

KL  
henholdsvis  
RLTN (Danske Regioner)

Kommunale Tjenestemænd  
og overenskomstansatte

# **Aftale om fravær af familiemæssige årsager**

**pr. 1. april 2008**

***med KTO's kommentarer***



## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>Forord .....</b>	<b>5</b>
<b>Aftale om fravær af familiemæssige årsager .....</b>	<b>7</b>
<b>Indledning.....</b>	<b>7</b>
<b>Kapitel 1. Indledende bestemmelser .....</b>	<b>8</b>
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen .....	8
§ 2. Løn .....	10
§ 3. Dokumentation og refusion af dagpenge .....	14
<b>Kapitel 2. Behandlinger og undersøgelser .....</b>	<b>15</b>
§ 4. Behandling for barnløshed .....	15
§ 5. Graviditetsundersøgelser .....	15
<b>Kapitel 3. Graviditet .....</b>	<b>17</b>
§ 6. Meddelelse om graviditet.....	17
§ 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel.....	19
§ 8. Orlov under graviditet .....	20
<b>Kapitel 4. Barselsorlov .....</b>	<b>22</b>
§ 9. Orlov efter fødslen – fravær med løn indtil 14 uger efter fødslen.....	22
§ 10. Orlov efter den 14. uge efter fødslen – fravær og løn.....	23
§ 11. Udskydelse af orlov efter den 14. uge .....	33
§ 12. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel .....	34
§ 13. Genoptagelse af arbejdet .....	37
§ 14. Barnets indlæggelse.....	39
§ 15. Indtræden i den anden forælders ret til fravær .....	42
§ 16. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under barselsorlov .....	42
<b>Kapitel 5. Adoption .....</b>	<b>46</b>
§ 17. Fravær ved afhentning af barnet i udlandet.....	46
§ 18. Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark.....	47
§ 19. Orlov i forbindelse med adoption – fravær med løn indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet.....	48
§ 20. Orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet – fravær og løn .....	49
§ 21. Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet.....	52
§ 22. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption .....	53
§ 23. Genoptagelse af arbejdet .....	54
§ 24. Barnets indlæggelse.....	56
§ 25. Indtræden i den anden forælders ret til fravær .....	57
§ 26. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under adoptionsorlov .....	57
<b>Kapitel 6. Tilbagevenden efter orlov .....</b>	<b>59</b>
§ 27. Tilbagevenden efter orlov .....	59
<b>Kapitel 7. Omsorgsdage.....</b>	<b>60</b>
§ 28. Ret til omsorgsdage.....	60
§ 29. Varsling af omsorgsdage.....	65
§ 30. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør .....	65

<b>Kapitel 8. Orlov til børnepasning.....</b>	<b>66</b>
§ 31. Orlov til børnepasning .....	66
§ 32. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder under børnepasningsorlov.....	69
<b>Kapitel 9. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager.....</b>	<b>71</b>
§ 33. Ulykke og akut sygdom .....	71
§ 34. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse .....	71
§ 35. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år .....	72
§ 36. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.....	73
§ 37. Pasning af døende i hjemmet.....	74
<b>Kapitel 10. Ikrafttræden og opsigelse mv. ....</b>	<b>76</b>
§ 38. Ikrafttræden .....	76
§ 39. Opsigelse .....	76
§ 40. Genforhandlingsadgang .....	76
<b>Bilag 1: Orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption .....</b>	<b>77</b>
<b>Bilag 2: Implementering af EU's rammeaftale om forældreorlov.....</b>	<b>83</b>
<b>Bilag 3: Eksempler på barselsorlov .....</b>	<b>85</b>
<b>Bilag 4: Referat af 6. august 1998 vedrørende betaling af fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg i visse fraværssituationer .....</b>	<b>95</b>
<b>Bilag 5. Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven).....</b>	<b>97</b>
<b>Bilag 6. Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. ....</b>	<b>113</b>
<b>Bilag 7. Bekendtgørelse om orlov til børnepasning .....</b>	<b>121</b>
<b>Bilag 8. Protokollat til aftale om fravær af familiemæssige årsager - KL .....</b>	<b>137</b>
<b>Bilag 9. Aftale om fravær af familiemæssige årsager - RLTN.....</b>	<b>141</b>
<b>Bilag 10. Protokollat til aftale om fravær af familiemæssige årsager – RLTN.....</b>	<b>173</b>

## Forord

Ved OK-08 er den hidtidige aftale om fravær af familiemæssige årsager opdelt i 2 selvstændige aftaler – én med KL og én med det Regionale Lønnings- og Takstnævn (RLTN). Der er tale om enslydende aftaler på de 2 arbejdsgiverområder. Læs nærmere i indledningen til KTO's kommentarer.

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

For at gøre det nemmere for brugerne af aftalen er relevante dele af lovgivningen indarbejdet i aftalen.

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

Ved overenskomstfornyelsen i 2005 blev bl.a. aftalt følgende forbedringer af aftalen:

- Indbetaling af pension/optjent pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under barsels- og adoptionsorlov i op til 22 uger.
- Indbetaling af pension/optjent pensionsalder under børnepasningsorlov.
- Ret til fravær med løn i 5 dage pr. barn pr. år ved barnets hospitalsindlæggelse. Rettigheden gælder for ansatte med børn under 14 år.
- Ved pasning af alvorligt syge børn hæves aldersgrænsen fra 14 år til 18 år og retten til fravær med løn udvides tilsvarende.

Ved overenskomstfornyelsen i 2008 er der aftalt en forbedring af retten til løn under barsels- og adoptionsorlov, herunder en øremærkning af barselsorlov med løn til faderen. Der blev således aftalt en såkaldt 6-6-6 model, som indebærer, at moderen og faderen efter barnets 14. uge / modtagelse hver især har ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn. Retten til løn bortfalder, hvis den reservede orlov ikke anvendes. Herudover har faderen og moderen tilsammen yderligere ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn.



---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

### Aftale om fravær af familiemæssige årsager

#### Indledning

Ved overenskomstfornyelsen i 2008 er der aftalt en forbedring af retten til løn under barsels- og adoptionsorlov, herunder en øremærkning af barselsorlov med løn til faderen. Efter barnets 14. uge har moderen og faderen hver især ret til 6 ugers fravær med løn. Retten til løn bortfalder, hvis den reservede orlov ikke anvendes. Herudover har faderen og moderen tilsammen yderligere ret til 6 ugers barselsorlov med løn. Tilsvarende bestemmelser er aftalt for adoptanter. Bestemmelsen gælder for fødsler/modtagelser efter den 31. marts 2008. For fødsler/modtagelser før den 1. april 2008 gælder de hidtidige regler, jf. protokollat af 23. juni 2008 herom.

Aftalen er herudover teknisk ajourført i forhold til gældende lovgivning, og der er også indarbejdet protokollat af 22. marts 2007 vedrørende ændring af muligheder for overførsel af ikke forbrugte omsorgsdage.

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

KTO har indgået en enslydende aftale om fravær af familiemæssige årsager med RLTN. Nedenstående KTO-kommentarer til aftalen på KL-området gælder således tilsvarende i forhold til aftalen med RLTN. KTO's aftale med RLTN om fravær af familiemæssige årsager med tilhørende protokollat er vedlagt som bilag 9 og 10.

KTO har i bilag 3 beskrevet en række eksempler på, hvordan barselsorloven kan sammensættes. Det bemærkes, at eksemplerne ikke er udtømmende, og at bestemmelserne om barselsorlov giver et utal af muligheder for at sammensætte orloven i forhold til forældrenes ønsker og behov.

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---



---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

### Kapitel 1. Indledende bestemmelser

#### § 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.

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

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

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



---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---



---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

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

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

Det kan forekomme, at den ansatte, der i henhold til en overenskomstbestemmelse er berettiget til fuld løn under sygdom, ikke er berettiget til barselsdagpenge, fordi karensbetingelserne i barsellovens § 27 ikke er opfyldt. Dette kan fx være tilfældet, hvor den pågældende ansættes direkte efter endt skolegang, hvis vedkommende har været hjemmegående eller vender tilbage til arbejdet efter en periode med orlov uden løn.

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

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

### Stk. 3

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

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

---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

### § 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.

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

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

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

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

Der henvises i øvrigt til et af Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen og KTO m.fl. underskrevet referat af 6. august 1998 vedr. betaling af fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg i visse fraværsituationer. Referatet er vedlagt som bilag 4.

I de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn eller indbetales pensionsbidrag og/eller optjenes pensionsalder i den ulønnede del af dagpengeperioden optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, opsigelse og eventuel jubilæum mv.

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

**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. barselloven.

**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 barselloven.

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

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

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

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

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

**Retten til fuld løn**

Retten til fuld løn er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til efter barselloven. Det vil sige, at den ansatte i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn, ikke skal søge fraværet forlænget ud over de 32 uger efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen, således at dagpengene nedsættes, jf. § 10, stk. 2 og § 20, stk. 2.

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

---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

### **Forlængelse af dagpengeperioden**

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

Hvis faderen benytter sig af sin ret til forlods at bruge af dagpengeretten i 32-ugers perioden i 14-ugers perioden efter fødslen, kan han i 14-ugers perioden anmode bopælskommunen om en forlængelse også i denne periode, jf. § 10, stk. 3 og 4, samt § 20, stk. 3 og 4.

Varslingsbestemmelserne overfor arbejdsgiveren følger af § 12, stk. 3.

### **Efterregulering af dagpengene**

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 barseldagpengene, så hun får udbetalt et beløb svarende til den gældende dagpengesats for alle 32 uger. Højesterets afgørelse erstatter således den Sociale 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.

### **Konsekvenser for løn og pension**

Den ansatte kan dog også vælge at forlænge orloven med den konsekvens, at arbejdsgiveren modtager nedsatte dagpenge i refusion i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn. I

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---



---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

så fald nedsættes lønnen med et beløb svarende til nedsættelsen af dagpengene.

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

Tilsvarende gælder, at der ved modtagelse af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder forholdsmæssigt. Hvis fx den ulønnede del af orloven forlænges fra 20 uger til 28 uger efter § 10, stk. 2, fordeles den resterende del af pensionsbidraget på de ekstra uger, således at det samlede indbetalte pensionsbidrag/optjente pensionsalder i den ulønnede del af orloven maksimalt svarer til 20-ugers pension/alder.

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.

### *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.*

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

---

---

**AFTALE OM BARSEL MV.**

---

---

---

---

**KTO'S KOMMENTARER**

---

---

*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.*

**§ 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.

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

### Kapitel 2. Behandlinger og undersøgelser

#### § 4. Behandling for barnløshed

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

*Bemærkning:*

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

#### § 5. Graviditetsundersøgelser

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

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

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

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

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

Parterne har i forbindelse med aftaleindgåelsen forudsat, at der udvises en gensidig hensyntagen, og at den ansatte søger at undgå at aftale tid til graviditetsundersøgelser på et tidspunkt, hvor det er særlig ubelejligt, at på-

---

---

**AFTALE OM BARSEL MV.**

---

---

---

---

**KTO'S KOMMENTARER**

---

---

gældende er fraværende. Som eksempel herpå har været nævnt, at det vil være uhensigtsmæssigt for arbejdet, at en lærer aftaler tid til undersøgelse i undervisningstiden.

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



---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

### Kapitel 3. Graviditet

#### § 6. Meddelelse om graviditet

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

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

Familiestyrelsen har i skrivelse af den 6. september 2007 meddelt, at den praktiserende læges vurdering lægges til grund for fastsættelsen af det forventede fødselstidspunkt. Hvis det fremgår af kvindens vandrejournal, at der ved ultralydsscanning foretaget mellem uge 12 og 20 er fastsat et andet tidspunkt for forventet fødsel, anvendes dette tidspunkt i stedet, hvis det ikke af vandrejournalen fremgår, at en samlet lægelig vurdering peger på et andet tidspunkt, som i så fald skal anvendes.

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

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

§ 9 i ligebehandlingsloven omfatter ikke kun afskedigelser i snæver forstand. Den delvise opsigelse (væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene, der kræver iagttagelse af den enkelte ansattes individuelle opsigelsesvarsel) er også omfattet.

Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at en afskedigelse, der har fundet sted under graviditet, barsel eller adoption, samt i 16-ugers varslingsperioden forud for afholdelse af den

---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

retsbaserede udskydelse af barsels- og adoptionsorloven (jf. § 12, stk. 5) ikke er begrundet i disse forhold. Den omvendte bevisbyrde fremgår af ligebehandlingslovens § 16, stk. 4. Det er ikke en betingelse for at den omvendte bevisbyrde finder anvendelse, at den ansatte kan godtgøre, at arbejdsgiveren er blevet orienteret om eller på anden måde har haft kendskab til graviditeten. Om arbejdsgiveren har løftet sin bevisbyrde beror på en samlet vurdering af beviserne i sagen, jf. UfR 2004.2701H.

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

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

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

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

### § 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 barsellovens § 6, stk. 2, er opfyldt.

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

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

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

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

Der er desuden ret til lønnet fravær på grund af graviditetsgener, når generne i det enkelte tilfælde medfører en tilstand, der gør kvinden uarbejdsdygtig i sit erhverv.

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

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

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---



---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

For så vidt angår fastsættelsen af tidspunktet for, hvornår den kvindelige ansatte har sidste arbejdsdag gælder, at såfremt den kvindelige ansatte holder graviditetsorlov 8 uger før forventet fødsel, og at hun har termin en tirsdag, så vil tirsdag 8 uger før forventet fødsel være hendes sidste arbejdsdag. Dette skal ses i sammenhæng med, at den periode, hvor der er ret til barselorlov, beregnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet er født.

### *Bemærkning:*

*Ret til førtidig barselorlov foreligger i følgende tre situationer:*

- a) hvis der efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fosteret,*
- b) hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret, eller*
- c) hvis kvindens graviditet på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage arbejdet, og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse.*

### **Stk. 2**

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

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

### **§ 8. Orlov under graviditet**

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

Bestemmelsen er en udvidelse i forhold til barselloven, hvor der alene gives ret til fravær 4 uger før forventet fødsel.

---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

Der er tale om en ret og ikke en pligt til at holde orlov før fødslen. Moderen kan vælge et senere tidspunkt for orlovens start. Ikke – anvendt orlov kan ikke overføres til tiden efter fødslen. Hvis moderen føder før eller efter tidspunktet for forventet fødsel, påvirker det ikke længden af orlovsperioden efter fødslen.

For så vidt angår fastsættelsen af forventet fødselstidspunkt henvises til KTO's kommentar til § 6.

*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.*

Bestemmelsen indebærer, at en kvinde som bliver gravid under barselsorloven har ret til at afbryde denne og påbegynde orlov på ny efter denne aftale – det vil sige ret til fravær med sædvanlig løn 8 uger før forventet fødsel, samt øvrige bestemmelser i denne aftale. Såfremt pågældende afbryder sin barselsorlov vil den resterende del af orloven bortfalde, dog ikke udskudt orlov til anvendelse inden barnet fylder 9 år efter § 11 eller § 21.

---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

### Kapitel 4. Barselorlov

#### § 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.

Perioden kan ikke udskydes, bortset fra de tilfælde, hvor barnet indlægges på hospital, se § 14 og ved genoptagelse af arbejdet efter § 13, stk. 2.

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

I ganske særlige tilfælde kan faderen indtræde i moderens ret til sædvanlig løn fx, hvis moderen dør eller på grund af sygdom ikke kan passe barnet, jf. § 15.

Hele eller dele af de 2 uger kan dog udskydes, hvis barnet indlægges på sygehus, jf. § 14.

Ved delvis genoptagelse af arbejdet i 2-ugers perioden kan faderen efter aftale med arbejdsgiveren forlænge perioden med sædvanlig løn, svarende til den tid pågældende arbejder, jf. § 13, stk. 2. Genoptager faderen arbejdet i 2 hele dage i den ene uge, vil han efter § 13, stk. 2 således kunne aftale en tilsvarende forlængelse af orlovsperioden med sædvanlig løn.

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

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

*Bemærkning til stk. 1 og 2:*

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

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

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

#### Stk. 1

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

*Bemærkning til stk. 1:*

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

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

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

Se også KTO's kommentarer til bemærkningen til § 10, stk. 1-5.

Bestemmelsen hjemler retten til fravær. Retten til dagpenge følger af barselloven. Retten til løn følger af § 10, stk. 5. Endvidere gives der en række muligheder for at fremrykke, udskyde og forlænge retten til løn, jf. § 10, stk. 4, § 11, stk. 3, § 13, stk. 2 og § 14.

Efter reglerne i barselloven har forældrene efter den 14. uge efter fødsel **tilsammen** ret til 32 ugers orlov med **dagpenge** indtil barnet er 46 uger. Disse uger kan moderen og faderen frit dele mellem sig, det vil sige, at forældrene kan holde fraværet sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden. Det bemærkes, at den ansatte ikke ydes sædvanlig løn i alle 32 uger, jf. § 10, stk. 5. En arbejdsgiver har i de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn ret til de dagpenge, som den ansatte ellers ville have haft ret til fra kommunen, jf. § 2, stk. 2. De 32 ugers orlov med dagpenge skal som udgangspunkt afholdes umiddelbart efter 14-ugers perioden, således at de er afviklet inden 46 uger efter fødslen, jf. dog § 10, stk. 2, § 11 og § 14. Det er en forudsætning, at de 32 ugers orlov med dagpenge tilrettelægges således, at forældrene under ét afvikler orloven som én sammenhængende periode, ellers vil reglerne om udskydelse efter § 11 skulle anvendes.

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---



---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

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

Højesteret har i dommen U2007.2076H fastslået, at en fader havde ret til at afholde barselsorlov således, at han holdt orlov mandag og tirsdag i hver uge, mens moderen holdt orlov onsdag – fredag i hver uge. I begrundelsen for dommen peger flertallet af Højesterets dommere (4 – 3 afgørelse) blandt andet på, at der efter en ordlydsfortolkning af ligebehandlingslovens relevante bestemmelser ikke er fastsat begrænsninger i retten til opdeling af fraværet på flere perioder. Af forarbejderne til lovændringerne af ligebehandlingsloven og dagpengeloven i 2002, peger flertallet videre på, at det bl.a. hedder, at *”for at sikre fleksibilitet i familiens tilrettelæggelse af orloven er retten til dagpenge i de 32 uger til fri fordeling mellem forældrene. Det betyder, at forældrene kan vælge at dele dagpengeperioden mellem sig, at enten moderen eller faderen kan vælge at udnytte hele dagpengeperioden, eller at forældrene kan vælge at holde dagpengeperioden samtidigt.”*

Flertallet lægger endelig vægt på, at lovændringen i 2002, med en betydelig udvidelse af den lovbaserede ret for lønmodtagere til fravær fra arbejdet, i sig selv må anses for en væsentlig øget byrde for en arbejdsgiver, men at dette var en konsekvens, som lovgiver var opmærksom på. Beskæftigelsesministeren udtalte i tilknytning til lovændringen, at *”...ulempen for arbejdsgiverne afbødes på 2 leder: dels ved varslingsreglerne, der sikrer, at arbejdsgiveren skal underrettes om fordelingen senest 8 uger efter fødslen, dels ved at perioden er afgrænset til et fast antal kalenderuger.”*



---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---



---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

Højesterets mindretal lægger vægt på, at det ikke fremgår med tilstrækkelig sikkerhed, at der med lovændringen i 2002 blev givet forældre med fuldtidsarbejde ret til uden aftale med arbejdsgiveren at holde barselsorlov på deltid i form af fast fravær på enkelte bestemte ugedage.

Det fremgår udtrykkeligt af flertallets afgørelse, at der ikke med afgørelsen er taget stilling til, om der kan vælges fravær i kortere eller mindre regelmæssige perioder. Der er ikke i dommen fortolkningsbidrag til, hvad "*kortere eller mindre regelmæssige perioder*" nærmere kan dække over.

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. I bilag 3 er der anført en række eksempler på fleksibel tilrettelæggelse af orloven.

For så vidt angår forældrenes ret til at fordele orloven imellem sig, således at forældrene i noget af tiden afholder orlov *samtidigt* efter barnets 14. uge, har KL tilkendegivet, at de ikke er enige med KTO. KL finder, at forældrene alene kan afholde orlov *samtidigt* efter aftale med arbejdsgiveren.

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

Endvidere kan retten til fravær og dagpenge udskydes efter § 11 til afholdelse inden barnets 9. år og forlænges ved delvis genoptagelse af arbejdet efter § 13, stk. 2.

---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

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

I de perioder, hvor der ydes løn og/eller indbetales pensionsbidrag og optjenes pensionsalder i den ulønnede del af dagpengeperioden, optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, opsigelse og jubilæum mv.

I de perioder, hvor der ikke ydes sædvanlig løn eller indbetales/optjenes pension efter § 16 optjenes beskæftigelsesanciennitet, jf. aftalen om beskæftigelsesanciennitet. Der optjenes dog ikke anciennitet i forhold til ferie med løn/godtgørelse under ferie. For tjenestemænd og reglementsansatte gælder dog, at tjenestefrihed uden løn sidestilles med beskæftigelse, når tjenestefrihedsperioden ikke overstiger 6 måneder, og den pågældende genindtræder i tjenesten senest ved tjenestefrihedsperiodens ophør, jf. § 40 i aftalen om ferie. Tjenestemænd og reglementsansatte optjener således i denne situation ret til løn under ferie.

Barselsorlov er en **feriehindring**, og den ansatte har efter aftale om ferie for personale ansat i kommuner (regioner) ret til at få udbetalt løn eller feriegodtgørelse for ikke afholdt ferie.

Desuden kan månedslønnede efter aftale med arbejdsgiveren i stedet for udbetaling af løn eller feriegodtgørelse for ikke afholdt ferie overføre ferien til det efterfølgende ferieår, jf. § 16 i aftale om ferie for personale ansat i amter og kommuner.

Følgende orlovssituationer betragtes som en feriehindring:

- Afholdelse af orlov på fuld tid, som holdes i en sammenhængende periode efter fødslen.

---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

- Afholdelse af retsbaseret forlængelse af orloven efter § 10, stk. 2.
- Afholdelse af afvikling af retsbaseret udskudt orlov efter § 11, stk. 1.

I de tilfælde, hvor en ansat under fx en retsbaseret forlængelse eller udskudt orlov genoptager arbejdet delvist efter § 13, stk. 1, vil der dog være mulighed for at holde øvrig ferie, forudsat at arbejdet er genoptaget i hele dage, jf. nedenfor.

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

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

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

Er arbejdet genoptaget på en sådan måde, at der dagligt både arbejdes og holdes orlov, kan ferie kun holdes, hvis den resterende orlov efter aftale udskydes, jf. § 11, stk. 2 og § 13, stk. 2. Til gengæld kan der i denne situation holdes både hovedferie og øvrig ferie. Udskydes orloven ikke, har den ansatte en feriehindring. Arbejdsgiveren kan i denne situation ikke pålægge den ansatte ferie, da ferien skal holdes i hele dage.

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

### 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.*

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

Hvis den ansatte har ret til løn under ferie har den ansatte ret til løn for det antal timer, den ansatte normalt har krav på i henhold til ansættelseskontrakten, når der holdes ferie. Eksempelvis har en ansat – der normalt (inden den delvise genoptagelse af arbejdet) er ansat 37 timer om ugen, svarende til 7,4 timer om dagen – og som under den delvise genoptagelse af arbejdet arbejder 5 timer om dagen – krav på løn under ferie svarende til 7,4 timer, når der holdes ferie i én dag. Det forudsættes dog, for at kunne afholde ferien, at der indgås aftale om udskydelse af de 2,4 timers orlov til senere anvendelse.

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

Der henvises i øvrigt til KTO's kommenterede ferieaftale.

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

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

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

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

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

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

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

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

kronebeløb, dagpengene er nedsat med, jf. bemærkningerne til § 2, stk. 4.

Forlænger forældrene dagpengeperioden betyder dette, at der ikke er mulighed for at udskyde en del af orloven til anvendelse inden barnets 9. år, jf. § 11. Ligeledes udelukkes muligheden for forlængelse af orloven ved delvis genoptagelse af arbejdet efter § 13, stk. 2. Der er dog mulighed for efter aftale med arbejdsgiveren at genoptage arbejdet i op til 80 % af den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid. I så fald forlænges fraværs- og dagpengeretten ikke tilsvarende, jf. § 13, stk. 1.

