

Udskriftsdato: 3. januar 2026

VEJ nr 9690 af 13/10/2008 (Gældende)

Vejledning om orlov til børnepasning

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin., Arbejdsdirektoratet, j.nr.

Vejledning om orlov til børnepasning

Indholdsfortegnelse:

1. Indledning
2. Personkredsen med ret til børnepasningsorlov
3. Kravet om skriftlig tilkendegivelse af ønsket om fortsat ret til børnepasningsorlov i 2004
 - 3.1. Baggrund
 - 3.2. Personer, der ikke er registreret med ret til fortsat børnepasningsorlov
 - 3.2. Personer, der ikke er registreret med ret til fortsat børnepasningsorlov
4. Tilknytning til arbejdsmarkedet, der giver ret til børnepasningsorlov
5. Orlovperioder
 - 5.1. Beskæftigede lønmodtagere
 - 5.1.1. Retsbaseret orlov for beskæftigede lønmodtagere
 - 5.1.2. Arbejdsgiverens mulighed for at udsætte en varslet retsbaseret orlov
 - 5.1.3. Aftalebaseret orlov for beskæftigede lønmodtagere
 - 5.1.4. Beskæftigede lønmodtagere, der bliver ledige og modtager hjælp efter serviceloven til at passe et handicappet barn i hjemmet
 - 5.2. Orlov for ledige
 - 5.3. Orlov for selvstændige
6. Forhold under orloven
 - 6.1. Orloven skal tilbringes sammen med barnet
 - 6.2. Højest en halvdagsplads i offentlig dagtilbud
 - 6.3. Deleordninger
 - 6.4. Arbejde under orloven
 - 6.5. Deltagelse i uddannelse
 - 6.6. Sygdom
 - 6.7. Orlov i udlandet
 - 6.8. Ferie under orlov
 - 6.8. Arbejdskonflikt
7. Afbrydelse af orlov
 - 7.1. Afbrydelse for at holde barselorlov
 - 7.2. Afbrydelse i forbindelse med afskedigelse/opsigelse
 - 7.3. Afbrydelse som følge af sygdom
 - 7.4. Afbrydelse ved genoptagelse af arbejdet
8. Ansøgning og bevilling
 - 8.1. AF 51 ansøgning om orlov for lønmodtagere
 - 8.2. AF 53 ansøgning om orlov for selvstændige
 - 8.3. AF 54 ansøgning om orlov for forsikrede ledige
 - 8.4. AF 55 ansøgning om orlov for modtagere af kontanthjælp/ledighedsydelse
9. Udbetaling af orlovsydelse
 - 9.1. Orlovsydelsens størrelse
 - 9.2. Opgørelse af beskæftigelsen for fuldtidsforsikrede deltidsbeskæftigede
 - 9.3. Supplerende ydelse fra arbejdsgiver
 - 9.4. Supplerende udbetalinger fra pensionsordninger
 - 9.5. Fradrag i orlovsydelsen
 - 9.6. Finansiering og refusion

10. Tilbagekaldelse af bevilling

11. Ophør med udbetaling af orlovsydelse

12. Klageadgang

1. Indledning

Dette er en vejledning til jobcentrene om administration af lov om børnepasningsorlov, jf. lovbekendtgørelse nr. 193 af 23. marts 2004 med senere ændringer og bekendtgørelse nr. 157 af 20. marts 2002 om orlov til børnepasning.

Børnepasningsorlov bevilges af staten i jobcenteret, og ydelser under børnepasningsorlov udbetales af arbejdsløsheds-kassen til arbejdsløshedsforsikrede og af kommunen til personer, der ikke er arbejdsløshedsforsikrede.

2. Personkredsen med ret til børnepasningsorlov

Forældre med tilknytning til arbejdsmarkedet har mulighed for at tage børnepasningsorlov, hvis de har børn, som ikke er fyldt 9 år, og som ikke er omfattet af reglerne om den fleksible barselorlov.

Hvis barnet er født efter den 27. marts 2002, er det omfattet af reglerne om den fleksible barselorlov, og derfor ikke omfattet af retten til børnepasningsorlov.

Hvis barnet er født efter den 31. december 2001 og inden den 27. marts 2002, er det en betingelse for ret til børnepasningsorlov, at forældrene ikke har valgt at benytte sig af den mulighed, som de fik, for at vælge at være omfattet af reglerne om den fleksible barselorlov.

Retten til børnepasningsorlov er betinget af, at man er omfattet af de danske regler om social sikring. Der er således ret til børnepasningsorlov, hvis man bor i et andet EØS-land, men er beskæftiget i Danmark. Der er ikke ret til børnepasningsorlov, selv om man bor i Danmark, hvis man er beskæftiget i et andet EØS-land og efter EU's forordning om social sikring for vandrende arbejdstagere er omfattet af dette lands lovgivning om social sikring.

3. Kravet om skriftlig tilkendegivelse af ønsket om fortsat ret til børnepasningsorlov i 2004

3.1. Baggrund

Ved udvidelsen af EU i 2004 ønskede regeringen, at muligheden for at tage børnepasningsorlov blev begrænset til dem, der i 2004 havde denne ret. Det blev derfor ved en lovændring gjort til en betingelse for ret til børnepasningsorlov, at forældre, der ønskede at bevare muligheden for at tage børnepasningsorlov, skriftligt skulle tilkendegive dette over for arbejdsformidlingen. Der blev gennemført en oplysningskampagne om kravet om tilmelding, hvor man bl.a. sendte brev med fortrykt svarkort til alle, som man ud fra de offentlige registre kunne se, havde mulighed for at tage børnepasningsorlov, inden ordningen ophører i 2011, hvor det sidste barn, der er født inden den 27. marts 2002, bliver 9 år.

