barnet, dvs. fra dagen efter modtagelsen.

I de første 14 uger har en adoptant ad gangen ret til fravær med sædvanlig løn, men modsat biologiske forældres barselorlov kan de 14 uger deles mellem adoptivforældrene, dvs. at de kan dele ugerne/dagene imellem sig. Det er alene en forudsætning, at fraværet placeres på hele arbejdsdage. Udover de 14 ugers orlov med sædvanlig løn har adoptivforældrene ret til yderligere 2 uger med sædvanlig løn, som kan placeres i sammenhæng inden for samtlige 14 uger efter modtagelsen af barnet. Hvis de 2 uger ønskes afholdt som en ikke-sammenhængende periode, kan dette ske efter aftale med arbejdsgiver.

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

Der er kun ret til orlov med sædvanlig løn, når adoptionsmyndighederne bestemmer, at den adoptionsøgende eller den ene af de adoptionsøgende ægtefæller skal være i hjemmet. Det betyder, at der skal foreligge dokumentation for, at fraværet er nødvendigt.

4.4 Orlov efter 14. uge efter modtagelsen af barnet

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

Stk. 1.

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

Bemærkning til stk. 1

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

Stk. 2.

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

Bemærkning til stk. 2

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

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

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

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

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

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Kvindelige adoptanter har ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 20, stk. 1 og 2. Mandlige adoptanter har ret til 7 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 20, stk. 1 og 2. Er adoptanterne af samme køn, har en af adoptanterne ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn, mens den anden af adoptanterne har ret 7 ugers fravær med sædvanlig løn.

Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reserverede orlov med sædvanlig løn ikke anvendes eller udskydes efter § 21.

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

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

Bemærkning til stk. 5

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

Stk. 6.

[O.21] Hvis barnet dør inden det fyldte 18. år, har hver af adoptanterne, herunder kommende adoptanter, ret til sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død. Udnyttes retten efter denne bestemmelse, udsættes retten til fravær med løn efter § 10 eller § 20 for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år **[O.21]**

Adoptanter har efter de første 14 uger efter fødslen samme ret til fravær med sædvanlig løn som biologiske forældre.

De eneste forskelle er:

- Retten til at bruge forlods af sin fraværsret (32 uger) og lønret (6/7 + 6) er ikke forbeholdt mandlige adoptanter
- Adoptanter af samme køn kan selv fordele den øremærkede barsel imellem sig med 6 uger til den ene og 7 uger til den anden.

Der henvises derfor i det hele til afsnit 2.4.2 og 2.4.3

4.5. Fleksibel adoptionsorlov

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

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 23. Genoptagelse af arbejdet

Stk. 1.

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

Bemærkning til stk. 1

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

Stk. 2.

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

Bemærkning til stk. 2

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

Bemærkning til stk. 1 og 2	
§ 23, stk. 1, sammenholdt med § 23, stk. 2.	
§ 23, stk. 1.	§ 23, stk. 2.
Arbejdet kan genoptages: Genoptagelse sker med op til 80% af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid, arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid, arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid, arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid, arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven og også i perioder, der er: <ul style="list-style-type: none"> • forlænget efter § 20, stk. 2 • retsbaseret eller aftalebaseret udskudt efter § 21, stk. 1 og 2. 	Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven. Arbejdet kan ikke genoptages i perioder, der er: <ul style="list-style-type: none"> • forlænget efter § 20, stk. 2 • restbaseret udskudt efter § 21, stk. 1.

Adoptanter har ligeledes samme adgang til at holde fleksibel barsels- og forældreorlov som biologiske forældre. Adoptanter har således også mulighed for at forlænge orloven med 8 eller 14 uger (jf. barselsaftalens § 20, stk. 2), udskyde dele af orloven retbaseret eller aftalebaseret (jf. barselsaftalens § 21) eller genoptage arbejdet på nedsat tid (jf. barselsaftalens § 23).

Der henvises derfor i det hele til kapitel 3

4.6 Barnets indlæggelse

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

Der henvises til afsnit 7.1.

4.7 Indtræden i den anden forælders ret til fravær

§ 25. Indtræden i den anden forælders ret til fravær
Bestemmelserne i § 15 finder tilsvarende anvendelse ved adoption.

Der henvises til afsnit 7.3.2.

4.8 Meddelelse om afholdelse af orlov

§ 22. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption
Stk. 1. En ansat, der har ret til adoptionsorlov, skal underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for barnets forventede modtagelse. Denne meddelelse skal så vidt muligt gives med 3 måneders varsel.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

[O.21] *En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi det adopterede barn dør inden det fyldte 18. år, jf. § 20, stk. 6, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om fraværet, herunder fraværets længde. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt. Ønsker den ansatte efterfølgende at ændre fraværets længde, skal arbejdsgiver på ny varsles uden ugrundet ophold. En ansat, der ønsker at overgå fra fravær efter § 20, stk. 6, til fravær efter § 10 eller § 20 for et andet barn, skal underrette sin arbejdsgiver herom senest 4 uger inden udlobet af det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. Hvis det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. er under 4 uger, skal den ansatte uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiver om overgang til fravær efter § 10 eller § 20. **[O.21]***

Adoptanter skal underrette arbejdsgiver om en forestående adoption. Underretningen skal så vidt muligt ske senest 3 måneder før barnets forventede modtagelse. Herudover skal adoptanterne så vidt muligt iagttage samme varslingsregler som biologiske forældre, se mere herom kapitel 5.

4.9 Pension

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

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden, når den ansatte modtager dagpenge.

Bemærkning

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Reglerne om indbetaling af pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjening af pensionsalder for tjenestemænd under adoptionsorlov er de samme for adoptanter som for biologiske forældre. Der henvises derfor i det hele til afsnit 2.2.

4.10 Tilbagevenden efter orlov

§ 27. Tilbagevenden efter orlov

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

Bestemmelsen præciserer, at en ansat efter orlov har ret til at vende tilbage til den stilling, vedkommende var ansat i før orloven.

Hvis det ikke er muligt fx fordi, stillingen er nedlagt, har den ansatte ret til at vende tilbage til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med ansættelsesbrevet eller ansættelsesforholdet. Ved vurderingen af, om en stilling er tilsvarende eller lignende, må der anlægges en samlet vurdering, herunder af hvilken fleksibilitet i stillingen, den ansatte må tåle. Der kan i øvrigt henvises til ligebehandlingslovens § 8a, stk. 1.

Forældre kan ved tilbagevenden fra orlov aftale ændrede arbejdstider- og mønstre i en periode med arbejdsgiveren. Se i øvrigt ligebehandlingslovens § 8a, stk. 2.