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

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

**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.

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

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

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

Ved OK-08 aftaltes den såkaldte 6-6-6 model, som indebærer, at moderen og faderen efter barnets 14. uge hver især har ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn. Retten til løn bortfalder, hvis den reserverede orlov ikke anvendes. Herudover har faderen og moderen tilsammen yderligere ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn. Bestemmelsen gælder for fødsler efter den 31. marts 2008. For fødsler før den 1. april 2008 gælder de hidtidige regler. Disse er præciseret i det tilhørende protokollat af 23. juni 2008.

Ændringerne indebærer for fødsler/modtagelser efter den 31. marts 2008:

- At de hidtidige bestemmelser efter den 14. uge efter fødslen om 10-ugers

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

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

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

løn til moderen og faderen tilsammen samt de 2 ugers fædreorlov erstattes af 6-6-6 modellen, jf. ovenfor.

- At faderens øremærkede uger med sædvanlig løn efter den 14. uge efter fødslen øges fra 2 uger til 6 uger, og at den samlede lønret, hvis begge forældre er ansat i en kommune, øges fra  $10+2=12$  uger til  $6+6+6=18$  uger. Er kun den ene forælder omfattet af aftalen om fravær af familiemæssige årsager på KL-området, har den pågældende ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 12 uger (6+6 uger) efter denne bestemmelse – også selvom den anden forælder holder orlov med løn efter en anden overenskomst/aftale, herunder fx efter KTO's aftale om fravær af familiemæssige årsager på det regionale område.
- At det for den enkelte ansatte gælder, at orlov med sædvanlig løn skal afholdes før ulønnet orlov. Hidtil har de 10-ugers orlov med sædvanlig løn skulle afholdes i tilslutning til udløbet af de 14 uger efter fødsel. Med de nye regler har forældrene således fået mulighed for at planlægge deres orlov mere fleksibelt. Fraværet fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage, jf. dog § 13. Forældrene kan afholde fraværet samtidigt eller på skift.

I bilag 3 er angivet nogle eksempler på fleksibel anvendelse af de nye regler.

*Bemærkning til stk. 1-5:  
Den periode, hvor der er ret til barselsorlov beregnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet er født.*

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

*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 orlov-perioden.*

### *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.*

### **Stk. 6**

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. 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, jf. § 9, stk. 2.

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

Af Familiestyrelsens vejledning af 1. juli 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel fremgår følgende: ”Der er ikke i barselloven fastsat nærmere betingelser om, hvordan man skal forholde sig under en barselorlov for at have ret til barseldagpenge.

*Det er imidlertid en almindelig antagelse, at det er en betingelse for ret til barseldagpenge, at orloven tilbringes sammen med barnet. Det betyder ikke nødvendigvis, at man skal bo sammen med barnet. Men det må forudsættes, at en person, der modtager barseldagpenge under orlov, er i daglig kontakt med barnet. Det antages ikke at være en betingelse, at hele dagen tilbringes sammen med barnet. Der er således ingen bestemmelser, der forhindrer, at barnet kan være i et dagpasningstilbud under orloven, og der er heller ikke mere nogen bestemmelse, der forhindrer, at den, der modtager barseldagpenge, kan deltage i et undervisningsforløb under orloven.”*

Bestemmelsen gælder i perioden fra fødslen og indtil barnets 32. uge. Det er endvidere nu i bestemmelsen præciseret, at hvis moderen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges fraværs- og retten til sædvanlig løn med moderens sygdomsperiode, dog højst indtil 46 uger efter fødslen. Herefter betragtes fravær som sygdom.

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



---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---



---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

### § 11. Udskydelse af orlov efter den 14. uge

#### Stk. 1

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

#### Stk. 2

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

Bestemmelsen giver den ansatte ret til at udskyde 8 til 13 uger af retten til 32 ugers orlov efter barnets 14. uge. Bestemmelsen kan ikke anvendes, hvis den ansatte har søgt sit fravær forlænget ud over de 32 uger efter § 10, stk. 2. Ved udskydelse af **fraværsretten** vil **dagpengeretten** tilsvarende blive udskudt, såfremt det udskudte fravær ligger indenfor den samlede dagpengeperiode på 32 uger efter barnets 14. uge. Med hensyn til muligheden for at udskyde perioden med løn henvises til stk. 3.

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

Den ansatte har mulighed for at kombinere denne bestemmelse med stk. 1, idet den ansatte fx kan udskyde 13 uger efter stk. 1 og herefter aftale yderligere 7 uger efter stk. 2. I så fald skal den ansatte sikre sig, at det klart fremgår hvilken del af fraværet, der udskydes efter stk. 1 og hvilken del efter stk. 2, idet udskudt fravær efter stk. 2 ikke automatisk kan flyttes med over i et eventuelt nyt ansættelsesforhold hos en anden arbejdsgiver. Den Sociale Ankestyrelse har i en afgørelse af 24. oktober 2003 præciseret, at der ikke i dagpengeloven er stillet noget krav til forældrenes begrundelse for at udskyde 32-ugers perioden med dagpenge, herunder muligheder for at begrænse retten til at aftale en

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

### 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.

## § 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.

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

udskydelse med arbejdsgiveren, hvis den ansatte er sygemeldt, jf. også § 12, stk. 6 og § 15.

Den ansatte kan udskyde orlov med sædvanlig løn efter § 10, stk. 5 til senere anvendelse. Det er dog en forudsætning, at orloven tilrettelægges således, at den ansatte afholder lønnet orlov før ulønnet orlov. Eksempel: En fader udskyder efter § 11, stk. 1 12 ugers orlov med sædvanlig løn til senere anvendelse inden barnets 9. år. Faderen kan i dette tilfælde ikke afholde ulønnet barselsorlov i perioden frem til afholdelsen af den lønnede orlov.

Det er KTO's opfattelse, at ved "samme arbejdsgiver" forstås som udgangspunkt samme kommune(region).

For en oversigt over varslingsbestemmelserne henvises til bilag 1.

Såfremt moderen også ønsker at anvende sin fraværsret på op til 32 uger (+ forlængelsesmuligheden), jf. § 10, stk. 1 og 2, skal hun tilsvarende give oplysninger herom inden 8 uger efter fødslen, jf. § 12, stk. 3.

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

### 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.

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

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

Såfremt en fader ønsker at anvende sin ret til fravær efter § 10, stk. 3, kan dette, efter § 15, stk. 4, i barselloven, i princippet ske uvarslet i perioden indtil 8 uger efter fødslen.

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 (region) indtræder den pågældende i de rettigheder mv., herunder om løn og pension, som følger af aftalen om fravær af familiemæssige årsager. Aftalebaseret fravær, som afholdes efter aftale med arbejdsgiveren fx udskudt fravær efter § 11, stk. 2, kan alene overføres, hvis der indgås aftale herom med den nye arbejdsgiver.

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

#### Eksempel:

En far har 8 uger efter fødslen varslet overfor sin arbejdsgiver, at han ønsker at afholde orlov i barnets uge 30-46. Efter barnets uge 8, og inden faderen er påbegyndt sin orlov, skifter han job til en kommunal arbejdsgiver. Han underretter sin nye arbejdsgiver om tidspunktet for orlovens begyndelse og længden heraf ved sin ansættelse. Den mandlige ansatte har i den situation ret til fravær i uge 30-46, samt ret til sædvanlig løn i den pågældende periode efter § 10, stk. 5.

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

**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 § 12 stk. 1-5. Herudover kan varslet ændres, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde varslet.

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

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

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

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

Hvis der indtræffer særlige omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde det varslede fravær, kan orloven ændres. Af forarbejderne til 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. I tilfælde, hvor den ansattes sygdom har en sådan karakter, at det medfører, at den ansatte ikke kan passe barnet, vil den ansatte kunne varsle om, således, at den ansatte sygemelder sig og at den pågældendes barselorlov fx bruges af den anden forælder, jf. også § 15.

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

**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.

**§ 13. Genoptagelse af arbejdet****Stk. 1**

En ansat kan i dagpengeperioden genoptage arbejdet i op til 80 procent af den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, der kan udbetales dagpenge for ved fuldt fravær med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. 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.*

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

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

Bestemmelsen giver den ansatte mulighed for efter aftale med arbejdsgiveren at genoptage arbejdet i op til 80 % af den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid på 37 timer for fuldtidsbeskæftigede uden tilsvarende forlængelse af hverken fraværsretten, dagpengeretten eller perioder, hvor der ydes løndækning. Bestemmelsen giver ansatte, der har forlænget sit fravær udover de 32 uger efter barnets 14. uge, jf. § 10, stk. 2, samt udskudt orlov efter § 11 mulighed for delvis genoptagelse af arbejdet.

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

### 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 fra-træder, inden den forlængede orlov er afholdt, vil retten til dagpenge være betinget af, at den ansatte indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

#### *Bemærkning til stk. 2:*

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

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

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

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

Med bestemmelsen er der mulighed for at genoptage arbejdet delvist i perioder, der er aftalt udskudt efter § 11, stk. 2. Med bestemmelsen er der fx mulighed for at en moder efter afholdelse af 24 ugers orlov efter barnets fødsel, kan afbryde sin orlov for at holde ferie, for herefter – efter aftale med arbejdsgiveren – at genoptage arbejdet delvist (hvis halvtid i op til 40 uger).

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

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

*Bemærkning til stk. 1 og 2:*

§ 13, stk. 1 sammenholdt med § 13, stk. 2.	
§ 13, stk. 1	§ 13, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Genoptagelse sker med op til 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges <b>ikke</b> med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen), også i perioder der er: Udskudt efter § 11, stk. 1 og 2. Forlænget efter § 10, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen). Arbejdet kan <b>ikke</b> genoptages i perioder: Der er forlænget efter § 10, stk. 2 Som den ansatte har ret til at udskyde efter § 11, stk. 1.

### § 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.

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

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

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

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

*Bemærkning til stk. 1:*

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

### **Stk. 2.**

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

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

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

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

Forældrene kan skiftes til at holde orlov under barnets indlæggelse, og kan således samlet set forlænge orloven med op til 3 måneder. Hvis forældrene holder orlov samtidig, mens barnet er indlagt, fx ved at faderen forlods forbruger af 32-ugers perioden, kan de ligeledes kun samlet set forlænge orloven med op til 3 måneder.

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

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



---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

### Stk. 3.

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

### Stk. 4.

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

### Stk. 5.

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

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

Bestemmelsen har en selvstændig interesse i de tilfælde, hvor den ansatte under barnets indlæggelse ønsker at suspendere orloven med henblik på dens afholdelse, når barnet atter udskrives, og hvor indlæggelsesperioden strækker sig ud over 3 måneder. Ligeledes vil bestemmelsen kunne anvendes, såfremt indlæggelsen finder sted i den forlængede orlovsperiode efter § 10, stk. 2, fx hvis barnet indlægges, når det er 49 uger gammelt. Det kræves dog, at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen. Ved flerbørnsfødsler, hvor flere af børnene er indlagt, regnes udskrivningstidspunktet fra det tidspunkt, hvor det sidste barn bliver udskrevet. Bestemmelsen gælder i modsætning til stk. 1 også for faderens ret til orlov med sædvanlig løn i 2 uger efter fødslen, jf. § 9, stk. 2.

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

### § 15. Indtræden i den anden forælders ret til fravær

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

#### *Bemærkning:*

*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 barselloven. 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.*

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

#### **Stk. 1**

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

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

Bestemmelsen er typisk rettet mod den situation, at faderen under de første 14 uger efter fødslen indtræder i moderens ret til fravær med sædvanlig løn. Den kan dog også være aktuel, hvis fx faderen afholder orlov med sædvanlig løn i sine reserverede 6 uger i perioden efter barnets 14. uge, og han bliver ude af stand til at passe barnet. I så fald vil moderen kunne overtage faderens fravær med sædvanlig løn, såfremt hun er omfattet af denne aftale.

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

Der optjenes pensionsanciennitet i relation til eventuelle karensbestemmelser i perioden.

Pensionsbidrag indbetales/pensionsalder optjenes, når der modtages dagpenge (uanset om det er fulde eller nedsatte dagpenge, jf. § 2,

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

### *Bemærkning:*

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

### **Stk. 2**

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

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

stk. 4) i den ulønnede del af dagpengeperioden.

KL (og RLTN) har i september 2006 taget til efterretning, at pensionsindbetaling i orlovsperioder er at sidestille med begrebet delvis løn i feriemæssig henseende, hvorfor der i sådanne orlovsperioder optjenes ret til betalt ferie.

Dette indebærer, at der i disse orlovsperioder:

- Optjenes ret til ferie med løn i det efterfølgende ferieår eller
- for fratrådte samt visse ansatte, fx yngre læger, beregnes 12,5 % feriegodtgørelse og kontant godtgørelse af den del af pensionsindbetalingen, der svarer til medarbejderens egetbidrag til pensionsordningen.

Dagpengeperioden efter den 14. uge efter fødslen udgør 32 uger til forældrene tilsammen, jf. KTO's kommentarer til § 10, stk. 1. I disse uger er der aftalt løndækning i op til 18 uger efter den 14. uge efter fødslen, hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, og 12 uger, hvis kun den ene forælder er omfattet, jf. § 10, stk. 5. Den ulønnede del af dagpengeperioden vil således kunne udgøre op til 20 uger.

Forlænges orloven med 8 eller 14 uger ud over de 32 uger efter § 10, stk. 2, udstrækkes pensionsindbetalingen tilsvarende, således at fx de 20 ugers pension fordeles på fx 28 eller 34 ugers orlov. Den samlede pensionsindbetaling vil herved fortsat udgøre 20 ugers pension. Ved forlængelse af orloven for tjenestemænd gælder tilsvarende, at der alene kan medregnes op til 20 uger i pensionsalderen.

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---



---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

Ved delvis genoptagelse af arbejdet efter § 11, stk. 2, hvor retten til fravær og dagpenge forlænges med den periode arbejdet genoptages med, fordeles indbetalingen/optjeningen af pensionsalder på hele den forlængede periode. Genoptages arbejdet fx på halvtid i de 20 uger indbetales pension/optjenes pensionsalder i hele den forlængede orlovsperiode på 40 uger, dog således at den samlede pensionsindbetaling/optjening af pensionsalder udgør 20 uger, beregnet på baggrund af den ansattes ansættelsesbrøk/timetotal før barselorlovens påbegyndelse, jf. stk. 3 og 4.

De 20 uger kan dog i helt særlige situationer forlænges. Det gælder fx, hvis barnet indlægges og forældrene i denne periode ikke genoptager arbejdet, jf. § 14, stk. 2.

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

Jf. kommentarer til stk. 3.

Ændres orloven fra fx 15 uger i den ulønnede del af barselorloven til 20 uger indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder i de 5 ekstra uger, således at der i alt er indbetalt pensionsbidrag/optjent pensionsalder i 20

### 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.

---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

Hvis der efterfølgende indgås andre aftaler eller ændres i orloven, er det dette orlovsforløb, der bliver gældende, og der indbetales pension / optjenes pension forholdsmæssigt i forhold til det bidragsbeløb / den optjening, der resterer.

### **Stk. 6**

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

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

uger i den ulønnede del af dagpengeperioden, jf. også kommentarerne til stk. 2 og 3.

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---



---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

### Kapitel 5. Adoption

#### *Bemærkning:*

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

### § 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.*

Bestemmelsen indebærer, at en ansat, som under afholdelse af barselsorlov eller adoptionsorlov påbegynder et nyt adoptionsforløb, har ret til at afbryde orloven og påbegynde orlov på ny efter denne aftale. Ved afbrydelse af orloven bortfalder den resterende del af orloven, dog ikke udskudt orlov efter § 11 eller § 20.

Begge forældre har, hvis begge er omfattet af denne aftale, ret til fravær med sædvanlig løn, hvis de begge opholder sig i udlandet for at modtage barnet. Der er alene ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor den adoptionsformidlende organisation har givet meddelelse om, at udrejse skal foretages med henblik på at hente barnet. Retten til fravær med sædvanlig løn forlænges med op til 4 uger, såfremt opholdet i udlandet varer mere end 4 uger af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

Retten til fravær med sædvanlig løn ydes fra den dag, hvor de kommende adoptanter rejser ud af Danmark for at hente barnet, og til og med den dag, hvor de formelle betingelser for at tage barnet med ud af landet er opfyldt. Hvis forældrene efter denne dag bliver i landet er der ret til fravær, samt ret til fravær med sædvanlig løn efter §§ 19 og 20.

Den adoptionsformidlende organisation vil kunne oplyse om udrejsetidspunkt, og om hvornår de formelle betingelser, der vedrører adoptionen er i orden. De adopterende forældre må kunne dokumentere den faktiske udrejsedate, og hvornår der er udstedt pas til barnet, som også er en formel betingelse, der skal være opfyldt for, at forældrene kan tage

---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

### Stk. 2

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

### § 18. Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark

#### Stk. 1

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af et adoptivbarn i Danmark, jf. § 8, stk. 4 i barselloven, 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.

barnet med ud af landet. Den tid, det tager at bringe de formelle forhold vedrørende adoptionen i orden og at udstede pas, kan variere meget fra land til land. De adoptionsformidlende organisationer vil kunne give nærmere oplysning om forholdene i de enkelte lande.

Begge forældre har, hvis begge er omfattet af denne aftale, ret til fravær med sædvanlig løn efter denne bestemmelse, hvis begge forældre opholder sig sammen med barnet i udslusningsperioden. Den dag, hvor barnet bringes til adoptanternes hjem, regnes med til perioden før modtagelsen.

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

### *Bemærkning:*

*Ved adoption af et barn i Danmark, stilles der almindeligvis krav om, at adoptanterne deltager i et udslningsforløb 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.

### **§ 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.

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

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

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



---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---



---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

*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.*

### **§ 20. Orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet – fravær og løn**

#### **Stk. 1**

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

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

*Bemærkning til stk. 1:*

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

#### **Stk. 2**

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

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

---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

*Bemærkning til stk. 2:*

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

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

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

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

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

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

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

### Stk. 3

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

### Stk. 4

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

### Stk. 5

Adoptanter har hver især ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 20, stk. 1 og 2. Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reserverede orlov med sædvanlig løn ikke anvendes eller udskydes efter § 21.

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

Der henvises til kommentarerne til § 10, stk. 3, idet bestemmelsen dog ikke alene er forbeholdt den mandlige adoptant, men den adoptant, som ikke holder orlov i 14-ugers perioden efter modtagelse af barnet, jf. § 19, 1. pkt.

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

Der henvises til kommentarerne til § 10, stk. 5.

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

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

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

### *Bemærkning til stk. 5:*

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

### **Stk. 6**

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

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

### **Stk. 1**

Den ansatte har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af retten til fravær i 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, jf. § 20,

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

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

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

---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

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

### Stk. 2

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

### Stk. 3

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

## § 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.

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

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

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

---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

### 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.

## § 23. Genoptagelse af arbejdet

### Stk. 1

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

#### *Bemærkning til stk. 1:*

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

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

Der henvises til kommentarerne til § 12.

Der henvises til kommentarerne til § 13, stk. 1.

---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

### Stk. 2

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

#### *Bemærkning til stk. 2:*

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

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

Der henvises til kommentarerne til § 13, stk. 2.

---



---

**AFTALE OM BARSEL MV.**


---



---



---



---

**KTO'S KOMMENTARER**


---



---

*Bemærkning til stk. 1 og 2:*

<b>§ 23, stk. 1 sammenholdt med § 23, stk. 2.</b>	
§ 23, stk. 1	§ 23, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Genoptagelse sker med op til 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven, også i perioder der er: Udskudt efter § 21, stk. 1 og 2. Forlænget efter § 20, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven. Arbejdet kan ikke genoptages i perioder: Der er forlænget efter § 20, stk. 2 Som den ansatte har ret til at udskyde efter § 21, stk. 1.

## **§ 24. Barnets indlæggelse**

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

Der henvises til kommentarerne til § 14.



---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

### § 25. Indtræden i den anden forælders ret til fravær

Bestemmelserne i § 15 finder tilsvarende anvendelse ved adoption.

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

#### Stk. 1

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

#### *Bemærkning:*

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

#### Stk. 2

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

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

Der henvises til kommentarerne til § 15.

Der henvises til kommentarerne til § 16.

---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

### Stk. 3

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

### Stk. 4

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

### Stk. 5

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

### Stk. 6

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

---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

### Kapitel 6. Tilbagevenden efter orlov

#### § 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.

I bestemmelsen implementeres § 2, pkt. 5 i Rådskonvention 96/34/EF af 3. juni 1996 vedrørende rammeaftale om forældreorlov mv., som er indgået mellem arbejdsmarkedets organisationer på europæisk niveau (UNICE, CEEP og EFS). Bestemmelsen fremgår også af ligestillingslovens § 8a.

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

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---



---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

### Kapitel 7. Omsorgsdage

#### § 28. Ret til omsorgsdage

##### Stk. 1

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

##### *Bemærkning til stk. 1:*

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

Omsorgsdage gives i forhold til barnets alder, og der stilles ikke noget krav om, at barnet skal være født/modtaget i ansættelsesforholdet. Ret til fravær efter denne bestemmelse gælder begge forældre.

Er begge forældre kommunalt (regionalt) ansat har hver af forældrene ret til 2 omsorgsdage pr. barn pr. år.

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

Omsorgsdagene kan afholdes som halve, hele enkeltvise dage eller som en samlet periode. Der er forudsat en betydelig grad af fleksibilitet og gensidig hensyntagen vedrørende afholdelse af omsorgsfravær. Omsorgsdage kan endvidere afholdes i fortsættelse af barnets 1. og 2. sygedag. Det er ved OK-08 aftalt, med virkning fra april 2009, at udvide den nuværende mulighed i overenskomsterne til tjenestefrihed med løn på barnets 1. sygedag til også at omfatte barnets 2. sygedag.

Omsorgsfravær placeres altid på dage, der ellers ville have været arbejdsdage, og fraværets længde svarer derfor til hele eller halve dage.

Parterne har i forbindelse med OK-02 tilkendegivet, at det på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvordan omsorgsdage afvikles. Såfremt der ikke kan opnås enighed herom, kan arbejdsgiveren dog fastsætte, hvorledes omsorgsdage afvikles. KTO skal

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---



---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

derfor opfordre til, at der på arbejdspladsen tages initiativ til en drøftelse/forhandling om, hvordan omsorgsdage afvikles.

### *Eksempel 1: Barn født i 2008*

<b>Kalenderår</b>	<b>Barns alder</b>	<b>Antal dage</b>
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.*

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

**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:

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

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

I forbindelse med ajourføringen af aftalen, som led i opfølgningen på OK-08, har parterne indarbejdet protokollat af 22. marts 2007 i denne bestemmelse. Protokollatet blev udarbejdet som følge af ligestillingsnævnets afgørelse i en sag rejst af KTO på vegne af et medlem af FOA. Sagen vedrørte, hvorvidt den hidtidige overførselsadgang, som alene gav den ansatte ret til at overføre uforbrugte omsorgsdage fra fødselsåret til året efter, er forenelig med ligebehandlingsloven, hvis den ansatte, på grund af barselorlov året efter, er forhindret i at afholde disse. Ligestillingsnævnet udtalte, at den hidtidige overførselsadgang, i den konkrete sag, var i strid med ligebehandlingsloven. Med den nugældende formulering er bestemmelsen bragt i orden, således at ansatte, også i situationer, hvor orloven strækker sig ud over ét kalenderår, som følge af ny fødsel/adoption, barns indlæggelse, forlængelse af barselorlov og børnepasningsorlov, kan overføre uforbrugte omsorgsdage, herunder uforbrugte omsorgsdage for eventuelle søskende.

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

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

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

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

Er der et tidsmæssigt slip mellem de 2 ansættelsesforhold, jf. eks. 2 i § 28, stk. 2, er der ikke ret til at bevare de pågældende 2 omsorgsdage, fra barnets første kalenderår.

Bestemmelsen giver mulighed for overførsel af uforbrugte omsorgsdage i følgende situationer:

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

I bestemmelsen er taget højde for den situation, hvor en ansat i umiddelbar forlængelse af (eller ved afbrud af) børnepasningsorlov ved et ældre barn starter førtidig barselsorlov, graviditetsorlov eller et nyt adoptionsforløb.

