Vejledning
om

Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Barselsorlov, adoption, omsorgsdage og andet fravær
for ansatte i kommuner,

Forord

Aftalen om fravær af familiemæssige årsager blev ændret ved overenskomstfornyelsen i 2005 og 2008. I 2006 blev lovgivningen ændret, da reglerne om barsel blev flyttet fra sygedagpengeloven til lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, og der er derudover sket visse ændringer i retstilstanden.
De ændringer, der er sket ved O.05 og O.08, er følgende og gælder fra de pågældende datoer:

01.04.2005: Pasning af alvorligt syge børn
01.04.2005: Pasning af døende i hjemmet
01.10.2005: Pension v. barsels-, adoptions- og børnepasningsorlov
01.10.2005: Frihed med løn ved mindreårige børns hospitalsindlæggelse

01.10.2005: Adoptanters ret til frihed med løn før modtagelse af barn i Danmark
01.04.2008: 6-6-6 modellen (fædreorlov)

Desuden blev der indgået en aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov, som er trådt i kraft med virkning fra den 1. januar 2007. Der er i 2006 udarbejdet en særskilt vejledning om denne aftale.

Omfattet af barselsaftalen er ansatte, der har fået børn fra og med den 1. april 2008. Ansatte, der har fået børn i perioden 27. marts 2002 - 31. marts 2008 er omfattet af protokollat til aftale om fravær af familiemæssige årsager. Ansatte, der har fået børn i perioden fra 1. januar 2002 til 26. marts 2002, er omfattet af de "gamle" regler, medmindre de inden den 1. juni 2002 valgte at gå over på den nye barselsorlov.

De fleksibilitetsmuligheder, der omtales i aftalen, er bl.a. muligheden for at
- udskyde orlov,
- forlænge orlov,
- holde orlov på deltid,
- holde orlov på skift,
- holde drypvis barselsorlov.

Selvom dette er en vejledning om aftalen om fravær af familiemæssige årsager, omtales en del andre forhold, som vedrører barsel- og adoption, da aftalen i meget høj grad bygger på lovhjemlede rettigheder. En omtale af andre relevante forhold er derfor en væsentlig forudsætning for at forstå aftalen og kunne anvende den i praksis.

Ved revisionen i 2008 er der bl.a. sket følgende ændringer:

- Ændringer foranlediget af vedtagelsen af barselloven, der nu indeholder de regler om barsel, der før stod i sygedagpengeloven og ligebehandlingsloven.
- Ændring i aftalen af reglerne om overførsel af omsorgsdage.
- Ændringer som følge af ansattes optjening af ret til betalt ferie ved pensionsindbetalinger i den ulønnede del af forældreorloven.
- Ændringer i retspraksis vedr. deling af orloven.
- En uddybning af afsnittet om sygdom under orlov.
- Præciseringer og tilføjelser er i øvrigt sket til den eksisterende tekst, hvor det er fundet hensigtsmæssigt.

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1 Generelle principper 4

1.1 Hvem er omfattet....4
1.2 Dokumentation....5
1.3 Dagpengeret ved graviditet, fødsel og adoption....5
1.4 Lønforhold....9
1.5 Overblik over samspillet mellem dagpenge, løn og fravær ved fødsel....12
1.6 Optjening af anciennitet og pension....12
1.7 Andre generelle forhold....13

Kapitel 2 Fravær ved graviditet 17

Kapitel 3 Orlov ved fødsel....20

3.1 Varsel....20
3.2 Barselsorlov med løn....22
3.5 Forlængelse....29
3.6 Udskydelse af orlov....30
3.7 Genoptagelse af arbejdet....33
3.8 Barnets indlæggelse....35
3.9 Indtræden i den anden forælders ret til orlov....36
3.10 Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder....37

Kapitel 4 Orlov ved adoption....39

4.1 Overblik over samspillet mellem løn, dagpenge og fravær ved adoption....39

Kapitel 5 Ferieforhold 42

Kapitel 6 Omsorgsdage....48

Kapitel 7 Orlov til børnepasning....53

Kapitel 8 Anden tjenestefrihed mv....54

Kapitel 9 Afskedigelse ved graviditet og barsel 58

Kapitel 1 Generelle principper

Regelgrundlag:

Aftalen om fravær af familiemæssige årsager, ændret ved overenskomstforhandlingerne i 2005 og i 2008, udgør regelgrundlaget for ansatte i kommuner. Aftalen er gengivet i kursiv.

Derudover fremgår reglerne primært af følgende love:

- Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven)
- Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven)
- Lov om børnepasningsorlov og
- Lov om social service.

Den pågældende lovgivning kan findes på www.nis.dk og www.retsinfo.dk.

1.1 Hvem er omfattet

Regelgrundlag
Aftalen § 1

§ 1 Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1.

Aftalen gælder for alle ansatte inden for KTO's forhandlingsområde i:

1. *KL's forhandlingsområde,*
2. *selvejende dag- og døgninstitutioner, dog for Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv., - som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og som er omfattet af kommunale overenskomster og*
3. *naturgasselskaber og andre fælles kommunale virksomheder.*

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Hvem er omfattet

Aftalen gælder kun for ansatte, som er omfattet af § 1, (stk.1).
Når det af denne vejledning fremgår, at forældrene har en fælles ret til løn fra arbejdsgiveren, forudsættes det, at begge forældre er ansat i en kommune. Hvis kun den ene er ansat i en kommune, har denne retten til løn, uanset om den anden er ansat i det private, i staten eller i en region.

Kun ansatte, der får løn under sygdom, er omfattet af kapitel 2 til og med kapitel 7 i aftalen. Bestemmelsen i § 1, stk. 2 medfører, at timelønnede uden ret til løn under sygdom hverken har ret til løn under barsel eller til omsorgsdage.

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

Kapitlerne 8-9 omhandler typisk forhold, som omfatter alle ansatte, fordi reglerne er lovbestemte eller fordi, der er tale om forhold af generel karakter, som derfor gælder for alle ansatte.

1.2 Dokumentation

Regelgrundlag
Aftalen § 3

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

For arbejdsgiveren er det vigtigt, at forholdene om dokumentation og refusion af dagpenge er i orden. Hvis den ansatte ikke er berettiget til at modtage dagpenge af den ene eller anden årsag, er der ingen mulighed for at få dagpengerefusion for arbejdsgiveren, og der skal derfor ikke udbetales løn, jf. § 2 om løn.

Bestemmelsen giver arbejdsgiveren mulighed for i forbindelse med medarbejderens varsling af orloven at anmode den ansatte om oplysninger om forældrenes samlede brug af orlov, uanset om begge er ansat i kommunen. Dette er relevant, fordi begge forældre har mulighed for at bruge af den fælles dagpengeret. Arbejdsgiveren kan således via adgangen til at anmode om dokumentation sikre sig, at der er tilstrækkelig dagpengeret til at kunne udbetale løn til den ansatte. Den ansatte har dog ikke pligt til at afgive oplysningerne.

Der er i barselloven regler om, at kvinden ved en sygeligt forløbende graviditet skal forelægge dokumentation herfor i form af en lægeerklæring. I tvivlstilfælde kan dagpengekontoret indhente yderligere dokumentation fx udskrifter af sygehusjournaler mv.

I de perioder, hvor den ansatte modtager løn under orloven, er det arbejdsgiveren, der skal anmode om dagpengerefusion fra kommunen. Den ansatte skal således ikke anmode om dagpenge i perioder, hvor der i henhold til aftalen om fravær af familiemæssige årsager ydes løn.

1.3 Dagpengeret ved graviditet, fødsel og adoption

Regelgrundlag

Barsellov
Aftalen om fravær af familiemæssige årsager indeholder primært regler om løn. Reglerne om fravær findes i barselloven. For at forstå principperne i aftalen er det derfor også nødvendigt at omtale reglerne om fravær i barselloven.

Efter indførelse af fleksibel og forlænget orlov griber barselsloven og aftalen om fravær af familiemæssige årsager ind i hinanden. I aftalen om

fravær af familiemæssige årsager er det i bemærkningerne forklaret, hvordan dagpengereglerne i barselloven spiller sammen med aftalens bestemmelser.

Dagpengeperioden

Forældrene har tilsammen dagpengeret i 52 uger. Hvis der er tale om flerbørnsfødsel, er der ret til dagpenge som for et barn.

Dagpengeret i 52 uger:	
Før fødslen, til moder	4 uger
Efter fødslen, til fader	2 uger
Efter fødsel, til moder	14 uger
Tilsammen	32 uger
I alt	**52 uger**

Efter fødslen er der 14 ugers dagpengeret til moderen.

Faderen har ret til at holde orlov i 2 sammenhængende uger med dagpenge efter fødslen. Disse to uger er forbeholdt faderen og kan holdes i forbindelse med fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Hvis faderen ikke udnytter denne ret til orlov inden for de første 14 uger efter fødslen, bortfalder retten til de 2 uger. Også retten til løn efter barselsaftalen bortfalder, hvis de 2 ugers orlov ikke holdes.

Efter den 14. uge har forældrene tilsammen ret til dagpenge i 32 uger. Det betyder, at forældrene som udgangspunkt selv kan bestemme, hvorledes disse dagpenge fordeles. De kan vælge at tilrettelægge orlov, så kun den ene får dagpengene, og de kan vælge at holde orlov på skift, i forlængelse af hinanden eller samtidig.

Dette medfører, at der maksimalt kan holdes orlov med fulde dagpenge, indtil barnet er 46 uger.

Forældrene skal være meget opmærksomme på, hvordan de bruger den fælles dagpengeret, såfremt de begge holder orlov efter den 14. uge efter fødslen. Det er nemlig muligt at holde orlov i længere tid, end der er dagpengeret til, se kapitel 3 og 4.

Forlods brug

Faderen kan vælge at holde orlov med dagpenge forlods inden for de første 14 uger efter fødslen. Det betyder, at faderen kan bruge af den ret, der er til fravær efter den 14. uge efter fødslen allerede inden for de første 14 uger efter barnets fødsel. Dermed bruger faderen forlods en del af forældrenes samlede ret til dagpenge i 32 uger. Dette påvirker ikke hans ret til dagpenge i 2 uger i de første 14 uger efter fødslen.

Forlængelse

Efter den 14. uge efter fødslen har forældrene ret til at forlænge dagpengeretten med 8 eller 14 uger. Der er ikke mulighed for at forlænge orlov med et andet antal uger.

Hvis forlængelse af dagpengeretten med 8 uger vælges, holdes der orlov med dagpenge indtil barnet er 54 uger.

Hvis forlængelse af dagpengeretten med 14 uger vælges, holdes der orlov med dagpenge, indtil barnet er 60 uger.

Når der vælges forlængelse med 8 eller 14 uger, nedsættes de dagpenge forældrene har i tilsammen 32 uger, således at dagpengene strækkes ud til enten 40 eller 46 uger.

Dagpengeretten er fælles, og forældrene kan selv bestemme, hvordan dagpengene bruges.

Forældrene bør vente med at påbegynde forlængelsen indtil lønperioden er udløbet, da en forlængelse under lønperioden medfører nedsættelse af lønnen. Det skyldes, at de 32 uger med fulde dagpenge udstrækkes, så de dækker henholdsvis 40 eller 46 ugers fravær og dermed nedsættes forholdsmæssigt, og at der kun ydes fuld løn, hvis arbejdsgiveren får de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til efter barselsloven.
Hvis den ansatte på trods heraf vælger at forlænge orloven allerede efter den 14. uge efter barnets fødsel, skal der reduceres i lønnen som konsekvens af, at der udbetales nedsatte dagpenge, jf. § 2, stk. 4 i aftalen. Se også afsnit 1.4.

Det bemærkes, at forældrene over for dagpengekontoret kan anmode om at forlænge orloven med enten 8 eller 14 uger på et hvilket som helst tidspunkt i 32-ugers perioden med dagpenge. Hvis den ansatte over for dagpengekontoret er kommet til at forlænge orloven inden udløbet af lønperioden, kan dette ændres uden problemer, hvis den forlængede orlov med dagpenge ikke er begyndt.

Hvis den forlængede periode er begyndt er det en forudsætning for at kunne fastholde forældrene på deres beslutning om at forlænge orloven, at dagpengekontoret forud for beslutningen bl.a. har vejledt om, hvilke konsekvenser forlængelsen vil kunne have, hvis forældrene i 32-ugers perioden får udbetalt løn.

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

bejdsgiveren, der er berettiget til at modtage efterreguleringen for den periode, hvor der er ydet løn. På den baggrund skal det også præciseres, at løn- og pension efterreguleres såfremt den ansatte efterfølgende meddeler, at pågældende ikke vil gøre brug af den retsbaserede forlængelse af dagpengene, jf. U.2008.1182.H ovenfor, og arbejdsgiveren herefter får efterreguleret refusionen for den pågældende periode.

Forudsætningen for at en ansat kan forlænge, er at vedkommende over for arbejdsgiveren har varslet forlængelsen inden 8 uger efter fødslen.

Hvis forældrene har brugt retten til forlængelse af orloven (se afsnit 3.5), kan de ikke genoptage arbejdet med forlængelse af orloven eller udskyde orlov (se afsnit 3.6).

Genoptagelse af Arbejdet

Arbejdet kan genoptages delvist på to måder, som er nærmere beskrevet i afsnit 3.7.

Hvis forældrene allerede har udnyttet retten til forlængelse af orlov til 40 eller 46 uger kan de ikke også aftale forlængelse af orloven i forbindelse med genoptagelse af arbejdet.

Udskydelse

Den ene af forældrene har en ret til at udskyde 8-13 uger af orloven. Den retsbaserede udskydelse af barselsorloven skal holdes i en samlet periode inden barnet fylder 9 år.

Der kan endvidere aftales udskydelse af orlov med dagpenge i op til 32 uger. Den ansatte skal over for dagpengekontoret dokumentere, at der er indgået en aftale med arbejdsgiveren. Orloven skal holdes inden barnet fylder 9 år. Orloven kan afholdes i en eller flere perioder efter aftale. Hvis der aftales udskydelse, kan begge forældre udskyde orloven.

Retten til at udskyde 8-13 ugers orlov kan sammen med en aftale med arbejdsgiveren om at udskyde i op til 32 ugers orlov ikke overstige 32 uger i alt for hver af forældrene.

Hvis forældrene har valgt at forlænge orloven, kan de ikke også anvende muligheden for at udskyde orlov.

