

Udskriftsdato: søndag den 26. juli 2026

VEJ nr 9303 af 15/05/2012 (Gældende)

Barselsvejledning

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen,
j.nr. 10-524-147

Vejledning om Barselsvejledning

INDLEDNING

Finansministeriet og CFU har udarbejdet denne barselsvejledning som en hjælp ved anvendelse af barselsaftalen. Da aftalen i vidt omfang bygger på bestemmelser i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven) 1), behandles loven også i vejledningen, ligesom andre regler, fx om ferie, inddrages, hvor det er relevant.

Finansministeriet og CFU har med vejledningen ønsket dels at give et overblik over området, dels – bl.a. ved konkrete eksempler – at give svar på de mange forskelligartede og detaljerede spørgsmål, som reglerne har givet anledning til.

I denne opdaterede udgave af vejledningen er teksten visse steder søgt omskrevet med henblik på at tydeliggøre teksten, uden at der nødvendigvis heri ligger indholdsmæssige ændringer.

Vejledningen er opbygget således, at der først gives en kortfattet orientering om den relevante lovgivning (kap. 1) og dernæst en gennemgang af barselsaftalen i hovedtræk (kap. 2).

Herefter gives en samlet fremstilling af de regler, der efter lovgivningen og barselsaftalen mv. gælder i henholdsvis en ”normal” barselssituation (kap. 3) og en ”normal” adoptionssituation (kap. 4). Omsorgsdage omtales særskilt (kap. 5).

I tilknytning hertil behandles spørgsmål om dokumentationskrav og arbejdsgiverens refusionsadgang (kap. 6).

Dernæst gennemgås en række særlige forhold, der kan optræde i forbindelse med barsel eller adoption (kap. 7), og afslutningsvis omtales forholdene for ansatte med særlige ansættelsesvilkår (kap. 8).

Forslag til orienteringsbreve, varslingsbreve og erklæringer, der kan anvendes i forbindelse med barsel og adoption, er vedlagt som bilag 8-12. Disse bilag kan tillige findes i Word-udgave på Moderniseringsstyrelsens hjemmeside

www.modst.dk

1) LBK nr. 1084 af 13/11 2009 med senere ændringer.

Kapitel 1

Lovgivningen

I dette kapitel foretages en overordnet gennemgang af den lovgivning, der regulerer de ansattes forhold i forbindelse med graviditet, barsel, adoption, herunder en kort omtale af funktionærlovens barselsregler.

Der henvises til Beskæftigelsesministeriets hjemmeside www.bm.dk for så vidt angår

- barselloven
- barselsbekendtgørelsen
- ligebehandlingsloven
- funktionærloven
- ”Vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel”

Der henvises til Pensionsstyrelsen for så vidt angår

- ”Information om barsel og ferie” (

VEJ nr. 9734 af 26/6 2007

).

1.1 Barselloven

Barselloven regulerer retten til fravær og retten til dagpenge i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption for biologiske forældre og adoptanter, herunder adoptanter af en registreret partners barn. Den regulerer endvidere varslingsreglerne i tilknytning hertil.

Reglerne om anciennitet og bevisbyrde i forbindelse med afsked er derimod fastsat i ligebehandlingsloven.

Den ansatte kan i en række tilfælde selv bestemme placeringen af orlovsugerne, men i andre tilfælde kræver det en aftale med arbejdsgiveren.

I det følgende gennemgås barselloven. Ved gennemgangen anvendes følgende begreber:

Graviditetsorlov:	4 uger før fødslen til moderen
Barselorlov:	14 uger efter fødslen til moderen
Adoptionsorlov:	14 uger efter modtagelsen til en adoptant
Fædreorlov:	2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen til faderen
Forældreorlov:	32 uger til hver af forældrene efter de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen (kan udstrækkes til enten 40 eller 46 uger).

Det bemærkes, at der *ikke* gælder særlige regler for tvillinge- og andre flerbørnsfødsler.

Fravær contra dagpenge

Forældrene har efter barselloven *tilsammen ret til fravær i forbindelse med barsel i maksimalt 112 uger* (4 ugers graviditetsorlov, 14 ugers barselorlov, 2 ugers fædreorlov og 2 x 46 ugers forældreorlov).

I denne periode har forældrene *tilsammen ret til fulde dagpenge i maksimalt 52 uger* (4 ugers graviditetsorlov, 14 ugers barselorlov, 2 ugers fædreorlov og 32 ugers forældreorlov).

Indtil 14 uger efter barnets fødsel svarer dagpengeretten til faderens og moderens individuelle fraværsret. Herefter har forældrene en *fælles ret til dagpenge i i alt 32 uger af forældreorloven*

Adoptanters ret til fravær og dagpenge er nærmere beskrevet i pkt. 1.1.4.

Stedbarnsadoptioner, herunder reglerne om ret til fravær og dagpenge ved adoption af en registreret partners barn, beskrives i pkt. 7.12.

1.1.1 Før fødslen (graviditetsorlov)

Moderen har, medmindre særlige forhold gør sig gældende (se kap. 7), ret til graviditetsorlov med dagpenge fra 4 uger før forventet fødsel (barsellovens § 6, stk. 1, og § 20, stk. 1).

Moderen skal senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for den forventede fødsel og om, i hvilket omfang hun vil holde graviditetsorlov (barsellovens § 15, stk. 1).

1.1.2 Efter fødslen

1.1.2.1 Perioden indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov, fædreorlov og fremrykket forældreorlov)

Moderen har *pligt* til at holde barselsorlov i de første 2 uger efter fødslen og *ret* til barselsorlov i de følgende 12 uger (barsellovens § 7, stk. 1).

En mor, der vil udnytte sin ret til barselsorlov efter de 2 første uger efter fødslen, skal, medmindre andet aftales, inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet (barsellovens § 15, stk. 2). Det anbefales, at underretningen sker skriftligt og bekræftes skriftligt af arbejdsgiveren. Barselloven fastsætter ingen varslingsregler for en mor, der ønsker at vende tilbage til arbejdet inden 8 uger efter fødslen. Det vil dog være naturligt, at hun orienterer sin arbejdsgiver tidligst muligt.

Moderen kan efter aftale med sin arbejdsgiver genoptage arbejdet delvist (barsellovens § 12, stk. 1) med eller uden tilsvarende forlængelse af orlovsperioden (barsellovens § 12, stk. 1 og 2).

Moderen kan efter aftale med sin arbejdsgiver også genoptage arbejdet i fuldt omfang (barsellovens § 12, stk. 1), men kan ikke udskyde de pågældende dage/uger til senere brug (fortolkning af barsellovens § 12, stk. 3).

Faderen har *ret* til at holde indtil 2 ugers fædreorlov i tilknytning til fødslen eller barnets hjemkomst. Efter *aftale* med arbejdsgiveren kan fædreorloven i stedet placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen (barsellovens § 7, stk. 3).

Fædreorloven skal holdes i sammenhæng og kan således ikke opdeles i flere perioder, men arbejdet kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptages delvis med tilsvarende forlængelse af orlovsperioden (barsellovens § 12, stk. 2).

Det anbefales, at aftaler indgås skriftligt.

En far, der vil udnytte sin fædreorlov, skal senest 4 uger før orlovens forventede start underrette sin arbejdsgiver om det forventede tidspunkt for orlovens begyndelse og om længden heraf, medmindre andet aftales (barsellovens § 15, stk. 3). Det anbefales, at underretningen sker skriftligt og bekræftes skriftligt af arbejdsgiveren.

Faderen har *ret* til at fremrykke sin forældreorlov eller dele heraf, således at den holdes, samtidig med at moderen holder sine 14 ugers barselsorlov (barsellovens § 9, 2. pkt.), jf. pkt. 1.1.2.2.

Den fremrykkede forældreorlov skal varsles efter de almindelige regler, dvs. senest 8 uger efter fødslen (barsellovens § 15, stk. 4).

Der gælder ikke noget varsel for fremrykket forældreorlov, for så vidt angår de første 8 uger efter fødslen. Det vil dog være naturligt, at faderen orienterer sin arbejdsgiver tidligst muligt.

Se oversigt over varslingsreglerne i pkt. 1.1.5.

I perioden indtil 14 uger efter fødslen følger dagpengeretten faderens og moderens individuelle fraværsret.

1.1.2.2 Perioden efter den 14. uge efter fødslen (forældreorlov)

Efter den 14. uge efter fødslen er der ikke sammenfald mellem den individuelle fraværsret og dagpengeretten.

Fravær:

- Hver af forældrene har ret til 32 ugers forældreorlov (barsellovens § 9).
- Hver af forældrene har *ret* til at udstrække sine 32 ugers forældreorlov til enten 40 eller 46 uger (barsellovens § 10).

Muligheden for at udstrække forældreorloven med 8 eller 14 uger kan udnyttes af en af forældrene eller af begge forældre. Orloven kan også deles mellem forældrene, fx således at faderen holder 10 uger og moderen 4 uger af en udstrakt forældreorlov på 14 uger 2). Begge forældre skal, i det omfang de ønsker

at udnytte en udstrakt forældreorlov, varsle det over for deres respektive arbejdsgivere inden 8 uger efter fødslen (barsellovens § 15, stk. 4).

- Forældrene kan holde forældreorlov samtidig, forskudt eller i forlængelse af hinanden. Forældrene kan endvidere holde forældreorlov på skift, herunder i dele af uger. Det er forældrene, der bestemmer, hvorledes forældreorloven skal placeres, hvis de varsler det inden 8 uger efter fødslen, og der ikke er afbrydelser i orlovsforløbet set under ét (barsellovens § 15, stk. 4).

- Faderen har *ret* til at "fremrykke" sin forældreorlov eller dele heraf, således at den holdes, samtidig med at moderen holder sine 14 ugers barselsorlov (barsellovens § 9, 2. pkt.).

- Hver af forældrene har mulighed for efter aftale med arbejdsgiveren at genoptage arbejdet helt eller delvis med eller uden udskydelse/forlængelse af forældreorloven (barsellovens § 12), hvis den pågældende ikke har udstrakt sin orlov (barsellovens § 10). Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

Hvis en ansat har valgt at udstrække sin forældreorlov til 40/46 uger, skal denne holdes, inden barnet er 54/60 uger. I konsekvens heraf kan den ansatte ikke samtidig aftale at udskyde dele af orloven til senere brug eller at forlænge i forbindelse med hel/delvis genoptagelse af arbejdet. Ønsker en ansat, der har valgt at udstrække orloven, at genoptage arbejdet fuldt ud før udløbet af perioden, er resten af orloven derfor bortfaldet.

2) Jf. Ugeskrift for Retsvæsen 2007/2076 H.

Dagpenge:

- Forældrene har en *samlet ret til dagpenge* i 32 uger (barsellovens § 21, stk. 1).

- Dagpengene kan – ligesom fraværsretten – udstrækkes til enten 40 eller 46 uger (54 eller 60 uger efter fødslen), men uden at det samlede dagpengebeløb dermed forøges. En udstrækning af perioden medfører derfor, at dagpengene i (den resterende del af) dagpengeperioden nedsættes forholdsmæssigt, således at der i hele perioden kun ydes et beløb svarende til fulde dagpenge i 32 uger (barsellovens § 21, stk. 3).

Varsler:

En ansat, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov i hele eller en del af perioden på 32 uger (eventuelt udstrakt til 40 eller 46 uger), skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for orlovens begyndelse og om længden heraf (barsellovens § 15, stk. 4).

Dette gælder også for en far, der ønsker at holde en del af de 32 uger inden for de første 14 uger efter barnets fødsel (fremrykket forældreorlov). Barselloven fastsætter således ingen varslingsregler for en far, der vil holde forældreorlov allerede inden for de første 8 uger efter fødslen. Det vil dog være naturligt, at han orienterer sin arbejdsgiver tidligst muligt.

Se oversigt over varslingsreglerne i pkt. 1.1.5.

1.1.3 Genoptagelse af arbejdet under orlov

1.1.3.1 Generelt

Barsellovens §§ 11 og 12 giver mulighed for, at forældrene kan

- a) genoptage arbejdet helt eller delvis under orlov og
- b) i den forbindelse udskyde eller forlænge fraværs- og dagpengeretten.

Hvis en ansat vælger at udstrække sin forældreorlov (*fravær*) (barsellovens § 10), kan den pågældende benytte reglerne om genoptagelse, men ikke reglerne om udskydelse/forlængelse af orlov (fortolkning af barsellovens § 11 og § 12, stk. 2 og 3). At den ene af forældrene har valgt at udstrække sin forældreorlov, forhindrer imidlertid ikke den anden i at benytte reglerne om udskydelse/forlængelse af orlov.

Udskudt orlov skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år (barsellovens §§ 11 og 12, stk. 4).

1.1.3.2 Ret til at genoptage arbejdet fuldt ud samt udskyde orlov (retsbaseret udskydelse)

Den ene af forældrene har ret til at genoptage arbejdet i fuldt omfang under forældreorloven og udskyde mindst 8 og højst 13 uger af 32-ugers-perioden til et senere tidspunkt (retsbaseret udskydelse)(barsellovens § 11). Retten kan ikke deles mellem forældrene.

- Retten til at genoptage arbejdet og holde den udskudte orlov bevares, hvis den ansatte overgår til en ny arbejdsgiver.

- Den udskudte orlov skal holdes i en *sammenhængende* periode, inden barnet fylder 9 år.

- Retten til at udskyde orloven i forbindelse med genoptagelse af arbejdet bortfalder, hvis den pågældende vælger at udstrække orloven til 40 eller 46 uger (fortolkning af barsellovens § 11), jf. pkt. 1.1.2.2.

En ansat, der vil udnytte retten til at genoptage arbejdet og udskyde orlov, skal inden 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om det antal uger, der udskydes (barsellovens § 16, stk. 1). Det anbefales, at underretningen sker skriftligt og bekræftes skriftligt af arbejdsgiveren.

Når den ansatte senere ønsker at holde den udskudte orlov, skal arbejdsgiveren underrettes med et varsel på mindst 16 uger (barsellovens § 16, stk. 2).

Under afviklingen af den udskudte orlov kan den ansatte *ikke* genoptage arbejdet helt eller delvis *med* tilsvarende udskydelse/forlængelse af orloven og eventuel dagpengeret (barsellovens § 11 og fortolkning af § 12, stk. 2). Hel eller delvis genoptagelse af arbejdet *uden* udskydelse/forlængelse kan dog godt finde sted efter aftale med arbejdsgiveren (barsellovens § 12, stk. 1). I så fald bortfalder den uafviklede del af den retsbaserede udskudte orlov.

En retsbaseret udskudt orlov kan imidlertid på et hvilket som helst tidspunkt efter aftale med arbejdsgiveren ændres til en aftalebaseret udskudt orlov – dvs. også efter at afviklingen af de udskudte uger er påbegyndt. Det medfører bl.a., at der kan indgås aftale om delvis genoptagelse af arbejdet med tilsvarende forlængelse af orloven (se pkt. 1.1.3.3) og/eller aftale om at dele orloven op i flere enkeltperioder (udskydelse). Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

1.1.3.3 Aftale om at genoptage arbejdet – helt eller delvis

Begge forældre har mulighed for – eventuelt i kombination med, at den ene af forældrene benytter sin ret til at udskyde orlov, jf. pkt. 1.1.3.2 – at aftale med arbejdsgiveren, at de genoptager arbejdet helt eller delvis.

En sådan aftale kan indgås under *samtlige orlovsperioder*, herunder graviditetsorlov (barsellovens § 12, stk. 1) – dog bortset fra moderens obligatoriske 2 uger efter fødslen (§ 12, stk. 5).

1.1.3.3.1 Aftale om *fuld* genoptagelse af arbejdet og udskydelse af orlov (aftalebaseret udskydelse)

Hvis en ansat har valgt at *udstrække* sin forældreorlov med 8 eller 14 uger, kan den pågældende genoptage arbejdet i fuldt omfang efter aftale med sin arbejdsgiver (barsellovens § 12, stk. 1), men *ikke udskyde* den resterende forældreorlov, som derfor bortfalder (fortolkning af § 12, stk. 3).

Hvis en ansat *ikke har udstrakt* sin forældreorlov, og arbejdet efter aftale genoptages i fuldt omfang, kan den pågældende aftale med sin arbejdsgiver, at den resterende forældreorlov *udskydes* (§ 12, stk. 3). Det anbefales, at aftale herom indgås skriftligt.

Muligheden for at aftale en udskydelse af orloven omfatter kun forældreorlov (barsellovens § 12, stk. 3). Hvis arbejdet aftales genoptaget i fuldt omfang i andre orlovsperioder, bortfalder den resterende del af orloven således.

Da udskydelse baserer sig på en aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren, skal også afviklingstidspunktet fastlægges efter aftale. Der er derfor ikke i loven fastsat regler om varsling. Det anbefales, at aftalen om afviklingstidspunkt indgås skriftligt.

Også under afvikling af en forældreorlovsperiode, der er udskudt efter aftale, kan den ansatte efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet helt eller delvis og evt. aftale en tilsvarende udskydelse/forlængelse af orloven, jf. pkt. 1.1.3.3.2. Det anbefales, at aftalen indgås skriftligt.

I tilfælde, hvor den ansatte har indgået aftale med arbejdsgiveren om at genoptage arbejdet fuldt ud, men ikke har aftalt, at den resterende del af forældreorloven udskydes, henstår den resterende forældreorlov og en eventuel dagpengeret, som kan udnyttes, hvis der senere kan indgås aftale med arbejdsgiveren eller en ny arbejdsgiver herom.

Indgås der ikke aftale, inden barnet fylder 9 år, mister den ansatte muligheden for at holde den ikke udnyttede forældreorlov.

Hvis en ansat indgår en *samlet aftale* med arbejdsgiveren om at udskyde sin forældreorlov – herunder de 8-13 uger, som den pågældende havde ret til at udskyde – betragtes hele udskydelsen som *aftalebaseret*.

Det betyder, jf. ovenfor, at den ansatte i forbindelse med et eventuelt jobskifte kun bevarer adgangen til at holde den udskudte forældreorlov (herunder den del, der kunne have været retsbaseret), i det omfang der indgås aftale med den nye arbejdsgiver.

Hvis den ansatte i den situation ønsker at bevare *retten* til udskudt forældreorlov i tilfælde af et senere jobskifte, må udskydelsen derfor *opdeles* i to faser:

- Den pågældende meddeler inden 8 uger efter fødslen arbejdsgiveren, at en del af forældreorloven (mindst 8 og højst 13 uger) udskydes (retsbaseret).
- Som supplement hertil indgår den ansatte en aftale med arbejdsgiveren om at udskyde yderligere en del af forældreorloven (aftalebaseret).

1.1.3.3.2 Aftale om *delvis* genoptagelse af arbejdet og forlængelse af orloven

I moderens første 2 ugers barselsorlov kan genoptagelse ikke finde sted (barsellovens § 12, stk. 5).

