



## Barselsorlov – ændringer i sygedagpengebe- kendtgørelsen og vejledning om ferie og barsel

### 1. Ændring i sygedagpenge- bekendtgørelsen

Arbejdsdirektoratet udsendte den 20. februar 2003 et brev til samtlige kommuner om ændringerne. For det nærmere indhold henvises til direktoratets hjemmeside [www.adir.dk](http://www.adir.dk) under nyheder.

#### a. Genoptagelse af arbejdet med forlængelse i udskudte perioder

Af ændringen af bekendtgørelsen fremgår bl.a.:

*Der er nu blevet etableret mulighed for at genoptage arbejdet delvist efter dagpengelovens § 13, stk. 3 og § 14, stk. 4 i aftalebaserede udskudte perioder.*

*Ændringen åbner mulighed for, at moderen, fx efter afholdelse af 24 ugers orlov efter barnets fødsel, kan afbryde sin orlov for at afholde sin ferie, for herefter – efter aftale med arbejdsgiveren – at genoptage arbejdet delvist med forlængelse af orloven (hvis halv tid i op til 44 uger).*

Ændringen har betydning i forhold til § 14, stk. 2 og § 23, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Af disse bestemmelser fremgår, at

arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Retten til fravær og sædvanlig løn forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan dog ikke ske i de perioder, der er udskudt til senere brug inden barnets 9. år.

Med ændringen af bekendtgørelsen er der nu åbnet mulighed for, at dagpengeperioden kan forlænges med den tid, arbejdet er genoptaget med i aftalebaserede udskudte perioder.

KL vil med de øvrige (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO drøfte, hvilke ændringer der er behov for med henblik på en tilpasning af aftalen til de ændrede regelsæt, som er udsendt af Arbejdsdirektoratet.

#### b. Genoptagelse af arbejdet uden forlængelse

Af ændringen i bekendtgørelsen fremgår endvidere:

*Der er i § 35 a, stk. 2 foretaget en præcisering af udtrykket "normal ugentlig arbejdstid" – i forbindelse med en lønmodtagers delvise genoptagelse af arbejdet efter lovens § 16 a. I bestemmelsen står der nu, at den "normale ugentlige arbejdstid er den normale overenskomstsmæssige ugentlige ar-*

*bejdstid". Ligeledes er det præciseret, hvordan grænsen på 29½ time nedsættes, hvis den faktiske ugentlige arbejdstid før fraværet var lavere end den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid. Her anvendes brøken 29½ timer ganget med den faktiske ugentlige arbejdstid og divideret med 37 timer.*

I aftalens § 14, stk. 1 og § 23, stk. 1 er lovens hidtidige begreb anvendt – nemlig normal ugentlig arbejdstid. Efter ændringen i bekendtgørelsen forstås den ”normale ugentlige arbejdstid” i aftalen, som den ”normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid”. Hvis den faktiske ugentlige arbejdstid før fraværet var lavere end den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, sker beregningen som anført ovenfor.

Arbejdsdirektoratet har i den forbindelse oplyst, at 29½ time efter de gældende regler er det maksimale man kan genoptage arbejdet med efter § 16 a uanset, at pågældende har haft en beskæftigelse på over 37 timer om ugen. § 35a, stk. 2 i bekendtgørelsen beskriver, hvor mange timer arbejdet kan genoptages efter § 16a, hvis man har været på nedsat tid.

### **c. Anmodning om dagpengerefusion**

Af Arbejdsdirektoratets orienteringsbrev til kommunerne fremgår endelig, at der ”Med den nye § 13a indføres der en frist for lønmodtagere og selvstændige for indgivelse af en anmodning om barselsdagpenge til kommunen”.

Arbejdsdirektoratet har oplyst, at det er arbejdsgiveren, som skal bede kommunen om dagpengerefusion, når lønmodtageren modtager løn. En lønmodtager skal således ikke

anmode om barselsdagpenge i perioder, hvor der ydes løn fra arbejdsgiveren. Dette fremgår endvidere af den blanket (DP 401), som anvendes ved anmodning om dagpengerefusion.

Såfremt den ansatte afholder barsels- eller adoptionsorlov ud over de perioder, hvor der ydes løn, skal den ansatte anmode kommunen om barselsdagpenge senest 8 uger efter den dag, hvor arbejdsgiveren ophører med at udbetale løn. Hvis fristen for anmodningen ikke overholdes fremgår det af bekendtgørelsen, at der kun er ret til dagpenge for den orlovsperiode, der ligger efter anmodningen.