Kapitel 5: Varslingsregler

§ 6. Meddelelse om graviditet

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

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

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Bemærkning til stk. 5

Varslet kan afgives før fødslen.

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

Stk. 8.

[O.21] En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, jf. § 10, stk. 6 og stk. 7, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om fraværet, herunder fraværets længde. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt. Ønsker den ansatte efterfølgende at ændre fraværets længde, skal arbejdsgiver på ny varsles uden ugrundet ophold. En ansat, der ønsker at overgå fra fravær efter § 10, stk. 6 og stk. 7, til fravær efter § 10 eller § 20 for et andet barn, skal underrette sin arbejdsgiver herom senest 4 uger inden udløbet af det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. Hvis det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. er under 4 uger, skal den ansatte uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiver om overgang til fravær efter § 10 eller § 20. **[O.21]**

5.1 Varslingsfrister

Reglerne om varsel er følgende:

	<i>Mor</i>	<i>Far/medmor</i>
<i>Tidspunkt for forventet fødsel og orlovens begyndelse</i>	<i>3 måneder før forventet fødsel</i>	
<i>Tidspunkt for de indtil 2 ugers fravær inden for 14. uge efter fødslen og længden heraf</i>		<i>4 uger før orlovens begyndelse</i>
<i>Tidspunkt for arbejdets genoptagelse</i>	<i>Inden 8 uger efter fødslen</i>	
<i>Tidspunkt for og længden af fravær efter den 14. uge i indtil 32, 40 eller 46 uger</i>	<i>Inden 8 uger efter fødslen</i>	<i>Inden 8 uger efter fødslen</i>
<i>Tidspunkt for og længde af forlods brug af orlov (inden 14. uge efter fødslen) med sædvanlig løn</i>		<i>4 uger før orlovens forventede begyndelse</i>
<i>Tidspunkt for afholdelse af op til 32 ugers aftalt udskudt fravær og længden heraf</i>	<i>8 uger før orlovens begyndelse</i>	<i>8 uger før orlovens begyndelse</i>
<i>Tidspunkt for afholdelse af 8-13 uger retsbaseret orlov</i>	<i>16 uger før orlovens begyndelse</i>	<i>16 uger før orlovens begyndelse</i>

5.2 Ny arbejdsgiver

Hvis den ansatte først tiltræder et job, når varslingsfristerne er udløbet, skal varslet afgives så hurtigt som muligt, dvs. senest i løbet af de første par dage efter, at vedkommende er tiltrådt sin stilling.

En ansat, som skifter til en ny arbejdsgiver efter barnets 8. uge, har ret til at overføre det retsbaserede fravær, som den ansatte har varslet over for sin hidtidige arbejdsgiver. Overgår den ansatte til ansættelse i en kommune indenfor de første 46 uger efter fødslen, indtræder vedkommende i de rettigheder mv. herunder løn og pension, som følger af barselsaftalen. Aftalebaseret fravær fx udskudt fravær efter § 11, stk. 2, kan alene overføres, hvis der indgås aftale herom med den nye arbejdsgiver.

Eksempel 5.1

En mor skifter fra en statslig arbejdsgiver til en kommunal arbejdsgiver, når barnet er 20 uger. Da der er arbejdsgiverskift indenfor de første 46 uger (14 + 32) efter fødslen, opnår hun fravær- og lønret efter den kommunale barselsaftale, hvilket vil sige, at hun her får løn i 6 uger + evt. de 6 fælles uger. Dette gælder uanset, om moren også har haft lønret i den statslige stilling.

Herefter kan der være en dagpengeperiode med pensionsindbetaling i op til max 20 uger.

Eksempel 5.2

En mor skifter fra en statslig arbejdsgiver til en kommunal arbejdsgiver, når barnet er 1½ år (78 uger). Hun har overført sin tidligere arbejdsgiver udskudt 8 ugers retsbaseret orlov. Der er arbejdsgiverskift efter 46 uger efter fødslen (14 + 32 uger), og den ansatte har derfor alene ret til fraværet, men opnår ikke lønretten. Lønretten ved retsbaseret udskudt orlov bevares kun hos den samme arbejdsgiver.

Eksempel 5.3

En mor skifter fra en statslig arbejdsgiver til en kommunal arbejdsgiver, når barnet er 1½ år (78 uger). Hun har aftalt med sin tidligere arbejdsgiver at udskyde 20 ugers orlov. Da der er tale om aftalebaseret udskudt orlov, kan den alene overføres, hvis den nye arbejdsgiver ønsker at indgå aftale herom. Dette gælder også, hvis der er tale om skift af arbejdsgiver fra en kommune til en anden. Hvis den nye arbejdsgiver ikke ønsker at aftale afholdelse af orlov, 'gemmer' den ansatte muligheden for at afholde orloven hos en eventuel senere arbejdsgiver, som ønsker at indgå en aftale herom.

5.3 Ændring af varsel

Meddelelse om graviditet gives i forhold til det forventede fødselstidspunkt. Hvis fødslen ikke sker på det forventede tidspunkt, rykkes orloven, og der varsles efter fødslen, som foreskrevet i barselsaftalens § 12, stk. 1.

Den ansatte er bundet af sit varsel om, hvordan vedkommende holder orloven, når varslingsfristen er udløbet. Det betyder, at den ansatte indtil varslingsfristens udløb kan ændre placering af orloven, herunder hvornår fraværet påbegyndes/afsluttes. Hvis varslingsfristen derimod er udløbet, kan orloven som udgangspunkt kun ændres, hvis arbejdsgiveren og den ansatte er enige herom.

Hvis der indtræffer særlige omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde det varslede fravær, kan orloven dog ændres. Hvorvidt der er tale om en særlig omstændighed, må vurderes i hvert enkelt tilfælde. Af forarbejderne til barselsloven fremgår det, at der fx kan være tale om situationer, hvor barnet er dødfødt, eller hvor farens/medmorens eller morens sygdom gør det nødvendigt at ændre tilrettelæggelsen af fraværet.

5.4 For sent varsel

Det fremgår af vejledning til barselslovens, at varslingsreglerne er ment som en beskyttelse af både arbejdsgivere og lønmodtagere. Det er ved graviditeten vigtigt, at den ansatte forholder sig korrekt i forhold til sin arbejdsgiver og overholder de regler, der er for varsling af arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren kan vælge at acceptere et for sent varsel, ligesom arbejdsgiveren og den ansatte kan aftale andre varsler.