Se også afsnit 3.6 om udskydelse af orlov.

Dagpengebeløbet

Dagpengenes størrelse beregnes på grundlag af den timeindtægt, som den ansatte ville være berettiget til under sygefravær efter betaling af arbejdsmarkedsbidraget.

Hvis den ansatte før orloven fx arbejdede i 30 timer pr. uge, ydes der under orloven dagpenge for 30 timer pr. uge. Der er et timemaksimum i loven på den normale overenskomstmæssige arbejdstid på 37 timer, uanset at den ugentlige arbejdstid før orloven var højere. Dette er relevant for fx dagplejere, som har et højere ugentligt timetal.

Dagpengerefusion

Når arbejdsgiveren udbetaler løn til den ansatte under fravær på grund af barsel eller adoption, har arbejdsgiveren ret til de dagpenge, som den ansatte ellers skulle have, jf. afsnit 1.3. Dagpengene refunderes til arbejdsgiveren, når lønnen er udbetalt.

Arbejdsgiveren kan få dagpengerefusion, men kan ikke få refunderet mere end den faktisk udbetalte løn. Det højeste beløb er dagpengemaksimum.

Der ydes ikke refusion for løn, der udbetales i forbindelse med graviditetsundersøgelser.

Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed er der ret til dagpengerefusion og dermed løn til den part, som er årsag til barnløsheden.

Anmodning om dagpengerefusion

Arbejdsgiveren har pligt til at anmelde refusionskravet senest 8 uger efter orlovsperiodens udløb, ellers bortfalder retten til refusion. Anmeldelsen af refusionskrav kan ske løbende.

Det må anbefales at søge om refusion så hurtigt som muligt i forbindelse med afholdelse af orlov.

Efter den 14. uge efter fødslen har begge forældre en ret til 32 ugers fravær fra arbejdet (forældreorlov). Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at forældrene tilsammen kun har ret til 32 ugers dagpenge efter den 14. uge efter fødslen. Forlænges fraværsperioden efter § 10, stk. 2 nedsættes dagpengene forholdsmæssigt.

Det kan anbefales, at arbejdsgiveren anmoder den ansatte om oplysninger om ægtefællens eller samleverens planer for fravær ved fødsel eller adoption. Der er i loven ikke noget til hinder for dette. Den ansatte har dog ikke pligt til at afgive oplysningerne. Der henvises til afsnit 1.2 om dokumentation.

1.4 Lønforhold

Regelgrundlag
Aftalen § 2

§ 2. Løn

Stk. 1.
Ved sædvanlig løn forstås i denne aftale en løn, der svarer til den løn, den ansatte har ret til under sygefravær ifølge aftale eller overenskomst.

Stk. 2.
En arbejdsgiver har i de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn ret til de dagpenge, som den ansatte ellers ville have haft ret til fra kommunen jf. barselsloven.

Stk. 3.
Ret til løn i 8-ugers perioden før fødslen, jf. § 8, bortfalder, hvis den ansatte i denne periode indtræder i ny lønnet beskæftigelse.

Stk. 4.
Retten til fuld løn efter fødslen er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til efter dagpengeloven.

Bemærkning 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 § 13, stk. 2 og § 23 stk. 2.

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

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.

Løn og dagpengeret

Udgangspunktet er, at der kun kan udbetales fuld løn under orlov, hvis den ansatte har optjent ret til dagpenge.

Lønmodtagere optjener ret til dagpenge efter barselloven. Nyansatte har ikke altid ret til dagpenge og dermed ikke altid ret til fuld løn fra en kommunal eller arbejdsgiver.

Hvis der lokalt er etableret en praksis, der fraviger dette udgangspunkt for nyansatte, ændres denne praksis ikke af aftalen Om fravær af familiemæssige årsager.

Har en nyansat ikke ret til dagpenge efter barselloven, men ret til løn under sygdom, har den pågældende ret til fuld løn i graviditetsorloven, som er 8 uger før det forventede fødselstidspunkt. Efter fødslen modtager arbejdsgiveren ikke dagpengerefusion. Den manglende dagpengerefusion skal derfor modregnes i den pågældendes løn, da retten til fuld løn i orlovsperioden efter fødslen er betinget af, at arbejdsgiveren kan opnå dagpengerefusion. Der er således ret til løn, selv om den pågældende ikke er berettiget til dagpenge efter barselloven, men der er ikke ret til fuld løn.

Da der kun kan udbetales fuld løn under orlov, hvis arbejdsgiveren kan få fuld dagpengerefusion, vil en nedsat dagpengerefusion til arbejdsgiveren således betyde, at der udbetales nedsat løn.

Det er en betingelse for indbetaling af pensionsbidrag i den ulønnede del af dagpengeperioden, at den pågældende modtager dagpenge i den periode.

Der udbetales nedsat dagpengerefusion til arbejdsgiveren, fx hvis den ansatte i lønperioden forlænger sin orlov. I en sådan situation skal arbejdsgiveren derfor nedsætte den samlede løn (inkl. pension mv.) med et beløb, der svarer til nedsættelse af dagpengene, en kr. til kr. nedsættelse. Det anbefales at orientere den ansatte om konsekvensen for lønnen.

Eksempel:
Hvis dagpengene eksempelvis nedsættes med 500 kr. pr. uge, skal den samlede løn incl. pension tilsvarende nedsættes med 500 kr. pr. uge.

Moderen har valgt at forlænge sin orlov med 14 uger fra 15. uge efter fødslen. Moderen har rettidigt varslet forlængelsen over for arbejdsgiveren inden den 8. uge efter fødslen. Det betyder, at arbejdsgiveren får nedsat dagpengerefusionen fra uge 15. Dermed skal arbejdsgiveren også nedsætte lønnen. Moderen blev orienteret om konsekvensen for lønnen, da hun afgav varslet.

Sædvanlig løn

Ved sædvanlig løn forstås den løn, der ville være udbetalt ved sygdom, inklusiv fast påregnelige tillæg. Dette indebærer, at den sædvanlige løn fx indeholder de arbejdstidsbestemte ydelser, den ansatte ville have fået, hvis han eller hun ikke var på orlov. Der henvises i denne forbindelse til den såkaldte "Ilse Both-dom", som blev afsagt af Højesteret i 1976.

Funktions- og kvalifikationstillæg, resultatløn

Ifølge Ilse Both-dommen indeholder den sædvanlige løn også funktions- og kvalifikationstillæg, som den ansatte ellers ville have fået, hvis vedkommende ikke var på orlov. Med hensyn til resultatløn skal der være en saglig begrundelse, såfremt arbejdsgiveren ikke skal udbetale denne i barselsorloven. Hvis arbejdsgiveren ikke ønsker, at resultatløn skal udbetales i en situation, hvor den ansatte er på orlov og ikke deltager i det arbejde, der udløser resultatløn, bør dette fremgå af resultatlønsaftalen. Det er i denne forbindelse vigtigt at være opmærksom på, at det generelle forbud mod forskelsbehandling også er gældende i denne situation.

Lønperioder

Der er ret til løn i følgende perioder:

Tabel 1: Perioder med løn ved fødsel

Før fødsel	Efter fødsel	
8 uger	14 uger	18 uger
Til moder	Til moder + 2 uger til fader	6 uger til moder 6 uger til fader 6 uger til deling

I de perioder, hvor der udbetales løn, kan arbejdsgiveren få dagpengerefusion, dog ikke i uge 8-5 før fødslen. Efter den 14. uge efter fødslen bruger forældrene af den dagpengeret, de har tilsammen i 32 uger.

Det bemærkes, at forældrene over for dagpengekontoret kan forlænge orloven med enten 8 eller 14 uger på et hvilket som helst tidspunkt i 32-ugers perioden. Forlængelsen skal dog være varslet over for arbejdsgiveren senest 8 uger efter fødslen. Hvis den ansatte over for dagpengekontoret er kommet til at forlænge orloven inden udløbet af lønperioden, kan dette ændres, såfremt den forlængede periode med nedsatte dagpenge endnu ikke er påbegyndt, eller hvis dagpengekontoret ikke har oplyst om konsekvenserne af forlængelsen. Over for arbejdsgiveren skal forlængelsen dog varsles inden 8 uger efter fødslen. Se tidligere bemærkning vedr. konsekvens af Højesterets dom af 11. februar 2008, jf. afsnit 1.3.

1.5 Overblik over samspillet mellem dagpenge, løn og fravær ved fødsel

I dette afsnit beskrives samspillet mellem dagpenge, løn og fravær. I de foregående afsnit 1.3 og afsnit 1.4 beskrives henholdsvis løn og dagpenge mere indgående. Kapitel 2 og 3 indeholder en mere grundig beskrivelse af fraværet.

Tabellen neden for illustrerer, hvordan løn og dagpenge lapper ind over hinanden. Endvidere illustreres, hvordan retten til fravær lapper over perioden med ret til løn og dagpenge. I eksemplet forudsættes det, at forældrene ikke forlænger orloven, udskyder orloven eller genoptager arbejdet.

Tabel 2: Samspillet mellem dagpenge, løn og fravær

	8 uger før fødsel		**14 uger efter fødsel**		**18 uger efter 14. uge**	**Resterende 14 uger**
	Moder		Moder	Fader		Tilsammen
Løn	8 uger		14 uger	2 uger	6 uger hver 6 uger til deling	
Dagpenge		4 uger	14 uger	2 uger	18 uger	14 uger
Fravær	8 uger		14 uger	2 uger	Begge har ret til fravær	

Af tabellen fremgår det, at perioden med ret til løn er af kortere varighed end perioden med ret til dagpenge.

Det fremgår endvidere, at begge forældre har ret til fravær i 32 uger efter den 14. uge, men at der kun er ret til dagpenge i alt i 32 uger til forældrene tilsammen efter den 14. uge. Da perioden med ret til dagpenge er kortere end perioden med ret til fravær, er det således muligt for forældrene at holde orlov uden dagpenge i en periode.

Hvis forældrene ønsker at udnytte nogle af de mange muligheder for fleksibilitet, er det efter fødslen muligt at forlænge orlov, at udskyde orlov, at genoptage arbejdet delvist og at bruge forlods af dagpenge- og fraværsperioderne. I nogle tilfælde kan også lønperioderne anvendes forlods eller udskydes.

1.6 Optjening af anciennitet og pension

Regelgrundlag

Ifølge ligebehandlingsloven optjener den ansatte beskæftigelsesanciennitet under barsels- og adoptionsorlov. Beskæftigelsesancienniteten optjenes både ved barsels- og adoptionsorlov, hvor den ansatte får løn, modtager dagpenge eller har orlov uden løn og dagpenge. Se endvidere aftale om beskæftigelsesanciennitet for ansatte i kommuner og i de enkelte overenskomster.

Beskæftigelses-anciennitet

Det følger af aftalen om beskæftigelsesanciennitet, at en ansat optjener beskæftigelsesanciennitet under barsels- og adoptionsorlov, uanset om vedkommende får løn i perioden eller ej. Dette betyder, at der også optjenes beskæftigelsesanciennitet i perioder, hvor den ansatte alene modtager dagpenge eller har orlov uden løn og dagpenge. Dette har også betydning i forhold til overenskomster, hvor beskæftigelsesancienniteten giver ret til kvalifikationsløn.

Pension

Der skal indbetales pensionsbidrag af den løn, der udbetales. Det fremgår af de enkelte overenskomster, hvor stor en procentdel af lønnen, der skal indbetales. I den ulønnede del af dagpengeperioden indbetales der ligeledes pensionsbidrag for overenskomstansatte, og der optjenes pensionsalder for tjenestemænd under barselsorlov jfr. aftalens § 16.

Under børnepasningsorlov indbetales der pensionsbidrag for overenskomstansatte og der optjenes pensionsalder for tjenestemænd. Der er udarbejdet et administrationsgrundlag for pensionsindbetaling/optjening af pensionsalder i ulønnede perioder med barsels- adoptions- og børnepasningsorlov. Se afsnit 3.10.

Jubilæums-anciennitet

Ifølge ligebehandlingsloven optjener den ansatte jubilæumsanciennitet under barsels- og adoptionsorlov. Jubilæumsancienniteten optjenes både ved barsels- og adoptionsorlov, hvor den ansatte får løn, modtager dagpenge eller har orlov uden løn og dagpenge. I nogle overenskomster kan det forekomme, at der er regler om dette. I andre overenskomster er der henvist til statens regler.

1.7 Andre generelle forhold

Graviditet uden for livmoderen

Graviditet uden for livmoderen betragtes som almindelig sygdom**.**

Abort

Der udbetales løn under fravær som følge af spontan eller provokeret abort. Arbejdsgiveren kan få dagpengerefusion, idet abort betragtes som sygdom.

Dødfødsel/ barnets død/ Aftalens § 10

§ 10, stk. 6.
Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til fravær med sædvanlig løn indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges fraværs- og dagpengeretten samt retten til sædvanlig løn med moderens sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. Er barnet dødfødt eller dør inden for de første 32 uger efter fødslen, bevarer faderen sin ret til sædvanlig løn i 2 sammenhængende uger efter fødslen, jr. § 9, stk. 2.

Moderen har ret til løn i 14 uger efter fødslen, når barnet er dødfødt, dør eller bortadopteres. Arbejdsgiveren kan få dagpengerefusion. Faderen har ret til løn i 2 sammenhængende uger efter fødslen.

Afgrænsning af, om der er tale om abort eller fødsel, beror på en lægelig vurdering.

Efter barselloven § 13 forlænges de 14 ugers fraværsret, hvis moderen lider af en graviditetsbetinget sygdom; dog højst indtil 46 uger efter fødslen. Sygdom efter den 46. uge falder ind under reglerne i lov om sygedagpenge. Virkningen af, at dagpenge under fraværet ved en graviditetsbetinget sygdom indtil 47. uge ydes efter barselloven i stedet for sygedagpengeloven er, at de ikke medregnes ved opgørelsen af varighedsbegrænsningen for udbetaling af sygedagpenge, og at udbetalingen ikke er omfattet af sygedagpengelovens regler om opfølgning.

I en sådan situation vil moderen skulle have sædvanlig løn under sygdom. Refusionen til arbejdsgiveren sker så efter barselloven og ikke sygedagpengeloven indtil den 47. uge.