Der er mulighed for at aftale en forlængelse i forbindelse med delvis genoptagelse af arbejdet under både den øvrige del af barselsorloven, de 2 ugers fædreorlov og forældreorloven, men ikke under graviditetsorloven (fortolkning af barsellovens § 12, stk. 2).

Hvis en ansat har valgt at *udstrække* sin forældreorlov med 8 eller 14 uger, kan den pågældende genoptage arbejdet delvis efter aftale med sin arbejdsgiver, men orloven kan *ikke forlænges* med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget. Den resterende forældreorlov bortfalder derfor.

Hvis en ansat *ikke har udstrakt* sin forældreorlov, og arbejdet efter aftale genoptages delvis, kan den ansatte indgå en aftale med arbejdsgiveren om, at orloven *forlænges* med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget (barsellovens § 12, stk. 2). Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

Der er ikke nogen øvre grænse for beskæftigelsens omfang i forbindelse med delvis genoptagelse af arbejdet. Der skal blot være tale om en beskæftigelsesgrad, der er lavere end den ansattes arbejdstid før orloven.

Beregningen af barselsfraværet i relation til dagpenge sker på ugebasis og opgøres som det maksimale ugentlige timetal, som den ansatte har ret til barselsdagpenge for, med fradrag af det antal timer, hvori den ansatte har været på arbejde (barselsbekendtgørelsens § 2, stk. 7 3)). En ansat, som delvist har genoptaget sit arbejde, og som i en uge arbejder mere end det aftalte timetal, skal derfor *ikke* have over-/merarbejdshonorering for de ekstra timer, da forbruget af barselsfravær samtidig bliver tilsvarende mindre. Over-/merarbejdshonorering kommer først på tale, hvis ekstratimerne har et sådant omfang, at normen for den pågældende bliver overskredet.

Det er ifølge Pensionsstyrelsen uafklaret, om en ansat, som delvist har genoptaget sit arbejde uden samtidig at aftale forlængelse med sin arbejdsgiver, har *ret* til at forlænge sin orlov med de timer, den pågældende har arbejdet ud over det aftalte timetal (op til normen).

I tilfælde, hvor den ansatte har indgået aftale med arbejdsgiveren om at genoptage arbejdet delvis, men ikke en aftale om at orloven forlænges, henstår den resterende del af orloven og en eventuel dagpengeret, som kan udnyttes, hvis der senere kan indgås aftale med arbejdsgiveren eller en ny arbejdsgiver herom.

Indgås der ikke aftale, inden barnet fylder 9 år, mister den ansatte muligheden for at holde den ikke udnyttede orlov.

Hvis den ansatte skifter arbejdsgiver, kan den pågældende fortsætte den delvise genoptagelse af arbejdet, hvis der indgås aftale herom med den nye arbejdsgiver.

3) BEK nr. 1000 af 19(8 2010).

1.1.4 Adoption

1.1.4.1 Perioden før modtagelsen

Adoptanter, der modtager et adoptivbarn i *udlandet*, har ret til orlov med dagpenge i op til 4 uger forud for modtagelsen (barsellovens § 8, stk. 1). De 4 uger kan forlænges med op til yderligere 4 uger, hvis opholdet i udlandet før modtagelsen af barnet bliver længere end 4 uger, og forlængelsen ikke skyldes adoptanterne (barsellovens § 8, stk. 1). Begge adoptanter har ret til orlov og dagpenge, hvis de opholder sig i udlandet for at modtage barnet.

Orloven regnes fra den dag, hvor adoptanterne rejser ud af Danmark for at hente barnet, og til og med den dag, hvor barnet er modtaget, dvs. hvor de formelle betingelser for at tage barnet med hjem til Danmark er opfyldt (barsellovens § 8, stk. 2). Herefter begynder den almindelige adoptionsorlov (barsellovens § 8, stk. 6) – også selv om adoptanterne ikke umiddelbart rejser tilbage til Danmark.

Adoptanter, der modtager et adoptivbarn i *Danmark*, har ret til orlov med dagpenge

i op til 1 uge før modtagelsen af barnet, hvis barnet ikke allerede opholder sig i adoptanternes hjem, og adoptanterne af hensyn til barnet i en periode skal opholde sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen (barsellovens § 8, stk. 4). Begge adoptanter har ret til denne orlov med dagpenge, hvis de opholder sig sammen med barnet.

I særlige tilfælde kan de kommunale myndigheder vurdere, at der er behov for en længere periode på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. I disse tilfælde vil orloven med dagpenge kunne forlænges med op til 1 uge (barsellovens § 8, stk. 4).

Den dag, hvor barnet bringes til adoptanternes hjem, regnes med til perioden før modtagelsen.

Vedrørende *stedbarnsadoptioner* henvises til pkt. 7.12.

1.1.4.2 Perioden indtil 14 uger efter modtagelsen

Når bortses fra adoptanters ret til orlov forud for modtagelsen af adoptivbørn, henholdsvis den biologiske mors adgang til graviditetsorlov, er retten til orlov og dagpenge den samme ved adoption som ved fødsel, dog med den forskel, at de 14 uger efter modtagelsen ikke er forbeholdt moderen. Adoptanterne kan derfor skiftes til at holde orlov i denne periode, hvis de ønsker det. Den ene kan eksempelvis tage de første 9 uger og den anden de næste 5 uger.

Retten til orlov og dagpenge forudsætter, at de adoptionsundersøgende myndigheder har bestemt, at adoptanterne i en periode skal være i hjemmet. I de første 14 uger efter modtagelsen af barnet har adoptanterne en ad gangen ret til orlov og dagpenge. I 2 sammenhængende uger (svarende til fædreorloven) kan adoptanterne dog holde orlov samtidig.

Svarende til, hvad der gælder for biologiske forældre, har adoptanter desuden ret til at fremrykke dele af forældreorloven til perioden indtil 14 uger efter modtagelsen (barsellovens § 9, 2. pkt., jf. § 8, stk. 7). Forældrene kan således holde orlov samtidig i hele 14-ugers-perioden.

Adoptanter skal varsle orlov efter de samme regler, som gælder for biologiske forældre (barsellovens § 15, stk. 5). Fristerne regnes fra barnets modtagelse, dvs. fra dagen efter at de formelle betingelser for adoptionen er i orden.

Se oversigt over varslingsreglerne i pkt. 1.1.5.

1.1.4.3 Perioden efter den 14. uge efter modtagelsen

Efter den 14. uge efter modtagelsen er der ikke sammenfald mellem den individuelle fraværsret og dagpengeretten.

Fravær:

- Hver af adoptanterne har ret til 32 ugers forældreorlov (barsellovens § 9, jf. § 8, stk. 7).
- Hver af adoptanterne har *ret* til at udstrække sine 32 ugers forældreorlov til enten 40 eller 46 uger (barsellovens § 10, jf. § 8, stk. 7).

Muligheden for at udstrække forældreorloven med 8 eller 14 uger kan udnyttes af en af adoptanterne eller af begge adoptanter. Orloven kan også deles mellem adoptanterne, fx således at den ene holder 10 uger og den anden 4 uger af en udstrakt forældreorlov på 14 uger. Begge adoptanter skal, i det omfang de ønsker at udnytte en udstrakt forældreorlov, varsle det over for deres respektive arbejdsgivere inden 8 uger efter modtagelsen (barsellovens § 15, stk. 4, jf. stk. 5).

- Adoptanterne kan holde forældreorlov samtidig, forskudt eller i forlængelse af hinanden. Adoptanterne kan endvidere holde forældreorlov på skift, herunder i dele af uger 4). Det er adoptanterne, der bestemmer, hvorledes forældreorloven skal placeres, hvis de varsler det inden 8 uger efter modtagelsen, og der ikke er afbrydelser i orlovsforløbet set under ét (barsellovens § 15, stk. 4, jf. stk. 5).

- Den ene adoptant har *ret* til at "fremrykke" sin forældreorlov eller dele heraf, således at den holdes, samtidig med at den anden holder sine 14 ugers adoptionsorlov (barsellovens § 9, 2. pkt., jf. § 8, stk. 7).

- Hver af adoptanterne har mulighed for efter aftale med arbejdsgiveren at genoptage arbejdet helt eller delvis med eller uden udskydelse/forlængelse af forældreorloven (barsellovens § 12), hvis den pågældende ikke har udstrakt sin orlov (barsellovens § 10). Det anbefales, at aftale herom indgås skriftligt.

Hvis en ansat har valgt at udstrække sin forældreorlov til 40/46 uger, skal denne holdes, inden barnet er 54/60 uger. I konsekvens heraf kan den ansatte ikke samtidig aftale at udskyde dele af orloven til senere brug eller at forlænge i forbindelse med hel/delvis genoptagelse af arbejdet. Ønsker en ansat, der har valgt at udstrække orloven, at genoptage arbejdet fuldt ud før udløbet af perioden, er resten af orloven derfor bortfaldet.

Dagpenge:

- Adoptanterne har en *samlet ret til dagpenge* i 32 uger (barsellovens § 21, stk. 1).
- Dagpengene kan – ligesom fraværsretten – udstrækkes til enten 40 eller 46 uger (54 eller 60 uger efter modtagelsen), men uden at det samlede dagpengebeløb dermed forøges. En udstrækning af perioden medfører derfor, at dagpengene i (den resterende del af) dagpengeperioden nedsættes forholdsmæssigt, således at der i hele perioden kun ydes et beløb svarende til fulde dagpenge i 32 uger (barsellovens § 21, stk. 3).

Varsler:

En adoptant, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov i hele eller en del af perioden på 32 uger (eventuelt udstrakt til 40 eller 46 uger), skal inden 8 uger efter modtagelsen underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for orlovens begyndelse og om længden heraf (barsellovens § 15, stk. 4, jf. stk. 5).

Dette gælder også for en adoptant, der ønsker at holde en del af de 32 uger inden for de første 14 uger efter barnets modtagelse. Barselloven fastsætter således ingen varslingsregler for en adoptant, der vil holde forældreorlov allerede inden for de første 8 uger efter modtagelsen. Det vil dog være naturligt, at den pågældende orienterer sin arbejdsgiver tidligst muligt.

Adoptanter har adgang til at genoptage arbejdet helt eller delvis med udskydelse/forlængelse af orloven på samme måde som biologiske forældre. Der henvises til pkt. 1.1.3.

Se oversigt over varslingsreglerne i pkt. 1.1.5 nedenfor.

4) Jf. Ugeskrift for Retsvæsen 2007.2076 H.

1.1.5 Varslingsregler

Varslingsregler – barsel

Hvem?	Hvad?	Hvornår?
Moderen	Tidspunktet for forventet fødsel og graviditetsorlovens start	3 måneder før forventet fødsel
Moderen	Tidspunktet for eventuel genoptagelse af arbejdet inden for de første 8 uger efter fødslen (efter de pligtmæssige 2 uger)	Intet varsel
Moderen	Tidspunktet for eventuel genoptagelse af arbejdet i perioden 8 – 14 uger efter fødslen	Inden 8 uger efter fødslen
Faderen	Tidspunktet for de indtil 2 ugers fædreorlov efter fødslen/barnets hjemkomst	4 uger før orlovens forventede start
Moderen og/eller faderen	Den tidsmæssige placering af forældreorloven, herunder eventuel udstrakt forældreorlov	Inden 8 uger efter fødslen
Moderen eller faderen	Udnyttelse af <i>retten</i> til at udskyde forældreorlov	Inden 8 uger efter fødslen
Moderen eller faderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den <i>retsbaserede</i> del)	16 uger før orlovens start
Moderen og/eller faderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den <i>aftalebaserede</i> del)	Intet varsel – aftales med arbejdsgiveren

Varslingsregler - adoption

Hvem?	Hvad?	Hvornår?
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Tidspunktet for barnets forventede modtagelse samt for orlov i Danmark eller udlandet forud for modtagelsen af barnet	Så vidt muligt 3 måneder før modtagelsen
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Tidspunktet for eventuel genoptagelse af arbejdet inden for de første 8 uger efter modtagelsen	Tidligst muligt
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af orlovsperioder i perioden 8-14 uger efter modtagelsen	Inden 8 uger efter modtagelsen
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Tidspunktet for de indtil 2 ugers orlov efter modtagelsen	4 uger før orlovens forventede start
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af forældreorloven, herunder eventuel udstrakt forældreorlov	Inden 8 uger efter modtagelsen
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Udnyttelse af <i>retten</i> til at udskyde forældreorlov	Inden 8 uger efter modtagelsen
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den <i>retsbaserede</i> del)	16 uger før orlovens start
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den <i>aftalebaserede</i> del)	Intet varsel – aftales med arbejdsgiveren

En nyansat kan i mange tilfælde ikke overholde varslingsfristerne. Det betragtes i sådanne tilfælde som rettidigt, hvis orloven varsles over for arbejdsgiveren, umiddelbart efter at ansættelsesaftalen er indgået og senest ved modtagelsen af ansættelsesbeviset. Det er dog en forudsætning, at orloven var rettidigt varslet over for en eventuel tidligere arbejdsgiver.

Der gælder ingen særlige varsler for en mor/adoptant, der vil genoptage arbejdet inden 8 uger efter fødslen/modtagelsen, eller for en far/adoptant, der tilsvarende ønsker at fremrykke forældreorloven til et tidspunkt inden for de første 8 uger efter fødslen/modtagelsen. Det vil dog være naturligt, at den ansatte orienterer sin arbejdsgiver tidligst muligt i sådanne tilfælde.

Hvis en ansat (uden at der er tale om *udskydelse* af orlov) opsplitter sin forældreorlov i flere dele, fordi forældrene/adoptanterne skiftes til at holde orlov, skal den pågældende give meddelelse om placeringen af samtlige orlovsperioder inden 8 uger efter fødslen/modtagelsen (barsellovens § 15, stk. 4, 2. pkt.).

Den ansatte har ret til at ændre en allerede varslet orlov, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af den oprindelige varslingsfrist (barsellovens § 17, 1. pkt.).

Efter varslingsfristens udløb har en ansat kun ret til at ændre orloven, hvis der indtræffer helt særlige omstændigheder, som gør det urimeligt at fastholde den varslede orlov (barsellovens § 17, 2. pkt.).

En sådan omstændighed kan fx være sygdom, som medfører, at den ansatte ikke kan passe barnet. Manglende institutionsplads medfører derimod ikke, at den ansatte kan kræve orloven ændret.

Manglende overholdelse af varslingsfristerne

Loven tager ikke stilling til konsekvenserne af manglende overholdelse af varslingsfristerne. Hvis den ansatte ikke varsler orloven rettidigt, vil en konsekvens heraf formentlig være, at den ansatte mister retten til ensidigt at placere orloven, men bevarer selve orlovsretten og den tilhørende dagpengeret.

Der er normalt ikke noget til hinder for, at arbejdsgiveren ser bort fra varslingsfrister.

Det gælder dog ikke, for så vidt angår retsbaseret udskudt orlov. Varslingsfristen for en sådan orlov *skal* overholdes, da beslutningen kan få konsekvenser for en eventuel senere arbejdsgiver.

1.1.6 Anciennitet, tilbagevenden fra orlov, afsked mv.

1.1.6.1 Anciennitet

Den tid, hvor en ansat har orlov på grund af graviditet, barsel eller adoption, indgår ved beregningen af anciennitet i ansættelsesforholdet (ligebehandlingslovens § 8 5)). Dette gælder dog ikke i relation til pension.

5) LBK nr. 645 af 8/6 2011.

1.1.6.2 Tilbagevenden fra orlov

Forældre, der har udnyttet retten til fravær på grund af graviditet, barsel og adoption, har ret til at vende tilbage til det samme eller tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem. Endvidere har de ret til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær (ligebehandlingslovens § 8 a).

Den ansatte er efter ligebehandlingsloven ligeledes beskyttet mod væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene, der må sidestilles med en opsigelse. Mindre ændringer kan imidlertid ligge inden for rammerne af ansættelsesforholdet og dermed inden for, hvad den ansatte med rimelighed skal tåle, selv om den pågældende oplever dem som mindre gunstige.

Hvis beslutning om en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet er truffet under barselsorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at ændringen ikke er begrundet i barsel mv., såkaldt *omvendt bevisbyrde*.

Hvis beslutning om en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet først er truffet efter den ansattes tilbagevenden fra barselsorlov, gælder reglerne om *delt bevisbyrde*. Ved delt bevisbyrde skal den ansatte påvise de faktiske omstændigheder, der giver grund til at formode, at der er sket direkte eller indirekte forskelsbehandling. Arbejdsgiveren skal herefter bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket.

1.1.6.3 Afsked mv.

En arbejdsgiver må ikke afskedige en ansat, fordi den pågældende har fremsat krav om at udnytte retten til fravær eller er/har været fraværende på grund af graviditet, barsel eller adoption (ligebehandlingslovens § 9).

Beskyttelsen mod afskedigelse i graviditetsperioden omfatter både moderen og faderen.

Hvis afskedigelse finder sted under graviditet eller retsbaseret orlov eller de dertil knyttede varslingsperioder, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold (*omvendt bevisbyrde*). Dette gælder i relation til såvel biologiske forældre som adoptanter.

Ved *retsbaseret orlov* forstås i denne sammenhæng, at orloven kan tilrettelægges uden arbejdsgiverens tilladelse, hvis varslingsreglerne overholdes.

Hvis afskedigelse finder sted under orlov, der ikke er retsbaseret, gælder reglerne om *delt bevisbyrde*, jf. pkt. 1.1.6.2.

Selv om delvis genoptagelse af arbejdet *uden forlængelse* af orloven skal aftales med arbejdsgiveren, ligger denne genoptagelse af arbejdet inden for en retsbaseret orlovsperiode, og reglerne om *omvendt bevisbyrde* finder derfor fortsat anvendelse.

Ved aftale om delvis genoptagelse af arbejdet *med forlængelse* af orloven betragtes den periode, hvormed orloven og retten til dagpenge forlænges, ikke som retsbaseret orlov, og reglerne om omvendt bevisbyrde gælder derfor ikke i disse situationer. I stedet gælder reglerne om *delt bevisbyrde*, jf. pkt. 1.1.6.2.

En arbejdsgiver må heller ikke afskedige en ansat, fordi denne er under fertilitetsbehandling 6). I disse situationer gælder reglerne om *delt bevisbyrde*, jf. pkt. 1.1.6.2. For en ansat, som ledsager sin partner, der er under behandling, gælder samme regler 7).

Begrebet ”under fertilitetsbehandling” er nærmere afgrænset i Vestre Landsrets dom af 17/8 2010, som Højesteret stadfæstede den 29. marts 2012. I landsrettens dom fastslås det, at ligebehandlingslovens beskyttelse mod afskedigelse ikke omfatter udredningsfasen, hvor det undersøges, hvilken behandling den barnløse ansatte skal tilbydes. Beskyttelsen indtræder først, når vedkommende indleder den egentlige behandling, der kan føre til graviditet.