Hvis den ansatte varsler afholdelse af det mellem 8 – 13 uger udskudte fravær senere end 16 uger før det ønskede afholdelsestidspunkt, følger det af barselslovens § 16, at orloven først kan udnyttes, når det afgivne varsel på 16 uger er udløbet. Det vil sige, at orlovsretten "skydes" foran det afgivne varsel. Retten til udskudt orlov fortabes ikke. Den ansatte kan dog aftale med sin arbejdsgiver, at orloven holdes på det ønskede tidspunkt, selv om varslet ikke er overholdt.

Kapitel 6 Barsel og ferie

6.1 Barsel som feriehindring

Har den ansatte ikke mulighed for at holde ferie som følge af orlov i forbindelse med barsel eller adoption, er der tale om en feriehindring.

Det er en forudsætning, at feriehindringen består ferieafholdelsesperioden ud, men det er uden betydning, om den ansatte kunne have nået at afholde ferien inden feriehindringen. Såfremt en feriehindring består frem til hovedferieperiodens udløb den 30. september, må den ansatte afholde hovedferien i den resterende del af ferieafholdelsesperioden frem til 31. december.

Eksempel 6.1

En ansat (A) går på barsel den 1. september 2022 og vender tilbage fra barsel den 1. september 2023.

A har afholdt 3 ugers hovedferie inden den 1. september 2022 (optjent i ferieåret 1. september 2021/31. august 2022).

A har ikke afholdt sin øvrige ferie på 2 uger.

Den 5. ferieuge udbetales automatisk, hvis ikke den aftales overført, og der overføres 1 uges ferie til efterfølgende ferieafholdelsesperiode frem til den 31. december 2023.

Når A kommer tilbage fra barsel den 1. september 2023, har hun således 1 uges ferie tilbage fra før hun gik på barsel. Denne uges ferie skal A holde frem til 31. december 2023. Holder A ikke den overførte uges ferie, bortfalder ferien, og feriepengene bliver indbetalt til den lokale feriefond eller Arbejdsmarkedets Feriefond.

Herudover har A optjent 5 ugers ferie i ferieåret 1. september 2022/31. august 2023. Heraf skal 4 af ugerne holdes inden den 31. december 2023. Den 5. ferieuge kan holdes eller aftales overført. I modsat fald udbetales den automatisk, hvis A er ansat på fuld tid. Hvis A ikke er ansat på fuld tid, skal A udfylde en erklæring, inden den 5. ferieuge kan udbetales.

Derudover har den ansatte ret til 6. ferieuge efter aftale om 6. ferieuge mv.

Udgangspunktet ved en feriehindring er, at ferien holdes senere i ferieafholdelsesperioden, og kun hvis feriehindringen består frem til ferieafholdelsesperiodens udløb, overføres ferien. Skyldes feriehindringen barsel, og består feriehindringen over to ferieafholdelsesperioder, kan den ansatte vælge at få udbetalt den ikke-afholdte ferie. Dette gælder udelukkende barsel (og sygdom).

Eksempel 6.2

En ansat (A) bliver sygemeldt pga. graviditetsgener den 1. juni 2022, og har ikke holdt sin hovedferie. Den 1. januar 2023 går A på barselsorlov og er tilbage fra barsel den 2. januar 2024. A har således haft en feriehindring for så vidt angår den ferie, der skulle have været afholdt i hovedferieperioden i 2022, og feriehindringen har bestået over 2 ferieafholdelsesperioder. A har derfor ret til at få ferien udbetalt. Den ferie, der skulle have været afholdt inden 31. december 2023 overføres automatisk.

Det vil være en forudsætning for udbetaling, at den ansatte er forhindret i at afholde ferien på grund af feriehindringerne barsel (eller sygdom) i to på hinanden følgende ferieafholdelsesperioder. En ansat, som er på barsel op til en ferieafholdelsesperiodes udløb, og som genoptager arbejdet på fuld tid i en periode, hvor ferien ville kunne afholdes, vil ikke kunne få udbetalt feriebetalingen for denne overførte ferie, hvis den ansatte igen går på barsel (eller bliver syg) op til den efterfølgende ferieafholdelsesperiodes udløb. Her vil ferien derimod skulle overføres.

6.2 Afholdelse af ferie i forbindelse med orlov

Alt afhængig af hvordan orloven er planlagt afholdt, er der i visse situationer mulighed for efter aftale med arbejdsgiveren at udskyde orloven med henblik på at holde ferie.

6.2.1 Forældreorlov

En ansat kan vælge at holde ferie i løbet af forældreorloven. De uger, hvori der holdes ferie vil den ansatte i stedet kunne udskyde efter reglerne herom jf. afsnit 3.3.

Eks. 6.3

Et forældrepar ønsker at tilrettelægge orloven således, at begge holder ferie med løn. Moren holder først 14 ugers barselorlov efterfulgt af 22 ugers forældreorlov. Inden faren begynder sin orlov, tager moren 5 ugers ferie. Herefter holder faren 7 ugers forældreorlov efterfulgt af to ugers ferie.

6.2.2. Forlænget orlov

Har den ansatte valgt at forlænge orloven, jf. barselsaftalens § 10, stk. 2, kan den ansatte ikke holde ferie i denne periode. Dette skyldes, at den forlængede orlov skal holdes i sammenhæng og derfor ikke kan udskydes til senere afholdelse. Den forlængede orlov betragtes som en feriehindring.

6.2.3. Retsbaseret udskudt orlov

Den ansatte har efter den 14. uge ret til at udskyde 8-13 ugers orlov til afholdelse, inden barnet fylder 9 år, jf. barselsaftalen § 11, stk. 1. Den ansatte har mulighed for at afholde ferie efter afslutningen af sin orlov og inden påbegyndelse af den udskudte orlov. Det er dog kun muligt retsbaseret at udskyde orloven en gang pr. barn/fødsel. En ansat kan derudover aftale at udskyde orloven aftalebaseret mere end en gang med sin arbejdsgiver.

Når den ansatte afvikler en retsbaseret udskudt orlov, har den ansatte ikke også mulighed for at udskyde orloven for at holde ferie. Dette skyldes, at den retsbaserede udskudte orlov skal holdes i sammenhæng. Når den udskudte retsbaserede orlov afvikles, er der tale om en feriehindring.

Det vil sige, at ferien kan:

- holdes senere i ferieafholdelsesperioden, hvis det er muligt eller
- overføres for så vidt angår 1.-4. ferieuge hvis ferien ikke kan holdes inden ferieafholdelsesperiodens udløb
- ferieuge udbetales i medfør af ferieaftalen, medmindre den aftales overført
- Derudover har den ansatte ret til 6. ferieuge efter aftale om 6. ferieuge mv.