## **2. Vejledning om barsel og ferie**

Arbejdsdirektoratets vejledning af 13. marts 2003 findes på direktoratets hjemmeside [www.arbejdsdirektoratet.dk](http://www.arbejdsdirektoratet.dk) under nyheder. Endvidere er vejledningen udsendt til KLs samlemapper og FK-løn under nr. 05.13B. For en nærmere beskrivelse af de indholdsmæssige ændringer henvises til vejledningen.

Det fremgår af vejledningen, at den alene beskriver feriereglerne i relation til ferieloven. Hvorledes der op tjenes og afholdes ferie i forbindelse med barsels- og forældreorlov, hvis der er indgået kollektiv overenskomst, der fraviger ferielovens bestemmelser, er ikke beskrevet i vejledningen.

Opmærksomheden skal henledes på, at der (jf. ferieaftalens § 11, stk. 4) i forhold til feriehindringer, er den

mulighed, at det mellem kommunen og den ansatte kan aftales, at ferien overføres til det følgende ferieår.

I forhold til vejledningen fra Arbejdsdirektoratet kan følgende retningslinier opstilles i en meget forkortet form, jf. vejledningen.

#### **Ferie under orlov på fuld tid:**

Der er efter aftale med arbejdsgiveren mulighed for at afbryde orloven med henblik på at holde ferie. Hvis en aftale indgås udskydes den resterende orlov til senere afholdelse. Såfremt der ikke afholdes ferie betragtes orloven som en feriehindring og feriepengene udbetales. Eksempelvis kan der holdes ferie i 5 af de i alt 46 ugers orlov efter fødslen. Derved udskydes 5 ugers orlov.

#### **Ingen ferie under forlænget orlov efter dagpengelovens § 13, stk. 4:**

Når forældrene har valgt at forlænge orloven med 8 eller 14 uger, er der ikke mulighed for at holde ferie. Dette skyldes, at den forlængede orlov skal holdes i sammenhæng ifølge dagpengeloven.

#### **Ferie når arbejdet genoptages i op til 29½ time efter dagpengelovens § 16a:**

Hvis forældrene vælger at holde orlov efter denne orlovsform, er der tale om en feriehindring. Derfor kan orloven ikke afbrydes med henblik på at holde ferie. Dette skyldes, at hovedferien skal afholdes i sammenhæng. Dog kan der efter aftale med arbejdsgiveren afholdes enkelte feriedage *i arbejdstiden* i hele dage.

#### **Ferie når arbejdet genoptages delvist med forlængelse af orloven efter dagpengelovens § 13, stk. 3:**

Der er efter aftale med arbejdsgiveren mulighed for at afbryde orloven med henblik på at holde ferie. Ferie skal afholdes i hele dage. Hvis en aftale indgås udskydes den resterende orlov til senere afholdelse. Såfremt ferien ikke holdes inden ferieårets udløb forældes feriepengene.

#### **Ingen ferie når orlov retmæssigt udskydes i 8 – 13 uger efter dagpengelovens § 13, stk. 5:**

Ved en sådan udskydelse er der tale om en feriehindring. Det er ikke muligt at afbryde orloven for at holde ferie, når forældrene har valgt at benytte retten til at udskyde orlov. Dette skyldes, at den forlængende orlov skal holdes i sammenhæng ifølge dagpengeloven.

#### **Ferie ved aftalebaseret udskydelse ifølge dagpengelovens § 13, stk. 6:**

Der er efter aftale med arbejdsgiveren mulighed for at afbryde orloven med henblik på at holde ferie. Ferie skal afholdes i hele dage. Hvis en aftale indgås udskydes den resterende orlov til senere afholdelse. Såfremt ferien ikke holdes inden ferieårets udløb forældes feriepengene.

#### **Ferie ved orlov til børnepasning:**

Orlov til børnepasning betragtes ikke som en feriehindring. Ferie kan afholdes i hele dage. Den resterende orlov udsættes. Såfremt ferien ikke holdes inden ferieårets udløb forældes feriepengene.

Spørgsmål om denne meddelelses indhold, der retter sig mod barselsaftalen, kan rettes til Tina Staal på tlf. 33 70 32 35 eller [sts@kl.dk](mailto:sts@kl.dk).