En ansat kan således godt afskediges under fertilitetsbehandling/graviditet eller i en orlovsperiode som følge af fx arbejds- eller bevillingsmangel, men arbejdsgiveren må i givet fald kunne godtgøre, at afskedigelsen ikke har forbindelse med fertilitetsbehandling/graviditet, barsel eller adoption. Efter retspraksis kræves der ganske meget for at løfte denne bevisbyrde.

Hvis arbejdsgiveren ikke kan godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i fertilitetsbehandling, graviditet, barsel eller adoption, kan arbejdsgiveren blive dømt til at betale en godtgørelse, hvis størrelse afhænger af ansættelsestiden og sagens øvrige omstændigheder. Loven åbner også mulighed for, at afskedigelsen kan underkendes.

6) Se Ugeskrift for Retsvæsen 2003.603H.

7) Se Vestre Landsrets dom af 28. oktober 2008.

1.2 Loven om børnepasningsorlov

Lov om børnepasningsorlov (lov nr. 402 af 31. maj 2000 med senere ændringer) er ophævet med virkning fra den 1. juni 2011.

1.3 Funktionærloven

Lovgivningen regulerer som udgangspunkt ikke en ansats *lønvilkår* under orlov i forbindelse med barsel og adoption.

En undtagelse herfra er dog funktionærloven 8), som giver kvindelige funktionærer ret til *halv løn* under fravær på grund af graviditet og barsel i perioden fra 4 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen (funktionærlovens § 7, stk. 2).

Udnytter funktionæren ikke retten til fravær med halv løn i de sidste 4 uger før forventet fødsel, bortfalder den og kan altså ikke bruges til at forlænge de 14 uger med ret til halv løn efter fødslen.

Hvis en kvindelig funktionær opsiges, inden barselsorloven er påbegyndt, eller i perioden indtil 14 uger efter fødslen, har den pågældende ret til *fuld løn i opsigelsesperioden*. Hvis funktionæren bliver afskediget i 14-ugers-perioden, har hun tillige ret til *fuld løn fra orlovens begyndelse*, dvs. med tilbagevirkende kraft.

Funktionærloven indeholder ingen regler om løn under orlov til fædre eller adoptanter.

Efter funktionærloven skal en gravid kvinde senest 3 måneder før forventet fødsel give arbejdsgiveren oplysning om, hvornår hun regner med at begynde på sin orlov (funktionærlovens § 7).

8) LBKK nr. 81 af 3. februar 2009.

Kapitel 2

Statens barselsaftale i hovedtræk

Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) har indgået en barselsaftale, jf. cirkulære af 9. juni 2008 om barsel, adoption og omsorgsdage (bilag 1).

Aftalen bygger på barsellovens regler, men supplerer disse, bl.a. for så vidt angår ret til løn og pensionsoptjening samt ret til omsorgsdage.

2.1 Dækningsområde

Aftalen omfatter såvel tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte som overenskomstansatte omfattet af centralorganisationernes forhandlingsret.

Ansatte, der er ansat i henhold til aftaler/overenskomster uden for CFU-området eller i henhold til bekendtgørelser, regulativer eller lignende, kan via henvisning til aftalen eller selvstændige bestemmelser have tilsvarende rettigheder. Der henvises til de pågældende overenskomster, regulativer mv.

Aftalen omfatter ansatte, der har ret til fuld eller delvis løn under sygdom.

Ansatte, der ikke har ret til løn under sygdom, er først omfattet af aftalen efter sammenlagt 1 års beskæftigelse inden for det pågældende ministerområde. Dette gælder fx for visse timelønnede ansatte. I karenstiden er sådanne ansatte alene omfattet af barselslovgivningen.

2.2 Lønretten

2.2.1 Lønret under barsel

Moderen har ret til lønnet graviditetsorlov i 6 uger før forventet fødsel og lønnet barselsorlov i 14 uger efter fødslen.

Faderen har inden for de første 14 uger efter fødslen ret til lønnet fædreorlov i 2 sammenhængende uger. En registreret partner, der ikke er adoptant fra barnets fødsel, har tilsvarende ret til orlov med løn i 2 uger, hvis parret har levet sammen i mindst 2 ½ år forud for fødslen.

Forældre, som begge er omfattet af barselsaftalen, har ret til i alt 18 ugers lønnet forældreorlov efter ”6+6+6-modellen”, hvis barnet er født eller forventedes født den 1. april 2008 eller senere. Er denne betingelse ikke opfyldt, gælder reglerne i §§ 6 og 7 i barselsaftalen af 21. december 2006, jf. barselsaftalens § 21, stk. 3, 2. pkt. (se bilag 7).

6+6+6-modellen

Forældrene har ret til lønnet forældreorlov i 18 uger, som fordeles således:

- * 6 uger er øremærket til moderen
- * 6 uger er øremærket til faderen
- * 6 uger er til fri fordeling

Forældrene kan således frit fordele lønretten de sidste 6 uger. Forældre kan holde den lønnede orlov samtidig, i forlængelse af hinanden eller på skift.

Hvis kun den ene af forældrene er omfattet af barselsaftalen, har vedkommende ret til sine "egne" 6 uger + de "fælles" 6 uger, dvs. i alt 12 ugers forældreorlov med løn. Dette gælder, uanset om den anden af forældrene holder lønnet orlov efter andre regler (fx de kommunale barselsregler).

Det er som hovedregel en betingelse for lønretten, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion i forhold til den ansattes beskæftigelsesgrad før orlovens begyndelse.

2.2.2 Lønret under adoption

Adoptanter har ret til lønnet orlov *efter* modtagelsen af barnet på samme måde som biologiske forældre.

Adoptanter har derudover ret til lønnet orlov i de perioder *før* modtagelsen af barnet, hvor de pågældende har krav på barseldagpenge i forbindelse med afhentning af barnet i Danmark eller i udlandet, jf. pkt. 1.1.4.1.

Det er som hovedregel en betingelse for lønretten, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion i forhold til den ansattes beskæftigelsesgrad før orlovens begyndelse.

2.2.3 Lønret på omsorgsdage

Biologiske forældre, adoptanter og indehavere af forældremyndigheden har ret til løn på omsorgsdage, jf. pkt. 2.4.

2.3 Pensionsret

Der optjenes pensionsret i samtlige ulønnede orlovsperioder. Det er uden betydning, om der ydes dagpenge i perioden.

Hvis forældreorloven på 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, optjenes der dog ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger.

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele orloven (ekskl. en eventuel udstrækning med 8 eller 14 uger) tilsvarende i karensperioden.

Reglerne omtales nærmere under pkt. 3.7.

2.4 Omsorgsdage

Omsorgsdagsordningen blev omlagt pr. 1. oktober 2005.

Ansatte har herefter ret til 2 omsorgsdage med løn om året pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Det gælder, uanset om barnet er født/modtaget før 1. oktober 2005, og før den pågældende blev ansat inden for aftalens område.

Omsorgsdagene kan ikke holdes før fødslen.

Omsorgsdage, der ikke er brugt, bortfalder som hovedregel ved kalenderårets udløb.

Ændringen gælder fuldt ud for ansatte, der er blevet eller bliver ansat inden for aftalens område 1. oktober 2005 eller senere.

For ansatte, der pr. 30. september 2005 var – og fortsat er – ansat inden for aftalens område, gælder den nye ordning derimod kun i forhold til børn, der er født/modtaget 1. oktober 2005 eller senere.

Uafviklede omsorgsdage, som den ansatte havde opnået efter de regler, der gjaldt før 1. oktober 2005, bevares, og dagene bortfalder ikke ved kalenderårets udgang.

Omsorgsdage beskrives nærmere i kap. 5.

Kapitel 3

Graviditet og barsel

I dette kapitel gives en samlet fremstilling af de regler, der efter barselloven og barselsaftalen gælder for biologiske forældre i en "normal" barselssituation. I pkt. 3.1 gennemgås moderens og faderens/den registrerede partners *orlov med løn* og i pkt. 3.2 moderens og faderens/den registrerede partners *orlov uden løn*.

I pkt. 3.3 omtales de særlige fleksibilitetsmuligheder i form af hel eller delvis genoptagelse af arbejdet i orlovsperioden samt udskydelse/forlængelse af orloven.

Moderniseringsstyrelsen har udviklet en barselsberegner, som kan gøre det lettere at beregne et barselsforløb. Barselsberegneren findes på

www.modst.dk

.

Pkt. 3.4 omhandler fristerne for varsling af orlov.

Herefter redegøres der i pkt. 3.5, pkt. 3.6 og pkt. 3.7 for reglerne om beregning af løn, anciennitet og pension, og kapitlet afsluttes med en omtale af barsel og ferie i pkt. 3.8 og almindelig sygdom i en orlovsperiode i pkt. 3.9.

De tilsvarende regler i en "normal" adoptionssituation behandles i kap. 4.

Omsorgsdage beskrives i kap. 5, og reglerne for dokumentation og refusion behandles i kap. 6.

En række særlige forhold i forbindelse med barsel gennemgås i kap. 7. Ansatte, der har særlige ansættelsesvilkår, behandles i kap. 8.

3.1 Orlov med løn

3.1.1 Moderen (før fødslen)

3.1.1.1 Graviditetsundersøgelser mv.

En gravid kvinde skal under et normalt graviditetsforløb til undersøgelser hos egen læge, jordemoder mv.

Fraværet skal søges placeret til mindst mulig gene for arbejdsgiveren. Hvis undersøgelserne kun kan foregå i arbejdstiden, har den pågældende ret til at få fri fra arbejdet med løn (barselsaftalens § 2).

Arbejdsgiveren kan ikke få dagpengerefusion i forbindelse med fravær på grund af sådanne graviditetsundersøgelser.

3.1.1.2 Graviditetsgener mv.

Under en normalt forløbende graviditet kan der forekomme *almindelige graviditetsgener* (fx kvalme og utilpashed). Fravær i denne sammenhæng betragtes som almindeligt sygefravær.

Hvis generne i det enkelte tilfælde gør den ansatte *uarbejdsdygtig i hendes erhverv*, betragtes fraværet som lønnet graviditetsorlov, hvor der ydes barselsdagpenge, hvilket har betydning for arbejdsgiverens adgang til dagpengerefusion, jf. kap. 6.

De særlige tilfælde, hvor der er tale om en *sygeligt forløbende graviditet*, og hvor den ansatte dermed har ret til førtidig graviditetsorlov, omtales i pkt. 7.3.

3.1.1.3 Graviditetsorlov

En gravid ansat har ret til orlov med løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 6 uger til fødslen. Den dag, fødslen forventes at finde sted, medregnes i 6-ugers-perioden som den 42. dag.

Arbejdsgiveren kan dog først få dagpengerefusion fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen.

Som udgangspunkt for, hvordan 4-ugers perioden fastlægges, anvendes den praktiserende læges vurdering af det forventede tidspunkt for fødslen.

Hvis det fremgår af vandrejournalen, at der ved en ultralydsscanning foretaget mellem uge 12 og uge 20 er fastsat et andet forventet fødselstidspunkt, anvendes dette i stedet. Hvis det af vandrejournalen fremgår, at en samlet lægelig vurdering peger på et andet tidspunkt, skal dette dog anvendes 9).

En beslutning om, at fødslen skal ske ved kejsersnit på en nærmere fastlagt dato, der afviger fra det tidligere forventede tidspunkt, betyder, at datoen for kejsersnit lægges til grund ved afgørelse af, hvornår 4-ugers perioden begynder.

Er der tvivl om det forventede fødselstidspunkt, må arbejdsgiver bede den ansatte indhente lægens skriftlige vurdering heraf.

Hvis den ansatte føder *senere* end forventet, kan graviditetsorloven blive længere end 6 uger. Det vil dog ikke medføre nogen afkortning af den orlov, som moderen har ret til efter fødslen.

Hvis den ansatte føder *tidligere* end forventet, har det tilsvarende ingen indvirkning på længden af den orlov, som hun har ret til efter barnets fødsel. Det er således ikke muligt at forlænge orlovsperioden efter fødslen med de ”manglende” dage.

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet helt eller delvis (uden forlængelse) i graviditetsorlovsperioden (barsellovens § 12, stk. 1).

9) Jf. Familiestyrelsens skrivelse nr. 9872 af 6/9 2007.

3.1.2 Moderen (efter fødslen)

3.1.2.1 Barselorlov

Moderen har ret til at holde 14 ugers barselorlov med løn efter fødslen. De 14 uger regnes fra dagen efter barnets fødsel.

Det er dog en betingelse for lønretten, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

I de 2 første uger har moderen *pligt* til at holde orlov (barsellovens § 7, stk. 1).

Efter de 2 ugers obligatorisk orlov kan moderen efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet *delvist*. Det kan samtidig aftales, at orloven forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget (barsellovens § 12, stk. 2), jf. pkt. 1.1.3.3.2. Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

Hvis arbejdet genoptages i *fuldt omfang*, er det derimod ikke muligt at udskyde de resterende dage/uger til senere brug, jf. pkt. 1.1.3.3.1.

3.1.2.2 Forældreorlov

I perioden efter den 14. uge efter fødslen har forældre, der begge er omfattet af barselsaftalen, tilsammen ret til 18 ugers lønnet orlov efter ”6+6+6-modellen”. 6 uger er øremærket til moderen, og 6 uger er øremærket til faderen. De resterende 6 uger kan forældrene frit fordele mellem sig, fx sådan at faderen eller moderen holder alle 6 uger, jf. eks. 3.3.

Hvis kun den ene af forældrene er omfattet af barselsaftalen, har vedkommende ret til sine ”egne” 6 uger + de ”fælles” 6 uger, dvs. i alt 12 ugers forældreorlov med løn. Dette gælder, uanset om den anden af forældrene holder lønnet orlov efter andre regler (fx de kommunale barselsregler), jf. eks. 3.5.

Forældrene kan placere den lønnede orlov i hele forældreorlovsperioden, og der er således ikke krav om, at forældrene skal holde deres lønnede orlovsuger i direkte forlængelse af hinanden.

Det er dog en betingelse, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. For den enkelte ansatte gælder det, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov (barselsaftalens § 11, stk. 1), jf. eks. 3.1.

Forældrene kan holde orlov samtidig, på skift eller i forlængelse af hinanden. Der er således ikke behov for at benytte adgangen til at udskyde orlov, jf. pkt. 3.3.2, hvis den ene af forældrene genoptager arbejdet i en periode, hvor den anden af forældrene holder orlov.

Eksempel 3.1: Begge forældre er omfattet af statens barselsaftale

Fra uge 1 til og med uge 14:

Moderen holder 14 ugers barselsorlov med løn.

Faderen holder efter aftale fædreorlov med løn i uge 5 og 6.

Fra uge 15 til og med uge 20:

Moderen holder 6 ugers forældreorlov med løn.

Fra uge 21 til og med uge 25:

Moderen holder 5 ugers forældreorlov med dagpenge.

Fra uge 26 til og med uge 37:

Faderen holder 12 ugers forældreorlov med løn.

Fra uge 38 til og med uge 43:

Moderen holder 6 ugers forældreorlov med dagpenge.

Fra uge 44 til og med uge 46:

Faderen holder 3 ugers forældreorlov med dagpenge.

Forældrene har afviklet orlov samtidig og i forlængelse af hinanden. Forældrene har – set under et – afviklet forældreorlov som en sammenhængende periode, og det har således ikke været nødvendigt at udskyde orlov.

Uanset hvordan den lønnede orlov anvendes, er det en forudsætning, at placeringen og fordelingen af orloven varsles rettidigt, jf. pkt. 3.4, og at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion, jf. kap. 6. Det er således en betingelse, at en eventuel udstrækning af dagpengene, jf. pkt. 1.1.2.2, med deraf følgende dagpengenedsættelse først sker, efter at lønretten er udnyttet.

3.1.3 Faderen/den registrerede partner

3.1.3.1 Fædreorlov

Faderen har i forbindelse med barnets fødsel *ret* til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen/barnets hjemkomst.

Det er dog en betingelse, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

Perioden regnes fra dagen efter barnets fødsel. Perioden kan dog regnes fra og med den dag, hvor barnet blev født, hvis faderen ønsker det. Efter *aftale* med arbejdsgiveren kan fædreorloven i stedet placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

Fædreorloven skal holdes i sammenhæng og kan således ikke opdeles i flere perioder, men faderen kan efter *aftale* med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvis i fædreorlovsperioden med eller uden forlængelse af orloven. Der henvises til pkt. 1.1.2.1 for så vidt angår varsling af samt muligheden for fremrykning af forældreorlov.

Det anbefales, at aftaler indgås skriftligt.

Se oversigt over varslingsreglerne i pkt. 3.4.

3.1.3.2 Orlov til en registreret partner

Partneren i et registreret partnerskab, der ikke har stedbarnsadopteret partnerens barn med virkning fra barnets fødsel (jf. pkt. 7.12), har *ret* til orlov med løn i 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen/barnets hjemkomst (barselsaftalens § 5, stk. 3).

Det er en forudsætning for retten til orlov med løn, at parret har levet sammen i mindst 2 ½ år forud for barnets fødsel.

Perioden regnes fra dagen efter barnets fødsel. Perioden kan dog regnes fra og med den dag, hvor barnet blev født, hvis den ansatte ønsker det. Efter *aftale* med arbejdsgiveren kan orloven i stedet placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen. Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

Den ansatte har ikke ret til dagpenge under en sådan orlov, og arbejdsgiveren har derfor ikke adgang til dagpengerefusion.

Den registrerede partner kan efter *aftale* med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvis i orlovsperioden med eller uden forlængelse af orloven. Der henvises til reglerne om fædreorlov i pkt. 1.1.2.1. Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

Forholdene for registrerede partnere, der stedbarnsadopterer partnerens barn med virkning fra barnets fødsel, følger som udgangspunkt reglerne for adoptanter og omtales i pkt. 7.12.

3.1.3.3 Forældreorlov

Reglerne er ens for faderen og moderen, og der henvises derfor til pkt. 3.1.2.2.

En far har dog *ret* til at fremrykke sin forældreorlov eller dele heraf, således at den holdes samtidigt med, at moderen holder sine 14 ugers barselorlov (barsellovens § 9).

Eksempel 3.2: Faderens fremrykning af orlov

En ansat er blevet far den 7. april 2011. Han ønsker at holde orlov sammen med barnets mor i de første 14 uger, efter at barnet er kommet hjem.

Faderen holder de 2 ugers fædreorlov umiddelbart efter moderens og barnets hjemkomst den 10. april 2011. I forlængelse af fædreorloven placerer han 12 ugers lønnet forældreorlov. Faderen holder således forældreorlov fra den 11. april til og med den 16. juli 2011.

Retten til løn forudsætter som hovedregel, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion, jf. pkt. 6.1.