Registreret partnerskab og stedforældre

Aftalen og lovgivningen om barsels- og adoptionsorlov bygger på, at barnet er hos biologiske forældre eller godkendte adoptivforældre. Er man registreret partner og ønsker at adoptere den anden partners barn, følger mulighederne for adoptionsorlov de regler der i øvrigt gælder for adoptanter. Se også kapitel 4 om adoption. Ret til barselsdagpenge opnås først, når adoptionen er gået igennem, hvilket indebærer, at der går en længere periode fra barnets fødsel til den registrerede partner kan adoptere barnet og dermed få ret til dagpenge. Ifølge barselloven kan man kun få dagpenge, hvis de adoptionsundersøgende myndigheder har bestemt, at den adopterende part skal være i hjemmet i en periode.

Behandling for barnløshed
Aftalen § 4

§ 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 sygedagpengelovens § 56, hvis betingelserne er opfyldt. Ansatte, som ikke er berettiget til fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge efter dagpengelovens bestemmelser herom.

Arbejdsgiveren kan kræve dokumentation for behandlingen.
Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed er der ret til dagpengerefusion og dermed løn til den part, som er årsag til barnløsheden.

Flytning til udlandet

Når en ansat flytter til udlandet i den periode af orloven, hvor der ydes løn, er det relevant at undersøge, om der ydes dagpenge i det land, den pågældende flytter til. Det skyldes, at udbetaling af løn er betinget af, at den ansatte har dagpengeret.

Der gælder særlige regler for udbetaling af dagpenge, når den ansatte flytter til EØS-land (EU-området og Norden). Ved flytning til et land uden for EØS-området udbetales der kun i nogle tilfælde dagpenge.

Afbrydelse af orlov

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

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

Orloven afbrydes heller ikke, hvis moderen eller faderen bliver syg i orlovsperioden, fx hvis moderen indlægges på sygehus. I stedet kan orloven fx udskydes. Se afsnit 3.1, 3.6 og 3.9.

Sygdom under orlov

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

En sygdomsramt forælder har mulighed for at aftale med arbejdsgiveren, at en resterende orlovsperiode udskydes.. Dette følger af Den Sociale Ankestyrelses afgørelse af 24. oktober 2003 (SM-D-25-03). Afgørelsen ændrer den hidtidige praksis, hvorefter en forælder ikke kunne udskyde med henblik på at modtage sygedagpenge. De første 14 ugers orlov, som er reserveret til moderen, kan dog ikke udskydes.

I praksis betyder dette, at når orloven udskydes pga. sygdom, sygemeldes vedkommende, og det er således arbejdsgiveren, der må afholde udgifter til løn under sygdom. Se også afsnit 3.1, 3.6 og 3.9.

Er der tale om sygdom i en periode, hvor arbejdet er genoptaget delvist, jfr. aftalens § 14, betaler arbejdsgiveren løn under sygdom efter de sædvanlige regler for de timer, arbejdet er genoptaget med. Der gælder den sædvanlige arbejdsgiverperiode uden dagpengerefusion på 21 dage. For de timer hvor lønmodtageren efter aftale med arbejdsgiveren holder orlov fortsætter kommunen udbetaling af barselsdagpenge.

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

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

Efter KL's opfattelse vil sygdom, der medfører, at den ansatte på orlov ikke er i stand til at passe barnet, være en omstændighed, der giver den pågældende ret til at sygemelde sig med den følge, at den pågældende får

	løn. Barselsorloven ændres til den ansatte bliver raskmeldt eller dagpengeretten kan benyttes af den anden forælder, der så passer barnet.
Deltagelse i undervisning	Forældrene kan frit deltage i undervisning, mens de er på orlov.
Kønsdiskrimination	Opmærksomheden skal henledes på, at der i ligebehandlingsloven er fastsat forbud mod usaglig forskelsbehandling af kvinder og mænd.

Kapitel 2 Fravær ved graviditet

Regelgrundlag
Aftalens Kapitel 3
Aftalen § 5, 6, 7 og 8

Graviditets-undersøgelser
Aftalen § 5

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

Denne regel indebærer, at den ansatte har ret til fravær ved graviditetsundersøgelser, men at fraværet skal planlægges således, at det samtidig er muligt at få arbejdet til at fungere.

Det forventes, at den ansatte så vidt muligt søger at aftale, at graviditetsundersøgelser foregår på yderpunkter af dagen, således at fraværet berører arbejdet mindst muligt. Fx bør en lærer så vidt muligt aftale sine graviditetsundersøgelser uden for undervisningstiden.

Så vidt det overhovedet er muligt, bør undersøgelserne foregå uden for den normale arbejdstid.

Varsel

§ 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.

Arbejdsgiveren skal senest 3 måneder før den forventede fødsel have meddelelse om graviditeten.

Det forventede tidspunkt for fødslen dokumenteres fx ved kopi af en vandrejournal. Efter barselloven er det forventede fødselstidspunkt som udgangspunkt det af den praktiserende læge fastsatte tidspunkt. Hvis senere undersøgelser peger på et andet forventet fødselstidspunkt, for eksempel på grundlag af en scanning, lægges dette tidspunkt til grund, hvis en samlet lægelig vurdering peger på denne dato.

Sygdom og førtidig barselsorlov
Aftalen § 7
Barselslov § 16, stk. 2

§ 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel
Stk. 1.
En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn på grund af graviditet tidligere end 8 uger før forventet fødsel, hvis betingelserne efter barselslovens § 16, 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.

Stk. 2.
Sygdom under graviditet, som ikke falder ind under stk. 1, betragtes som fravær ved sygdom.

Kvinden har ret til fravær fra arbejdet med løn tidligere end 8 uger før forventet fødsel, hvis der er ret til førtidig barselsorlov. Som eksempler på tilstande, der kan give ret til førtidig barselsorlov kan nævnes

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

Ved fravær på grund af almindelige graviditetsgener, er der kun ret til dagpengerefusion efter barselsloven for arbejdsgiveren, når generne i det enkelte tilfælde medfører en tilstand, der gør kvinden uarbejdsdygtig i sit erhverv.
Sygdom under graviditeten betragtes som almindelig sygdom, med mindre den kan medføre en førtidig barselsorlov.

Orlov under graviditet

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

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

En kvindelig ansat har ret til orlov i indtil 8 uger før den forventede fødsel med sædvanlig løn.

Arbejdsgiveren får kun dagpengerefusion for 4 ugers fravær før forventet fødsel. Dette skyldes, at der ifølge barselloven kun er ret til 4 ugers fravær, mens der i aftalen om fravær af familiemæssige årsager er ret til 8 ugers fravær.

Ny graviditet under orlov

Hvis en ansat på ny bliver gravid, og i forbindelse hermed opnår ret til orlov med barselsdagpenge, før der er udbetalt barselsdagpenge for den fulde periode, hun havde ret til fra et tidligere barn, skal orlov holdes efter reglerne i forhold til den nye graviditet. Den resterende ret til barselsdagpenge i forhold til den forrige fødsel bortfalder, medmindre den kan udskydes efter reglerne herom.

Kapitel 3 Orlov ved fødsel

En måde at guide den ansatte og arbejdsgiveren igennem valget af orlov på er at benytte de standardblanketter, som findes på www.kl.dk under vejledninger og værktøjer. Dermed sikres dagpengeretten og dermed retten til løn, jf. aftalens § 2. Der er udarbejdet personaleadministrative blanketter, som arbejdsgiveren kan vælge at bruge, når den ansatte skal vælge, hvordan orloven skal forløbe, og dels findes der dp blanketter, som skal bruges, når der skal ske henvendelse om dagpengedelen for den ansatte og arbejdsgiveren.

Blanketterne giver korte vejledninger og opfylder aftalens og lovens krav. Brug af blanketterne kræver imidlertid, at kommunen har tegnet en blanketlicens hos KL.

3.1 Varsel

Regelgrundlag
Aftalens § 12

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

Stk. 1.
En moder, der anvender sin ret til fravær i indtil 14 uger efter fødslen, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun genoptager arbejdet.

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

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

Stk. 4.
En ansat der har udnyttet retten til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten, jf. § 11 stk. 1, skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes og længden af fraværet.

Stk. 5.
En fader, der anvender sin ret til fravær med sædvanlig løn efter § 10, stk. 4 inden for de første 14 uger efter fødslen, skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår han forventer at begynde fraværet og om længden af fraværet.

Bemærkning til stk. 5:
Varslet kan afgives før fødslen.

Stk. 6.
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. 7.
En ansat, der med arbejdsgiveren har aftalt at udskyde op til 32 uger af fraværsretten, jf. § 11, stk. 2, skal, med mindre et andet varsel er aftalt, med 8-ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes og længden af fraværet.

Det er særdeles vigtigt, at den ansatte overholder fristerne for varsler.

Reglerne om varsling er følgende:

Før fødslen:

- Skal kvinden med et varsel på mindst 3 måneder før forventet fødsel give arbejdsgiveren besked om det forventede fødselstidspunkt og orlovens begyndelse.
- Manden skal med 4 ugers varsel før fraværets forventede begyndelse give arbejdsgiveren besked, hvis han ønsker at holde de indtil 2 ugers fravær i tilknytning til fødslen. Samtidig oplyses tidspunktet for fraværets begyndelse samt længden heraf. Ønskes de indtil 2 ugers fravær afholdt på et senere tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen, aftales tidspunktet med arbejdsgiveren. Såfremt enighed ikke kan opnås, er varslet på 4 uger.

Efter fødslen:

- Moderen skal inden 8 uger efter fødslen orientere arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages.
- Faderen skal med 4 ugers varsel meddele arbejdsgiveren tidspunkt for og længde af de indtil 2 ugers fravær inden for de første 14 uger efter fødslen, hvis han ikke har gjort dette inden fødslen. Se i øvrigt under "Før fødslen" ovenfor.
- Forældrene skal inden 8 uger efter fødslen orientere om fravær efter den 14. uge i indtil 32, 40 eller 46 uger.
- Hvis en fader ønsker at holde orlov forlods (inden 14. uge efter fødslen) med sædvanlig løn, skal han med 4 ugers varsel meddele arbejdsgiveren dette.
- Hvis en fader ønsker at bruge forlods af retten til 32 ugers fravær uden løn, skal dette varsles med 8 uger efter fødslen
- Inden 8 uger efter fødslen skal forældrene orientere arbejdsgiveren, hvis de vil anvende retten til at udskyde 8-13 uger af orloven. Hvis der ikke er varslet i rette tid, kan der ikke senere ske udskydelse af orloven.
- Når afholdelsen af den retsbaserede udskudte orlov finder sted, skal det ske med 16 ugers varsel.

Den ansatte har krav på at komme tilbage efter 14 dage efter fødslen, fordi der kun er 14 dages tvungen barselsorlov.

Hvis den pågældende først tiltræder et job, når varslingsfristerne er udløbet, skal varslet afgives så hurtigt som muligt. Herved forstås på det tidspunkt, den ansatte modtager (skriftlig) meddelelse om ansættelsen. Den ansatte indtræder herefter i de rettigheder mv., herunder om løn og pension, der følger af aftalen om fravær af familiemæssige årsager.

En ansat som skifter arbejde til en ny arbejdsgiver efter barnets 8. uge, har ret til at overføre det retsbaserede fravær, som den ansatte har varslet overfor sin hidtidige arbejdsgiver. Overgår den ansatte til ansættelse i en kommune indtræder den pågældende i de rettigheder mv., herunder om

løn og pension, der følger af aftalen om fravær af familiemæssige årsager.

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

Retsvirkninger af varsel

Varslet før fødslen afgives i forhold til det forventede fødselstidspunkt. Hvis fødslen ikke sker på det forventede tidspunkt, rykkes varslet, og herefter varsles efter fødslen som foreskrevet i aftalen.

Den ansatte er bundet af sit varsel, når varslingsfristen er udløbet. Det betyder, at hvis der fx er gået 10 uger efter fødslen, og orloven er påbegyndt efter et afgivet varsel, og den ansatte herefter ønsker at udskyde orlov, at forlænge orlov, at genoptage arbejdet eller at afbryde orlov, har medarbejderen ingen ret til dette. Aftalen kan ændres, hvis arbejdsgiveren og den ansatte er enige om det. Dog tilrådes det forinden ny aftale indgås at rette henvendelse til kommunens dagpengekontor.

Ændring af varsel

Den ansatte har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter § 12 stk. 1-5. Hvis der indtræffer særlige omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde det varslede fravær, kan orloven ændres jfr. § 12 stk. 6. Om der er tale om en særlig omstændighed, må vurderes i hvert enkelt tilfælde. Af forarbejderne til barselloven 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. Se også afsnit 1.6. om sygdom under orlov.

Manglende varsel

Det er ikke ualmindeligt, at varslet ikke afgives rettidigt. Et for sent varsel betyder som udgangspunkt, at medarbejderens ret til barselsorlov fortabes. Ved et for sent afgivet varsel er der mulighed for, at arbejdsgiveren alligevel accepterer varslet. Sker dette, skal arbejdsgiveren notere sin accept af det for sent afgivne varsel på blanketten til dagpengekontoret.

Reglerne om varsling regulere forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Det er uden betydning for retten til barselsdagpenge om varslingsfristerne bliver overholdt.

3.2 Barselsorlov med løn

Regelgrundlag
Aftalen § 9 og 10

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

Stk. 1.
Efter fødslen har moderen ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 14 uger. I de første 2 uger efter fødslen har moderen pligt til fravær.

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

Bemærkning til stk. 1 og 2:
Den periode, hvor der er ret til barselsorlov, beregnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet er født.

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 32 uger.

Bemærkning til stk. 1:
Retten til fravær gælder begge forældre. Forældrene kan holde orlov sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden. Forældrene har tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, indtil barnet er 46 uger, som kan fordeles efter forældrenes ønske. Afholder forældrene fravær udover 32 uger tilsammen ydes der ikke i den pågældende periode dagpenge, jf. dog § 10, stk. 2. Den ansatte kan beslutte, at fraværet skal være på et mindre antal uger end 32.

Stk. 3
Faderen kan anvende dele af sin ret til fravær i 32 uger, jf. stk. 1 og 2 inden for 14 ugers perioden efter fødslen.

Stk. 4
Faderen har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 12 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter stk. 3. Udnytter faderen denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden med sædvanlig løn efter stk. 5.