3.2. Personer, der ikke er registreret med ret til fortsat børnepasningsorlov

En ansøger, der ikke er registreret for skriftligt i 2004 at have tilkendegivet ønske om at bevare retten til børnepasningsorlov, har ikke ret børnepasningsorlov.

Kravet om tilmelding fraviges ikke, selv om man ikke i 2004 har modtaget et brev herom.

Kravet kan heller ikke fraviges for ansøgere, som oplyser, at de har sendt svarkortet, men som ikke står registreret som tilmeldt. I de udsendte breve i 2004 blev det oplyst, at man inden 4 uger efter en tilkendegivelse var registreret, ville modtage en bekræftelse herpå. Uden en sådan bekræftelse kan en ansøger, der ikke står registreret som tilmeldt, ikke anses for tilmeldt.

3.3. Situationer, hvor der kan ses bort fra en manglende registrering i 2004

Der kan ses bort fra manglende registrering i situationer, hvor det kan sandsynliggøres, at den manglende registrering skyldes en administrativ fejl. Det forhold, at ansøger oplyser, at brevet om tilmeldingskravet ikke er modtaget, eller det forhold, at ansøger oplyser, at svarkortet er sendt, men dette ikke er nået frem til registrering, medfører ikke, at det anses for tilstrækkeligt sandsynliggjort, at der har været en administrativ fejl, således at der kan ses bort fra den manglende registrering.

Der kan ses bort fra manglende registrering, hvis forældrene har sendt svarkortene i samme kuvert, og det ene svarkort er blevet overset. Hvis forældrene giver denne forklaring, og det kan konstateres, at den ene af forældrene er tilmeldt, medens den anden forælder ikke er tilmeldt, kan jobcenteret også anse denne anden forælder for tilmeldt.

Herudover er der blevet set bort fra manglende registrering i tilfælde, hvor ansøgeren har været i kontakt med arbejdsformidlingen i 2004 om registreringsproceduren, og det er sandsynliggjort, at den manglende registrering skyldes forkert eller utilstrækkelig vejledning. Såfremt et jobcenter får oplyst, at der har været en sådan kontakt i 2004, og der kan have været forkert eller utilstrækkelig vejledning af ansøgeren, kontaktes Arbejdsdirektoratet med henblik på en vurdering af, om der er tale om en situation, hvor der kan ses bort fra den manglende registrering.

4. Tilknytning til arbejdsmarkedet, der giver ret til børnepasningsorlov

En tilknytning til arbejdsmarkedet, der giver ret til børnepasningsorlov, er opfyldt for:

Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige, der opfylder beskæftigelseskravet i barsellovens kapitel 6. Dette gælder også for beskæftigede i fleksjob.

Ledige, der er berettiget til ydelser efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Ledige, der er berettiget til kontanthjælp, og som inden for de seneste 3 år har haft beskæftigelse af et sådant omfang, at det ville give dem ret til dagpenge efter barsellovens kapitel 6, eller som inden for de seneste 3 år har gennemført en aktiveringsperiode på 18 måneder, jf. bekendtgørelse nr. 521 af 7. juni 2001 om orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse samt om fradrag i orlovsydelse, der udbetales af kommunerne.

Ledige, der modtager ledighedsydelse efter § 74 a, stk. 1-3, i lov om aktiv socialpolitik.

Personer, der modtager revalideringsydelse, har ikke ret til børnepasningsorlov.

Revalidender, der ønsker orlov til børnepasning, må forsøge at få en aftale med kommunen om, at der indlægges en pause i revalideringsplanen. Hvis revalidenden i denne periode bliver berettiget til f.eks. kontanthjælp, vil der være grundlag for at kunne bevillige børnepasningsorlov.

Studerende, der modtager SU, er ikke berettigede til børnepasningsorlovsydelse med mindre, de har en tilknytning til arbejdsmarkedet som beskrevet i det foranstående.

5. Orlovsperioder

Den samlede orlovsperiode kan udgøre 52 uger pr. barn for hver af forældrene.

Den enkelte orlovsperiode skal for beskæftigede lønmodtagere udgøre mindst 8 uger og for andre mindst 13 uger.

Retsbaseret orlov er den orlov, man ubetinget har ret til, når betingelserne for orlov i øvrigt er opfyldte. Hver forælder har kun en retsbaseret orlovsperiode pr. barn. Dog har selvstændige ret til at holde orlov i flere perioder i op til 52 uger uden andre betingelser end, at hver sammenhængende orlovsperiode skal være mindst 13 uger.

Orloven skal være afviklet, inden barnet fylder 9 år. Der kan således ikke bevilges orlov til beskæftigede lønmodtagere, hvis der er mindre end 8 uger til barnet fylder 9 år, og der kan ikke bevilges orlov til andre, hvis der er mindre end 13 uger til barnet fylder 9 år.

5.1. Beskæftigede lønmodtagere

5.1.1. Retsbaseret orlov for beskæftigede lønmodtagere

Beskæftigede lønmodtagere, der ikke tidligere har holdt orlov på det barn, der søges orlov til, har ret til orlov i en sammenhængende periode på mindst 8 og højst 13 uger.

En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, såfremt denne udnytter eller har fremsat krav om udnyttelse af den retsbaserede orlov. Såfremt afskedigelse finder sted efter, at lønmodtageren har fremsat krav om orlov, under orloven eller i umiddelbar tilknytning til lønmodtagerens tilbagevenden til arbejdspladsen efter endt orlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet af orloven.