Det gælder dog her, at afholdes der børnepasningsorlov for et ældre barn i forlængelse af fx barselsorloven, skal den ansatte sikre sig afholdelse af sine omsorgsdage inden påbegyndelsen af børnepasningsorloven. Såfremt den ansatte ikke sikrer sig dette, vil uforbrugte omsorgsdag, som hidtil, ikke kunne overføres.

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

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.*

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---



---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

*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.

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

Når omsorgsdage afholdes i forlængelse af barnets 1. og 2. sygedag vil "tidligst muligt" kunne være opfyldt med varsling på barnets 1. eller 2. sygedag, idet der ved afvikling af en omsorgsdag i forbindelse med barns sygdom indgår en afvejning af hensynet til tjenesten overfor barnets alder, sygdommens karakter mv.

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

---

---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---

---

---

---

## KTO'S KOMMENTARER

---

---

### Kapitel 8. Orlov til børnepasning

#### § 31. Orlov til børnepasning

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

Loven om børnepasningsorlov ophæves med virkning fra 1. juni 2011.

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

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

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

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

Orlovsydelsen er fastsat til 60 % af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb.

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

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

**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.

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

Aftalen lægger op til fleksibilitet og gensidig hensyntagen ved placering og afvikling af orloven.

For så vidt angår den retsbaserede orlov, gælder i henhold til bekendtgørelsen om orlov til børnepasning § 8 (varsling) og § 11 og 12 (udsættelse):

**Varsling:**

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

**Udsættelse:**

Arbejdsgiveren kan én gang udsætte den varslede orlov i indtil 26 uger, såfremt arbejdsgiveren kan godtgøre, at der ikke kan formidles erstatningsarbejdskraft, som kan overtage arbejdet ved orlovens begyndelse, eller hvis arbejdsgiveren ikke ønsker at ansæt-

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

### 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.*

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

te den formidlede arbejdskraft. Udsættelse af orloven kan dog ikke finde sted, hvis Arbejdsformidlingen – eller anden instans med tilsvarende funktion – har formidlet tre personer med de kvalifikationer, som arbejdsgiveren har opstillet, eller hvis orloven er varslet til afholdelse i forlængelse af barselorloven. Arbejdsgiveren skal give meddelelse til lønmodtageren og Arbejdsformidlingen om udsættelsen senest 14 dage inden orlovens varslede påbegyndelse. Såfremt kortere varsel end 4 uger er aftalt, aftales det også, hvornår meddelelse om udsættelse kan ske.

Orlov der er varslet til afholdelse i forlængelse af barselorlov, kan dog ikke udsættes. Udsat orlov fortabes ikke, men kan afholdes på et senere tidspunkt, også selvom betingelserne ikke længere er opfyldt, fx fordi barnet er fyldt 9 år.

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

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

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---



---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

### § 32. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder under børnepasningsorlov

#### Stk. 1

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under børnepasningsorlov.

#### *Bemærkning:*

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

#### Stk. 2

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

#### Stk. 3

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

Der optjenes pensionsanciennitet i relation til eventuelle karensbestemmelser i orlovsperioden, jf. også stk. 5.

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

Jf. kommentarer til stk. 2.

---

---

**AFTALE OM BARSEL MV.**

---

---

---

---

**KTO'S KOMMENTARER**

---

---

**Stk. 4**

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

**Stk. 5**

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

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---



---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

### Kapitel 9. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

#### § 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.*

#### § 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.

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

Bestemmelsen er først og fremmest relevant ved kortere indlæggelser, og hvor den ansatte ikke er berettiget til fravær med sædvanlig løn efter § 35. For så vidt angår barnets indlæggelse inden for 46 uger henholdsvis 60 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet henvises til §§ 14 og 24.

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

- 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.*

### **§ 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 barselloven 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.*

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

Bestemmelsen er først og fremmest relevant i de situationer, hvor arbejdsgiveren har anvendt sin ret til at begrænse retten til fravær efter § 35.

Den ansatte skal ansøge herom hos pågældendes bopælskommune. For en nærmere beskrivelse af betingelserne for at få økonomisk godtgørelse henvises til § 26 i barselloven, jf. bilag 5.

I henhold til § 26 i barselloven følger, at forældre med alvorligt syge børn under 18 år har ret til dagpenge, hvis de i forbindelse med barnets sygdom helt eller delvist opgiver lønarbejde, samt at det er en betingelse, at barnets sygdom skønnes at medføre behov for ophold på hospital eller lignende institution i 12 dage eller mere. Behandling eller pleje i hjemmet kan sidestilles med ophold på hospital, hvis barnets behov i forbindelse med sygdommen taler for det. Det er sygeperiodens længde, der er afgørende for, om barnet er omfattet af bestemmelsen, og ikke sygdommens art. For en nærmere uddybning henvises til barselloven.

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



---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

### § 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 social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for, at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

Af § 42 i lov om social service fremgår følgende:

*”§ 42. Kommunalbestyrelsen skal yde hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste til personer, der i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse. Ydelsen er betinget af, at det er en nødvendig konsekvens af den nedsatte funktionsevne, at barnet passes i hjemmet, og at det er mest hensigtsmæssigt, at det er moderen eller faderen, der passer det. Ydelsen fastsættes på baggrund af den tidligere bruttoindtægt. Der indregnes bidrag til pensionsordning, der udgør 6 pct. af bruttoydelsen pr. 1. januar 2003 og 10 pct. af bruttoydelsen pr. 1. januar 2004. Bidraget kan dog højst udgøre et beløb svarende til det hidtidige arbejdsgiverbidrag. Kommunen indbetaler efter reglerne i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension ATP-bidrag af hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste. Ydelsesmodtageren skal betale 1/3 af ATP-bidraget, og kommunen skal betale 2/3 af bidraget.*

*Stk. 2. Socialministeren fastsætter regler om beregning og regulering af tabt arbejdsfortjeneste efter stk. 1, herunder om indregning og indbetaling af bidrag til pensionsordning, og efter indstilling fra Arbejdsmarkedets Tillægspension regler om betaling af udgifter til ATP-bidrag.”*

Den ansatte skal ansøge om tabt arbejdsfortjeneste hos pågældendes bopælskommune.

Ankestyrelsen har i principafgørelse (C-21-03) truffet afgørelse om, at moderen var berettiget til hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste efter udløbet af barselsorlov med fuld løn, hvis hun i øvrigt opfyldte

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---



---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

### § 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:*

*Af lov om lønmodtagernes ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager gælder følgende:*

- *Når en ansat ønsker at benytte retten til fravær, skal den ansatte give arbejdsgiveren meddelelse om det forventede tidspunkt for påbegyndelse og forventet varighed af plejeorloven. Dette skal ske senest samtidig med indgivelse om ansøgning til bopælskommunen om plejevederlag. Hvis tidspunktet for fraværets begyndelse udskydes, skal den ansatte uden ugrundet ophold give arbejdsgiveren meddelelse om det nye tidspunkt for fraværets begyndelse.*

betingelserne i serviceloven. Moderen fik i henhold til afgørelsen således valgfrihed mellem hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste efter serviceloven og barselsdagpenge efter barselloven, hvis hun opfyldte betingelserne i begge love.

Af §§ 119-121 i lov om social service fremgår følgende:

*”§ 119. Personer, som passer en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, er efter ansøgning berettiget til plejevederlag som nævnt i § 120. Det er en betingelse for at yde plejevederlag, at hospitalsbehandling efter en lægelig vurdering må anses for udsigtsløs, og at den syges tilstand ikke i øvrigt nødvendiggør indlæggelse eller forbliven på sygehus eller ophold i plejehjem, plejebolig el.lign. Det er endvidere en betingelse, at den syge er indforstået med etableringen af plejeforholdet.*

*Stk. 2. En arbejdsgiver, der yder løn til en ansat under dennes fravær fra arbejdet i forbindelse med pasning af en nærtstående efter stk. 1, således at den ansatte ikke har en tabt arbejdsindtægt, er berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag efter § 120, stk. 1.*

*§ 120. Plejevederlag efter § 119 udgør 1,5 gange det dagpengebeløb, som modtageren i tilfælde af egen sygdom ville have ret til efter lov om sygedagpenge, jf. dog stk. 2. Selvstændigt erhvervsdrivende, der ikke er tilmeldt den frivillige forsikring, eller som i henhold til den frivillige forsikring har ret til dagpenge fra tredje fraværsdag, kan få udbetalt plejevederlag fra første fraværsdag. Plejevederlaget kan ikke overstige den hidtidige indtægt, jf. § 47 i lov om sygedagpenge.*

---



---

## AFTALE OM BARSEL MV.

---



---

- *Senest 2 hverdage efter den nærtstående død skal den ansatte underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet 14 dage efter den nærtstående 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.*

---



---

## KTO'S KOMMENTARER

---



---

*Stk. 2. Personer, som ikke er berettiget til plejevederlag efter stk. 1, får udbetalt 11.609 kr. månedligt i plejevederlag. Personer, som er berettiget til plejevederlag efter stk. 1, kan vælge i stedet at få udbetalt et plejevederlag som anført i 1. pkt. Plejevederlaget kan i dette tilfælde, jf. 1. og 2. pkt., ikke udbetales sammen med en anden offentlig forsørgelsesydelse. Hvis flere personer deles om plejeopgaven, nedsættes beløbet svarende til den pågældendes forholdsmæssige andel af plejeopgaven.*

*Stk. 3. Hvis flere personer deles om plejeopgaven, kan det samlede plejevederlag ikke overstige 1,5 gange det maksimale sygedagpengebeløb efter § 50, stk. 1, i lov om sygedagpenge.*

*Stk. 4. I ganske særlige tilfælde kan kommunalbestyrelsen beslutte at yde plejevederlag med et højere beløb end anført i stk. 1-3.*

*§ 121. Retten til plejevederlag ophører ved plejeforholdets afslutning. Ved den plejekrævendes død bevares retten til plejevederlag i indtil 14 dage efter dødsfaldet. Den plejekrævendes indlæggelse af kortere varighed på sygehus eller lignende medfører ikke i sig selv bortfald af plejevederlag.*

*Stk. 2. Kommunalbestyrelsen kan undtagelsesvis træffe afgørelse om ophør af retten til plejevederlag, hvis pleje i hjemmet ikke fortsat kan anses for hensigtsmæssig.”*

---

---

**AFTALE OM BARSEL MV.**

---

---

---

---

**KTO'S KOMMENTARER**

---

---

**Kapitel 10. Ikrafttræden og opsigelse mv.****§ 38. Ikrafttræden****Stk. 1**

Aftalen træder i kraft den 1. april 2008 og erstatter aftalen af 21. juni 2005 mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere om fravær af familiemæssige årsager samt protokollat til aftalen om fravær af familiemæssige årsager af 22. marts 2007.

**Stk. 2**

For fødsler/modtagelse før den 1. april 2008 gælder protokollat om aftale af familiemæssige årsager af 23. juni 2008.

**§ 39. Opsigelse**

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2011.

**§ 40. Genforhandlingsadgang**

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

København, den 23. juni 2008

For

KL

*Mads Lebech / Kent Lassen*

For

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

*Anders B. Christensen / Jørgen Holst*

---

---

## BILAG 1

---

---

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

#### Orlov i forbindelse med graviditet og fødsel

Medarbejdere har ret til orlov i følgende perioder:

1. **Orlov med sædvanlig løn under graviditet for moderen:** 8 uger før forventet fødsel.
2. **Orlov efter fødslen for moderen:** De første 14 uger med sædvanlig løn efter fødslen. De to første uger har moderen pligt til at holde orlov. Moderen har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen, heraf 6 uger med sædvanlig løn.
3. **Orlov for faderen:** 2 uger med sædvanlig løn umiddelbart efter fødslen, eller når mor og barn kommer hjem fra hospitalet. Orloven kan efter aftale med ansættelsesstedet placeres samlet på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen. Faderen har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen, heraf 6 uger med sædvanlig løn. Faderen har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter fødslen. Såfremt faderen benytter denne ret har han ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af sin ret til sædvanlig løn efter barnets 14 uge, jf. også pkt. 4.
4. **Orlov for moderen eller faderen:** Moderen eller faderen har udover pkt. 2 og 3 i 32-ugers perioden ret til 6 ugers sædvanlig løn. Er begge forældre omfattet af aftalen, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger.
5. **Forlængelse af orloven:** Både moderen og faderen kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen i op til 46 uger. Forældrene har tilsammen ret til 32 ugers dagpenge efter den 14. uge efter fødslen. Hvis fraværet forlænges ud over de 32 uger nedsættes dagpengene forholdsmæssigt, se nedenstående afsnit om lønforhold mv.
6. **Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger:** Én af forældrene har efter den 14. uge efter fødslen ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
7. **Aftalebaseret udskydelse af 32 uger af orloven:** Den ansatte kan udskyde op til 32 uger af sin orlov efter den 14. uge efter fødslen efter aftale med arbejdsgiveren. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
8. **Genoptagelse af arbejdet i orloven:** Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages i op til 80 procent af den arbejdstid den ansatte var ansat på før orlovens begyndelse. I så fald forlænges orloven ikke. Arbejdet kan også genoptages delvist, i så fald forlænges retten til fravær og sædvanlig løn med den tid arbejdet genoptages.

---



---

## BILAG 1

---



---

### Ved fødsel

	Samlet barselsorlov – begge forældre tilsammen	Før fødsel Mor	Efter fødsel Mor	Efter fødsel Far	Efter fødsel Fælles
Fraværsret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter fødsel, hvis begge forældre bruger hele fraværsretten (forlænger orloven)	8 uger	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	
Løn	42 uger	8 uger	14 uger + 6 uger	2 uger + 6 uger	6 uger efter barnets 14. uge
Pension / pensionsalder	Der indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder i den lønnede del af orloven samt i den ulønnede del af dagpengeperioden efter fødslen.				
Dagpengerefusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion, dog ikke i perioden 8-4 uger før forventet fødsel. Moderen har 4 ugers dagpengeret før fødslen og 14 ugers dagpengeret efter fødslen. Faderen har 2 ugers dagpengeret i de første 14 uger efter fødslen. Forældrene har tilsammen 32 ugers dagpengeret efter den 14. uge				Efter afholdelse af perioden 8-4 uger før løn vil der, hvis begge forældre er omfattet af aftalen, være 14 (28/34) ugers fuld dagpengeret tilbage

### Orlov mv. i forbindelse med adoption

Medarbejdere har ret til orlov mv. i følgende perioder:

1. **Fravær ved afhentning af barnet i udlandet:** Indtil 8 uger med sædvanlig løn før modtagelsen af barnet.
2. **Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark:** I op til 1 uge før modtagelsen med sædvanlig løn. I visse situationer kan dette forlænges i op til 1 uge.
3. **Adoptionsorlov til den ene af adoptanterne:** De første 14 uger med sædvanlig løn efter modtagelsen af barnet. Pågældende har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, heraf 6 uger med sædvanlig løn.

---

---

## BILAG 1

---

---

4. **Adoptionsorlov til den anden af adoptanterne:** 2 uger med sædvanlig løn inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet. Pågældende har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, heraf 6 uger med sædvanlig løn. Pågældende har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter modtagelsen af barnet. Såfremt pågældende benytter denne ret har den ansatte ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af sin ret til sædvanlig løn, jf. også pkt. 5.
5. **Adoptionsorlov til den "ene" eller "anden" adoptant:** En adoptant har udover pkt. 3 og 4 i 32-ugers perioden ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn. Er begge adoptanter omfattet af aftalen, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til adoptanterne tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger.
6. **Forlængelse af orloven:** Begge adoptanter kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet i op til 46 uger. Adoptanterne har tilsammen ret til 32 ugers dagpenge efter den 14. uge efter modtagelsen. Hvis fraværet forlænges ud over de 32 uger nedsættes dagpengene forholdsmæssigt, se nedenstående afsnit om lønforhold mv.
7. **Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger:** Én af adoptanterne har efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
8. **Aftalebaseret udskydelse af 32 uger af orloven:** Den ansatte kan udskyde op til 32 uger af sin orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet efter aftale med arbejdsgiveren. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
9. **Genoptagelse af arbejdet i orloven:** Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages i op til 80 procent af den arbejdstid den ansatte var ansat på før orlovens begyndelse. I så fald forlænges orloven ikke. Arbejdet kan også genoptages delvist, i så fald forlænges retten til fravær og sædvanlig løn med den tid arbejdet genoptages.

## BILAG 1

### Ved adoption

	Samlet orlov for begge adoptanter tilsammen	Før modtagelsen - begge adoptanter	Efter modtagelsen for den ene adoptant	Efter modtagelsen for den anden adoptant	Efter modtagelsen - fælles
Fraværsret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter modtagelsen, hvis begge adoptanter bruger hele fraværsretten (forlænger orloven)	Børn fra udlandet: Indtil 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	
Løn	50 uger	Børn fra udlandet: Op til 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	14 uger + 6 uger	2 uger + 6 uger	6 uger efter 14. uge efter modtagelsen af barnet
Pension / pensionsalder	Der indbetales pension og optjenes pensionsalder i den lønnede del samt i den ulønnede del af dagpengeperioden				
Dagpengeerefusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion. Den ene adoptant har ret til dagpenge i 14 uger efter modtagelsen af barnet. Herefter har adoptanterne tilsammen 32 ugers dagpengeret			Efter afholdelse af perioder med løn vil der, hvis begge adoptanter er omfattet af aftalen, være 14 ugers fuld dagpengeret tilbage	

### Lønforhold mv.

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

Der optjenes desuden beskæftigelsesanciennitet i den ulønnede del af barsel- og adoptionsorloven, hvor der ikke modtages dagpenge, jf. aftalen om beskæftigelsesanciennitet.

### Tidsfrister for oplysning om orlov

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



---



---

## BILAG 1

---



---

### Moderen ved graviditet og fødsel:

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

### Faderen ved fødsel:

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

---

---

**BILAG 1**

---

---

**Moderen og faderen ved adoption:**

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

---

---

## BILAG 2

---

---

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

Rådet for Den Europæiske Union har ved direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 pålagt medlemsstaterne at sikre bestemmelser til iværksættelse af rammeaftalen om forældreorlov, som blev indgået den 14. december 1995 mellem de generelle tværfaglige organisationer på europæisk niveau (UNICE, CEEP og EFS<sup>1</sup>).

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

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

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

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

---

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



---



---

## BILAG 3

---



---

### Bilag 3: Eksempler på barselorlov

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

Med hensyn til de konkrete lønforhold er der i nedenstående eksempler taget udgangspunkt i en situation, hvor begge forældre er beskæftiget inden for KL-området (det regionale område). Såfremt forældrene er ansat på forskellige overenskomstområder, henvises til bestemmelser om de konkrete lønforhold i pågældendes overenskomst eller aftale.

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

Eksemplerne er grafisk illustreret. I illustrationen er perioder

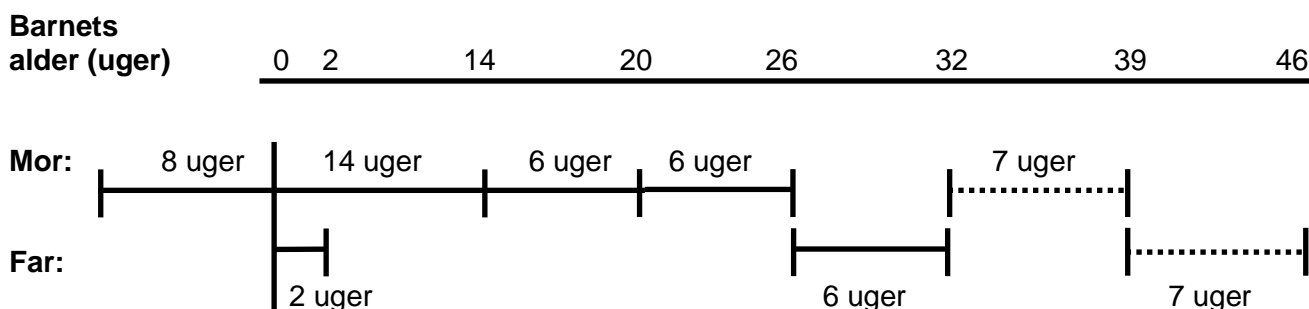
- med løn markeret med **————**
- med dagpenge, herunder indbetaling af pension/optjening af pensionsalder **.....**
- uden løn og dagpenge **- . - . -**

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

### Eksempler

Her kan du finde 12 eksempler på, hvordan barselorloven kan sammensættes.

#### Eksempel 1: Far holder sine øremærkede uger med løn umiddelbart efter mors orlov med løn



---



---

## BILAG 3

---



---

### A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen afholder herefter 19 ugers orlov fordelt på 2 perioder (§ 10, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt 13 ugers orlov efter barnets 14. uge fordelt på 2 perioder (§ 10, stk.1).

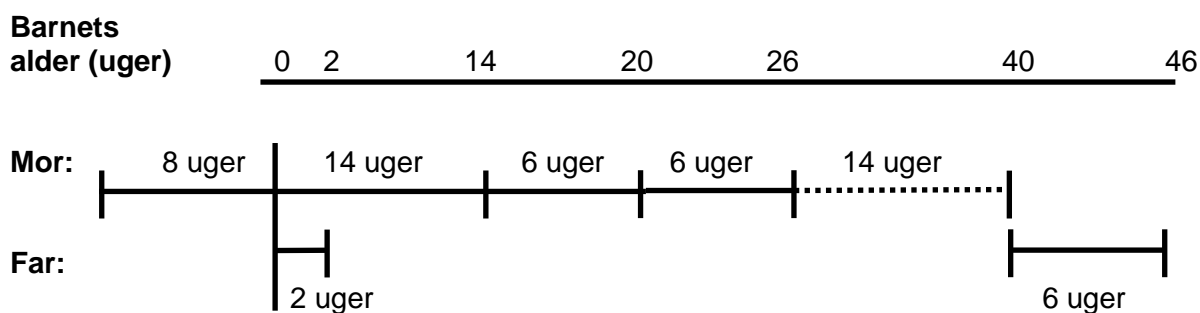
### B) Løn og dagpenge

Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8) samt i de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen modtager desuden sædvanlig løn i sine 6 øremærkede uger samt i de 6 uger hun afholder yderligere (§10, stk. 5).

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt i sine øremærkede 6 uger (§ 10, stk. 5).

Faderen og moderen modtager dagpenge i de 7 uger, som de henholdsvis afholder i barnets uge 32 – 39 og uge 39 – 46. Både faderen og moderen får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder i de 7 uger (§ 16).

### Eksempel 2: Far holder sine øremærkede uger i uge 40 - 46



### A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen afholder herefter 26 ugers orlov (§ 10, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt 6 ugers orlov efter barnets 14. uge (§ 10, stk.1).

### B) Løn og dagpenge

Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), samt i de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen modtager desuden sædvanlig løn i sine 6 øremærkede uger samt i de 6 uger hun afholder yderligere (§10, stk. 5).

Moderen modtager dagpenge i 14 uger, som hun afholder i barnets uge 26 - 40. Moderen får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder i de 14 uger (§ 16).

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt i sine øremærkede 6 uger, som han afholder i barnets uge 40 - 46 (§ 10, stk. 5).