Stk. 5
Moderen og faderen har hver især ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 10, stk. 1 og 2. Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reserverede orlov med sædvanlig løn ikke anvendes eller udskydes efter § 11.
Herudover har en ansat ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af sin fraværsret efter § 10, stk. 1 og 2. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger.
Forældrene kan med sædvanlig løn afholde fravær samtidigt eller afholde fravær på skift.

Bemærkning til stk. 1-5
Den periode, hvor der er ret til 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
For den enkelte ansatte gælder, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov. En ansat, der vælger at holde orlov med sædvanlig løn i barnets uge 26 til og med barnets uge 37, kan således ikke holde ulønnet orlov i barnets uge 14 til og med barnets uge 25. Fravær fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage, jf. dog § 13.

Orlov i 14 uger efter fødslen

Moderen har ret til 14 ugers orlov med dagpenge efter fødslen. Sædvanlig løn udbetales under forudsætning af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. Faderen kan ikke overtage moderens ret til barselsorlov inden for de første 14 uger efter fødslen, medmindre moderen pga. sygdom eller død ikke kan varetage pasningen af barnet, jf. § 16.

Faderen har ret til 2 ugers orlov med dagpenge inden for de første 14 uger efter fødslen. Sædvanlig løn udbetales under forudsætning af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. Disse 2 ugers orlov er forbeholdt faderen. Hvis faderen ikke udnytter denne ret til orlov inden for de første 14. uger, er retten tabt. Faderen kan desuden bruge forlods i denne periode af sin lønret efter den 14. uge. Se nedenfor.

Orlov efter den 14. uge efter fødslen

Efter den 14. uge efter fødslen har begge forældre en ret til 32 ugers fravær fra arbejdet (forældreorlov). Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at forældrene tilsammen kun har ret til 32 ugers dagpenge efter den 14. uge efter fødslen. Forlænges fraværsperioden efter § 10, stk. 2 nedsættes dagpengene forholdsmæssigt.

De ændrede regler om lønnet forældreorlov, den såkaldte 6-6-6 model betyder følgende:

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

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

Forældre har ret til med sædvanlig løn at afholde fravær samtidig eller afholde fravær på skift. Tilsvarende gælder i forhold til fravær efter § 10, stk. 1 og 2.

Faderen har, udover fravær i indtil 2 uger efter fødslen efter begæring, også ret til sædvanlig løn i indtil 12 (6+6) uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter § 10, stk. 3, dvs. inden for de første 14 uger efter fødslen, jfr. oven for under pkt. 2. Udnytter faderen denne ret, sker der en forholdsmæssig reduktion af perioden med sædvanlig løn efter § 10, stk. 5, dvs. at, hvis faderen forlods har anvendt 12 uger inden 14 uger efter fødslen, har moderen ret til 6 uger med løn.

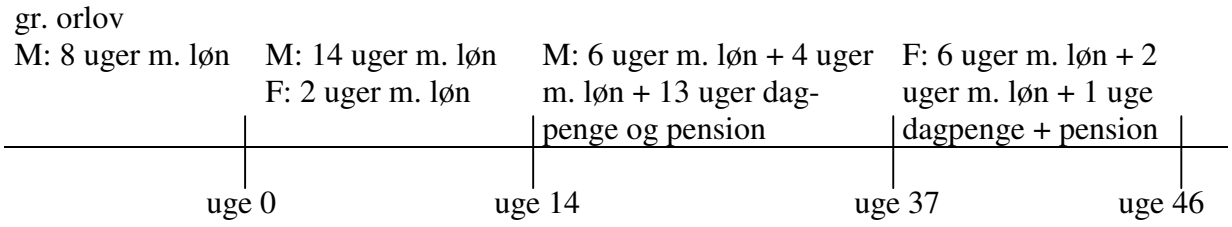
Eksempel på et barselsforløb uden brug af de fleksible barselsregler og uden deling mellem forældrene:

En kvindelig medarbejder har forventet fødselstidspunkt 31. juli 2008. Hendes orlov før fødslen starter 8 uger før, dvs. den 6. juni 2008. Hun føder den 7. august 2008. Derefter holder hun først de 14 ugers orlov, som er reserveret til moderen, med sædvanlig løn. Faderen har i forbindelse med fødslen ret til fravær med sædvanlig løn indtil 2 uger efter fødslen. Derefter holder den kvindelige medarbejder 12 ugers orlov med sædvanlig løn og holder derefter 20 ugers orlov med dagpenge efter barselsloven. I dagpengeperioden indbetaler arbejdsgiveren pensionsbidrag.

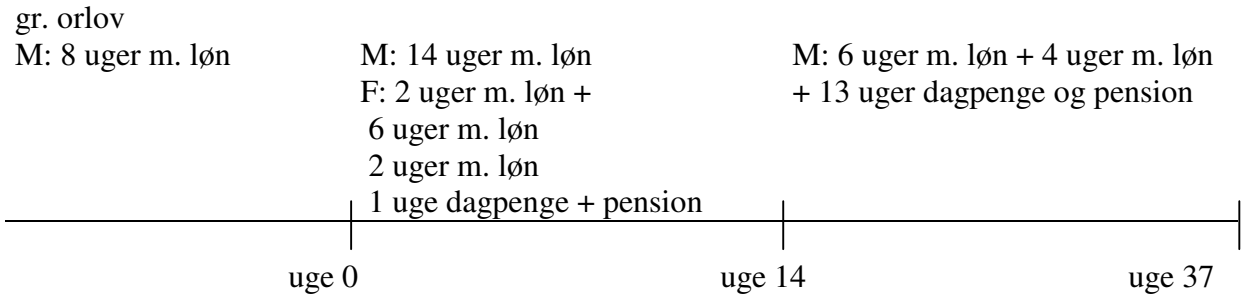
For at kunne rådgive om lønretten vedrørende de 6 ugers orlov med sædvanlig løn, som forældrene kan dele, er man som arbejdsgiver nødt til at vide, om den anden "forælder" også er omfattet af aftalen. Hvis begge forældre er omfattet af barselsaftalen, er der efter fødslen ret til i alt 34 uger med løn (14+2+6+6+6 uger), hvoraf de 6 kan deles mellem forældrene. Er den anden forælder ikke omfattet af den kommunale barselsaftale, men eventuelt af en anden barselsaftale, hvor der også er lønrettigheder, får den forælder, der er ansat i kommunen, mulighed for fravær med løn indtil 12 uger efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen – også selv om den anden forælder holder orlov med løn efter en anden aftale.

I følgende 2 eksempler er både moderen og faderen kommunalt ansat. Begge holder de 6 ugers "øremærkede" mødre- og fædreorlov med løn. Moderen holder yderligere 4 uger af de 6 uger med løn til deling, faderen holder de sidste 2 uger. Der resterer 14 uger af i alt 32 uger på dagpenge, hvor der indbetales pensionsbidrag. Heraf holder moderen de 13 uger, faderen 1 uge. Forskellen mellem de 2 eksempler er, at faderen holder sin orlov fra hhv. barnets uge 37-46 og uge 3-12.

Ex. 1



Ex. 2



De 32 uger jfr. barselsaftalens § 10, stk. 1 og 2, der bygger på barselslovens § 21, kan forældrene som nævnt <u>holde på skift, i forlængelse af hinanden eller samtidig</u>. Orloven skal være holdt inden barnet bliver 46 henholdsvis 54/60 uger, og der skal således være tale om et kontinuerligt forløb, hvor mindst én af forældrene hele tiden er på orlov.

Der er ikke i forhold til denne bestemmelse et krav om, at opdelingen skal ske efter aftale med arbejdsgiveren. Fordelingen af orloven skal fremgå af det varsel, som forældrene senest 8 uger efter fødslen skal give til arbejdsgiveren.

Højesteret har i en dom afsagt den 7. maj 2007 fastslået, at et forældrepars ønske om at opdele orloven i forbindelse med en adoption, så faderen holdt orlov to dage om ugen og moderen holdt orlov tre dage om ugen, var i overensstemmelse med lovgivningen. En 2-3 ordning med en delvis genoptagelse af arbejdet i hhv. 3 og 2 dage er således en mulighed. Højesteret udtalte dog, at dommen ikke tager stilling til om der kan vælges fravær i kortere eller mindre regelmæssige perioder.

Dommen bygger bl.a. på nogle lovbemærkninger, hvorefter forældrene efter den 14. uge efter fødslen har ret til fulde dagpenge i 32 uger, som de kan fordele som de vil.

Situationen er ikke den samme som aftalens § 14, hvor arbejdet efter aftale med arbejdsgiveren kan genoptages delvist på nedsat tid. Forskellen er, at i situationen med fordeling af orlov kræver det, at en eller begge forældre afholder orlov kontinuerlig på fuld tid, hvilket ikke er nødvendigt for at aftale delvis genoptagelse af arbejdet med arbejdsgiveren.

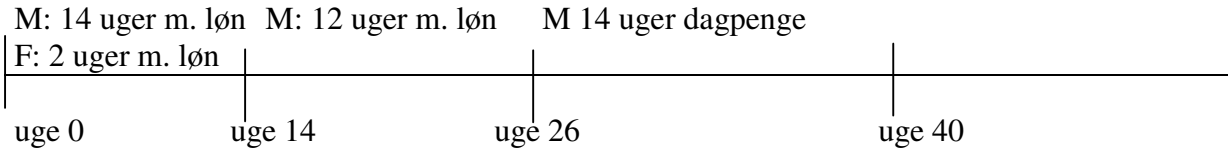
I eksempel 3, som bygger på højesteretsdommen er moderen privat ansat og faderen kommunalt ansat. De har aftalt at holde orlov på skift, således at faderen holder orlov 2 dage, moderen 3 dage om ugen, idet de genoptager arbejdet hhv. 3 og 2 dage om ugen. Faderen vil ved at fordele sin lønnede forældreorlov over flere uger kunne modtage fuld løn 2 dage om ugen i 30 uger (2x6 uger = 12 uger á 5 dage fordelt over 30 uger i 2 dage) samt dagpenge 2 dage om ugen i yderligere 2 uger.

uge 15-44	uge 45+46
F: 2 dage med løn M: 3 dage med løn eller dagpenge De genoptager arbejdet hhv. 3 og 2 dage	F: 2 dage med dagpenge M: 3 dage med dagpenge De genoptager arbejdet i hhv. 3 og 2 dage

uge 0 — uge 14 — uge 44 — uge 46

Forældrene kan holde forældreorlov samtidig. Nedenstående ex 4 bygger på, at forældrene har aftalt, at faderen holder 6 ugers forældreorlov med dagpenge samtidig med moderen. Moderen holder de øvrige 26 uger i sammenhæng fra barnets uge 14 til uge 40. Spørgsmålet er herefter, om faderen kan placere de 6 uger fuldstændig frit (dvs. ude aftale med arbejdsgiveren) eller der er grænser for fleksibiliteten.

Ex. 4



KL har forelagt Beskæftigelsesministeriet følgende spørgsmål:

Ex. a
Kan faderen frit (dvs. uden aftale med arbejdsgiveren) placere de 6 uger med ex 2 uger i hhv. barnets 16-17 uge, 25-26 uge og i 34-35 uge?

Ex. b
Kan faderen frit placere de 6 uger med ex 2-3 dage og 5 dage om ugen i nogle uger, medens han arbejder fuldt ud i alle uger, således at han ex holder orlov med 2 dage i uge 15, 18, 20, 22 og 28. Han holder orlov med 3 dage i uge 16, 21, 25, 27 og 29. Endelig holder han orlov i 5 dage i uge 33?

Ex. c
Skal de 6 uger holdes i sammenhæng, men således at de i øvrigt kan placeres frit i hele forældreorlovsperioden, hvad enten det er i starten, midten eller slutningen af perioden?

Beskæftigelsesministeriet har udtalt: ”Ministeriet finder ikke, at den ovenfor omtalte højesteretsdom kan tages til indtægt for, at forældre har ret til frit (dvs. uden aftale med arbejdsgiver) at tilrettelægge forældreorlov i en periode, hvor den ene forælder er på forældreorlov hele tiden og den anden forælder ønsker at holde spredt forældreorlov noget af tiden. Forældrene har iflg. ministeriet heller ikke umiddelbart ret til frit at fordele fraværet i kortere eller mindre regelmæssige perioder end nævnt i dommen. Det vil derfor være domstolene, der konkret vil skulle træffe en afgørelse om, en lønmodtager har ret til at holde orlov som nævnt i eksemplerne a – c.”

KL kan henholde sig til Beskæftigelsesministeriets udtalelse.

Det skal dog bemærkes, at KTO har taget forbehold for ministeriets udtalelse. ”Det er KTO’s opfattelse, at der med de argumenter, som Højesterets flertal lægger vægt på i afgørelsen, generelt må antages at være vide rammer for forældrenes tilrettelæggelse af orloven, det vil sige i forhold til at dele orlovsperioden mellem sig, at enten moderen eller faderen kan vælge at udnytte hele dagpengeperioden, eller at forældrene kan vælge at holde dagpengeperioden samtidigt. Arbejdsgiverbyrden ved en fleksibel afholdelse er desuden ikke i sig selv et argument, der kan tale imod en fleksibel tilrettelæggelse.”

Ex. 1-4 viser bl.a. følgende:

- Dagpengeretten i 32 (40/46) uger efter barnets 14 uge er til fri fordeling mellem forældrene, men de skal holde orlov samtidig eller i umiddelbar forlængelse af hinanden ellers er der tale om udskydelse (”retsbestemt” eller ”aftalebestemt”, jfr. nedenfor), og ved udskydelse består den frie fordelingsret ikke. Fraværsretten i de 32 (40/46) uger kan holdes på skift, så længe der ikke er afbrydelse undervejs. Højesteretsdommen har fastslået, at fraværsretten kan holdes på skift, således at moderen og faderen holder hhv. 3 og 2 dage på skift, indtil dagpengeretten ophører, idet der dog ikke i dommen er taget stilling til om der kan vælges fravær i kortere eller mindre regelmæssige perioder. Der kan ydes løn under den delte orlov, men stadig under forudsætning af, at lønnet orlov holdes før ulønnet orlov for den enkelte ansatte.
- Lønnet orlov holdes før ulønnet orlov for den enkelte. Det betyder, at en ansat, der vælger at holde orlov med sædvanlig løn fra barnets 26. uge til og med barnets 37. uge ikke kan holde ulønnet orlov fra barnets 14. uge til og med barnets 25. uge.
- Faderens lønnede orlov kan holdes i umiddelbar fortsættelse af de 2 ugers fædreorlov, der ligger indtil 2 uger efter fødslen, eller på et senere tidspunkt, men skal være holdt ved barnets uge 46 (54/60), jf. dog bl.a. mulighederne for at udskyde orlov, samt § 14 (barns indlæggelse).
- Forældrene kan placere fraværet samtidigt under forudsætning af, at lønnet orlov for den enkelte ansat holdes før ulønnet orlov.
- Forældre har ikke ret til frit (dvs. uden aftale med arbejdsgiver) at tilrettelægge forældreorlov i en periode, hvor den ene forælder er på forældreorlov hele tiden og den anden forælder ønsker at holde spredt forældreorlov noget af tiden. Forældrene har heller ikke umiddelbart ret til frit at fordele fraværet i kortere eller mindre regelmæssige perioder end nævnt i den omtalte højesteretsdom.

