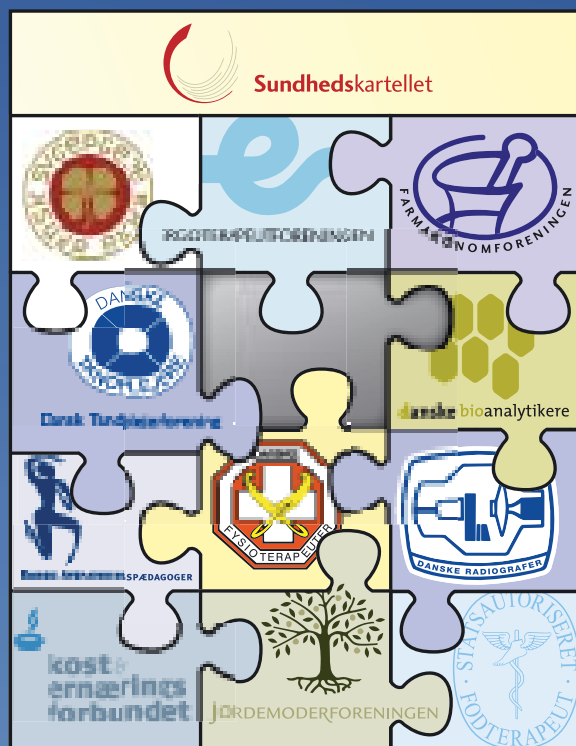


AFTALE OM

Fravær af familiemæssige årsager 2005



AFTALE

om Fravær af familiemæssige årsager

Pr. 1. april 2005

Indholdsfortegnelse

INDLEDNING	6	§ 20. Orlov i forbindelse med adoption – fravær med løn indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet	37
KAPITEL 1.		§ 21. Orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet – fravær og løn	38
INDLEDENDE BESTEMMELSER	7	§ 22. Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet	41
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen	7	§ 23. Udvidet orlov til adoptanter	41
§ 2. Løn	9	§ 24. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption	42
§ 3. Dokumentation og refusion af dagpenge	13	§ 25. Genoptagelse af arbejdet	42
KAPITEL 2.		§ 26. Barnets indlæggelse	44
BEHANDLINGER OG UNDERSØGELSER	13	§ 27. Indtræden i den anden forældres ret til fravær	44
§ 4. Behandling for barnløshed	13	§ 28. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under adoptionsorlov	44
§ 5. Graviditetsundersøgelser	13	KAPITEL 6.	
KAPITEL 3.		TILBAGEVENDEN EFTER ORLOV	45
GRAVIDITET	14	§ 29. Tilbagevenden efter orlov	45
§ 6. Meddelelse om graviditet	14	KAPITEL 7.	
§ 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel	16	OMSORGS-DAGE	46
§ 8. Orlov under graviditet	17	§ 30. Ret til omsorgsdage	46
KAPITEL 4.		§ 31. Varsling af omsorgsdage	48
BARSELORLOV	17	§ 32. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør	48
§ 9. Orlov efter fødslen – fravær med løn indtil 14 uger efter fødslen	17	KAPITEL 8.	
§ 10. Orlov efter den 14. uge efter fødslen – fravær og løn	18	ORLOV TIL BØRNEPASNING	49
§ 11. Udskydelse af orlov efter den 14. uge	26	§ 33. Orlov til børnepasning	49
§ 12. Udvidet forældreorlov	27	§ 34. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder under børnepasningsorlov	51
§ 13. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel	27	KAPITEL 9.	
§ 14. Genoptagelse af arbejdet	30	TJENESTEFRIHED AF TVINGENDE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	52
§ 15. Barnets indlæggelse	32	§ 35. Ulykke og akut sygdom	52
§ 16. Indtræden i den anden forældres ret til fravær	33	§ 36. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse	53
§ 17. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under barselorlov	33	§ 37. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år	53
KAPITEL 5.		§ 38. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.	54
ADOPTION	35	§ 39. Pasning af døende i hjemmet	55
§ 18. Fravær ved afhentning af barn i udlandet	36	KAPITEL 10.	
§ 19. Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark	37	IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.	56
		§ 40. Ikrafttræden	56
		§ 41. Opsigelse	56
		§ 42. Genforhandlingsadgang	56

Bilag 1: Orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption	58
Bilag 2: Implementering af EU's rammeaftale om forældreorlov	64
Bilag 3: Referat af 6. august 1998 vedrørende betaling af fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg i visse fraværssituationer	65
Bilag 4: Eksempler på sammensætning af orlovsforløb	67
Bilag 5: Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.	77
Bilag 6: Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel	85
Bilag 7: Bekendtgørelse om orlov til børnepasning	106
Bilag 8: Rådets direktiv 96/34EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS	123

INDLEDNING

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

For at gøre det nemmere for brugerne af aftalen er relevante dele af lovgivningen indarbejdet i aftalen. Generelt gælder, at retten til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption er fastlagt i "lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv." (ligebehandlingsloven). Retten til barselsdagpenge er fastlagt i "lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel (dagpengeloven), mens retten til løn mv. samt andre ikke lovregulerede ordninger alene er fastlagt i denne aftale.

Rådsdirektiv 96/34/EF af 3. juni 1996 vedrørende rammeaftale om forældreorlov mv., som er indgået mellem arbejdsmarkedets organisationer på europæisk niveau (UNICE, CEEP og EFS) blev aftaleimplementeret ved OK-99. Rådsdirektivet er indarbejdet i denne aftale.

Ved overenskomstfornyelsen i 2005 er aftalt følgende ændringer i aftale om fravær af familiemæssige årsager:

1. Der indføres indbetaling af pensionsbidrag for overenskomstansatte og optjening af pensionsalder for tjenestemænd i den ulønnede del af dagpengeperioden under barsels- og adoptionsorlov. Ordningen påbegyndes den 1. oktober 2005 og gælder således for alle, der har orlov på dette tidspunkt eller senere.
2. Der indføres indbetaling af pensionsbidrag for overenskomstansatte og optjening af pensionsalder for tjenestemænd under børnepasningsorlov. Ordningen påbegyndes den 1. oktober 2005 og gælder således for alle, der har orlov på dette tidspunkt eller senere.
3. § 10, stk. 5 og § 21, stk. 5 ændres således, at i de tilfælde, hvor den ene af forældrene arbejder i det (amts)kommunale område og den anden i H:S, får de tilsammen 10 ugers fravær med sædvanlig løn efter den 14. uge efter barnets fødsel eller efter modtagelsen af barnet. Ændringen træder i kraft for forældre til børn født efter den 30. september 2005.
4. Ved adoption af barn i Danmark indføres der en bestemmelse om, at adoptivforældrene kan få ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge forud for modtagelsen af barnet jf. dagpengelovens §14 stk. 3. Bestemmelsen træder i kraft den 1. oktober 2005.
5. Ved hospitalsindlæggelse af børn under 14 år, indføres der for forældrene ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder. Dette gælder også, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet. Ændringen træder i kraft den 1. oktober 2005.
6. Som følge af ændrede lovregler tilpasses bestemmelsen om pasning af alvorligt syge børn under 14 år i aftalen. Lovændringen indebærer, at aldersgrænsen ændres fra 14 år til 18 år. Dette betyder, at ansatte der er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, og som er berettiget til dagpenge jf. § 19 A i dagpengeloven får udbetalt sædvanlig løn ved tjenestefrihed. Ændringen træder i kraft den 1. april 2005.
7. Som følge af ændrede lovregler tilpasses bestemmelsen om pasning af døende i hjemmet i aftalen. Lovændringen medfører en præcisering af varslingsbestemmelserne. Desuden er arbejdsgivere, der yder løn til en ansat berettiget til at få udbetalt det plejevederlag, som den ansatte ellers ville være berettiget til. Ændringen træder i kraft den 1. april 2005.

Sundhedskartellet gør opmærksom på, at Familienminister Lars Barfoed den 2. februar 2006 fremsatte et lovforslag – Lov om ret til orlov og dagpenge (Barselloven) (L 155). Lovforslaget er en teknisk sammenskrivning af reglerne om barselsdagpenge i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og reglerne om barselsorlov i ligebehandlingsloven. Lovforslaget forventes at træde i kraft den 3. juli 2006. Henvvisninger i denne aftale samt i Sundhedskartellet's kommentarer, til dagpengeloven samt ligebehandlingsloven skal derfor læses i dette lys.

Kapitel 1. Indledende bestemmelser

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1

Aftalen gælder for alle ansatte i:

1. KL's forhandlingsområde,
2. Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
3. Københavns Kommune,
4. Frederiksberg Kommune,
5. Selvejende dag- og døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv., som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og som er omfattet af amtslige/kommunale overenskomster samt
6. Naturgasselskaber og andre fælles (amts)kommunale virksomheder.

Stk. 2

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

Aftalen er identisk med aftale om familiemæssigt fravær, der gælder på det øvrige (amts)kommunale område.

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

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

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

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Stk. 3

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

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

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

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

Det kan forekomme, at den ansatte, der i henhold til en overenskomstbestemmelse er berettiget til fuld løn under sygdom, ikke er berettiget til dagpenge, fordi karensbetingelserne i dagpengelovens § 4 ikke er opfyldt. Dette kan fx være tilfældet, hvor den pågældende ansættes direkte efter endt skolegang, hvis vedkommende har været hjemmegående eller vender tilbage til arbejdet efter en periode med orlov uden løn.

Langt de fleste (amts)kommunalt ansatte, der er omfattet af ret til fuld løn under sygdom, vil også være berettiget til barselsdagpenge i henhold til dagpengelovens regler. Arbejdsgiverens lønudgift under barsels- eller adoptionsorloven reduceres med de dagpenge, som pågældende måtte være berettiget til.

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

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

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

§ 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.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

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

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

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

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

Der henvises i øvrigt til et af de amtskommunale parter underskrevet referat af 6. august 1998 vedr. betaling af fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg i visse fraværssituationer. Referatet er vedlagt som bilag 3.

I de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension og ferie med løn/godtgørelse, opsigelse og eventuel jubilæum mv.

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Stk. 2

En arbejdsgiver har i de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn ret til de dagpenge, som den ansatte ellers ville have haft ret til fra kommunen jf. dagpengeloven (lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel).

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 dagpengeloven.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

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

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

Bestemmelsen i stk. 1 medfører, at en kvinde, der i henhold til denne aftales § 4, stk. 1, har ret til at indlede barselsorlov 8 uger før forventet fødsel, godt kan fortsætte med at arbejde i et andet ansættelsesforhold, som hun hidtil har haft, men hvor hun ikke er berettiget til orlov med løn fra samme tidspunkt før forventet fødsel.

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

Retten til fuld løn

Retten til fuld løn er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til efter dagpengeloven. Det vil sige, at den ansatte i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn, ikke skal søge fraværet forlænget ud over de 32 uger efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen, således at dagpengene nedsættes, jf. § 10, stk. 2 og § 21, stk. 2.

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

Forlængelse af dagpengeperioden

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

Forældrene kan ikke ændre en beslutning om forlængelse af orloven. Beslutningen kan dog ændres, hvis den forlængede orlov med nedsatte dagpenge endnu ikke er påbegyndt. Det er endvidere muligt at ændre beslutningen, såfremt bopælskommunen ikke forud for beslutningen har vejledt om, hvilke konsekvenser forlængelsen har, når forældrene får udbetalt løn.

Hvis faderen benytter sig af sin ret til forlods at bruge af dagpengeretten i 32-ugers perioden i 14-ugers perioden efter fødslen, kan han i 14-ugers perioden anmode bopælskommunen om en forlængelse også i denne periode, jf. § 10, stk. 3 og 4, samt § 21, stk. 3 og 4.

Varslingsbestemmelserne overfor arbejdsgiveren følger af § 13, stk. 3 og 4.

Ingen efterregulering af dagpengene

Den Sociale Ankestyrelse har i afgørelse af 20. februar 2004 fastslået, at såfremt arbejdet genoptages i perioden, hvor der ydes nedsatte dagpenge og inden det tidspunkt, der er meddelt bopælskommunen, er der ikke ret til at få efterreguleret (forhøjet) de allerede udbetalte dagpenge.

Konsekvenser for løn og pension

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

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Bemærkninger til stk. 4:

Retten til fuld løn i orlovsperioden efter den 14. uge efter fødslen er betinget af, at den ansatte ikke forlænger fraværet, således at dagpengene nedsættes (eller af andre årsager helt bortfalder) i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn, jf. dog § 14, stk. 2 og § 25 stk. 2.

Modtager arbejdsgiveren nedsatte dagpenge i refusion i disse perioder som følge af forlænget fravær, nedsættes lønnen med et beløb svarende til nedsættelsen af dagpengene, jf. § 10, stk. 2 og § 21, stk. 2.

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

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

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

Tilsvarende gælder, at der ved modtagelse af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder forholdsmæssigt. Hvis fx den ulønnede del af orloven forlænges fra 22 uger til 30 uger efter § 10, stk. 2, fordeles den resterende del af pensionsbidraget på de ekstra uger, således at det samlede indbetalte pensionsbidrag/optjenes pensionsalder i den ulønnede del af orloven maksimalt svarer til 22-ugers pension/alder.

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

§ 3. Dokumentation og refusion af dagpenge

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

Kapitel 2. Behandlinger og undersøgelser

§ 4. Behandling for barnløshed

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

Bemærkning:

Det er en lægelig vurdering, hvorvidt der er tale om sygelige forhold. Der kan evt. indgås aftale efter dagpengelovens § 28, hvis betingelserne er opfyldt. Ansatte, som ikke er berettiget til fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge efter dagpengelovens bestemmelser herom.

§ 5. Graviditetsundersøgelser

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

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

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

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

Parterne har i forbindelse med aftaleindgåelsen forudsat, at der udvises en gensidig hensyntagen, og at den ansatte søger at undgå at aftale tid til graviditetsundersøgelser på et tidspunkt, hvor det er særlig ubelejligt, at pågældende er fraværende. Som eksempel herpå har været nævnt, at det vil være uhensigtsmæssigt for arbejdet, at en lærer aftaler tid til undersøgelse i undervisningstiden.

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

Kapitel 3. Graviditet

§ 6. Meddelelse om graviditet

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

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

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

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

Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at en afskedigelse, der har fundet sted under graviditet, barsel eller adoption, samt i 16-ugers varslingsperioden forud for afholdelse af den retsbaserede udskydelse af barsels- og adoptionsorloven (jf. § 13, stk. 5) ikke er begrundet i disse forhold. Den omvendte bevisbyrde fremgår af ligestillingslovens § 16, stk. 4.

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

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

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

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

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

§ 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel

Stk. 1

En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn på grund af graviditet tidligere end 8 uger før forventet fødsel, hvis betingelserne efter dagpengelovens § 12, stk. 2, er opfyldt. Ret til førtidig barselsorlov foreligger i følgende tre situationer:

- a) hvis der efter en lægelig bedømmelse er behov for det, fordi 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 har tilbudt hende anden passende beskæftigelse.

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

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

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

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

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

Stk. 2

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

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

§ 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.

Kapitel 4. Barselsorlov

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

Stk. 1

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

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

Bestemmelsen indebærer, at en kvinde som bliver gravid under barselsorloven har ret til at afbryde denne og påbegynde orlov på ny efter denne aftale – det vil sige ret til fravær med sædvanlig løn 8 uger før forventet fødsel, samt øvrige bestemmelser i denne aftale. Såfremt pågældende afbryder sin barselsorlov vil den resterende del af orloven bortfalde, dog ikke udskudt orlov til anvendelse inden barnet fylder 9 år efter § 11 eller § 22.

Perioden kan ikke udskydes, bortset fra de tilfælde, hvor barnet indlægges på hospital, se § 15 og ved genoptagelse af arbejdet efter § 14, stk. 2.

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

I ganske særlige tilfælde kan faderen indtræde i moderens ret til sædvanlig løn fx, hvis moderen dør eller på grund af sygdom ikke kan passe barnet, jf. § 16.

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Stk. 2

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

Bemærkning til stk. 1 og 2:

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

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

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

Stk. 1

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

Bemærkning til stk. 1:

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

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Afholdelsen af de 2 uger i sammenhæng kan dog deles, hvis barnet indlægges på sygehus, jf. § 15.

Ved delvis genoptagelse af arbejdet i 2-ugers perioden kan faderen efter aftale med arbejdsgiveren forlænge perioden med sædvanlig løn, svarende til den tid pågældende arbejder, jf. § 14, stk. 2.

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

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

Bestemmelsen hjemler retten til fravær. Retten til dagpenge følger af dagpengeloven. Retten til løn følger af § 10, stk. 5, og § 12. Endvidere gives der en række muligheder for at fremrykke, udskyde og forlænge retten til løn, jf. § 10, stk. 4, § 11, stk. 3, § 14, stk. 2 og § 15.

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

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Det bemærkes, at den ansatte ikke ydes sædvanlig løn i alle 32 uger, jf. § 10, stk. 5 og § 12. En arbejdsgiver har i de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn ret til de dagpenge, som den ansatte ellers ville have haft ret til fra kommunen, jf. § 2, stk. 2.

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

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

Endvidere kan retten til fravær og dagpenge udskydes efter § 11 til afholdelse inden barnets 9. år og forlænges ved delvis genoptagelse af arbejdet efter § 14, stk. 2.

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

I de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn i 32-ugers perioden, optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension og ferie med løn/godtgørelse, opsigelse og eventuel jubilæum mv.

I de perioder, hvor der ikke ydes sædvanlig løn, optjenes anciennitet efter de for arbejdsforholdet almindeligt gældende regler, det vil fx sige lønanciennitet og anciennitet, der har betydning i forhold til opsigelsesvarslets længde. Desuden indbetales pension-/optjenes pensionsalder i indtil 22 uger i dagpengeperioden, jf. § 17. I de perioder, hvor der ikke ydes sædvanlig løn, optjenes der ikke anciennitet i forhold til ferie med løn/godtgørelse under ferie.

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

For tjenestemænd og reglementsansatte gælder dog, at tjenestefrihed uden løn sidestilles med beskæftigelse, når tjenestefrihedsperioden ikke overstiger 6 måneder, og den pågældende genindtræder i tjenesten senest ved tjenestefrihedsperiodens ophør, jf. § 15 i aftalen om ferie. Tjenestemænd og reglementsansatte optjener således i denne situation ret til løn under ferie.

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

Udelukker barselsorloven afholdelse af ferie er der tale om feriehindring, og den ansatte har efter aftale om ferie for personale ansat i amter og kommuner ret til at få udbetalt løn eller feriegodtgørelse for ikke afholdt ferie.

Desuden kan månedslønnede efter aftale med arbejdsgiveren i stedet for udbetaling af løn eller feriegodtgørelse for ikke afholdt ferie overføre ferien til det efterfølgende ferieår, jf. § 11 i aftale om ferie for personale ansat i amter og kommuner.

Følgende orlovssituationer betragtes som en feriehindring:

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

I de tilfælde, hvor en ansat under fx en retsbaseret forlængelse eller udskudt orlov genoptager arbejdet delvist efter § 14, stk. 1, vil der dog være mulighed for at holde øvrig ferie, forudsat at arbejdet er genoptaget i hele dage, jf. nedenfor.

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

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

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

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

Er arbejdet genoptaget på en sådan måde, at der dagligt både arbejdes og holdes orlov, kan ferie kun holdes, hvis den resterende orlov efter aftale udskydes, jf. § 11, stk. 2 og § 14, stk. 2.

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

Hvis den ansatte har ret til løn under ferie er det Sundhedskartellets opfattelse, at den ansatte har ret til løn for det antal timer, den ansatte normalt har krav på i henhold til ansættelseskontrakten, når der holdes ferie.

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Dette skyldes, at den ansatte stadig betragtes som ansat i henhold til sin normale beskæftigelsesgrad, selv om den ansatte holder orlov en del af arbejdstiden. Der skal derfor heller ikke ske justering af optjente uafviklede ferietimer efter Ferieaftalens § 2 / Ferie-differenceberegning efter Ferielovens § 23, stk.3, når ferien holdes, hvis der ikke er sket andre ændringer i arbejdstiden end at lønmodtageren holder orlov en del af arbejdstiden.

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

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

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

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Stk. 2

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

Bemærkning til stk. 2:

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

Forældrene har efter dagpengeloven 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.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

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

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

Forlænger forældrene dagpengeperioden betyder dette, at der ikke er mulighed for at udskyde en del af orloven til anvendelse inden barnets 9. år, jf. § 11. Ligeledes udelukkes muligheden for forlængelse af orloven ved delvis genoptagelse af arbejdet efter § 14, stk. 2. Der er dog mulighed for efter aftale med arbejdsgiveren at genoptage arbejdet i op til 29,5 timer ugentligt. I så fald forlænges fraværs- og dagpengeperioden ikke tilsvarende, jf. § 14, stk. 1.

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

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. § 14, stk. 2. Hvis orloven udskydes eller arbejdet genoptages delvist, er det således heller ikke muligt at forlænge fraværet.

Stk. 3

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

Stk. 4

Faderen har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter stk. 3. Udnytter faderen denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden med sædvanlig løn efter stk. 5.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

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

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

Bestemmelsen giver faderen mulighed for at vælge, hvorvidt han ønsker løndækning i den fremskudte orlov, jf. stk. 3. I så fald reduceres 10-ugers perioden med sædvanlig løn tilsvarende, jf. stk. 5.

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Stk. 5

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

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

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

Bemærkning til stk. 1-5:

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

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

Bemærkning til stk. 5:

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

For forældre til børn født efter den 30. september 2005 gælder, at uanset om den ene af forældrene er ansat i H:S, udløser det ikke krav på yderligere 10 ugers fravær med sædvanlig løn.