6.2.4 Aftalebaseret udskudt orlov

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 ugers orlov til afholdelse, inden barnet fylder 9 år, jf. barselsaftalens § 11, stk. 2.

Ønsker den ansatte at holde ferie under den aftalebaserede udskudte orlov, kan den ansatte indgå en aftale med arbejdsgiveren herom. Indgås en sådan aftale, udskydes orloven svarende til antallet af feriedage til afvikling inden barnet fylder 9 år.

Indgår den ansatte og arbejdsgiveren ikke en aftale om at holde ferie under den aftalebaserede udskudte orlov, er orloven at betragte som en feriehindring. Det vil sige, at ferien i stedet for kan:

- holdes senere i ferieafholdelsesperioden, hvis det er muligt
- overføres for så vidt angår 1.- 4. ferieuge hvis ferien ikke kan holdes inden ferieafholdelsesperiodens udløb
- ferieuge udbetales automatisk, medmindre den aftales overført.
- Derudover har den ansatte ret til 6. ferieuge efter aftale om 6. ferieuge mv.

6.2.5 Delvis genoptagelse af arbejdet med eller uden forlængelse

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvist jf. barselsaftalens § 13.

Den ansattes mulighed for at holde ferie under en delvis genoptagelse af arbejdet afhænger af, hvorledes arbejdet er genoptaget, og om der er tale om hoved- eller øvrig ferie. Arbejdet kan være genoptaget på følgende måde:

1. Den ansatte arbejder i hele dage og holder orlov i hele dage.
2. Den ansatte arbejder og holder orlov pr. dag.

Ad 1) Den ansatte har mulighed for at holde øvrig ferie som enkeltdage. Har den ansatte mulighed for at holde den øvrige ferie i hele dage, er der ikke tale om en feriehindring. Er 4. ferieuge ikke holdt inden ferieafholdelsesperiodens udløb, vil den gå tabt. 5. ferieuge udbetales automatisk, medmindre den aftales overført.

Den ansatte kan ikke holde hovedferie som enkeltdage under en delvis genoptagelse af arbejdet, når den ansatte arbejder i hele dage og holder orlov i hele dage. Dette skyldes, at de 3 ugers hovedferie som udgangspunkt skal holdes i sammenhæng. Ønsker den ansatte at holde hovedferie, vil orloven skulle afbrydes og udskydes efter aftale med arbejdsgiveren. Indgår den ansatte og arbejdsgiveren en aftale om at afbryde orloven med henblik på at holde hovedferien, udskydes den resterende del af orloven til senere afholdelse.

Såfremt den ansatte ikke ønsker at holde hovedferien, kan arbejdsgiveren ikke pålægge den ansatte at afbryde orloven for at holde ferien.

Eksempel 6.4

Efter aftale med arbejdsgiveren genoptager en ansat (A) arbejdet delvist efter den 24. uge. Arbejdet genoptages 15 timer om ugen, således at A arbejder 3 dage om ugen og holder orlov 2 dage om ugen. Efter aftale med arbejdsgiveren afbrydes orloven for at holde hovedferien, og den resterende orlov udskydes til senere afholdelse. Efter ferieafholdelsesperiodens udløb kan det konstateres, at A ikke har holdt de 2 ugers øvrig ferie (4. og 5. ferieuge). A vil automatisk få udbetalt

feriepengene for den 5. ferieuge (medmindre den aftales overført), men feriepengene for den 4. ferieuge tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond eller en lokal feriefond. Derudover har A ret til 6. ferieuge efter Aftale om 6. ferieuge mv.

Ad 2) Når den ansatte genoptager arbejdet delvist, således at der arbejdes og holdes orlov pr. dag, kan den ansatte kun holde hoved- og øvrig ferie, hvis orloven efter aftale med arbejdsgiveren afbrydes, og den resterende orlov udskydes til senere afholdelse. Dette fordi, ferie altid holdes i hele dage.

Såfremt den ansatte ikke ønsker at holde ferien, kan arbejdsgiveren ikke pålægge den ansatte at afbryde orloven for at holde ferien. Ferien kan som følge heraf:

- holdes senere i ferieafholdelsesperioden, hvis det er muligt.
- 1.-4. ferieuge overføres hvis orloven består frem til ferieafholdelsesperiodens udløb
- ferieuge udbetales, hvis ferien ikke kan holdes inden ferieafholdelsesperiodens udløb medmindre den aftales overført
- Derudover har den ansatte ret til 6. ferieuge efter aftale om 6. ferieuge mv.

Når den ansatte skal holde ferie, skal ferien afvikles i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad, jf. ferieaftalens § 10, stk. 3. Har den ansatte genoptaget arbejdet delvist, således at der arbejdes og holdes orlov pr. dag, holdes ferien i forhold til den beskæftigelsesgrad, som den ansatte havde forud for orlovens påbegyndelse. Det vil sige, at den aktuelle beskæftigelsesgrad for en fuldtids-ansat, der har genoptaget arbejdet delvist, er 37 timer. Orloven udskydes efter aftale med arbejdsgiveren.

Eksempel 6.5

Efter barselsorlov fra en fuldtidsstilling genoptager den ansatte (A) arbejdet delvist efter nærmere aftale med arbejdsgiveren. Arbejdet genoptages på 25 timer ugentligt, således at A arbejder 5 timer om dagen og holder orlov 2,4 timer. Indgår A og arbejdsgiveren en aftale om, at orloven afbrydes, for at den ansatte kan holde ferie, holdes ferien i forhold til 37 timer, ikke de 25 timer, som arbejdet er genoptaget med. De 2,4 timers daglig orlov udskydes.

Ad 1) og 2) Ønsker arbejdsgiveren og den ansatte at indgå en aftale om delvis genoptagelse af arbejdet, skal arbejdsgiveren og den ansatte være opmærksomme på, at det har betydning, hvorledes arbejdet genoptages.

Forskellen mellem den situation, hvor den delvise genoptagelse sker ved, at den ansatte arbejder og holder orlov i hele dage og den situation, hvor den ansatte arbejder og holder orlov pr. dag, illustreres i følgende skema:

<i>Situation</i>	<i>Arbejder og holder orlov i hele dage – 3 dages arbejde (22,2 timer) + 2 dages orlov (14,8 timer) – holder en uge fri med brug af øvrig ferie.</i>	<i>Arbejder og holder orlov pr. dag – 25 timers arbejde + 12 timers orlov – holder en uge fri med brug af øvrig ferie.</i>
<i>Under afholdelse af ferie</i>	<i>Holder ferie med løn for 22,2 timer samt orlov med dagpenge for 14,8 timer.</i>	<i>Holder ferie med løn for 37 timer samt ret til udskudt orlov med dagpenge for 12 timer.</i>
<i>Optjening af ferie</i>	<i>Optjener ferie med løn for 37 timer, jf. afsnit 2.3 og 6.3 om pensionsindbetalinger.</i>	<i>Optjener ferie med løn for 37 timer.</i>

6.3 Optjening af ferie under orlov

I de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn og/eller indbetales pensionsbidrag/ optjenes pensionsalder i den ulønnede del af dagpengeperioden, optjenes ferie med løn/godtgørelse under ferie.