Eksempel 3.3: Arbejdsgiver modtager ikke fuld dagpengerefusion

En gravid medarbejder, der i en periode har været uden beskæftigelse, ansættes. Hun opfylder ikke beskæftigelseskravet i barsellovens §§ 27-28 og har derfor ikke ret til barseldagpenge fra kommunen. Som følge heraf skal arbejdsgiveren ikke udbetale hende løn under orloven.

Hvis faderen *efter aftale* med arbejdsgiveren genoptager arbejdet helt eller delvis med udskydelse/forlængelse af orloven, udskydes/forlænges lønretten tilsvarende (barselsaftalens § 7).

Eksempel 3.4: Begge forældre er omfattet af statens barselsaftale

Fra uge 1 til og med uge 14:

Moderen holder 14 ugers barselorlov med løn. Faderen holder fædreorlov med løn i uge 1 og 2.

Fra uge 15 til og med uge 20:
Moderen holder 6 ugers forældreorlov med løn.
Fra uge 21 til og med uge 32:
Faderen holder 12 ugers forældreorlov med løn.

Tabel 3.5: Begge forældre er omfattet af statens barselsaftale

Fra uge 1 til og med uge 14:
Moderen holder 14 ugers barselsorlov med løn. Faderen holder fædreorlov med løn i uge 1 og 2.
Fra uge 15 til og med uge 32:
Forældrene holder 18 ugers forældreorlov med løn, som fordeles mellem dem, således at moderen holder orlov i de ulige uger, og faderen holder orlov i de lige uger.

Eksempel 3.6: Faderen er omfattet af statens barselsaftale, moderen er omfattet af den kommunale barselsaftale

Fra uge 1 til og med uge 14:
Moderen holder 14 ugers barselsorlov med løn. Faderen holder efter aftale fædreorlov med løn i uge 10 og 11.
Fra uge 15 til og med uge 26:
Moderen holder 12 ugers forældreorlov med løn.
Fra uge 27 til og med uge 30:
Moderen holder 4 ugers forældreorlov uden løn (med dagpenge).
Fra uge 31 til og med uge 42:
Faderen holder 12 ugers forældreorlov med løn.

3.2 Orlov uden løn

3.2.1 Moderen og faderen (forældreorlov)

Efter den 14. uge efter fødslen er der ikke sammenfald mellem den individuelle fraværsret og dagpengere retten.

Fravær:

- Hver af forældrene har ret til 32 ugers forældreorlov (barsellovens § 9).
- Hver af forældrene har ret til at udstrække sine 32 ugers forældreorlov til enten 40 eller 46 uger (barsellovens § 10).

Muligheden for at udstrække forældreorloven med 8 eller 14 uger kan udnyttes af en af forældrene eller af begge forældre. Orloven kan også deles mellem forældrene, fx således at faderen holder 10 uger og moderen 4 uger af en udstrakt forældreorlov på 14 uger. Begge forældre skal, i det omfang de ønsker at udnytte en udstrakt forældreorlov, varsle det over for deres respektive arbejdsgivere inden 8 uger efter fødslen (barsellovens § 15, stk. 4).

- Forældrene kan holde forældreorlov samtidig, forskudt eller i forlængelse af hinanden. Forældrene kan endvidere holde forældreorlov på skift, herunder i dele af uger (10). Det er forældrene, der bestemmer, hvorledes forældreorloven skal placeres, hvis de varsler det inden 8 uger efter fødslen, og der ikke er afbrydelser i orlovsforløbet set under ét (barsellovens § 15, stk. 4).

- Faderen har *ret* til at "fremrykke" sin forældreorlov eller dele heraf, således at den holdes, samtidig med at moderen holder sine 14 ugers barselsorlov (barsellovens § 9, 2. pkt.).

- Hver af forældrene har mulighed for efter aftale med arbejdsgiveren at genoptage arbejdet helt eller delvis med eller uden udskydelse/forlængelse af forældreorloven (barsellovens § 12), hvis den pågældende ikke har udstrakt sin orlov (barsellovens § 10). Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

Hvis en ansat har valgt at udstrække sin forældreorlov til 40/46 uger, skal denne holdes, inden barnet er 54/60 uger. I konsekvens heraf kan den ansatte ikke samtidig aftale at udskyde dele af orloven til senere brug eller at forlænge i forbindelse med hel/delvis genoptagelse af arbejdet. Ønsker en ansat, der har valgt at udstrække orloven, at genoptage arbejdet fuldt ud før udløbet af perioden, er resten af orloven derfor bortfaldet.

Dagpenge:

- Forældrene har en *samlet ret til dagpenge* i 32 uger (barsellovens § 21, stk. 1).

- Dagpengene kan – ligesom fraværsretten – udstrækkes til enten 40 eller 46 uger (54 eller 60 uger efter fødslen), men uden at det samlede dagpengebeløb dermed forøges. En udstrækning af perioden medfører derfor, at dagpengene i (den resterende del af) dagpengeperioden nedsættes forholdsmæssigt, således at der i hele perioden kun ydes et beløb svarende til fulde dagpenge i 32 uger (barsellovens § 21, stk. 3).

- Der optjenes pensionsret i de ulønnede orlovsperioder, dog ikke i de sidste 8/14 uger af en udstrakt forældreorlov. Det er uden betydning, om der ydes dagpenge i perioden.

Varsler:

En ansat, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov i hele eller en del af perioden på 32 uger (eventuelt udstrakt til 40 eller 46 uger), skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for orlovens begyndelse og om længden heraf (barsellovens § 15, stk. 4).

Dette gælder også for en far, der ønsker at holde en del af de 32 uger inden for de første 14 uger efter barnets fødsel. Barselloven fastsætter således ingen varslingsregler for en far, der vil holde forældreorlov allerede inden for de første 8 uger efter fødslen. Det vil dog være naturligt, at han orienterer sin arbejdsgiver tidligst muligt.

Se oversigt over varslingsreglerne i pkt. 3.4.

Eksempel 3.7: Begge forældre er omfattet af statens barselsaftale

Fra uge 1 til og med uge 14:

Moderen holder 14 ugers barselorlov med løn. Faderen holder efter aftale fædreorlov med løn i uge 5 og 6.

Fra uge 15 til og med uge 26:

Moderen holder 12 ugers forældreorlov med løn.

Fra uge 27 til og med uge 32:

Faderen holder 6 ugers forældreorlov med løn.

Fra uge 33:

Orlovsperioderne med løn (i alt 18 uger efter den 14. uge) er hermed opbrugt. Forældrene har herefter mulighed for at holde forældreorlov med dagpenge i de resterende 14 uger af deres fælles dagpengeperiode på 32 uger.

Det vil sige, at en af forældrene – eventuelt forældrene på skift – kan holde orlov med fulde dagpenge til og med uge 46 (eller begge forældre samtidig til og med uge 39).

Herefter kan den resterende orlov holdes uden dagpenge.

10) Jf. Ugeskrift for Retsvæsen 2007.2076 H.

3.3 Hel eller delvis genoptagelse af arbejdet med udskydelse/forlængelse af orlov

3.3.1 Generelt

Barsellovens §§ 11 og 12 giver mulighed for, at forældrene kan:

- a) genoptage arbejdet helt eller delvis under orlov og
- b) i den forbindelse udskyde eller forlænge fraværs- og dagpengeretten.

Hvis en ansat vælger at udstrække sin forældreorlov (*fravær*)(barsellovens § 10) til 40 eller 46 uger, kan den pågældende kun benytte reglerne om genoptagelse, men ikke reglerne om udskydelse/forlængelse af orlov (fortolkning af barsellovens § 11 og § 12, stk. 2 og 3). At den ene af forældrene har valgt at udstrække sin forældreorlov, forhindrer imidlertid ikke den anden i at benytte reglerne om udskydelse/forlængelse af orlov.

Udskudt orlov skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år (barsellovens §§ 11 og 12, stk. 4).

3.3.2 Genoptagelse af arbejdet i fuldt omfang

Den ene af forældrene har *ret* til at genoptage arbejdet i fuldt omfang og udskyde en forældreorlovperiode på mindst 8 og højst 13 uger til senere samlet afvikling (barsellovens § 11), jf. pkt. 1.1.3.2.

Efter *aftale* med deres respektive arbejdsgivere kan såvel faderen som moderen uden begrænsninger genoptage arbejdet i fuldt omfang. I den forbindelse kan det tillige aftales, at den resterende orlov udskydes til senere – eventuel drypvis – afholdelse (barsellovens § 12), jf. pkt. 1.1.3.3.1. Det anbefales, at aftale herom indgås skriftligt.

I alle tilfælde, hvor orlov udskydes, vil det være hensigtsmæssigt, at parterne samtidig drøfter forventninger med hensyn til afviklingen af den udskudte orlovperiode.

En eventuel løn- eller dagpengeret udskydes tilsvarende (barselsaftalens § 7, stk. 1). Lønnen udgør den aktuelle løn på det tidspunkt, hvor den udskudte orlov holdes.

Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver, når den udskudte orlov holdes (barselsaftalens § 7, stk. 2).

Der henvises til eks. 3.8 og 3.9.

Hvis der i forældreorlovperioden opstår ”brud” i forældrenes samlede udnyttelse af orlovsretten, herunder afbrydelser i form af ferie eller omsorgsdage, er det nødvendigt at bruge reglerne om udskydelse af orlov.

Der er derimod ikke tale om udskydelse af orlov, hvis den ene af forældrene genoptager arbejdet i en periode, hvor den anden af forældrene holder orlov, dvs. hvis forældrene set under ét holder en sammenhængende orlovperiode.

Eksempel 3.8: Udskydelse af loven

En far planlægger at holde 2 ugers fædreorlov i forbindelse med barnets fødsel. Forældreorloven (32 uger) vil han udskyde til senere.

Faderen vil være sikker på at kunne medtage mest muligt af den udskudte orlov til en anden arbejdsgiver ved et eventuelt jobskifte. Han meddeler derfor arbejdsgiveren inden 8 uger efter fødslen, at han vil benytte sin ret til at udskyde 13 ugers orlov.

Desuden indgår han en aftale med arbejdsgiveren om, at de resterende 19 ugers orlov udskydes.

Faderen har således i alt udskudt 32 ugers forældreorlov. De 13 uger medtages til et eventuelt nyt ansættelsesforhold. De 19 uger kan kun medtages, hvis han indgår aftale med den nye arbejdsgiver.

Den resterende lønret medtages ikke til et eventuelt nyt ansættelsesforhold.

Eksempel 3.9: Udskydelse af lønnet forældreorlov. Moderen er omfattet af statens barselsaftale, faderen er omfattet af de kommunale barselsregler

Et forældrepar får et barn 1. juni 2011, og moderen holder barselsorlov i 14 uger. Hun vil sikre sig 10 ugers forældreorlov fra 1. marts 2013.

Inden 8 uger efter fødslen varsler moderen derfor, at hun vil udnytte retten til at udskyde 10 ugers forældreorlov, som skal holdes fra den 1. marts 2013.

Hun aftaler desuden med arbejdsgiveren at udskyde de resterende 22 ugers forældreorlov.

Da faderen er omfattet af den kommunale aftale, kan han holde 12 ugers forældreorlov med løn, uden at det berører moderens ret til løn.

Når moderen holder de 10 ugers orlov fra den 1. marts 2013, skal hun have udbetalt sin aktuelle løn.

Når hun efterfølgende holder sin aftalte udskudte forældreorlov (22 uger), vil der være 2 ugers lønret tilbage. Hun skal derfor have udbetalt løn i de første 2 uger. Lønnen udgør den aktuelle løn på det tidspunkt, hvor orloven holdes. Retten til løn forudsætter, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

3.3.3 Delvis genoptagelse af arbejdet

En ansat kan efter *aftale* med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvis i en orlovsperiode og kan desuden aftale, at orlovsperioden forlænges med den tid, arbejdet er genoptaget (barsellovens § 12), jf. pkt. 1.1.3.3.2. Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

En eventuel løn- eller dagpengeret forlænges tilsvarende (barselsaftalens § 7, stk. 1), jf. eks. 3.10.

Beregningen af barselsfraværet i relation til dagpenge sker på ugebasis og opgøres som det maksimale ugentlige timetal, som den ansatte har ret til barselsdagpenge for, med fradrag af det antal timer, hvori den ansatte har været på arbejde (barselsbekendtgørelsens § 2, stk. 7 11)). En ansat, som delvist har genoptaget sit arbejde, og som i en uge arbejder mere end det aftalte timetal, skal derfor *ikke* have over-/merarbejdshonorering for de ekstra timer, da forbruget af barselsfravær samtidig bliver tilsvarende mindre. Over-/merarbejdshonorering kommer først på tale, hvis ekstratimerne har et sådant omfang, at normen for den pågældende bliver overskredet.

Det er ifølge Pensionsstyrelsen uafklaret, om en ansat, som delvist har genoptaget sit arbejde uden samtidig at aftale forlængelse med sin arbejdsgiver, har ret til at forlænge sin orlov med de timer, den pågældende har arbejdet ud over det aftalte timetal (op til normen).

Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver, når den forlængede orlov holdes (barselsaftalens § 7, stk. 2).

Lønnen udgør den aktuelle løn på tidspunktet for afviklingen af den forlængede orlov.

Eksempel 3.10: Delvis genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov

Efter 14 ugers barselsorlov ønsker en fuldtidsansat mor at udnytte sine 12 ugers lønret, således at hun genoptager arbejdet på halv tid og forlænger forældreorloven tilsvarende.

Moderen indgår derfor aftale med arbejdsgiveren om, at hun genoptager arbejdet med 18½ time om ugen og holder forældreorlov i de resterende 18½ time. De aftaler i den forbindelse, at orloven forlænges tilsvarende.

Da hun har genoptaget arbejdet i 18½ time om ugen, udnytter hun kun lønretten halvt. De 12 ugers lønret forlænges derfor til 24 uger.

Efter 24 uger er de 12 ugers lønret opbrugt.

Moderen har herefter 20 ugers ulønnet forældreorlov tilbage. Hvis hun efter aftale fortsætter med at arbejde 18½ time om ugen, forlænges perioden til 40 uger

11) BEK nr. 1000 af 19/8 2010.

3.4 Varslingsregler

Hvem?	Hvad?	Hvornår?
Moderen	Tidspunktet for graviditetsorlovens start	3 måneder før forventet fødsel
Moderen	Tidspunktet for eventuel genoptagelse af arbejdet inden for de første 8 uger efter fødslen (efter de pligtmæssige 2 uger)	Tidligst muligt
Moderen	Tidspunktet for eventuel genoptagelse af arbejdet i perioden 8 – 14 uger efter fødslen	Inden 8 uger efter fødslen
Faderen	Tidspunktet for de indtil 2 ugers fædreorlov efter fødslen/barnets hjemkomst	4 uger før orlovens forventede start
Partneren i et registreret partnerskab, der ikke er stedbarnsadoptant fra barnets fødsel	Tidspunktet for de indtil 2 ugers orlov efter fødslen/barnets hjemkomst	4 uger før orlovens forventede start
Moderen og/eller faderen	Den tidsmæssige placering af forældreorloven, herunder eventuel udstrakt forældreorlov	Inden 8 uger efter fødslen
Moderen og/eller faderen	Udnyttelse af retten til at udskyde forældreorlov	Inden 8 uger efter fødslen
Moderen og/eller faderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den <i>retsbaserede</i> del)	16 uger før orlovens start
Moderen og/eller faderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den <i>aftalebaserede</i> del)	Intet varsel – aftales med arbejdsgiveren

En nyansat kan i mange tilfælde ikke overholde varslingsfristerne. Det betragtes i sådanne tilfælde som rettidigt, hvis orloven varsles over for arbejdsgiveren, umiddelbart efter at ansættelsesaftalen er indgået og senest ved modtagelsen af ansættelsesbeviset. Det er dog en forudsætning, at orloven var rettidigt varslet over for en eventuel tidligere arbejdsgiver.

Der gælder ingen særlige varsler for en mor/adoptant, der vil genoptage arbejdet inden 8 uger efter fødslen/modtagelsen, eller for en far/adoptant, der tilsvarende ønsker at fremrykke forældreorloven til et tidspunkt inden for de første 8 uger efter fødslen/modtagelsen. Det vil dog være naturligt, at den ansatte orienterer sin arbejdsgiver tidligst muligt i sådanne tilfælde.

Hvis en ansat (uden at der er tale om *udskydelse* af orlov) opsplitter sin forældreorlov i flere dele, fordi forældrene/adoptanterne skiftes til at holde orlov, skal den pågældende give meddelelse om placeringen af samtlige orlovsperioder inden 8 uger efter fødslen/modtagelsen (barsellovens § 15, stk. 4, 2. pkt.).

Den ansatte har ret til at ændre en allerede varslet orlov, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af den oprindelige varslingsfrist (barsellovens § 17, 1. pkt.).

Efter varslingsfristens udløb har en ansat kun ret til at ændre orloven, hvis der indtræffer helt særlige omstændigheder, som gør det urimeligt at fastholde den varslede orlov (barsellovens § 17, 2. pkt.).

En sådan omstændighed kan fx være sygdom, som medfører, at den ansatte ikke kan passe barnet. Manglende institutionsplads medfører derimod ikke, at den ansatte kan kræve orloven ændret.

Manglende overholdelse af varslingsfristerne:

Løven tager ikke stilling til konsekvenserne af manglende overholdelse af varslingsfristerne. Hvis den ansatte ikke varslor orloven rettidigt, vil en konsekvens heraf formentlig være, at den ansatte mister retten til ensidigt at placere orloven, men bevarer selve orlovsretten og den tilhørende dagpengeret samt eventuel tilgodehavende lønret.

Der er normalt ikke noget til hinder for, at arbejdsgiveren ser bort fra varslingsfrister.

Det gælder dog ikke, for så vidt angår retsbaseret udskudt orlov. Varslingsfristen for en sådan orlov *skal* overholdes, da beslutningen kan få konsekvenser for en eventuel senere arbejdsgiver.

3.5 Beregning af løn

Vedrørende løn på omsorgsdage henvises til kap. 5.

Hvis en lønnet orlovsperiode udskydes, betales den aktuelle løn på det tidspunkt, hvor orloven holdes.

3.5.1 Ansatte med ret til fuld løn under sygdom

Lønnen under orlov svarer til den løn, som den pågældende ville have fået under sygefravær (barselsaftalens § 12, stk. 1).

3.5.2 Ansatte med ret til fuld løn under sygdom og med varierende arbejdstid

I forbindelse med beregningen af løn under orlov for ansatte med varierende arbejdstid, kan reglerne i bekendtgørelse om ret til barselsdagpenge 12) anvendes, når det ugentlige timetal, der ligger til grund for fastlæggelsen af lønnen under orlov, skal bestemmes. Som udgangspunkt skal antallet af timer 4 uger før orlovens begyndelse derfor lægges til grund, jf. bekendtgørelsens § 23, stk. 1.