Stk. 6

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Er barnet dødfødt, har faderen ret til sædvanlig løn i 2 sammenhængende uger efter fødslen.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

De 10 ugers orlov med sædvanlig løn afholdes af moderen og/eller faderen, hvis de begge er omfattet af denne aftale. Er kun den ene af forældrene omfattet af aftalen, kan de 10 ugers fravær med sædvanlig løn afholdes af den forælder, der er omfattet af denne aftale. Dette gælder, uanset om den anden af forældrene holder lønnet orlov efter andre regler. Ved OK-05 er det aftalt, at forældre til børn født efter den 30. september 2005 gælder, at uanset om den ene af forældrene er ansat i H:S, udløser det ikke krav på yderligere 10 ugers fravær med sædvanlig løn.

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

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

§ 11. Udskydelse af orlov efter den 14. uge

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

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

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

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

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Stk. 3

Såfremt den udskudte periode efter stk. 1 og 2 ligger inden for de 10 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.

§ 12. Udvidet forældreorlov

Faderen har yderligere ret til sædvanlig løn i indtil 2 uger. Disse 2 uger placeres efter aftale med arbejdsgiveren. Hvis der ikke kan opnås enighed følges bestemmelsen i § 13, stk. 4. Perioden afholdes i sammenhæng, med mindre andet er aftalt. Fraværet afholdes inden barnets 46. uge.

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

Stk. 1

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

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Har den ansatte udskudt orlov efter stk. 1 og 2 i hele eller dele af 10-ugers perioden (efter barnets 14. uge), udskydes retten til løn tilsvarende. Hvis den ansatte eksempelvis udskyder 13 uger af sin orlov fra barnets 20. uge til uge 33 til senere anvendelse, vil retten til løn fra barnets 20. uge til og med 24. uge blive udskudt tilsvarende.

Det er Sundhedskartellet's opfattelse, at ved "samme arbejdsgiver" forstås som udgangspunkt samme kommune eller amt.

Bestemmelsen erstatter faderens hidtidige mulighed for fravær med sædvanlig løn i uge 25. og 26. efter fødslen. Ved brug af ordningen anvender faderen 2 uger af sin ret til fravær i 32 uger efter § 10, stk. 1 og 2. Retten til fuld løn i perioden er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til efter dagpengeloven, jf. § 2, stk. 4. Såfremt faderen benytter sig af den udvidede fædreorlov reduceres forældrenes samlede ret til fulde dagpenge i 32 uger med de 2 uger.

Med bestemmelsen gives der fx mulighed for, at faderen kan afholde 2 ugers udvidet forældreorlov i forlængelse af de 2 uger, han kan afholde i tilknytning til fødslen, jf. § 9, stk. 2, og § 10, stk. 3.

For en oversigt over varslingsbestemmelserne henvises til bilag 1.

Såfremt moderen også ønsker at anvende sin fraværsret på op til 32 uger (+ forlængelsesmuligheden), jf. § 10, stk. 1 og 2, skal hun tilsvarende give oplysninger herom inden 8 uger efter fødslen, jf. § 13, stk. 3.

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

En fader, der anvender sin ret til at afholde op til 2 ugers udvidet fædreorlov med sædvanlig løn, jf. § 12, skal med 4 ugers varsel underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden heraf.

Bemærkning til stk. 4:

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

Stk. 5

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.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

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

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

Bestemmelsen omhandler den situation, hvor faderen ønsker sædvanlig løn i perioder med fravær efter § 10, stk. 1-3, jf. i øvrigt Sundhedskartellet kommentarer til stk. 3.

Det følger af ligestillingslovens § 10, stk. 9, at retsvirkningen af at varsle for sent er, at orloven først kan udnyttes, når det afgivne varsel på 16 uger er udløbet. Det vil sige, at orlovsretten "skydes" foran det afgivne varsel. Retten til udskudt orlov fortabes ikke.

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Stk. 6

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

Bemærkning til stk. 6:
Varslet kan afgives før fødslen.

Stk. 7

Den ansatte har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter § 13 stk. 1-6. Herudover kan varslet ændres, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde varslet.

Stk. 8

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.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

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

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

Hvis der indtræffer særlige omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde det varslede fravær, kan orloven ændres. Af forarbejderne til ligebehandlingsloven fremgår det, at der kan være tale om fx situationer, hvor barnet er dødfødt, eller hvor faderens eller moderens sygdom gør det nødvendigt at ændre tilrettelæggelsen af fraværet.

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

§ 14. Genoptagelse af arbejdet

Stk. 1

En ansat kan i dagpengeperioden genoptage arbejdet i op til 29½ time af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid på 37 timer for fuldtidsbeskæftigede med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Moderen kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen. Genoptagelse af arbejdet efter denne bestemmelse giver ikke ret til en tilsvarende forlængelse af barselsperioden. Genoptagelse af arbejdet sker efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Bemærkning til stk. 1:

Den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid er 37 timer for fuldtidsbeskæftigede. De 29½ time nedsættes, hvis den faktiske ugentlige arbejdstid før fraværet var lavere end den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid. Her anvendes brøken 29½ time ganget med den faktiske ugentlige arbejdstid og divideret med 37 timer.

Stk. 2

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i fraværet i de første 14 uger efter fødslen og i op til de 32 uger herefter. Moderen kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 9, § 10, stk. 1, 3, 4 og 5, § 11, stk. 2 og § 12 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.

Bestemmelsen giver den ansatte mulighed for efter aftale med arbejdsgiveren at genoptage arbejdet i op til 29½ time af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid på 37 timer for fuldtidsbeskæftigede uden tilsvarende forlængelse af hverken fraværsretten, dagpengeretten eller perioder, hvor der ydes løndækning. Bestemmelsen giver ansatte, der har forlænget sit fravær udover de 32 uger efter barnets 14. uge, jf. § 10, stk. 2, samt udskudt orlov efter § 11 mulighed for delvis genoptagelse af arbejdet.

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

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Bemærkning til stk.2:

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

Bemærkning til stk.1 og 2:

§ 14, stk. 1 sammenholdt med § 14, stk. 2	
§ 14, stk. 1	§ 14, stk. 2
Arbejdet kan genoptages:	Under normal arbejdstid:
Op til 29 ½ time ved en arbejdstid på 37 timer om ugen. Genoptagelse sker med ca. 80 % af tidligere arbejdstid.	
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen), også i perioder der er: udskudt efter § 11, stk. 1 og 2 forlænget efter § 10, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen). Arbejdet kan ikke genoptages i perioder: der er forlænget efter § 10, stk. 2 som den ansatte har ret til at udskyde efter § 11, stk. 1.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Med bestemmelsen er der mulighed for at genoptage arbejdet delvist i perioder, der er aftalt udskudt efter § 11, stk. 2. Med bestemmelsen er der fx mulighed for at en moder efter afholdelse af 24 ugers orlov efter barnets fødsel, kan afbryde sin orlov for at holde ferie, for herefter – efter aftale med arbejdsgiveren – at genoptage arbejdet delvist (hvis halvtid i op til 44 uger).

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

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

Bestemmelsen indebærer fx, at hvis den ansatte genoptager arbejdet på halv tid i 10-ugers lønperioden efter barnets 14. uge, forlænges denne periode til 20 uger (på halv tid).

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

§ 15. 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, § 10 og § 12 samt retten til fravær med sædvanlig løn forlænges med indlæggelsesperioden. Det er en betingelse, at indlæggelsesperioden finder sted inden for 46 uger efter fødslen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge barselsorloven gælder ikke faderens ret til 2 ugers fravær inden for de første 14 uger, jf. § 9, stk. 2.

Stk. 3

Hvis den ansatte genoptager arbejdet, udsættes retten til fravær efter § 9, stk. 1 og 2, § 10 og § 12 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.

Forlængelsen betyder, at moderens ret til fravær med sædvanlig løn i barnets første 14 uger, samt retten til fravær og retten til fravær med sædvanlig løn efter barnets 14. uge, herunder den udvidede fædreorlov 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.

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

Stk. 5

Hvis barnet udskrives, inden den ansatte har afgivet varslers efter § 13, forlænges varslingsfristerne i § 13 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.

§ 16. Indtræden i den anden forældres ret til fravær

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

Bestemmelsen er typisk rettet mod den situation, at faderen under de første 14 uger efter fødslen indtræder i moderens ret til fravær med sædvanlig løn. Den kan dog også være aktuel, hvis faderen afholder orlov med sædvanlig løn i 10-ugers perioden efter barnets 14. uge, og han bliver ude af stand til at passe barnet. I så fald vil moderen kunne overtage faderens fravær med sædvanlig løn.

Moderen kan ligeledes indtræde i faderens ret til sædvanlig løn under afholdelse af den udvidede fædreorlov, jf. § 12, hvis han på grund af sygdom ikke kan varetage pasningen af barnet.

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

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

Stk. 1

Fra den 1. oktober 2005 indbetales der pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under barselsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Bemærkning:

Således vil alle på orlov i den ulønnede dagpengeperiode fra denne dato få indbetalt pensionsbidrag / optjene pensionsalder, såfremt vedkommende har en pensionsordning, og eventuelle karensbetingelser er opfyldt.

Bestemmelsen har virkning fra den 1. oktober 2005, således at alle på orlov i dagpengeperioden fra denne dato får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder i den del af dagpengeperioden, der er tilbage efter den 1. oktober 2005. Tilsvarende optjenes fra denne dato pensionsanciennitet i relation til eventuelle karensbestemmelser.

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

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Stk. 2

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder, der svarer til 22 ugers orlov. 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.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Dagpengeperioden efter den 14. uge efter fødslen udgør 32 uger til forældrene tilsammen, jf. kommentarerne til § 10, stk. 1. I disse uger er der aftalt løndækning i 10 uger efter den 14. uge efter fødslen, jf. § 10, stk. 5. Ligeledes har faderen ret til 2 ugers løn ved anvendelse af sin ret til udvidet fædreorlov, jf. § 12. Den ulønnede del af dagpengeperioden vil således kunne udgøre op til 22 uger, såfremt faderen ikke anvender sin ret til løn efter § 12.

Forlænges orloven med 8 eller 14 uger ud over de 32 uger efter § 10, stk. 2, udstrækkes pensionsindbetalingen tilsvarende, således at fx de 22 ugers pension fordeles på fx. 30 eller 36 ugers orlov. Den samlede pensionsindbetaling vil herved fortsat udgøre 22 ugers pension. Ved forlængelse af orloven for tjenestemænd gælder tilsvarende, at der alene kan medregnes op til 22 uger i pensionsalderen.

Ved delvis genoptagelse af arbejdet efter § 11, stk. 2, hvor retten til fravær og dagpenge forlænges med den periode arbejdet genoptages med, fordeles indbetalingen/optjeningen af pensionsalder på hele den forlængede periode. Genoptages arbejdet fx på halvtid i de 22 uger indbetales pension/optjenes pensionsalder i hele den forlængede orlovsperiode på 44 uger, dog således at den samlede pensionsindbetaling/optjening af pensionsalder udgør 22 uger, beregnet på baggrund af den ansattes ansættelsesbrøk/-timal før barselorlovens påbegyndelse, jf. stk. 3 og 4.

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

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele barselsorloven i karensperioden fra den 1. oktober 2005. Når karensbetingelserne er opfyldt i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt.

Kapitel 5. Adoption

Bemærkning:

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

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Jf. kommentarer til stk. 3.

Ændres orloven fra fx 15 uger i den ulønnede del af barselsorloven til 22 uger indbetales pensionsbidrag/ optjenes pensionsalder i de 7 ekstra uger, således at der i alt er indbetalt pensionsbidrag/optjent pensionsalder i 22 uger i den ulønnede del af dagpengeperioden, jf. også kommentarerne til stk. 2 og 3.

Bestemmelsen indebærer, at en ansat, som under afholdelse af barselsorlov eller adoptionsorlov påbegynder et nyt adoptionsforløb, har ret til at afbryde orloven og påbegynde orlov på ny efter denne aftale. Ved afbrydelse af orloven bortfalder den resterende del af orloven, dog ikke udskudt orlov efter § 11 eller § 21.

§ 18. Fravær ved afhentning af barn i udlandet

Stk. 1

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, før modtagelsen af barnet, i den periode afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet. Dokumentation for afgiverlandets krav om ophold skal foreligge og gives til arbejdsgiveren.

Bemærkning til stk. 1:

Ved modtagelse af barnet efter denne bestemmelse forstås det tidspunkt, hvor afgiverlandet har godkendt, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller kan rejse ud af landet med barnet.

Stk. 2

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

Bestemmelsen forudsætter, at afgiverlandet stiller krav om, at den ene eller begge forældre skal opholde sig i afgiverlandet i en vis periode inden modtagelse af barnet – fx med henblik på en domstolsbehandling, som formelt skal godkende, at barnet kan overdrages den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller. Hvis afgiverlandet stiller krav om, at begge de adoptionssøgende ægtefæller skal være tilstede, har begge ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger før modtagelsen af barnet.

I henhold til dagpengelovens § 14, stk. 2 har adoptanter, der opholder sig i afgiverlandet med henblik på modtagelse af et barn ret til dagpenge i op til 4 uger. Hvis perioden i afgiverlandet af myndighederne er fastsat til at vare ud over 4 uger, eller hvis tidspunktet for modtagelsen bliver udskudt af myndighederne på stedet, efter at de kommende adoptanter er ankommet, vil der være mulighed for at forlænge dagpengeperioden yderligere i op til 4 uger, så der sammenlagt kan ydes dagpenge i 8 uger i alt før modtagelsen af barnet. En ret til dagpenge giver i henhold til dagpengeloven samtidig ret til fravær fra arbejdet.

Dagpengene ydes som refusion til arbejdsgiveren.

§ 19. 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. § 14 stk. 3 i dagpengeloven, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan forlænges i op til yderligere en uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant.

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Bestemmelsen er aftalt ved OK-05, og retten til fravær med sædvanlig løn træder i kraft den 1. oktober 2005.

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

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

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

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Bemærkning:

Adoptionsorloven kan deles mellem adoptivforældrene, men kun på en sådan måde, at enten adoptivfaderen eller adoptivmoderen under orloven er fraværende fra arbejdet i hele arbejdsdage. Hvis en adoptant henter barnet i udlandet, kan modtagelsen regnes fra det tidspunkt, hvor adoptanten er sammen med barnet.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Hvis den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller har ret til fravær med sædvanlig løn efter § 18 regnes modtagelsen fra det tidspunkt, hvor afgiverlandet har godkendt, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller kan rejse ud af landet med barnet.

§ 21. 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.

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

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 § 21, 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.

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

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

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 dagpengeloven 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 delefraværet 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 § 21 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 § 21, stk. 2, udelukker anvendelse af udskydelse af orloven efter § 22 og retten til forlængelse ved delvis genoptagelse af arbejdet jf. § 25, stk. 2. Hvis orloven udskydes eller arbejdet genoptages delvist, er det således heller ikke muligt at forlænge fraværet.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Stk. 3

Den adoptant, som ikke afholder orlov efter § 20, 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 10 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

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

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

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

Bemærkning til stk. 5:

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

For adoptanter til børn modtaget efter den 30. september 2005 gælder, at uanset om den ene af adoptanterne er ansat i H:S, udløser det ikke krav på yderligere 10 ugers fravær med sædvanlig løn.

Stk. 6

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

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Der henvises til kommentarerne til § 10, stk. 3, idet bestemmelsen dog ikke alene er forbeholdt den mandlige adoptant, men den adoptant, som ikke holder orlov i 14-ugers perioden efter modtagelse af barnet, jf. § 20, 1. pkt.

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

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

§ 22. 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. § 21, stk. 1. Kun den ene af adoptanterne kan benytte retten. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år og skal holdes i en sammenhængende periode. Hvis den ansatte fratræder inden den udskudte fraværsret er udnyttet, vil retten til at gøre brug af denne fraværsret også gælde over for en eventuel ny arbejdsgiver.

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

Stk. 2

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 uger af fraværet efter § 21, 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.

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

Stk. 3

Såfremt den udskudte periode efter stk. 1 og 2 ligger inden for de 10 uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 21, stk. 5, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

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

§ 23. Udvidet orlov til adoptanter

I perioden fra modtagelsen og indtil udgangen af den 46. uge efter modtagelsen har adoptanterne ret til løn under fravær i yderligere 2 uger, jf. § 2, stk. 4. Disse to uger placeres efter aftale med arbejdsgiveren. Hvis der ikke kan opnås enighed om placeringen, følges bestemmelsen i § 13 stk. 4. Den samlede periode med løn under fravær efter denne bestemmelse kan højst udgøre 2 uger for adoptanterne tilsammen. Perioden holdes i sammenhæng, medmindre andet aftales.

Bestemmelsen er pr. 1. november 2004 ændret, således at det ikke længere alene er forbeholdt den mandlige adoptant, men vil også kunne anvendes af den kvindelige adoptant. Med ændringen imødegås eventuel forskelsbehandling af den kvindelige adoptant i henhold til ligestillingsloven. Ændringen skal ses i sammenhæng med, at de første 14 ugers adoptionsorlov efter modtagelsen af barnet ikke er forbeholdt den kvindelige adoptant, jf. § 20.

Der henvises i øvrigt til kommentarerne til § 12.

§ 24. 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 §§ 13, 18, stk. 2 og 19, stk. 2.

Der henvises til kommentarerne til § 13.

§ 25. Genoptagelse af arbejdet

Stk. 1

En ansat kan i dagpengeperioden genoptage arbejdet i op til 29½ time af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid på 37 timer for fuldtidsbeskæftigede med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Genoptagelse af arbejdet efter denne bestemmelse giver ikke ret til en tilsvarende forlængelse af adoptionsorloven. Genoptagelse af arbejdet sker efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Der henvises til kommentarerne til § 14, stk. 1.

Bemærkning til stk. 1:

Den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid er 37 timer for fuldtidsbeskæftigede. De 29½ time nedsættes, hvis den faktiske ugentlige arbejdstid før fraværet var lavere end den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid. Her anvendes brøken 29½ time ganget med den faktiske ugentlige arbejdstid og divideret med 37 timer.

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 § 20, § 21 stk. 1, 3, 4 og 5, § 22, stk. 2 og § 23 forlænges med den tid, arbejdet genoptages.

Der henvises til kommentarerne til § 14, stk. 2.

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sin dagpengeperiode forlænget udover de 32 uger, jf. §21, stk. 2. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 22, 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:

§ 25, stk. 1 sammenholdt med § 25, stk. 2.	
§ 25, stk. 1	§ 25, stk. 2
Arbejdet kan genoptages:	Under normal arbejdstid:
Op til 29 ½ time ved en arbejdstid på 37 timer om ugen. Genoptagelse sker med ca. 80 % af tidligere arbejdstid.	
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven, også i perioder der er: udskudt efter § 22, stk. 1 og 2 forlænget efter § 21, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven. Arbejdet kan ikke genoptages i perioder: der er forlænget efter § 21, stk. 2 som den ansatte har ret til at udskyde efter § 22, stk. 1.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

§ 26. Barnets indlæggelse

Bestemmelserne i § 15 finder tilsvarende anvendelse ved adoption, dog således at § 15, stk. 2 ikke finder anvendelse på adoptanternes ret til samtidig fravær i 2 uger, jf. § 20, 2. pkt.

Der henvises til kommentarerne til § 15.

§ 27. Indtræden i den anden forældres ret til fravær

Bestemmelserne i § 16 finder tilsvarende anvendelse ved adoption.

Der henvises til kommentarerne til § 16.

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

Der henvises til kommentarerne til § 17.

Stk. 1

Fra den 1. oktober 2005 indbetales der pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Bemærkning:

Således vil alle på orlov i den ulønnede dagpengeperiode fra denne dato få indbetalt pensionsbidrag / optjene pensionsalder, såfremt vedkommende har en pensionsordning, og eventuelle karensbetingelser er opfyldt.

Stk. 2

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder, der svarer til 22 ugers orlov. 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 forholdsmæssigt i forhold til det bidragsbeløb / den optjening, der rester.

Stk. 6

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele adoptionsorloven i karenspanperioden fra den 1. oktober 2005. Når karensbetingelserne er opfyldt i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt.

Kapitel 6. Tilbagevenden efter orlov

§ 29. Tilbagevenden efter orlov

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

I bestemmelsen implementeres § 2, pkt. 5 i Rådskonvention 96/34/EF af 3. juni 1996 vedrørende rammeaftale om forældreorlov mv., som er indgået mellem arbejdsmarkedets organisationer på europæisk niveau (UNICE, CEEP og EFS). Bestemmelsen er indarbejdet i lov om børnepasningsorlov, men ikke indarbejdet i ligestillingsloven i forbindelse med udvidelsen af barselsorloven og ændring af børnepasningsorloven.

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

Rådsdirektivet er vedlagt som bilag 8.

Kapitel 7. Omsorgsdage

§ 30. 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 amter eller 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.

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

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

Omsorgsdagene kan afholdes som halve, hele enkeltvise dage eller som en samlet periode. Der er forudsat en betydelig grad af fleksibilitet og gensidig hensyntagen vedrørende afholdelse af omsorgsfravær. Omsorgsdage kan endvidere afholdes i fortsættelse af barnets 1. sygedag. Omsorgsfravær placeres altid på dage, der ellers ville have været arbejdsdage, og fraværets længde svarer derfor til hele eller halve dage. Parterne har i forbindelse med OK-02 tilkendegivet, at det på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvordan omsorgsdage afvikles. Såfremt der ikke kan opnås enighed herom, kan arbejdsgiveren dog fastsætte, hvorledes omsorgsdage afvikles. Sundhedskartellet skal derfor opfordre til, at der på arbejdspladsen tages initiativ til en drøftelse/forhandling om, hvordan omsorgsdage afvikles.