Kapitel 7 Orlov og sygdom

7.1 Ved barnets indlæggelse

§ 14. Barnets indlæggelse

Stk. 1.

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

Bemærkning til stk. 1

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Hvis barnet bliver indlagt på hospital inden for 46 uger efter fødslen, kan der ske forlængelse eller udskydelse af barsels- og forældreorloven, så længe barnet er indlagt på hospitalet.

Hvis den ansatte ikke genoptager arbejdet i forbindelse med barnets indlæggelse, forlænges fraværs- og lønretten med indlæggelsesperioden – dog maksimalt med 3 måneder. Farens/medmorens 2 ugers orlov efter fødslen forlænges dog ikke ved barnets indlæggelse.

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

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

Begge forældre har ret til at forlænge orloven. Forældrene kan skiftes til at holde orlov under barnets indlæggelse og kan således samlet set forlænge orloven med op til 3 måneder. Hvis forældrene holder orlov samtidig, mens barnet er indlagt, kan de ligeledes kun samlet forlænge orloven med op til 3 måneder.

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

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

Hvis den ansatte genoptager arbejdet i forbindelse med barnets indlæggelse, udsættes fraværsretten og den del af lønnen, som ikke var udnyttet, da arbejdet blev genoptaget. Udsættelsen gælder ligeledes farens/medmorens ret til 2 ugers orlov efter fødslen. Dette er særligt relevant i de tilfælde, hvor den ansatte under barnets indlæggelse ønsker at suspendere orloven med henblik på at holde den, når barnet udskrives, og hvor indlæggelsesperioden strækker sig ud over 3 måneder. Ligeledes er det relevant, hvis indlæggelsen sker i den forlængede orlovsperiode efter § 10, stk. 2, fx hvis barnet indlægges, når det er 49 uger gammelt. Det kræves dog, at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen.

7.2 Ved barnets død eller barnets bortadoption

§ 10, stk. 6.

[O.21] Hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død. Udnyttes retten efter denne bestemmelse, udsættes retten til fravær med løn efter 10 eller § 20 for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.[O.21]

Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen.

§ 10, stk. 7

[O.21] Hvis barnet bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets bortadoption. Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. [O.21]

Pr. 1. januar 2021 blev barselsloven ændret, så begge forældre har ret til udvidet sorgorlov i 26 uger, hvis man mister et barn under 18 år. Der er ret til barseldagpenge under orloven, såfremt forældrene opfylder betingelserne i loven. Orloven træder i kraft dagen efter dødsfaldet.

Hver af forældrene har efter barselsaftalen ret til fravær med løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Arbejdsgiveren kan få dagpengerefusion. Bestemmelsen gælder i perioden fra

fødslen og indtil barnets 32. uge. Det betyder, at såfremt barnet dør eller bortadopteres i den periode, har forældrene ret til fravær med løn i 14 uger. Med lovændringen vil forældrene have ret til dagpenge i yderligere 12 uger, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år (sorgorlov i samlet 26 uger). Arbejdsgiver indbetaler ikke pension i de 12 uger med dagpenge. Der er ikke sket ændringer i loven for så vidt angår bortadoption.

Frem til 31. marts 2022 har forældre, som mister et barn i perioden efter barnets 32. uge frem til det 18. fyldte år, således alene ret til fravær og barselsdagpenge efter barselsloven. Arbejdsgiveren indbetaler ikke pension under denne orlov.

Fra 1. april 2022 er der ret til sædvanlig løn under hele den udvidede sorgorlov (26 uger), uanset hvornår barnet dør inden det 18. fyldte år. Hvis begge forældre er omfattet af den kommunale barselsaftale, har de ret til sædvanlige løn i 26 uger hver. Det er forudsat, at arbejdsgiveren kan få fuld dagpengerefusion. Arbejdsgiver betaler som følge heraf pension i hele perioden.

Det beror på en lægelig vurdering, om der er tale om en abort eller for tidlig fødsel (dødfødt), se mere herom i afsnit 2.3.4.

Hvis moren lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges fraværsretten og retten til sædvanlig løn med morens sygdomsperiode, dog højst indtil 46 uger efter fødslen. Herefter betragtes fravær som sygdom. Virkningen af, at dagpenge under fraværet ved en graviditetsbetinget sygdom indtil 47. uge ydes efter barselsloven i stedet for sygedagpengeloven, er, at de ikke medregnes ved opgørelsen af varighedsbegrænsningen for udbetaling af sygedagpenge, og at udbetalingen ikke er omfattet af sygedagpengelovens regler om opfølgning. Det betyder endvidere, at der ikke er en 30 dages arbejdsgiverperiode, hvorfor der ydes refusion fra 1. fraværdsdag.

7.3 Ved en forælders sygdom eller død

7.3.1. Den sygdomsramtes muligheder

Sygdom hos en forælder, der indtræffer under en allerede fastlagt eller påbegyndt orlov, medfører som udgangspunkt ikke, at orloven udskydes eller suspenderes.

Indtræder sygdommen *inden 8 ugers varslingsfristen*, har den ansatte mulighed for at ændre sit varsel og dermed placere orloven anderledes end først varslet. De første 14 ugers orlov ligger dog fast og kan ikke flyttes. Den sygdomsramte forælder skal meddele Udbetaling Danmark, at man er nødt til at ændre afvikling af orloven

Indtræder sygdommen *efter 8 ugers varslingsfristen*, har den ansatte mulighed for at aftale med sin arbejdsgiver, at en resterende orlov udskydes. De første 14 ugers orlov kan dog ikke udskydes.

Hvis den ansatte senere i orlovsforløbet igen bliver i stand til at passe barnet, har den ansatte ret til at genindtræde i orloven, forudsat at den ikke er blevet afbrudt. Udskydelse af orlov er ikke en afbrydelse af orloven.

Herudover er der i barselsaftalens § 12, stk. 6, mulighed for, at varslet kan ændres, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde varslet. Sådanne omstændigheder foreligger fx, hvis en af forældrene dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet.