For at en orlov for en beskæftiget lønmodtager er retsbaseret, forudsætter det, at orloven er meddelt arbejdsgiveren med 4 ugers varsel. Varslet kan tidligst afgives efter 3 måneders ansættelse i pågældende ansættelsesforhold. Varslet på 4 uger kan fraviges efter aftale mellem de berørte organisationer, når ansættelsesforholdet er omfattet af kollektiv overenskomst.

5.1.2. Arbejdsgiverens mulighed for at udsætte en varslet retsbaseret orlov

Arbejdsgiveren kan udsætte en varslet retsbaseret orlov i indtil 26 uger, hvis arbejdsgiveren kan godtgøre, at jobcenteret, eller den instans, der varetager formidling af arbejdskraft på det pågældende område, ikke kan formidle erstatningsarbejdskraft, som kan begynde arbejdet ved orlovens begyndelse.

Arbejdsgiveren skal give lønmodtageren og jobcenteret meddelelse om udsættelse senest 14 dage inden orlovens begyndelse.

Arbejdsgiveren skal senest 6 arbejdsdage, inden denne meddelelse kan gives, rette henvendelse til jobcenteret eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft, med anmodning om formidling af arbejdskraft.

Arbejdsgiveren er ikke forpligtet til at ansætte formidlet arbejdskraft. Men arbejdsgiveren kan ikke udsætte orloven, hvis jobcenteret eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft, har formidlet mindst 3 personer med de kvalifikationer, som arbejdsgiveren har opstillet.

Såfremt der er søgt om retsbaseret orlov for en periode, der vil være afsluttet, inden barnet fylder 9 år, men hvor arbejdsgiveren har benyttet sig af sin ret til at udsætte orloven, og dette medfører, at barnet er fyldt 9 år, inden orloven er afviklet, kan der udbetales orlovsydelse, indtil den udsatte orlovsperiode er afviklet.

5.1.3. Aftalebaseret orlov for beskæftigede lønmodtagere

Udover den retsbaserede orlov kan beskæftigede lønmodtagere efter aftale med arbejdsgiveren holde orlov. Den retsbaserede og aftalebaseret orlov kan i alt højst udgøre 52 uger.

Hvis der er holdt retsbaseret orlov i et mindre antal uger, end der er ret til, kan dog højst 5 af de resterende uger overføres til den aftalebaseret orlov. Dette kan få betydning for beskæftigede lønmodtagere, der havde ret til orlov i op til 26 uger, før barnet var fyldt et år. En beskæftiget lønmodtager, der har holdt 13 ugers orlov på et barn under et år, hvor der var ret til 26 uger, kan således højst holde 31 ugers aftalebaseret orlov på samme barn.

Hvis betingelserne for at holde retsbaseret orlov ikke er opfyldte, f.eks. fordi ansættelsesforholdet ikke har varet i 3 måneder, er der ikke noget i vejen for, at der i stedet kan holdes aftalebaseret orlov, hvis der kan opnås en aftale med arbejdsgiveren herom. Når der er holdt orlov én gang, har lønmodtageren ikke mulighed for senere at gøre et retskrav på orlov gældende over for arbejdsgiveren, hvis den første orlov var aftalebaseret som følge af, at de formelle krav til en retsbaseret orlov ikke var opfyldt.

Når en beskæftiget lønmodtager og en arbejdsgiver indgår aftale om orlov, skal aftalen indeholde nærmere vilkår for tilbagevenden til arbejdspladsen. Hvis lønmodtageren og arbejdsgiveren er enige herom, kan aftalen være, at lønmodtageren ikke vender tilbage til arbejdspladsen.

5.1.4. Beskæftigede lønmodtagere, der bliver ledige og modtager hjælp efter serviceloven til at passe et handicappet barn i hjemmet

Beskæftigede lønmodtagere, der modtager hjælp efter lov om social service til at passe et handicappet barn, vil typisk kun være i beskæftigelse et mindre antal timer om ugen. Såfremt disse personer mister deres deltidsjob, vil de i de fleste tilfælde ikke være berettigede til at modtage dagpenge efter reglerne i arbejdsløshedsforsikringsloven, da de ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet i det krævede omfang.

For disse personer fraviges kravet om, at man som ledig skal være berettiget til enten dagpenge eller kontanthjælp for at kunne gå på børnepasningsorlov, såfremt ansøgningen indgives, før beskæftigelsen ophører (dvs i opsigelsesperioden), eller hvis de pågældende intet opsigelsesvarsel har senest en uge efter afskedigelsen. Ved en uge forstås i denne forbindelse en kalenderuge således, at finder afskedigelsen sted en onsdag, skal ansøgningen indgives senest tirsdag i ugen efter.

Disse personer vil kunne få bevilget orlov efter de bestemmelser, der gælder for lønmodtagere. Dette indebærer, at beskæftigelseskravet i barsellovens kapitel 6 skal være opfyldt. Der skal ikke indgås aftale om orlov med arbejdsgiveren.

Såfremt personer i denne særlige situation vælger at gå på børnepasningsorlov, vil de kunne modtage både de ydelser, de har fået bevilget efter lov om social service, og ydelser efter lov om børnepasningsorlov.

Andre personer, der går på orlov som lønmodtagere, og som samtidig modtager godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste for pasning af et handicappet barn i hjemmet, kan kun modtages orlovsydelse samtidig med godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste, hvis denne godtgørelse ikke skal dække delvis forsørgelse i mere end 10 timer om ugen, jf. afsnit 6.6.