---



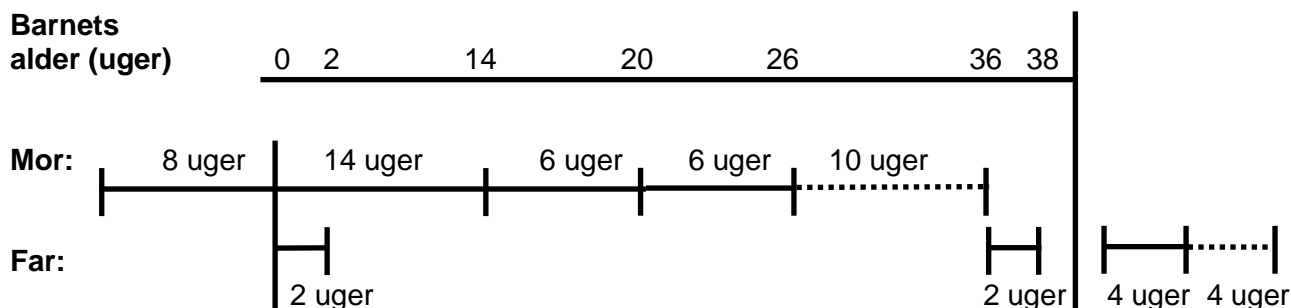
---

**BILAG 3**


---



---

**Eksempel 3: Retsbaseret udskydelse af orlov med løn***A) Fravær*

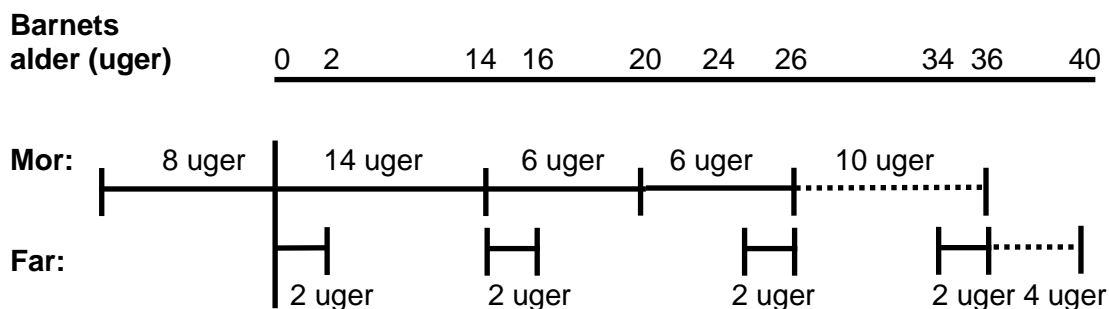
Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen afholder herefter 22 ugers orlov (§ 10, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt 2 ugers orlov i barnets uge 36 - 38 (§ 10, stk.1). Faderen udskyder 8 uger til en sammenhængende anvendelse inden barnets 9 år (§ 11, stk. 1).

*B) Løn og dagpenge*

Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), samt i de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen modtager desuden sædvanlig løn i sine 6 øremærkede uger samt i de 6 uger hun afholder yderligere i forlængelse af barnets 14. uge (§10, stk. 5).

Moderen modtager dagpenge i 10 uger, som hun afholder i barnets uge 26 - 36. Moderen får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder i de 10 uger (§ 16).

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt i 2 af sine 6 øremærkede ugers orlov han afholder i uge 36-38 (§ 10, stk. 5). Faderen modtager desuden løn i de første 4 uger af sin udskudte orlov, samt dagpenge i de næstfølgende 4 uger (§ 10, stk. 5 samt § 11, stk. 3). Faderen får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder i de 4 uger, hvor han modtager dagpenge (§ 16).

**Eksempel 4: Forældre holder orlov samtidigt**

---



---

## BILAG 3

---



---

### A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen afholder herefter 22 ugers orlov (§ 10, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Efter barnets 14. uge afholder han 10 ugers orlov fordelt på 3 perioder (§ 10, stk. 1).

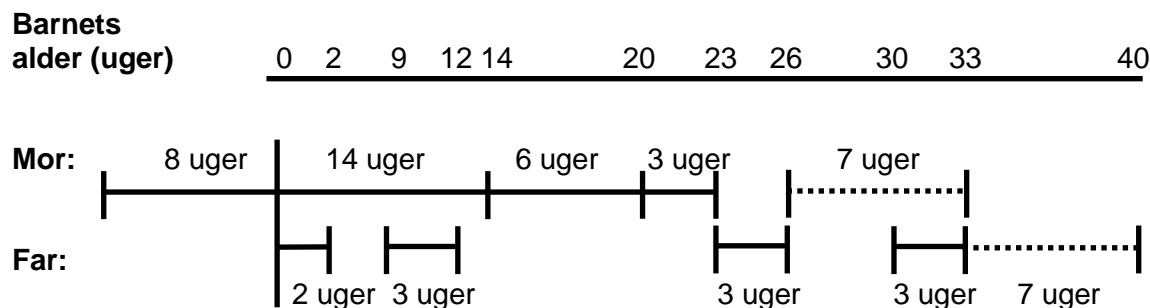
### B) Løn og dagpenge

Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), samt i de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen modtager desuden sædvanlig løn i sine 6 øremærkede uger samt i de 6 uger hun afholder yderligere i forlængelse af barnets 14. uge (§10, stk. 5).

Moderen modtager dagpenge i 10 uger, som hun afholder i barnets uge 26 - 36. Moderen får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder i de 10 uger (§ 16).

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt i 3 x 2 uger han afholder sine øremærkede orlov – barnets uge 14 – 16, 24 – 26 og 34 – 36 - (§ 10, stk. 5). Faderen modtager dagpenge i 4 uger, som han afholder i barnets uge 36 - 40. Faderen får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder i de 4 uger (§ 16).

### Eksempel 5: Orlov holdes forlods, på skift og samtidigt. Forældrene deler de 6 uger med løn



### A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen afholder herefter 16 ugers orlov fordelt på 2 perioder (§ 10, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt 3 uger samtidigt med moderens 14 uger - ”forlods anvendelse” - (§ 10, stk. 3). Efter barnets 14. uge afholder han 13 ugers orlov fordelt på 2 perioder (§ 10, stk. 1).

### B) Løn og dagpenge

Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), samt i de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen modtager desuden sædvanlig løn i sine 6 øremærkede uger samt i de 3 uger, som hun afholder yderligere i forlængelse af barnets 14. uge (§10, stk. 5).

Moderen modtager dagpenge i 7 uger, som hun afholder i barnets uge 26 - 33. Moderen får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder i de 7 uger (§ 16).



## BILAG 3

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt i 3 uger han afholder i barnets uge 9 - 12 (§ 10, stk. 4). Faderen modtager desuden løn i de 2 x 3 uger, hvor han afholder sine øremærkede orlov – barnets uge 23 – 26 og 30 - 33 - (§ 10, stk. 5). Faderen modtager dagpenge i 7 uger, som han afholder i barnets uge 33 - 40. Faderen får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder i de 7 uger (§ 16).

### Eksempel 6: Mor og far holder orlov skiftevis i hele dage

Eksemplet er alene beskrevet i nedenstående tekst.

#### A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8), de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Herefter afholder hun orlov hver mandag og tirsdag i de følgende 32 uger (§ 10, stk. 1).

Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Herefter afholder han orlov hver onsdag, torsdag og fredag i de følgende 32 uger (§ 10, stk. 1).

#### B) Løn og dagpenge

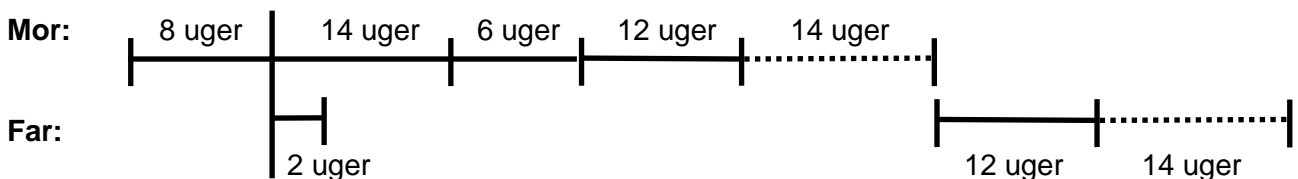
Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), samt i 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Desuden modtager hun sædvanlig løn i de første 15 uger herefter, hvor hun alene holder orlov mandag og tirsdag i hver uge (§ 10, stk. 5). De 15 uger svarer til hendes 6 øremærkede uger. I de resterende 17 uger modtager hun dagpenge. I disse 17 uger får hun indbetalt pensionsbidrag/optjener hun pensionsalder (§ 16).

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt i de første 20 uger, hvor han alene holder orlov onsdag, torsdag og fredag i hver uge (§ 10, stk. 5). De 20 uger svarer til hans 6 øremærkede uger samt de yderligere 6 uger, som forældrene kan afholde med sædvanlig løn. I de resterende 12 uger modtager han dagpenge. I disse 12 uger får han indbetalt pensionsbidrag/optjener han pensionsalder (§ 16).

### Eksempel 7: Forældre genoptager arbejdet delvist efter den 14. uge

#### Barnets

alder (uger)      0    2            14            20            32            46            58            72



---



---

## BILAG 3

---



---

### A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen afholder herefter 6 ugers orlov (§ 10, stk. 1). Herefter afholder hun efter aftale 26 ugers orlov på halvtid – hun genoptager således arbejdet på halvtid (13, stk. 2).

Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Efter barnets 14. uge afholder han efter aftale 26 ugers orlov på halvtid – han genoptager således arbejdet på halvtid (§ 13, stk. 2).

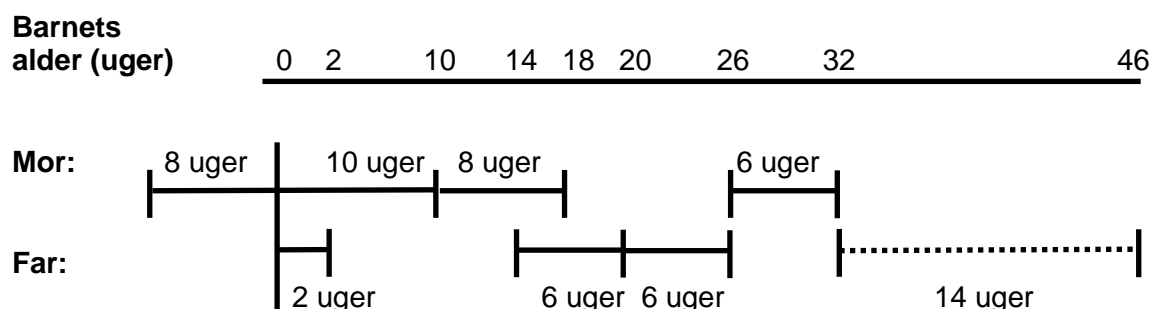
### B) Løn og dagpenge

Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), samt i de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen modtager desuden sædvanlig løn i sine 6 øremærkede uger (§10, stk. 5). Moderen modtager herudover løn i yderligere 12 ugers orlov (halvtid), hvor hun har genoptaget arbejdet delvist (halvtid), svarende til de 6 ugers orlov med sædvanlig løn forældrene har ret til tilsammen (§ 10, stk. 5 og § 13, stk. 2).

Moderen modtager dagpenge i 14 uger, som hun afholder i barnets uge 32 - 46 (ved genoptagelse af arbejdet på halv tid) for den del af tiden, som hun holder orlov. Moderen får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder i de 14 uger (§ 16).

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Faderen modtager desuden sædvanlig løn i sine øremærkede uger, hvor han har genoptaget arbejdet delvist (halvtid), og derfor har forlænget dem til 12 uger – barnets uge 46 – 58 - (§10, stk. 5 og § 13, stk. 2). Faderen modtager dagpenge i 14 uger, som han afholder i barnets uge 58 - 72 (ved genoptagelse af arbejdet på halv tid) for den del af tiden, som han holder orlov. Faderen får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder i de 14 uger (§ 16).

### Eksempel 8: Mor genoptager arbejdet delvist inden barnets 14. uge



### A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). I de sidste 4 uger af de 14 uger genoptager hun efter aftale arbejdet delvist (halvtid), hvorfor disse 4 uger udstrækkes til 8 uger (§ 13, stk. 2). Herefter afholder hun 6 ugers orlov på fuld tid i barnets uge 26 - 32 (§ 10, stk. 1).

## BILAG 3

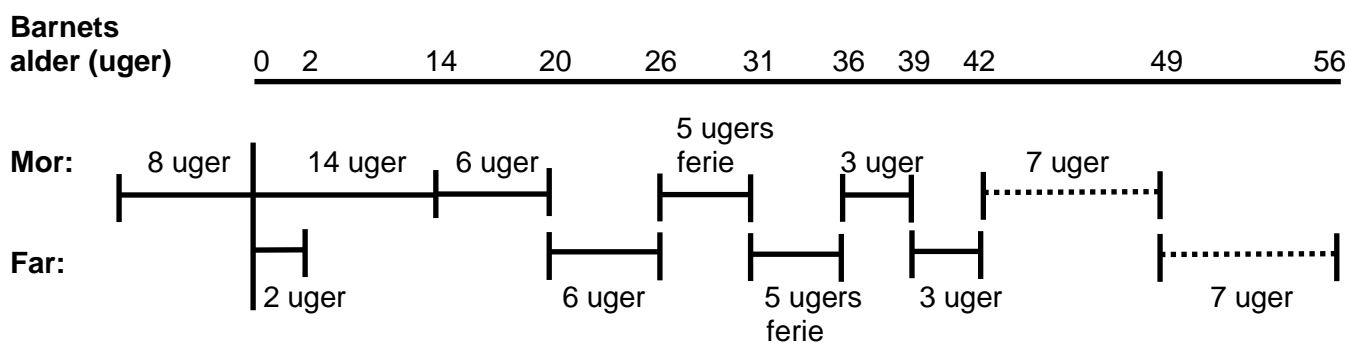
Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Efter barnets 14. uge afholder han 26 ugers orlov fordelt på 2 perioder (§ 10, stk. 1).

### B) Løn og dagpenge

Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), samt i de første 18 uger efter fødslen, heraf de 8 uger, hvor hun har genoptaget arbejdet delvist (halvtid) (§ 9, stk. 1 og § 13, stk. 2). Moderen modtager desuden sædvanlig løn i sine 6 øremærkede uger, som hun afholder i barnets uge 26 – 32 (§ 10, stk. 5).

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt i sine 6 ugers øremærkede orlov og i de yderligere 6 ugers orlov, som han afholder i barnets uge 14 - 26 (§ 10, stk. 5). Faderen modtager dagpenge i 14 uger, som han afholder i barnets uge 32 - 46. Faderen får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder i de 14 uger (§ 16).

### Eksempel 9: Orlov afbrydes for at holde ferie. Resterende orlov udskydes efter aftale



### A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen afholder herefter 6 ugers orlov (§ 10, stk. 1). Efter aftale med arbejdsgiveren udskyder hun 10 ugers orlov, som hun afholder over 2 perioder (§ 11, stk. 2). Moderen afholder 5 ugers ferie inden afholdelse af udskudt orlov.

Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Faderen afholder 6 ugers orlov i barnets uge 20 - 26 (§ 10, stk. 1). Efter aftale med arbejdsgiveren udskyder han 10 ugers orlov, som han afholder over 2 perioder (§ 11, stk. 2). Faderen afholder 5 ugers ferie inden afholdelse af udskudt orlov.

### B) Løn og dagpenge

Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), samt i de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen modtager desuden sædvanlig løn i sine 6 øremærkede uger, som hun afholder i barnets uge 14 – 20 (§10, stk. 5). Moderen modtager herudover løn i de første 3 uger af sin aftalte udskudte orlov, som hun afholder i barnets uge 36 - 39, samt dagpenge i de 7 uger, som hun afholder i barnets uge 42 – 49 (§ 10, stk. 5 samt § 11, stk. 2 og 3). Moderen får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder i de 7 uger, hvor hun modtager dagpenge (§ 16).

---



---

## BILAG 3

---

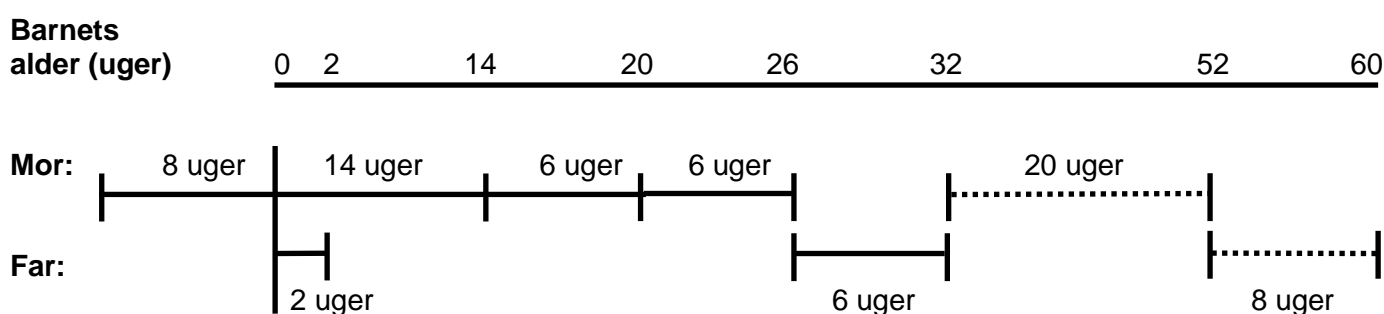


---

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2). Faderen modtager desuden sædvanlig løn i sine 6 øremærkede uger, som han afholder i barnets uge 20 - 26 (§10, stk. 5). Faderen modtager herudover løn i de første 3 uger af sin aftalte udskudte orlov, som han afholder i barnets uge 39 - 42, samt dagpenge i de 7 uger, som han afholder i barnets uge 49 - 56 (§ 10, stk. 5 samt § 11, stk. 2 og 3). Faderen får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder i de 7 uger, hvor han modtager dagpenge (§ 16).

Begge forældre har optjent ret til løn under ferie, og modtager derfor sædvanlig løn i deres ferie.

### Eksempel 10: Orlov forlænges med 14 uger



#### A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen afholder herefter 32 ugers orlov fordelt på 2 perioder (§ 10, stk. 2).

Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt 14 ugers orlov efter barnets 14. uge fordelt på 2 perioder (§ 10, stk. 2).

#### B) Løn og dagpenge

Moderen og faderen meddeler bopælskommunen umiddelbart efter faderens afholdelse af sin øremærkede orlov med løn i barnets uge 26 - 32, at de ønsker deres dagpengeperiode forlænget fra 32 uger til 46 uger med den konsekvens, at deres dagpenge nedsættes herefter (§ 2, stk. 4).

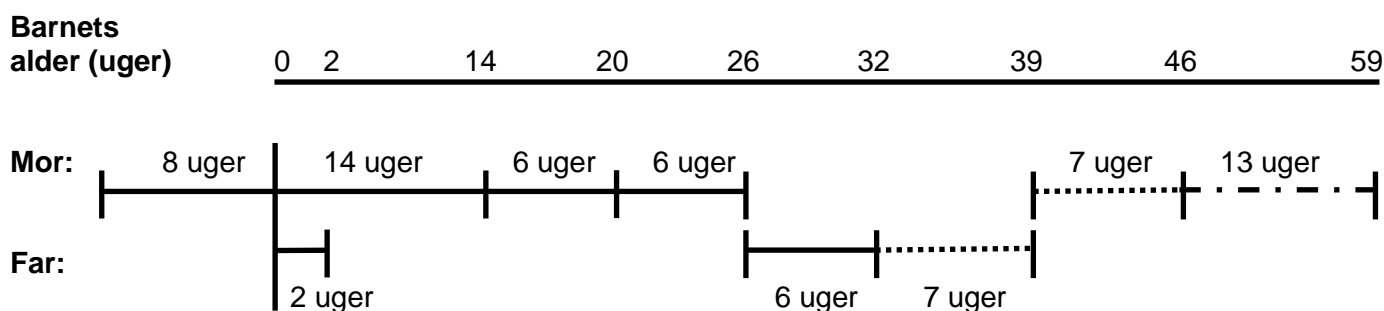
Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), samt i de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen modtager desuden sædvanlig løn i sine 6 øremærkede uger samt i de 6 uger, som hun afholder yderligere i forlængelse af barnets 14. uge (§10, stk. 5). Moderen modtager nedsatte dagpenge i de øvrige 20 uger, som hun afholder i barnets uge 32 - 52.

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt i sine øremærkede 6 uger (§ 10, stk. 5), som han afholder i barnets uge 26 - 32. Faderen modtager nedsatte dagpenge i de øvrige 8 uger, som han afholder i barnets uge 52 - 60.

## BILAG 3

I de perioder, hvor moderen og faderen modtager nedsatte dagpenge, indbetales/optjenes pensionsbidrag/pensionsalder forholdsmæssigt. I alt modtager de i eksemplet nedsatte dagpenge i 28 uger. Moderen modtager 20 ugers orlov med nedsatte dagpenge, hvad der svarer til  $14/28 \times 20$  uger = 10 ugers pensionsbidrag/pensionsalder, beregnet i forhold til det pensionsbidrag/ansættelsesbrøk hun fik/var ansat på før orloven blev påbegyndt med efterfølgende overenskomst-mæssig regulering mv. For faderens vedkommende udgør pensionsbidraget/pensionsalderen i de 8 uger  $14/28 \times 8$  uger = 4 uger (§ 16).

### Eksempel 11: Orlov i en periode uden løn og dagpenge – anvendelse af individuel fraværsret på 32 uger



#### A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen afholder herefter 32 ugers orlov fordelt på 2 perioder (§ 10, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt 13 ugers orlov efter barnets 14. uge (§ 10, stk.1).

#### B) Løn og dagpenge

Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), samt i de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen modtager desuden sædvanlig løn i sine 6 øremærkede uger samt i de 6 uger, som hun afholder yderligere i forlængelse af barnets 14. uge (§10, stk. 5). Moderen modtager dagpenge i de 7 uger, som hun afholder i barnets uge 39 – 46. I de resterende 13 uger, som hun afholder i barnets uge 46 – 59, modtager hun hverken løn, dagpenge eller pension. I de 7 uger, hvor hun modtager dagpenge, får hun indbetalt pensionsbidrag/optjener hun pensionsalder (§ 16).

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt i sine øremærkede 6 uger (§ 10, stk. 5), som han afholder i barnets uge 26 - 32. Faderen modtager dagpenge i de øvrige 7 ugers orlov, som han holder i barnets uge 32 - 39.

I alt modtager forældrene løn og dagpenge mv. i tilsammen 32 uger efter barnets 14. uge.

---



---

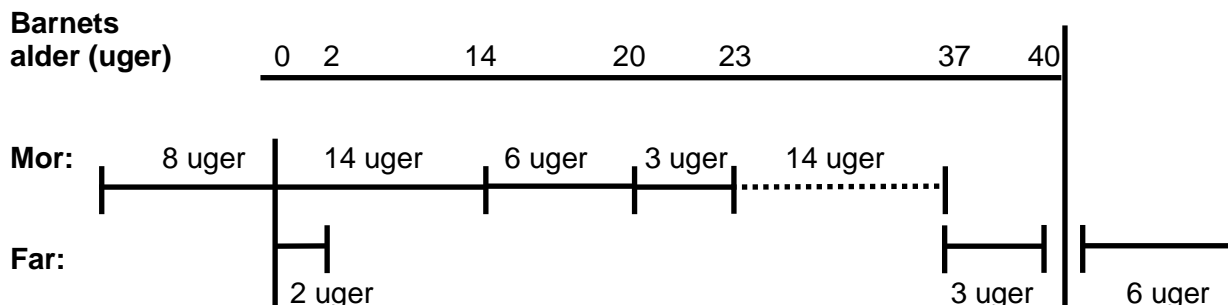
## BILAG 3

---



---

### Eksempel 12: Far udskyder efter aftale sine øremærkede uger med løn



#### A) Fravær

Moderen holder 8 uger før fødslen (§ 8) og de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen afholder herefter 23 ugers orlov (§ 10, stk. 1). Faderen holder 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt 3 ugers orlov efter barnets 14. uge (§ 10, stk.1). Efter aftale med sin arbejdsgiver udskyder han 6 uger til afholdelse inden barnets 9. år (§ 11, stk. 2).

#### B) Løn og dagpenge

Moderen modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen (§ 8), samt i de 14 uger efter fødslen (§ 9, stk. 1). Moderen modtager desuden sædvanlig løn i sine 6 øremærkede uger samt i de 3 uger, som hun afholder yderligere i forlængelse af barnets 14. uge (§10, stk. 5). Moderen modtager dagpenge i de 14 uger, som hun afholder i barnets uge 23 - 37. Moderen får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder i de 14 uger, hvor hun modtager dagpenge (§ 16).

Faderen modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen (§ 9, stk. 2), samt i de yderligere 3 uger han holder orlov i barnets uge 37 - 40 (§ 10, stk. 5). Faderen modtager desuden løn under afholdelse af sine øremærkede 6 uger, som han har udskudt efter aftale (§ 11, stk. 3).