I en række situationer skal ovenstående modificeres som følge af retsbaserede eller aftalte ændringer beskrevet under afsnit 3.6 og 3.7 neden for.

De nye regler om forældreorlov gælder for fødsler/modtagelse fra den 1/4 2008.
For fødsler/modtagelse før den 1/4 2008 gælder ”Protokollat til aftale om fravær af familiemæssige årsager”. Vedr. lønnet forældreorlov efter regler gældende til udgangen af marts 2008 henvises til den tidligere vejledning af 21/7 2003)

Regelændringerne betyder at,

- orloven for fædre øges fra 2+2 til 2+6 uger = 8 uger
- det samlede fravær med løn efter fødslen øges fra 28 uger til i alt 34 uger (hvis begge forældre er omfattet af aftalen)
- 6 uger er øremærket til moderen hhv. faderen. Kan ikke overdrages og går tabt, hvis de ikke holdes eller udskydes

- 6 uger kan deles mellem faderen og moderen, hvis begge er kommunalt ansatte.
- den "udvidede" fædreorlov på 2 uger forsvinder
- Faderens orlov på op til 12 uger kan (ud over de 2 uger efter fødslen) placeres inden for moderens første 14 uger, som de 10 uger efter de gamle regler, men kan tillige placeres frem til barnets 46.(54/60) uge, jf. dog bl.a. mulighederne for at udskyde orlov, samt § 14 (barns indlæggelse).
- Lønnet orlov holdes altid før ulønnet orlov.
- Tilsvarende regler gælder for adoptanter.

3.5 Forlængelse

Regelgrundlag Aftalen § 10

§ 10 Stk. 2.

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

Bemærkning til stk. 2:

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

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

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

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

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

Hvis den ansatte venter med at forlænge orloven, indtil perioden hvor der ydes sædvanlig løn er ophørt, ydes der fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren og fuld sædvanlig løn til den ansatte i de perioder, hvor der 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.

Efter den 14. uge efter fødslen har begge forældre ret til at forlænge de 32 ugers orlov med enten 8 eller 14 uger. Der er ikke mulighed for at forlænge med et andet antal uger. Forældrene kan vælge at afholde orloven, som de ønsker det, bl.a. på skift. Fx kan en orlov på 40 uger afholdes således, at moderen afholder 33 uger og faderen 7 uger.

Forældrene bør vente med at påbegynde forlængelsen indtil lønperioden er udløbet, da en forlængelse inden den 27. uge efter fødslen medfører nedsættelse af lønnen. Dette skyldes, at de 32 uger med fulde dagpenge udstrækkes, så de dækker henholdsvis 40 eller 46 ugers fravær, og at der kun ydes fuld løn, hvis arbejdsgiveren får fuld dagpengerefusion.
Der er mulighed for at ændre en meddelelse til dagpengekontoret om forlængelsen, hvis den forlængede orlov med nedsatte dagpenge endnu ikke er påbegyndt. Se tidligere bemærkning vedr. konsekvens af Højesterets dom af 11. februar 2008, jf. afsnit 1.3.

Hvis orloven forlænges, kan den ansatte ikke også udskyde orlov eller aftale genoptagelse af arbejdet med forlænget orlov.
Forældrene kan vælge at afholde den forlængede orlov på forskellige måder fx:

- En af forældrene kan holde hele orloven,
- Begge forældre kan holde hele orloven, eventuelt samtidig.
- Forældrene kan dele orloven mellem sig, så moderen holder fx 33 ugers orlov og faderen 7 uger.

Eksempel:
En moder vil gerne holde orlov indtil barnet bliver 60 uger. Først holder hun orlov i 26 uger efter fødslen med fuld løn. Efter den 26. uge begynder hun på forlængelsen, som vil bevirke, at hun herefter får nedsatte dagpenge i 34 uger. Pensionsindbetalingen i den ulønnede del af orloven, dvs. i de 34 uger, skal forholdsmæssigt fordeles på alle 34 uger.

Moderen kunne også have valgt at holde orlov, indtil barnet er 54 uger. Dermed forlænges orloven i 8 uger.

3.6 Udskydelse af orlov

Regelgrundlag
Aftalen § 11

§ 11. Udskydelse af orlov efter den 14. uge

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

Stk. 2.
Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 uger af fraværet efter § 10, stk. 1. Det udskudte fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år. Hvis den ansatte fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, er retten til fravær betinget af, at der indgås en aftale herom med den nye arbejdsgiver.

Stk. 3.
Såfremt den udskudte periode efter stk. 1 og 2 ligger inden for de uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 10, stk. 5, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

Det er vigtigt at bemærke, at orlov ikke kan udskydes, hvis retten til forlængelse af orloven er brugt.

Ved udskydelse af orlov tilbageholder bopælskommunen de dagpenge, der er ret til i den udskudte periode. Disse dagpenge udbetales, når den udskudte orlov afholdes.

Retmæssig udskydelse § 11 stk. 1

Den ene af forældrene har ret til at udskyde orlov i 8-13 uger efter den 14. uge efter fødslen. Udskyder én af forældrene orlov i 8-13 uger, udskydes dagpengeretten også. Der skal ikke indgås aftale med arbejdsgiveren herom. Udskydelsen skal blot varsles rettidigt inden 8 uger efter fødslen. Når den udskudte orlov afholdes, skal det ske i en sammenhængende periode. Fraværet afholdes med et varsel på 16 uger. Retten til at afholde udskudt orlov i 8-13 uger gælder over for enhver ny arbejdsgiver. Udskudt orlov skal afholdes inden barnet fylder 9 år.

Ved udskydelse af 8-13 ugers fravær inden for de 12 uger med løn efter barnets 14. uge, udskydes også retten til løn, hvis den ansatte bliver ved med at have den samme arbejdsgiver.

En fader ansat i en kommune, medens moderen er privat ansat, vælger at udskyde sin ret til fravær med 12 ugers løn og 1 uges dagpenge, så han kan holde orloven ved barnets fyldte 2. år. Dette kræver ikke en aftale med arbejdsgiveren.

Faderen kan i eksemplet ikke herudover holde orlov på dagpenge fra barnet er 14 uger til barnet er 25 uger, da lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov.

Samme arbejdsgiver

Ved samme arbejdsgiver forstås den arbejdsgiver, som er nævnt i ansættelsesbrevet. Hvis der i ansættelsesbrevet fx står, at vedkommende er ansat i xx-kommune indtil videre i daginstitutionen Fuglereden, er det kommunen, som er arbejdsgiveren og ikke institutionen.

Aftalt udskydelse § 11 stk. 2

Kan der indgås aftale med arbejdsgiveren herom, er det muligt at aftale udskydelse af op til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen. Dermed udskydes samtidig dagpengeretten. Den ansatte skal over for bopælskommunen dokumentere, at der foreligger en sådan aftale med arbejdsgiveren.

Begge forældre kan indgå aftale med sin arbejdsgiver om udskydelse af op til 32 ugers orlov. Det kan være en god idé samtidig at aftale, hvordan det udskudte fravær skal afholdes. Det kan fx ske drypvis over perioder, dage, uger eller timer. Udskudt orlov skal afholdes inden barnet fylder 9 år.

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 ned til 1 dag af gangen.

Ved udskydelse af fravær, der ligger inden for de 12 uger med løn efter den 14. uge efter fødslen, udskydes også retten til løn, hvis den ansatte bliver ved med at have samme arbejdsgiver.

Om muligheden for udskydelse hvis den ansatte er sygemeldt, se afsnit 1.7.

Genoptagelse af arbejdet i udskudte perioder

Der kan aftales udskydelse samtidig med, at arbejdet genoptages delvist. Dette åbner mulighed for, at fx moderen efter afholdelse af 26 ugers orlov kan udskyde sin orlov for at holde ferie, for herefter – efter aftale med arbejdsgiveren – at genoptage arbejdet delvist med forlængelse af orloven. Se afsnit 3.7 om genoptagelse af arbejdet med forlængelse.

Jobskifte

Ved udskudt orlov, der er sket retmæssigt, det vil sige i 8-13 uger, har den ansatte ret til at tage fraværet med sig og hos en ny arbejdsgiver afvikle det i en sammenhængende periode. Hvis den ansatte skifter job flere gange, kan retten overføres til enhver af de nye arbejdsgivere, indtil afvikling er sket.

Hvis der er indgået aftale med arbejdsgiveren om udskydelse af orlov i op til 32 uger, kan der ved jobskifte, hvis det er muligt indgås en ny aftale med den nye arbejdsgiver om overførsel af fraværet til den nye arbejdsgiver. Ønsker arbejdsgiveren ikke at indgå en sådan aftale, fortabes retten til det udskudte fravær hos denne arbejdsgiver.

Imidlertid står fraværsretten og ”venter”. Skifter den ansatte således arbejde igen, og kan der indgås aftale om overførsel af den udskudte orlov med denne nye arbejdsgiver, ”genopstår” fraværsretten. Kan der ikke indgås en ny aftale inden barnet bliver 9 år, bortfalder retten til fravær.

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

Eksempel:
Moderen har afholdt 40 ugers orlov. De resterende 6 ugers orlov, hun har dagpengeret til, vil hun udskyde. Hun ved endnu ikke, hvornår hun vil holde disse uger. Derfor har hun over for sin arbejdsgiver varslet, at hun kommer tilbage på arbejdet 40 uger efter fødslen og aftalt, at de sidste 6 uger afholdes senere. Der er 6 ugers dagpenge tilbage, da faderen ikke har brugt af den fælles dagpengeret.

En fader benytter sig af sin ret til at udskyde 8 uger af sin orlov. Moderen holder hele sin orlov på 46 uger. Der er ingen dagpenge tilbage til faderen, når han afholder det udskudte fravær.

3.7 Genoptagelse af arbejdet

Regelgrundlag
Aftale § 13

§ 13

Stk. 1.

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

Bemærkning til stk. 1

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

Stk. 2.

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

Bemærkning til stk. 2

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

Bemærkning til stk. 1 og 2

§ 13, stk. 1 sammenholdt med § 13, stk. 2	
§ 13, stk. 1	§ 13, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Genoptagelse sker med ca. 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges **ikke** med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptage. 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 § 20, 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, eller som den ansatte har ret til at udskyde efter § 11, stk. 1.

Både moderen og faderen har mulighed for/kan genoptage delvist i den periode, der udbetales dagpenge. Moderen har dog pligt til at vente til 2 uger efter fødslen.

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

Når arbejdet genoptages delvist, udbetales der dagpenge for de timer, der udgør forskellen mellem den arbejdstid, den pågældende havde før orloven, og den arbejdstid, den pågældende har genoptaget arbejdet med.

Arbejdet kan kun genoptages med en arbejdstid, der er kortere, end den var før orloven. Dette kan ske på to måder efter henholdsvis § 14, stk. 1 eller stk. 2.

Arbejdet kan også genoptages delvist i de perioder, hvor orloven er forlænget efter aftalens § 10, stk. 2. Desuden kan arbejdet genoptages delvist i udskudte perioder, det vil sige både efter § 11, stk. 1 og 2.

Genoptagelse uden forlængelse
Aftalen § 13 stk. 1

Hvis der er tale om fuldtidsansættelse, og arbejdet genoptages uden, at orloven forlænges, kan der arbejdes i maksimum 29,6 timer pr. uge. 29,6 timer pr. uge svarer til ca. 80 % af 37 timer. Efter § 13, stk. 1 kan arbejdet under alle omstændigheder højst genoptages med op til ca. 80% af den hidtidige arbejdstid. Der udbetales løn for den tid, der arbejdes og dagpenge for resten af timerne op til den sædvanlige arbejdstid.

Hvis arbejdstiden før fraværet var lavere end den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, skal der ved genoptagelsen af arbejdet arbejdes i mindre end 29,6 time om ugen. Man finder frem til den ugentlige arbejdstid ved at gange den faktiske ugentlige arbejdstid med 80%.

Eksempel:

$$\frac{29{,}6 \text{ timer x } 30 \text{ timer}}{37 \text{ timer}} = 24 \text{ timer (= 80\% af den ugentlige arbejdstid)}$$

Den normale overenskomstmæssige arbejdstid defineres som 37 timer om ugen for fuldtidsbeskæftigede i dagpengeloven.

Genoptagelse med forlængelse
Aftalen § 13 stk. 2

En anden mulighed for at genoptage arbejdet delvist er ved en forlængelse af orloven med den tid arbejdet genoptages.
Hvis orloven er forlænget til 40 eller 46 uger, kan den ansatte ikke indgå aftale om delvis genoptagelse af arbejdet med samtidig forlængelse af orloven.

Selvom en af forældrene har aftalt udskudt orlov, fx for at holde ferie, kan arbejdet genoptages med en forlængelse af orloven, når den udskudte orlov afholdes. Det er kun muligt at benytte aftalens § 11, stk. 2 i denne situation, det vil sige aftalt udskydelse samtidig med forlængelse af orloven.

Før arbejdsgiveren indgår en aftale med den ansatte om genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orloven, vil det være en god ide at regne ud, hvor meget orloven forlænges. Der er nedenfor vist et eksempel herpå.

Eksempel:
En kvindelig ansat genoptager arbejdet i 25 timer pr. uge efter uge 26 efter fødslen. Hun skal arbejde i 25 timer og får orlov i 12 timer i de resterende 20 uger af orloven.

Orloven forlænges med 25 timer x 20 uger = 500 timer.
Disse timer udgør det som orloven forlænges med.