7.3.2 Den anden forælders muligheder for at indtræde i fraværsretten

§ 15. Indtræden i den anden forælders ret til fravær

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

Bemærkning

Faren eller medmoren indtræder i morens ret til fravær med sædvanlig løn efter § 9, stk. 1, hvis moren dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet, jf. § 7, stk. 2, i barselsloven. Det samme gælder desuden i forbindelse med orlov med sædvanlig løn efter § 10, stk. 5, hvor den ene forælder kan indtræde i det andet forælders ret til fravær med sædvanlig løn.

I de tilfælde, hvor en forælder dør eller på grund af sygdom ikke kan varetage pasningen af barnet, kan den anden forælder vælge at indtræde i fraværsretten. Denne mulighed er særlig relevant i tilfælde af, at faren/medmoren inden for de første 14 uger efter fødslen indtræder i morens ret til sædvanlig løn under fravær. Den er også relevant, hvis en forælder pga. sygdom er ude af stand til at passe barnet under afholdelse af de øremærkede uger i perioden efter barnets 14. uge. I så fald kan den anden forælder overtage den sygdomsramte forælders ret til sædvanlig løn under fraværet forudsat, at begge er omfattet af barselsaftalen.

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

Kapitel 8 Omsorgsdage

§ 28. Ret til omsorgsdage

Stk. 1.

En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet. Dette gælder uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår i kommuner.

Bemærkning til stk. 1

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

Eksempel 1: Barn født i 2013

Kalenderår	Barns alder	Antal dage
2013	0	2*
2014	1	2
2015	2	2
2016	3	2
2017	4	2
2018	5	2
2019	6	2
2020	7	2
2021	8	0

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

Eksempel 2:

A er ansat i X kommune til og med 31. marts og bruger sine 2 omsorgsdage. Pr. 1. juli ansættes A i Y kommune.

A er ikke berettiget til flere omsorgsdage i løbet af kalenderåret. Hvis A ikke har anvendt omsorgsdage i X kommune eller har anvendt 1 omsorgsdag, har A i Y kommune krav på henholdsvis 2 eller 1 omsorgsdag(e).

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

Stk. 2.

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, registrerede medmødre, adoptivforældre, indehavere af forældremyndigheden eller plejeforældre. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre/medmødre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

Bemærkning til stk. 2

Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos, eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte. I relation til plejeforældre er det en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene. Er plejeforholdet tidsbegrænset, er det en forudsætning, at det varer i minimum 6 måneder.

Stk. 3.

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

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

Bemærkning til nr. 1

Retten til at overføre ikke-afholdte omsorgsdage gælder alle de omsorgsdage, der knytter sig til det fødte barn, dvs. ikke også eventuelle omsorgsdage for søskende.

Bemærkning til nr. 2

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

- *Førtidig barselsorlov efter § 7*
- *Graviditetsorlov efter § 8*
- *Forlængelse af orloven efter § 10, stk. 2 eller § 20, stk. 2*
- *Barnets indlæggelse efter § 14, stk. 2 eller § 24*
- *Nyt adoptionsforløb efter § 17, § 18 eller § 19*

Der skal være tale om afholdelse af orlov i et helt kalenderår, før der kan ske overførsel. Adgangen til at overføre gælder også eventuelle omsorgsdage for søskende.

8.1 Ret til omsorgsdage

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, registrerede medmødre, adoptivforældre eller andre, der har forældremyndigheden over barnet samt plejeforældre. Stedforældre har ikke ret til omsorgsdage, medmindre de er indehavere af forældremyndigheden eller er plejeforældre.

Barnet skal have ophold hos den ansatte. Ordet ”ophold” skal fortolkes således, at barnet enten skal have adresse hos eller have regelmæssigt samkvem med den ansatte. Har en far samvær med sit barn hver anden weekend, vil det være at betragte som regelmæssigt samkvem. Omsorgsdagen behøver ikke ligge på dage, hvor den ansatte almindeligvis har samvær med barnet.

En ansat har ret til 2 omsorgsdage med løn om året pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Er begge forældre kommunalt ansatte, har hver af forældrene ret til 2 omsorgsdage pr. barn pr. år. Omsorgsdage kan ikke holdes på forskud før fødslen.

For så vidt angår plejeforældre er det en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene, og at plejeforholdet vil vare i minimum 6 måneder. Det er ikke afgørende for adgangen til omsorgsdage, at det er den kommunalt ansatte forældre, der står på plejekontrakten. Hvis begge plejeforældre er kommunalt ansat, har de begge ret til omsorgsdage.

Formålet med omsorgsdage er at give den ansatte mulighed for at tilbringe tid sammen med barnet, men der kan ikke stilles krav om, at den ansatte faktisk er sammen med barnet på omsorgsdagen.

Retten til 2 omsorgsdage pr. barn gælder, uanset på hvilket tidspunkt af året den pågældende bliver ansat på en kommunal arbejdsplads. Der stilles ikke krav om, at barnet skal være født/modtaget i ansættelsesforholdet. Hvis en person ansættes på en kommunal arbejdsplads den 1. december, og vedkommende har to børn på 7 år eller derunder, har vedkommende ret til at holde 4 omsorgsdage i december. Dette gælder dog kun, hvis der ikke i samme kalenderår er afviklet omsorgsdage hos en anden arbejdsgiver, der er omfattet af aftalen.

8.2 Afvikling af omsorgsdage

Der er forudsat en betydelig grad af fleksibilitet og gensidig hensyntagen ved afholdelse af omsorgsdage, og de kan afholdes i fortsættelse af barnets 1. og 2. sygedag.

Omsorgsdage kan afholdes i hele eller halve dage. Det kan på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvordan omsorgsdage afvikles. Det kan fx drøftes eller forhandles, at omsorgsdage afholdes med den gennemsnitlige arbejdstid pr. dag eller længden af den planlagte vagt. Hvis der ikke kan opnås enighed, kan arbejdsgiveren dog fastsætte, hvordan omsorgsdage afvikles.

8.2.1 Varsling

§ 29. Varsling af omsorgsdage

Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag tages hensyn til forholdene på tjenestestedet. Når barnet er sygt, indgår en afvejning af hensynet til tjenesten over for barnets alder, sygdommens karakter mv.

Den ansatte skal varsle omsorgsfraværet tidligst muligt. Ved afviklingen af omsorgsdage tages hensyn til forholdene på tjenestestedet. Når barnet er sygt, indgår en afvejning af hensynet til tjenesten over for barnets alder, sygdommens karakter mv. Når omsorgsdage afholdes i forlængelse af barnets 1. og 2. sygedag, kan "tidligst muligt" være opfyldt med varsling på barnets 1. eller 2. sygedag.