---



---

## BILAG 4

---



---

### **Bilag 4: Referat af 6. august 1998 vedrørende betaling af fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg i visse fraværssituationer**

KOMMUNERNES LANDSFORENING

R E F E R A T

Lønservice Øst

Den 6. august 1998  
 Ref. BES/mlh  
 Lokal nr. 5406  
 J.nr. 81.01.01-5154/97

Tid 6. August 1998

Sted Kommunernes Landsforening

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

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

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

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

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

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

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

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

---

---

## BILAG 4

---

---

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

Medarbejdere som overfor (amts)kommunen dokumentere, at de i ferieåret 1996/97 (startende 2. maj 1996) har været omfattet af ovenstående har – efter påkrav – ret til regulering for denne periode.

Dog bør ansættelsesmyndigheden på eget initiativ foretage reguleringen, hvis det er praktisk muligt på grundlag af foreliggende oplysninger.

København, den 6. August 1998

For organisationerne

Preben Rasmussen, SID

Poul Kjærsgaard, Metal

Signe Friberg Nielsen, KTO

For Kommunernes Landsforening

Bent Erik Schmidt

For Amtsrådsforeningen

Benny C. Hansen

/ Thorkild Rotenberg



---

---

## BILAG 5

---

---

### Bilag 5. Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven)

#### LOV nr 566 af 09/06/2006 Gældende

(Barselloven)

Offentliggørelsesdato: 10-06-2006

Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender

#### Senere ændringer til forskriften

LBK nr 734 af 28/06/2006

LBK nr 1460 af 12/12/2007

#### Den fulde tekst

### Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven) <sup>1)</sup>

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

#### Kapitel 1

##### *Formål*

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

#### Kapitel 2

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

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

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

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

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

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

---

---

## BILAG 5

---

---

### Kapitel 3

#### *Ophold og beskatning her i landet*

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

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

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

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

*Stk. 5.* En person, der ved starten af en fraværperiode er berettiget til barseldagpenge i overensstemmelse med stk. 1-4, bevarer retten til barseldagpenge for den resterende del af denne periode, uanset hvor personen opholder sig.

**§ 4.** Retten til barseldagpenge er betinget af, at den indkomst, der indgår i beregningsgrundlaget efter kapitel 8, kan beskattes i Danmark.

*Stk. 2.* Barseldagpenge kan dog udbetales til personer, hvis indkomst ikke er omfattet af stk. 1, når

- 1) indkomsten kan beskattes på Færøerne eller i Grønland og
- 2) de pågældende ikke har eller ikke længere har ret til barseldagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt efter lovgivningen for Færøerne og Grønland og de pågældende i øvrigt enten har ophold her i landet eller har ophold i Grønland eller på Færøerne og indtægten er erhvervet ved beskæftigelse her i landet eller på dansk skib.

*Stk. 3.* Personer, der efter EF-forordning nr. 1408/71 er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, har ret til barseldagpenge, selv om deres indkomst omfattet af stk. 1 ikke kan beskattes i Danmark.

*Stk. 4.* Personer, der efter en international aftale om social sikring er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, har ret til barseldagpenge, selv om deres indkomst omfattet af stk. 1 ikke kan beskattes i Danmark.

*Stk. 5.* Får en person, der har ret til barseldagpenge efter denne lov, udbetalt løn fra en udenlandsk arbejdsgiver i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption, har arbejdsgiveren ret til refusion af barseldagpenge, jf. § 39.

**§ 5.** Personer med ophold her i landet eller indkomst omfattet af § 4, stk. 1, kan ikke opnå barseldagpenge, hvis de efter et andet lands lovgivning eller efter lovgivningen for Færøerne eller Grønland har ret til dagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt eller de efter EF-forordning 1408/71 er omfattet af en anden medlemsstats lovgivning om social sikring.

---

---

## BILAG 5

---

---

### Kapitel 4

#### *Ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption*

##### *Ret til fravær under graviditet*

§ 6. En kvinde har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet, når der skønnes at være 4 uger til fødslen.

*Stk. 2.* En gravid kvinde er berettiget til fravær inden 4-ugers-perioden før fødslen, hvis

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

*Stk. 3.* En kvinde har ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser, når disse skal finde sted i arbejdstiden.

##### *Ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen*

§ 7. En moder har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter en fødsel. Herefter har hun ret til fravær i yderligere 12 uger.

*Stk. 2.* Faderen indtræder i moderens ret til fravær efter stk. 1, hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet.

*Stk. 3.* En fader har ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen.

##### *Adoptanters ret til fravær i forbindelse med en adoption*

§ 8. Kommende adoptanter, der opholder sig i udlandet for at modtage et barn, har hver ret til fravær fra arbejdet i op til 4 uger før modtagelse af barnet. Retten til fravær forlænges i op til 4 uger, hvis opholdet i udlandet før modtagelsen af barnet bliver længere end 4 uger af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

*Stk. 2.* Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldt.

*Stk. 3.* Det er en betingelse for ret til fravær efter stk. 1, at der er tale om en adoption, der er formidlet af en organisation, der er godkendt efter adoptionsloven, eller en privat fremmedadoption gennemført efter tilladelse fra Familiestyrelsen.

*Stk. 4.* Til kommende adoptanter, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark, er der ret til fravær i op til 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptanternes hjem. Det er en forudsætning, at adoptanterne af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig, inden modtagelsen. Retten til fravær forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

*Stk. 5.* Når de adoptionsundersøgende myndigheder har bestemt, at adoptanten eller den ene af de adopterende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet, har forældrene ret til fravær efter stk. 6 og 7.

*Stk. 6.* I de første 14 uger efter modtagelse af barnet har en af de adopterende forældre ad gangen ret til fravær bortset fra ret til samtidigt fravær i 2 sammenhængende uger. Retten til fravær efter stk. 7 kan påbegyndes inden for de første 14 uger efter modtagelse af barnet.

---

---

## BILAG 5

---

---

*Stk. 7.* Efter den 14. uge efter modtagelse af barnet har adoptanter ret til fravær fra arbejdet under forældreorlov efter §§ 9 og 10.

### *Ret til fravær under forældreorlov*

**§ 9.** Efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til forældreorlov i 32 uger. Faderen har dog ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter fødslen.

**§ 10.** Hver af forældrene har ret til at forlænge forældreorloven efter § 9 fra 32 uger til 40 uger. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende har ret til at forlænge forældreorloven efter § 9 fra 32 uger til 46 uger.

### *Ret til at genoptage arbejdet og til at udskyde fraværsret*

**§ 11.** Beskæftigede lønmodtagere har ret til at genoptage arbejdet og udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter § 9. Retten til at udskyde fravær kan kun benyttes af den ene af forældrene. Det udskudte fravær skal, når det udnyttes, holdes i en sammenhængende periode. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

**§ 12.** Efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær efter §§ 6-11, jf. dog stk. 5.

*Stk. 2.* I forbindelse med aftale om delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 7, § 8, stk. 6, og § 9 kan det aftales, at fraværsretten forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.

*Stk. 3.* I forbindelse med aftale om genoptagelse af arbejdet på fuld tid under fravær efter § 9 kan det aftales, at fraværsretten udskydes med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.

*Stk. 4.* Udskudt fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år. Hvis en lønmodtager fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, er retten til fravær betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte fraværsret.

*Stk. 5.* Retten til at genoptage arbejdet efter stk. 1 omfatter ikke moderens fravær i de 2 første uger efter fødslen.

### *Fraværsret i særlige tilfælde*

**§ 13.** Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til fravær i 14 uger efter barnets død eller bortadoption. I tilfælde, hvor moderen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges fraværsretten, dog højst indtil 46 uger efter fødslen. Er barnet dødfødt, eller dør det inden den 32. uge efter fødslen, bevarer faderen retten til fravær efter § 7, stk. 3.

*Stk. 2.* Hvis et adopteret barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen af barnet, har en af de adoptionssøgende forældre ret til fravær i 14 uger efter barnets død.

**§ 14.** Hvis barnet er indlagt på sygehus, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær.

---

---

## BILAG 5

---

---

*Stk. 2.* Såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge fraværperioden gælder ikke faderens ret til fravær efter § 7, stk. 3, eller adoptanters ret til samtidigt fravær efter § 8, stk. 6.

*Stk. 3.* Hvis arbejdet fortsættes eller genoptages ved indlæggelsen, udsættes retten til fravær for den resterende periode til efter udskrivelsen. Det er en betingelse, at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødslen eller modtagelsen.

### *Lønmodtageres pligt til at underrette arbejdsgivere om udnyttelse af retten til fravær*

**§ 15.** En kvindelig lønmodtager skal med 3 måneders varsel underrette arbejdsgiveren om forventet fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, jf. § 6, stk. 1.

*Stk. 2.* En kvindelig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen, jf. § 7, stk. 1, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

*Stk. 3.* En mandlig lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter fødslen, jf. § 7, stk. 3, skal senest 4 uger før fraværets forventede begyndelse underrette arbejdsgiveren herom og om længden af fraværet.

*Stk. 4.* En lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, skal inden 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf. Såfremt fraværsretten afholdes således, at lønmodtagerens fravær falder i flere perioder, skal underretningen omfatte påbegyndelsen og længden af senere fravær.

*Stk. 5.* Ved fravær efter § 8 skal adoptanter så vidt muligt iagttage frister svarende til de i stk. 1-4 nævnte frister.

*Stk. 6.* En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er indlagt på sygehus inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet, jf. § 14, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om indlæggelsen. Forældrene skal uden ugrundet ophold underrette deres arbejdsgivere om, hvornår barnet er modtaget i hjemmet efter indlæggelsen. Hvis barnet er modtaget, inden der er afgivet varsel efter stk. 2-5, forlænges fristen herfor med den tid, barnet har været indlagt. Hvis barnet modtages efter, at der er afgivet varsel efter stk. 2-5, bortfalder de afgivne varsler, og der skal varsles på ny inden 2 uger efter modtagelsen.

*Stk. 7.* En fader, der indtræder i moderens ret til fravær efter § 7, stk. 2, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om længden af fraværet.

**§ 16.** En lønmodtager, der ønsker at udskyde mellem 8 og 13 uger af forældreorloven, jf. § 11, skal underrette arbejdsgiveren herom senest 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

*Stk. 2.* En beskæftiget lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til at holde orlov, der er udskudt efter § 11, skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes, og om længden heraf. Hvis lønmodtageren ikke varsler sit fravær rettidigt, kan fraværsretten først udnyttes, når det afgivne varsel er udløbet.

**§ 17.** Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter § 15, stk. 1-5, og § 16. Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværsretten som varslet.

---

---

## BILAG 5

---

---

### Kapitel 5

#### *Ret til barseldagpenge under fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption m.v.*

**§ 18.** Arbejdsgiveren udbetaler dagpenge under fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, jf. § 6, stk. 3. Bestemmelsen finder ikke anvendelse, i det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at udbetale dagpenge eller anden passende ydelse følger af kollektiv overenskomst, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

**§ 19.** Til personer, der opfylder betingelserne for ret til barseldagpenge, herunder beskæftigelseskravet for lønmodtagere i § 27 eller for selvstændige erhvervsdrivende i § 28, udbetaler kommunen barseldagpenge efter reglerne i dette kapitel under fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption.

**§ 20.** Ved fravær efter § 6, stk. 1 og 2, og §§ 7, 8, 13 og 14 udbetaler kommunen barseldagpenge beregnet efter kapitel 9.

*Stk. 2.* I forbindelse med udbetaling af dagpenge ved fravær efter § 6, stk. 2, nr. 1, foretager kommunen visitation og opfølgning efter kapitel 6 i lov om sygedagpenge.

**§ 21.** Ved fravær under forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, har forældrene tilsammen ret til barseldagpenge beregnet efter kapitel 9 i 32 uger indtil 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

*Stk. 2* Hvis fraværet forlænges efter § 10, ophører dagpengeudbetalingen, når der i alt er udbetalt barseldagpenge til forældrene uden nedsættelse efter stk. 3 i 32 uger.

*Stk. 3.* Hvis forældrene anmoder kommunen herom, kan udbetalingen af barseldagpenge under fravær efter § 10 dog udstrækkes, så de udbetales i 40 uger, ved at det ugentlige dagpengebeløb beregnet efter kapitel 9 nedsættes, således at den samlede dagpengeudbetaling højst udgør et beløb, der svarer til fulde barseldagpenge i 32 uger. For beskæftigede lønmodtagere og selvstændige kan udbetalingen af barseldagpenge under forældreorlov udstrækkes, så de udbetales i 46 uger.

*Stk. 4.* Nedsættelsen efter stk. 3, der skal omfatte barseldagpenge til begge forældre, sker fra det tidspunkt, som forældrene anmoder kommunen om, og fordeles på den resterende udstrakte dagpengeperiode.

*Stk. 5.* Efter at udbetaling af nedsatte barseldagpenge er begyndt, har forældrene ikke mulighed for helt eller delvis at genoptage arbejdet med den virkning, at den barseldagpengeret, der ikke udnyttes, senere kan udnyttes efter § 23.

*Stk. 6* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 1, når kun den ene af forældrene er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

**§ 22.** Lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende kan genoptage arbejdet helt eller delvis i de perioder, hvor der er ret til barseldagpenge efter §§ 20 og 21. Dette gælder dog ikke for en moder i de 2 første uger efter fødslen.

*Stk. 2.* Der udbetales ikke barseldagpenge for uger, hvor arbejdet er genoptaget på fuld tid.

*Stk. 3.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om udbetaling af barseldagpenge for uger, hvori arbejdet er genoptaget delvis.

---

---

## BILAG 5

---

---

§ 23. Ved delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 7, § 8, stk. 6, og § 9 kan retten til barseldagpenge, i det omfang denne ikke udnyttes af den anden forælder, forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, og udbetales under senere fravær, jf. dog § 21, stk. 5.

Stk. 2. Ved genoptagelse eller påbegyndelse af arbejde under fravær efter § 9 kan retten til barseldagpenge, i det omfang denne ikke udnyttes af den anden forælder, udskydes med den tid, hvor arbejdet er genoptaget, og udbetales under senere fravær, jf. dog § 21, stk. 5.

Stk. 3. Retten til barseldagpenge under senere fravær er betinget af, at dagpengemodtageren opfylder beskæftigelseskravet i § 27 eller § 28, når den udskudte orlov skal holdes.

Stk. 4. Retten til barseldagpenge under senere fravær er endvidere betinget af, at ansøgeren er i beskæftigelse umiddelbart forud for fraværperioden.

Stk. 5. Retten til barseldagpenge under senere fravær bortfalder, når barnet fylder 9 år.

§ 24. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge efter §§ 18-23, herunder regler om, hvorledes barseldagpengene fordeles mellem barnets forældre.

### *Optjening af ret til ferieydelse under barsel*

§ 25. Når der udbetales barseldagpenge under fravær efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., optjenes der ret til ferieydelse. Ferieydelsen udbetales i det efterfølgende ferieår.

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

- 1) løn under ferie og ferietillæg efter ferieloven, kollektiv overenskomst m.v.,
- 2) feriegodtgørelse efter ferieloven m.v., der som minimum svarer til dagpengesatsen efter § 35, stk. 1, eller
- 3) feriedagpenge med ret til udbetaling i det efterfølgende ferieår efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 3. Beskæftigelseskravet, jf. § 27, finder tilsvarende anvendelse ved udbetaling af ferieydelse efter denne bestemmelse ved påbegyndelsen af ferien i det efterfølgende ferieår.

Stk. 4. § 33, stk. 1, og § 35 finder tilsvarende anvendelse ved beregning af ferieydelse efter denne bestemmelse.

Stk. 5. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter nærmere regler om retten til optjening og udbetaling af ferieydelse.

### *Ret til dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn*

§ 26. Forældre med alvorligt syge børn under 18 år har ret til dagpenge fra kommunen, hvis de i forbindelse med barnets sygdom helt eller delvis opgiver lønarbejde eller personligt arbejde i selvstændig virksomhed.

Stk. 2. Det er en betingelse, at barnets sygdom skønnes at medføre behov for ophold på hospital eller lignende institution i 12 dage eller mere. Behandling eller pleje i hjemmet kan sidestilles med ophold på hospital, hvis barnets behov i forbindelse med sygdommen taler for det.

Stk. 3. Kravet i stk. 2 om en sygeperiode på 12 dage eller mere gælder ikke ved hospitalsophold for børn af enlige forsørgere, der har ret til ordinært børnetilskud efter § 2, nr. 1 eller 2, i lov om børnetilskud og forskudsvis udbetaling af børnebidrag.

---

---

## BILAG 5

---

---

*Stk. 4.* Kommunen kan i særlige tilfælde beslutte, at der til barnets forældre kan ydes et højere dagpengebeløb end fastsat i § 35, stk. 1.

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

*Stk. 6.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter nærmere regler om betingelserne for udbetaling af dagpenge til forældre med alvorligt syge børn under 18 år, herunder regler om, hvorledes dagpengene fordeles mellem barnets forældre.

### Kapitel 6

#### *Beskæftigelseskrav*

**§ 27.** En lønmodtager har ret til barseldagpenge fra kommunen, når den pågældende

- 1) har været tilknyttet arbejdsmarkedet uafbrudt i de sidste 13 uger før fraværperiodens begyndelse og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer,
- 2) ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis der ikke havde været ret til dagpenge efter denne lov,
- 3) inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed eller
- 4) er elev i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til lov.

*Stk. 2.* I opgørelsen af 13-ugers-perioden i stk. 1, nr. 1, indgår perioder, hvor lønmodtageren har

- 1) arbejdet som lønmodtager,
- 2) arbejdet som selvstændig erhvervsdrivende umiddelbart forud for arbejdet som lønmodtager og med virksomheden har opfyldt beskæftigelseskravet efter § 28,
- 3) modtaget dagpenge efter lov om sygedagpenge eller dagpenge efter denne lov,
- 4) modtaget arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor,
- 5) afholdt ferie med løn eller feriegodtgørelse,
- 6) modtaget godtgørelse i en opsigelsesperiode fra Lønmodtagernes Garantifond eller
- 7) været omfattet af en arbejdskonflikt.

*Stk. 3.* Ved vurderingen af, om beskæftigelseskravet efter stk. 1 er opfyldt, ses der bort fra perioder på indtil 1 år, hvor der er udbetalt orlovsydelse efter lov om børnepasningsorlov. Der ses endvidere bort fra perioder på indtil 2 år, hvor der efter lov om social service er ydet godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af et handicappet barn i hjemmet eller efter samme lov er ydet vederlag ved pasning af døende eller efter denne lovs § 26 er ydet dagpenge til forældre med alvorligt syge børn.

**§ 28.** Retten til barseldagpenge for en selvstændig erhvervsdrivende er betinget af, at der inden for de sidste 12 måneder har været udøvet selvstændig virksomhed i mindst halvdelen af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid i mindst 6 måneder, heraf den seneste måned forud for fraværet. Har den selvstændige virksomhed været udøvet i mindre end 6 måneder, medregnes perioder med forudgående beskæftigelse som lønmodtager.

*Stk. 2.* Ved vurderingen af, om beskæftigelseskravet efter stk. 1 er opfyldt, ses der bort fra perioder på indtil 1 år, hvor der er udbetalt orlovsydelse efter lov om børnepasningsorlov. Der ses endvidere bort fra perioder på indtil 2 år, hvor der efter lov om social service er ydet godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af et handicappet barn i hjemmet eller efter samme lov er ydet vederlag ved pasning af døende eller efter denne lovs § 26 er ydet dagpenge til forældre med alvorligt syge børn.



---

---

## BILAG 5

---

---

**§ 29.** Betingelsen for udbetaling af barseldagpenge er, at beskæftigelseskravet i § 27 eller beskæftigelseskravet i § 28 er opfyldt ved påbegyndelse af en fraværsperiode.

*Stk. 2.* Der kan dog udbetales barseldagpenge fra det tidspunkt, hvor en person efter fraværets påbegyndelse opfylder det beskæftigelseskrav, der er nævnt i § 27, stk. 1, nr. 2.

*Stk. 3.* Ved opgørelse af beskæftigelseskravet efter stk. 1 medregnes perioder, hvor en kvinde på grund af arbejdsforholdets særlige karakter har måttet ophøre med arbejdet inden 4 uger før fødslen eller det efter en lægelig bedømmelse skønnes nødvendigt, at kvinden var skånet for arbejde.

*Stk. 4.* Betingelserne i stk. 1 gælder ikke for udbetaling af dagpenge under forebyggende graviditetsundersøgelser efter § 18.

### Kapitel 7

#### *Den dagpengeberettigedes ansøgning om barseldagpenge*

**§ 30.** Ved anmodning om barseldagpenge efter § 20 i forbindelse med fravær før 4 uger før forventet fødsel, jf. § 6, stk. 2, skal fraværet anmeldes og dokumenteres over for kommunen efter reglerne i sygedagpengelovens §§ 38 og 39 for lønmodtagere og efter reglerne i sygedagpengelovens §§ 43 og 44 for selvstændige.

*Stk. 2.* Anmodning om barseldagpenge efter §§ 20-23 i øvrigt skal indgives til kommunen senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse. Påbegyndes en fraværsperiode på et senere tidspunkt, skal anmodning om barseldagpenge indgives senest 8 uger efter 1. fraværsdag i denne periode.

*Stk. 3.* Har arbejdsgiveren udbetalt løn under fraværet, skal lønmodtagerens anmodning om barseldagpenge efter ophør af lønudbetalingen indgives til kommunen senest 8 uger efter, at udbetaling af løn fra arbejdsgiveren er ophørt.

*Stk. 4.* Er anmodningen indgivet efter fristerne i stk. 2 og 3, bortfalder retten til barseldagpenge for den periode, der ligger før anmodningen.

*Stk. 5.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde ansøgning efter stk. 2 skal indgives.

**§ 31.** Anmodning om dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn efter § 26 skal indgives til kommunen senest 1 uge efter, at barnet er rask. Anmodning om dagpenge efter § 26, stk. 3 og 4, skal indgives senest 1 uge efter, at barnet er udskrevet fra hospitalet eller lignende behandlingsinstitution.

*Stk. 2.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde ansøgning efter stk. 1 skal indgives.

### Kapitel 8

#### *Beregningsgrundlaget for barseldagpenge*

**§ 32.** Barseldagpenge ydes på grundlag af lønindtægt og anden indtægt, der erstatter lønindtægt, jf. stk. 2, og selvstændig erhvervsindtægt.

*Stk. 2.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om, hvilke indtægter der skal henregnes til lønindtægt, og hvilke indtægter der skal henregnes til selvstændig erhvervsindtægt, og om beregning af barseldagpenge på grundlag af arbejdsfortjenesten ved selvstændig virksomhed, herunder om anvendelse af indtægtsoplysninger fra skatteforvaltningen.

---

---

## BILAG 5

---

---

**§ 33.** Barseldagpenge til lønmodtagere, der er fraværende, beregnes på grundlag af det ugentlige timetal og den timefortjeneste, som lønmodtageren ville have haft under fraværet efter betaling af arbejdsmarkedsbidrag. Hvis denne indtægt i det enkelte tilfælde ikke er egnet til beregning af barseldagpenge, anvendes i stedet den gennemsnitlige indtjening inden for de seneste 4 uger før fraværets begyndelse.

*Stk. 2.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om,

- 1) i hvilke tilfælde den gennemsnitlige indtjening inden for de seneste 4 uger kan anvendes, jf. stk. 1,
- 2) i hvilke tilfælde der kan anvendes andre beregningsperioder end fastsat i nr. 1, og
- 3) at reglerne i stk. 1 og § 35, stk. 1, kan fraviges for lønmodtagere med skiftende arbejdstid.

*Stk. 3.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om udbetaling af barseldagpenge for uger, hvori arbejdet er genoptaget delvis.

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

### Kapitel 9

#### *Barseldagpengenes størrelse*

**§ 35.** Barseldagpenge til lønmodtagere efter § 33 kan ikke udgøre mere end 3.332 kr. om ugen og ikke mere pr. time end dette beløb divideret med den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid.

*Stk. 2.* Medmindre andet er oplyst, udbetales barseldagpenge til lønmodtagere efter en 5-dages-uge med lige store andele pr. dag.