5.2. Orlov for ledige

Ledige, der er berettiget til ydelser efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. eller modtager kontanthjælp eller ledighedsydelse efter lov om aktiv socialpolitik, har ret til orlov i 13 uger.

For ledige, der ønsker orlov ud over 13 uger, træffer jobcenteret særskilt afgørelse under hensyntagen til arbejdsmarkedets behov.

Afgørelsen skal træffes på grundlag af den af beskæftigelsesregionen udarbejdede arbejdsmarkedsbalance, som angiver, inden for hvilke erhvervsområder og for hvilke stillinger, der er mangel på arbejdskraft eller mangel på arbejdskraft af en tværgående og strukturel karakter.

Om den særlige bestemmelse, der gælder, når en beskæftiget lønmodtager, der får hjælp efter serviceloven til at passe et handicappet barn i hjemmet, bliver ledig, henvises til afsnit 5.1.4.

5.3. Orlov for selvstændige

For selvstændige skal en orlovsperiode udgøre mindst 13 uger og højst 52 uger.

En arbejdsløshedsforsikret selvstændig skal over for arbejdsløhedskassen skriftligt erklære at ville ophøre med sit arbejde i hele orlovsperioden og sandsynliggøre, at det er muligt at ophøre med arbejdet i virksomheden i hele orlovsperioden, eller dokumentere, at der ansættes en afløser i hele orlovsperioden.

En selvstændig, der ikke er arbejdsløshedsforsikret, skal på tilsvarende måde over for kommunen dokumentere, at betingelsen for at holde børnepasningsorlov er opfyldt.

6. Forhold under orloven

6.1. Orloven skal tilbringes sammen med barnet

Det er en forudsætning for, at der kan udbetales ydelse under orlov til børnepasning, at orloven tilbringes sammen med barnet, jf. dog nedenfor under pkt. 6.2. til 6.6.

I tilfælde, hvor orlovspersonen ikke opholder sig sammen med barnet i perioder af op til 3 ugers varighed, vil der fortsat kunne udbetales orlovsydelse, hvis fraværet må anses for et naturligt led i pasning

af barnet. Dette kan f.eks. være i forbindelse med barnets ferieophold hos familie eller venner, ved lejrskoleophold eller ved deltagelse i sports- eller fritidsaktiviteter.

6.2. Højest en halvdagsplads i offentligt dagtilbud

Barnet må højst benytte en halvdagsplads i et offentligt dagtilbud.

Dog kan et barn benytte en fuldtidsplads, hvis kommunen efter lov om social service har truffet afgørelse om, at barnet skal søge offentligt dagtilbud.

Skolen betragtes ikke som et offentligt dagtilbud.

Er barnet skolesøgende, må det ikke herudover have en fuldtidsplads i SFO eller i et fritidshjem. For at barnet kan være i SFO eller fritidshjem, må der være tale om en modulopdelt ordning, hvor nogle af moduletterne er valgt fra. Kommunens dagtilbudsadministration skal høres, om der herefter kan siges at være tale om en halvdagsplads.

6.3. Deleordninger

Hvis forældrene bor hver for sig, anses den forælder, der søger orlov, for at tilbringe tilstrækkelig tid sammen med barnet, hvis der mellem forældrene er indgået en deleordning, hvor ansøgeren har barnet i mindst halvdelen af tiden.

Hvis ansøgeren efter den indgåede ordning har barnet i mindre end halvdelen af tiden, må det forudsættes, at forældrene indgår en aftale, hvorefter ansøgeren har yderligere kontakt med barnet i dagtimerne under orloven.

6.4. Arbejde under orloven

Som udgangspunkt må orlovspersonen ikke arbejde under orloven.

Orlovsydelsen kan dog fortsat udbetales, selv om ansøgeren under orloven påtager sig kortvarige arbejdsopgaver af uopsættelig karakter.

Har man et barn i døgnpleje uden, at dette er ens hovedbeskæftigelse, kan plejeforholdet fortsætte under orloven.

Arbejde med selvstændig virksomhed som bibeskæftigelse kan under orloven fortsætte efter de regler, der er fastsat herom efter bestemmelserne i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Det vil bl.a. sige, at arbejdet foregår uden for normal arbejdstid.

Indtægter fra arbejde fradrages krone for krone i orlovsydelsen.

Indtægter fra selvstændig virksomhed som bibeskæftigelse fradrages i orlovsydelsen efter de regler, der er fastsat herom efter bestemmelserne i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af et handicappet barn i hjemmet kan fortsat udbetales under børnepasningsorlov uden fradrag i orlovsydelsen, hvis godtgørelsen ikke udbetales for mere end 10 timer om ugen. Om den særlige bestemmelse, der gælder, når en lønmodtager, som samtidig får godtgørelse for at passe et handicappet barn i hjemmet, mister sit deltidsarbejde, henvises til afsnit 5.1.4.

6.5. Deltagelse i uddannelse

Orlovspersonen må ikke under orloven deltage i en 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.

6.6. Sygdom

Opstår der sygdom i orlovperioden, og er sygdommen af en sådan art, at orlovspersonen i mere end 2 uger er ude af stand til at passe barnet, skal orloven afbrydes, jf. pkt. 7.3.

6.7. Orlov i udlandet

Orloven kan tilbringes sammen med barnet i udlandet.