8.2.2. Sygdom på omsorgsdage

Bliver den ansatte syg før påbegyndelse af en varslet omsorgsdag, og melder vedkommende sig syg ved arbejdstidens begyndelse, jf. arbejdspladsen retningslinjer herfor, udskydes afholdelsen af omsorgsfraværet til senere. Sygdom under afvikling af en omsorgsdag medfører derimod ikke udskydelse, hvorfor omsorgsdagen betragtes som afholdt.

8.3 Overførsel af omsorgsdage

Omsorgsdage, der ikke er brugt, bortfalder som hovedregel ved kalenderårets udløb. Der kan ikke ske en konvertering af omsorgsdage til et kontant beløb, og ikke-afholdte dage kan ikke udbetales ved fratræden.

8.3.1 Overførsel fra fødselsåret

Ikke-afholdte omsorgsdage fra kalenderåret, hvor barnet er født/modtaget, kan dog overføres til det næstfølgende kalenderår, jf. § 28, stk. 3, nr. 1. Overførselsadgangen gælder alene de omsorgsdage, som knytter sig til det nyfødte barn og gælder uanset, hvornår barnet er født/modtaget i det pågældende år. Bestemmelsen gælder alle, som har ret til omsorgsdage, jf. pkt. 9.1 ovenfor, og der er ikke et krav om, at den ansatte har været afskåret fra at holde omsorgsdagene i kalenderåret.

8.3.2. Overførsel af ikke-afholdte omsorgsdage i øvrigt

Endvidere kan ikke-afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor den ansatte på grund af orlov er afskåret fra at afholde omsorgsdage, overføres, jf. § 28, stk. 3, nr. 2. Omsorgsdagene overføres til det kalenderår, hvor den ansatte ophører med at holde barsels-, forældre- eller adoptionsorlov. Det er vigtigt at være opmærksom på, at der kun kan ske overførsel, hvis der faktisk afholdes orlov efter barselsaftalen i et helt kalenderår. Afholder den ansatte fx ferie i forlængelse af orloven, hvor der kunne have været holdt omsorgsdage, kan der ikke ske overførsel.

Bestemmelsen giver også mulighed for overførsel af ikke-afholdte omsorgsdage i situationer, hvor orloven strækker sig ud over et kalenderår som følge af:

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

Bestemmelsen gælder alle de omsorgsdage, den ansatte har ret til. Dvs., at omsorgsdage for søskende, der ikke kan afholdes i det kalenderår, hvor den ansatte holder orlov, også kan overføres til det kalenderår, hvor den ansatte ophører med at holde orlov efter kap. 4 og 5.

Der kan være situationer, hvor en ansat ikke vil være afskåret fra at holde omsorgsdagene i et helt kalenderår. Her er det vigtigt, at den ansatte er opmærksom på at få holdt de omsorgsdage, der knytter sig til ældre søskende, inden vedkommende går på graviditetsorlov, også selvom vedkommende om kort tid vil være fraværende fra arbejdet i en længere periode.

Ligebehandlingsnævnet har den 25. juni 2020 truffet afgørelse i en sag, hvor en kvinde fik afslag på at overføre omsorgsdage, som ikke var afholdt, inden kvinden blev graviditetsbetinget sygemeldt forud for afholdelse af graviditet- og barselsorlov. Arbejdsgivers afslag var begrundet i, den ansatte havde været på arbejde i kalenderåret og dermed havde haft mulighed for at holde sine omsorgsdage. Ligebehandlingsnævnet gav kvinden medhold i, at det var i strid med ligebehandlingsloven, at hun fik afslag på at overføre omsorgsdage, som ikke var afholdt, inden hun blev graviditetsbetinget sygemeldt. I afgørelsen fastslår nævnet bl.a. at *"henvisningen til aftalen om fravær af familiemæssige årsager kan ikke i sig selv føre til, at [arbejdsgiver] har løftet sin bevisbyrde"*. Arbejdsgiver valgte at betale den idømte godtgørelse, hvorfor afgørelsen i den konkrete sag blev efterlevet.

KL er ikke enig i afgørelsen og fastholder således, at omsorgsdagene i en sådan situation var bortfaldet, da den ansatte havde haft mulighed for at afvikle dagene i kalenderåret, jf. § 28, stk. 3. KL og Forhandlingsfællesskabet konstaterer, at Ligebehandlingsnævnets synspunkt endnu ikke har været prøvet ved domstolene.

Kapitel 9 Tjenestefrihed på grund af særlige familiemæssige forhold

9.1 Ulykke og akut sygdom

§ 31. Ulykke og akut sygdom

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

Bemærkning

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

Bestemmelsen omfatter tilfælde af akut sygdom eller ulykke i den nærmeste familie. Det kan være aftalt, at tjenestefriheden ydes med løn. Hvis der ikke foreligger en aftale herom, vil det afhænge af praksis, om tjenestefriheden ydes med eller uden løn. I sidste ende er op til den enkelte arbejdsgiver at afgøre, om tjenestefriheden skal ydes med eller uden løn.

Det er ikke nærmere defineret, hvad der skal forstås ved ”kortere varighed”.

Bestemmelsen tager sigte på tilfælde, hvor der er tale om et normalt kortvarigt fravær, indtil den ansatte har kunnet tage andre forholdsregler angående den opståede situation, der begrundet fraværet. Som eksempler kan nævnes tilfælde, hvor et nærtstående familiemedlem kommer ud for en trafikulykke, hvor den ansattes barn kommer til skade i skole eller daginstitution, eller hvor akut opstået sygdom hos et nærtstående familiemedlem gør den ansattes tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

9.2 Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse

§ 32. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1.

Ansatte, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 10 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Stk. 2.

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:

- *Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 10 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.*
- *Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.*
- *Der er ikke ret til fravær med sædvanlig løn efter denne bestemmelse i umiddelbar tilknytning til fravær efter § 33 i aftalen.*

Bemærkning

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

Forældre til børn under 14 år har ret til frihed med løn ved hospitalsindlæggelse og indlæggelse, hvor barnet opholder sig i hjemmet. Bestemmelsen giver ikke ret til frihed med løn ved ambulante behandling. På opfordring skal den ansatte fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Bestemmelsen er først og fremmest relevant ved kortere indlæggelser, og hvor den ansatte ikke er berettiget til fravær med sædvanlig løn efter § 33.

Hvis barnet indlægges indenfor 46 uger efter fødslen (eller 54/60 uger i tilfælde af, at orloven er forlænget efter barselsaftalens § 10, stk. 2/§ 20, stk. 2), henvises til §§14 (biologiske forældre) og 24 (adoptanter), se mere herom afsnit 7.1. Er barnet stadig indlagt efter 46/54/60 uger, vil forældrene kunne gøre brug af § 32. Hvis begge forældre er omfattet af barselsaftalen, kan fraværet for forældrene tilsammen ikke overstige 10 arbejdsdage.