Hun ønsker at forlænge orloven så meget som muligt. Hun fortsætter derfor med at arbejde 25 timer pr. uge og bruger 12 timers orlov således:
500 timer/12 timer = 41,67 uger = 42 uger (kun 8 timers orlov i uge 42).

I alt kan hun holde orlov i:
8 uger (før fødsel)+26 uger med løn+20 uger+42 uger = 96 uger.

Hun kunne også have valgt at afvikle alle 500 timer på en gang.
500 timer/ 37 timer = 13,51 uge

3.8 Barnets indlæggelse

Regelgrundlag
Aftalen § 14

§ 14. Barnets indlæggelse
Stk. 1.
En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets ophold på sygehus, jf. stk. 2 og stk. 3. Indlæggelse skal dokumenteres ved journaludskrift fra sygehuset eller ved lægeerklæring.

Bemærkning til stk. 1:
Indlæggelse kan ske enten i forlængelse af fødslen på grund af fx for tidlig fødsel eller for lav fødselsvægt eller senere.

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

Stk. 4.
En ansat, der forlænger eller udsætter sin ret til fravær med sædvanlig løn, fordi barnet er indlagt på sygehus inden for de første 46 uger efter fødslen, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om barnets indlæggelse. En ansat skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om, hvornår barnet er udskrevet.

Stk. 5.
Hvis barnet udskrives, inden den ansatte har afgivet varsler efter § 12, forlænges varslingsfristerne i § 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.

Hvis barnet bliver indlagt inden for 46 uger efter fødslen, kan retten til orlov med sædvanlig løn forlænges med indlæggelsesperioden.

Såfremt den ansatte genoptager arbejdet i indlæggelsesperioden, udsættes retten til fravær.

Bestemmelsen vedrører kun barnets indlæggelse. Der er hverken i henhold til lovgivningen eller i aftalen om fravær af familiemæssige årsager mulighed for at ændre i orloven fx på grund af moderens indlæggelse, jf. dog afsnit 3.9.

3.9 Indtræden i den anden forælders ret til orlov

Regelgrundlag
Aftalen § 15

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

Bemærkning til § 15
Faderen indtræder i moderens ret til fravær med sædvanlig løn efter § 9, stk. 1, hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet, jf. § 7, stk. 2 i barselsloven. Det samme gælder desuden i forbindelse med orlov med sædvanlig løn efter § 10, stk. 5, hvor den ene forældre kan indtræde i den anden forældres ret til fravær med sædvanlig løn.

I bestemmelsen er alene ret til fravær med sædvanlig løn omtalt. Det er denne ret, der kan overtages af den anden forælder. Det er en forudsæt-

ning for § 15, at den forælder, der indtræder i den andens ret til fravær med løn, selv er omfattet af aftalen.

Det er ikke nødvendigt at afbryde orloven. Da det kan tænkes, at den ansatte senere i orlovsforløbet igen bliver i stand til at passe barnet, er det kun muligt at fortsætte orloven, såfremt den ikke er blevet afbrudt. Udskydelse af orlov er ikke en afbrydelse af orloven. Der kan endvidere i denne situation være hjemmel til at ændre den varslede orlov se afsnit 3.1 om retsvirkninger af varsel.

Når faderens indtræden i moderens ret til barselsdagpenge skyldes sygdom, har moderen til gengæld ret til at få løn under sygdom. Arbejdsgiveren kan til gengæld modtage sygedagpenge fra bopælskommunen i den periode, hvor faderen er indtrådt i retten til barselsdagpenge. Denne periode omfatter efter barselsloven de første 14 uger efter fødslen.

I tilfælde af sygdom, der ikke fører til en indtræden i den andens forælders ret til fravær, se afsnit 1.7 om sygdom under orlov, 3.1. om varsler og 3.6 om udskydelse af orlov.

3.10 Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder

Regelgrundlag
Aftalen § 16

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

Stk. 1.
Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte, og der optjenes pensionsalder for tjenestemænd under barselsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Bemærkning til stk.1:
Alle på orlov i den ulønnede dagpengeperiode får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder, såfremt vedkommende har en pensionsordning, og eventuelle karensbetingelser er opfyldt.

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

Stk. 3.
For overenskomstansatte er pensionsbidraget det bidrag, der blev indbetalt før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer og fornyelser, samt decentralt og centralt aftalte tillæg, der sættes i kraft i løbet af perioden.

Stk. 4.
For tjenestemænd optjenes ud fra den ansættelsesbrøk, 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 bli-

ver gældende, og der indbetales pension / optjenes pension forholdsmæssigt i forhold til det bidragsbeløb / den optjening, der resterer.

Stk. 6.
For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele barselsorloven i karensperioden. Når karensbetingelserne er opfyldt i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt.

Indbetaling af pension og optjening af pensionsalder

Der skal indbetales pensionsbidrag eller der optjenes pensionsalder i den ulønnede del af orlovsperioder. Det gælder kun dem, der har eller får en pensionsordning i perioden.

Der er udarbejdet et administrationsgrundlag (http://www.kl.dk/_bin/bb8b5d01-2d70-41ab-9afa-67e0a4205c3f.pdf), som mere udførligt beskriver hvordan dette skal ske.

Det drejer sig altså alene om ulønnede perioder, som er indtil 20 uger på barsels og adoptionsorlov, når medarbejderen modtager dagpenge.

Ved forlængelse af orloven, hvor der udbetales nedsatte dagpenge, vil de 20 ugers pension skulle fordeles på 28 eller 34 ugers orlov ved en forholdsmæssig nedsættelse.

Det anbefales at læse administrationsgrundlaget igennem, da det omtaler de enkelte situationer mere detaljeret og også beskriver, hvorledes der optjenes pensionsalder for tjenestemænd.

Pensionsindbetalinger i den ulønnede del af barsels- og adoptionsorlov og børnepasningsorlov sidestilles i feriemæssig henseende med løn. Dette betyder, at overenskomstansatte, der holder barsels-/adoptions- eller børnepasningsorlov uden løn, men med pension, samtidig optjener ret til løn under ferie i det efterfølgende ferieår. Se mere herom i KL's administrative information nr. 2077 af 26. september 2006

Pension ved børnepasningsorlov

Da hele børnepasningsorloven er ulønnet skal der indbetales pension i hele orlovsperioden. Der er kun ret til 8-13 ugers orlov, men yderligere orlov kan aftales i op til 52 uger. Hvis der aftales orlov i 52 uger, skal der betales pension for 52 uger.

Kapitel 4 Orlov ved adoption

Forholdene for adoptanter minder meget om forholdene for biologiske forældre. Der er dog nogle forskelle, som er omtalt i dette kapitel. Hvor der ikke specifikt er nævnt noget, er det fordi, der gælder det samme som ved fødsel.

4.1 Overblik over samspillet mellem løn, dagpenge og fravær ved adoption

I afsnit 1.3 og afsnit 1.4 beskrives henholdsvis lønforhold og dagpengeret mere indgående. Kapitel 3 indeholder en mere grundig beskrivelse af fraværsretten.

Tabellen neden for illustrerer, hvordan samspillet mellem løn, dagpenge og fravær er. Det fremgår, hvordan perioden med løn og dagpenge lapper ind over hinanden. Endvidere vises, hvordan retten til fravær lapper over perioden med løn og dagpenge. I eksemplet forudsættes det, at forældrene ikke forlænger orloven, udskyder orloven eller genoptager arbejdet

Tabel 3: Samspillet mellem løn, dagpenge og fravær ved adoption

	8 uger før modtagelse	**14 uger efter modtagelse**	**18 uger efter 14. uge**	**Resterende 14 uger**
	Moder og fader	Moder eller fader	Tilsammen	Tilsammen
Løn	Indtil 8 uger	14 uger til den ene + 2 uger til den anden	6 uger hver, 6 uger til deling	
Dagpenge		14 uger til den ene + 2 uger til den anden	18 uger	14 uger
Fravær	Indtil 8 uger	14 uger til den ene + 2 uger til den anden	Begge har ret til fravær	

Af tabellen fremgår det, at retten til løn er af kortere varighed end retten til dagpenge. Det fremgår endvidere, at hver af forældrene har ret til 32 ugers fravær, men at der kun er ret til dagpenge til forældrene i 32 uger tilsammen. Dermed illustreres det, at dagpengeretten er kortere end fraværsretten.

Hvis forældrene ønsker at udnytte nogle af de mange muligheder for fleksibilitet, er det efter fødslen muligt at forlænge orlov, at udskyde orlov, at genoptage arbejdet delvist og at bruge forlods af dagpenge- og fraværsperioderne. I nogle tilfælde kan også lønperioderne anvendes forlods eller udskydes.

Varsel
Aftalen § 22

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

Stk. 1.
En ansat, der har ret til adoptionsorlov, skal underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for barnets forventede modtagelse. Denne meddelelse skal så vidt muligt gives med 3 måneders varsel.

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

Nyt adoptionsforløb

Hvis en ansat påbegynder et nyt adoptionsforløb, mens der afholdes barsels-/adoptionsorlov, skal den igangværende orlov afbrydes. Der startes herefter forfra på en ny orlov, og der skal varsles på ny.

Afhentning af børn i udlandet
Aftalen § 17

§ 17. Fravær ved afhentning af barnet i udlandet

Stk. 1.
En ansat, der opholder sig i udlandet for at modtage et barn, har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 4 uger før modtagelsen af barnet. Retten til fravær med sædvanlig løn forlænges i op til 4 uger, hvis forlængelsen af opholdet ikke kan tilregnes adoptanten. Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser fra at rejse hjem med barnet er opfyldt. Dokumentation for om krav vedrørende tidspunkt og varighed af ophold skal foreligge og gives til arbejdsgiveren.

Bemærkning til stk. 1:
Retten til denne bestemmelse gælder fra det tidspunkt, hvor den adoptionsformidlende organisation har givet meddelelse om, at udrejse skal foretages med henblik på at hente barnet. Ved modtagelse af barnet efter denne bestemmelse forstås det tidspunkt, hvor den 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.

De 8 ugers ret til fravær, strækker sig alene over den periode, hvor der er dokumentation for, at afgiverlandet stiller krav om, at den ene eller begge forældre opholder sig i landet.

Er kun den ene forælder omfattet af aftalen om fravær af familiemæssige årsager, gælder retten naturligvis kun denne forælder.

Afhentning af børn i Danmark
Aftalen § 18

§ 18. Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark

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

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

Børn fra og i Danmark

Bestemmelsen omfatter kun adoptanter, der modtager et barn i Danmark. Barnet kan således også være et udenlandsk barn, der opholder sig i Danmark. Bestemmelsen tages i anvendelse, hvis forældre og adoptivbarn har brug for at vænne sig til hinanden og skal opholde sig fx på et børnehjem i 1 eller evt. 2 uger. I så fald er der ret til fravær med løn. Dagpengene ydes som refusion til arbejdsgiveren. Er kun den ene forældre omfatte af aftalen om fravær af familiemæssige årsager, gælder retten kun denne forælder.

Adoptionsorlov Aftalens § 19

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

Bemærkning:
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.

Af aftalens § 19 fremgår, at der kun gives orlov med sædvanlig løn, når myndighederne bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller skal være i hjemmet. Det betyder, at der skal foreligge dokumentation for fraværets nødvendighed.

Efter den 14. uge

Efter den 14. uge er reglerne for adoptionsorlov de samme som reglerne ved fødsel.

Kapitel 5 Ferieforhold

Sådan som barselsreglerne er udformet, har den ansatte forskellige muligheder for at tilrettelægge barselsorloven. Orlovens tilrettelæggelse får betydning for, om den ansatte kan holde ferie og i givet fald, hvornår i barselsforløbet ferien kan holdes.

Barselsorlov

Har den ansatte ikke mulighed for at holde ferie som følge af orlov i forbindelse med barsel eller adoption, er der tale om en feriehindring. Alt afhængig af, hvordan orloven er planlagt afholdt, er der i visse situationer mulighed for efter aftale med arbejdsgiveren at udskyde orloven med henblik på at holde ferie.

Orlov på fuld tid

Hvis den ansatte har valgt at holde orlov uden forlængelse, kan den ansatte efter aftale med arbejdsgiver udskyde orloven for at holde ferie. Hvis den ansatte og arbejdsgiveren indgår en sådan aftale, udskydes den resterende orlov til senere afholdelse.

Ferie i orlovsperioden med aftalt udskydelse af orlov

Hvis den ansatte ikke ønsker at holde ferie i orlovsperioden, betragtes orloven som en feriehindring Det vil sige, at ferien kan:

- udbetales, hvis ferien ikke kan holdes inden ferieperiodens/ferieårets udløb,
- overføres til det efterfølgende ferieår, (skal aftales)
- holdes senere i ferieåret, hvis det er muligt, jf. bemærkning til § 24, stk. 1 i ferieaftalen

Forlænget orlov

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

- udbetales, hvis ferien ikke kan holdes inden ferieperiodens/ferieårets udløb,
- overføres til det efterfølgende ferieår, (skal aftales)
- holdes senere i ferieåret, hvis det er muligt, jf. bemærkning til § 24, stk. 1 i ferieaftalen

Retsbaseret udskydelse af orlov

Den ansatte har efter den 14. uge ret til at udskyde 8-13 ugers orlov til afholdelse, inden barnet fylder 9 år, jf. aftalens § 11, stk. 1. Det er dog kun muligt at udskyde orloven 1 gang.

Når den ansatte har valgt at benytte sig af en retsbaseret udskydelse af orloven, har den ansatte ikke også mulighed for at udskyde orloven for at holde ferie. Dette skyldes, at den retsbaserede udskudte orlov skal holdes i sammenhæng. Når den udskudte retsbaserede orlov afholdes, er der tale om en feriehindring. Det vil sige, at ferien kan:

- udbetales, hvis ferien ikke kan holdes inden ferieperiodens/ferieårets udløb,
- overføres til det efterfølgende ferieår,
- holdes senere i ferieåret, hvis det er muligt, jf. bemærkning til § 24, stk. 1 i ferieaftalen

Den ansatte har dog mulighed for at afholde ferie i perioden mellem afslutningen af sin orlov og påbegyndelsen af sin retsbaserede udskudte orlov.

Aftalebaseret udskydelse af orlov

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

Ønsker den ansatte at holde ferie i orlovsperioden, kan den ansatte indgå en aftale med arbejdsgiveren herom. Indgås en sådan aftale, udskydes orloven til afholdelse, inden barnet fylder 9 år.