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Eksempel 1: Barn født i 2002

Kalenderår	Barns alder	Antal dage
2002	0	2*
2003	1	2
2004	2	2
2005	3	2
2006	4	2
2007	5	2
2008	6	2
2009	7	2

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

Eksempel 2:

A er ansat i X (amts)kommune til og med 31. marts og bruger sine 2 omsorgsdage. Pr. 1. juli ansættes A i Y (amts)kommune. A er ikke berettiget til flere omsorgsdage i løbet af kalenderåret. Hvis A ikke har anvendt omsorgsdage i X (amts)kommune eller har anvendt 1 omsorgsdag, har A i Y (amts)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, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

Bemærkning til stk. 2:

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

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

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Stk. 3

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Der er dog ret til at få overført ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, til det næstfølgende kalenderår. Ret til overførsel af omsorgsdage gælder uanset, hvornår barnet er født/modtaget i det pågældende kalenderår. Denne ret bevares ved umiddelbar overgang fra et ansættelsesforhold indenfor kommuner, amter eller Hovedstadens Sygehusfællesskab.

Stk. 4

Ved overgang fra en ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab til en (amts)kommune gælder, at såfremt en ansat har afholdt omsorgsdage i indeværende kalenderår fratrækkes disse i omsorgsdage efter stk. 1.

§ 31. 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.

§ 32. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør

Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

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

Ved umiddelbar overgang til ansættelse i anden (amts)kommune eller inden for HS, bemærkes, at retten til at bevare overførte ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, alene gælder ved umiddelbar overgang fra det ene ansættelsesforhold til det andet.

Er der et tidsmæssigt slip mellem de 2 ansættelsesforhold, jf. eks. 2 i § 30, stk. 2, er der ikke ret til at bevare de pågældende 2 omsorgsdage, fra barnets første kalenderår.

Når omsorgsdage afholdes i forlængelse af barnets 1. sygedag vil "tidligst muligt" kunne være opfyldt med varsling på barnets 1. sygedag.

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

Kapitel 8. Orlov til børnepasning

§ 33. Orlov til børnepasning

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

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

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

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

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

Orlovsydelsen er fastsat til 60 % af arbejdsløsningsdagpengenes højeste beløb.

Der henvises i øvrigt til bilag 7 (Bekendtgørelse om orlov til børnepasning).

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Stk. 1

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

Stk. 2

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

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Aftalen lægger op til fleksibilitet og gensidig hensyntagen ved placering og afvikling af orloven. For så vidt angår den retsbaserede orlov, gælder i henhold til bekendtgørelsen om orlov til børnepasning § 8 (varsling) og § 11 og 12 (udsættelse):

Varsling:

Lønmodtageren skal efter bekendtgørelsen give meddelelse om, at den pågældende vil benytte sig af retten til orlov med 4 ugers varsel, og kan tidligst gøre det efter 3 måneders ansættelse i stillingen. Der kan i overenskomsten være fastsat et andet varsel. Varslet kan ifølge bekendtgørelsen højst udgøre arbejdsgiverens opsigelsesvarsel, dog mindst 2 uger og højst 26 uger. Hvis orloven afholdes i forlængelse af barselorlov, kan det aftalte varsel ikke overstige 16 uger.

Udsættelse:

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

Stk. 3

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

Bemærkning til stk. 3:

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

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

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

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

§ 34. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder under børnepasningsorlov

Stk. 1

Fra den 1. oktober 2005 indbetales der pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under børnepasningsorlov.

Bemærkning:

Således vil alle på børnepasningsorlov fra denne dato få indbetalt pensionsbidrag/optjene pensionsalder, såfremt vedkommende har en pensionsordning, og eventuelle karensbetingelser er opfyldt.

Bestemmelsen har virkning fra den 1. oktober 2005, således at alle på børnepasningsorlov fra denne dato får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder i den del af orloven, der er tilbage efter den 1. oktober 2005. Tilsvarende optjenes fra denne dato pensionsanciennitet i relation til eventuelle karensbestemmelser.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele børnepasningsorloven fra den 1. oktober 2005. Når karensbetingelserne er opfyldt i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt.

Kapitel 9. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

§ 35. 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.

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

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

§ 36. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1

Fra den 1. oktober 2005 har ansatte, som er forældre til børn under 14 år, ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Stk. 2

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:

- Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.
- Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- Der er ikke ret til fravær med sædvanlig løn efter denne bestemmelse i umiddelbar tilknytning til fravær efter § 37 i aftalen.

Bemærkning:

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

§ 37. 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 § 19 a i dagpengeloven 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.

Bestemmelsen er aftalt ved OK-05. For så vidt angår barnets indlæggelse inden for 46 uger henholdsvis 60 uger efter fødslen-/modtagelsen af barnet henvises til §§ 15 og 26.

Bestemmelsen er først og fremmest relevant i de situationer, hvor arbejdsgiveren har anvendt sin ret til at begrænse retten til fravær efter § 37.

Den ansatte skal ansøge herom hos pågældendes bopælskommune. For en nærmere beskrivelse af betingelserne for at få økonomisk godtgørelse henvises til § 19a i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. bilag 7.

Ved OK-05 er bestemmelsen udvidet og tilpasset de nye bestemmelser i § 19a i dagpengeloven, således at aldergrænsen ændres fra 14 år til 18 år og sygdomsperiodens længde for alvorligt syge børn nedsættes fra 25 dage eller mere til 12 dage eller mere. Lovændringen trådte i kraft den 1. januar 2005. Den aftalte ændring af bestemmelsen ved OK-05 trådte i kraft den 1. april 2005.

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Bemærkning:

Arbejdsgiveren er efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel berettiget til dagpengerefusion, når der udbetales løn til den ansatte, der opfylder lovens betingelser. Arbejdsgiveren skal senest en uge efter barnet er blevet rask anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

§ 38. 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 § 29 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.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

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

Af § 29 i lov om social service fremgår følgende:

”§ 29. Kommunen yder hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste til personer, der i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse. Ydelsen er betinget af, at det er en nødvendig følge af den nedsatte funktionsevne, at barnet passes i hjemmet, og at det er mest hensigtsmæssigt, at det er moderen eller faderen, der passer det. Ydelsen fastsættes på baggrund af den tidligere bruttoindtægt.

Stk. 2. Socialministeren fastsætter nærmere regler om beregning og regulering af tabt arbejdsfortjeneste efter stk. 1.”

Den ansatte skal ansøge om tabt arbejdsfortjeneste hos pågældendes bopælskommune.

§ 39. Pasning af døende i hjemmet

Ansatte kan få bevilget plejevederlag i henhold til § 104 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:

Jf. lov om ændring af lov om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom, og lov om social service (lov nr. 1422/2004) gælder følgende:

- Når en ansat ønsker at benytte retten til fravær, skal den ansatte give arbejdsgiveren meddelelse om det forventede tidspunkt for påbegyndelse og forventet varighed af plejeorloven. Dette skal ske senest samtidig med indgivelse om ansøgning til bopælskommunen om plejevederlag.
- 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.

Den 22. december 2004 vedtog Folketinget forslag til lov om ændring af lov om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom og lov om social service. Lovændringen trådte i kraft den 1. april 2005.

Med ændringen etableres i relation til denne bestemmelse:

1. Hjemmel til at lønmodtagere har ret til fravær fra arbejdet i den eller de perioder, hvor lønmodtageren har ret til plejevederlag efter § 104 i lov om social service.
2. Hjemmel til at en arbejdsgiver, der yder løn til en ansat, der modtager plejevederlag efter § 104, er berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til.

Som konsekvens heraf er bestemmelsen ændret ved OK-05.

Kapitel 10. Ikrafttræden og opsigelse mv.

§ 40. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 1. april 2005 og erstatter aftalen af 21. juli 2003 mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere om fravær af familiemæssige årsager.

§ 41. Opsigelse

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2008.

§ 42. Genforhandlingsadgang

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

København, den 06-06-2005

For
Amtsrådsforeningen
Signe Friberg Nielsen

For
Sundhedskartellet
Connie Kruckow

/Josephine Fock

For
KL
Kjeld Hansen

/ Nanna Abildstrøm

For
Københavns Kommune
Jan Tønners

/Tove Brincker

For
Frederiksberg Kommune

/Finn Bjørn

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Til Sundhedskartellets kommenterede aftale er vedlagt følgende bilag, idet de 2 første bilag er en del af aftalen:

Bilag 1: Orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption.

Bilag 2: Implementering af EU's rammeaftale om forældreorlov.

Bilag 3: Referat af 6. august 1998 vedrørende betaling af fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg i visse fraværsituationer.

Bilag 4: Eksempler på sammensætning af orlovsforløb.

Bilag 5: Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv.

Bilag 6: Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Bilag 7: Bekendtgørelse om orlov til børnepasning.

Bilag 8: Rådets direktiv 96/34EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

Bilag 1: Orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption

Orlov i forbindelse med graviditet og fødsel

Medarbejdere har ret til orlov i følgende perioder:

1. Orlov med sædvanlig løn under graviditet for moderen: 8 uger før forventet fødsel.
2. Orlov efter fødslen for moderen: De første 14 uger med sædvanlig løn efter fødslen. De to første uger har moderen pligt til at holde orlov. Moderen har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen.
3. Orlov for faderen: 2 uger med sædvanlig løn umiddelbart efter fødslen, eller når mor og barn kommer hjem fra hospitalet. Orloven kan efter aftale med ansættelsesstedet placeres samlet på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen. Faderen har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen. Faderen har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter fødslen. Såfremt faderen benytter denne ret har han ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af løn fra 10-ugers perioden efter fødslen, jf. pkt. 5. Faderen har yderligere ret til 2 uger med sædvanlig løn. Disse 2 uger afholdes inden barnets 46. uge. De 2 uger tages af faderens 32 ugers fraværsret samt af forældrenes samlede ret til dagpenge i 32 uger efter barnets 14. uge.
4. Forlængelse af orloven: Både moderen og faderen kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen i op til 46 uger. Forældrene har tilsammen ret til 32 ugers dagpenge efter den 14. uge efter fødslen. Hvis fraværet forlænges ud over de 32 uger nedsættes dagpengene forholdsmæssigt, se nedenstående afsnit om lønforhold mv.
5. Orlov med sædvanlig løn i 10-uger efter den 14. uge efter fødslen: Ansatte har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger efter udløbet af de 14 uger efter fødslen. Orloven kan holdes på skift, af den ene forælder eller samtidigt. Den samlede fraværperiode med sædvanlig løn kan ikke overstige 10 uger.
6. Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger: Én af forældrene har efter den 14. uge efter fødslen ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
7. Aftalebaseret udskydelse af 32 uger af orloven: Den ansatte kan udskyde op til 32 uger af sin orlov efter den 14. uge efter fødslen efter aftale med arbejdsgiveren. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
8. Genoptagelse af arbejdet i orloven: Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages i op til 29½ time pr. uge, i så fald forlænges orloven ikke. Arbejdet kan også genoptages delvist, i så fald forlænges retten til fravær og sædvanlig løn med den tid arbejdet genoptages.

Ved fødsel:

	Samlet barselsorlov – begge forældre tilsammen	Før fødsel Mor	Efter fødsel Mor	Efter fødsel Far	Efter fødsel Fælles
Fraværsret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter fødsel, hvis begge forældre bruger hele fraværsretten (forlænger orloven)	8 uger	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	
Løn	36 uger	8 uger	14 uger	2 uger + 2 uger	10 uger efter barnets 14. uge
Pension / pensionsalder	Der indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder i den lønnede del af orloven samt i den ulønnede del af dagpengeperioden efter fødslen				
Dagpenge-refusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion, dog ikke i perioden 8-4 uger før forventet fødsel. Moderen har 4 ugers dagpengeret før fødslen og 14 ugers dagpengeret efter fødslen. Faderen har 2 ugers dagpengeret i de første 14 uger efter fødslen. Forældrene har tilsammen 32 ugers dagpengeret efter den 14. uge			Efter afholdelse af perioder med løn vil der være 20 (28/34) ugers dagpengeret tilbage	

Orlov mv. i forbindelse med adoption:

Medarbejdere har ret til orlov mv. i følgende perioder.

1. Fravær ved afhentning af barnet i udlandet: Indtil 8 uger med sædvanlig løn før modtagelsen af barnet.
2. Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark: I op til 1 uge før modtagelsen med sædvanlig løn. I visse situationer kan dette forlænges i op til 1 uge.
3. Adoptionsorlov til den ene af adoptanterne: De første 14 uger med sædvanlig løn efter modtagelsen af barnet. Pågældende har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet.
4. Adoptionsorlov til den anden af adoptanterne: 2 uger med sædvanlig løn inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet. Pågældende har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet. Pågældende har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter modtagelsen af barnet. Såfremt pågældende benytter denne ret har den ansatte ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af løn fra 10-ugers perioden efter modtagelsen af barnet, jf. pkt. 6.
5. Forlængelse af orloven: Begge adoptanter kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet i op til 46 uger. Adoptanterne har tilsammen ret til 32 ugers dagpenge efter den 14. uge efter modtagelsen. Hvis fraværet forlænges ud over de 32 uger nedsættes dagpengene forholdsmæssigt, se nedenstående afsnit om lønforhold mv.

6. Udvidet orlov til adoptanter: Adoptanterne har yderligere ret til 2 uger tilsammen med sædvanlig løn. Disse 2 uger afholdes inden 46 uger efter modtagelsen af barnet. De 2 uger tages af enten den mandlige eller den kvindelige adoptants 32 ugers fraværsret samt af adoptanternes samlede ret til dagpenge i 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet.
7. Orlov med sædvanlig løn i 10-uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet: Ansatte har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger efter udløbet af de 14 uger efter modtagelsen af barnet. Orloven kan holdes på skift, af den ene adoptant eller samtidigt. Den samlede fraværsperiode med sædvanlig løn kan ikke overstige 10 uger.
8. Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger: Én af adoptanterne har efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
9. Aftalebaseret udskydelse af 32 uger af orloven: Den ansatte kan udskyde op til 32 uger af sin orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet efter aftale med arbejdsgiveren. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
10. Genoptagelse af arbejdet i orloven: Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages i op til 29½ time pr. uge, i så fald forlænges orloven ikke. Arbejdet kan også genoptages delvist, i så fald forlænges retten til fravær og sædvanlig løn med den tid arbejdet genoptages.

Ved adoption:

	Samlet orlov for begge adoptanter tilsammen	Før modtagelsen – begge adoptanter	Efter modtagelsen for den ene adoptant	Efter modtagelsen for den anden adoptant	Efter modtagelsen, – udvidet orlov til adoptanterne	Efter modtagelsen – fælles
Fraværsret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter modtagelse, hvis begge adoptanter bruger hele fraværsretten (forlænger orloven)	Børn fra udlandet: Indtil 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger		
Løn	44 uger	Børn fra udlandet: Op til 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	14 uger	2 uger	2 uger	10 uger efter 14. uge efter modtagelsen af barnet
Pension / pensionsalder	Der indbetales pension og optjenes pensionsalder i den lønnede del samt i den ulønnede del af dagpengeperioden					
Dagpenge-refusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion. Den ene adoptant har ret til dagpenge i 14 uger efter modtagelsen af barnet. Herefter har adoptanterne tilsammen 32 ugers dagpengeret					Efter afholdelse af perioder med løn vil der være 20 (28/34) ugers dagpengeret tilbage

Lønforhold mv.

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

Der indbetales pensionsbidrag og optjenes pensionsalder både i den lønnede samt i den ulønnede del af dagpengeperioden. Der optjenes beskæftigelsesanciennitet i såvel den lønnede, som i den ulønnede del af barsels- og adoptionsorloven, jf. aftalen om beskæftigelsesanciennitet.

Tidsfrister for oplysning om orlov

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

Moderen ved graviditet og fødsel:

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

Faderen ved fødsel:

Skal oplyse om	Tidspunkt
Afholdelse af to ugers orlov i tilknytning til fødslen	Senest 4 uger før orlovens forventede start
Afholdelse af den eller de dele af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen han vil holde, herunder om han vil udskyde 8-13 uger af orloven til senere anvendelse	Senest 8 uger efter fødslen
Udvidet fædreorlov – 2 uger	Senest 4 uger før orlovens forventet start, jf. dog at den ansatte senest 8 uger efter fødslen skal give meddelelse om anvendelse af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen
Forlods anvendelse af sin fraværsret på op til 32 (40/46) ugers orlov med sædvanlig løn inden for barnets 14. uge efter fødslen (ved forlods anvendelse af de 10-ugers løndækning efter den 14. uge efter fødslen)	Senest 4 uger før orlovens forventet start, jf. dog at den ansatte senest 8 uger efter fødslen skal give meddelelse om anvendelse af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen
Tidspunkt for anvendelsen af udskudt orlov:	
Anvendelse af 8-13 uger (retsbaseret)	Med 16 ugers varsel
Anvendelse af op til 32 uger (aftalebaseret)	Med 8 ugers varsel (med mindre andet er aftalt)

Moderen og faderen ved adoption:

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

Bilag 2: Implementering af EU's rammeaftale om forældreorlov

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

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

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

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

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

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

BILAG 3

Referat af 6. august 1998 vedrørende betaling af fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg i visse fraværssituationer

Bilag 3: Referat af 6. august 1998 vedrørende betaling af fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg i visse fraværssituationer

KOMMUNERNES LANDSFORENING

REFERAT

Lønservice Øst

Den 6. August 1998

Ref. BES/mlh

Lokal nr. 5406

J.nr. 81.01.01-5154/97

Tid

6. August 1998

Sted

Kommunernes Landsforening

Emne

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

København, den 6. August 1998

For organisationerne

Preben Rasmussen, SID

Poul Kjærsgaard, Metal

Signe Friberg Nielsen, KTO

For Kommunernes Landsforening

Bent Erik Schmidt

For Amtsrådsforeningen

Benny C. Hansen / Thorkild Rotenberg

BILAG 4

Eksempler på barselsorlov

Bilag 4: Eksempler på barselsorlov




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

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

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

I eksemplerne er der i () indsat henvisning til de bestemmelser i aftalen, som anvendes i de forskellige situationer. Ligeledes er hvert afsnit opdelt i et fraværsafsnit og i et afsnit om løn og dagpenge. I afsnittet om fravær beskrives, hvilket fravær den ansatte anvender i eksemplet. I afsnittet om løn og dagpenge beskrives, i hvilke dele af orlovsperioden, der ydes løn og i hvilke dele, der ydes dagpenge, samt pension efter de nye bestemmelser aftalt ved OK-05.

Eksemplerne er grafisk illustreret. I illustrationen er perioder

- med løn markeret med 
- med dagpenge, herunder indbetaling af pension/optjening af pensionsalder 
- uden løn og dagpenge 

Fra den 1. oktober 2005 indbetales der pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under barsel- og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder, der svarer til 22 ugers orlov.

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

Eksempler

Her kan du finde 9 eksempler på, hvordan barselorloven kan sammensættes.

Eksempel 1: Barnet er 24 uger, inden det skal passes ude.

A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). I forlængelse af disse 2 uger, holder faderen 12 af de 32 uger samtidig med moderens 14 uger (§ 10, stk. 3). Efter barnets 14. uge holder forældrene sammen 10 ugers orlov (§ 10, stk. 1).

B) Løn og dagpenge

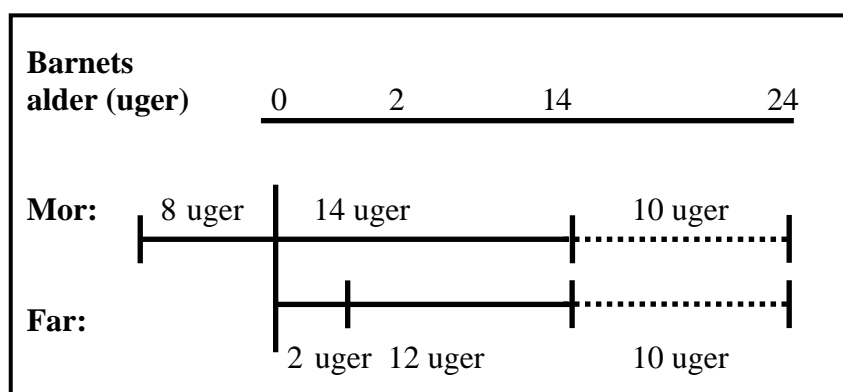
Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), heraf modtager arbejdsgiveren dagpengerefusion i 4 uger før forventet fødsel.

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

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt i de efterfølgende 12 uger (§ 10, stk. 4 samt § 12).

Faderen og moderen modtager hver især dagpenge i de 10 uger, som de holder sammen efter barnets 14. uge. Både faderen og moderen får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder i de 10 uger (§ 17).

Eksempel 1



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

A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen afholder herefter 22 ugers orlov (§ 10, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt 2 uger i barnets 37. og 38. uge (§ 10, stk. 1). Moderen udskyder 8 uger til en sammenhængende anvendelse inden barnets 9. år (§ 11, stk. 1).