Hvis en ansat benytter sig af aftalens § 33 om pasning af alvorligt syge børn, kan bestemmelsen i § 32 ikke samtidig benyttes eller i tilknytning hertil, jf. § 32, stk. 2, sidste punkt. Omvendt har en ansat mulighed for først at benytte § 32 og derefter § 33 betinget af, at forudsætningerne i barselslovens § 26 efter Udbetaling Danmarks vurdering er til stede.

9.3 Pasning af alvorligt syge børn under 18 år

§ 33. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter § 26 i barselsloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Bemærkning

Arbejdsgiveren er efter barselsloven berettiget til dagpengerefusion, når der udbetales løn til den ansatte, der opfylder lovens betingelser. Arbejdsgiveren skal senest 8 uger efter første fraværsdag anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

Når den ansatte er forælder til et barn under 18 år, som er alvorligt sygt, vurderer Udbetaling Danmark, om betingelserne for at få dagpenge efter barselslovens § 26 er opfyldt. Barselslovens § 26 omfatter biologiske forældre, medmødre og adoptanter. Stedforældre kan efter en konkret vurdering også være omfattet.

Det er et krav, at forældrene i forbindelse med barnets sygdom helt eller delvist opgiver lønarbejde, samt at barnets sygdom skønnes at medføre behov for ophold på hospital eller lignende institution i 12 dage eller mere. Der skal være tale om et ubrudt forløb. Behandling eller pleje i hjemmet kan sidestilles med ophold på hospital, hvis barnets behov i forbindelse med sygdommen taler for det. Det er sygdommens længde, der er afgørende for, om barnet er omfattet af bestemmelsen, og ikke sygdommens art. Det bemærkes, at 12-dages kravet ikke gælder enlige forsørgere med ret til ordinært børnetilskud efter børnetilskudsloven, jf. barselslovens § 26, stk. 2.

Et lægeligt skøn over sygeperiodens længde er tilstrækkeligt. Hvis det senere viser sig, at opholdet alligevel ikke bliver på 12 dage, og dagpenge er bevilliget, har det ikke nogen betydning for dagpengeretten.

Hvis betingelserne efter § 26 i barselsloven er opfyldt, skal arbejdsgiveren give tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren har mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn.

Det kan aftales, at der ydes tjenestefrihed i længere tid end 1 måned, fx hvis den ansatte allerede på forhånd ved, at perioden bliver længere end 1 måned. Hvis der aftales tjenestefrihed i længere tid end 1 måned, er det stadig under forudsætning af, at den ansatte fortsat opfylder betingelserne i barselsloven § 26.

Udbetaling Danmark tager først stilling til retten til dagpenge efter den ansattes 1. fraværsdag, idet de skal påse, at den ansatte på fraværstidspunktet opfylder beskæftigelseskrav mv. for udbetaling af dagpenge. Det anbefales kommunerne, at de, når den ansatte anmoder om fravær med sædvanlig løn efter barselsaftalens § 33, bevilliger tjenestefrihed med sædvanlig løn fra første fraværsdag under forudsætning af efterfølgende bevilling af dagpenge efter barselslovens § 26. Såfremt betingelserne er opfyldt, vil der blive ydet refusion med tilbagevirkende kraft også for første fraværsdag. Ved afslag på anmodning om dagpenge bortfalder retten til sædvanlig løn, og kommunen vil herefter kunne foretage modregning i den ansattes løn for den allerede udbetalte løn. Forinden modregning kan arbejdsgiver og den ansatte afsøge andre muligheder for lønnet fravær – fx efter § 32 i barselsaftalen, omsorgsdage, udskudt forældreorlov, ferie, afspadsring mv.

9.4 Pasning af børn med nedsat funktionsevne

§ 34. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.

Ansatte har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når den ansatte i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 42 i lov om social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Hvis en ansat kan få tabt arbejdsfortjeneste efter § 42 i lov om social service (serviceloven), har den ansatte ret til tjenestefrihed uden løn i op til 1 år pr. barn. Den ansatte skal ansøge om tabt arbejdsfortjeneste hos bopælskommunen.

Tjenestefriheden kan bestå i alt fra fx 1 time pr. uge til 37 timer pr. uge. Der kan aftales tjenestefrihed ud over 1 år under forudsætning af, at den ansatte fortsat kan få tabt arbejdsfortjeneste efter § 42 i serviceloven.

§ 42 i serviceloven gælder, hvis den ansatte i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse. Ydelsen er betinget af, at det er en nødvendig konsekvens af den nedsatte funktionsevne, at barnet passes i hjemmet, og at det er mest hensigtsmæssigt, at det er moren eller faren, der passer det.

Forældre, som både opfylder betingelserne for at få dagpenge efter barselsloven og tabt arbejdsfortjeneste efter serviceloven, har mulighed for at vælge mellem de to regelsæt.

En ansat, der overvejer at afbryde sin barsels- og forældreorlov for i stedet at holde tjenestefri i medfør af denne bestemmelse, bør søge rådgivning i forhold til mulighederne for udskydelse.

9.5 Pasning af døende i hjemmet

§ 35. Pasning af døende i hjemmet

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

Bemærkning

I lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager gælder følgende:

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

Hvis en ansat kan få bevilliget plejevederlag efter § 119 i lov om social service til at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, har den ansatte ret til hel eller delvis tjenestefrihed. Betingelsen for plejevederlag efter serviceloven er, at hospitalsbehandling efter en lægelig vurdering må anses for udsigtsløs, at prognosen er kort levetid, og at den døendes tilstand ikke i øvrigt nødvendiggør indlæggelse eller forbliven på sygehus m.v. Det kræves endvidere, at den døende er indforstået med plejeforholdets etablering.

Som nærtstående anses fx ægtefælle, samlever, børn, forældre og andre, der er så nært knyttet til den døende, at det vil være nærliggende, at denne person yder plejen. Det er den døendes bopælskommune, der beslutter, hvem der i det konkrete tilfælde betragtes som nærtstående. Serviceloven giver mulighed for, at en eller flere nærtstående kan påtage sig pasningen af en nærtstående døende og dermed dele plejevederlaget. Orlov kan tages på deltid.

Arbejdsgiveren skal udbetale den sædvanlige løn og kan derefter få plejevederlaget efter § 119 som refusion. Arbejdsgiveren kan ikke begrænse retten til tjenestefrihed med sædvanlig løn tidsmæssigt efter denne bestemmelse.