Såfremt 4-ugers perioden ikke er retvisende for omfanget af den ansattes beskæftigelse hos arbejdsgiveren, skal lønnen under orlov i stedet beregnes på grundlag af det gennemsnitlige antal arbejdstimer i de seneste 13 uger før fraværets begyndelse, jf. bekendtgørelsens § 23, stk. 2.

12) BEK nr. 1000 af 19/8 2010.

3.5.3 Ansatte uden ret til fuld løn under sygdom

Lønnen beregnes som gennemsnittet af de seneste 4 ugers lønindtægt bestående af timeløn, akkordløn, bonus samt eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg. I beregningsgrundlaget indgår endvidere fast påregnelige arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg, jf. cirkulære om beregning af løn under betalt fravær mv. 13)

4-ugers-perioden kan for den enkelte personalegruppe fraviges efter lokalt fastsatte bestemmelser.

I tilfælde, hvor arbejdstiden i de sidste 4 uger ikke kan anses for at være repræsentativ, kan der anvendes en længere referenceperiode, fx de seneste 13 uger.

13) Cirkulære af 6/12 2011 (Perst.nr. 063-11).

3.5.4 Særligt om resultatløn

Der skal ikke betales resultatløn for perioder, hvor den ansatte har ulønnet orlov.

Det er juridisk uafklaret, i hvilket omfang der er pligt til at udbetale resultatløn i den lønnede del af orloven.

Den ansatte må ikke diskrimineres på grund af orloven, men skal stilles, som om han/hun havde været på arbejde. På den anden side følger det af retspraksis, at lønnen under fravær – barselsorlov – ikke omfatter betaling for ydelser af en ekstraordinær karakter.

Da der er tvivl om omfanget af pligten til at udbetale resultatløn under lønnet orlov, anbefaler Moderniseringsstyrelsen, at der som udgangspunkt udbetales resultatløn.

Udmøntningen af resultatlønnen vil afhænge af, om der er tale om en individuel eller en teambaseret kontrakt.

Ved de teambaserede kontrakter vil den ansatte i den lønnede del af sin orlov have ret til samme resultatløn som de øvrige ansatte.

Ved en individuel kontrakt beror udmøntningsgraden på en konkret vurdering, hvor det vil være naturligt at tage følgende i betragtning:

- De opnåede mål ved orlovens begyndelse.
- En vurdering af, om målene ville kunne være nået, hvis den ansatte havde været til stede i hele perioden.

3.6 Anciennitet

Den tid, hvor en ansat har orlov uden løn, indgår i henhold til ligebehandlingslovens § 8 ved beregning af anciennitet i ansættelsesforholdet, fx løn-, jubilæums- og opsigelsesanciennitet.

Bestemmelsen gælder dog ikke i relation til pension, men barselsaftalen indeholder særlige regler om optjening af pensionsret under ulønnet orlov, jf. pkt. 3.7.

3.7 Pensionsret

Under *lønnet* orlov optjenes normal pensionsret.

Der optjenes desuden pensionsret i de ulønnede orlovsperioder. Det er uden betydning, om der ydes dagpenge i perioden.

Hvis forældreorlovsperioden på 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, optjenes der dog ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger.

Der optjenes pensionsret, uanset om orloven er udskudt/forlænget på grund af hel eller delvis genoptagelse af arbejdet.

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele orloven (ekskl. en eventuel udstrækning med 8 eller 14 uger) tilsvarende i karensperioden.

For overenskomstansatte og andre ansatte med forsikringsmæssige pensionsordninger skal arbejdsgiveren løbende indbetale det sædvanlige arbejdsgiver- og egetbidrag til den ansattes pensionsordning.

For tjenestemænd og andre med tjenestemandspensionsrettigheder medregnes orloven i pensionsalderen. For disse ansatte (lønramme 36 og derunder) indbetaler arbejdsgiveren et pensionsbidrag på 15 pct. af den pensionsgivende løn til Finanslovens § 36. Arbejdsgiveren anmodes om skriftligt at underrette Statens Administration om den ansattes cpr.nr. og om orlovens art og varighed.

Hvis den ansatte har pensionsgivende tillæg, hvoraf der indbetales pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning, indbetaler arbejdsgiveren det sædvanlige pensionsbidrag under den ulønnede orlov.

Pensionsbidragene beregnes på grundlag af den løn, som den ansatte ville have fået, hvis vedkommende havde været i arbejde, dvs. inkl. eventuelle anciennitetsstigninger i perioden, jf. pkt. 3.6.

Under lønnet barselsorlov indbetaler arbejdsgiveren normalt ATP-bidrag.

Under ulønnet barselsorlov *med* barselsdagpenge, herunder barselsorlov uden løn men med optjening af pensionsret, bliver der af kommunen til ATP indbetalt dobbelt arbejdsgiverbidrag og indeholdt dobbelt egetbidrag, jf. bkg. nr. 1391 af 11. december 2009, § 1, stk. 3. Dette gælder dog ikke ved udstrækning af forældreorloven med 8 eller 14 uger (til 40 eller 46 uger).

Under ulønnet barselsorlov *uden* barselsdagpenge, herunder barselsorlov uden løn men med optjening af pensionsret, bliver der ikke indbetalt ATP-bidrag.

3.8 Ferie og særlige feriedage

3.8.1 Optjening

3.8.1.1 Lønnet orlov

Der optjenes betalt ferie og særlige feriedage under

- lønnet graviditets-, barsels-, fædre-, forældre- og adoptionsorlov samt orlov til registrerede partnere
- omsorgsdage.

3.8.1.2 Ulønnet orlov med pensionsret

Der optjenes betalt ferie og særlige feriedage under

- orlov uden løn, hvor der optjenes pensionsret.

3.8.1.3 Ulønnet orlov uden pensionsret

I ulønnede orlovsperioder, hvor der ikke optjenes pensionsret, optjenes som udgangspunkt heller ikke ferie og særlige feriedage.

Månedslønnede ansatte, der er omfattet af *statensferieaftale*, optjener imidlertid ferie med løn og særlige feriedage i *de første 6 måneder* af en ulønnet orlovsperiode uden pensionsret (betragtes som tjenestefrihed uden løn).

Disse ansatte optjener således også ferie med løn og særlige feriedage, når forældreorloven udstrækkes med 8 eller 14 uger (fra 32 til 40 eller 46 uger), selv om der ikke optjenes pensionsret i disse uger.

Det er dog en forudsætning,

- at den ansatte genindtræder i tjenesten inden udløbet af det ferieår, hvori ferien/de særlige feriedage skal være holdt, og
- at ferien/de særlige feriedage holdes inden udløbet af det pågældende ferieår – medmindre ferien/de særlige feriedage udsættes i henhold til ferieaftalens særlige bestemmelser om feriehindringer, overførsel eller udskydelse af ferie.

Hvis forudsætningerne ikke er opfyldt, bortfalder dagene.

Hvis den ansatte fratræder, beregnes feriegodtgørelsen som 12½ pct. af den faktiske løn mv. i optjeningsåret. Der indgår således ikke et fiktivt lønbeløb for tjenestefrihedsperioden.

3.8.2 Afvikling

Særlige forhold hos den ansatte (fx sygdom eller barselsorlov) kan indebære, at ferie ikke kan holdes (feriebekendtgørelsens § 24) 14).

Foreligger der en sådan *feriehindring*, vil ferien blive suspenderet, og den ansatte har ret til erstatningsferie, hvis

- feriehindringen foreligger, når ferien begynder (typisk mandag morgen), og
- den ansatte ønsker at påberåbe sig feriehindringen.

Det er således arbejdsgiveren, der bærer risikoen, hvis feriehindringen indtræder inden feriens start. Føder en ansat inden feriens start, vil ferien altså blive suspenderet.

På grund af barsels-, fædre- og adoptionsorlovens særlige karakter må en ansats ferie endvidere anses for afbrudt, hvis orloven begynder under den ansattes ferie. I så fald afbrydes ferien, og den pågældende påbegynder sin orlov og har krav på erstatningsferie for de resterende feriedage.

Reglerne om feriehindringer og overførsel af ferie er nærmere beskrevet i Finansministeriets og CFU's ferievejledning.

14) Jf. BEK nr. 1285 af 14/12 2004 om ferie med senere ændringer.

3.8.2.1 Generelt

Barselsorlov er en feriehindring. Det betyder, at arbejdsgiveren ikke kan varsle afvikling af ferie på orlovsdage. Ønsker den ansatte imidlertid selv at holde ferie på orlovsdage, og er arbejdsgiveren indforstået hermed, kan ferien afvikles. Tilsvarende gælder for særlige feriedage.

Ferie skal holdes i hele dage. En ansat kan derfor heller ikke varsles til at holde ferie på dage, hvor den pågældende både arbejder og har orlov (fx ved delvis genoptagelse af arbejdet eller ved aftalebaseret udskudt orlov, der afvikles som dele af dage). Men ønsker den ansatte at holde ferie, og er arbejdsgiveren indforstået med det, kan ferie holdes på sådanne dage.

For hver dag, der afvikles, bruges en hel feriedag. Afholdes særlige feriedage, er det derimod ikke nødvendigt at holde en hel dag, da særlige feriedage kan afvikles som brøkdele af dage. Når der holdes ferie, udskydes den uudnyttede orlov med evt. tilhørende dagpengeret. Udskydelsen sker således uanset, om den delvise genoptagelse af arbejdet er sket med hele dage eller på en sådan måde, at der både arbejdes og holdes barselsorlov på samme dag, jf. pkt. 9.4.2. i bilag 5 15). En senere udnyttelse forudsætter, at arbejdsgiveren og den ansatte er enige herom.

Arbejdsgiveren og den ansatte kan således vælge at ændre den indgåede aftale om delvis genoptagelse af arbejdet, så arbejdet genoptages på fuld tid i ferieperioden og derefter fortsættes med den oprindeligt aftalte delvise genoptagelse af arbejdet - tillagt den aftalte forlængelse. Det anbefales, at aftalen indgås skriftligt.

I tilfælde, hvor den ansatte har orlov på enkelte dage og er på arbejde andre dage i løbet af en uge, foreligger der ikke en feriehindring de dage, hvor den ansatte arbejder.

Restferie kan derfor varsles til afholdelse på sådanne dage efter de almindelige regler.

Hovedferien kan derimod ikke varsles til afholdelse i den situation, da den skal holdes i en sammenhængende periode af normalt 3 ugers varighed.

15) Jf. VEJ nr. 9469 af 1/7 2006.

3.8.2.2 De enkelte orlovssituationer

Orlov på fuld tid i tilknytning til fødslen

Barselsorlov på fuld tid, som holdes i umiddelbar tilknytning til fødslen, henholdsvis modtagelsen, er en feriehindring.

Forældreorlov, der er udstrakt til 40 eller 46 uger

Hvis forældreorloven på 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, foreligger der en feriehindring, da perioden efter lovgivningen skal holdes i sammenhæng.

Retsbaseret udskudt orlov

Afvikling af en retsbaseret udskudt orlovsperiode er en feriehindring, da orloven skal holdes i sammenhæng.

Delvis genoptagelse af arbejdet med/uden forlængelse af orloven

Hvis den ansatte og arbejdsgiveren har indgået aftale om delvis genoptagelse af arbejdet på hele dage med/uden forlængelse af orloven, kan den ansatte varsles til at holde restferie på de dage, hvor arbejdet er genoptaget.

Hvis en ansat derimod har indgået aftale med arbejdsgiveren om delvis genoptagelse af arbejdet, således at den pågældende på den enkelte dag både arbejder og afvikler orlov, kan restferie kun holdes, hvis den ansatte ønsker det, og arbejdsgiveren er indforstået. Særlige feriedage kan derimod afvikles med brøkdele af dage og kan derfor holdes på dage, hvor der både arbejdes og afvikles orlov.

I de tilfælde, hvor der ikke foreligger en feriehindring (fx restferie, når arbejdet er genoptaget delvis på hele dage), skal den ansatte sørge for at holde tilgodehavende feriedage inden ferieårets udløb den 30. april eller – i det omfang ferieaftalen giver mulighed for det – indgå aftale om overførsel af ferie til et

senere ferieår, da ferien og feriepengene (bortset fra den 5. ferieuge) ellers mistes, jf. ferievejledningens afsnit 6.8. Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

Hovedferien kan aldrig afvikles under delvis genoptagelse af arbejdet, da den skal holdes i sammenhæng.

Eksempel 3.11

En ansat arbejder 3 dage om ugen og har forældreorlov 2 dage om ugen. Når den pågældende holder ferie i en uge, afvikles 3 feriedage.

Eksempel 3.12

En fuldtidsansat arbejder 25 timer pr. uge (5 timer pr. dag) og holder forældreorlov i 12 timer pr. uge (2,4 timer pr. dag).

Arbejdsgiveren kan ikke varsle den ansatte til at holde ferie, men hvis den ansatte og arbejdsgiveren er enige om det, kan den ansatte holde ferie på normal vis. For hver dag, der holdes, vil den ansatte have brugt 1 feriedag.

En anden mulighed er, at den ansatte og arbejdsgiveren indgår aftale om, at placeringen af forældreorloven ændres, eller at den resterende del af orloven udskydes.

Fx kan det aftales, at placeringen af forældreorlov og arbejde ændres, således at den ansatte arbejder 8,33 timer 3 af ugens dage og holder 6 timers forældreorlov 2 af ugens dage. Herved kan den ansatte holde 3 dages restferie på de 3 arbejdsdage og fortsat afvikle 2 dages forældreorlov pr. uge, uden at orloven skal udskydes.

Aftalebaseret udskudt orlov

Afvikling af en aftalebaseret udskudt orlovsperiode er en feriehindring, hvis orlov afvikles hver dag.

Eksempel 3.13

En ansat har aftalt at udskyde 15 uger af sin forældreorlov. Den ansatte afvikler disse uger i perioden medio juni til og med september. Under afvikling af de 15 ugers orlov kan ferie kun holdes, hvis den ansatte ønsker det, og arbejdsgiveren er indforstået.

I modsat fald foreligger der en feriehindring, og den ansatte har krav på at få feriepengene for hovedferien udbetalt efter 30. september uden at holde ferie. Alternativt kan den ansatte vælge at holde ferien senere i ferieåret.

Der henvises i øvrigt til Finansministeriets og CFU's ferievejledning, kap. 5.

3.9 Sygdom

Ved almindelig sygdom i en orlovsperiode gælder det for såvel faderen som moderen, at der ikke ydes compensation herfor. Orlovsperioden forlænges således ikke, og den ansatte overgår ikke til sygeløn.

De særlige tilfælde, hvor sygdom forhindrer en mor på barselorlov i at passe barnet, omtales i pkt. 7.8.

Kapitel 4

Adoption

I dette kapitel gives en samlet fremstilling af de regler, der efter barselloven og barselsaftalen gælder i en "normal" adoptionssituation. I pkt. 4.1 gennemgås reglerne om *orlov med løn* og i pkt. 4.2 reglerne om *orlov uden løn*.

I pkt. 4.3 omtales de særlige fleksibilitetsmuligheder i form af hel eller delvis genoptagelse af arbejdet med udskydelse/forlængelse af orlov.

Pkt. 4.4 omhandler fristerne for varsling af orlov.

Reglerne for beregning af løn, anciennitet og pension, der er omtalt i kap. 3, finder tilsvarende anvendelse for adoptanter, hvorfor der her henvises til de relevante afsnit i det kapitel. Tilsvarende finder kap. 3 om orlov og ferie samt almindelig sygdom under orlov anvendelse for adoptanter.

Særlige forhold i forbindelse med adoption, herunder stedbarnsadoption, er beskrevet i kap. 7. Ansatte med særlige ansættelsesvilkår er behandlet i kap. 8.

4.1 Orlov med løn

4.1.1 Orlov før modtagelsen af barnet

4.1.1.1 Udlandet

Adoptanter har ret til orlov med dagpenge i op til 4 uger forud for modtagelse af adoptivbørn i udlandet. De 4 uger kan forlænges med op til yderligere 4 uger, hvis opholdet i udlandet før modtagelsen af barnet bliver længere end 4 uger og forlængelsen ikke skyldes adoptanternes forhold. Begge adoptanter har ret til orlov med dagpenge, hvis de opholder sig i udlandet for at modtage barnet.

Orloven regnes fra den dag, hvor adoptanterne rejser ud af Danmark for at hente barnet, til og med den dag, hvor de formelle betingelser for at tage barnet med hjem til Danmark (herunder bl.a. at der er udstedt et pas til barnet) er opfyldt. Herefter begynder den almindelige adoptionsorlov – også selv om adoptanterne ikke umiddelbart rejser tilbage til Danmark.

Adoptanterne har ret til løn under orloven, i samme omfang som de har ret til dagpenge, jf. pkt. 2.2.2.

Tidspunktet for modtagelse af barnet samt retten til orlov med dagpenge skal på forlangende dokumenteres over for arbejdsgiveren.

I forbindelse med orlov til modtagelse af barnet skal tidspunktet for starten af denne orlov meddeles arbejdsgiver så tidligt som muligt.

4.1.1.2 Danmark

Adoptanter, der modtager et adoptivbarn i Danmark, har ret til orlov med dagpenge i op til 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede opholder sig i adoptanternes hjem og adoptanterne af hensyn til barnet i en periode skal opholde sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Begge adoptanter har ret til orlov med dagpenge, hvis de opholder sig sammen med barnet.

Den dag, hvor barnet bringes til adoptanternes hjem, regnes med til perioden før modtagelsen.

I særlige tilfælde kan de kommunale myndigheder vurdere, at der er behov for en længere periode på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. I disse tilfælde vil orloven med dagpenge kunne forlænges med op til 1 uge.

Adoptanterne har ret til løn under orloven, i samme omfang som de har ret til dagpenge, jf. pkt. 2.2.2.

Tidspunktet for modtagelse af barnet samt retten til orlov med dagpenge skal på forlangende dokumenteres over for arbejdsgiveren.

I forbindelse med orlov til modtagelse af barnet skal tidspunktet for starten af denne orlov meddeles arbejdsgiver så tidligt som muligt.

4.1.2 Orlov efter modtagelsen af barnet

4.1.2.1 Adoptionsorlov

Retten til orlov forudsætter, at adoptionsmyndighederne kræver, at en af adoptanterne skal være i hjemmet (barsellovens § 8, stk. 5).

En ansat har ret til løn under orloven i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet (barsellovens § 8, stk. 5).

Adoptanter kan – i modsætning til biologiske forældre – dele de 14 ugers orlov, men orlovsretten kan kun udnyttes af én af adoptanterne ad gangen.

Herudover har den ene adoptant ret til orlov med løn i 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter modtagelsen af barnet. I denne periode kan adoptanterne således holde lønnet orlov samtidig.

Den ene adoptant har yderligere ret til at fremrykke sin forældreorlov eller dele heraf, således at den holdes, samtidig med at den anden adoptant holder orlov i de første 14 uger.