B) Løn og dagpenge

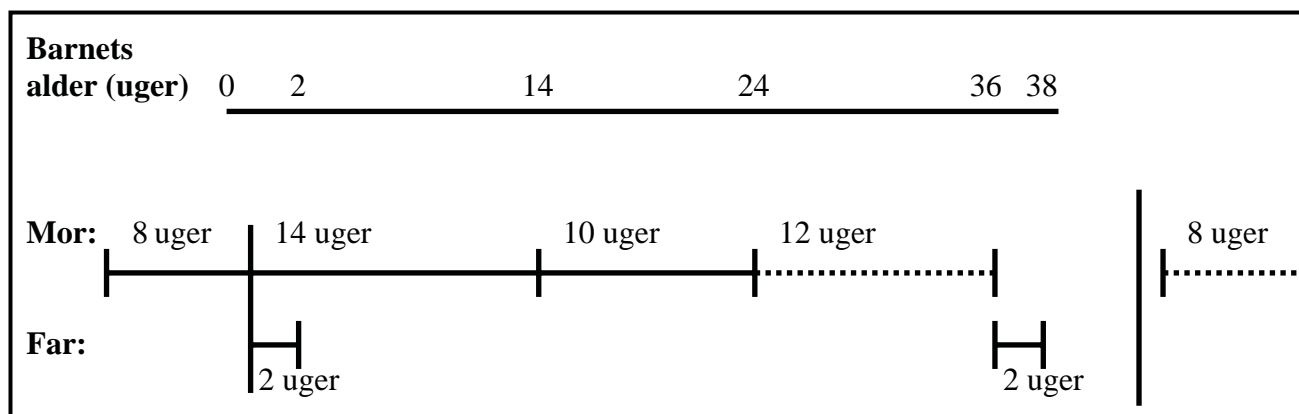
Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), heraf modtager arbejdsgiveren dagpengerefusion i 4 uger før forventet fødsel.

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

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Faderen modtager desuden sædvanlig løn i barnets uge 37. og 38. (§ 12).

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

Eksempel 2



Eksempel 3: Barnet er 40 uger, inden det skal passes ude.

A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). I forlængelse af disse 2 uger, holder faderen 6 af de 32 uger samtidig med moderens 14 uger (§ 10, stk. 3). Efter barnets 14. uge holder moderen 12 ugers orlov (§ 10, stk. 1). Faderen holder herefter 14 ugers orlov (§ 10, stk. 1).

B) Løn og dagpenge

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

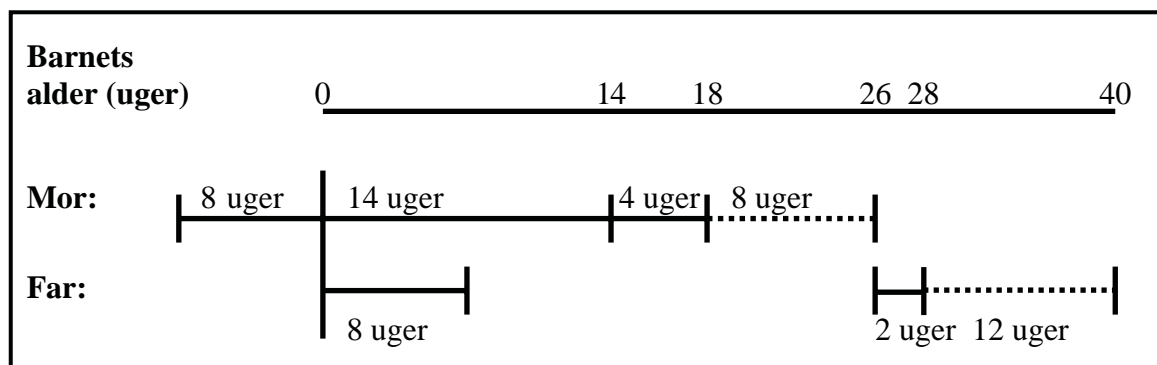
Moderen modtager sædvanlig løn i 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1).

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

Moderen modtager sædvanlig løn i 4 uger efter udløb af den 14. uge efter fødslen (§ 10, stk. 5). Moderen modtager dagpenge i de resterende 8 uger. I disse 8 uger får hun indbetalt pensionsbidrag/optjener hun pensionsalder (§ 17).

Faderen modtager sædvanlig løn i 2 uger i barnets uge 27 og 28 (§ 12). I de resterende 12 uger modtager faderen dagpenge. I disse 12 uger får han indbetalt pensionsbidrag/optjener han pensionsalder (§ 17).

Eksempel 3



Eksempel 4: Barnet er 41 uger, inden det skal passes ude.

A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Moderen og faderen holder herefter 5 ugers orlov sammen (§ 10, stk. 1). Herefter holder begge forældre orlov i 22 uger på halv tid. De genoptager således begge arbejdet på halv tid, og kan på den måde skiftes til at være hjemme ved barnet i 22 uger (§ 10, stk. 1 og § 14, stk. 2).

B) Løn og dagpenge

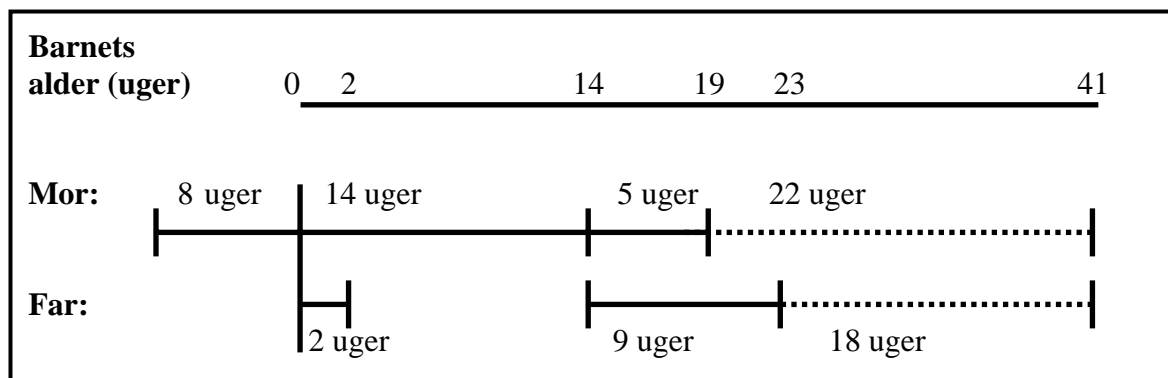
Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), heraf modtager arbejdsgiveren dagpengerefusion i 4 uger før forventet fødsel.

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

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Moderen og faderen modtager sædvanlig løn i de 5 uger efter udløb af den 14. uge efter fødslen (§ 10, stk. 5).

Faderen modtager sædvanlig løn i 4 uger herefter (§ 12 og § 14, stk. 2). Arbejdsgiveren modtager i denne periode dagpengerefusion for de timer faderen holder orlov. I faderens resterende orlov på 18 uger og moderens 22 uger (ved genoptagelse af arbejdet på halv tid) modtager forældrene dagpenge for den del af tiden, de ikke er på arbejde (§ 14, stk. 2). Tilsvarende indbetales pensionsbidrag/-optjenes pensionsalder for den del af tiden, de holder orlov på dagpenge (§ 17).

Eksempel 4



Eksempel 5: Barnet er 44 uger, inden det skal passes ude.

A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8), de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1) samt 30 uger af de 32 uger (§ 10, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). De resterende 2 uger af de 32 uger holdes af faderen sammen med moderen i 3. og 4. uge efter fødslen (§ 10, stk. 3).

B) Løn og dagpenge

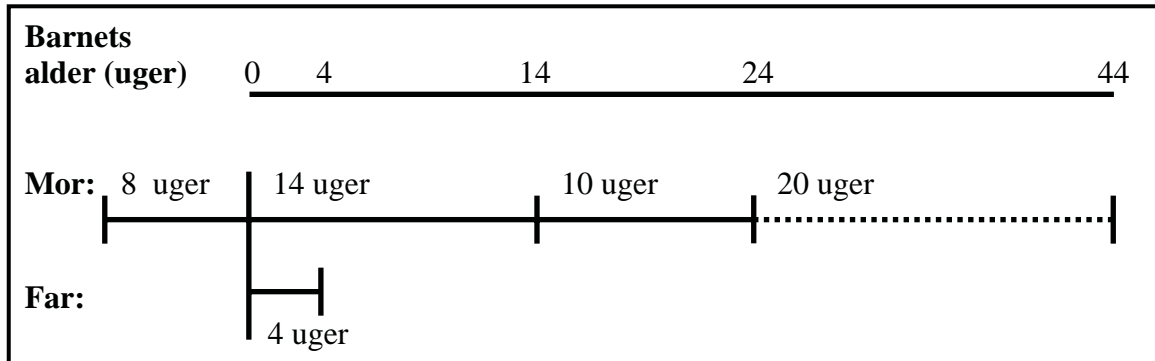
Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), heraf modtager arbejdsgiveren dagpengerefusion i 4 uger før forventet fødsel.

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

Moderen modtager dagpenge i de resterende 20 uger. I disse 20 uger får hun indbetalt pensionsbidrag/optjener hun pensionsalder (§ 17).

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt i uge 3 og 4 efter fødslen (§ 12)

Eksempel 5



Eksempel 6: Barnet er 46 uger, inden det skal passes ude.

A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). I de sidste 4 uger af 14 ugersperioden genoptager moderen arbejdet på halv tid og forlænger samtidig perioden til 18 uger (§ 14, stk. 2). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Faderen holder 32 uger orlov fra barnets 14. uge. (§ 10, stk. 1).

B) Løn og dagpenge

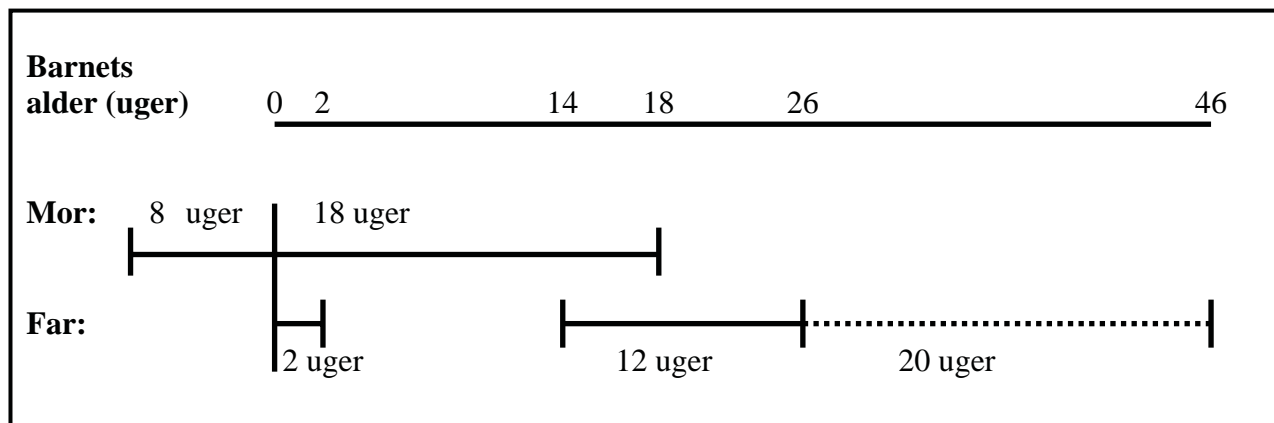
Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), heraf modtager arbejdsgiveren dagpengerefusion i 4 uger før forventet fødsel.

Moderen modtager sædvanlig løn i 18 uger efter fødslen (§9, stk. 1 og § 14, stk. 2).

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt i de 10 uger efter udløb af barnets 14. uge (§ 10, stk. 5). Faderen modtager desuden sædvanlig løn i 2 uger efter udløb af de 10 uger – det vil sige i barnets 25. og 26. uge (§ 12).

I de resterende 20 uger modtager faderen dagpenge. I disse 20 uger får han indbetalt pensionsbidrag/ optjener han pensionsalder (§ 17).

Eksempel 6



Eksempel 7: Barnet er 54 uger, inden det skal passes ude.

A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). I forlængelse af disse 2 uger holder faderen 2 uger af de 32 uger samtidig med moderen i 3. og 4. uge efter fødslen (§ 10, stk. 3). Moderen afholder herefter 10 ugers orlov (§ 10, stk. 1). Herefter afholder hun 5 ugers ferie. I forlængelse af moderens ferie afholder faderen 5 ugers ferie. Herefter genoptager begge arbejdet på halv tid, og kan på denne måde skiftes til at være hjemme ved barnet i 20 uger. (§§ 11, stk. 2 og 14, stk. 2).

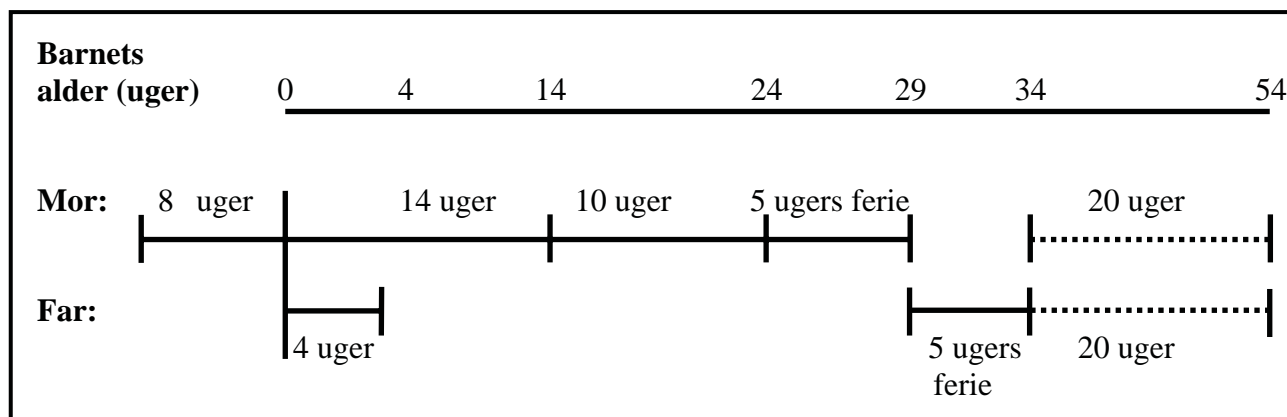
B) Løn og dagpenge

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

Moderen modtager sædvanlig løn i 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1), samt i de 10 uger efter udløb af den 14. uge efter fødslen (§ 10, stk. 5). Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2) samt i uge 3 og 4 efter fødslen (§ 12). Begge forældre har optjent ret til løn under ferie, og modtager derfor sædvanlig løn i de tilsammen 10 ugers ferie.

Moderen og faderen modtager dagpenge i de resterende 20 uger (ved genoptagelse af arbejdet på halv tid) for den del af tiden, som de ikke er på arbejde (§ 11, stk. 2). Tilsvarende indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder for den del af tiden, de holder orlov på dagpenge (§ 17).

Eksempel 7



Eksempel 8: Barnet er 58 uger, inden det skal passes ude.

A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Faderen holder desuden orlov sammen med moderen i barnets 13. og 14. uge (§ 10 stk. 3). Moderen holder herefter 36 ugers orlov (§ 10, stk. 2). I forlængelse heraf holder faderen 8 ugers orlov (§ 10, stk. 2).

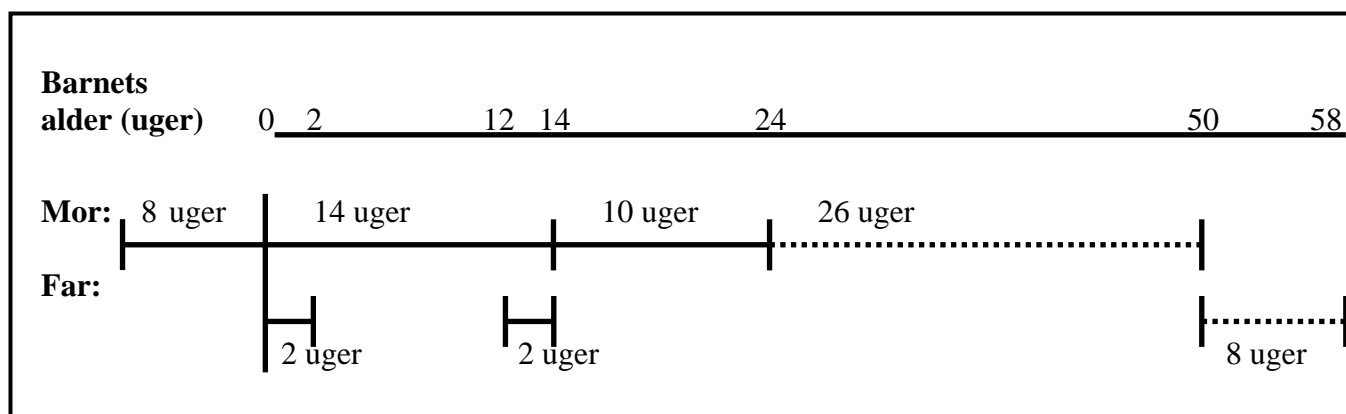
B) Løn og dagpenge

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

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

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt i barnets 13. og 14. uge (§ 12). Moderen modtager sædvanlig løn i 10 uger efter udløb af den 14. uge efter fødslen (§ 10, stk. 5). Moderen og faderen meddeler herefter sin bopælskommune, at de ønsker deres dagpengeperiode forlænget fra 32 uger til 46 uger. Moderen og faderen modtager nedsatte dagpenge i de resterende 34 uger (26+8). I de perioder, hvor moderen henholdsvis faderen modtager nedsatte dagpenge indbetales/optjenes pensionsbidrag/pensionsalder forholdsmæssigt. I det konkrete eksempel modtager moderen i de 26 ugers orlov med nedsatte dagpenge, hvad der svarer til $20/34 \times 26$ uger = 15,3 ugers pensionsbidrag/pensionsalder, beregnet i forhold til det pensionsbidrag/ansættelsesbrøk hun fik/var ansat på før orloven blev påbegyndt med efterfølgende overenskomst-mæssige regulering mv. For faderens vedkommende udgør pensionsbidraget/pensionsalderen i de 8 uger $20/34 \times 8 = 4,7$ uger (§ 17).

Eksempel 8



Eksempel 9: Barnet er 71 uger, inden det skal passes ude.

A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Desuden holder faderen 25 ugers orlov efter barnets 14. uge (§ 10, stk. 1). Herefter afholder moderen 32 ugers orlov (§ 10, stk. 1).

B) Løn og dagpenge

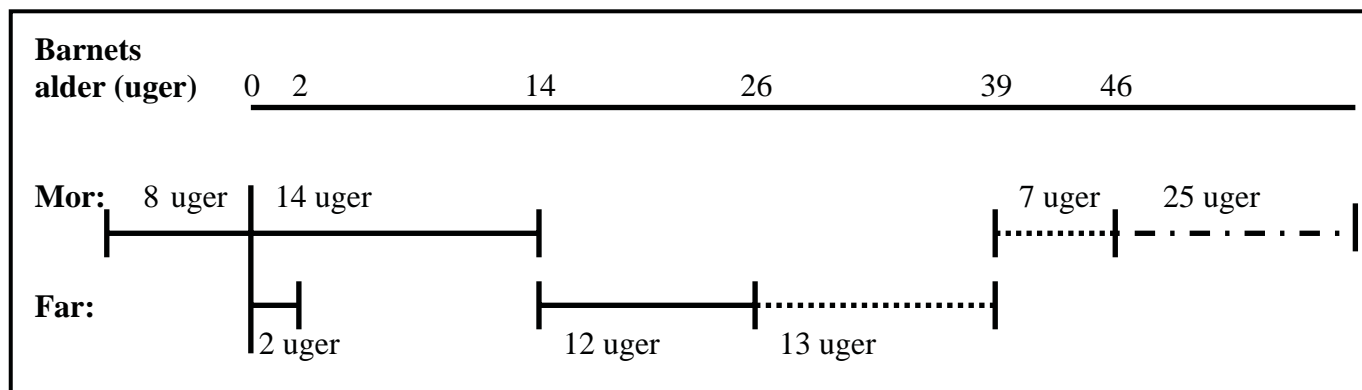
Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), heraf modtager arbejdsgiveren dagpengerefusion i 4 uger før forventet fødsel.

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

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Faderen modtager sædvanlig løn i 10 uger efter udløb af den 14. uge efter fødslen (§ 10, stk. 5), samt i 2 uger herefter (§ 12). Faderen modtager dagpenge i de resterende 13 uger. I disse 13 uger får han indbetalt pensionsbidrag/optjener han pensionsalder (§ 17).

Moderen modtager dagpenge fra og med barnets uge 40 og til med uge 46. Herefter modtager moderen hverken løn eller dagpenge i de resterende 25 uger. I de 7 uger fra barnets uge 40 til og med uge 46 får hun indbetalt pensionsbidrag/optjener hun pensionsalder (§ 17). I de resterende 25 uger modtager hun hverken løn, dagpenge eller pension.

Eksempel 9



BILAG 5

Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.

Bilag 5: Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.

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

LBK nr 711 af 20/08/2002 (Gældende)

Senere ændringer til forskriften

Oversigt (indholdsfortegnelse)

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

Forskriftens fulde tekst

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

Herved bekendtgøres lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 895 af 10. oktober 2001 med de ændringer, der følger af § 1 i lov nr. 141 af 25. marts 2002.

Kapitel 1

§ 1.

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

Stk. 2.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere, medmindre denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer.

Stk. 3. Loven er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder, navnlig i forbindelse med graviditet og fødsel, jf. kapitel 3.

Stk. 4. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst.

Kapitel 2

Ligebehandling af mænd og kvinder

§ 2.

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

§ 3.

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

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

§ 4.

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

§ 5.

Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve et selvstændigt erhverv. Dette gælder også oprettelse, indretning eller udvidelse af en virksomhed samt påbegyndelse eller udvidelse af enhver anden form for selvstændig virksomhed, herunder finansiering heraf. Stk. 2. Pligt til ligebehandling gælder enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om erhvervsuddannelse m.v. og om vilkår for udøvelse af et sådant erhverv.

§ 6.

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

Kapitel 3

Graviditet, barsel og adoption

§ 7.