**§ 36.** Barseldagpenge til et ledigt medlem af en anerkendt arbejdsløshedskasse udgør samme beløb, som personen kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge, hvis den pågældende ikke havde modtaget dagpenge efter denne lov.

**§ 37.** Barseldagpenge til selvstændige erhvervsdrivende kan pr. uge ikke udgøre mere end det beløb, der er nævnt i § 35, stk. 1. Er der tegnet en frivillig sikring efter reglerne i kapitel 16 i lov om sygedagpenge, udgør barseldagpengene mindst 2/3 af det beløb, der er nævnt i § 35, stk. 1.

*Stk. 2.* Til selvstændige erhvervsdrivende udbetales barseldagpenge efter en 5-dages-uge fra mandag til fredag med lige store andele pr. dag.

*Stk. 3.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om udbetaling af barseldagpenge for uger, hvori arbejdet er genoptaget delvis.

#### *Regulering af barseldagpengebeløb*

**§ 38.** Det dagpengebeløb, der er nævnt i § 35, stk. 1, reguleres én gang om året pr. den første mandag i januar med satsreguleringsprocenten, jf. lov om en satsreguleringsprocent. Det regulerede beløb afrundes til det nærmeste hele kronebeløb, der kan deles med fem. Det afrundede beløb danner grundlag for det kommende års satsregulering.

---

---

## BILAG 5

---

---

### Kapitel 10

#### *Refusion og finansiering m.v.*

##### *Arbejdsgivers ret til refusion af barseldagpenge*

§ 39. En arbejdsgiver, der udbetaler løn under fravær fra arbejdet, er berettiget til at få udbetalt de barseldagpenge, som lønmodtageren ellers ville have ret til fra kommunen vedrørende samme arbejdsforhold, dog højst med et beløb svarende til den udbetalte løn under fraværet.

*Stk. 2.* Får lønmodtageren udbetalt løn under fravær fra flere arbejdsgivere, deles barseldagpengene mellem arbejdsgiverne i forhold til de dagpengebeløb, som de enkelte arbejdsforhold berettiger til.

*Stk. 3.* En arbejdsgiver, der udbetaler løn under fravær efter § 6, stk. 2, skal for at kunne gøre et refusionskrav gældende, jf. § 40, stk. 2, anmelde fraværet til lønmodtagerens opholdskommune senest 4 uger efter 1. fraværsdag.

##### *Anmeldelse af refusionskrav*

§ 40. En arbejdsgiver, der efter § 39 er berettiget til refusion af barseldagpenge, skal anmelde refusionskravet til lønmodtagerens opholdskommune.

*Stk. 2.* Arbejdsgiverens anmodning om refusion for løn udbetalt i forbindelse med fravær før 4 uger før forventet fødsel, jf. § 6, stk. 2, sker efter bestemmelserne i kapitel 22 i lov om sygedagpenge.

*Stk. 3.* Arbejdsgiverens anmodning om refusion for løn udbetalt i forbindelse med fravær i øvrigt på grund af graviditet, barsel og adoption efter §§ 20-23 skal indgives til kommunen senest 8 uger efter en orlovsperiodes udløb. Indgives anmodning efter denne frist, bortfalder retten til refusion for denne periode.

*Stk. 4.* En orlovsperiode anses for udløbet, når der i en uge ikke har været fravær, der berettiger til refusion.

*Stk. 5.* Arbejdsgiverens anmodning om refusion af dagpenge udbetalt efter § 26 ved pasning af alvorligt syge børn, skal indgives til kommunen inden for de frister for ansøgning, der er angivet i § 31.

*Stk. 6.* Der kan ikke ydes refusion for løn eller dagpenge udbetalt i forbindelse med fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, jf. § 18.

*Stk. 7.* Ved anmeldelse af refusionskrav skal lønmodtageren bekræfte oplysninger om fravær og udbetalt løn.

*Stk. 8.* Der kan ses bort fra lønmodtagerens bekræftelse af arbejdsgiverens oplysninger, når ganske særlige grunde taler for det og arbejdsgiveren på anden fyldestgørende måde dokumenterer fravær eller krav på refusion.

*Stk. 9.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde arbejdsgiverens refusionskrav skal anmeldes til kommunen.

---

---

## BILAG 5

---

---

### *Finansiering*

§ 41. Der ydes ikke refusion af udgifter til dagpenge efter § 18.

§ 42. Staten afholder 100 pct. af kommunens udgifter efter denne lov, jf. dog stk. 2.  
*Stk. 2.* Staten afholder 50 pct. af kommunens udgifter til dagpenge efter § 26.

§ 43. Staten yder forskudsrefusion af en kommunes refusionsberettigede udgifter efter denne lov.

### Kapitel 11

#### *Bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension*

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

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

*Stk. 3.* Lønmodtageren betaler 1/3 af bidraget, mens 2/3 betales af kommunen.

*Stk. 4.* Det af kommunen beregnede lønmodtagerbidrag afrundes til nærmeste hele kronebeløb. Kommunens andel af bidraget udgør det dobbelte heraf.

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

§ 45. Kommunens indbetaling til Arbejdsmarkedets Tillægspension dækkes af et bidrag fra arbejdsgiveren. Kommunens udgifter til indbetaling efter § 44, stk. 3, afholdes af staten.

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

*Stk. 3.* Arbejdsgivernes finansieringsbidrag betales sammen med arbejdsgivernes bidrag til dækning af kommunens indbetaling til Arbejdsmarkedets Tillægspension for sygedagpenge efter reglerne herom i sygedagpengelovens § 66.

§ 46. Ved udbetaling af dagpenge efter § 18 fra arbejdsgivere under fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser indbetales bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension efter de regler, der fremgår af kapitel 26 i lov om sygedagpenge.

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

*Stk. 2.* Kommunen eller arbejdsgiveren fratrækker opsparingen af de beregnede dagpenge med henblik på indbetaling af beløbet til Arbejdsmarkedets Tillægspension efter hvert kvartals udløb. Hver beløbsandel for 1 uge nedrundes til nærmeste hele kronebeløb.

*Stk. 3.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter efter indstilling fra bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension nærmere regler om indbetaling af beløbet efter stk. 1 og 2 samt om indberetning herom til Arbejdsmarkedets Tillægspension, herunder at beløb tilbageholdt af arbejdsgiveren betragtes som og indbetales og indberettes sammen med bidrag efter § 65, stk. 1, i lov om sygedagpenge.

---

---

## BILAG 5

---

---

### Kapitel 12

#### *Administration m.v.*

**§ 48.** Kommunen træffer afgørelse om retten til barseldagpenge, jf. reglerne om opholds- og handlekommune i kapitel 3 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

*Stk. 2.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om, hvilken kommune der har handleforpligtelsen i sager om barseldagpenge til personer med ophold eller bopæl i udlandet.

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

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

*Stk. 3.* Tilbagebetalingsbeløb opkræves af kommunen efter regler fastsat af ministeren for familie- og forbrugeranliggender i samråd med skatteministeren.

*Stk. 4.* Inddrivelsen sker efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter.

*Stk. 5.* Krav på tilbagebetaling af for meget udbetalte ydelser efter denne lov kan modregnes i ydelser efter loven.

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

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

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

**§ 52.** Barseldagpengeudbetalingen ophører for en person, som bevidst unddrager sig strafforfølgning her i landet i tilfælde, hvor

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

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

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

**§ 53.** Efterfølges en strafforfølgning, jf. § 52, stk. 1, ikke af en domfældelse, udbetaler kommunen barseldagpenge for den periode, hvor personen var frihedsberøvet eller unddrog sig strafforfølgning. Dagpengene efterbetales dog ikke til afdødes bo, hvis personen afgår ved døden, inden der er afsagt dom i sagen.

---



---

## BILAG 5

---



---

### Kapitel 13

#### *Klageregler*

**§ 54.** Kommunens afgørelse om retten til barseldagpenge kan indtil den 31. december 2006 indbringes for det sociale nævn, jf. kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

*Stk. 2.* Fra den 1. januar 2007 kan kommunens afgørelse om retten til barseldagpenge indbringes for beskæftigelsesankenævnet, jf. kapitel 8 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats. Klagen behandles efter reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

*Stk. 3.* Lønmodtagere, der udnytter deres ret til fravær efter kapitel 4, er omfattet af beskyttelsesbestemmelserne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

### Kapitel 14

#### *Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser*

**§ 55.** Loven træder i kraft den 3. juli 2006.

*Stk. 2.* § 11, § 12, stk. 1, §§ 13, 14, 15, 16, 16 a, 17, 18, 19 og 19 a i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbekendtgørelse nr. 1047 af 28. oktober 2004, ophæves, jf. dog § 56, stk. 3.

**§ 56.** Ved opgørelser af perioder med ret til dagpenge efter denne lov medregnes perioder, hvor der før lovens ikrafttræden har været udbetalt dagpenge ved graviditet, barsel og adoption og ved pasning af alvorligt syge børn efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

*Stk. 2.* Ved opgørelsen af beskæftigelsesperioder efter §§ 27 og 28 medregnes beskæftigelse, der ligger før lovens ikrafttræden.

*Stk. 3.* For fraværsperioder, hvor 1. fraværsdag er før den 3. juli 2006, og hvor fraværet fortsætter ud over denne dato, anvendes de hidtil gældende regler.

*Stk. 4.* Satsreguleringen efter § 64 af det barseldagpengebeløb, der er nævnt i § 35, stk. 1, sker den første mandag i januar 2007 på grundlag af satsen pr. 1. januar 2006 for arbejdslededsdagpenge.

**§ 57.** I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 711 af 20. august 2002, som ændret ved lov nr. 1385 af 21. december 2005, foretages følgende ændringer:

1. I lovens *titel* udgår »og barselorlov«.
2. § 7 ophæves.
3. § 7 a ophæves.
4. I § 8 ændres »§ 7« til: »barsellovens §§ 6-14«.
5. I § 8 a ændres »§ 7« til: »barsellovens §§ 6-14«.
6. I § 9 ændres »§ 7« til: »barsellovens §§ 6-14«.
7. § 10 ophæves.
8. I § 16, *stk. 4*, ændres »§ 7, stk. 1-3 og 5-7,« til: »barsellovens §§ 6-11, 13 og 14« og »§ 10, stk. 9,« til: »barsellovens § 16, stk. 2,«.
9. I § 16, *stk. 5*, ændres »§ 7« til: »barsellovens §§ 6-14«.

---

---

## BILAG 5

---

---

**§ 58.** I lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf. lovbekendtgørelse nr. 68 af 21. januar 2005, som ændret ved § 7 i lov nr. 542 af 24. juni 2005, foretages følgende ændringer:

1. I § 7, *stk. 1*, ændres »lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel § 12, stk. 2 og 3, nr. 1 og 2« til: »barsellovens § 6, stk. 2«.

2. I § 7, *stk. 3*, ændres »lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel § 12, stk. 2 og 3, nr. 1 og 2« til: barsellovens § 6, stk. 2«.

**§ 59.** I lov om aktiv socialpolitik, jf. lovbekendtgørelse nr. 1009 af 24. oktober 2005, som ændret senest ved § 2 i lov nr. 239 af 27. marts 2006, foretages følgende ændringer:

1. I § 13, *stk. 4, nr. 4*, ændres »efter bestemmelserne i § 12, stk. 1 og 2, § 13, stk. 1, 2 og 7, § 14 stk. 1-3 og 8, og § 15, stk. 1 og 2, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel« til: »under fravær efter bestemmelserne i barsellovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2,«.

2. I § 55 ændres »lov om ligebehandling af mænd og kvinder ved hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.« til: »barselloven«.

**§ 60.** Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

*Givet på Fredensborg Slot, den 9. juni 2006*

*Under Vor Kongelige Hånd og Segl*

*Margrethe R.*

*/Lars Barfoed*

### Officielle noter

<sup>1)</sup> Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører artikel 8 og artikel 9 i Rådets direktiv nr. 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer. Endvidere indeholder loven bestemmelser, der gennemfører § 2, stk. 1, i den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, og som skal gennemføres efter Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996.





---

---

## BILAG 6

---

---

### **Bilag 6. Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.**

**LBK nr 734 af 28/06/2006 Gældende**

Offentliggørelsesdato: 07-07-2006

Beskæftigelsesministeriet

#### **Oversigt (indholdsfortegnelse)**

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

#### **Den fulde tekst**

### **Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.** <sup>1)</sup>

Herved bekendtgøres lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 711 af 20. august 2002 med de ændringer, der følger af lov nr. 1385 af 21. december 2005 og § 57 i lov nr. 566 af 9. juni 2006.

#### Kapitel 1

##### *Lovens anvendelsesområde m.v.*

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

*Stk. 2.* Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Direkte forskelsbehandling på grund af køn foreligger herunder ved enhver form for negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen.

*Stk. 3.* Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

---

---

## BILAG 6

---

---

*Stk. 4.* Chikane som defineret i stk. 5 og sexchikane som defineret i stk. 6 betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor forbudt. En persons afvisning af eller indvilligelse i en sådan adfærd må ikke anvendes som begrundelse for en beslutning, der vedrører den pågældende.

*Stk. 5.* Der foreligger chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

*Stk. 6.* Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

*Stk. 7.* En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling.

*Stk. 8.* Loven er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder, navnlig i forbindelse med graviditet og fødsel, jf. kapitel 3.

*Stk. 9.* Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst.

### Kapitel 2

#### *Ligebehandling af mænd og kvinder*

**§ 1 a.** Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning på de områder, denne lov omhandler.

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

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

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

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

**§ 5.** Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve et selvstændigt erhverv. Dette gælder også oprettelse, indretning eller udvidelse af en virksomhed samt påbegyndelse eller udvidelse af enhver anden form for selvstændig virksomhed, herunder finansiering heraf.

*Stk. 2.* Pligt til ligebehandling gælder enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om erhvervsuddannelse m.v. og om vilkår for udøvelse af et sådant erhverv.

---

---

## BILAG 6

---

---

**§ 5 a.** Pligt til ligebehandling gælder tillige enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation eller i organisationer, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

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

### Kapitel 3

#### *Graviditet, barsel og adoption*

**§ 7.** (Ophævet)

**§ 7 a.** (Ophævet)

**§ 8.** Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til barsellovens §§ 6-14, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

**§ 8 a.** Forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barsellovens §§ 6-14, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

**§ 9.** En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

**§ 10.** (Ophævet)

### Kapitel 4

#### *Ugyldighed m.v.*

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

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

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

---

---

## BILAG 6

---

---

### Kapitel 5

#### *Dispensation*

**§ 13.** Hvis det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, og dette krav står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, kan den minister, under hvis forretningsområde den pågældende virksomhed hører, fravige bestemmelserne i §§ 2-6.

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

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

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

### Kapitel 6

#### *Godtgørelse, bevisbedømmelse m.v.*

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

**§ 15.** En lønmodtager, herunder lønmodtagerrepræsentant, der afskediges eller udsættes for anden ufordelagtig behandling eller følge, fordi der er fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, skal tilkendes en godtgørelse fra arbejdsgiveren.

*Stk. 2.* Godtgørelse efter stk. 1, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

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

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

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

*Stk. 3.* Godtgørelsen, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

*Stk. 4.* Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14, og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

*Stk. 5.* Afskediges en lønmodtager i de i barsellovens §§ 6-14 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

---

---

## BILAG 6

---

---

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

### Kapitel 7

#### *Forskellige bestemmelser*

**§ 17.** Beskæftigelsesministeren fastsætter særlige regler for søfarendes barselorlov m.v.

**§ 18.** (Ophævet)

### Kapitel 8

#### *Straffebestemmelser*

**§ 19.** Overtrædelse af §§ 2-6 straffes med bøde.

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

### Kapitel 9

#### *Ikrafttrædelsesbestemmelser*

**§ 20.** Loven træder i kraft den 1. maj 1989.

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

**§ 21.** Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

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

#### **§ 2**

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

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

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

#### **§ 2**

Loven træder i kraft den 1. oktober 1994.

---

---

## BILAG 6

---

---

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

### § 2

Loven træder i kraft den 1. juli 1994.

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

### § 3

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

Lov nr. 388 af 30. maj 2000 om ligestilling af kvinder og mænd<sup>5)</sup> indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

### § 24

Loven træder i kraft den 1. juni 2000.

Lov nr. 440 af 7. juni 2001 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger<sup>6)</sup> indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

### § 6

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 141 af 25. marts 2002<sup>7)</sup> indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

### § 4

*Stk. 1.* Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.<sup>8)</sup> Loven har virkning fra 1. januar 2002.

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

---

---

## BILAG 6

---

---

### § 5

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

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

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

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

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

Lov nr. 1385 af 21. december 2005, som ændrer fodnote til lovens titel, § 1, § 13, § 15 samt indsætter § 1 a, § 5 a, § 8 a og overskrift til kapitel 1, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

### § 2

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.<sup>9)</sup>

Lov nr. 566 af 9. juni 2006, som ophæver lovens § 7, § 7 a og § 10 samt ændrer lovens titel, § 8, § 8 a, § 9 og § 16, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

### § 55

Loven træder i kraft den 3. juli 2006.

*Beskæftigelsesministeriet, den 28. juni 2006*

*Claus Hjort Frederiksen*

*/E. Edelberg*

---

---

## BILAG 6

---

---

### Officielle noter

<sup>1)</sup> Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse (EF-Tidende nr. L 039 af 14/02/1976, s. 0040-0042), som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 (EF-Tidende 2002 nr. L 269, s. 15). Endvidere vedrører loven implementeringen af Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) og indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn (EF-Tidende 1998 nr. L 14, s. 6) og Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (EF-Tidende 1986 nr. L 225, s. 40), som ændret ved Rådets direktiv 96/97/EF af 20. december 1996 (EF-Tidende 1997 nr. L 46, s. 20) samt bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EF-Tidende 1996 nr. L 145, s. 4), som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997 (EF-Tidende 1998 nr. L 10, s. 24).

<sup>2)</sup> Dvs. lovens § 21.

<sup>3)</sup> Dvs. lovens § 7 a.

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

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

<sup>6)</sup> Dvs. lovens § 1, stk. 2, og § 16 a.

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

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

<sup>9)</sup> Lov nr. 1385 af 21. december 2005 blev bekendtgjort i Lovtidende den 22. december 2005.



---

---

## BILAG 7

---

---

### Bilag 7. Bekendtgørelse om orlov til børnepasning

#### BEK nr 157 af 20/03/2002 Gældende

Offentliggørelsesdato: 27-03-2002

Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender

#### Senere ændringer til forskriften

- BEK nr 678 af 23/06/2004

#### Oversigt (indholdsfortegnelse)

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

#### Den fulde tekst

### Bekendtgørelse om orlov til børnepasning

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

#### Kapitel 1

##### *Betingelser for orlov*

##### *Generelt*

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

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

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

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

---

---

## BILAG 7

---

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**§ 4.** Orlov til børnepasning kan afholdes i udlandet.

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

### *Beskæftigede lønmodtagere (forsikrede og ikke-forsikrede)*

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

---

---

## BILAG 7

---

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

---

## BILAG 7

---

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Stk. 2.* Hvis den varslede orlov udsættes, godkender Arbejdsformidlingen ansøgningen til den ændrede begyndelsesdato, medmindre lønmodtageren har meddelt arbejdsgiveren, at orlov ikke længere ønskes.

---

---

## BILAG 7

---

---

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

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

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

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

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

### *Selvstændige erhvervsdrivende (forsikrede og ikke-forsikrede)*

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

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

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

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

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

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

---

---

## BILAG 7

---

---

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

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

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

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

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

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

### Kapitel 2

#### *Orlovsydelsen*

#### *Orlovsydelsens størrelse*

#### *Medlemmer af en arbejdsløshedskasse*

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

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

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

---

---

## BILAG 7

---

---

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

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

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

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

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

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

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

### *Ikke-forsikrede personer*

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

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

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

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

---

---

## BILAG 7

---

---

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

### *Forsikrede personer med både lønarbejde og selvstændig erhvervsvirksomhed*

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

### *Udbetaling af orlovsydelsen*

**§ 30.** Orlovsydelsen udbetales til den person, der er på orlov.

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

*Stk. 3.* Beskæftigede lønmodtagere, der modtager hjælp efter lov om social service, § 29 til pasning af handicappet barn, kan i tilfælde af ledighed, uanset at de ved ledighedens indtræden ikke opfylder betingelserne i § 21, vælge at gå på børnepasningsorlov med den virkning, at de under orloven både kan modtage denne hjælp og orlovsydelse. Det er en forudsætning, at ansøgning om orlov indgives, inden ledigheden indtræder, eller for lønmodtagere, som ikke har et opsigelsesvarsel senest en uge efter afskedigelsen. Orloven søges og bevilges efter reglerne om børnepasningsorlov til beskæftigede lønmodtagere, jf. § 6.

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

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

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

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

### *Udbetaling fra arbejdsløsheds-kassen*

**§ 32.** Orlovsydelsen til medlemmer af en arbejdsløshedskasse udbetales af kassen, jf. dog § 27.

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

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

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



---

---

## BILAG 7

---

---

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

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

### *Udbetaling fra kommunen*

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

*Stk. 2.* Kommunen udbetaler endvidere orlovsydelse til lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, der ikke er medlemmer af en arbejdsløshedskasse.

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

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

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

*Stk. 4.* Anmodningen skal være Arbejdsformidlingen i hænde senest den 15. i den efterfølgende måned. Arbejdsformidlingen udbetaler refusionen til kommunen inden udgangen af den måned, hvor anmodningen er modtaget.

*Stk. 5.* Det kan med Arbejdsformidlingen aftales, at refusionen udbetales kvartalsvist bagud.

*Stk. 6.* Kommunen udarbejder, underskriver og indsender en revisorpåtegnet årsopgørelse. Den revisorpåtegnede årsopgørelse indsendes til Arbejdsformidlingen senest den 15. august i det efterfølgende år.

**§ 36.** Der foretages fradrag i orlovsydelsen efter Socialministeriets bekendtgørelse om orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse samt om fradrag i orlovsydelse, der udbetales af kommunerne.

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

*Stk. 3.* I tilfælde, hvor orlovsydelsen udbetales til arbejdsgiveren, jf. § 30, stk. 2, udbetales orlovsydelsen med bruttobeløbet, som lønmodtageren ellers ville have fået udbetalt, efter at der er foretaget fradrag efter Socialministeriets bekendtgørelse om orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse samt om fradrag i orlovsydelse, der udbetales af kommunerne.

---

---

## BILAG 7

---

---

### Kapitel 3

#### *Forhold under orloven*

##### *Ferie under orlov*

**§ 37.** Såfremt lønmodtageren afholder optjent ferie, efter at orloven er påbegyndt, udsættes den resterende del af orlovsperioden i en periode, der svarer til den afholdte ferie. Det forudsættes, at ferien varsles og afholdes i overensstemmelse med de gældende regler om ferie.

*Stk. 2.* Lønmodtagerens afholdelse af optjent ferie under aftalt orlov til børnepasning, kan indgå i lønmodtagerens skriftlige aftale med arbejdsgiveren om orloven.

*Stk. 3.* Lønmodtageren skal give Arbejdsformidlingen meddelelse om, at der er aftalt ferie med arbejdsgiveren senest 14 dage før orlovens ophør.

##### *Afbrydelse af orlov*

**§ 38.** Hvis en person under orloven opfylder betingelserne for at have ret til fravær fra arbejdet, jf. § 7 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. har den pågældende ret til at afbryde orloven og i stedet følge de vilkår, som følger af ansættelsesforholdet.

*Stk. 2.* Hvis en person afskediges under orloven, har den pågældende ret til at afbryde orloven for i stedet at følge de i øvrigt i ansættelsesforholdet gældende løn- og ansættelsesvilkår. Lønmodtageren skal give meddelelse til arbejdsgiveren om tilbagevenden til ansættelsesforholdet i tidsmæssig nær tilknytning til modtagelsen af afskedigelsen.

*Stk. 3.* Opstår der sygdom i orlovsperioden, og er sygdommen af en sådan art, at orlovspersonen er ude af stand til at passe barnet, skal orloven afbrydes, jf. dog stk. 4.

*Stk. 4.* Hvis sygdomsperioden er af mindre end 2 ugers varighed, kan orlovspersonen fortsætte på orlov, jf. § 2, stk. 3.