En person, der opholder sig i udlandet på barselorlov eller børnepasningsorlov, vil uden at vende hjem til Danmark kunne få bevilget ny orlov, hvis beskæftigelseskravet fortsat er opfyldt ved udløbet af den igangværende orlov, og hvis der er tale om en retsbaseret orlov eller en orlov for beskæftigede lønmodtagere, der er aftalt med dennes arbejdsgiver. En ledig, der har afviklet sin retsbaserede orlov, kan ikke få bevilget ny orlov under ophold i udlandet, da jobcenteret skal have mulighed for konkret at vurdere, om ny orlov kan bevilges under hensyntagen til arbejdsmarkedets behov.

6.8. Ferie under orlov

En lønmodtager kan under børnepasningsorlov afholde optjent ferie efter de gældende regler herom med den virkning, at orlov i ferieperioden udsættes og afholdes i forlængelse af den bevilgede orlovsperiode.

Lønmodtageren skal give meddelelse til jobcenteret om, at der er aftalt ferie med arbejdsgiveren, senest 14 dage før orlovens ophør. Giver denne meddelelse ikke, kan orlov i ferieperioden ikke udsættes.

Jobcenteret skal videregive oplysning om afholdelse af ferie under orloven til a-kassen/kommunen samt oplyse om orlovens ændrede udløbsdato.

Lønmodtageren modtager ikke orlovsydelse for den periode, hvor der afholdes ferie, men kan modtage orlovsydelse i den periode, som orloven er udsat med på grund af afholdelse af ferie.

Hvis selvstændige eller ledige afholder optjent ferie under orloven, udsættes orloven ikke.

6.9. Arbejdskonflikt

Hvis orloven er påbegyndt, inden arbejdskonflikten bryder ud, kan udbetaling af orlovsydelse fortsætte under konflikten.

Hvis orloven ikke er påbegyndt, når konflikten bryder ud, kan der ikke udbetales orlovsydelse under konflikten.

Orlovsperioden forlænges ikke med den periode, hvor der ikke udbetales orlovsydelse som følge af konflikten, men orlovspersonen kan betragte orloven som bortfaldet og derefter søge om orlov på ny, når konflikten er ophørt.

Hvis orloven er bevilget, men ikke påbegyndt, når konflikten bryder ud, kan orlovsansøgeren vælge at fastholde den bevilligede orlov med den virkning, at orlovsydelsen ikke udbetales for den periode, hvor den pågældende er omfattet af konflikten.

7. Afbrydelse af orlov

Hvis en orlov afbrydes før planlagt, henstår den ikke anvendte orlovsperiode til eventuel udnyttelse ved en senere ansøgning om orlov. Dette gælder dog ikke, hvis en retsbaseret orlov for en beskæftiget lønmodtager er blevet afbrudt i det første år efter barnets fødsel, jf. pkt. 5.1.3.

7.1. Afbrydelse for at holde barselorlov

Hvis en person opfylder betingelserne for ret til fravær i kapitel 4 i barselloven, har den pågældende ret til at afbryde børnepasningsorloven for at holde orlov efter barsellovens bestemmelser.

7.2. Afbrydelse i forbindelse med afskedigelse/opsigelse

Hvis en lønmodtager afskediges under orloven, har den pågældende ret til at afbryde orloven og vende tilbage til ansættelsesforholdet. Hvis personen selv siger sin stilling op i orlovsperioden, har den pågældende ikke krav på at vende tilbage til arbejdspladsen i orlovsperioden. Både når lønmodtageren afskediges og opsiges, kan den pågældende vælge at fortsætte med at holde orlov i resten af orlovsperioden.

7.3. Afbrydelse som følge af sygdom

Opstår der sygdom i orlovsperioden, og er sygdommen af en sådan art, at orlovspersonen i mere end 2 uger er ude af stand til at passe barnet, skal orloven afbrydes.

7.4. Afbrydelse ved genoptagelse af arbejdet

Hvis orlovshaveren efter aftale med arbejdsgiveren genoptager arbejdet før, det oprindeligt var aftalt, eller påbegynder et nyt arbejdsforhold inden den ansøgte orlovsperiodes udløb, er orloven afbrudt, da der ikke længere kan udbetales orlovsydelse.

Såfremt dette sker på et tidspunkt, hvor der ikke er holdt orlov i den minimumsperiode, der kræves for at få bevilliget orlov, jf. pkt. 5, har den pågældende reelt ikke opfyldt betingelserne for at holde orlov. Hvis orlovsydelsen i en sådan situation har været udbetalt af en arbejdsløshedskasse, skal kassen træffe afgørelse om eventuel tilbagebetaling og sanktion efter §§ 86 og 87 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Såfremt orlovsydelsen i en tilsvarende situation udbetales af kommunen, skal den modtagne orlovsydelse tilbagebetales, hvis der ved bevillingen af orloven har været afgivet urigtige oplysninger eller fortiet oplysninger af betydning for sagen.

8. Ansøgning og bevilling

Ansøgning om orlov indgives til staten i jobcenteret, der træffer afgørelse om bevilling af orlov.

Ansøgningen kan tidligst indgives 3 måneder før orlovens start på blanketter, der kan udskrives fra www.jobnet.dk: AF 51 for lønmodtagere, AF 53 for selvstændige, AF 54 for forsikrede ledige og AF 55 for modtagere af kontanthjælp/ledighedsydelse.

Ved indgivelse af ansøgning skal jobcenteret undersøge, om ansøgeren står registreret for i 2004 skriftligt at have tilkendegivet ønsket om at bevare sin ret til børnepasningsorlov, at der er ubrugt ret til orlov på det pågældende barn svarende til det ansøgte, og at barnet ikke vil være fyldt 9 år inden orlovens udløb.