En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Efter fødslen har hun pligt til fravær i 2 uger. Herefter har hun ret til yderligere 12 ugers fravær. Faderen har ret til fravær i 2 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Adoptivforældre har ret til fravær i overensstemmelse med § 14 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2. Efter den 14. uge efter fødslen har hver af forældrene ret til fravær fra arbejdet i 32 uger. Forældrene har ret til i stedet at vælge fravær i 40 uger, jf. i øvrigt § 13, stk. 4, og § 14, stk. 5, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Beskæftigede lønmodtagere har endelig ret til at vælge fravær i 46 uger, jf. i øvrigt § 13, stk. 4, og § 14, stk. 5, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Faderen har ret til at påbegynde fraværsretten efter 1.-3. pkt. inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 3. Beskæftigede lønmodtagere har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter stk. 2, 1. pkt. Retten til at udskyde fraværsretten kan benyttes af den ene af forældrene. Det udskudte fravær skal, når det udnyttes, holdes i en sammenhængende periode. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

Stk. 4. Efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager udskyde op til 32 uger af fraværsretten efter stk. 2, 1. pkt. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år. Hvis en lønmodtager fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, er retten til fravær betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte fraværsret.

Stk. 5. Hvis barnet er indlagt på sygehus, kan retten til fravær efter stk. 1 og 2 udsættes eller forlænges, jf. § 15 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 6. En lønmodtager har i øvrigt i de perioder, hvor lønmodtageren er berettiget til dagpenge i henhold til kapitel 7 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

Stk. 7. En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditetsundersøgelser, når disse skal finde sted i arbejdstiden.

§ 7 a.

De tidsrum, hvor retten til dagpenge nedsættes eller bortfalder efter § 16 a, stk. 1-3, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, fordi lønmodtageren har genoptaget arbejdet, medregnes ved beregningen af de perioder, hvor lønmodtageren har ret til fravær efter § 7.

Stk. 2. De tidsrum, hvor retten til dagpenge forlænges efter § 13, stk. 3, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, fordi lønmodtageren har genoptaget arbejdet, medregnes ikke ved beregning af de perioder, hvor lønmodtageren har ret til fravær efter § 7.

§ 8.

Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til § 7, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

§ 9.

En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter § 7 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

§ 10.

En kvindelig lønmodtager skal med 3 måneders varsel underrette arbejdsgiveren om forventet fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, jf. § 7, stk. 1, 1. pkt. En kvindelig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær i henhold til § 7, stk. 1, 3. pkt., skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

Stk. 2. En mandlig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær ved fødslen eller ved modtagelsen af barnet i hjemmet, jf. § 7, stk. 1, 4. pkt., skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om forventet tidspunkt for fraværets begyndelse og om længden heraf.

Stk. 3. En lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter § 7, stk. 2, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf. Endvidere skal lønmodtageren underrette arbejdsgiveren om, hvorvidt retten til at udskyde fravær efter § 7, stk. 3, ønskes udnyttet.

Stk. 4. Såfremt fraværsretten efter § 7, stk. 2, afholdes således, at lønmodtagerens fravær falder i flere perioder, skal der i forbindelse med varsel til arbejdsgiveren efter stk. 3, 1. pkt., gives underretning om påbegyndelsen og længden af senere fravær.

Stk. 5. Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter stk. 1-4 og 9. Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværsretten som varslet.

Stk. 6. Ved fravær i henhold til § 7, stk. 6, skal adoptionssøgende, hvis orlovens længde og placering ikke er fastlagt ved barnets modtagelse, iagttage de i stk. 1-4 nævnte frister.

Stk. 7. En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 7, stk. 6, fordi barnet er indlagt på sygehus inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om indlæggelsen. Forældrene skal uden ugrundet ophold underrette deres arbejdsgivere om, hvornår barnet er modtaget i hjemmet efter indlæggelsen. Hvis barnet er modtaget, inden der er afgivet varsel efter stk. 1-4, forlænges fristen herfor med den tid, barnet har været indlagt. I modsat fald bortfalder de afgivne varsler, og der skal varsles på ny inden 2 uger efter modtagelsen.

Stk. 8. En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 7, stk. 6, fordi lønmodtageren indtræder i den anden af forældrenes ret til dagpenge, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om længden af fraværet.

Stk. 9. En beskæftiget lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til fravær, jf. § 7, stk. 3, skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes og om længden heraf. Hvis lønmodtageren ikke varsler sit fravær efter 1. pkt. rettidigt, kan fraværsretten først udnyttes, når det afgivne varsel er udløbet.

Kapitel 4

Ugyldighed m.v.

§ 11.

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

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

§ 12.

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

Kapitel 5

Dispensation

§ 13.

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

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

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

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

Kapitel 6

Godtgørelse, bevisbedømmelse m.v.

§ 14.

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

§ 15.

Afskediges en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, skal arbejdsgiveren betale godtgørelse.

Stk. 2. Godtgørelse efter stk. 1, der ikke kan overstige 39 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

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

§ 16.

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

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

Stk. 3. Godtgørelsen, der ikke kan overstige 78 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 4. Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, fravær efter § 7, stk. 1-3 og 5-7, og i varslingsperioder efter § 10, stk. 9, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Stk. 5. Afskediges en lønmodtager i de i § 7 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

§ 16 a.

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

Kapitel 7 Forskellige bestemmelser

§ 17.

Beskæftigelsesministeren fastsætter særlige regler for søfarendes barselorlov m.v.

§ 18.

(Ophævet)

Kapitel 8 Straffebestemmelser

§ 19.

Overtrædelse af §§ 2-6 straffes med bøde.

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

Kapitel 9 Ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 20.

Loven træder i kraft den 1. maj 1989.

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

§ 21.

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

§ 2

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

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

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

§ 2

Loven træder i kraft den 1. oktober 1994.

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

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 1994.

Lov nr. 1111 af 29. december 1997 om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.⁴⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 3

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

Lov nr. 388 af 30. maj 2000 om ligestilling af kvinder og mænd⁵⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 24.

Loven træder i kraft den 1. juni 2000.

Lov nr. 440 af 7. juni 2001 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger⁶⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 6

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 141 af 25. marts 2002⁷⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 4

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Lov om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011.

§ 5

Stk. 1.

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

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

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

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

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

Beskæftigelsesministeriet, den 20. august 2002

Claus Hjort Frederiksen /E. Edelberg

Officielle noter

1) Denne lov vedrører implementeringen af Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) og indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn (EF-Tidende 1998 nr. L 14, s. 6) og Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervs-tilknyttede sociale sikringsordninger (EF-Tidende 1986 nr. L 225, s. 40) som ændret ved Rådets direktiv 96/97/EF af 20. december 1996 (EF-Tidende 1997 nr. L 46, s. 20) samt bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EF-Tidende 1996 nr. L 145, s. 4), som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997 (EF-Tidende 1998 nr. L 10, s. 24).

2) Dvs. lovens § 21.

3) Dvs. lovens § 7 a.

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

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

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

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

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

BILAG 6

Uddrag af bekendtgørelse af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel

Bilag 6: Uddrag af bekendtgørelse af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel

Uddrag af bekendtgørelse af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel

LBK nr. 1047 af 28/10/2004 (Gældende)

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

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

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

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

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

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

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

Oversigt (indholdsfortegnelse)

Afsnit I

Kapitel 1

Afsnit II – Dagpenge under sygdom til lønmodtagere

Kapitel 2 – Beskæftigelseskrav

Kapitel 3 – Anmeldelse og dokumentation

Kapitel 4 – Bortfald af dagpenge

Kapitel 5 – Dagpengenes størrelse

Afsnit III – Dagpenge under sygdom til selvstændige erhvervsdrivende

Kapitel 6

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

Kapitel 7 – Betingelser for udbetaling

Afsnit V

Kapitel 8

Afsnit VI

Kapitel 9

Kapitel 10 – Varighedsbegrænsning og opfølgning

Kapitel 11 – Finansiering og refusion

Kapitel 11a – Bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension

Kapitel 12 – Klageadgang m.v.

Kapitel 13 – Administration m.v.

Kapitel 14 – Forsøgsordninger

Kapitel 15 – Ikrafttrædelse og overgangsbestemmelser

Kapitel 11a – Bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension

Bekendtgørelse af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel

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

AFSNIT I

Kapitel 1 Almindelige betingelser

§ 1.

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

Stk. 2. Dagpenge ydes af

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

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

§ 2.

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

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om,

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

AFSNIT II

Dagpenge under sygdom til lønmodtagere

Kapitel 2 Beskæftigelseskrav

§ 3.

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

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

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

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

§ 4.

Ret til dagpenge fra kommunen har lønmodtagere, der

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

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

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

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

§ 5.

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

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om adgangen til

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

Kapitel 5

Dagpengenes størrelse

§ 9.

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

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

Stk. 3. Dagpenge til et ledigt medlem af en anerkendt arbejdsløshedskasse udgør samme beløb, som den sikrede kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge, hvis den pågældende ikke havde været

syg. Til personer, der ved deltagelse i aktiviteter efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller lov om arbejdsmarkedsuddannelser modtager ydelser, som træder i stedet for arbejdsløsheds-dagpenge, udgør dagpengene et beløb svarende til den aktuelle indtjening, dog maksimalt det højeste dagpengebeløb.

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

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

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

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om,

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

AFSNIT IV

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

Kapitel 7

Betingelser for udbetaling

§ 11.

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

Stk. 2.

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

§ 12.

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

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

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

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

- 1) ved sygeligt forløbende graviditet,

- 2) på grund af arbejdets særlige karakter,
- 3) i 4-ugers-perioden før fødslen.

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

§ 13.

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 14.

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

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

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

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

Stk. 5. Adoptionssøgende ægtefæller, der vælger at holde orlov indtil 54 uger efter modtagelsen af barnet, har tilsammen ret til dagpenge i 40 uger efter udløbet af den 14. uge efter modtagelsen, jf. dog stk. 2, 2. pkt. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, der vælger at holde orlov i indtil 60 uger efter modtagelsen af barnet, har tilsammen ret til dagpenge i 46 uger efter udløbet af den 14. uge efter modtagelsen, jf. dog stk. 2, 2. pkt. Dagpengene efter 1. og 2. pkt. nedsættes, således at den samlede dagpengeudbetaling højst kan udgøre det beløb, der ville kunne udbetales for 32 uger.

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

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

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

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

§ 15.

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

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

Stk. 3. Hvis dagpengemodtageren fortsætter eller genoptager arbejdet ved indlæggelsen, udsættes retten til dagpenge for den resterende periode. Det er en betingelse, at den pågældende ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødslen eller modtagelsen.

§ 16.

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

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

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

§ 16 a.

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

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

§ 17.

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

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

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

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

§ 18.

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

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

§ 18 a.

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

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

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

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

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

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

§ 19.

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

§ 19 a.

Forældre med alvorligt syge børn under 14 år har ret til dagpenge fra kommunen, hvis de i forbindelse med barnets sygdom helt eller delvis opgiver lønarbejde eller personligt arbejde i selvstændig virksomhed.

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

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

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

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

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

Kapitel 11 Finansiering og refusion

§ 25.

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

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

§ 26.

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

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

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

§ 27.

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

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

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

Stk. 4. Private arbejdsgivere er:

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

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

§ 28.

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

§ 29.

Beskæftigelsesministeren fastsætter præmien til den frivillige sikring efter § 20 i forhold til størrelsen af de sikrede dagpenge og den periode, de dækker. De samlede præmier skal fastsættes således, at de skønnes at dække 55 pct. af udgifterne, hvis der er sikret dagpenge fra 3. fraværsdag, og 85 pct., hvis der er sikret dagpenge fra 1. fraværsdag.

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

§ 30.

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

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

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

Kapitel 11 a Bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension

§ 30 a.

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

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

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

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

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

§ 30 b.

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 8. Finansieringsbidraget beregnes af Arbejdsmarkedets Tillægspension på grundlag af de samlede bidrag, som Arbejdsmarkedets Tillægspension har modtaget fra arbejdsgiveren i en forudgående periode, hvis længde svarer til den periode, som betaling af finansieringsbidrag vedrører. Bidraget udgør årligt det af

beskæftigelsesministeren fastsatte finansieringsbidrag, for hver gang arbejdsgiveren indbetaler et beløb, der svarer til årsbidraget efter § 15, stk. 1, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

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

Stk. 10. Sker indbetaling af finansieringsbidrag ikke rettidigt, skal arbejdsgiveren betale renter af finansieringsbidraget med 1½ pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdagen.

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

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

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

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

§ 30 c.

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

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

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

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

Kapitel 12 Klageadgang m.v.

§ 31.

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

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

§ 32.

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

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

§ 33.

(Ophævet).

§ 34.

(Ophævet).

Kapitel 13 Administration m.v.

§ 35.

(Ophævet).

§ 36.

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

§ 37.

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

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

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

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

§ 38.

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

§ 39.

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

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

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

§ 40.

Beskæftigelsesministeren fastsætter særlige regler om dagpenge til søfarende.

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

§ 40 a.

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

§ 41.

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

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

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

Kapitel 14 Forsøgsordninger

§ 41 a.

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

Kapitel 15 Ikrafttrædelse og overgangsbestemmelser

§ 42.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 43.

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

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

§ 4

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

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

§ 5

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

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

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

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

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

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

§ 6

Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Stk. 2. Loven har virkning fra den 1. januar 2002 og gælder første gang for de finansieringsbidrag, der opkræves på grundlag af ATP-bidrag, der modtages efter den 22. februar 2002.

Lov nr. 360 af 6. juni 2002, der ændrer § 30 a, stk. 1 (Forenkling af arbejdsgivers betaling af ATP af sygedagpenge), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2002.

Lov nr. 1032 af 17. december 2002, der ændrer § 30 b (Bortfald af ATP-kompensationsordningen), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 7

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2003 og har virkning første gang for de kompensations-beløb, der skulle have været udbetalt på grundlag af ATP-bidrag, der er modtaget i perioden 23. februar - 22. maj 2003.

Stk. 2. ATP's Ankenævn kan efter de hidtidige regler behandle sager om beregning og udbetaling af kompensationsbeløb efter § 17 a.

Lov nr. 1033 af 17. december 2002, der ændrer § 17, stk. 1 (Lempelse af beskæftigelseskravet), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2003, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Loven har virkning fra den 27. marts 2002. Der kan dog kun udbetales dagpenge, i det omfang de personer, der får ret til dagpenge i perioden fra den 27. marts 2002 til den 1. januar 2003, ikke i denne periode har modtaget en anden offentlig forsørgelsesydelse eller har haft en arbejdsindtægt. Dagpenge udbetales af kommunen efter anmodning, som skal være indgivet inden den 1. april 2003.

Lov nr. 372 af 28. maj 2003, der ændrer § 41 a (Ændring af forsøgsbestemmelse med henblik på forsøg med digital administration), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Lov nr. 417 af 10. juni 2003, der ændrer §§ 1, stk. 3, 4, stk. 1, 9, stk. 3 og 4, og 25, stk. 2 og indsætter § 40 a (Loft over kontanthjælpen, hjælp til unge og forsørgere, flytning af reglerne om aktive tilbud m.v.), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 9

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2003.

Stk. 2-6. - - - - -

Lov nr. 1153 af 19. december 2003, der indsætter § 18 a (Optjening af ferieydelse under barselorlov) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2004.

Lov nr. 1201 af 27. december 2003, der ændrer § 27 (Egenbetaling for private arbejdsgivere), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2004.

Lov nr. 282 af 26. april 2004, der ændrer §§ 40, stk. 2 og 41 (Hjælp til personer med visse former for opholdsret og opfølgning i sygedagpengesager i udlandet), indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 3

Loven træder i kraft den 1. maj 2004.

Beskæftigelsesministeriet, den 28. oktober 2004

Claus Hjort Frederiksen

/Lise Fangel

**Lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel
(Forbedring af reglerne for pasning af alvorligt syge børn)**

LOV nr 1424 af 22/12/2004 (Gældende)

Senere ændringer til forskriften

Forskriftens fulde tekst

**Lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel
(Forbedring af reglerne for pasning af alvorligt syge børn)**

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt: Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

§ 1

I lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbekendtgørelse nr. 1047 af 28. oktober 2004, foretages følgende ændringer:

1. I § 19 a, stk. 1 og 6, ændres »14 år« til: »18 år«.
2. I § 19 a, stk. 2 og 3, ændres »25 dage« til: »12 dage«.
3. I § 19 a, stk. 6, ændres »Beskæftigelsesministeren« til: »Familie- og forbrugerministeren«.

§ 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2005 og har virkning for ansøgninger, der indgives efter den 1. januar 2005, selv om sygdommen er indtruffet inden lovens ikrafttræden

Givet på Marselisborg Slot, den 22. december 2004

Under Vor Kongelige Hånd og Segl

MARGRETHE R. /Henriette Kjær

Lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel (Adoptionssøgendes ret til dagpenge før modtagelsen af barnet)

LOV nr 1425 af 22/12/2004 (Gældende)

Senere ændringer til forskriften

Forskriftens fulde tekst

Lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel (Adoptionssøgendes ret til dagpenge før modtagelsen af barnet)

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt: Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

§ 1

I lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbekendtgørelse nr. 1047 af 28. oktober 2004, foretages følgende ændringer:

1. I § 14, stk. 1, ændres »stk. 4 og 5« til: »stk. 6 og 7«.
2. I § 14 indsættes efter stk. 1 som nye stykker:

»Stk. 2. Til kommende adoptanter, der opholder sig i udlandet for at modtage et barn, ydes dagpenge i op til 4 uger før modtagelse af barnet. Retten til dagpenge efter 1. pkt. kan forlænges i op til 4 uger, hvis opholdet i udlandet før modtagelsen af barnet bliver længere end 4 uger af årsager, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant.

Stk. 3. Til kommende adoptanter, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark, ydes dagpenge i op til 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptanternes hjem. Det er en forudsætning for dagpenge, at adoptanterne af henyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig, inden modtagelsen. Retten til dagpenge efter 1. pkt. kan forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant.«

Stk. 2-9 bliver herefter stk. 4-11.

3. I § 14, stk. 2, der bliver stk. 4, ændres »stk. 3« til: »stk. 5«.
4. I § 14, stk. 4, der bliver stk. 6, ændres »stk. 2 og 3« til: »stk. 4 og 5«.
5. I § 14, stk. 5, der bliver stk. 7, ændres »stk. 2, 2. pkt.,« to steder til: »stk. 4, 2. pkt.,«.
6. I § 14, stk. 6, der bliver stk. 8, ændres »stk. 3« til: »stk. 5«.
7. I § 14, stk. 7, der bliver stk. 9, ændres »stk. 3« til: »stk. 5«.
8. I § 14, stk. 9, der bliver stk. 11, ændres »Beskæftigelsesministeren« til: »Ministeren for familie- og forbrugeranliggender«.
9. § 14, stk. 9, der bliver stk. 11, ændres »stk. 4-7« til: »stk. 6-9«.
10. I § 15, stk. 2, ændres »§ 14, stk. 2« til: »§ 14, stk. 4«.
11. I § 18 a, stk. 1, ændres »§ 14, stk. 2, 1. pkt.,« til: »§ 14, stk. 4, 1. pkt.,«.

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2005.

Stk. 2. Kommende adoptanter, der opholder sig i udlandet den 1. januar 2005 for at modtage et barn, har ret til dagpenge med virkning fra den 1. januar 2005.

Givet på Marselisborg Slot, den 22. december 2004

Under Vor Kongelige Hånd og Segl

MARGRETHE R. /Henriette Kjær

Uddrag af lov om ændring af lov om social pension og andre love

(Ophør af udbetaling af social pension og andre ydelser ved unddragelse af strafforfølgning eller straffuldbyrdelse)

LOV nr 327 af 18/05/2005 (Gældende)

Senere ændringer til forskriften

LBK Nr. 628 af 23/06/2005

LBK Nr. 759 af 02/08/2005

LBK Nr. 760 af 02/08/2005

Forskriftens fulde tekst

Lov om ændring af lov om social pension og andre love

(Ophør af udbetaling af social pension og andre ydelser ved unddragelse af strafforfølgning eller straffuldbyrdelse)

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt: Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

§ 6

I lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbekendtgørelse nr. 1047 af 28. oktober 2004, som ændret senest ved lov nr. 1425 af 22. december 2004, foretages følgende ændringer:

1. § 36 affattes således:

»§ 36. Udbetalingen af dagpenge ophører for en person, som efter domstolsafgørelse eller administrativ afgørelse er frihedsberøvet. Udføres der under frihedsberøvelsen arbejde på det almindelige arbejdsmarked med tilladelse fra kriminalforsorgen, er der dog ret til dagpenge efter de almindelige regler.

Stk. 2. Kriminalforsorgen skal underrette kommunen, hvis en dagpengemodtager undergives strafafsoning eller andre frihedsberøvende foranstaltninger, herunder varetægtsfængsling.«

2. Efter § 36 indsættes: »§ 36 a. Dagpengeudbetalingen ophører for en person, som bevidst unddrager sig strafforfølgning her i landet i tilfælde, hvor

- 1) den pågældende er varetægtsfængslet,
- 2) politiet eftersøger den pågældende med henblik på varetægtsfængsling eller
- 3) der foreligger en varetægtsfængslingskendelse.

Stk. 2. Dagpengeudbetalingen ophører endvidere for en person, som bevidst unddrager sig straffuldbyrdelse her i landet, hvis den pågældende er idømt en ubetinget fængselsstraf eller anden strafferetlig retsfølge, der indebærer eller giver mulighed for frihedsberøvelse.

Stk. 3. Når politiet eller kriminalforsorgen får formodning om, at en person, der bevidst unddrager sig strafforfølgning, jf. stk. 1, eller straffuldbyrdelse, jf. stk. 2, samtidig modtager dagpenge, skal kommunen underrettes om unddragelsen.

§ 36 b.