**§ 39.** I tilfælde hvor en orlov afbrydes, dog bortset fra § 9, stk. 3, ophører orloven med den virkning, at den ikke anvendte orlovsperiode henstår. Der kan efter fornyet ansøgning igen bevilges orlov, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt.

##### *Strejke og lockout (konflikt)*

**§ 40.** Orlov kan ikke bevilges til et dagpengeberettiget medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse, hvis den pågældende er omfattet af strejke eller lockout (konflikt), jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. § 61. Tilsvarende gælder for ikke-forsikrede beskæftigede lønmodtagere og for beskæftigede lønmodtagere, som ikke er dagpengeberettigede.

*Stk. 2.* Orlovsydelse må ikke udbetales til et dagpengeberettiget medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse, hvis den pågældende er omfattet af strejke eller lockout (konflikt), jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. § 61. Tilsvarende gælder for ikke-forsikrede beskæftigede lønmodtagere og for beskæftigede lønmodtagere, som ikke er dagpengeberettigede.

*Stk. 3.* Bestemmelsen i stk. 2 finder ikke anvendelse, hvis en orlov er påbegyndt inden konflikten bryder ud.

---

---

## BILAG 7

---

---

### Kapitel 4

*Administration  
Arbejdsformidlingens administration  
Ansøgning og bevilling*

**§ 41.** Ansøgning om orlov indgives til Arbejdsformidlingen, der træffer afgørelse om bevilling af orlov. Ansøgningen kan tidligst indleveres til Arbejdsformidlingen eller arbejdsløsheds-kassen/kommunen 3 måneder før orlovens start.

*Stk. 2.* Arbejdsformidlingen kan tidligst bevilge orloven 2 måneder inden orlovens start, jf. dog § 12, stk. 2.

*Stk. 3.* Det er en forudsætning for modtagelse af orlovsydelse, at Arbejdsformidlingen har bevilget orloven. Ansøgningen om orlov skal være modtaget hos Arbejdsformidlingen, arbejdsløsheds-kassen eller kommunen inden orlovens start. Modtages ansøgningen efter orlovens start, kan der tidligst bevilges orlov fra modtagelsen af ansøgningen hos Arbejdsformidlingen, arbejdsløsheds-kassen eller kommunen. Den bevilgede orlov skal være på mindst 8 uger respektive 13 uger, jf. § 6, § 18 og § 21. Modtages ansøgningen efter orlovens udløb, kan der ikke bevilges orlov.

*Behandling af orlovsansøgningen m.v.*

**§ 42.** Ved orlov til børnepasning for personer, der er medlemmer af en arbejdsløsheds-kasse, fremsender Arbejdsformidlingen oplysning om orlovsbevillingen til arbejdsløsheds-kassen. Ved orlov til børnepasning for personer, der ikke er medlemmer af en arbejdsløsheds-kasse og forsikrede og ikke-forsikrede kontanthjælpsmodtagere samt modtagere af ledighedsydelse, fremsender Arbejdsformidlingen oplysning om orlovsbevillingen til kommunen.

**§ 43.** Arbejdsformidlingen kan yde arbejdsgiverne bistand i forbindelse med orlovsaftaler og ansættelse af ledige i orlovsstillinger.

**§ 44.** Arbejdsformidlingen påser i forbindelse med sin behandling af ansøgning om orlov til børnepasning:

- 1) at dokumentation for barn i alderen 0 til og med 8 år foreligger, og at orlovsperioden opfylder betingelsen om varighed, jf. § 1, § 6, § 18 og § 21,
- 2) at der højst overføres 5 uger fra den retsbaserede orlov til den aftalebaserede orlov, jf. § 9, stk. 1,
- 3) at der foreligger attestation fra kommunen for, at lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende opfylder beskæftigelseskravet i kapitel 2, § 4 eller kapitel 6, § 10 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. § 7 og § 19,
- 4) at der er aftalt nærmere vilkår for tilbagevenden til arbejdspladsen, når orloven er aftalt med arbejdsgiveren, jf. § 15,
- 5) at der foreligger attestation fra arbejdsløsheds-kassen for, at den ledige er berettiget til dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., eller attestation fra kommunen for, at den ledige modtager kontanthjælp eller ledighedsydelse efter lov om social service, jf. §§ 47 og 52, stk. 3, i denne bekendtgørelse,
- 6) at lønmodtageren i forbindelse med udnyttelse af retten til orlov til et barn ikke tidligere har benyttet retten til børnepasningsorlov til det pågældende barn, jf. § 6, stk. 5,

---



---

## BILAG 7

---



---

- 7) at den ledige i forbindelse med udnyttelse af retten til orlov til et barn, som ved orlovens start ikke er fyldt 1 år, ikke tidligere har benyttet retten til børnepasningsorlov i mere end 13 uger for det pågældende barn, jf. § 21,
- 8) at den ledige i forbindelse med udnyttelse af retten til orlov til et barn, som ved orlovens start er fyldt 1 år, ikke tidligere har benyttet retten til børnepasningsorlov for det pågældende barn, jf. § 21,
- 9) at adoptivforældre, der ønsker børnepasningsorlov efter § 6, stk. 6 og § 21, påbegynder denne inden for det første år fra barnets modtagelse i hjemmet, og
- 10) at der ved orlov til en selvstændig erhvervsdrivende foreligger attestation fra arbejdsløshedskassen eller kommunen for, at den selvstændige erhvervsdrivende ophører med at arbejde i virksomheden i orlovsperioden, jf. § 48 og § 52, stk. 2.

### *Tilbagekaldelse og annullation af bevillingen*

**§ 45.** Arbejdsformidlingen annullerer orlovsbevillingen, hvis betingelserne for bevillingen ikke var til stede, da bevillingen blev givet. Annullationen har virkning fra bevillingstidspunktet.

*Stk. 2.* Arbejdsformidlingen kan tilbagekalde en bevilling af orlov, hvis betingelserne for bevillingen bortfalder i orlovsperioden. Tilbagekaldelsen har virkning fra det tidspunkt, hvor betingelserne bortfaldt.

*Stk. 3.* Arbejdsformidlingen træffer på baggrund af meddelelsen fra arbejdsløshedskassen eller kommunen efter § 50 og § 54 afgørelse om, hvorvidt der skal ske tilbagekaldelse af orlovsbevillingen.

*Stk. 4.* Hvis Arbejdsformidlingen undlader at annullere en orlovsbevilling i tilfælde, hvor arbejdsløshedskassen har attesteret, at personen var dagpengeberettiget ved orlovens start, og arbejdsløshedskassen efterfølgende oplyser, at orlovspersonen ikke var dagpengeberettiget ved orlovens start, skal Arbejdsformidlingen forelægge sagen for Arbejdsmarkedsstyrelsen, inden Arbejdsformidlingen træffer afgørelse.

### *Arbejdsformidlingens underretning til arbejdsløshedskassen eller kommunen*

**§ 46.** Såfremt Arbejdsformidlingen tilbagekalder eller annullerer bevillingen, skal Arbejdsformidlingen straks give arbejdsløshedskassen eller kommunen meddelelse herom, hvorefter udbetalingen af orlovsydelsen standses.

*Stk. 2.* Hvis orloven afbrydes, skal Arbejdsformidlingen ligeledes straks give arbejdsløshedskassen eller kommunen meddelelse herom.

*Stk. 3.* Arbejdsformidlingen skal underrette arbejdsløshedskassen eller kommunen om andre forhold af betydning for udbetaling af orlovsydelsen.

### *Arbejdsløshedskassens administration*

#### *Attestation*

**§ 47.** Ved orlov til ledige, der er berettigede til arbejdsløshedsdagpenge, skal arbejdsløshedskassen attestere, at orlovsansøgeren er dagpengeberettiget efter reglerne i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Arbejdsløshedskassen kan tidligst attestere, at orlovsansøgeren er dagpengeberettiget 2 måneder inden orlovens start.

**§ 48.** Ved orlov til forsikrede selvstændige erhvervsdrivende skal arbejdsløshedskassen attestere, at betingelserne i § 20, stk. 1 er opfyldt.

---

---

## BILAG 7

---

---

### *Udbetaling*

§ 49. Arbejdsløshedskassen udbetaler orlovsydelsen, når orlovspersonen månedligt på tro og love har erklæret, at orlov fortsat holdes, jf. dog stk. 2 og 3.

*Stk. 2.* Til orlovspersoner, der modtager børnepasningsorlovsydelse under ophold i udlandet uden for EØS-landene, kan ydelsen udbetales, uden at den i stk. 1 omtalte månedlige erklæring foreligger.

*Stk. 3.* Når perioden med børnepasningsorlovsydelse i udlandet uden for EØS-landene er ophørt, skal orlovspersonen overfor arbejdsløshedskassen bekræfte, at betingelserne for at modtage orlovsydelsen har været opfyldt i hele orlovperioden. Orlovspersonen skal i den forbindelse endvidere oplyse, om den pågældende har haft arbejde, indtægter eller lignende af betydning for udbetalingen af orlovsydelsen.

§ 50. Stopper arbejdsløshedskassen efter § 2, stk. 4, for udbetalingen af orlovsydelsen, skal arbejdsløshedskassen meddele dette til Arbejdsformidlingen.

*Stk. 2.* Såfremt arbejdsløshedskassen bliver opmærksom på, at der sker ændringer i de oprindelige betingelser for orlov, skal arbejdsløshedskassen stoppe for udbetalingen af orlovsydelsen og give Arbejdsformidlingen meddelelse om forholdet.

*Stk. 3.* Såfremt orlovspersonen afbryder orloven, skal arbejdsløshedskassen uden ugrundet ophold stoppe for udbetalingen af orlovsydelsen samt give Arbejdsformidlingen meddelelse om dette.

*Stk. 4.* Tilbagekalder eller annullerer Arbejdsformidlingen bevillingen, skal arbejdsløshedskassen stoppe for udbetalingen af orlovsydelsen.

### *Tilbagebetaling, sanktion m.v.*

§ 51. Har orlovspersonen under orloven givet urigtige oplysninger eller fortiet omstændigheder, som er af betydning for retten til orlovsydelse, eller i øvrigt mod bedre vidende uberettiget modtaget orlovsydelse, træffer arbejdsløshedskassen afgørelse om tilbagebetaling og sanktion efter §§ 86 og 87 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

*Stk. 2.* Tilbagekalder eller annullerer Arbejdsformidlingen bevillingen, skal arbejdsløshedskassen træffe afgørelse om eventuel tilbagebetaling og sanktion efter §§ 86 og 87 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

### *Kommunens administration Attestation*

§ 52. Bopælskommunen (for lønmodtagere uden bopæl i Danmark er det arbejdsstedets kommune) attesterer, at forsikrede og ikke-forsikrede lønmodtagere og forsikrede og ikke-forsikrede selvstændige erhvervsdrivende opfylder beskæftigelseskravet i kapitel 2, § 4, eller kapitel 6, § 10, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Attestation kan tidligst ske 2 måneder før orlovens start.

*Stk. 2.* For ikke-forsikrede selvstændige erhvervsdrivende skal kommunen attestere, at betingelsen i § 20, stk. 2, jf. § 20, stk. 1, er opfyldt.

*Stk. 3.* For kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse attesterer kommunen, at orlovsansøgeren tilhører den personkreds, der kan få orlov til børnepasning, jf. § 22.

---

---

## BILAG 7

---

---

### *Udbetaling*

§ 53. Kommunen udbetaler orlovsydelsen til forsikrede og ikke-forsikrede kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse, ikke-forsikrede lønmodtagere og ikke-forsikrede selvstændige erhvervsdrivende.

*Stk. 2.* Kommunen kan indhente oplysninger om orlovsansøgerens økonomiske forhold fra andre offentlige myndigheder samt arbejdsløsheds-kasser.

*Stk. 3.* Kommunen beregner fradrag i orlovsydelsen for arbejde og indtægter i orlovsperioden, jf. Socialministeriets bekendtgørelse om orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse samt om fradrag i orlovsydelse, der udbetales af kommunerne.

§ 54. Stopper kommunen efter § 2, stk. 4, for udbetalingen af orlovsydelsen, skal kommunen meddele dette til Arbejdsformidlingen.

*Stk. 2.* Hvis kommunen bliver opmærksom på, at der sker ændringer i de oprindelige betingelser for orlov, skal kommunen stoppe for udbetalingen af orlovsydelse og give Arbejdsformidlingen meddelelse herom.

*Stk. 3.* Såfremt orlovspersonen afbryder orloven, skal kommunen stoppe for udbetalingen af orlovsydelsen samt give Arbejdsformidlingen meddelelse om dette.

*Stk. 4.* Tilbagekalder eller annullerer Arbejdsformidlingen bevillingen, skal kommunen stoppe for udbetalingen af orlovsydelsen.

### *Tilbagebetaling, sanktion m.v.*

§ 55. Har orlovspersonen under orloven givet urigtige oplysninger eller fortiet omstændigheder, som er af betydning for retten til orlovsydelse, eller i øvrigt mod bedre vidende uberettiget modtaget orlovsydelse, træffer kommunen afgørelse om eventuel tilbagebetaling af det beløb, der er modtaget med urette.

*Stk. 2.* Kommunen har ikke krav på refusion for orlovsydelse, der skal tilbagebetales efter stk. 1. Kommunen skal tilbagebetale udbetalte refusionsbeløb til Arbejdsformidlingen.

## Kapitel 5

### *Oplysningspligt m.v.*

§ 56. Orlovspersonen er forpligtet til at give Arbejdsformidlingen og arbejdsløsheds-kassen/kommunen oplysninger til brug for administrationen af orlovsordningen.

*Stk. 2.* Såfremt der sker ændringer i de oprindelige betingelser for bevillingen af orlov, skal orlovspersonen meddele dette til Arbejdsformidlingen.

*Stk. 3.* Hvis orloven afbrydes, skal orlovspersonen give meddelelse herom til Arbejdsformidlingen og arbejdsløsheds-kassen/kommunen.

---

---

## BILAG 7

---

---

### Kapitel 6

#### *Klageadgang*

§ 57. Arbejdsløshedskassens afgørelser om udbetaling af orlovsydelse m.v., kan inden 4 uger, efter at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, indbringes for Direktøren for Arbejdsdirektoratet, jf. § 98 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Direktørens afgørelse kan indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 99 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

§ 58. Kommunalbestyrelsens afgørelser om udbetaling af orlovsydelse m.v. til ikke-forsikrede lønmodtagere og ikke-forsikrede selvstændige erhvervsdrivende, kan inden 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 100 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

*Stk. 2.* De afgørelser, som kommunalbestyrelsen har truffet efter bestemmelser fastsat i medfør af § 12, stk. 10, i lov om børnepasningsorlov kan inden 4 uger, efter at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, indbringes for det sociale nævn i overensstemmelse med reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

*Stk. 3.* Arbejdsmarkedets Ankenævn kan se bort fra klagefristen i stk. 1, når der er særlig grund hertil.

§ 59. Arbejdsformidlingens afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.* Arbejdsformidlingens afgørelse om tilbagekaldelse eller annullation af en bevilling af orlov kan inden 4 uger, efter at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 100, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

*Stk. 3.* Arbejdsmarkedets Ankenævn kan se bort fra klagefristen i stk. 2, når der er særlig grund hertil.

### Kapitel 7

#### *Øvrige bestemmelser*

§ 60. Reglerne om børnepasningsorlov indskrænker ikke videregående orlovsret efter andre love og bestemmelser, efter overenskomster eller aftaler mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

§ 61. Orlov til børnepasning medregnes ikke i den periode, hvor der under ledighed kan udbetales ydelser efter § 55 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

### Kapitel 8

#### *Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser*

§ 62. Bekendtgørelsen træder i kraft den 27. marts 2002.

*Stk. 2.* Bekendtgørelse nr. 577 af 21. juni 2001 om orlov til børnepasning ophæves.

---

---

## BILAG 7

---

---

§ 63. Bekendtgørelsen gælder for forældre til børn, der er født inden den 27. marts 2002 og for forældre til adoptivbørn, der er modtaget inden den 27. marts 2002, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Bekendtgørelsen gælder ikke for forældre til børn, der er født i perioden fra 1. januar 2002 til og med den 26. marts 2002, og for forældre til adoptivbørn, der er modtaget i samme periode, hvis de har valgt at være omfattet af den udvidede barselsorlov efter lov nr. 141 af 25. marts 2002, jf. bekendtgørelse om overgang fra børnepasningsorlov til barselsorlov og modregning af perioder med børnepasningsorlov.

*Arbejdsmarkedsstyrelsen, den 20. marts 2002*

*Lars Goldschmidt*

*/Niels Kristoffersen*



---

---

## BILAG 8

---

---

### **Bilag 8. Protokollat til aftale om fravær af familiemæssige årsager - KL**

#### **Protokollat til aftale om fravær af familiemæssige årsager**

For fødsler/modtagelse før den 1. april 2008, gælder de hidtidige bestemmelser for så vidt angår ret til sædvanlig løn og særlig fædreorlov m.v. efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen.

Ansatte, som er blevet forældre til et barn født/modtaget før den 1. april 2008, er omfattet af aftalen om fravær af familiemæssige årsager af 23. juni 2008 med nedenstående undtagelser. De anførte undtagelser gælder i stedet for tilsvarende bestemmelse i aftalen om fravær af familiemæssige årsager.

#### **§ 1. Orlov efter den 14. uge efter fødslen – fravær og løn**

*Følgende bestemmelser erstatter § 10, stk. 4 og 5 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

*Stk. 1.*

Faderen har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter § 10, stk. 3 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Udnytter faderen denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden med sædvanlig løn efter stk. 2.

*Stk. 2.*

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

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

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

*Bemærkning til stk. 1-2:*

*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.*

*Bemærkning til stk. 2:*

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

---

---

## BILAG 8

---

---

### § 2. Udskydelse af orlov efter den 14. uge

*Følgende bestemmelse erstatter § 11, stk. 3 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

Såfremt den udskudte periode efter § 11, stk. 1 og 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager ligger inden for de 10 uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 1, stk. 2, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

### § 3. Udvidet fædreorlov

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

### § 4. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel

En fader, der anvender sin ret til at afholde op til 2 ugers udvidet fædreorlov med sædvanlig løn, jf. § 3, skal med 4 ugers varsel underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden heraf.

*Bemærkning:*

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

### § 5. Genoptagelse af arbejdet

*Følgende bestemmelse erstatter § 13, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

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 og 3, og § 11, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager, samt §§ 1 og 3 efter dette protokollat, 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 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 11, stk. 1 i aftale om fravær af familiemæssige årsager er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede orlov er afholdt, vil retten til dagpenge være betinget af, at den ansatte indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

*Bemærkning:*

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

---

---

## BILAG 8

---

---

### **§ 6. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under barselsorlov**

*Følgende bestemmelse erstatter § 16, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder, der svarer til 22 ugers orlov, jf. dog § 10, stk. 6, 2. pkt. og § 14, stk. 2 i aftalen om fravær af familiemæssige årsager. 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.

### **§ 7. Orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet – fravær og løn**

*Følgende bestemmelse erstatter § 20, stk. 4 og 5 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

*Stk. 1.*

Den adoptant, som afholder orlov efter § 20, stk. 3 i aftale om fravær af familiemæssige årsager har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter § 20, stk. 3 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Udnytter den ansatte denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden til sædvanlig løn efter stk. 2.

*Stk. 2.*

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

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

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

*Bemærkning til stk. 2:*

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

### **§ 8. Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet**

*Følgende bestemmelse erstatter § 21, stk. 3 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

Såfremt den udskudte periode efter § 21, stk. 1 og 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager ligger inden for de 10 uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 7, stk. 2, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

---

---

## BILAG 8

---

---

### § 9. Udvidet orlov til adoptanter

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

### § 10. Genoptagelse af arbejdet

*Følgende bestemmelse erstatter § 23, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i de 14 uger efter modtagelsen og i op til de 32 uger herefter. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 19, § 20 stk. 1 og 3 og § 21, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager samt §§ 7 og 9 efter dette protokollat, forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sin dagpengeperiode forlænget udover de 32 uger, jf. § 20, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 21, stk. 1 i aftale om fravær af familiemæssige årsager er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede adoptionsorlov er afholdt, skal der indgås ny aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

*Bemærkning:*

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

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

*Følgende bestemmelse erstatter § 26, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder, der svarer til 22 ugers orlov, jf. dog § 14, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. 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.

København, den 23. juni 2008

For

KL

*Mads Lebech / Kent Lassen*

For

KTO

*Anders B. Christensen / Jørgen Holst*

---



---

## BILAG 9

---



---

### Bilag 9. Aftale om fravær af familiemæssige årsager - RLTN

REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN (RLTN)

KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG  
OVERENSKOMSTANSATTE (KTO)

#### AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

\*\*NYT\*\* = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale

#### INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER .....</b>	<b>143</b>
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen .....	143
§ 2. Løn .....	143
§ 3. Dokumentation og refusion af dagpenge .....	144
<b>KAPITEL 2. BEHANDLINGER OG UNDERSØGELSER.....</b>	<b>144</b>
§ 4. Behandling for barnløshed.....	144
§ 5. Graviditetsundersøgelser .....	145
<b>KAPITEL 3. GRAVIDITET .....</b>	<b>145</b>
§ 6. Meddelelse om graviditet.....	145
§ 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel.....	145
§ 8. Orlov under graviditet.....	146
<b>KAPITEL 4. BARSELORLOV.....</b>	<b>146</b>
§ 9. Orlov efter fødslen – fravær med løn indtil 14 uger efter fødslen.....	146
§ 10. Orlov efter den 14. uge efter fødslen – fravær og løn.....	146
§ 11. Udskydelse af orlov efter den 14. uge .....	148
§ 12. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel .....	149
§ 13. Genoptagelse af arbejdet.....	150
§ 14. Barnets indlæggelse .....	151
§ 15. Indtræden i anden forældres ret til fravær .....	152
§ 16. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under barselorlov .....	152
<b>KAPITEL 5. ADOPTION .....</b>	<b>153</b>
§ 17. Fravær ved afhentning af barnet i udlandet .....	153
§ 18. Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark .....	154

---



---

## BILAG 9

---



---

§ 19. Orlov i forbindelse med adoption – fravær med løn indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet.....	154
§ 20. Orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet – fravær og løn.....	154
§ 21. Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet.....	156
§ 22. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption.....	157
§ 23. Genoptagelse af arbejdet.....	157
§ 24. Barnets indlæggelse.....	158
§ 25. Indtræden i den anden forældres ret til fravær.....	158
§ 26. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioden under adoptionsorlov.....	158
<b>KAPITEL 6. TILBAGEVENDEN EFTER ORLOV.....</b>	<b>159</b>
§ 27. Tilbagevenden efter orlov.....	159
<b>KAPITEL 7. OMSORGS-DAGE.....</b>	<b>159</b>
§ 28. Ret til omsorgsdage.....	159
§ 29. Varsling af omsorgsdage.....	161
§ 30. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør.....	161
<b>KAPITEL 8. ORLOV TIL BØRNEPASNING.....</b>	<b>162</b>
§ 31. Orlov til børnepasning.....	162
§ 32. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder under børnepasningsorlov.....	162
<b>KAPITEL 9. TJENESTEFRIHED AF TIVNGENDE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER.....</b>	<b>163</b>
§ 33. Ulykke og akut sygdom.....	163
§ 34. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse.....	163
§ 35. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år.....	164
§ 36. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.....	164
§ 37. Pasning af døende i hjemmet.....	164
<b>KAPITEL 10. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.....</b>	<b>165</b>
§ 38. Ikrafttræden.....	165
§ 29. Opsigelse.....	165
§ 30. Genforhandlingsadgang.....	165
<b>BILAG 1: ORLOV I FORBINDELSE MED GRAVIDITET, FØDSEL OG ADOPTION.....</b>	<b>166</b>
<b>BILAG 2: IMPLEMENTERING AF EU'S RAMMEAFTALE OM FORÆLDREORLOV.....</b>	<b>172</b>

---

---

## BILAG 9

---

---

### INDLEDNING

Ved overenskomstfornyelsen i 2008 er der aftalt en forbedring af retten til løn under barsels- og adoptionsorlov, herunder en øremærkning af barselsorlov med løn til faderen. Efter barnets 14. uge har moderen og faderen hver især ret til 6 ugers fravær med løn. Retten til løn bortfalder, hvis den reserverede orlov ikke anvendes. Herudover har faderen og moderen tilsammen yderligere ret til 6 ugers barselsorlov med løn. Tilsvarende bestemmelser er aftalt for adoptanter. Bestemmelsen gælder for fødsler/modtagelser efter den 31. marts 2008. For fødsler/modtagelser før den 1. april 2008 gælder de hidtidige regler, jf. protokollat af 18. september 2008 herom.