En adoptant, der holder orlov inden for de første 14 uger, kan aftale med sin arbejdsgiver, at arbejdet genoptages helt eller delvis. Ved delvis genoptagelse af arbejdet kan det samtidig aftales, at orloven forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget. Det anbefales, at aftaler herom indgås skriftligt. Hvis arbejdet genoptages i fuldt omfang, kan orloven derimod ikke udskydes, medmindre der er tale om fremrykket forældreorlov (barsellovens § 12, stk. 1 og 2).

Hverken for 14-ugers-orloven eller eventuel fremrykket forældreorlov gælder særlige varslingsregler for så vidt angår placering af orlov inden for de første 8 uger efter modtagelsen. Det vil dog være naturligt, at den ansatte tidligst muligt orienterer sin arbejdsgiver om orlovens placering.

Se oversigt over varslingsreglerne i pkt. 4.4.

4.1.2.2 Forældreorlov

Retten til forældreorlov forudsætter, at adoptionsmyndighederne kræver, at en af adoptanterne skal være i hjemmet (barsellovens § 8, stk. 5).

I perioden efter den 14. uge efter modtagelsen har adoptanter, der begge er omfattet af statens barselsaftale, ret til orlov med løn i 18 uger tilsammen efter ”6+6+6-modellen”. 6 uger er øremærket til den ene af forældrene, og 6 uger er øremærket til den anden af forældrene. De resterende 6 uger kan forældrene frit fordele mellem sig, fx sådan at den ene af dem holder alle 6 uger, jf. eks. 3.4.

Hvis kun den ene af adoptanterne er omfattet af statens barselsaftale, har den pågældende således ret til 12 ugers forældreorlov med løn. Dette gælder, uanset om den anden af forældrene holder lønnet orlov efter andre regler (fx de kommunale barselsregler), jf. eks. 3.6.

Adoptanterne kan placere den lønnede orlov i hele forældreorlovperioden, forudsat at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. Der er således ikke krav om, at forældrene skal holde deres lønnede orlov i direkte forlængelse af hinanden. For den enkelte ansatte gælder dog, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov.

Den ene af adoptanterne kan endvidere vælge at placere forældreorloven *før* den 15. uge efter modtagelsen, således at forældrene kan holde orlov med løn samtidig, jf. eks. 3.2.

Adoptanterne kan holde orlov samtidig, på skift eller i forlængelse af hinanden. Det er således ikke nødvendigt at benytte adgangen til at udskyde orlov, hvis den ene af forældrene genoptager arbejdet i en periode, hvor den anden af forældrene holder orlov, jf. eks. 3.1.

Uanset hvordan den lønnede orlov anvendes, er det en forudsætning, at placeringen og fordelingen af orloven varsles rettidigt, jf. pkt. 4.4, og at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion, jf. kap. 6. Det er således en betingelse, at en eventuel udstrækning af dagpengene, jf. pkt. 1.1.4.3, med deraf følgende dagpengenedsættelse først sker, efter at lønretten er udnyttet.

4.2 Orlov uden løn

4.2.1 Forældreorlov

Efter den 14. uge efter modtagelsen er der ikke sammenfald mellem den individuelle fraværsret og dagpengeretten.

Fravær:

- Hver af adoptanterne har ret til 32 ugers forældreorlov (barsellovens § 9, jf. § 8, stk. 7).
- Hver af adoptanterne har ret til at udstrække sine 32 ugers forældreorlov til enten 40 eller 46 uger (barsellovens § 10, jf. § 8, stk. 7).
- Muligheden for at udstrække forældreorloven med 8 eller 14 uger kan udnyttes af en af adoptanterne eller af begge adoptanter. Orloven kan også deles mellem adoptanterne, fx således at den ene holder 10 uger og den anden 4 uger af en udstrakt forældreorlov på 14 uger. Begge adoptanter skal, i det omfang de ønsker at udnytte en udstrakt forældreorlov, varsle det over for deres respektive arbejdsgivere inden 8 uger efter modtagelsen (barsellovens § 15, stk. 4, jf. stk. 5).
- Adoptanterne kan holde forældreorlov samtidig, forskudt eller i forlængelse af hinanden. Adoptanterne kan endvidere holde forældreorlov på skift, herunder i dele af uger (16). Det er adoptanterne, der bestemmer, hvorledes forældreorloven skal placeres, hvis de varsler det inden 8 uger efter modtagelsen, og der ikke er afbrydelser i orlovsforløbet set under ét (barsellovens § 15, stk. 4, jf. stk. 5).
- Den ene adoptant har ret til at "fremrykke" sin forældreorlov eller dele heraf, således at den holdes, samtidig med at den anden holder sine 14 ugers adoptionsorlov (barsellovens § 9, 2. pkt.).
- Hver af adoptanterne har mulighed for efter aftale med arbejdsgiveren at genoptage arbejdet helt eller delvis med eller uden udskydelse/forlængelse af forældreorloven (barsellovens § 12), hvis den pågældende ikke har udstrakt sin orlov (barsellovens § 10). Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.
- Hvis en ansat har valgt at udstrække sin forældreorlov til 40/46 uger, skal denne holdes, inden barnet er 54/60 uger. I konsekvens heraf kan den ansatte ikke samtidig aftale at udskyde dele af orloven til senere brug eller at forlænge i forbindelse med hel/delvis genoptagelse af arbejdet. Ønsker en ansat, der har valgt at udstrække orloven, at genoptage arbejdet fuldt ud før udløbet af perioden, er resten af orloven derfor bortfaldet.

Dagpenge:

- Adoptanterne har en samlet ret til dagpenge i 32 uger (barsellovens § 21, stk. 1).
- Dagpengene kan – ligesom fraværsretten – udstrækkes til enten 40 eller 46 uger (54 eller 60 uger efter fødslen), men uden at det samlede dagpengebeløb dermed forøges. En udstrækning af perioden medfører derfor, at dagpengene i (den resterende del af) dagpengeperioden nedsættes forholdsmæssigt, således at der i hele perioden kun ydes et beløb svarende til fulde dagpenge i 32 uger (barsellovens § 21, stk. 3).
- Der optjenes pensionsret i de ulønnede orlovsperioder, dog ikke i de sidste 8/14 uger af en udstrakt forældreorlov. Det er uden betydning, om der ydes dagpenge i perioden.

Varsler:

En ansat, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov i hele eller en del af perioden på 32 uger (eventuelt udstrakt til 40 eller 46 uger), skal inden 8 uger efter modtagelsen af barnet underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for orlovens begyndelse og om længden heraf (barsellovens § 15, stk. 4, jf. stk. 5).

Dette gælder også for en adoptant, der ønsker at holde en del af de 32 uger inden for de første 14 uger efter barnets modtagelse. Barselloven fastsætter således ingen varslingsregler for en adoptant, der vil holde forældreorlov allerede inden for de første 8 uger efter modtagelsen. Det vil dog være naturligt, at den pågældende orienterer sin arbejdsgiver tidligst muligt.

Se oversigt over varslingsreglerne i pkt. 4.4.

16) Jf. Ugeskrift for retsvæsen 2007.2076 H.

4.3 Hel eller delvis genoptagelse af arbejdet med udskydelse/forlængelse af orlov

4.3.1 Generelt

Barsellovens §§ 11 og 12 giver mulighed for, at adoptanterne kan

- a) genoptage arbejdet helt eller delvis under orlov og
- b) i den forbindelse udskyde eller forlænge fraværs- og dagpengeretten.

Hvis en ansat vælger at udstrække sin forældreorlov (*fravær*) (barsellovens § 10), kan den pågældende benytte reglerne om genoptagelse, men ikke reglerne om udskydelse/forlængelse af orlov (fortolkning af barsellovens § 11 og § 12, stk. 2 og 3). At den ene af adoptanterne har valgt at udstrække sin forældreorlov, forhindrer imidlertid ikke den anden i at benytte reglerne om udskydelse/forlængelse af orlov.

Udskudt orlov skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år (barsellovens §§ 11 og 12, stk. 4).

4.3.2 Genoptagelse af arbejdet i fuldt omfang

Den ene af adoptanterne har *ret* til at genoptage arbejdet i fuldt omfang og udskyde en forældreorlovsperiode på mindst 8 og højst 13 uger til senere samlet afvikling (barsellovens § 11), jf. pkt. 1.1.3.2.

Efter *aftale* med deres respektive arbejdsgivere kan såvel den ene som den anden af adoptanterne uden begrænsninger genoptage arbejdet i fuldt omfang. I den forbindelse kan det tillige aftales, at den resterende orlov udskydes til senere - eventuel drypvis – afholdelse (barsellovens § 12), jf. pkt. 1.1.3.3.1. Det anbefales, at aftale herom indgås skriftligt.

I alle tilfælde hvor orlov udskydes, vil det være hensigtsmæssigt, at parterne samtidig drøfter forventninger med hensyn til afviklingen af den udskudte orlovsperiode.

En eventuel løn- eller dagpengeret udskydes tilsvarende (barselsaftalens § 7, stk. 1). Lønnen udgør den aktuelle løn på det tidspunkt, hvor den udskudte orlov holdes.

Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver, når den udskudte orlov holdes, (barselsaftalens § 7, stk. 2).

Der henvises til eks. 3.8 og 3.9.

Hvis der i forældreorlovsperioden opstår ”brud” i adoptanternes samlede udnyttelse af orlovsretten, herunder afbrydelser i form af ferie eller omsorgsdage, er det nødvenigt at bruge reglerne om udskydelse af orlov.

Det er derimod ikke tale om udskydelse af orlov, hvis den ene af adoptanterne genoptager arbejdet i en periode, hvor den anden holder orlov, dvs. hvis forældrene set under ét holder en sammenhængende orlovsperiode.

4.3.3 Delvis genoptagelse af arbejdet

En ansat kan efter *aftale* med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvis i en orlovsperiode og kan desuden aftale, at orlovsperioden forlænges med den tid, arbejdet er genoptaget (barsellovens § 12), jf. pkt. 1.1.3.3.2. Det anbefales, at en sådan aftale indgås skriftligt.

En eventuel løn- eller dagpengeret forlænges tilsvarende (barselsaftalens § 7, stk. 1), jf. eks. 3.9.

Beregnings af barselsfraværet i relation til dagpenge sker på ugebasis og opgøres som det maksimale ugentlige timetal, som den ansatte har ret til barselsdagpenge for, med fradrag af det antal timer, hvori den ansatte har været på arbejde (barselsbekendtgørelsens § 2, stk. 7-17)). En ansat, som delvist har genoptaget sit arbejde og som i en uge arbejder mere end det aftalte timetal, skal derfor *ikke* have overtidshonorering for de ekstra timer, da forbruget af barselsfravær bliver tilsvarende mindre.

Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver, når den forlængede orlov holdes (barselsaftalens § 7, stk. 2).

Lønnen udgør den aktuelle løn på tidspunktet for afviklingen af den forlængede orlov.

17) BEK nr. 1000 af 19/8 2010.

4.4 Varslingsregler

Hvem?	Hvad?	Hvornår?
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Tidspunktet for orlov i Danmark eller udlandet forud for modtagelsen af barnet	Tidligst muligt
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Tidspunktet for barnets forventede modtagelse	Så vidt muligt 3 måneder før modtagelsen
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Tidspunktet for eventuel genoptagelse af arbejdet inden for de første 8 uger efter modtagelsen	Tidligst muligt
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af orlovsperioder i perioden 8 – 14 uger efter modtagelsen	Inden 8 uger efter modtagelsen
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Tidspunktet for de indtil 2 ugers orlov efter modtagelsen	4 uger før orlovens forventede start
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af forældreorloven, herunder eventuel udstrakt forældreorlov	Inden 8 uger efter modtagelsen
Adoptivmoderen eller adoptivfaderen	Udnyttelse af retten til at udskyde forældreorlov	Inden 8 uger efter modtagelsen
Adoptivmoderen eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den retsbaserede del)	16 uger før orlovens start
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den aftalebaserede del)	Intet varsel – aftales med arbejdsgiveren

En nyansat kan i mange tilfælde ikke overholde varslingsfristerne. Det betragtes i sådanne tilfælde som rettidigt, hvis orloven varsles over for arbejdsgiveren, umiddelbart efter at ansættelsesaftalen er indgået og senest ved modtagelsen af ansættelsesbeviset. Det er dog en forudsætning, at orloven var rettidigt varslet over for en eventuel tidligere arbejdsgiver.

Der gælder ingen særlige varsler for en adoptant, der vil genoptage arbejdet inden for de første 8 uger efter barnets modtagelse, eller for en adoptant, der tilsvarende ønsker at fremrykke forældreorloven til et tidspunkt inden for de første 8 uger efter modtagelsen. Det vil dog være naturligt, at den ansatte orienterer sin arbejdsgiver tidligst muligt.

Hvis en ansat (uden at der er tale om *udskydelse* af orlov) opsplitter sin forældreorlov i flere dele, fordi adoptanterne skiftes til at holde orlov, skal den pågældende give meddelelse om placeringen af samtlige orlovsperioder inden 8 uger efter modtagelsen (barsellovens § 15, stk. 4, 2. pkt., jf. stk. 5).

Den ansatte har ret til at ændre en allerede varslet orlov, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af den oprindelige varslingsfrist (barsellovens § 17, 1. pkt.).

Efter varslingsfristens udløb har en ansat kun ret til at ændre orloven, hvis der indtræffer helt særlige omstændigheder, som gør det urimeligt at fastholde den varslede orlov (barsellovens § 17, 2. pkt.).

En sådan omstændighed kan fx være sygdom, som medfører, at den ansatte ikke kan passe barnet. Manglende institutionsplads medfører derimod ikke, at den ansatte kan kræve orloven ændret.

Manglende overholdelse af varslingsfristerne:

Loven tager ikke stilling til konsekvenserne af manglende overholdelse af varslingsfristerne. Hvis den ansatte ikke varsler orloven rettidigt, vil en konsekvens heraf formentlig være, at den ansatte mister retten til ensidigt at placere orloven, men bevarer selve orlovsretten og den tilhørende dagpengeret samt eventuel tilgodehavende lønret.

Der er normalt ikke noget til hinder for, at arbejdsgiveren ser bort fra varslingsfrister.

Det gælder dog ikke, for så vidt angår retsbaseret udskudt orlov. Varslingsfristen for en sådan orlov *skal* overholdes, da beslutningen kan få konsekvenser for en eventuel senere arbejdsgiver.

4.5 Beregning af løn

Der henvises til pkt. 3.5.

4.6 Anciennitet

Der henvises til pkt. 3.6.

4.7 Pensionsret

Der henvises til pkt. 3.7.

4.8 Ferie og særlige feriedage

Der henvises til pkt. 3.8.

4.9 Sygdom

Der henvises til pkt. 3.9.

Kapitel 5

Omsorgsdage

Omsorgsdagsordningen blev omlagt pr. 1. oktober 2005.

Ansatte har herefter ret til 2 omsorgsdage om året pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Det gælder, uanset om barnet er født/modtaget før 1. oktober 2005 og før den pågældende blev ansat inden for aftalens område.

Omsorgsdagene kan ikke holdes før fødslen.

Omsorgsdage, der ikke er brugt, bortfalder som hovedregel ved kalenderårets udløb.

Ændringen gælder fuldt ud for ansatte, der er blevet eller bliver ansat inden for aftalens område 1. oktober 2005 eller senere.

For ansatte, der pr. 30. september 2005 var – og fortsat er – ansat inden for aftalens område, gælder den nye ordning derimod kun i forhold til børn, der er født/modtaget 1. oktober 2005 eller senere.

Den nye ordning beskrives i pkt. 5.1, den gamle ordning i pkt. 5.2, overgangsordningen i pkt. 5.3 og administrationen af omsorgsdage i pkt. 5.4.

5.1 Ny ordning

5.1.1 Retten til omsorgsdage

Både en mor og en far har efter barselsaftalens § 14 ret til 2 omsorgsdage med løn om året pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år (dvs. i alt op til 16 dage i barnets 8 første leveår). Retten til 2 omsorgsdage pr. kalenderår gælder, uanset på hvilket tidspunkt af året ansættelsen sker.

Ansatte med flere sideløbende ansættelsesforhold i staten mv. har ret til 2 omsorgsdage pr. barn pr. kalenderår i hvert enkelt ansættelsesforhold.

Retten til omsorgsdage gælder for biologiske forældre, adoptanter eller indehavere af forældremyndigheden. Det er dog i alle tilfælde en betingelse, at barnet har ”ophold” hos den pågældende, dvs. at barnet enten har adresse hos eller regelmæssigt samkvem med denne.

Ansatte, som barnet har ophold hos, men som ikke er biologiske forældre, adoptanter eller indehavere af forældremyndigheden, har ikke ret til omsorgsdage.

En registreret partner, som ikke er adoptant, har således ikke ret til omsorgsdage.

Retten til omsorgsdage er alene knyttet til barnets alder, og det er derfor uden betydning, om fødslen/adoptionen har fundet sted under et ansættelsesforhold, der var omfattet af barselsaftalen.

Omsorgsdage kan ikke holdes før fødslen.

Omsorgsdage kan ikke opspares. Dagene bortfalder som hovedregel ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Det gælder, uanset om den ansatte har været afskåret fra at bruge dagene på grund af fx tjenestefrihed eller langvarig sygdom.

Omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, kan dog overføres til det følgende kalenderår. Det gælder, uanset hvornår i kalenderåret barnet er født/ modtaget. På samme måde kan omsorgsdage, som den ansatte er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i et *helt* kalenderår, overføres til det følgende år.

Overførte omsorgsdage mistes ikke, selv om barnet har passeret aldersgrænsen på afviklingstidspunktet, jf. eks. 5.3.

Hvis en ansat overgår til ansættelse hos en anden arbejdsgiver inden for aftalens område, medtages ikke-afviklede omsorgsdage i det nye ansættelsesforhold. Der stilles ikke krav om, at de 2 ansættelsesforhold skal ligge i direkte forlængelse af hinanden.

Hvis den ansatte under tjenestefrihed ansættes i en anden stilling inden for barselsaftalens dækningsområde, kan ikke-afviklede omsorgsdage tilsvarende overføres til dette ansættelsesforhold.

Det nye ansættelsesforhold giver således ikke ret til yderligere 2 omsorgsdage.

Hvis en ansat overgår til ansættelse hos en arbejdsgiver uden for aftalens område, bortfalder ikke-afviklede omsorgsdage. Ansættes vedkommende inden kalenderårets udløb på ny inden for aftalens område, ”genopstår” de ikke-afviklede omsorgsdage.

Eksempel 5.1

En tidligere privatansat ansættes i staten den 1. november 2010. Den ansatte har 2 børn på henholdsvis 2 og 4 år. Den ansatte har ret til 4 omsorgsdage (2 pr. barn) i 2010 og de følgende år.