Efterfølges en strafforfølgning, jf. § 36 a, stk. 1, ikke af en domfældelse, udbetaler kommunen dagpenge for den periode, hvor personen var frihedsberøvet eller unddrog sig strafforfølgning. Dagpengene efterbetales dog ikke til afdødes bo, hvis personen afgår ved døden, inden der er afsagt dom i sagen.«

Uddrag af lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats med flere love
(Konsekvensrettelser som følge af kommunalreformen)

LOV nr 523 af 24/06/2005 (Gældende)

Senere ændringer til forskriften

Forskriftens fulde tekst

Lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats med flere love
(Konsekvensrettelser som følge af kommunalreformen)

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt: Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

§ 5

I lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbekendtgørelse nr. 1047 af 28. oktober 2004, som ændret ved lov nr. 1424 af 22. december 2004, lov nr. 1425 af 22. december 2004 og § 6 i lov nr. 327 af 18. maj 2005, foretages følgende ændringer:

1. I § 24, stk. 1 og 2, ændres »arbejdsformidlingen« til: »staten i jobcenteret«.
2. I § 27, stk. 4, nr. 2, ændres »§ 26« til: »§ 37«.
3. § 32, stk. 1, affattes således: »Kommunens afgørelse kan indbringes for beskæftigelsesankenævnet, jf. kapitel 8 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats. Klagen behandles efter reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.«
4. I § 32, stk. 2, ændres »det sociale nævn eller Den Sociale Ankestyrelse« til: »beskæftigelsesankenævnet eller Ankestyrelsen«.

BILAG 7

Bekendtgørelse om orlov til børnepasning

Bilag 7: Bekendtgørelse om orlov til børnepasning

Bekendtgørelse om orlov til børnepasning

BEK nr 157 af 20/03/2002 (Gældende)
Lovgivning som forskriften vedrører

LBK Nr 193 af 20/10/2004
Senere ændringer til forskriften

BEK Nr. 678. af 23/06/2004
Oversigt (indholdsfortegnelse)

Kapitel 1 - Betingelser for orlov
Kapitel 2 - Orlovsydelsen
Kapitel 3 - Forhold under orloven
Kapitel 4 - Administration
Kapitel 5 - Oplysningspligt m.v.
Kapitel 6 - Klageadgang
Kapitel 7 - Øvrige bestemmelser
Kapitel 8 - Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

Forskriftens fulde tekst

Bekendtgørelse om orlov til børnepasning

I medfør af § 2, stk. 2 og 3, § 8, stk. 4, § 13, stk. 2, § 16, stk. 10, § 18, stk. 5, 7 og 8, i lov nr. 402 af 31. maj 2000 om børnepasningsorlov, som ændret ved lov nr. 440 af 7. juni 2001, lov nr. 446 af 7. juni 2001 og lov nr. 141 af 25. marts 2002 fastsættes efter bemyndigelse fra beskæftigelsesministeren:

Kapitel 1 Betingelser for orlov

Generelt

§ 1.

Personer med børn i alderen 0 til og med 8 år kan opnå orlov til at passe egne børn, jf. § 6, § 18, § 21 og § 22, jf. dog § 63.

Stk. 2. Lønmodtagere, selvstændige erhvervsdrivende, dagpengeberettigede ledige, kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse kan opnå orlov til børnepasning, jf. § 7, § 19, § 20, § 21 og § 22. Børnepasningsorlov kan for beskæftigede lønmodtagere og ledige opnås som retsbaseret og/eller aftalebaseret orlov. For selvstændige erhvervsdrivende kan der opnås børnepasningsorlov som retsbaseret orlov.

Stk. 3. Reglerne om børnepasningsorlov gælder ikke for indkaldte værnepligtige.

Stk. 4. Orlovsperioden for hvert barn kan højst udgøre 52 uger. Forældre kan afholde orlov hver for sig eller samtidig til det samme barn.

Stk. 5. Ved egne børn forstås børn, som orlovsansøgeren har forældremyndigheden over, herunder hvor forældremyndigheden er opnået ved adoption, eller adoptanten har modtaget barnet og opnået plejetilladelse med henblik på at opnå forældremyndigheden. Endvidere er børn, hvor orlovsansøgeren har anerkendt faderskabet, omfattet af begrebet.

§ 2.

Det er en betingelse for, at der kan udbetales ydelser under orlov til børnepasning, at orlovspersonen tilbringer orloven sammen med barnet.

Stk. 2. Det er ligeledes en betingelse for udbetaling af ydelser under orlov til børnepasning, at orlovspersonen ikke samtidig deltager i uddannelse, der har et ugentligt antal undervisningstimer på mindst 20 timer eller er normeret som heltidsundervisning efter ministerielt fastsatte regler eller er godkendt som en uddannelse, der berettiger til statens uddannelsesstøtte.

Stk. 3. Uanset stk. 1, vil der i tilfælde, hvor orlovspersonen ikke opholder sig sammen med barnet i perioder af op til 3 ugers varighed, fortsat kunne udbetales orlovsydelse, hvis fraværet må anses for et naturligt led i pasning af barnet, jf. tillige § 38, stk. 4.

Stk. 4. Arbejdsløsheds-kassen/kommunen kan træffe afgørelse om at undlade at udbetale orlovsydelse, så længe orlovspersonen ikke tilbringer orloven sammen med barnet, jf. dog stk. 3, og så længe orlovspersonen deltager i undervisning, jf. stk. 2. Stopper arbejdsløsheds-kassen/kommunen for udbetalingen af orlovsydelsen, skal dette meddeles Arbejdsformidlingen, jf. § 45, stk. 3.

§ 3.

Barnet må indtil det fyldte 3. år ikke benytte plads i offentligt dagtilbud i orlovsperioden, jf. dog stk. 3 og 5.

Stk. 2. Er barnet i alderen fra og med 3 år til og med 8 år, kan barnet højst benytte halvdagsplads i offentligt dagtilbud i orlovsperioden, jf. dog stk. 5.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 1, kan barnet i op til 2 uger umiddelbart før afslutningen af orlovsperioden benytte plads i offentligt dagtilbud med henblik på at lære dette at kende.

Stk. 4. Ved offentligt dagtilbud forstås de dagtilbud, der er fastsat bestemmelser om i lov om social service, lov om folkeskoler samt bekendtgørelse om tilskud m.v. til friskoler og private grundskoler m.v.

Stk. 5. Uanset bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan barnet benytte plads i offentligt dagtilbud, hvis kommunalbestyrelsen i henhold til § 40, stk. 2, nr. 1, i lov om social service inden eller under orloven træffer beslutning om, at barnet skal søge offentligt dagtilbud.

§ 4.

Orlov til børnepasning kan afholdes i udlandet.

§ 5.

Afgrænsningen mellem lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende sker for forsikrede efter regler i henhold til lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. og for ikke-forsikrede efter regler i henhold til lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Beskæftigede lønmodtagere (forsikrede og ikke-forsikrede)

§ 6.

Lønmodtagere har ret til orlov (retsbaseret orlov) fra arbejdet til at passe egne børn i alderen 0 til og med 8 år i en sammenhængende periode på mindst 8 uger og højst 13 uger. Der er dog ret til orlov i mindst 8 uger og højst 26 uger, hvis barnet ikke er fyldt 1 år på tidspunktet for orlovens påbegyndelse. Der kan i henhold til bestemmelserne i § 9 ske overførsel af op til 5 ugers retsbaseret orlov til aftalebaseret orlov.

Stk. 2. Ud over den retsbaserede orlov efter stk. 1, har lønmodtagere adgang til at aftale orlov (aftalebaseret orlov) med arbejdsgiveren til at passe egne børn i alderen 0 til og med 8 år i sammenhængende perioder på mindst 8 uger.

Stk. 3. Orlovsadgangen efter stk. 1 og stk. 2 kan tilsammen højst udgøre 52 uger.

Stk. 4. Lønmodtageren har endvidere adgang til med arbejdsgiveren at aftale orlov for hele orlovsperioden.

Stk. 5. Lønmodtagere, der har ret til orlov efter stk. 1, kan anvende denne ret én gang til hvert barn inden for barnets første 8 leveår.

Stk. 6. Forældre til adoptivbørn, som påbegynder orloven inden udløbet af det første år efter barnets modtagelse i hjemmet, har ret til 26 ugers orlov, jf. stk. 1.

§ 7.

Det er en betingelse for, at lønmodtageren kan bevilges orlov, at kommunen har attesteret, at den orlovssøgende opfylder beskæftigelseskravet i kapitel 2, § 4, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2. Lønmodtagere, der opfylder beskæftigelseskravet i stk. 1, og som er på barselsorlov, kan gå direkte fra barselsorlov til børnepasningsorlov, uanset at lønmodtageren ikke opholder sig i Danmark ved orlovens start.

§ 8.

En lønmodtager, der ønsker at udnytte retten efter § 6, stk. 1 skal give meddelelse herom til arbejdsgiveren med 4 ugers varsel, jf. dog stk. 2 og 3. Ved varslingen af orloven skal det angives i hvor mange uger, der ønskes orlov. Varslet kan tidligst afgives efter 3 måneders ansættelse i ansættelsesforholdet.

Stk. 2. Ved ansættelsesforhold omfattet af kollektiv overenskomst kan det i stk. 1 nævnte varsel fraviges ved aftale mellem de berørte organisationer. I øvrige ansættelsesforhold kan varslet fraviges ved individuel aftale. Varslet kan højst udgøre arbejdsgiverens opsigelsesvarsel, dog mindst 2 uger og højst 26 uger.

Stk. 3. Hvis børnepasningsorlov ønskes i direkte forlængelse af barselsorlov, kan det aftalte varsel i stk. 2 ikke overstige 16 uger.

§ 9.

Hvis der ønskes et mindre antal retsbaserede orlovsuger end det højst opnåelige efter § 6, stk. 1, kan op til 5 af de fravalgte uger overføres til den aftalebaserede orlov efter § 6, stk. 2.

Stk. 2. Yderligere fravalgte uger af den retsbaserede orlov ud over de 5 uger i stk. 1 falder bort og kan ikke anvendes senere.

Stk. 3. Lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale et tidligere tidspunkt for tilbagevenden til arbejdspladsen. I så fald vil den del af de varslede, men ikke anvendte, retsbaserede orlovsuger falde bort og ikke senere kunne anvendes.

§ 10.

En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til orlov, udnytter retten til orlov eller har været fraværende på grund af orlov efter § 6, stk. 1.

Stk. 2. Såfremt afskedigelse finder sted efter, at lønmodtageren har fremsat krav om orlov, under orloven eller i umiddelbar tilknytning til lønmodtagerens tilbagevenden til arbejdspladsen efter orlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i forhold omfattet af stk. 1.

Stk. 3. Sker der afskedigelse af en lønmodtager, der har udnyttet retten til orlov, på et senere tidspunkt i ansættelsesforholdet end i umiddelbar tilknytning til lønmodtagerens tilbagevenden til arbejdspladsen efter orlov, jf. stk. 2, og påviser lønmodtageren faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er begrundet i forhold omfattet af stk. 1, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i forhold omfattet af stk. 1.

Stk. 4. For lønmodtagere, der er omfattet af § 8, stk. 1, indtræder beskyttelsen i henhold til stk. 2 tidligst 4 uger før, varslet skal afgives. For lønmodtagere, der er omfattet af § 8, stk. 2 og 3, aftales, hvornår beskyttelsen indtræder. Den kan dog senest indtræde 4 uger før varsel skal afgives, og den samlede beskyttelse før orlov kan højst udgøre 30 uger.

Stk. 5. Afskediges en lønmodtager i strid med stk. 1, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Godtgørelsen, der ikke kan overstige 26 ugers løn, fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 6. Stk. 5 finder tilsvarende anvendelse, hvor beskyttelse mod afskedigelse følger af kollektiv overenskomst, men hvor der i overenskomsten enten ikke gives den pågældende adgang til godtgørelse, eller der i overenskomsten gives adgang til en godtgørelse, der er mindre end den i stk. 5 nævnte. Kravet behandles ad fagretlig vej.

§ 11.

Arbejdsgiveren kan udsætte den varslede retsbaserede orlov i henhold til § 6, stk. 1, i indtil 26 uger, hvis arbejdsgiveren kan godtgøre, at Arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft på det pågældende område, ikke kan formidle erstatningsarbejdskraft, som kan begynde arbejdet ved orlovens begyndelse, eller hvis arbejdsgiveren ikke ønsker at ansætte den formidlede arbejdskraft, jf. dog stk. 2 og 3. Arbejdsgiveren skal rette henvendelse til Arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft, med anmodning om formidling af arbejdskraft senest seks arbejdsdage inden meddelelse om udsættelse af den varslede orlov skal afgives til lønmodtageren, jf. § 12, stk. 1.

Stk. 2. Arbejdsgiveren kan ikke udsætte orloven, hvis Arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft, har formidlet mindst tre personer med de kvalifikationer, som arbejdsgiveren har opstillet, jf. § 14.

Stk. 3. Arbejdsgiveren kan ikke udsætte en orlov, der er varslet til afholdelse i forlængelse af barselorlov.

Stk. 4. Udsættes den varslede orlov af arbejdsgiveren, er lønmodtageren udover de i § 10, stk. 2, 3 og 4, nævnte perioder, beskyttet mod afskedigelse på grund af orlov i den periode, hvor orloven er udsat.

§ 12.

Arbejdsgiveren giver lønmodtageren og Arbejdsformidlingen meddelelse om udsættelsen senest 14 dage, inden orloven skal begyndes. Hvis arbejdsgiveren og lønmodtageren har aftalt et kortere varsel end 4 uger, jf. § 8, stk. 2, aftales, hvornår meddelelse om udsættelse skal ske.

Stk. 2. Arbejdsformidlingen kan i henhold til § 6, stk. 1 tidligst godkende orlov med orlovsydelse 14 dage inden orlovens begyndelsestidspunkt, jf. stk. 1, medmindre arbejdsgiveren over for lønmodtageren og Arbejdsformidlingen har erklæret, at orlovens begyndelsestidspunkt ikke vil blive søgt udsat, eller hvis Arbejdsformidlingen kan konstatere, at der ikke kan ske udsættelse, jf. § 11, stk. 2 og 3.

§ 13.

Arbejdsgiveren skal samtidig med meddelelsen om udsættelsen, jf. § 12, stk. 1, oplyse, hvor lang tid arbejdsgiveren ønsker orloven udsat inden for de 26 uger.

Stk. 2.

Hvis den varslede orlov udsættes, godkender Arbejdsformidlingen ansøgningen til den ændrede begyndelsesdato, medmindre lønmodtageren har meddelt arbejdsgiveren, at orlov ikke længere ønskes.

§ 14.

Kvalifikationskravene, der opstilles til erstatningsarbejdskraften, skal være konkretiserede i forhold til stillingens indhold, således at en formidling kan foretages.

Stk. 2. Opstilling af kvalifikationskrav kan ske i et samarbejde mellem arbejdsgiveren og Arbejdsformidlingen.

§ 15.

Når lønmodtageren indgår aftale med arbejdsgiveren om orlov til børnepasning, jf. § 6, stk. 2 og 4 skal aftalen være skriftlig og indeholde nærmere vilkår for tilbagevenden til arbejdspladsen. Ved orlovens ophør har lønmodtageren ret til at vende tilbage til den samme eller hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet.

§ 16.

I tilfælde, hvor arbejdsgiveren beslutter at besætte den ledige stilling i orlovsperioden, kan Arbejdsformidlingen bistå med formidling af arbejdskraft, herunder formidling af ledige med tilskud efter reglerne herom i lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik og lov om en aktiv socialpolitik. Er den, der ansættes i orlovsstillingen, et ledigt dagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse, kan pågældende forud for orloven ansættes i en oplæringsperiode, hvorunder der kan udbetales uddannelsesgodtgørelse eller tilskud efter lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik.

§ 17.

Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til § 6, stk. 1 og 6, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

Selvstændige erhvervsdrivende (forsikrede og ikke-forsikrede)

§ 18.

Selvstændige erhvervsdrivende har ret til orlov til at passe egne børn i alderen 0 til og med 8 år i sammenhængende perioder af en varighed på mindst 13 uger. Den samlede orlovsperiode kan højst udgøre 52 uger.

§ 19.

Det er en betingelse for, at en selvstændig erhvervsdrivende kan bevilges orlov, at kommunen har attesteret, at den orlovssøgende opfylder beskæftigelseskravet i kapitel 6, § 10, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2. Selvstændige erhvervsdrivende, der opfylder beskæftigelseskravet i stk. 1, og som er på barselorlov, kan gå direkte fra barselorlov til børnepasningsorlov, uanset at den selvstændige erhvervsdrivende ikke opholder sig i Danmark ved orlovens start.

§ 20.

En forsikret selvstændig erhvervsdrivende skal skriftligt erklære over for arbejdsløsheds-kassen at ville ophøre med sit arbejde i virksomheden i hele orlovsperioden. Endvidere skal den selvstændige erhvervsdrivende over for arbejdsløsheds-kassen sandsynliggøre, at det er muligt at ophøre med arbejdet i virksomheden i hele orlovsperioden eller dokumentere, at der ansættes en afløser i hele orlovsperioden.

Stk. 2. For så vidt angår ikke-forsikrede selvstændige erhvervsdrivende gælder tilsvarende krav om dokumentation over for kommunen, jf. stk. 1.

Ledige (forsikrede), kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse (forsikrede og ikke-forsikrede)

§ 21.

Personer, der ved orlovens start er berettiget til ydelse ved ledighed efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., har ret til orlov til at passe egne børn i alderen 0 til og med 8 år i en sammenhængende periode på 13 uger. Der er dog ret til orlov i op til 26 uger, hvis barnet ikke er fyldt 1 år på tidspunktet for orlovens begyndelse.

Stk. 2. Ledige medlemmer af en arbejdsløsheds-kasse, der er på barselsorlov, kan gå direkte fra barselsorlov til børnepasningsorlov, uanset at de ledige ikke opholder sig i Danmark ved orlovens start. Det er ikke en betingelse, at de ledige tilmelder sig som ledige hos Arbejdsformidlingen i forbindelse med overgangen fra barselsorlov til børnepasningsorlov.

Stk. 3. Forældre til adoptivbørn, som påbegynder orloven inden udløbet af det første år efter barnets modtagelse i hjemmet, har ret til 26 ugers orlov.

§ 22.

Personer, der modtager kontanthjælp eller ledighedsydelse efter lov om en aktiv socialpolitik, og som opfylder betingelserne i kapitel 1 eller kapitel 3 i Socialministeriets bekendtgørelse om orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse samt om fradrag i orlovsydelse, der udbetales af kommunerne, har tilsvarende ret til orlov til børnepasning, som nævnt i § 21, stk. 1 og 3.

Stk. 2. Personafgrænsningen af kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse, der kan få orlov til børnepasning, foretages af Socialministeriet, jf. Socialministeriets bekendtgørelse om orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse samt om fradrag i orlovsydelse, der udbetales af kommunerne.

§ 23.

For ledige, kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse, som ønsker børnepasningsorlov ud over de i § 21, nævnte perioder, foretager Arbejdsformidlingen på baggrund af retningslinier fastsat i det regionale arbejdsmarkedsråd en konkret vurdering af, om der under hensyntagen til arbejdsmarkedets behov kan bevilges yderligere orlov.

Kapitel 2 Orlovsydelsen

Orlovsydelsens størrelse

Medlemmer af en arbejdsløshedskasse

§ 24.

Orlovsydelsen til fuldtidsforsikrede lønmodtagere, der i de sidste 10 uger før orloven i gennemsnit har været ansat mindst 24 timer ugentlig, udgør et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for fuldtidsforsikrede, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Har lønmodtageren ikke været ansat til en fast ugentlig arbejdstid, eller dokumenterer lønmodtageren at have arbejdet i flere timer end svarende til ansættelsen, skal det faktiske timetal (løntimer) i gennemsnit være mindst 24 timer ugentlig.

Stk. 2. Orlovsydelsen til fuldtidsforsikrede lønmodtagere, der i løbet af 10-ugers-perioden forud for orlovens start har modtaget supplerende dagpenge, udgør et beløb, der svarer til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for fuldtidsforsikrede, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., uanset om beskæftigelseskravet i stk. 1 er opfyldt.

Stk. 3. Orlovsydelsen til deltidsforsikrede lønmodtagere og til fuldtidsforsikrede lønmodtagere, der ikke opfylder det i stk. 1 nævnte beskæftigelseskrav, udgør et beløb, der svarer til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for deltidsforsikrede, jf. § 70 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

§ 25.

Orlovsydelsen til selvstændige erhvervsdrivende udbetales i forhold til beskæftigelsen i den selvstændige virksomhed forud for orloven som enten fuldtids- eller deltidsbeskæftigede. En selvstændig erhvervsdrivende anses for at være fuldtidsbeskæftiget, såfremt vedkommende de sidste 10 uger forud for orlovens begyndelse i gennemsnit har været beskæftiget i virksomheden i mindst 30 timer om ugen. I alle andre tilfælde anses den selvstændige erhvervsdrivende for at være deltidsbeskæftiget.

Stk. 2. Orlovsydelsen til fuldtidsbeskæftigede udgør et beløb, der svarer til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for fuldtidsforsikrede, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 3. Orlovsydelsen til deltidsbeskæftigede udgør et beløb, der svarer til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for deltidsforsikrede, jf. § 70 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

§ 26.

Orlovsydelsen til fuldtidsforsikrede ledige udgør et beløb, der svarer til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for fuldtidsforsikrede, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 2. Orlovsydelsen til deltidsforsikrede ledige udgør et beløb, der svarer til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for deltidsforsikrede, jf. § 70 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

§ 27.

Orlovsydelsen til forsikrede kontanthjælpsmodtagere svarer til den kontanthjælp, som kontanthjælpsmodtagere på orlov er berettigede til, dog maksimalt 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Orlovsydelsen udbetales af kommunen.