Indgår den ansatte og arbejdsgiveren ikke en aftale om at holde ferie i orlovsperioden, er orloven at betragte som en feriehindring. Det vil sige, at ferien kan:
- udbetales, hvis ferien ikke kan holdes inden ferieperiodens/ferieårets udløb
- overføres til det efterfølgende ferieår (skal aftales)
- holdes senere i ferieåret, hvis det er muligt, jf. bemærkning til § 24, stk. 1 i ferieaftalen

Delvis genoptagelse af arbejdet uden forlængelse af orloven

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet i op til 29,6 time pr. uge, uden at orloven forlænges med den tid, arbejdet genoptages med, jf. barselsaftalen § 13, stk. 1.

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

Arbejde/orlov i hele dage

Den ansatte kan ikke holde hovedferie som enkeltdage under en delvis genoptagelse af arbejdet, når den ansatte arbejder i hele dage og holder orlov i hele dage. Dette skyldes, at hovedferie skal holdes i sammenhæng af mindst 2 uger. Ønsker den ansatte at holde hovedferie, vil orloven skulle afbrydes, hvilket kræver en aftale med arbejdsgiveren. Indgår den ansatte og arbejdsgiveren en aftale om at afbryde orloven med henblik på at holde hovedferien, udskydes den resterende del af orloven til senere afholdelse.

Hvis den ansatte ikke ønsker at holde hovedferien, kan arbejdsgiveren ikke pålægge den ansatte at afbryde orloven for at holde ferien. Hovedferien kan som følge heraf:
- udbetales, hvis ferien ikke kan holdes inden ferieperiodens udløb

- overføres til det efterfølgende ferieår
- holdes senere i ferieåret, hvis det er muligt, jf. bemærkning til § 24, stk. 1 i ferieaftalen

Den ansatte har imidlertid mulighed for at holde øvrig ferie som enkeltdage, uden at den resterende del af orloven skal udskydes til senere afholdelse. Har den ansatte mulighed for at holde den øvrige ferie i hele dage, er der ikke tale om en feriehindring. Er den øvrige ferie ikke holdt inden ferieårets udløb, forældes feriepengene som udgangspunkt, medmindre ferien aftales overført til det efterfølgende ferieår, eller kan udbetales, jf. eksemplet nedenfor.

Eksempel

Efter aftale med arbejdsgiveren genoptager en ansat (A) arbejdet delvist efter den 24. uge uden forlængelse af orloven. Arbejdet genoptages 15 timer om ugen, således at A arbejder 3 dage om ugen og holder orlov 2 dage om ugen. Efter aftale med arbejdsgiveren afbrydes orloven for at holde hovedferien, og den resterende orlov udskydes til senere afholdelse. Efter ferieårets udløb kan det konstateres, at A ikke har holdt de 2 ugers øvrig ferie (4. og 5. ferieuge) i ferieåret. Efter reglerne om uhævede feriepenge kan A få udbetalt feriepengene for den 5. ferieuge, men feriepengene for den 4. ferieuge tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond eller en lokal feriefond.

Arbejde/orlov pr. dag

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

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

- udbetales, hvis ferien ikke kan holdes inden ferieperiodens/ferieårets udløb,
- overføres til det efterfølgende ferieår (skal aftales)
- holdes senere i ferieåret, hvis det er muligt, jf. bemærkning til § 24, stk. 1 i ferieaftalen

Når den ansatte skal holde ferie, skal ferien afvikles i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad, jf. ferieaftalens § 2, stk. 7. Har den ansatte genoptaget arbejdet delvist, således at der arbejdes og holdes orlov pr. dag, holdes ferien i forhold til den beskæftigelsesgrad, som den ansatte havde forud for orlovens påbegyndelse. Det vil sige, at den aktuelle beskæftigelsesgrad for en fuldtidsansat, der har genoptaget arbejdet delvist, er 37 timer, jf. KL's orienteringsbrev nr. 2005:67 af 6. december 2005. Orloven udskydes efter aftale med arbejdsgiveren.

Eksempel

Efter barselsorlov fra en fuldtidsstilling genoptager den ansatte (A) arbejdet delvist efter nærmere aftale med arbejdsgiveren. Arbejdet genoptages på 25 timer ugentligt, således at A arbejder 5 timer om

dagen og holder orlov 2,4 timer. Indgår A og arbejdsgiveren en aftale om, at orloven afbrydes, for at den ansatte kan holde ferie, holdes ferien i forhold til 37 timer, ikke de 25 timer, som arbejdet er genoptaget med. De 2,4 timers daglig orlov udskydes.

Tilrettelæggelse af genoptagelsen

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

Følgende skema beskriver forskellen mellem den situation, hvor den delvise genoptagelse er tilrettelagt således, at den ansatte arbejder og holder orlov i hele dage, og den situation, hvor den ansatte arbejder og holder orlov pr. dag.

Situation	Arbejder og holder orlov i hele dage - 3 dages arbejde (22,2 timer) + 2 dages orlov (14,8 timer) - holder en uge fri med brug af øvrig ferie eller 6. ferieuge.	Arbejder og holder orlov pr. dag - 25 timers arbejde + 12 timers orlov - holder en uge fri med brug af øvrig ferie eller 6. ferieuge.
Under afholdelse af ferie	Holder ferie med løn for 22,2 timer samt orlov med dagpenge for 14,8 timer.	Holder ferie med løn for 37 timer samt ret til udskudt orlov med dagpenge for 12 timer.
Optjening af ferie	Optjener ferie med løn for 37 timer	Optjener ferie med løn for 37 timer.

Delvis genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orloven

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvist med en arbejdstid under den normale med forlængelse af orloven svarende til den tid, arbejdet genoptages med, jf. barselsaftalen § 14, stk. 2. Den ansattes mulighed for at holde ferie under en delvis genoptagelse af arbejdet afhænger som ovenfor nævnt af, hvorledes arbejdet er genoptaget, og om der er tale om hoved- eller øvrig ferie. Se fremstillingen ovenfor om delvis genoptagelse uden forlængelse af orloven.

Børnepasningsorlov

Orlov til børnepasning efter aftalens § 33 anses ikke for at være en feriehindring. En manglende afholdelse af ferie pga. børnepasningsorlov medfører således ikke, at den ansatte har krav på at få udbetalt feriepengene svarende hertil. Kan det ved ferieårets udløb konstateres, at den ansatte ikke har afholdt ferie, og kan ferien ikke udbetales iht. reglerne om uhævede feriepenge mf., forældes feriepengene som udgangspunkt.

Når den ansatte holder ferie under børnepasningsorloven, udsættes den resterende del af orloven i en periode svarende til den afholdte ferie.

Den ansatte optjener ret til ferie med løn mv. under børnepasningsorlov.

Pasning af nærtstående syge eller døende

Perioder, hvor den ansatte får tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven til pasning af nærtstående syge eller døende, anses for at være en feriehindring. En kommunes tilkendelse af en ydelse

efter serviceloven vil i sig selv være tilstrækkelig til, at en arbejdsgiver kan udbetale løn/feriegodtgørelse som følge af en feriehindring. Det er imidlertid kun den, der får tilkendt ydelsen, der kan påberåbe sig feriehindringen.

Eksempel

En ansats (A) ægtefælle er uhelbredeligt syg og har behov for pleje i den sidste levetid. Ægtefællen får tilkendt ydelsen efter servicelovens § 96 og "ansætter" A som plejer. I perioden, hvor A passer den syge ægtefælle, kan A ikke påberåbe sig plejeforholdet som en feriehindring, da det ikke er A, der har fået tilkendt ydelsen, men den syge ægtefælle.

Orlov til pasning af nærtstående

Den ansatte har ret til orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af en nærtstående syg eller døende. Er den ansatte fritaget fra sin arbejdsforpligtelse over for arbejdsgiveren i orlovsperioden, har den ansatte ikke mulighed for at holde ferie. Den ansatte kan som følge heraf påberåbe sig orloven som en feriehindring.

Udbetaling for hovedferie

Hvis den ansatte ikke kan holde hovedferie pga. en feriehindring, der består ferieperioden ud, har den ansatte ret til at få udbetalt løn/feriegodtgørelse svarende til hele eller den del af hovedferien, som den ansatte ikke kan holde. Det må forudsættes, at den ansatte ikke har aftalt med arbejdsgiver, at hovedferien skal holdes uden for ferieperioden. Aftaler den ansatte og arbejdsgiveren, at ferien skal holdes uden for ferieperioden, uden at ferien dog herved konkret fastlægges, kan den ansatte som udgangspunkt først kræve løn/feriegodtgørelse udbetalt, hvis feriehindringen består ved ferieårets udløb. Ønsker den ansatte alligevel ikke at holde hovedferien i den resterende del af ferieåret, kan den ansatte kræve hovedferien udbetalt, jf. bemærkning til § 24, stk. 1 i ferieaftalen.

Feriehindringen skal have bestået ferieperioden ud. Da hovedferien skal holdes i sammenhæng, vil den ansatte kun kunne påberåbe sig en feriehindring i forhold til hovedferien, hvis den ansatte fortsat har en feriehindring 3 uger før ferieperiodens udløb den 30. september.

Udbetaling for øvrig ferie

Løn/feriegodtgørelse for øvrig ferie kan som udgangspunkt først udbetales ved ferieårets udløb, når det er endeligt konstateret, at ferien ikke har kunnet holdes pga. en feriehindring. Det afgørende er, om ferien kan afvikles inden ferieåret. Det er alene feriedage, som der ikke er plads til at holde, som der kan ske udbetaling for.

Udbetaling før ferieårets/ferieperiodens udløb

I helt særlige tilfælde kan udbetaling for hovedferie/øvrig ferie ske før ferieperiodens/ferieårets udløb, hvis den ansatte kan sandsynliggøre, at feriehindringen vil vare hele ferieperioden/ferieåret ud, og den ansatte derfor vil været helt afskåret fra at holde sin ferie i ferieperioden/ferieåret. I den situation kan lønnen/feriegodtgørelsen udbetales fra det tidspunkt, hvor den ansatte fremlægger den fornødne dokumentation for feriehindringen.

Det vil bero på en konkret vurdering, i hvilke tilfælde det er sandsynliggjort, at betingelserne for, at der kan udbetales på forhånd, er til stede, men udbetaling før ferieårets udløb vil typisk være relevant ved barsels- og adoptionsorlov.

Dokumentation

Udbetaling af ikke afholdt ferie pga. en feriehindring er betinget af, at den ansatte kan dokumentere feriehindringen.

Lokal procedure: Såfremt den ansatte påberåber sig en feriehindring, og arbejdsgiveren er enig heri, udfærdiges en erklæring herom. Denne erklæring underskrives af både arbejdsgiveren og den lokale repræsentant for den faglige organisation. Erklæringen danner grundlag for udbetaling af feriegodtgørelsen. Se i øvrigt KL's Løn- og personalenyt nr. 2003:17 af 21. november 2003.

Sats

Er den ansatte forhindret i at holde en fastlagt hovedferie i ferieperioden, vil den ansatte have ret til at få udbetalt den løn, som den ansatte ville have haft ret til under den fastlagte hovedferie, dvs. at pensionsbidrag (eget- og arbejdsgiverbidraget), faste arbejdstidsbestemte tillæg mv. er omfattet. Er hovedferien imidlertid ikke fastsat til afholdelse på et bestemt tidspunkt i ferieperioden, vil den ansatte have ret til efter ferieperiodens udløb at få udbetalt den løn, som den ansatte ville have haft ret til ved ferieperiodens udløb.

Har den ansatte været forhindret i at holde fastsat øvrig ferie, vil den ansatte have ret til at få udbetalt den løn, som den ansatte ville have haft ret til under den fastlagte ferie, dvs. at pensionsbidrag (eget- og arbejdsgiverbidraget), faste arbejdstidsbestemte tillæg mv. er omfattet. Er ferien ikke fastsat til afholdelse på et bestemt tidspunkt i ferieåret, vil den ansatte have ret til ved ferieårets udløb at få udbetalt den løn, som den ansatte ville have haft ret til efter ferieårets udløb.

Kapitel 6 Omsorgsdage

Regelgrundlag
Aftalen § 28, 29 og 30

§ 28. Ret til omsorgsdage

Stk 1.
En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet. Dette gælder uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår i 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.

Eksempel 1: Barn født i 2008

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

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

Eksempel 2:
A er ansat i X kommune til og med 31. marts og bruger sine 2 omsorgsdage. Pr. 1. juli ansættes A i Y kommune. A er ikke berettiget til flere omsorgsdage i løbet af kalenderåret. Hvis A ikke har anvendt omsorgsdage i X kommune eller har anvendt 1 omsorgsdag, har A i Y kommune krav på henholdsvis 2 eller 1 omsorgsdag(e).
Situationen er den samme, selvom der ikke er et tidsmæssigt slip imellem de 2 ansættelsesforhold, fx hvis ansættelsesforholdet i X kommune afsluttes 31. marts og ansættelsesforholdet i Y kommune påbegyndes 1. april.

Stk. 2.
Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

Bemærkning til stk. 2:
Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos, eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte.

Stk. 3.
Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Overførsel af omsorgsdage kan ske i følgende situationer:

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

ter kap. 4 og 5. Retten til overførsel gælder alle de omsorgdage, som den ansatte har ret til i det pågældende tidsrum. [1]

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

Bemærkning til nr. 1-3:
Retten til at overføre ikke-afholdte omsorgsdage gælder alle de omsorgsdage, den ansatte har ret til - dvs. også eventuelle omsorgsdage for søskende.

Bemærkning til nr. 2:
Der tænkes særligt på situationer, hvor den ansatte kombinerer følgende orlovstyper efter aftalen med orlov efter § 9, stk. 1, § 10, stk. 1, § 19 eller § 20, stk. 1:

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

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

Bemærkning til nr. 3:
Der tænkes særligt på de situationer, hvor den ansatte i forlængelse af orlov efter kap. 8 starter førtidig graviditetsorlov efter § 7, graviditetsorlov efter § 8 eller nyt adoptionsforløb efter § 17, § 18 eller § 19.

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

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

§ 30. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør
Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

Der er ikke karensbestemmelser knyttet til retten til omsorgsdage. Det indebærer, at alle ansatte, der har ret til løn under sygdom, har ret til omsorgsdage fra den første dag, de er ansat.

Det er ikke en betingelse, at de børn, der holdes omsorgsdage for, er født, mens vedkommende var ansat i kommunen.