Den ansatte holder 4 omsorgsdage i december 2010 og 2 omsorgsdage i februar 2011. Den 1. september 2011 bliver vedkommende kommunalt ansat. De resterende 2 omsorgsdage bortfalder og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse

Eksempel 5.2

En ansat med et barn på 1 år fratræder sit job i staten den 1. marts 2011 og tiltræder et nyt job, som ikke er omfattet af barselsaftalen. På fratrædelsestidspunktet har den pågældende afholdt 1 omsorgsdag i kalenderåret 2011. Den 1. september 2011 bliver den pågældende på ny ansat i staten. Da genindtræden i staten sker inden for samme kalenderår, har den ansatte i 2011 ret til 1 omsorgsdag i det nye ansættelsesforhold.

Eksempel 5.3

En ansat (ansat efter 1/10 2005), der får et barn den 3. december 2009, har i forvejen et barn på 6 år. Hun vælger at udstrække sin forældreorlov med 14 uger og er således på orlov frem til februar 2011. Den ansatte har i forhold til det nyfødte barn i 2009 ret til 2 omsorgsdage, som bliver overført til 2010, hvor hun får ret til yderligere 2 omsorgsdage. Da hun er på barsels- og forældreorlov i hele 2010, har hun herefter i relation til det yngste barn ret til at overføre i alt 4 omsorgsdage til 2011. I relation til det ældre barn kan den ansatte ikke overføre eventuelle ubrugte omsorgsdage fra 2009, da der har været mulighed for at holde dem, før hun gik på orlov. Hun har derimod ret til at overføre de 2 omsorgsdage fra 2010, som hun er afskåret fra at holde på grund af orloven, til 2011. Dagene kan holdes i 2011, selv om barnet fylder 7 år i kalenderåret 2010. Hun har herefter ret til at overføre i alt 6 omsorgsdage til 2011.

5.1.2 Afvikling af omsorgsdage

Den ansatte har ikke *ret* til at holde dagene – heller ikke i tilknytning til orlov.

Arbejdsgiveren bør dog normalt imødekomme en anmodning om afvikling af omsorgsdage, bortset fra de særlige tilfælde, hvor fraværet vil være uforeneligt med tjenesten.

Der gælder ingen varslingsfrister for omsorgsdage, men den ansatte skal anmode om afvikling af omsorgsdage tidligst muligt.

Der gælder ingen særlige betingelser om anvendelsesformål. Dagene kan holdes, når der er behov for det, fx i forbindelse med barnets sygdom, institutionsstart, lægebesøg eller fødselsdag.

Omsorgsdage kan holdes uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov og/eller omsorgsdage.

På omsorgsdage får den ansatte udbetalt den løn, som den pågældende ville have fået udbetalt under sygefravær, dvs. lønnen inkl. eventuelle fast påregnelige ydelser, jf. cirkulære om beregning af løn under betalt fravær mv. 18)

Der optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, særlige feriedage, opsigelse, jubilæum mv.

En omsorgsdag anses for påbegyndt ved arbejdstids begyndelse den pågældende dag.

Hvis den ansatte bliver syg, før omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis den ansatte derimod bliver syg, efterat omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen som afholdt.

Hvis den ansatte får *andet lovligt forfald* før eller på en omsorgsdag, fx barns 1. sygedag, betragtes dagen i alle tilfælde som afholdt.

Arbejdsgiveren skal føre regnskab over forbruget af omsorgsdage, der kan holdes som hele eller halve dage eller – efter aftale – i timer.

For ansatte, der ikke arbejder i en 5-dages uge, opgøres optjening og forbrug af omsorgsdage i timer. Samme metode bør anvendes for ansatte med ikke ubetydelige variationer i arbejdsdagens længde.

Hver optjent dag indgår i så tilfælde på "omsorgsdagskontoen" med 7,4 timer for en fuldtidsansat og med et forholdsmæssigt antal timer for en deltidsansat/plustidsansat.

Ved afviklingen af en omsorgsdag fratrækkes det faktiske antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag.

Eksempel 5.4

En deltidsansat, hvis arbejdstid er fordelt med 4 timer mandag til onsdag og 8 timer torsdag (20 timer pr. uge), har 2 omsorgsdage svarende til i alt 8 timer ($(2 \times 7,4 \text{ timer}) \times 20/37$).

Ved afvikling af en omsorgsdag en mandag, tirsdag eller onsdag bruges 4 timer.

Ved afvikling af en omsorgsdag på en torsdag bruges 8 timer.

Eksempel 5.5

En fuldtidsansat, hvis arbejdstid er ligeligt fordelt på 6 dage pr. uge, har 14,8 ($2 \times 7,4 \text{ timer}$) omsorgstimer pr. år pr. barn. Ved afvikling af omsorgsdage bruges 6,17 timer pr. dag. Den ansatte har således ret til fravær svarende til 2,4 arbejdsdage pr. barn pr. år.

I tilfælde, hvor en ansat ændrer beskæftigelsesgrad, bevares det resterende antal omsorgsdage.

Eksempel 5.6

En fuldtidsansat har 2 omsorgsdage tilbage svarende til 14,8 timer ($2 \times 7,4 \text{ timer}$). Ved overgang til 30 timer pr. uge har den ansatte stadig 2 dage til gode, men de vil nu svare til 12 timer ($2 \times 6 \text{ timer}$). Ved afviklingen lægges fordelingen af arbejdstimer på enkelte arbejdsdage til grund, jf. ovenfor i eks. 5.4

Eksempel 5.7

En deltidsansat med 30 timer pr. uge har 2 omsorgsdage tilbage svarende til 12 timer ($2 \times 6 \text{ timer}$).

Ved overgang til fuld tid har den pågældende stadig 2 dage til gode, men de vil nu svare til 14,8 timer ($2 \times 7,4 \text{ timer}$).

Eksempel 5.8

En halvtidsansat, som arbejder 4 timer mandag til onsdag og 6,5 timer lørdag (18,5 timer pr. uge), har 3 omsorgsdage tilbage svarende til 11,1 time ($(3 \times 7,4 \text{ timer}) \times 18,5/37$). Hun afvikler en omsorgsdag en mandag og bruger således 4 timer. Herefter resterer 7,1 time, svarende til 1,92 omsorgsdage. Ved overgang til fuld tid har den pågældende fortsat 1,92 omsorgsdage, men de vil nu svare til 14,2 timer ($1,92 \times 7,4 \text{ timer}$).

Adgangen til hel eller delvis tjenestefrihed med løn på barns 1. og 2. sygedag berøres ikke af omsorgsdagsordningen.

Omsorgsdage, der efter arbejdstidsreglerne er konverteret fra ikke-afviklet afspadsering, behandles som almindelige omsorgsdage efter den *gamle* omsorgsdagsordning, jf. pkt. 5.2. Hvis betingelserne er opfyldt, kan de således overføres til et nyt ansættelsesforhold inden for aftalens område, og ved en ændring af beskæftigelsesgraden bevares det resterende *antal* omsorgsdage, jf. eks. 5.11 og 5.12.

18) Cirkulære af 6/12 2011 (Perst.nr. 063-11).

5.2 Gammel ordning

Efter den gamle omsorgsdagsordning fik både en far og en mor 10 omsorgsdage med løn pr. barn, når fødslen/modtagelsen fandt sted, mens de pågældende var ansat i staten mv.

Ansatte, som har uforbrugte omsorgsdage efter den gamle ordning, har bevaret disse efter den nye ordnings ikrafttræden pr. 1. oktober 2005, og disse dage bortfalder ikke ved kalenderårets udløb.

Der gælder ikke særlige betingelser med hensyn til formålet med anvendelsen af dagene eller frister for, hvornår de skal være afviklet. For så vidt angår afvikling i øvrigt gælder de samme regler som i den nye ordning, jf. pkt. 5.1.2.

For ansatte, der ikke arbejder i en 5-dages uge, opgøres optjening og forbrug af omsorgsdage i timer. Samme metode bør anvendes for ansatte med ikke ubetydelige variationer i arbejdsdagens længde.

Hver optjent dag indgår i så fald på "omsorgsdagskontoen" med 7,4 timer for en fuldtidsansat og med et forholdsmæssigt antal timer for en deltidsansat/plustidsansat.

Ved afviklingen af en omsorgsdag fratrækkes det faktiske antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag.

Eksempel 5.9

En fuldtidsansat, hvis arbejdstid er tilrettelagt i faste 12-timers-vagter, har en "omsorgsdagskonto" på 74 timer.

Ved afvikling af omsorgsdage reduceres kontoen med 12 timer pr. dag. Den ansatte har således ret til fravær svarende til $6,17$ arbejdsdage = 2 arbejdsuger.

Eksempel 5.10

En fuldtidsansat, hvis arbejdstid er ligeligt fordelt på 6 dage pr. uge, har en "omsorgsdagskonto" på 74 timer.

Ved afvikling af omsorgsdage reduceres kontoen med $6,17$ timer pr. dag. Den ansatte har således ret til fravær svarende til 12 arbejdsdage = 2 arbejdsuger.

I tilfælde, hvor en ansat ændrer beskæftigelsesgrad, bevares det resterende antal omsorgsdage.

Eksempel 5.11

En fuldtidsansat har 3 omsorgsdage tilbage svarende til $22,2$ timer ($3 \times 7,4$ timer). Ved overgang til 30 timer pr. uge har den ansatte stadig 3 dage til gode, men de vil nu svare til 18 timer (3×6 timer).

Eksempel 5.12

En deltidsansat med 30 timer pr. uge har 3 omsorgsdage tilbage svarende til 18 timer (3×6 timer).

Ved overgang til fuld tid har den ansatte stadig 3 dage til gode, men de vil nu svare til $22,2$ timer ($3 \times 7,4$ timer).

Ved fratræden og umiddelbar overgang til anden ansættelse inden for aftalens område overføres eventuelle ikke-afviklede omsorgsdage til det nye ansættelsesforhold. Ved umiddelbar overgang forstås, at det nye ansættelsesforhold ligger i direkte forlængelse af det tidligere. I andre tilfælde bortfalder dagene ved fratræden og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse.

Hvis en ansat afvikler ferie mellem 2 ansættelsesforhold, dvs. *efter* sin fratræden, bortfalder omsorgsdagene, da det nye ansættelsesforhold ikke ligger i direkte forlængelse af det tidligere. Hvis ferien afvikles i det gamle ansættelsesforhold, dvs. *før* den formelle fratræden, er der derimod tale om direkte overgang.

Sæsonansatte, der løbende genansættes og afskediges i forbindelse med sæsonstart og sæsonslutning, kan dog medtage eventuelle omsorgsdage ved genansættelsen, uanset at der ikke er tale om direkte overgang mellem to ansættelser.

Tjenestefrihed betragtes ikke som fratræden, og eventuelle omsorgsdage bortfalder derfor ikke. Hvis den ansatte under tjenestefriheden ansættes i en anden stilling inden for barselsaftalens dækningsområde, kan ikke-afviklede omsorgsdage overføres til dette ansættelsesforhold. Hvis den ansatte under tjenestefriheden ansættes i en stilling uden for barselsaftalens dækningsområde, kan dagene fortsat anvendes, hvis den pågældende efter tjenestefrihedens ophør genindtræder i sit tidligere ansættelsesforhold. Tilsvarende gælder, hvis den ansatte fratræder ved tjenestefrihedens ophør og i direkte forlængelse heraf overgår til anden ansættelse, der er omfattet af barselsaftalen.

Omsorgsdage, der efter arbejdstidsreglerne er konverteret fra ikke-afviklet afspadsering, behandles som almindelige omsorgsdage efter den gamle omsorgsdagsordning. Hvis betingelserne er opfyldt, kan de således overføres til et nyt ansættelsesforhold inden for aftalens område, og ved en ændring af beskæftigelsesgraden bevares det resterende *antal* omsorgsdage, jf. eks. 5.11 og 5.12.

5.3 Overgangsordning

5.3.1 Ansættelse den 1. oktober 2005 eller senere

Den nye ordning gælder fuldt ud for ansatte, der er blevet eller bliver (ny)ansat inden for aftalens område den 1. oktober 2005 eller senere.

Det kan fx være ansatte, der den 1. oktober 2005 eller senere er overgået/overgår fra kommunal eller privat ansættelse eller fra en stilling i staten mv., som ikke var omfattet af barselsaftalen. Det kan også være ansatte, der tidligere har været ansat i staten – såvel før som efter den 1. oktober 2005 – og som *efter en afbrydelse* genansættes inden for barselsaftalens dækningsområde.

Ansatte, der pr. 30. september 2005 var ansat i en stilling, hvor barselsaftalen gjaldt, og som fortsat er ansat i denne stilling eller i *direkte* forlængelse heraf er overgået/ overgår til et andet ansættelsesforhold, der er omfattet af aftalen, er derimod omfattet af overgangsordningen, jf. pkt. 5.3.2.

Eksempel 5.13

En kvinde blev ansat i staten pr. 1. november 2003, hvor hun havde et barn på 1 år. Da barnet er født før hendes ansættelse i staten, har den pågældende ikke ret til omsorgsdage.

Den 1. november 2008 overgår den ansatte direkte til en anden stilling i staten. Hun har fortsat ikke ret til omsorgsdage, da hun ikke betragtes som nyansat i relation til overgangsreglerne.

5.3.2 Ansættelse før 1. oktober 2005

For ansatte, der pr. 30. september 2005 var – og siden uafbrudt har været – ansat inden for aftalens område, gælder de nye regler kun i forhold til børn, som er født/modtaget den 1. oktober 2005 eller senere.

Ansatte, der den 30. september 2005 havde tjenestefrihed fra en stilling inden for aftalens område, er ved genindtræden tilsvarende kun omfattet af de nye regler for børn, som er født/modtaget den 1. oktober 2005 eller senere.

Hvis fødslen rent faktisk fandt sted den 1. oktober 2005 eller senere, men det *forventede* fødselstidspunkt lå *før* 1. oktober 2005, kan moderen imidlertid have valgt helt eller delvis at bruge de 10 omsorgsdage efter den gamle ordning allerede før fødslen i form af en forlænget graviditetsorlov (i 7., evt. 8. uge før forventet fødsel). I sådanne situationer bliver moderen *ikke* omfattet af de nye regler, men bevarer eventuelle uforbrugte ”gamle” omsorgsdage. Faderen er derimod under alle omstændigheder omfattet af de nye regler.

De nye regler gælder desuden i forhold til børn, der rent faktisk er født/modtaget før 1. oktober 2005, hvis blot det *forventede* fødsels-/modtagelsestidspunkt var den 1. oktober 2005 eller senere, jf. eks. 5.14.

Eksempel 5.14

Det forventede fødselstidspunkt var den 2. oktober 2005, men barnet blev født den 29. september 2005. Den ansatte har omsorgsdage efter den nye ordning i relation til dette barn.

Eksempel 5.15

Det forventede fødselstidspunkt var den 25. september 2005, men fødslen skete den 2. oktober 2005. Hvis moderen ikke har holdt omsorgsdage før fødslen, har hun omsorgsdage efter den nye ordning i relation til dette barn.

Har hun derimod i henhold til den gamle ordning valgt at holde fx 5 omsorgsdage som 7. uge før fødslen, har hun ikke ret til omsorgsdage efter den nye ordning, men 5 dage til gode efter gammel ordning. Faderen er derimod under alle omstændigheder omfattet af de nye regler.

Eksempel 5.16

En ansat har 2 børn på henholdsvis 2 og 4 år. Den pågældende har 5 uafviklede omsorgsdage efter gammel ordning. Hun får yderligere et barn den 4. oktober 2005.

Den pågældende har herefter 5 omsorgsdage til gode efter den gamle ordning og får 2 omsorgsdage pr. år efter den nye ordning for barnet, som blev født den 4. oktober 2005.

Eksempel 5.17

En ansat fratræder sit job i staten den 1. november 2006 og ansættes i en kommune.

Den ansatte har 2 børn på henholdsvis 2 og 4 år, der er født, mens hun var ansat i staten (og som hun har fået i alt 20 omsorgsdage for).

Den 17. januar 2007 får hun tvillinger.

Den 1. marts 2008 bliver hun på ny ansat i staten. Hun vil herefter være omfattet af den nye ordning for samtlige 4 børn, uanset at hun tidligere har fået omsorgsdage efter den gamle ordning i forbindelse med fødslen af de 2 ældste børn.

Eksempel 5.18

En ansat, som har 5 omsorgsdage til gode efter gammel ordning, fratræder den 31. oktober 2008 og tiltræder den 1. november 2008 et nyt job omfattet af barselsaftalen.

Den ansatte har 3 børn på henholdsvis 1, 4 og 6 år.

Den ansatte får overført de 5 omsorgsdage til sin nye arbejdsgiver og er fortsat omfattet af den gamle ordning, for så vidt angår de 2 ældste børn. For det yngste barn vil den pågældende være omfattet af den nye ordning.

5.4 Administration af omsorgsdage

Arbejdsgiveren har ansvaret for at registrere og administrere omsorgsdagene.

5.4.1 Registrering af omsorgsdage

5.4.1.1 Ansat pr. 30. september 2005

For ansatte, der var ansat i institutionen den 30. september 2005 og siden uafbrudt har været ansat, skal ansættelsesmyndigheden registrere antallet af uafviklede omsorgsdage efter den gamle ordning pr. 1. oktober 2005.

Ansættelsesmyndigheden skal herudover løbende registrere eventuelle omsorgsdage, der udløses efter den nye ordning, dvs. dage der er relateret til børn, der er eller bliver født/adopteret den 1. oktober 2005 eller senere.

5.4.1.2 Ansat pr. 1. oktober 2005 eller senere

- a) For ansatte, der er blevet eller bliver ansat i institutionen den 1. oktober 2005 eller senere, og som er overgået direkte fra et andet ansættelsesforhold, der var *omfattet af barselsaftalen*, og som var påbegyndt før 1. oktober 2005, skal ansættelsesmyndigheden registrere eventuelle uafviklede omsorgsdage efter den gamle ordning, som overføres fra den tidligere ansættelse. Ansættelsesmyndigheden skal herudover løbende registrere eventuelle omsorgsdage, der udløses efter den nye ordning, dvs. dage der er relateret til børn, der er eller bliver født/adopteret den 1. oktober 2005 eller senere, uanset om de er født før eller efter ansættelsestidspunktet.
- b) For ansatte, der er blevet eller bliver ansat i institutionen den 1. oktober 2005 eller senere, og som *ikke* umiddelbart forud for ansættelsen var *omfattet af barselsaftalen* (fx ansatte, der er overgået fra en kommunal ansættelse), skal ansættelsesmyndigheden løbende registrere eventuelle omsorgsdage efter den nye ordning for *samtlig*e børn i alderen 0-7 år, uanset om de er født/adopteret før eller efter 1. oktober 2005, og uanset om de er født/adopteret før eller efter ansættelsestidspunktet.

5.4.2 Afvikling af omsorgsdage

Eventuelle omsorgsdage efter den nye ordning afvikles altid før omsorgsdage efter den gamle ordning, og der stilles således ikke i forbindelse med afviklingen krav om, at omsorgsdagene henføres til et bestemt barn.