Såfremt disse betingelser og de betingelser for de enkelte grupper, der er nævnt under pkt. 8.1-8.4, er opfyldte, bevilger jobcenteret orlov.

Orloven bevilliges fra den dag, der er søgt om, med mindre arbejdsgiveren har udsat en retsbaseret orlov, jf. pkt. 8.1.

Orloven kan dog ikke bevilliges fra før den dag, hvor orlovsansøgningen er indgivet til jobcenteret, arbejdsløshedskassen eller kommunen.

8.1. AF 51 ansøgning om orlov for lønmodtagere

Ansøgningen skal ved indgivelsen være udfyldt af ansøger og arbejdsgiver og indgives inden orlovens start.

Orlovsperioden skal være på mindst 8 uger.

Oplysningen om, hvorvidt ansøgeren har været ansat i virksomheden i 3 måneder og har haft mindst 120 timers beskæftigelse, har betydning for kommunens vurdering af, om beskæftigelseskravet er opfyldt. Det er ikke en betingelse for, at der kan holdes aftalebaseret orlov, at ansøgeren har været ansat hos den nuværende arbejdsgiver i 3 måneder.

Hvis der søges om aftalebaseret orlov, skal der være aftalt nærmere vilkår for tilbagevenden til arbejdspladsen. Hensigten hermed er at sikre, at ansøger og arbejdsgiver har drøftet spørgsmålet. Der er ikke fastsat noget krav om, hvad en sådan aftale skal indeholde. Aftalen kan således være, at ansøgeren ikke vender tilbage til arbejdspladsen. Er det ikke ved ansøgningen oplyst, at der er aftalt nærmere vilkår for tilbagevenden til arbejdspladsen, skal ansøgningen ikke afvises, men ansøgeren skal vejledes om at drøfte spørgsmålet om tilbagevenden til arbejdspladsen med sin arbejdsgiver.

Hvis der er tale om en retsbaseret orlov, har det betydning, om arbejdsgiveren har oplyst, at ansøgningen ikke vil blive udsat. Hvis arbejdsgiveren ikke har givet oplysning herom, kan orloven tidligst bevilliges 14 dage før det ansøgte starttidspunkt, da arbejdsgiveren indtil dette tidspunkt har mulighed for at udsætte orloven.

Såfremt arbejdsgiveren ønsker orloven udsat, og betingelser herfor er opfyldt, jf. pkt. 5.1.2, skal arbejdsgiveren senest 14 dage før det ansøgte starttidspunkt give ansøgeren og jobcenteret meddelelse om, hvornår orloven er udsat til. Orloven kan ikke udsættes med mere end 26 uger.

Kommunen skal tidligst 2 måneder før orlovens start attestere, at beskæftigelseskravet efter barsellovens kapitel 6 er opfyldt.

8.2. AF 53 ansøgning om orlov for selvstændige

Ansøgning fra en selvstændig skal indeholde attestation for, at ansøgeren skriftligt har erklæret at ville ophøre med sit arbejde i hele orlovsperioden og har sandsynliggjort, at det er muligt at ophøre med arbejdet i virksomheden i hele orlovsperioden, eller dokumenteret, at der ansættes en afløser i hele orlovsperioden.

For en arbejdsløshedsforsikret selvstændig skal arbejdsløhedskassen attestere dette. For en ikke forsikret selvstændig attesteres det af kommunen.

Herudover skal kommunen tidligst 2 måneder før orlovens start attestere, at beskæftigelseskravet efter barsellovens kapitel 6 er opfyldt.

En orlovsperiode for en selvstændig skal være på mindst 13 uger.

8.3. AF 54 ansøgning om orlov for forsikrede ledige

Ansøgning fra en arbejdsløshedsforsikret ledig skal indeholde attestation for, at den pågældende er dagpengeberettiget ved orlovens start. Denne attestation kan tidligst gives 2 måneder før orlovens start.

Orlovsperioden for en forsikret ledig skal være på mindst 13 uger.

Såfremt en ledig søger om orlov udover den retsbaserede orlov på 13 uger, skal jobcenteret træffe særskilt afgørelse under hensyntagen til arbejdsmarkedets behov.

Afgørelsen skal træffes på grundlag af den af beskæftigelsesregionen udarbejdede arbejdsmarkedsbalance, som angiver, inden for hvilke erhvervsområder og for hvilke stillinger, der er mangel på arbejdskraft eller mangel på arbejdskraft af en tværgående og strukturel karakter.

8.4. AF 55 ansøgning om orlov for modtagere af kontanthjælp/ledighedsydelse

Ansøgning fra en modtager af kontanthjælp eller ledighedsydelse skal indeholde attestation fra kommunen om, at den pågældende er berettiget til kontanthjælp eller ledighedsydelse ved orlovens start.

For en kontanthjælpsmodtager skal kommunen endvidere attestere, at den pågældende er omfattet af den personkreds af kontanthjælpsmodtagere, der har ret til børnepasningsorlov. Denne personkreds omfatter kontanthjælpsmodtagere, der inden for de seneste 3 år har haft beskæftigelse af et sådant omfang, at det ville give dem ret til dagpenge efter barsellovens kapitel 6, eller som inden for de seneste 3 år har gennemført en aktiveringsperiode på 18 måneder.

Orlovsperioden for en kontanthjælpsmodtager og en modtager af ledighedsydelse skal være på mindst 13 uger.