Aftalen er herudover teknisk ajourført i forhold til gældende lovgivning, og der er også indarbejdet protokollat af 22. marts 2007 vedrørende ændring af muligheder for overførsel af ikke forbrugte omsorgsdage.

### KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER

#### § 1. Hvem er omfattet af aftalen

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

**Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.**

*Stk. 2.*

**Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.**

**Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.**

*Stk. 3.*

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

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 4.*

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

#### § 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.

---

---

## BILAG 9

---

---

**\*\*NYT\*\***

*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. **barselloven**.

*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.

**\*\*NYT\*\***

*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 **barselloven**.

**\*\*NYT\*\***

*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.*

### § 3. Dokumentation og refusion af dagpenge

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

## KAPITEL 2. BEHANDLINGER OG UNDERSØGELSER

### § 4. Behandling for barnløshed

**\*\*NYT\*\***

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.



---

---

## BILAG 9

---

---

*Bemærkning:*

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

### § 5. Graviditetsundersøgelser

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

## KAPITEL 3. GRAVIDITET

### § 6. Meddelelse om graviditet

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

### § 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel

**\*\*NYT\*\****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 **barsellovens § 16, stk. 2**, er opfyldt.

*Bemærkning:*

Ret til førtidig barselorlov foreligger i følgende tre situationer:

- i. hvis der efter en lægelig bedømmelse **skønnes**, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fosteret,
- ii. hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret, eller
- iii. hvis kvindens graviditet på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage arbejdet, og arbejdsgiveren ikke **kan tilbyde** hende anden passende beskæftigelse.

*Stk. 2.*

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

---

---

## BILAG 9

---

---

### § 8. Orlov under graviditet

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

*Bemærkning:*

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

### KAPITEL 4. BARSELSORLOV

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

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

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

*Bemærkning til stk. 1 og 2:*

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

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

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

*Stk. 1.*

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

*Bemærkning til stk. 1:*

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

---

---

## BILAG 9

---

---

**\*\*NYT\*\***

*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 er aftalt løndækning. Anvendelse af muligheden for at forlænge fraværet efter § 10, stk. 2, udelukker anvendelse af udskydelse af orloven efter § 11 og retten til forlængelse ved delvis genoptagelse af arbejdet jf. § 13, stk. 2. Hvis orloven udskydes eller arbejdet genoptages delvist, er det således heller ikke muligt at forlænge fraværet.*

*Stk. 3.*

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

**\*\*NYT\*\***

*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.

---

---

## BILAG 9

---

---

**\*\*NYT\*\***

*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 reservede 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.*

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 6.*

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. **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, jf. § 9, stk. 2.**

### **§ 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.

---

---

## BILAG 9

---

---

*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.

### § 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 § 12 stk. 1-5. Herudover kan varslet ændres, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde varslet.

---

---

## BILAG 9

---

---

### 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.

### § 13. Genoptagelse af arbejdet

**\*\*NYT\*\***

#### 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 ugentlig, kan 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 den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

**\*\*NYT\*\***

#### *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.*

---



---

## BILAG 9

---



---

*Bemærkning til stk. 1 og 2:*

<b>§ 13, stk. 1 sammenholdt med § 13, stk. 2.</b>	
§ 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 genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen), også i perioder der er: Udskudt efter § 11, stk. 1 og 2 Forlænget efter § 10, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen). Arbejdet kan ikke genoptages i perioder: Der er forlænget efter § 10, stk. 2 Som den ansatte har ret til at udskyde efter § 11, stk. 1.

### § 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.*

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 2.*

Hvis den ansatte ikke genoptager arbejdet, kan retten til fravær efter § 9, stk. 1 og § 10 samt retten til fravær med sædvanlig løn **og retten til pensionsbidrag/optjening af pensionsalder efter § 16, stk. 2** forlænges med indlæggelsesperioden. Det er en betingelse, at indlæggelsesperioden finder sted inden for 46 uger efter fødslen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge barselorloven 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.

---

---

## BILAG 9

---

---

### Stk. 4.

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

### Stk. 5.

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

## § 15. Indtræden i den anden forælders ret til fravær

### \*\*NYT\*\*

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

#### *Bemærkning 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 barselloven. Det samme gælder desuden i forbindelse med orlov med sædvanlig løn efter § 10, stk. 5, hvor den ene forælder kan indtræde i den anden forælders ret til fravær med sædvanlig løn.*

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

### \*\*NYT\*\*

#### Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under barselorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

#### *Bemærkning:*

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

### \*\*NYT\*\*

#### Stk. 2.

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



---

---

## BILAG 9

---

---

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

### Stk. 6.

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

## KAPITEL 5. ADOPTION

### *Bemærkning:*

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

## § 17. Fravær ved afhentning af barnet i udlandet

### **\*\*NYT\*\***

### Stk. 1.

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

### *Bemærkning til stk. 1:*

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

---

---

## BILAG 9

---

---

### § 18. Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark

**\*\*NYT\*\***

*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 barselloven**, 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 udslningsforløb 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.

### § 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.*

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

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

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

*Bemærkning til stk. 1:*

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

---

---

## BILAG 9

---

---

**\*\*NYT\*\****Stk. 2.*

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

*Bemærkning til stk. 2:*

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

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

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

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

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

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

**\*\*NYT\*\****Stk. 3.*

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

**\*\*NYT\*\****Stk. 4.*

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

---

---

## BILAG 9

---

---

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 5.*

Adoptanter har hver især ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 20, stk. 1 og 2. Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reservede orlov med sædvanlig løn ikke anvendes eller udskydes efter § 21.

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

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

*Bemærkning til stk. 5:*

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

*Stk. 6.*

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

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

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

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

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 2.*

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

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 3.*

Såfremt den udskudte periode efter stk. 1 og 2 ligger inden for de 10 uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 20, stk. 5, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

---

---

## BILAG 9

---

---

### § 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.

**\*\*NYT\*\***

#### 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.

### § 23. Genoptagelse af arbejdet

**\*\*NYT\*\***

#### Stk. 1.

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

#### *Bemærkning til stk. 1:*

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

**\*\*NYT\*\***

#### Stk. 2.

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

#### *Bemærkning til stk. 2:*

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

---



---

## BILAG 9

---



---

*Bemærkning til stk. 1 og 2:*

<b>§ 23, stk. 1 sammenholdt med § 23, stk. 2.</b>	
<b>§ 23, stk. 1</b>	<b>§ 23, stk. 2</b>
Arbejdet kan genoptages: Genoptagelse sker med ca. 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven, også i perioder der er: Udskudt efter § 21, stk. 1 og 2 Forlænget efter § 20, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven. Arbejdet kan ikke genoptages i perioder: Der er forlænget efter § 20, stk. 2 Som den ansatte har ret til at udskyde efter § 21, stk. 1.

### § 24. Barnets indlæggelse

**\*\*NYT\*\***

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

### § 25. Indtræden i den anden forælders ret til fravær

**\*\*NYT\*\***

Bestemmelserne i § 15 finder tilsvarende anvendelse ved adoption.

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

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

Der indbetales der pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

*Bemærkning:*

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

---

---

## BILAG 9

---

---

**\*\*NYT\*\****Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

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

*Stk. 4.*

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

*Stk. 5.*

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

*Stk. 6.*

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

### KAPITEL 6. TILBAGEVENDEN EFTER ORLOV

#### § 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.

### KAPITEL 7. OMSORGS-DAGE

#### § 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 regioner.

---



---

## BILAG 9

---



---

*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 region til og med 31. marts og bruger sine 2 omsorgsdage. Pr. 1. juli ansættes A i Y region. A er ikke berettiget til flere omsorgsdage i løbet af kalenderåret. Hvis A ikke har anvendt omsorgsdage i X region eller har anvendt 1 omsorgsdag, har A i Y region 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 region afsluttes 31. marts og ansættelsesforholdet i Y region 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.*

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 3.*

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

- 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 regioner.**



---

---

## BILAG 9

---

---

2. Ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor den ansatte på grund af orlov efter kap. 3, 4 eller 5 er afskåret fra at afholde omsorgsdage. Omsorgsdagene kan overføres til det kalenderår, hvor den pågældende ophører med at afholde orlov efter kap. 4 og 5. Retten til overførsel gælder alle de omsorgsdage, som den ansatte har ret til i det pågældende tidsrum.
  
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.

---

---

## BILAG 9

---

---

### KAPITEL 8. ORLOV IL 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 opbære 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.*

#### § 32. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder under børnepasningsorlov

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

Der indbetales der pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under børnepasningsorlov.

*Bemærkning:*

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

*Stk. 2.*

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.

---

---

## BILAG 9

---

---

*Stk. 3.*

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

*Stk. 4.*

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

*Stk. 5.*

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

### KAPITEL 9. TJENESTEFRIHED AF TVINGENDE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

#### § 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.*

#### § 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.

**\*\*NYT\*\****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.*

---

---

## BILAG 9

---

---

### § 35. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år

**\*\*NYT\*\***

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 barselloven 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.*

### § 36. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.

**\*\*NYT\*\***

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

### § 37. Pasning af døende i hjemmet

**\*\*NYT\*\***

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:*

*Af lov om lønmodtagernes ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager gælder følgende:*

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

---

---

## BILAG 9

---

---

- *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.*

### KAPITEL 10. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.

#### § 38. Ikrafttræden

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

Aftalen træder i kraft den **1. april 2008** og **erstatte aftalen af 2. juni 2005** mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere om fravær af familiemæssige årsager **samt protokollat til aftalen om fravær af familiemæssige årsager af 22. marts 2007 om overførsel af omsorgsdage.**

*Stk. 2.*

**For fødsler/modtagelser før den 1. april 2008 gælder protokollat til aftale om fravær af familiemæssige årsager af 18. september 2008.**

#### § 39. Opsigelse

**\*\*NYT\*\***

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den **31. marts 2011.**

#### § 40. Genforhandlingsadgang

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

København, den 18. september 2008

For  
Regionernes Lønnings- og Takstnævn

*Signe Friberg Nielsen / Lotte Pedersen*

For  
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

*Anders B. Christensen / Jørgen Holst*

---

---

## BILAG 9

---

---

### BILAG 1: ORLOV I FORBINDELSE MED GRAVIDITET, FØDSEL OG ADOPTION

#### **\*\*NYT\*\***

Orlov i forbindelse med graviditet og fødsel

Medarbejdere har ret til orlov i følgende perioder:

1. **Orlov med sædvanlig løn under graviditet for moderen:** 8 uger før forventet fødsel.
2. **Orlov efter fødslen for moderen:** De første 14 uger med sædvanlig løn efter fødslen. De to første uger har moderen pligt til at holde orlov. Moderen har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen, **heraf 6 uger med sædvanlig løn.**
3. **Orlov for faderen:** 2 uger med sædvanlig løn umiddelbart efter fødslen, eller når mor og barn kommer hjem fra hospitalet. Orloven kan efter aftale med ansættelsesstedet placeres samlet på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen. Faderen har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen, **heraf 6 uger med sædvanlig løn.** Faderen har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter fødslen. Såfremt faderen benytter denne ret har han ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse **af sin ret til sædvanlig løn efter barnets 14 uge, jf. også pkt. 4.**
4. **Orlov for moderen eller faderen:** Moderen eller faderen har udover pkt. 2 og 3 i 32-ugers perioden ret til 6 ugers sædvanlig løn. Er begge forældre omfattet af aftalen, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger.
5. **Forlængelse af orloven:** Både moderen og faderen kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen i op til 46 uger. Forældrene har tilsammen ret til 32 ugers dagpenge efter den 14. uge efter fødslen. Hvis fraværet forlænges ud over de 32 uger, nedsættes dagpengene forholdsmæssigt, se nedenstående afsnit om lønforhold mv.
6. **Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger:** Én af forældrene har efter den 14. uge efter fødslen ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
7. **Aftalebaseret udskydelse af 32 uger af orloven:** Den ansatte kan udskyde op til 32 uger af sin orlov efter den 14. uge efter fødslen efter aftale med arbejdsgiveren. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
8. **Genoptagelse af arbejdet i orloven:** Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages **i op til 80 procent af den arbejdstid, den ansatte var ansat på før orlovens begyndelse.** I så fald forlænges orloven ikke. Arbejdet kan også genoptages delvist, i så fald forlænges retten til fravær og sædvanlig løn med den tid arbejdet genoptages.

---



---

## BILAG 9

---



---

### Ved fødsel

	Samlet barselsorlov – begge forældre tilsammen	Før fødsel Mor	Efter fødsel Mor	Efter fødsel Far	Efter fødsel Fælles
Fraværret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter fødsel, hvis begge forældre bruger hele fraværretten (forlænger orloven)	8 uger	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	
Løn	<b>42 uger</b>	8 uger	14 uger + <b>6 uger</b>	2 uger + <b>6 uger</b>	<b>6 uger</b> efter barnets 14. uge
<b>Pension / pensionsalder</b>	<b>Der indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder i den lønnede del af orloven samt i den ulønnede del af dagpengeperioden efter fødslen.</b>				
Dagpengerefusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion, dog ikke i perioden 8-4 uger før forventet fødsel. Moderen har 4 ugers dagpengeret før fødslen og 14 ugers dagpengeret efter fødslen. Faderen har 2 ugers dagpengeret i de første 14 uger efter fødslen. Forældrene har tilsammen 32 ugers dagpengeret efter den 14. uge			Efter afholdelse af perioder med løn vil der, <b>hvis begge forældrene er omfattet af aftalen</b> , være 14 (28/34) ugers <b>fuld</b> dagpengeret tilbage	

**\*\*NYT\*\***

### **Orlov mv. i forbindelse med adoption**

Medarbejdere har ret til orlov mv. i følgende perioder:

1. **Fravær ved afhentning af barnet i udlandet:** Indtil 8 uger med sædvanlig løn før modtagelsen af barnet.
2. **Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark:** I op til 1 uge før modtagelsen med sædvanlig løn. I visse situationer kan dette forlænges i op til 1 uge.
3. **Adoptionsorlov til den ene af adoptanterne:** De første 14 uger med sædvanlig løn efter modtagelsen af barnet. Pågældende har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, **heraf 6 uger med sædvanlig løn.**

---

---

## BILAG 9

---

---

4. **Adoptionsorlov til den anden af adoptanterne:** 2 uger med sædvanlig løn inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet. Pågældende har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet **heraf 6 uger med sædvanlig løn**. Pågældende har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter modtagelsen af barnet. Såfremt pågældende benytter denne ret har den ansatte ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af **sin ret til sædvanlig løn, jf. også pkt. 5.**
5. **Adoptionsorlov til den "ene" eller "anden" adoptant:** En adoptant har udover pkt. 3 og 4 i 32-ugers perioden ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn. Er begge adoptanter omfattet af aftalen, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til adoptanterne tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger.
6. **Forlængelse af orloven:** Begge adoptanter kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet i op til 46 uger. Adoptanterne har tilsammen ret til 32 ugers dagpenge efter den 14. uge efter modtagelsen. Hvis fraværet forlænges ud over de 32 uger nedsættes dagpengene forholdsmæssigt, se nedenstående afsnit om lønforhold mv.
7. **Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger:** Én af adoptanterne har efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
8. **Aftalebaseret udskydelse af 32 uger af orloven:** Den ansatte kan udskyde op til 32 uger af sin orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet efter aftale med arbejdsgiveren. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
9. **Genoptagelse af arbejdet i orloven:** Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages **i op til 80 procent af den arbejdstid, den ansatte var ansat på ved orlovens begyndelse**. I så fald forlænges orloven ikke. Arbejdet kan også genoptages delvist, i så fald forlænges retten til fravær og sædvanlig løn med den tid arbejdet genoptages.



---



---

## BILAG 9

---



---

### Ved adoption

	Samlet orlov for begge adoptanter tilsammen	Før modtagelsen – begge adoptanter	Efter modtagelsen for den ene adoptant	Efter modtagelsen for den anden adoptant	Efter modtagelsen - fælles
Fraværsret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter modtagelsen, hvis begge adoptanter bruger hele fraværsretten (forlænger orloven)	Børn fra udlandet: Indtil 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	
Løn	<b>50 uger</b>	Børn fra udlandet: Op til 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	14 uger + <b>6 uger</b>	2 uger + <b>6 uger</b>	<b>6 uger</b> efter 14. uge efter modtagelsen af barnet
<b>Pension / pensionsalder</b>	<b>Der indbetales pension og optjenes pensionsalder i den lønnede del samt i den ulønnede del af dagpengeperioden.</b>				
Dagpenge-refusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion. Den ene adoptant har ret til dagpenge i 14 uger efter modtagelsen af barnet. Herefter har adoptanterne tilsammen 32 ugers dagpengeret.			Efter afholdelse af perioder med løn vil der, <b>hvis begge adoptanter er omfattet af aftalen</b> , være 14 ugers <b>fuld</b> dagpengeret tilbage	

---



---

## BILAG 9

---



---

**Lønforhold mv.**

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

Der optjenes **desuden** beskæftigelsesanciennitet i den ulønnede del af barsels- og adoptionsorloven, **hvor der ikke modtages dagpenge**, jf. aftalen om beskæftigelsesanciennitet.

Tidsfrister for oplysning om orlov

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

Moderen ved graviditet og fødsel:

Skal oplyse om	Tidspunkt
Graviditeten samt hvornår hun påregner at begynde orloven	Senest 3 måneder før forventet fødsel
Tidspunktet for tilbagevenden til arbejdet, herunder om placeringen af: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De 14 ugers orlov, som hun kan holde</li> <li>• Den eller de dele af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen hun vil holde, herunder om hun vil udskyde 8-13 uger af orloven til senere anvendelse</li> </ul>	Senest 8 uger efter fødslen Senest 8 uger efter fødslen
Tidspunkt for anvendelsen af udskudt orlov: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anvendelse af 8-13 uger (retsbaseret)</li> <li>• Anvendelse af op til 32 uger (aftalebaseret)</li> </ul>	Med 16 ugers varsel Med 8 ugers varsel (med mindre andet er aftalt)

---



---

## BILAG 9

---



---

### Faderen ved fødsel

Skal oplyse om	Tidspunkt
Afholdelse af to ugers orlov i tilknytning til fødslen	Senest 4 uger før orlovens forventede start
Afholdelse af den eller de dele af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen han vil holde, herunder om han vil udskyde 8-13 uger af orloven til senere anvendelse	Senest 8 uger efter fødslen
Forlods anvendelse af sin fraværsret på op til 32 (40/46) ugers orlov med sædvanlig løn inden for barnets 14. uge efter fødslen (ved forlods anvendelse af <b>sin ret til sædvanlig løn</b> efter den 14. uge efter fødslen)	Senest 4 uger før orlovens forventet start, jf. dog at den ansatte senest 8 uger efter fødslen skal give meddelelse om anvendelse af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen
Tidspunkt for anvendelsen af udskudt orlov: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anvendelse af 8-13 uger (retsbaseret)</li> <li>• Anvendelse af op til 32 uger (aftalebaseret)</li> </ul>	Med 16 ugers varsel Med 8 ugers varsel (med mindre andet er aftalt)

### Moderen og faderen ved adoption:

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

---

---

## BILAG 9

---

---

### **BILAG 2: IMPLEMENTERING AF EU'S RAMMEAFTALE OM FORÆLDREORLOV**

Rådet for Den Europæiske Union har ved direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 pålagt medlemsstaterne at sikre bestemmelser til iværksættelse af rammeaftalen om forældreorlov, som blev indgået den 14. december 1995 mellem de generelle tværfaglige organisationer på europæisk niveau (UNICE, CEEP og EFS<sup>1</sup>).

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

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

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

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

---

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

---

---

## BILAG 10

---

---

### **Bilag 10. Protokollat til aftale om fravær af familiemæssige årsager – RLTN**

REGIONERNES LØNNINGS-  
OG TAKSTNÆVN

KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG  
OVERENSKOMSTANSATTE

#### **Protokollat til aftale om fravær af familiemæssige årsager**

For fødsler/modtagelse før den 1. april 2008, gælder de hidtidige bestemmelser for så vidt angår ret til sædvanlig løn og særlig fædreorlov m.v. efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen.

Ansatte, som er blevet forældre til et barn født/modtaget før den 1. april 2008, er omfattet af aftalen om fravær af familiemæssige årsager af 18. september 2008 med nedenstående undtagelser. De anførte undtagelser gælder i stedet for tilsvarende bestemmelse i aftalen om fravær af familiemæssige årsager.

#### **§ 1. Orlov efter den 14. uge efter fødslen – fravær og løn**

*Følgende bestemmelser erstatter § 10, stk. 4 og 5 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

##### **Stk. 1.**

Faderen har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter § 10, stk. 3 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Udnytter faderen denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden med sædvanlig løn efter stk. 2.

##### **Stk. 2.**

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

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

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

#### **Bemærkning til stk. 1-2:**

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.

#### **Bemærkning til stk. 2:**

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

---

---

## BILAG 10

---

---

### § 2. Udskydelse af orlov efter den 14. uge

*Følgende bestemmelse erstatter § 11, stk.3 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

Såfremt den udskudte periode efter § 11, stk. 1 og 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager ligger inden for de 10 uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 1, stk. 2, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

### § 3. Udvidet fædreorlov

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

### § 4. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel

En fader, der anvender sin ret til at afholde op til 2 ugers udvidet fædreorlov med sædvanlig løn, jf. § 3, skal med 4 ugers varsel underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden heraf.

**Bemærkning:**

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

### § 5. Genoptagelse af arbejdet

*Følgende bestemmelse erstatter § 13, stk.2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

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 og 3, og § 11, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager samt § 1 og § 3 efter dette protokollat 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 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 11, stk. 1 i aftale om fravær af familiemæssige årsager er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede orlov er afholdt, vil retten til dagpenge være betinget af, at den ansatte indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

**Bemærkning:**

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

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

*Følgende bestemmelse erstatter § 16, stk.2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

---

---

## BILAG 10

---

---

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder, der svarer til 22 ugers orlov, jf. dog § 10, stk. 6, 2. pkt. og § 14, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. 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.

### **§ 7. Orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet – fravær og løn**

*Følgende bestemmelse erstatter § 20, stk. 4 og 5 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

#### Stk. 1.

Den adoptant, som afholder orlov efter § 20 stk. 3 i aftale om fravær af familiemæssige årsager har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter § 20 stk. 3 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Udnytter den ansatte denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden til sædvanlig løn efter stk. 2.

#### Stk. 2.

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

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

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

#### **Bemærkning til stk. 2:**

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

### **§ 8. Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet**

*Følgende bestemmelse erstatter § 21, stk. 3 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

Såfremt den udskudte periode efter § 21 stk. 1 og 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager ligger inden for de 10 uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 7, stk. 2, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

### **§ 9. Udvidet orlov til adoptanter**

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

---

---

## BILAG 10

---

---

### § 10. Genoptagelse af arbejdet

*Følgende bestemmelse erstatter § 23, stk.2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i de 14 uger efter modtagelsen og i op til de 32 uger herefter. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 19, § 20 stk. 1 og 3 og § 21, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager samt § 7 og § 9 efter dette protokollat forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sin dagpengeperiode forlænget udover de 32 uger, jf. § 20, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 21, stk. 1 i aftale om fravær af familiemæssige årsager er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede adoptionsorlov er afholdt, skal der indgås ny aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

#### **Bemærkning:**

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

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

*Følgende bestemmelse erstatter § 26, stk.2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager:*

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder, der svarer til 22 ugers orlov jf. dog § 14 stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager. 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.

København, den 18. september 2008

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

*Signe Friberg Nielsen / Lotte Pedersen*

For KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE:

*Anders B. Christensen / Jørgen Holst*