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

Hvem kan afholde omsorgsdage

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre eller andre, der har forældremyndigheden over barnet. Stedforældre har ikke ret til omsorgsdage.

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

Antal dage

En ansat har ret til 2 omsorgsdage med sædvanlig løn pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet bliver 7 år.

Retten til to omsorgdage pr. barn gælder, uanset på hvilket tidspunkt af året den pågældende bliver ansat på en kommunal arbejdsplads.

Hvis en person derfor ansættes på en kommunal arbejdsplads den 1. december, og pågældende har to børn, der ikke er fyldt 7 år, har han eller hun ret til at afholde fire omsorgsdage i december, såfremt der ikke i samme kalenderår er afholdt omsorgsdage hos en anden arbejdsgiver, der er omfattet af aftalen. Det skal dog bemærkes, at den ansatte skal varsle omsorgsdagene tidligst muligt, og at der ved afvikling af omsorgsdagene tages hensyn til forholdene på tjenestestedet. Det skal dog være muligt for den ansatte at afholde omsorgdagene før de bortfalder ved kalenderårets udløb

Omsorgsdage kan afholdes i hele eller halve dage. Det er op til det lokale niveau at fastlægge, hvorledes en omsorgsdag afvikles. Det betyder, at en ansat, der afholder en hel omsorgsdag, ikke kan opdele dagen i flere dele og afholde fraværet over flere dage.

Efter praksis har nogle arbejdspladser valgt at afvikle en omsorgsdag med en timenorm svarende til den gennemsnitlige arbejdstid pr. dag, nogle har fokuseret på længden af en normalvagt.

Andre har valgt at afvikle en omsorgsdag med det faktiske timetal på den pågældende dag.

Varsling

Omsorgsfraværet skal varsles tidligst muligt. Ved afviklingen af omsorgsdage tages der hensyn til forholdene på tjenestestedet. Når barnet er sygt, indgår en afvejning af hensynet til tjenesten over for barnets alder, sygdommens karakter mv.

Sygdom på omsorgsdage

Såfremt den ansatte bliver syg før omsorgsfraværet er påbegyndt, udskydes afholdelsen af fraværet til senere. Hvis den ansatte bliver syg under fraværet, udskydes fraværet ikke, og dermed betragtes omsorgsdagen som afholdt.

Overførsel af omsorgsdage

Hvis den ansatte inden for et kalenderår opnår ny ansættelse på en anden kommunal arbejdsplads udløser dette ikke nye omsorgsdage. Retten til resterende omsorgsdage vil i disse tilfælde blive overført til den nye arbejdsplads.

Hvis omsorgsdagene ikke afholdes, bortfalder de ved kalenderårets udløb. Der kan dog overføres omsorgsdage fra fødselsåret til det efterfølgende år.

Endvidere kan ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor den ansatte på grund af barselsorlov er afskåret fra at afholde omsorgsdage overføres. Omsorgdagene overføres til det kalenderår, hvor den ansatte ophører med at afholde orlov efter kap. 4 og 5.

Med "barselsorlov" menes orlov efter aftale om fravær af familiemæssige årsager kap. 3, 4 og 5 - typisk i en kombination - jf. de orlovstyper, der er nævnt i bemærkningen til den nye stk. 3. Såfremt der afholdes børnepasningsorlov, kan der kun ske overførsel, såfremt det ikke har været muligt for den ansatte at planlægge orloven på en sådan måde, at omsorgsdagene har kunnet afholdes i det kalenderår, hvor der afholdes orlov.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at der kun kan ske overførsel, såfremt der faktisk afholdes orlov efter aftale om fravær af familiemæssige årsager i et helt kalenderår. Såfremt den ansatte fx afholder ferie i forlængelse af orloven før afholdelse af omsorgsdage og derved overskrider kalenderåret, og der kunne have været holdt omsorgsdage, kan der ikke ske overførsel.

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

Denne ret til overførsel af omsorgsdage har virkning for fødsler/modtagelser af børn sket den 14. september 2006 og derefter. I de tilfælde, hvor en medarbejder af egen drift henvender sig med dokumentation for at have været i en tilsvarende situation som omfattet af den nye § 30, stk. 3 <u>før ikrafttrædelsestidspunktet</u>, får den pågældende dog ret til det antal omsorgsdage, som er gået tabt pga. afholdelse af barselsorlov. Disse omsorgsdage skal holdes inden for 12 måneder efter, at den pågældende har dokumenteret sin ret.

Denne ret gælder for medarbejdere, der er omfattet af aftale om fravær af familiemæssige årsager. Det afgørende er om den pågældende var omfattet af aftalen om fravær af familiemæssige årsager på orlovstidspunktet og på tidspunktet for dokumentationen af de tabte omsorgsdage; uanset om der er sket et arbejdsgiverskifte inden for aftalens område i perioden.

Er den pågældende fratrådt og dermed ikke længere omfattet af aftalen om fravær af familiemæssige årsager, kan der ikke ske overførsel.

Der kan ikke ske en konvertering af omsorgsdage til et kontant beløb.

Flere ansættelses-steder

Det er KL's opfattelse, at hvis en ansat har flere samtidige ansættelses-steder i en kommune eller i flere kommuner har den ansatte stadig kun ret til 2 omsorgsdage pr. år. Hvis der fx er tale om ansættelse på 2 arbejds-pladser, kan der afholdes 1 omsorgsdag hvert sted. Hvis der er tale om fx 3 ansættelsessteder, må der findes en praktisk løsning, som kunne være ½ dag på 2 arbejdspladser og 1 dag på den ene arbejdsplads.

Kapitel 7 Orlov til børnepasning

Regelgrundlag
Aftalen § 31
Lov om orlov til børnepasning

§ 31. Orlov til børnepasning

Stk. 1.

Orlov til børnepasning afholdes i henhold til lov om børnepasningsorlov, dog jf. stk. 2.

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

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.

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.

Der skal udarbejdes en skriftlig meddelelse, når der indgås aftale med den ansatte om orlov til børnepasning, eller når den ansatte udnytter retten hertil. Af meddelelsen bør det fremgå,

- i hvilken periode der holdes orlov,
- hvorledes evt. ferie afvikles i forbindelse med orlov,
- at der optjenes beskæftigelsesanciennitet,
- hvad der gælder ved tilbagevenden fra orlov mht. den stilling de ansatte kan vende tilbage til, jf. § 27.

I øvrigt henvises der til lov om orlov til børnepasning.

Kapitel 8 Anden tjenestefrihed mv.

Tilbagevenden efter orlov
Aftalen § 27

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

Bestemmelsen er en implementering af Rådsdirektiv/96/34/EF af 3. juni 1996 om rammeaftale om forældreorlov mv., som er indgået mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk niveau.

Udgangspunktet er, at en ansat, der vender tilbage til arbejdspladsen efter afholdt barselsorlov, har krav på at genindtræde i den samme stilling, som den ansatte midlertidigt forlod.

Der kan dog være tilfælde, hvor arbejdsgiveren af saglige grunde, fx som følge af nødvendige generelle omstruktureringer på arbejdspladsen, ændrer stillingsindhold/vilkår, som den ansatte må tåle.

Ulykke, akut sygdom
Aftalen § 33

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

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

Når der er tale om akut ulykke eller alvorlig sygdom i familien, har den ansatte ret til tjenestefrihed af kortere varighed. Det er op til den enkelte arbejdsgiver at afgøre, om tjenestefriheden skal være med eller uden løn. Det er ikke nærmere defineret, hvad der skal forstås ved ordene ”af kortere varighed”. Derfor er det op til den enkelte arbejdsgiver at afgøre varighedens længde.

Retten gælder kun ved ulykke og akut sygdom i familien.

Børns hospitalsindlæggelse
Aftalen § 34

§ 34. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse
Stk. 1.
Ansatte, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.
Stk. 2.
Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:

Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Der er ikke ret til fravær med sædvanlig løn efter denne bestemmelse i umiddelbar tilknytning til fravær efter § 35 i aftalen.

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

Hvem har retten?

Forældre til børn under 14 år har ret til frihed med løn ved hospitalsindlæggelse og indlæggelse, hvor barnet opholder sig i hjemmet. Det er i bemærkningen udtømmende defineret, hvem der regnes som forældre.

Hvis begge forældre er ansat på samme arbejdsplads eller samme kommune kan fraværet for forældrene tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage. Der er ikke noget krav om at arbejdsgiveren skal kontrollere om en forældre er ansat i en anden kommune, da dette vil give for meget bureaukrati i administrationen af ordningen.

Omfang af fravær

Arbejdsgiveren skal føre et løbende regnskab med fraværet. Der er ret til fravær i op til 5 arbejdsdage i alt pr. barn indenfor 12 løbende måneder.

En arbejdsdag er den tid den pågældende skulle have arbejdet den dag fraværet har fundet sted.

Dokumentation

På opfordring skal der fremlægges dokumentation for indlæggelsen.

Akut situation

Hvis en ansat benytter sig af bestemmelsen i aftalens § 35 og barselloven, § 26, kan bestemmelsen i § 34 ikke samtidig benyttes eller bruges i tilknytning hertil.

Alvorligt syge børn under 18 år
Aftalen § 35

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

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

Når den ansatte har et barn under 18 år, som er alvorligt sygt, er det muligt, at betingelserne efter § 26 i barselloven for at få dagpenge er opfyldt. Det er de socialforvaltningen i bopælskommunen, der afgør, hvorvidt dette er tilfældet.

Det er et krav, at barnet har behov for ophold på sygehus eller en lignende institution i 12 dage eller mere. Behandling eller pleje i hjemmet kan sidestilles med ophold på sygehus, hvis barnets behov i forbindelse med sygdommen taler for det.

Hvis det viser sig, at opholdet alligevel ikke bliver på 12 dage, og dagpenge er bevilliget, har det ikke nogen betydning for dagpengeretten. Såfremt betingelserne efter § 26 i barselloven er opfyldt, skal arbejdsgiveren give tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren har mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn.

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

Arbejdsgiveren modtager dagpengerefusion, når der udbetales løn. Kravet om refusion skal indgives senest en uge efter, at barnet er blevet rask.

Børn med nedsat funktionsevne
Aftalen § 36
Lov om social service § 42

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

Hvis en ansat kan få tabt arbejdsfortjeneste efter § 42 i lov om social service har den ansatte ret til tjenestefrihed i op til 1 år pr. barn. Der ydes altså ingen løn under tjenestefriheden ved tjenestefrihed efter § 42 i lov om social service.

Tjenestefriheden kan bestå i alt fra fx 1 time pr. uge til 37 timer pr. uge. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed under forudsætning af, at den ansatte kan få tabt arbejdsfortjeneste efter § 42 i lov om social service.

§ 42 i lov om social service gælder, hvis den ansatte i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig eller varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse.

Døende i hjemmet
Aftalen § 37
Lov om social service § 119

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

Bemærkning:
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 nærståendes 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.

Fravær og løn

Hvis en ansat kan få bevilget plejevederlag til at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem efter § 119 i lov om social service, har den ansatte ret til hel eller delvis tjenestefrihed. Det er de sociale myndigheder der beslutter, hvem der i det konkrete tilfælde betragtes som nærtstående. Arbejdsgiveren skal udbetale den sædvanlige løn og kan derefter få plejevederlaget efter § 119 i lov om social service som refusion.

Varsling af orlov

Se bemærkningen til aftalens § 37 ovenfor.

Kapitel 9 Afskedigelse ved graviditet og barsel

Afskedigelse
Ligebehandlingsloven

Der gælder særlige forhold ved afskedigelse af en kvinde, der er gravid eller af en ansat på orlov. Dette gælder i hele orlovsperioden fra graviditet til tilbagevenden efter orlov og hermed også i den forlængede orlov samt udskudte orlov.

En arbejdsgiver må ikke opsige en ansat, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende på grund af graviditet, barsel eller adoption, jf. § 9 i ligebehandlingsloven.

Det er graviditeten (og barsels- eller adoptionsorlov), der ikke må være årsagen til afskedigelsen. Det er derfor fortsat lovligt at afskedige en gravid (eller en på barsels- eller adoptionsorlov) på grund af arbejdsmangel eller lignende, men det er arbejdsgiveren, der skal bevise, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditeten.

Beskyttelsen gælder også, selv om graviditeten ikke er hovedbegrundelsen, men blot en del af begrundelsen for afskedigelsen.

I en konkret sag udtalte Højesteret, at afskedigelsesbeskyttelsen også gælder, selvom medarbejderen

- er ansat for en bestemt periode
- har undladt at oplyse sin arbejdsgiver om graviditeten
- var vidende om graviditeten ved indgåelsen af ansættelsesaftalen
- på grund af sin tilstand ikke vil kunne arbejde i en væsentlig del af ansættelsesperioden.

Omvendt bevisbyrde

Det er arbejdsgiveren, der skal bevise, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditeten, den såkaldte omvendte bevisbyrde.

Udgangspunktet i dansk ret er, at det er sagsøgeren, der skal bevise, at de faktiske omstændigheder, som sagen vedrører, har fundet sted. Ved indførelsen af den omvendte bevisbyrde er udgangspunktet dermed fraveget.

Den, der har bevisbyrden, har risikoen for, at retten i de tilfælde, hvor et sagsforhold henstår som uafklaret eller tvivlsomt, vil afsige dom til fordel for modparten.

I praksis har det vist sig overordentligt vanskeligt for arbejdsgiveren at bevise, at arbejdsgiveren ved beslutningen om afskedigelse ikke helt eller delvist har inddraget det forhold, at den ansatte var gravid eller på barselsorlov.

Hvornår gælder afskedigelsesbeskyttelsen

Den omvendte bevisbyrde gælder fra det tidspunkt, hvor kvinden bliver gravid. Perioden slutter, når lønmodtageren vender tilbage fra orlov uden at have ret til yderligere fravær.

Beskyttelsen gælder også i perioder, hvor retten til at udskyde 8-13 uger af forældreorloven er udnyttet, og den gælder tillige i 16-ugers perioden forud herfor (varslingsperioden).

Genansættelse eller godtgørelse

Hvis en medarbejder afskediges på grund af graviditet, er udgangspunktet, at pågældende skal genansættes, jf. § 16 i ligebehandlingsloven.

Såfremt den pågældende ikke genansættes, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt. Retspraksis viser, at der er et højt niveau for godtgørelse selv ved kortere tids ansættelse.