Ansøges der om orlov ud over den retsbaserede orlov på 13 uger til en ledig kontanthjælpsmodtager eller modtager af ledighedsydelse, skal jobcenteret træffe særskilt afgørelse under hensyn til arbejdsmarkedets behov efter samme retningslinier, som gælder for forsikrede ledige, jf. punkt 8.3..

9. Udbetaling af orlovsydelse

Når orloven er bevilliget, udbetales orlovsydelsen af arbejdsløhedskassen til arbejdsløshedsforsikrede medlemmer og af kommunen til ansøgere, der ikke er arbejdsløshedsforsikrede.

Arbejdsløshedsforsikrede skal til brug for den månedlige udbetaling af orlovsydelse fra arbejdsløhedskassen umiddelbart efter hver udbetalingsperiodes udløb indsende et ydelseskort til a-kassen. Retten til forfaldne ydelser falder som udgangspunkt bort, hvis ydelseskortet ikke er modtaget i a-kassen senest 3 måneder efter periodens udløb.

9.1. Orlovsydelsens størrelse

Orlovsydelsen udgør bortset fra de under dette punkt nævnte undtagelser 60 pct. af højeste dagpengesats. Det vil i 2008 sige 2.110 kr. pr uge.

Orlovsydelsen udgør dog 1.405 kr. pr. uge i 2008 for:

- Deltidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse,
- Fuldtidsforsikrede deltidsbeskæftigede medlemmer af en arbejdsløshedskasse, der ikke i de seneste 10 uger før orloven i gennemsnit har været beskæftiget i 24 timer ugentligt eller derover,
- Ikke forsikrede deltidsbeskæftigede lønmodtagere, der i de seneste 10 uger før orloven i gennemsnit har været beskæftiget mindre end 30 timer ugentligt.
- Selvstændige, der i de seneste 10 uger før orloven i gennemsnit har været beskæftiget mindre end 30 timer ugentligt.

Deltidsforsikrede, der forud for orloven har været fuldtidsbeskæftiget med samtidigt lønarbejde og selvstændig virksomhed, kan dog få 60 pct. af højeste dagpengesats, hvis hvert af beskæftigelsesforholdene har et sådant omfang, at det berettiger til dagpenge efter barselloven.

Orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere og til modtagere af ledighedsydelse kan ikke overstige 2.110 kr. pr. uge, og ikke overstige det beløb, som den pågældende ville være berettiget til i kontanthjælp/ledighedsydelse.

9.2. Opgørelse af beskæftigelsen for fuldtidsforsikrede deltidsbeskæftigede

Har lønmodtageren været ansat til en fast ugentlig arbejdstid (eventuelt gennemsnit over en periode), er det dette timetal, der anvendes. Da det i så fald er afgørende, hvor mange timer lønmodtageren er ansat til, er det uden betydning, om der i 10-ugers-perioden er fravær, fx på grund af barselorlov, sygdom eller ferie. Tilsvarende gælder, når der i 10-ugers-perioden forekommer arbejdsfordeling eller orlov uden løn, medmindre lønmodtageren har haft anden beskæftigelse eller har modtaget ydelser fra a-kassen.

Hvis en lønmodtager ikke er ansat til en fast ugentlig arbejdstid eller ikke har været ansat i hele 10-ugers-perioden før orloven, lægges det faktiske timetal til grund. Det samme gælder i tilfælde, hvor lønmodtageren dokumenterer at have arbejdet i flere timer end svarende til ansættelsen. Det samlede antal timer, for hvilke der udbetales løn (løntimer), divideres i disse tilfælde med 10, hvorved fremkommer det gennemsnitlige timetal, der skal anvendes.

Når det faktiske timetal lægges til grund, vil fravær i form af fx barselorlov, sygdom eller ferie kun kunne medregnes, hvis der er ydet overenskomstmæssig løn under fraværperioden. Fraværperioder kan ikke forlænge 10-ugers-perioden.

Dokumentation for beskæftigelsen kan ske ved fremlæggelse af lønsedler med angivelse af løntimerne.

9.3. Supplerende ydelse fra arbejdsgiver

Arbejdsgiveren kan under orloven udbetale en supplerende ydelse til lønmodtageren op til dennes normale løn, uden at dette medfører fradrag i orlovsydelse.

Arbejdsgiver og arbejdstager kan også aftale, at arbejdsgiveren fortsat udbetaler løn under orloven, og at orlovsydelse i konsekvens heraf udbetales til arbejdsgiveren.

9.4. Supplerende udbetalinger fra pensionsordninger

Pensionsbeskatningslovens § 20 A giver mulighed for at supplere ydelsen under børnepasningsorlov med udbetalinger fra en kapitalforsikring eller opsparing i pensionsøjemed ved hel eller delvis ophævelse af denne opsparing.

Ikke alle kapitalpensioner er omfattet af ordningen. F. eks kan der være særlige forhold i forbindelse med kapitalforsikring i ansættelsesforholdet. En ansøger bør derfor starte med at undersøge hos det selskab, hvor den pågældende har sin kapitalpension, om det er muligt at hæve kapitalpensionen, og om dette kræver samtykke fra arbejdsgiveren.

Der kan højst udbetales et supplerende beløb, der udgør forskellen mellem den hidtidige indkomst og orlovsydelsen.

Ansøgning om supplerende udbetaling fra en pensionsordning kan ske ved at udfylde blanket AF 57, som findes på www.jobnet.dk, og kan indgives i forbindelse med ansøgningen om orlov eller efter, at orloven er påbegyndt, men inden orlovsperiodens afslutning.