Stk. 2. Orlovsydelsen til forsikrede modtagere af ledighedsydelse svarer til den ledighedsydelse, som pågældende er berettiget til, dog maksimalt 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Orlovsydelsen udbetales af kommunen.

Ikke-forsikrede personer

§ 28.

Orlovsydelsen til ikke-forsikrede lønmodtagere og ikke-forsikrede selvstændige erhvervsdrivende udbetales i forhold til beskæftigelsen i 10-ugers-perioden forud for orloven som enten fuldtids- eller deltidsbeskæftiget, jf. stk. 2 og 3.

Stk. 2. Orlovsydelsen til fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere og fuldtidsbeskæftigede selvstændige erhvervsdrivende udgør et beløb, der svarer til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for fuldtidsforsikrede, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Der er tale om lønarbejde på fuld tid, hvis lønmodtageren er ansat med mindst 30 timer om ugen i gennemsnit i hele 10-ugers-perioden. Er lønmodtageren ikke ansat til en fast ugentlig arbejdstid, eller dokumenterer lønmodtageren at have arbejdet i flere timer i perioden end svarende til ansættelsen, lægges det faktiske timetal til grund. En selvstændig erhvervsdrivende anses for at være fuldtidsbeskæftiget, hvis vedkommende i 10-ugers-perioden har været beskæftiget i mindst 30 timer om ugen i gennemsnit.

Stk. 3. Orlovsydelsen til deltidsbeskæftigede lønmodtagere og deltidsbeskæftigede selvstændige erhvervsdrivende udgør et beløb, der svarer til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for deltidsforsikrede, jf. § 70 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 4. Orlovsydelsen til ikke-forsikrede kontanthjælpsmodtagere svarer til den kontanthjælp, som kontanthjælpsmodtageren på orlov er berettiget til, dog maksimalt 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 5. Orlovsydelsen til ikke-forsikrede modtagere af ledighedsydelse svarer til den ledighedsydelse, som pågældende er berettiget til, dog maksimalt 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Forsikrede personer med både lønarbejde og selvstændig erhvervsvirksomhed

§ 29.

Orlovsydelsen til fuldtids- og deltidsforsikrede, som i 10-ugers-perioden forud for orloven har været beskæftigede i mindst 30 timer i gennemsnit med samtidigt lønarbejde og mere end midlertidig udøvelse af selvstændig virksomhed, udgør et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis hver af beskæftigelsesforholdene berettiger til dagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Udbetaling af orlovsydelsen

§ 30.

Orlovsydelsen udbetales til den person, der er på orlov.

Stk. 2. For beskæftigede lønmodtagere kan orlovsydelsen udbetales til arbejdsgiveren i tilfælde, hvor arbejdsgiveren fortsætter med at udbetale sædvanlig løn under orloven. Det er en betingelse, at den udbetalte løn overstiger orlovsydelsen. Arbejdsgiveren kan supplere orlovsydelsen med et aftalt beløb, uden at der sker fradrag i orlovsydelsen, jf. § 33, stk. 1.

Stk. 3. Beskæftigede lønmodtagere, der modtager hjælp efter lov om social service, § 29 til pasning af handicappet barn, kan i tilfælde af ledighed, uanset at de ved ledighedens indtræden ikke opfylder betingelserne i § 21, vælge at gå på børnepasningsorlov med den virkning, at de under orloven både kan modtage denne hjælp og orlovsydelse. Det er en forudsætning, at ansøgning om orlov indgives, inden ledigheden indtræder, eller for lønmodtagere, som ikke har et opsigelsesvarsel senest en uge

efter afskedigelsen. Orloven søges og bevilges efter reglerne om børnepasningsorlov til beskæftigede lønmodtagere, jf. § 6.

Stk. 4. Modtages der offentlig forsørgelsesydelse efter anden lovgivning, kan der ikke samtidig modtages orlovsydelse, jf. dog stk. 3.

Stk. 5. Der kan ikke udbetales orlovsydelse til en person, som ved domstolsafgørelse eller administrativ afgørelse er berøvet sin frihed, eller som unddrager sig frihedsberøvelse. Der kan endvidere ikke udbetales orlovsydelse til en person, som forsørges på institution.

Stk. 6. Ved orlov i udlandet er det en betingelse for udbetaling af orlovsydelsen, at der er oprettet en konto i et pengeinstitut i Danmark, der gør det muligt at udbetale ydelsen.

§ 31.

Efter § 27 og § 27a i lov om social service samt Socialministeriets bestemmelser herom, har kommunen adgang til at yde et supplerende tilskud til orlovsydelsen til orlovspersonen, uden at der sker fradrag i orlovsydelsen.

Udbetaling fra arbejdsløsheds-kassen

§ 32.

Orlovsydelsen til medlemmer af en arbejdsløsheds-kasse udbetales af kassen, jf. dog § 27.

Stk. 2. Kassen udbetaler den fulde orlovsydelse efter § 29, uanset at medlemmet kun er forsikret på grundlag af enten lønarbejdet eller virksomhedsudøvelsen.

Stk. 3. Staten yder forskud eller refusion til arbejdsløsheds-kasserne til udbetaling af orlovsydelser efter reglerne i §§ 79-82 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

§ 33.

Der foretages fradrag i orlovsydelsen efter regler fastsat i medfør af § 58 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 2. Der foretages ikke fradrag i orlovsydelsen for et mellem lønmodtager og arbejdsgiver aftalt beløb til supplerende af orlovsydelsen, jf. § 30, stk. 2.

Stk. 3. I tilfælde, hvor orlovsydelsen udbetales til arbejdsgiveren, jf. § 30, stk. 2, udbetales orlovsydelsen med bruttobeløbet, som lønmodtageren ellers ville have fået udbetalt, efter at der er foretaget fradrag efter stk. 1.

Udbetaling fra kommunen

§ 34.

Kommunen udbetaler orlovsydelse til personer, der modtager kontanthjælp eller ledighedsydelse. Dette gælder både forsikrede og ikke-forsikrede personer.

Stk. 2. Kommunen udbetaler endvidere orlovsydelse til lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, der ikke er medlemmer af en arbejdsløsheds-kasse.

§ 35.

Staten yder 100 pct. refusion til kommunernes udbetaling af orlovsydelse til ikke-forsikrede lønmodtagere og ikke-forsikrede selvstændige erhvervsdrivende samt 50 pct. refusion til kommunernes udbetaling af orlovsydelse til forsikrede og ikke-forsikrede kontanthjælpsmodtagere. Staten yder 35 pct. refusion til kommunernes udbetaling af orlovsydelse til forsikrede og ikke-forsikrede modtagere af ledighedsydelse.

Stk. 2. Arbejdsformidlingen udbetaler refusion bagud for een måned ad gangen på baggrund af kommunens anmodning om udbetaling af refusion.

Stk. 3. Anmodningen om udbetaling af refusion skal indeholde oplysninger om kommunens navn og nummer, kommunens giro- eller bankkontonummer samt SE-nummer, orlovspersonens navn og personnummer, perioden for hvilken der søges refusion, refusionsbeløbet samt oplysninger om, hvorvidt orlovspersonen er modtager af kontanthjælp eller ledighedsydelse.

Stk. 4. Anmodningen skal være Arbejdsformidlingen i hænde senest den 15. i den efterfølgende måned. Arbejdsformidlingen udbetaler refusionen til kommunen inden udgangen af den måned, hvor anmodningen er modtaget.

Stk. 5. Det kan med Arbejdsformidlingen aftales, at refusionen udbetales kvartalsvist bagud.

Stk. 6. Kommunen udarbejder, underskriver og indsender en revisorpåtegnet årsopgørelse. Den revisorpåtegnede årsopgørelse indsendes til Arbejdsformidlingen senest den 15. august i det efterfølgende år.

§ 36.

Der foretages fradrag i orlovsydelsen efter Socialministeriets bekendtgørelse om orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse samt om fradrag i orlovsydelse, der udbetales af kommunerne.

Stk. 2. Der foretages ikke fradrag i orlovsydelsen for et mellem lønmodtager og arbejdsgiver aftalt beløb til supplerende af orlovsydelsen, jf. § 30, stk. 2.

Stk. 3. I tilfælde, hvor orlovsydelsen udbetales til arbejdsgiveren, jf. § 30, stk. 2, udbetales orlovsydelsen med bruttobeløbet, som lønmodtageren ellers ville have fået udbetalt, efter at der er foretaget fradrag efter Socialministeriets bekendtgørelse om orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse samt om fradrag i orlovsydelse, der udbetales af kommunerne.

Kapitel 3 Forhold under orloven

Ferie under orlov

§ 37.

Såfremt lønmodtageren afholder optjent ferie, efter at orloven er påbegyndt, udsættes den resterende del af orlovsperioden i en periode, der svarer til den afholdte ferie. Det forudsættes, at ferien varsles og afholdes i overensstemmelse med de gældende regler om ferie.

Stk. 2. Lønmodtagerens afholdelse af optjent ferie under aftalt orlov til børnepasning, kan indgå i lønmodtagerens skriftlige aftale med arbejdsgiveren om orloven.

Stk. 3. Lønmodtageren skal give Arbejdsformidlingen meddelelse om, at der er aftalt ferie med arbejdsgiveren senest 14 dage før orlovens ophør.

Afbrydelse af orlov

§ 38.

Hvis en person under orloven opfylder betingelserne for at have ret til fravær fra arbejdet, jf. § 7 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. har den pågældende ret til at afbryde orloven og i stedet følge de vilkår, som følger af ansættelsesforholdet.

Stk. 2. Hvis en person afskediges under orloven, har den pågældende ret til at afbryde orloven for i stedet at følge de i øvrigt i ansættelsesforholdet gældende løn- og ansættelsesvilkår. Lønmodtageren skal give meddelelse til arbejdsgiveren om tilbagevenden til ansættelsesforholdet i tidsmæssig nær tilknytning til modtagelsen af afskedigelsen.

Stk. 3. Opstår der sygdom i orlovsperioden, og er sygdommen af en sådan art, at orlovspersonen er ude af stand til at passe barnet, skal orloven afbrydes, jf. dog stk. 4.

Stk. 4. Hvis sygdomsperioden er af mindre end 2 ugers varighed, kan orlovspersonen fortsætte på orlov, jf. § 2, stk. 3.

§ 39.

I tilfælde hvor en orlov afbrydes, dog bortset fra § 9, stk. 3, ophører orloven med den virkning, at den ikke anvendte orlovsperiode henstår. Der kan efter fornyet ansøgning igen bevilges orlov, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt.

Strejke og lockout (konflikt)

§ 40.

Orlov kan ikke bevilges til et dagpengeberettiget medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse, hvis den pågældende er omfattet af strejke eller lockout (konflikt), jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. § 61. Tilsvarende gælder for ikke-forsikrede beskæftigede lønmodtagere og for beskæftigede lønmodtagere, som ikke er dagpengeberettigede.

Stk. 2. Orlovsydelse må ikke udbetales til et dagpengeberettiget medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse, hvis den pågældende er omfattet af strejke eller lockout (konflikt), jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. § 61. Tilsvarende gælder for ikke-forsikrede beskæftigede lønmodtagere og for beskæftigede lønmodtagere, som ikke er dagpengeberettigede.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 2 finder ikke anvendelse, hvis en orlov er påbegyndt inden konflikten bryder ud.

Kapitel 4 Administration

Arbejdsformidlingens administration

Ansøgning og bevilling

§ 41.

Ansøgning om orlov indgives til Arbejdsformidlingen, der træffer afgørelse om bevilling af orlov. Ansøgningen kan tidligst indleveres til Arbejdsformidlingen eller arbejdsløshedskassen/kommunen 3 måneder før orlovens start. Stk. 2. Arbejdsformidlingen kan tidligst bevilge orloven 2 måneder inden orlovens start, jf. dog § 12, stk. 2.

Stk. 3. Det er en forudsætning for modtagelse af orlovsydelse, at Arbejdsformidlingen har bevilget orloven. Ansøgningen om orlov skal være modtaget hos Arbejdsformidlingen, arbejdsløsheds-kassen eller kommunen inden orlovens start. Modtages ansøgningen efter orlovens start, kan der tidligst bevilges orlov fra modtagelsen af ansøgningen hos Arbejdsformidlingen, arbejdsløsheds-kassen eller kommunen. Den bevilgede orlov skal være på mindst 8 uger respektive 13 uger, jf. § 6, § 18 og § 21. Modtages ansøgningen efter orlovens udløb, kan der ikke bevilges orlov.

Behandling af orlovsansøgningen m.v.

§ 42.

Ved orlov til børnepasning for personer, der er medlemmer af en arbejdsløsheds-kasse, fremsender Arbejdsformidlingen oplysning om orlovsbevillingen til arbejdsløsheds-kassen. Ved orlov til børnepasning for personer, der ikke er medlemmer af en arbejdsløsheds-kasse og forsikrede og ikke-forsikrede kontanthjælpsmodtagere samt modtagere af ledighedsydelse, fremsender Arbejdsformidlingen oplysning om orlovsbevillingen til kommunen.

§ 43.

Arbejdsformidlingen kan yde arbejdsgiverne bistand i forbindelse med orlovsaftaler og ansættelse af ledige i orlovsstillinger.

§ 44.

Arbejdsformidlingen påser i forbindelse med sin behandling af ansøgning om orlov til børnepasning:

- 1) at dokumentation for barn i alderen 0 til og med 8 år foreligger, og at orlovsperioden opfylder betingelsen om varighed, jf. § 1, § 6, § 18 og § 21,
- 2) at der højst overføres 5 uger fra den retsbaserede orlov til den aftalebaserede orlov, jf. § 9, stk. 1,
- 3) at der foreligger attestation fra kommunen for, at lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende opfylder beskæftigelseskravet i kapitel 2, § 4 eller kapitel 6, § 10 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. § 7 og § 19,
- 4) at der er aftalt nærmere vilkår for tilbagevenden til arbejdspladsen, når orloven er aftalt med arbejdsgiveren, jf. § 15,
- 5) at der foreligger attestation fra arbejdsløsheds-kassen for, at den ledige er berettiget til dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., eller attestation fra kommunen for, at den ledige modtager kontanthjælp eller ledighedsydelse efter lov om social service, jf. §§ 47 og 52, stk. 3, i denne bekendtgørelse,
- 6) at lønmodtageren i forbindelse med udnyttelse af retten til orlov til et barn ikke tidligere har benyttet retten til børnepasningsorlov til det pågældende barn, jf. § 6, stk. 5,
- 7) at den ledige i forbindelse med udnyttelse af retten til orlov til et barn, som ved orlovens start ikke er fyldt 1 år, ikke tidligere har benyttet retten til børnepasningsorlov i mere end 13 uger for det pågældende barn, jf. § 21,
- 8) at den ledige i forbindelse med udnyttelse af retten til orlov til et barn, som ved orlovens start er fyldt 1 år, ikke tidligere har benyttet retten til børnepasningsorlov for det pågældende barn, jf. § 21,
- 9) at adoptivforældre, der ønsker børnepasningsorlov efter § 6, stk. 6 og § 21, påbegynder denne inden for det første år fra barnets modtagelse i hjemmet, og
- 10) at der ved orlov til en selvstændig erhvervsdrivende foreligger attestation fra arbejdsløsheds-kassen eller kommunen for, at den selvstændige erhvervsdrivende ophører med at arbejde i virksomheden i orlovsperioden, jf. § 48 og § 52, stk. 2.

Tilbagekaldelse og annullation af bevillingen

§ 45.

Arbejdsformidlingen annullerer orlovsbevillingen, hvis betingelserne for bevillingen ikke var til stede, da bevillingen blev givet. Annullationen har virkning fra bevillingstidspunktet.

Stk. 2. Arbejdsformidlingen kan tilbagekalde en bevilling af orlov, hvis betingelserne for bevillingen bortfalder i orlovsperioden. Tilbagekaldelsen har virkning fra det tidspunkt, hvor betingelserne bortfalder.

Stk. 3. Arbejdsformidlingen træffer på baggrund af meddelelsen fra arbejdsløsheds-kassen eller kommunen efter § 50 og § 54 afgørelse om, hvorvidt der skal ske tilbagekaldelse af orlovsbevillingen.

Stk. 4. Hvis Arbejdsformidlingen undlader at annullere en orlovsbevilling i tilfælde, hvor arbejdsløsheds-kassen har attesteret, at personen var dagpengeberettiget ved orlovens start, og arbejdsløsheds-kassen efterfølgende oplyser, at orlovspersonen ikke var dagpengeberettiget ved orlovens start, skal Arbejdsformidlingen forelægge sagen for Arbejdsmarkedsstyrelsen, inden Arbejdsformidlingen træffer afgørelse.

Arbejdsformidlingens underretning til arbejdsløsheds-kassen eller kommunen

§ 46.

Såfremt Arbejdsformidlingen tilbagekalder eller annullerer bevillingen, skal Arbejdsformidlingen straks give arbejdsløsheds-kassen eller kommunen meddelelse herom, hvorefter udbetalingen af orlovsydelsen standses.

Stk. 2. Hvis orloven afbrydes, skal Arbejdsformidlingen ligeledes straks give arbejdsløsheds-kassen eller kommunen meddelelse herom.

Stk. 3. Arbejdsformidlingen skal underrette arbejdsløsheds-kassen eller kommunen om andre forhold af betydning for udbetaling af orlovsydelsen.

Arbejdsløsheds-kassens administration

Attestation

§ 47.

Ved orlov til ledige, der er berettigede til arbejdsløshedsdagpenge, skal arbejdsløsheds-kassen attestere, at orlovsansøgeren er dagpengeberettiget efter reglerne i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Arbejdsløsheds-kassen kan tidligst attestere, at orlovsansøgeren er dagpengeberettiget 2 måneder inden orlovens start.

§ 48.

Ved orlov til forsikrede selvstændige erhvervsdrivende skal arbejdsløsheds-kassen attestere, at betingelserne i § 20, stk. 1 er opfyldt. Udbetaling

§ 49.

Arbejdsløsheds-kassen udbetaler orlovsydelsen, når orlovspersonen månedligt på tro og love har erklæret, at orlov fortsat holdes, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. Til orlovs personer, der modtager børnepasningsorlovsydelse under ophold i udlandet uden for EØS-landene, kan ydelsen udbetales, uden at den i stk. 1 omtalte månedlige erklæring foreligger.

Stk. 3. Når perioden med børnepasningsorlovsydelse i udlandet uden for EØS-landene er ophørt, skal orlovspersonen overfor arbejdsløsheds-kassen bekræfte, at betingelserne for at modtage orlovsydelsen har været opfyldt i hele orlovsperioden. Orlovspersonen skal i den forbindelse endvidere oplyse, om den pågældende har haft arbejde, indtægter eller lignende af betydning for udbetalingen af orlovsydelsen. § 50. Stopper arbejdsløsheds-kassen efter § 2, stk. 4, for udbetalingen af orlovsydelsen, skal arbejdsløsheds-kassen meddele dette til Arbejdsformidlingen.

Stk. 2. Såfremt arbejdsløshedskassen bliver opmærksom på, at der sker ændringer i de oprindelige betingelser for orlov, skal arbejdsløshedskassen stoppe for udbetalingen af orlovsydelsen og give Arbejdsformidlingen meddelelse om forholdet.

Stk. 3. Såfremt orlovspersonen afbryder orloven, skal arbejdsløshedskassen uden ugrundet ophold stoppe for udbetalingen af orlovsydelsen samt give Arbejdsformidlingen meddelelse om dette.

Stk. 4. Tilbagekalder eller annullerer Arbejdsformidlingen bevillingen, skal arbejdsløshedskassen stoppe for udbetalingen af orlovsydelsen.

Tilbagebetaling, sanktion m.v.

§ 51.

Har orlovspersonen under orloven givet urigtige oplysninger eller fortiet omstændigheder, som er af betydning for retten til orlovsydelse, eller i øvrigt mod bedre vidende uberettiget modtaget orlovsydelse, træffer arbejdsløshedskassen afgørelse om tilbagebetaling og sanktion efter §§ 86 og 87 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 2. Tilbagekalder eller annullerer Arbejdsformidlingen bevillingen, skal arbejdsløshedskassen træffe afgørelse om eventuel tilbagebetaling og sanktion efter §§ 86 og 87 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Kommunens administration

Attestation

§ 52.

Bopælskommunen (for lønmodtagere uden bopæl i Danmark er det arbejdsstedets kommune) attesterer, at forsikrede og ikke-forsikrede lønmodtagere og forsikrede og ikke-forsikrede selvstændige erhvervsdrivende opfylder beskæftigelseskravet i kapitel 2, § 4, eller kapitel 6, § 10, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Attestation kan tidligst ske 2 måneder før orlovens start.

Stk. 2. For ikke-forsikrede selvstændige erhvervsdrivende skal kommunen attestere, at betingelsen i § 20, stk. 2, jf. § 20, stk. 1, er opfyldt.

Stk. 3. For kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse attesterer kommunen, at orlovsansøgeren tilhører den personkreds, der kan få orlov til børnepasning, jf. § 22.

Udbetaling

§ 53.

Kommunen udbetaler orlovsydelsen til forsikrede og ikke-forsikrede kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse, ikke-forsikrede lønmodtagere og ikke-forsikrede selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 2. Kommunen kan indhente oplysninger om orlovsansøgerens økonomiske forhold fra andre offentlige myndigheder samt arbejdsløshedskasser.

Stk. 3. Kommunen beregner fradrag i orlovsydelsen for arbejde og indtægter i orlovsperioden, jf. Socialministeriets bekendtgørelse om orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse samt om fradrag i orlovsydelse, der udbetales af kommunerne.

§ 54.