Blanketten afleveres til jobcenteret med oplysninger om orlovsperioden og indkomsten i de seneste 3 måneder/12 uger forud for orlovsansøgningens indgivelse med vedlagt dokumentation herfor. Blanketten skal endvidere indeholde oplysning om orlovsydelsens størrelse, som kan oplyses af a-kassen eller kommunen.

Jobcenteret bekræfter på blanketten, at denne er indgivet sammen med dokumentation for de på blanketten oplyste indtægter.

Ansøgeren skal herefter henvende sig til det pengeinstitut eller forsikringsselskab, der administrerer pensionsordningen, som så beregner det hæveberettigede beløb.

For yderligere oplysninger henvises til Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1035 af 20. november 2000 om udbetaling fra kapitalforsikring eller opsparing i pensionsøjemed til supplerende finansiering af afholdelse af børnepasningsorlov.

9.5. Fradrag i orlovsydelsen

Indtægter, der hidrører fra arbejde, fradrages krone-for-krone i orlovsydelsen.

For en nærmere afgrænsning af arbejdsindtægter henvises til Arbejdsdirektoratets bekendtgørelse om fradrag i arbejdsløshedsdagpenge m.v.

Der foretages ikke fradrag i orlovsydelsen for indtægter, der ikke hidrører fra en arbejdsindsats. Det vil blandt andet sige, at der ikke foretages fradrag for supplerende ydelser fra arbejdsgiveren under orloven, jf. punkt 9.3.

For kontanthjælpsmodtagere på orlovsydelse foretages der dog indirekte fradrag for andre indtægter i det omfang, indtægter medfører fradrag ved kontanthjælpsberegningen, idet orlovsydelsen ikke kan overstige den kontanthjælp, som den pågældende ville være berettiget til, hvis denne ikke havde orlov. Der henvises til bekendtgørelse nr. 521 af 7. juni 2001 om orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse samt om fradrag i orlovsydelse, der udbetales af kommunerne.

Der kan ikke udbetales orlovsydelse til en ansøger, der modtager offentlig forsørgelsesydelse efter anden lovgivning.

Godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af et handicappet barn i hjemmet anses for en offentlig forsørgelsesydelse, hvis godtgørelsen dækker mere end 10 timer ugentligt. I så fald vil der ikke kunne bevilliges børnepasningsorlov, jf. dog pkt. 5.1.4. Hvis godtgørelsen ikke dækker mere end 10 timer ugentligt, kan godtgørelsen udbetales uden, at der sker fradrag i orlovsydelse.

9.6. Finansiering og refusion

Staten yder forskud eller refusion til arbejdsløshedskasserne til udbetaling af orlovsydelse efter reglerne i §§ 79-82 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

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

Refusion til kommunerne ydes efter retningslinier fastsat i Velfærdsministeriets bekendtgørelse nr. 1498 af 12. december 2007 om statsrefusion og tilskud, samt regnskabsaflæggelse og revision på Velfærdsministeriets, Beskæftigelsesministeriets og Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integrations ressortområder.

10. Tilbagekaldelse af bevilling

Jobcenteret annullerer en orlovsbevilling, hvis det efterfølgende viser sig, at betingelserne for orlov ikke var til stede ved bevillingen. Annullationen har virkning fra bevillingstidspunktet.

Jobcenteret tilbagekalder en bevilling om orlov, hvis betingelserne for bevillingen bortfalder i orlovsperioden. Tilbagekaldelsen har virkning fra det tidspunkt, hvor betingelserne ikke længere har været opfyldt. Jobcenteret skal give meddelelse til arbejdsløshedskassen eller kommunen, hvis en orlovsbevilling annulleres eller tilbagekaldes.

11. Ophør med udbetaling af orlovsydelse

Arbejdsløshedskassen/kommunen kan træffe afgørelse om at undlade at udbetale orlovsydelsen, så længe orlovspersonen ikke tilbringer orloven sammen med barnet, jf. dog pkt. 6.1., eller deltager i uddannelse, der, jf. pkt. 6.5., ikke må følges samtidig med, at der udbetales orlovsydelse under børnepasningsorlov.

En arbejdsløshedskasse eller en kommune, der har stoppet udbetalingen af orlovsydelse, skal give jobcenteret meddelelse herom, hvorefter jobcenteret tager stilling til, om orlovsbevillingen skal tilbagekaldes.

Såfremt personer, der har fået udbetalt orlovsydelse, har givet urigtige oplysninger, har fortiet omstændigheder af betydning for retten til at modtage orlovsydelse eller i øvrigt har modtaget orlovsydelsen mod bedre vidende, skal den orlovsydelse, der er udbetalt med urette, tilbagebetales.

12. Klageadgang

Jobcenteret afgørelser om bevilling af orlov kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Tilbagekalder jobcenteret en orlovsbevilling, kan afgørelsen inden for 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse herom, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn. Arbejdsmarkedets Ankenævn kan se bort fra fristoverskridelsen, hvis der er en særlig grund hertil.

Arbejdsløshedskassernes 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 afgørelser kan indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 99 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Kommunalbestyrelsernes afgørelser om udbetaling af orlovsydelse kan inden for 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse herom, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Kommunalbestyrelsernes afgørelser om beregning af orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere og om afgrænsning af personkredsen af kontanthjælpsmodtagere, der har ret til børnepasningsorlov, kan inden for 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse herom, indbringes for beskæftigelsesankenævnet.

Arbejdsdirektoratet, den 13. oktober 2008

KIRSTEN BRIX PEDERSEN

/ Jens Wamsler