Stopper kommunen efter § 2, stk. 4, for udbetalingen af orlovsydelsen, skal kommunen meddele dette til Arbejdsformidlingen.

Stk. 2. Hvis kommunen bliver opmærksom på, at der sker ændringer i de oprindelige betingelser for orlov, skal kommunen stoppe for udbetalingen af orlovsydelse og give Arbejdsformidlingen meddelelse herom.

Stk. 3. Såfremt orlovspersonen afbryder orloven, skal kommunen stoppe for udbetalingen af orlovsydelsen samt give Arbejdsformidlingen meddelelse om dette.

Stk. 4. Tilbagekalder eller annullerer Arbejdsformidlingen bevillingen, skal kommunen stoppe for udbetalingen af orlovsydelsen.

Tilbagebetaling, sanktion m.v.

§ 55.

Har orlovspersonen under orloven givet urigtige oplysninger eller fortiet omstændigheder, som er af betydning for retten til orlovsydelse, eller i øvrigt mod bedre vidende uberettiget modtaget orlovsydelse, træffer kommunen afgørelse om eventuel tilbagebetaling af det beløb, der er modtaget med urette.

Stk. 2. Kommunen har ikke krav på refusion for orlovsydelse, der skal tilbagebetales efter stk. 1. Kommunen skal tilbagebetale udbetalte refusionsbeløb til Arbejdsformidlingen.

Kapitel 5 Oplysningspligt m.v.

§ 56.

Orlovspersonen er forpligtet til at give Arbejdsformidlingen og arbejdsløshedskassen/-kommunen oplysninger til brug for administrationen af orlovsordningen.

Stk. 2. Såfremt der sker ændringer i de oprindelige betingelser for bevillingen af orlov, skal orlovspersonen meddele dette til Arbejdsformidlingen.

Stk. 3. Hvis orloven afbrydes, skal orlovspersonen give meddelelse herom til Arbejdsformidlingen og arbejdsløshedskassen/kommunen.

Kapitel 6 Klageadgang

§ 57.

Arbejdsløshedskassens afgørelser om udbetaling af orlovsydelse m.v., kan inden 4 uger, efter at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, indbringes for Direktøren for Arbejdsdirektoratet, jf. § 98 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Direktørens afgørelse kan indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 99 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

§ 58.

Kommunalbestyrelsens afgørelser om udbetaling af orlovsydelse m.v. til ikke-forsikrede lønmodtagere og ikke-forsikrede selvstændige erhvervsdrivende, kan inden 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 100 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 2. De afgørelser, som kommunalbestyrelsen har truffet efter bestemmelser fastsat i medfør af § 12, stk. 10, i lov om børnepasningsorlov kan inden 4 uger, efter at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, indbringes for det sociale nævn i overensstemmelse med reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 3. Arbejdsmarkedets Ankenævn kan se bort fra klagefristen i stk. 1, når der er særlig grund hertil.

§ 59.

Arbejdsformidlingens afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Arbejdsformidlingens afgørelse om tilbagekaldelse eller annullation af en bevilling af orlov kan inden 4 uger, efter at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 100, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 3. Arbejdsmarkedets Ankenævn kan se bort fra klagefristen i stk. 2, når der er særlig grund hertil.

Kapitel 7 Øvrige bestemmelser

§ 60.

Reglerne om børnepasningsorlov indskrænker ikke videregående orlovsret efter andre love og bestemmelser, efter overenskomster eller aftaler mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

§ 61.

Orlov til børnepasning medregnes ikke i den periode, hvor der under ledighed kan udbetales ydelser efter § 55 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Kapitel 8 Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 62.

Bekendtgørelsen træder i kraft den 27. marts 2002.

Stk. 2. Bekendtgørelse nr. 577 af 21. juni 2001 om orlov til børnepasning ophæves.

§ 63.

Bekendtgørelsen gælder for forældre til børn, der er født inden den 27. marts 2002 og for forældre til adoptivbørn, der er modtaget inden den 27. marts 2002, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Bekendtgørelsen gælder ikke for forældre til børn, der er født i perioden fra 1. januar 2002 til og med den 26. marts 2002, og for forældre til adoptivbørn, der er modtaget i samme periode, hvis de har valgt at være omfattet af den udvidede barselorlov efter lov nr. 141 af 25. marts 2002, jf. bekendtgørelse om overgang fra børnepasningsorlov til barselorlov og modregning af perioder med børnepasningsorlov.

Arbejdsmarkedsstyrelsen, den 20. marts 2002

Lars Goldschmidt /Niels Kristoffersen

Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om orlov til børnepasning

BEK nr. 678 af 23/06/2004 (Gældende)

Lovgivning som forskriften vedrører

Ingen

Senere ændringer til forskriften

Forskriftens fulde tekst

Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om orlov til børnepasning

§ 1

I bekendtgørelse nr. 157 af 20. marts 2002 om orlov til børnepasning foretages følgende ændringer:

1. I § 35, stk. 1, indsættes om nyt sidste pkt.:

”Den statslige refusion udbetales, jf. bekendtgørelse nr. 592 af 27. juni 2003 om statsrefusion og tilskud samt regnskabsaflæggelse og revision vedr. lov om aktiv socialpolitik, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om delpension som ændret ved bekendtgørelse 675 af 22. juni 2004”

2. § 35, stk. 2-6 ophæves

§ 2

Bekendtgørelsen træder i kraft den 7. juli 2004 og finder anvendelse fra den 1. januar 2004.

Arbejdsmarkedsstyrelsen, den 23. juni 2004

Marie Hansen /Søren Tingskov

BILAG 8

Rådets direktiv 96/34 EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS

Bilag 8: Rådets direktiv 96/34 EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS

EF-Tidende nr. L 145 af 19/06/1996

RÅDETS DIREKTIV 96/34/EF af 3. juni 1996

om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR –

under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokol nr. 14 om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 4, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Med udgangspunkt i protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken er medlemsstaterne med undtagelse af Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland (i det følgende benævnt »medlemsstaterne«), som ønsker at fortsætte ad det spor, der blev afstukket med socialpagten af 1989, blevet indbyrdes enige om en aftale om social- og arbejdsmarkedspolitikken;
- (2) arbejdsmarkedets parter kan i henhold til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i fællesskab anmode om, at aftaler, der indgås på fællesskabsplan, iværksættes ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen;
- (3) i punkt 16 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, der vedrører ligebehandling af mænd og kvinder, er det blandt andet fastsat, at »der endvidere skal træffes foranstaltninger, der skal gøre det muligt for mænd og kvinder at forene deres erhvervmæssige og familiemæssige forpligtelser«;
- (4) selv om der er bred enighed, har Rådet ikke været i stand til at træffe en afgørelse om forslaget til direktiv om forældreorlov og orlov af familiemæssige årsager ², som ændret ³ den 15. november 1984;
- (5) Kommissionen har i overensstemmelse med artikel 3, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken konsulteret arbejdsmarkedets parter om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats med henblik på at forene arbejdsliv og familieliv;
- (6) Kommissionen har efter denne konsultation ment, at en fællesskabsindsats var hensigtsmæssig og har derpå konsulteret arbejdsmarkedets parter om indholdet af det påtænkte forslag i overensstemmelse med artikel 3, stk. 3, i nævnte aftale;
- (7) de generelle tværfaglige organisationer (UNICE, CEEP og EFS) har ved en fælles skrivelse af 5. juli 1995 meddelt Kommissionen, at de ønskede at indlede processen i artikel 4 i nævnte aftale;

2 EFT nr. C 333 af 9. 12. 1983, s. 6

3 EFT nr. C 316 af 27. 11. 1984, s. 7

- (8) de pågældende tværfaglige organisationer har den 14. december 1995 indgået en rammeaftale vedrørende forældreorlov, og de har fremsendt en fælles anmodning til Kommissionen om, at denne rammeaftale iværksættes ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, i nævnte aftale;
- (9) Rådet har i sin resolution af 6. december 1994 om visse perspektiver for en social- og arbejdsmarkedspolitik for Den Europæiske Union: »Bidrag til økonomisk og social konvergens i Unionen«⁴ anmodet arbejdsmarkedets parter om at være sig bevidst, at de selv har mulighed for at indgå overenskomster, eftersom de som regel er tættere på de sociale og arbejdsmarkedsmæssige problemer og den sociale og arbejdsmarkedsmæssige virkelighed; og i Madrid har de medlemmer af Det Europæiske Råd, hvis stat deltager i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, udtrykt glæde over indgåelsen af denne rammeaftale;
- (10) de kontraherende parter har ønsket at indgå en rammeaftale, der fastsætter minimumsforskrifter for forældreorlov og arbejdsfrihed som følge af force majeure, og som overlader det til medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter at fastsætte gennemførelsesbetingelserne for forældreorloven for at tage hensyn til forholdene, herunder familiepolitikken, i de enkelte medlemsstater, navnlig hvad angår betingelserne for adgang til forældreorlov og for udøvelse af retten til forældreorlov;
- (11) et direktiv, jf. traktatens artikel 189, vil være den passende retsakt til gennemførelse af denne rammeaftale; det binder nemlig medlemsstaterne med hensyn til det tilsigtede mål, men overlader det til dem at bestemme form og midler;
- (12) i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet og proportionalitetsprincippet i traktatens artikel 3 B kan målene i dette direktiv ikke i tilstrækkelig grad virkeliggøres af medlemsstaterne, men kan bedre gennemføres på fællesskabsplan; dette direktiv begrænser sig til det minimum, der kræves for at nå disse mål og går ikke ud over, hvad der er nødvendigt med henblik herpå;
- (13) Kommissionen har udarbejdet sit direktivforslag under hensyntagen til de underskrivende parters repræsentative status, deres mandat samt lovmæssigheden af bestemmelserne i rammeaftalen og under overholdelse af de relevante bestemmelser vedrørende små og mellemstore virksomheder;
- (14) Kommissionen har i overensstemmelse med sin meddelelse af 14. december 1993 om gennemførelse af protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken underrettet Europa-Parlamentet og sendt det rammeaftalens tekst vedlagt direktivforslaget samt begrundelsen;
- (15) Kommissionen har ligeledes underrettet Det Økonomiske og Sociale Udvalg og sendt det rammeaftalens tekst vedlagt direktivforslaget samt begrundelsen;
- (16) det understreges i rammeaftalens § 4, stk. 2, at gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale ikke udgør en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der dækkes af denne aftale; dette berører ikke medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedets parters ret til under hensyn til udviklingen (herunder indførelse af en bestemmelse om, at retten ikke kan overdrages) at udarbejde afvigende love og administrative eller aftaleretlige bestemmelser, forudsat at mindstekravene i denne aftale er overholdt;
- (17) i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder anerkendes betydningen af at bekæmpe alle former for forskelsbehandling, herunder forskelsbehandling på grundlag af køn, hudfarve, race, religion og politisk eller anden overbevisning;
- (18) artikel F, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Union fastslår, at »Unionen respekterer de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, undertegnet i Rom den 4. november 1950, og således som de følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper for fællesskabsretten«;
- (19) medlemsstaterne kan efter fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter overlade det til dem at gennemføre dette direktiv, under forudsætning af at de træffer alle de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv;
- (20) iværksættelsen af rammeaftalen bidrager til gennemførelsen af de mål, der er anført i artikel 1 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken –

4 EFT nr. C 368 af 23. 12. 1994, s. 6

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

Iværksættelse af rammeaftalen

Dette direktiv har til formål at iværksætte rammeaftalen vedrørende forældreorlov, der blev indgået den 14. december 1995 mellem de generelle tværfaglige organisationer (UNICE, CEEP og EFS), og som findes i bilaget.

Artikel 2

Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 3. juni 1998 eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter senest denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.
2. Medlemsstaterne kan om nødvendigt, for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse i form af kollektiv overenskomst, råde over maksimalt et år yderligere. De underretter straks Kommissionen om disse omstændigheder.
3. De i stk. 1 nævnte love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

Artikel 3

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Luxembourg, den 3. juni 1996.

På Rådets vegne

T. TREU
Formand

RAMMEAFTALE VEDRØRENDE FORÆLDREORLOV

INDLEDNING

Vedlagte rammeaftale er et tilsagn fra UNICE, CEEP og EFS om at indføre minimumsforskrifter for forældreorlov og arbejdsfrihed som følge af force majeure som et vigtigt middel til at forene arbejdsliv og familieliv og til at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder.

EFS, UNICE og CEEP anmoder Kommissionen om at forelægge denne rammeaftale for Rådet, således at dette ved en afgørelse gør disse minimumsforskrifter bindende i Det Europæiske Fællesskabs medlemsstater med undtagelse af Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland.

I. GENERELLE BETRAGTNINGER

1. Under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 3, stk. 4, og artikel 4, stk. 2, og

ud fra følgende betragtninger:
 2. I henhold til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken skal iværksættelsen af aftaler, der indgås på fællesskabsplan, finde sted efter fælles anmodning fra de underskrivende parter ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen;
 3. Kommissionen har meddelt, at den har til hensigt at foreslå en fællesskabsindsats vedrørende forening af arbejdsliv og familieliv;
 4. i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder er det i punkt 16, der vedrører ligebehandling af mænd og kvinder, fastsat, at der skal træffes foranstaltninger, der skal gøre det muligt for mænd og kvinder at forene deres erhvervmæssige og familiemæssige forpligtelser;
 5. i Rådets resolution af 6. december 1994 erkendes det, at en effektiv ligestillingspolitik forudsætter en global og integreret strategi, som giver mulighed for en bedre tilrettelæggelse af arbejdstiden, en større fleksibilitet samt en lettere tilbagevenden til arbejdslivet, og det tages ad notam, at arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle på dette område og med hensyn til at give mænd og kvinder mulighed for at forene deres erhvervmæssige ansvar og deres familiemæssige forpligtelser;
 6. i foranstaltningerne til forening af arbejdsliv og familieliv bør der tilskyndes til at indføre nye, fleksible former for arbejds- og arbejdstidstilrettelæggelse, som er bedre tilpasset samfundets skiftende behov, og der bør tages hensyn til såvel virksomhedernes som arbejdstagernes behov;
 7. familierpolitikken bør ses på baggrund af de demografiske ændringer, konsekvenserne af befolkningens stigende gennemsnitsalder, generationernes tilnærmelse og fremme af kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet;
 8. mænd bør tilskyndes til at påtage sig en lige så stor del af det familiemæssige ansvar som kvinder; f.eks. bør de tilskyndes til at tage forældreorlov gennem eksempelvis bevidstgørelseskampanjer;
 9. denne aftale er en rammeaftale, som indeholder minimumsforskrifter for og bestemmelser om forældreorlov, som ikke er det samme som barselsorlov, og arbejdsfrihed som følge af force majeure, og den overlader det til medlemsstaterne og til arbejdsmarkedets parter at indføre betingelserne for at få adgang hertil og gennemførelsesbestemmelserne, således at der kan tages hensyn til forholdene i den enkelte medlemsstat;
 10. medlemsstaterne bør sørge for, at naturalydelse, der ydes gennem sundhedssystemet, opretholdes under minimumsperioden for forældreorlov;

11. medlemsstaterne bør ligeledes, når det viser sig hensigtsmæssigt under hensyn til de nationale vilkår og budgetsituationen, overveje opretholdelse af rettigheder med hensyn til sociale sikringsydelse under minimumsperioden for forældreorlov;
12. denne aftale tager hensyn til, at det er nødvendigt at forbedre forholdene i social- og arbejdsmarkedspolitikken, at fremme fællesskabsøkonomiens konkurrenceevne og at undgå at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder;
13. arbejdsmarkedets parter er bedst placeret til at finde løsninger, som imødekommer arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov, og der bør følgelig overdrages dem en speciel rolle i forbindelse med gennemførelsen og anvendelsen af denne aftale,

HAR DE UNDERSKRIVENDE PARTER INDGÅET FØLGENDE AFTALE:

II. INDHOLD

§ 1:

Genstand og anvendelsesområde

1. Denne aftale indeholder minimumsforskrifter, der skal gøre det lettere at forene arbejdsmæssigt og familiemæssigt ansvar for forældre, som arbejder.
2. Denne aftale finder anvendelse på alle arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv overenskomst eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.

§ 2:

Forældreorlov

1. I medfør af denne aftale, dog med forbehold af stk. 2, bevilges der arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, individuel ret til forældreorlov i forbindelse med et barns fødsel eller i forbindelse med adoption af et barn, for at den pågældende kan passe dette barn i mindst tre måneder, indtil barnet har nået en nærmere fastsat alder, der kan være op til otte år, og som fastlægges af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter.
2. For at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder finder de underskrivende parter af denne aftale, at retten til forældreorlov som defineret i stk. 1 i princippet ikke bør kunne overdrages.
3. Adgangsbetingelserne for og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov fastlægges ved lov og/eller kollektive overenskomster i medlemsstaterne under overholdelse af minimumsforskrifterne i denne aftale. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan især:
 - a) beslutte, om forældreorloven skal tildeles på fuldtid, på deltid, i flere dele eller i form af en afspadseringsordning
 - b) lade retten til forældreorlov være afhængig af en arbejdsperiode og/eller en anciennitetsperiode, som ikke må overstige et år
 - c) tilpasse betingelserne for adgang til og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov til de særlige omstændigheder i forbindelse med adoption
 - d) fastsætte varselsperioder, som en arbejdstager, der gør brug af sin ret til forældreorlov, skal give arbejdsgiveren med hensyn til henholdsvis påbegyndelse og afslutning af orlovsperioden
 - e) fastsætte, under hvilke omstændigheder arbejdsgiveren efter høring i overensstemmelse med lov, kollektive overenskomster eller gældende praksis er berettiget til at udsætte forældreorloven under henvisning til virksomhedens drift (f.eks. når arbejdet er sæsonbetonet, når der ikke kan findes en afløser inden udløbet af varslingsperioden, når en større del af arbejdskraften anmoder om forældreorlov

på samme tid, når en særlig arbejdsfunktion er af strategisk betydning). Ethvert problem, som følger af håndhævelsen af denne bestemmelse, skal løses i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis

f) i tilslutning til litra e) give tilladelse til særlige ordninger for at imødekomme behovet hos små virksomheder i forbindelse med drift og organisation.

4. For at sikre, at arbejdstagerne kan udøve deres ret til forældreorlov, træffer medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter de foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte arbejdstagerne mod afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven, i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis.
5. Ved orlovens ophør har arbejdstagerne ret til at vende tilbage til den samme stilling eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold.
6. Erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, opretholdes uændret, indtil forældreorloven ophører. Ved orlovens ophør gælder disse rettigheder med eventuelle ændringer som følge af national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis.
7. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvorledes der skal forholdes med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet under orlovsperioden.
8. Alle spørgsmål vedrørende social sikring i tilknytning til denne aftale undersøges og afgøres af medlemsstaterne i overensstemmelse med national ret under hensyntagen til, hvor stor betydning opretholdelsen af rettigheder med hensyn til sociale sikringsydelser vil have for retten til de forskellige sociale sikringsydelser, navnlig sygdomsbehandling.

§ 3:

Arbejdsfrihed som følge af force majeure

1. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter træffer de nødvendige foranstaltninger for at tillade arbejdstagerne arbejdsfrihed i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør arbejdstagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.
2. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan præcisere betingelserne for adgang til og anvendelse af stk. 1 og begrænse denne ret til en vis varighed om året og/eller for hvert tilfælde.

§ 4:

Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fastsat i denne aftale.
2. Gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der dækkes af denne aftale; dette berører ikke medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedets parter ret til under hensyn til udviklingen (herunder indførelse af en bestemmelse om, at retten ikke kan overdrages) at udarbejde afvigende love og administrative eller aftaleretlige bestemmelser, forudsat at mindstekravene i denne aftale er overholdt.
3. Denne aftale berører ikke arbejdsmarkedets parter ret til på det relevante plan, herunder på europæisk plan, at indgå aftaler om tilpasning og/eller supplering af bestemmelserne heri for at tage hensyn til særlige omstændigheder.
4. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme Rådets afgørelse senest to år efter vedtagelsen eller sikrer sig ⁽¹⁾, at arbejdsmarkedets parter inden udgangen af denne periode har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej. Medlemsstaterne kan om nødvendigt for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse ved kollektiv overenskomst råde over maksimalt et år yderligere for at efterkomme denne afgørelse.

5. Forebyggelse og behandling af tvister og klager som følge af anvendelsen af denne aftale sker i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og gældende praksis.
6. Uden at det berører Kommissionens, de nationale domstoles og Domstolens respektive beføjelser, bør ethvert spørgsmål vedrørende fortolkning af denne aftale på europæisk plan i første omgang af Kommissionen forelægges for de underskrivende parter, som afgiver udtalelse herom.
7. De underskrivende parter vil se på anvendelsen af denne aftale fem år efter datoen for Rådets afgørelse, hvis en af parterne i denne aftale anmoder herom.

(1) Som anført i artikel 2, stk. 4, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken.

Udfærdiget i Bruxelles, den 14. december 1995.

Fritz VERZETNITSCH
Formand for EFS

Antonio Castellano AUYANET
Formand for CEEP

François PERIGOT
Formand for UNICE

Emilio GABAGLIO
Generalsekretær for EFS

Roger GOURVÈS
Generalsekretær for CEEP

Zygmunt TYSZKIEWICZ
Generalsekretær for UNICE

EFS
Blvd Emile Jacqmain 155 B-1210 Bruxelles

CEEP
Rue de la Charité 15
B-1040 Bruxelles

UNICE
Rue Joseph II 40
B-1040 Bruxelles

Sundhedskartellet
Sankt Annæ Plads 30
Postbox 2277
1025 København K
Tlf. 33 15 15 55
Fax 33 13 22 35
shk@sundhedskartellet.dk
www.sundhedskartellet.dk