Eksempel 5.19

En ansat med 2 børn på henholdsvis 2 og 4 år havde pr. 1. oktober 2005 5 uafviklede omsorgsdage efter gammel ordning.

Hun fik yderligere et barn den 24. oktober 2005.

Hun havde herefter 5 omsorgsdage til gode efter den gamle ordning og fik 2 omsorgsdage efter den nye ordning for barnet, som blev født den 24. oktober 2005.

De 2 dage overførte hun til 2006 og havde således 4 omsorgsdage efter den nye og 5 omsorgsdage efter den gamle ordning.

I august 2006 afviklede hun 5 omsorgsdage (4 nye og 1 gammel) i forbindelse med det 2-årige barns indkøring i en ny daginstitution.

Hun havde herefter pr. 1. september 2006 4 uafviklede omsorgsdage efter gammel ordning

Eksempel 5.20

En ansat tiltrådte den 1. februar 2006 en stilling omfattet af barselsaftalen. Han havde indtil 1. februar 2006 været ansat i en anden stilling, der var omfattet af barselsaftalen.

Han havde på daværende tidspunkt 3 børn, der var henholdsvis 2, 4 og 8 år. Han havde 16 uafviklede omsorgsdage efter gammel ordning, som overførtes.

Han fik yderligere et barn den 17. september 2007.

Han havde herefter 16 omsorgsdage til gode efter den gamle ordning og fik 2 omsorgsdage efter den nye ordning for barnet, som blev født den 17. september 2007.

I løbet af efteråret 2007 afviklede han 7 omsorgsdage (2 nye og 5 gamle) i forbindelse med det nyfødte barns fødsel.

Han havde herefter pr. 1. januar 2008 11 uafviklede omsorgsdage tilbage efter gammel ordning og 2 nye omsorgsdage efter ny ordning – i alt 13 omsorgsdage.

Eksempel 5.21

En ansat tiltrådte den 1. august 2007 en stilling omfattet af barselsaftalen. Han kom fra en stilling, der ikke var omfattet af barselsaftalen.

Han havde på ansættelsestidspunktet 3 børn på henholdsvis 1, 3 og 5 år og fik derfor ret til 2 omsorgsdage pr. barn, dvs. i alt 6 omsorgsdage i 2007.

Han fik et fjerde barn den 31. december 2007 og fik derfor ret til yderligere 2 omsorgsdage, dvs. i alt 8 omsorgsdage i 2007.

Han afviklede 5 omsorgsdage i 2007 og havde herefter 3 dage tilbage.

Da omsorgsdage kan overføres fra det kalenderår, hvor barnet er født, til det følgende kalenderår, kunne 2 omsorgsdage for barnet født i 2007 overføres til kalenderåret 2008. Den sidste omsorgsdag bortfaldt ved kalenderårets udløb.

Han havde herefter i alt 10 omsorgsdage til afvikling i kalenderåret 2008 (2 overførte omsorgsdage + 8 nye omsorgsdage).

5.4.3 Overførsel af omsorgsdage ved stillingsskift

Ved overførsel af omsorgsdage i forbindelse med stillingsskift inden for aftalens område skal der ikke overføres penge til den nye arbejdsgiver.

Kapitel 6

Dokumentation og refusion

6.1 Den ansattes dagpengeret og arbejdsgiverens refusion

Reglerne om dagpengeret og refusion til arbejdsgiveren administreres af Pensionsstyrelsen, Social- og Integrationsministeriet, og findes i

- barselloven (bilag 2)
- barselsbekendtgørelsen (bilag 3)
- ”Vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel” (bilag 5).

Retten til løn efter barselsaftalen forudsætter som hovedregel, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion i henhold til barselloven svarende til det maksimale dagpengebeløb i forhold til den ansattes beskæftigelsesgrad (barselsaftalens § 11, stk. 2).

Det gælder dog ifølge barselsaftalens § 11, stk. 3, ikke ved

- fravær til graviditetsundersøgelser, jf. pkt. 3.1.1.1
- almindelig graviditetsorlov før 4 uger før forventet fødsel, jf. pkt. 3.1.1.3
- almindelig graviditetsorlov i perioden fra 4. uge før forventet fødsel og indtil fødslen, når manglende dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes, at den ansatte ikke opfylder barsellovens beskæftigelseskrav
- retten til orlov i 2 uger efter fødslen til en registreret partner, der ikke har adopteret partnerens barn med virkning fra fødslen, jf. pkt. 3.1.3.2
- orlov, hvorunder en ansat modtager løn fra flere arbejdsgivere, jf. pkt. 6.1.1
- længerevarende ophold i udlandet. 19)

Det gælder heller ikke i forbindelse med

- omsorgsdage, jf. kap. 5 (barselsaftalens § 11, stk. 2).

Den ansatte har i henhold til barselloven krav på barselsdagpenge, når beskæftigelseskravene mv. er opfyldt. Barselsdagpenge betales af opholdskommunen fra 1. fraværsdag, og der er derfor ikke – som ved sygdom – nogen arbejdsgiverperiode.

Tilsvarende er der efter gældende praksis ingen arbejdsgiverperiode i de særlige tilfælde, hvor moderen bliver sygemeldt i forlængelse af barsels- eller forældreorloven eller kort tid efter og hvor sygdommen har en klar forbindelse med graviditeten eller fødslen.

En arbejdsgiver, der yder løn under orloven, er berettiget til at få udbetalt de dagpenge, som den ansatte ellers ville have ret til fra kommunen vedrørende det pågældende ansættelsesforhold, dog højst et beløb svarende til den udbetalte løn for samme tidsrum (barsellovens § 39, stk. 1).

19) Ved længerevarende tjeneste i udlandet, herunder Grønland, gælder barselloven ikke for den ansatte. Den ansatte har dog fortsat krav på løn efter barselsaftalen, i det omfang den pågældende i øvrigt opfylder betingelserne, herunder beskæftigelseskravene, for at få fulde dagpenge, hvis vedkommende havde haft ophold her i landet, uanset at arbejdsgiveren således ikke kan få sædvanlig dagpengerefusion. Tilsvarende gælder for tjenestemænd på Færøerne samt for overenskomstsansatte på Færøerne, der er omfattet af eller følger danske overenskomster. Der henvises til pkt. 8.6 og 8.7.

6.1.1 Flere arbejdsgivere

Hvis en ansat under fraværet modtager løn fra flere arbejdsgivere, skal refusionen deles mellem disse i forhold til de dagpengebeløb, som de enkelte ansættelsesforhold berettiger til. Samlet kan de udbetalte dagpenge ikke overstige dagpengemaximum, uanset om den ansatte sammenlagt har mere end fuldtidsbeskæftigelse. Den pågældende mister ikke retten til løn, selv om arbejdsgiveren i denne situation ikke modtager fuld dagpengerefusion.

Den ansatte må derimod ikke under orloven påbegynde *ny* beskæftigelse, der medfører, at arbejdsgiverens refusionsadgang nedsættes eller bortfalder.

Den ansatte må heller ikke på anden måde foranledige, at arbejdsgiverens ret til at modtage dagpengerefusion i henhold til barselloven nedsættes eller bortfalder.

Hvis en ansat med to eller flere ansættelsesforhold, der tilsammen overstiger fuldtidsbeskæftigelse, under orlov fra sin stilling i staten mv. genoptager arbejdet i et af de andre ansættelsesforhold, vil det kunne medføre, at dagpengerefusionen til den statslige arbejdsgiver reduceres til et beløb, der er mindre end denne arbejdsgivers normale forholdsmæssige andel af dagpengene. I sådanne situationer får det dog ingen indflydelse på den ansattes ret til løn under orloven.

6.1.2 Udstrakt orlov med nedsatte dagpenge

En ansat har efter barselloven ret til at udstrække 32-ugers-perioden med 8 eller 14 uger. Orloven skal holdes i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov og må kun være afbrudt af perioder, hvor den anden af forældrene holder forældreorlov.

Forældrene har ret til at udstrække den fælles dagpengeperiode, men uden at få yderligere ret til dagpenge, da det samlede beløb højst kan svare til dagpenge for 32 uger. Kommunen foretager derfor med virkning fra det tidspunkt, hvor den ansatte anmoder om, at dagpengene skal udstrækkes, en nedsættelse af dagpengene i de resterende uger.

Hvis der sker en sådan nedsættelse af dagpengene i en orlovsperiode med ret til løn, bortfalder lønretten fra samme tidspunkt, da betingelsen om fuld dagpengerefusion ikke længere er opfyldt.

6.1.3 Dokumentation

En ansat skal efter anmodning fra arbejdsgiveren fremskaffe eller bekræfte de oplysninger om bl.a. fravær og udbetalt løn, der er nødvendige, for at arbejdsgiveren kan gøre sit refusionskrav gældende over for kommunen (barsellovens § 40, stk. 7).

Tilsvarende skal en ansat give de oplysninger om den anden af forældrenes eventuelle afholdelse/forlængelse/udskydelse af orlov, der er nødvendige for vurderingen af, om betingelserne for ret til fravær og løn efter barselsaftalen er opfyldt.

Som bilag 12a, 12b og 12c er vedlagt udkast til erklæringer, som kan bruges i denne forbindelse.

6.2 Anmeldelse af refusionskrav

6.2.1. Tidsfrister for anmeldelse

Arbejdsgiveren skal anmode opholdskommunen 20) om refusion senest 8 uger efter en orlovsperiodes udløb (barsellovens § 40, stk. 3), jf. dog pkt. 6.2.2.

Hvis en ansat holder orloven i en sammenhængende periode – fx graviditetsorlov på 4 uger, barselorlov på 14 uger og forældreorlov på 32 uger i forlængelse af hinanden – er orlovsperiodens udløb den sidste dag, for hvilken kommunen betaler dagpenge. Tilsvarende gælder med hensyn til faderens 2 ugers fædreorlov, hvis han holder anden orlov i umiddelbar forlængelse heraf.

Når en ansat udskyder orlov, betragtes de udskudte perioder som *separate orlovsperioder*, dvs. at arbejdsgiveren skal anmelde et refusionskrav, dels senest 8 uger efter den sidste dag i ”hovedorloven”, dels senest 8 uger efter, at en udskudt orlovsperiode er afsluttet.

Hvis der er mindre end en uge mellem orlovsperioder, betragtes de som én orlovsperiode (barsellovens § 40, stk. 4).

Hvis forældrene holder orlov på skift én uge ad gangen, og der således er en uge mellem den pågældendes orlovsperioder, betragtes hver uge som en separat orlovsperiode. Anmeldelsesfristen på 8 uger løber derfor fra den enkelte orlovsuges afslutning.

Der kan ikke anmodes om refusion fremadrettet.

Hvis arbejdsgiveren anmelder sit refusionskrav efter udløbet af 8-ugers-fristen, bortfalder retten til refusion for den pågældende periode. Kommunen kan ikke dispensere fra en overskridelse af fristen.

Den ansattes krav på løn berøres ikke af, at arbejdsgiveren har anmeldt sit refusionskrav for sent, medmindre det er den ansattes manglende medvirken, der er årsag til forsinkelsen, jf. pkt. 6.1.3.

20) Jf. pkt. 7.14 om ansatte, der har bopæl i udlandet.

6.2.2 Særligt om graviditetsbetinget fravær før 4 uger før forventet fødsel

En ansat har efter barselsaftalen ret til graviditetsorlov med løn allerede 6 uger før forventet fødsel, men arbejdsgiveren er kun berettiget til dagpengerefusion 4 uger før forventet fødsel.

Hvis den ansatte på grund af sygeligt forløbende graviditet mv., jf. pkt. 7.3, har ret til barselsdagpenge fra et tidligere tidspunkt, indtræder adgangen til dagpengerefusion dog fra samme dato.

Hvis en ansat i sådanne situationer får udbetalt løn under fravær på grund af graviditeten i perioden før 4 uger før forventet fødsel, gælder de almindelige regler i lov om sygedagpenge om anmeldelse af refusionskrav. Det vil sige, at arbejdsgiveren senest 5 uger efter 1. fraværsdag skal anmelde *fraværet* til kommunen.

Når fraværet anmeldes til tiden – dvs. senest 5 uger efter 1. fraværsdag – kan arbejdsgiveren vente i op til 3 måneder med at søge refusion. Hvis arbejdsgiveren derimod først anmelder fraværet efter udløbet af fristen, ydes alene refusion fra det tidspunkt, hvor fraværet anmeldes.

6.2.3 Procedure ved anmeldelse af fravær og refusionskrav

Fra den 1. september 2011 er det obligatorisk at indberette barsels- og adoptionsfravær og anmode om refusion af barselsdagpenge via NemRefusion – en digital postkasse, der forbinder virksomheder og kommuner 21). Papirblanketter kan således ikke længere benyttes.

Arbejdsgiveren anmoder om dagpengerefusion ved manuel indtastning i NemRefusion på

www.virk.dk

. For at logge på og få adgang til NemRefusion skal man bruge en digital signatur.

Når NemRefusion har modtaget en indberetning fra en arbejdsgiver, dannes et underretningsbrev med oplysning om, hvad arbejdsgiveren har indberettet. Underretningsbrevet sendes til den barslende. Kommunens it-system henter indberetningen sammen med kopi af underretningsbrevet, hvorefter sagen behandles af en sagsbehandler i kommunen. Når anmodningen er færdigbehandlet hos kommunen og der

bevilges barselsdagpenge, fremsendes beløbet til borgeren eller som refusion til arbejdsgiveren. Samtidig kan arbejdsgiveren hente og se udbetalingspecifikationen i NemRefusion.

Yderligere information om den digitale indberetningsløsning findes på

www.nemrefusion.dk

21) Jf. bekendtgørelse om ikrafttræden af § 5 og § 18 i lov om digital indberetningsløsning til brug for anmeldelse af sygefravær samt anmodning om refusion af sygedagpenge og dagpenge efter barselloven (BEK nr. 117 af 18/2 2011), jf. LOV nr. 283 af 15/4 2009.

6.3 Barselsfonden

På finansloven er der afsat en bevilling, den såkaldte Barselsfond, hvor institutioner, der er omfattet af ordningen, kan få refunderet et beløb til dækning af en del af udgiften i forbindelse med en ansats lønnede orlov.

Reglerne om Barselsfonden findes i bekendtgørelse nr. 974 af 11. august 2010 (bilag 6).

Der ydes refusion med faste takster pr. time. Taksterne offentliggøres på

www.modst.dk

.

Barselsfonden administreres af Moderniseringsstyrelsen. Der henvises til hjemmesiden:

www.modst.dk

. Spørgsmål om Barselsfonden kan sendes pr. e-mail til

fleksbarsel@modst.dk

.

6.4 Indrapportering til Statens Lønssystem (SLS)

Moderniseringsstyrelsen har udarbejdet en vejledning, som beskriver, hvordan et barselsforløb indrapporteres til SLS. Der henvises til

www.modst.dk

.

Kapitel 7

Særlige forhold

Dette kapitel behandler de regler, der efter lovgivningen og barselsaftalen gælder for en række særlige forhold, som kan opstå i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

7.1 Fertilitetsbehandling

Hvis en ansat – mand eller kvinde – er fraværende fra arbejdet for at blive undersøgt eller behandlet for barnløshed, er der ikke tale om graviditets- eller barselsbetinget fravær. Sådant fravær betragtes som almindeligt sygefravær. Der udbetales derfor sædvanlig løn, og arbejdsgiveren har ret til refusion efter reglerne om refusion af sygedagpenge.

Er den ansatte ledsager til sin partner, der modtager en fertilitetsbehandling, har den pågældende ikke ret til fravær i den anledning, men må bruge ferie, afspadsering eller lignende.

Både den ansatte, som bliver behandlet for barnløshed, og en eventuel partner, som er med som ledsager, er omfattet af ligebehandlingslovens forbud mod afsked på grund af graviditet, barsel og adoption

22). Ved afskedigelse af en ansat, der er under fertilitetsbehandling, gælder reglerne om *delt bevisbyrde*, jf. pkt. 1.1.6.3.

Begrebet "under fertilitetsbehandling" er nærmere afgrænset i Vestre Landsrets dom af 17/8 2010, som Højesteret stadfæstede den 29. marts 2012. I landsrettens dom fastslås det, at ligebehandlingslovens beskyttelse mod afskedigelse ikke omfatter udredningsfasen, hvor det undersøges, hvilken behandling den barnløse ansatte skal tilbydes. Beskyttelsen indtræder først, når vedkommende indleder den egentlige behandling, der kan føre til graviditet.

22) Jf. Vestre Landsrets dom af 28. oktober 2008.

7.2 Arbejdsmiljø

Arbejdsgiveren skal søge at fjerne de påvirkninger af fysisk, kemisk eller biologisk art, som efter en konkret vurdering indebærer en fare for en ansats graviditet. Er dette ikke muligt ved hjælp af arbejdsmiljøforanstaltninger eller ved at flytte den gravide til andet passende arbejde, har den pågældende ret til fravær med løn på grund af *arbejdets særlige karakter*.

Under et sådant fravær udbetales sædvanlig løn, og arbejdsgiveren har ret til dagpengerefusion fra 1. dag (barselsdagpenge).

I tilfælde, hvor en gravid ansat af beskyttelseshensyn midlertidigt omplaceres til andet arbejde, har den pågældende ret til sin sædvanlige løn, herunder eventuelle, fast påregnelige ydelser, i samme omfang som under fravær på grund af sygdom.

7.3 Sygeligt forløbende graviditet mv.

En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn på grund af graviditet tidligere end 6 uger før forventet fødsel i følgende situationer:

- a) Hvis det efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fosteret.

Det kan for eksempel være

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

Sygdom før fødslen, der ikke skyldes sygeligt forløbende graviditet, betragtes som almindeligt sygefravær.

- b) Hvis graviditeten hindrer, at en sygdom kan behandles, eller hvis graviditeten væsentligt forværrer en sygdom – for eksempel en bestående ryg-, hjerte-, lunge- eller nyrelidelse – der ellers ikke har forbindelse med graviditeten.
- c) Hvis arbejdets særlige karakter eller arbejdsstedets indretning mv. medfører risiko for fosterets udvikling og/eller svangerskabets videre forløb, jf. i øvrigt pkt. 7.2 om arbejdsmiljø.
- d) Hvis kvindens graviditet på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage sit arbejde, og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse. Som eksempel

kan nævnes regler om, at kvindelige søfarende ikke må arbejde om bord på danske skibe i den sidste del af graviditeten. Tilsvarende er der fastsat bestemmelser om helbredskrav til flyvende personel. I de under a)-d) nævnte tilfælde har arbejdsgiveren ret til dagpengerefusion fra 1. dag.

7.4 Abort

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

Udgangspunktet er, at et foster, der kommer til verden inden udgangen af 22. svangerskabsuge 23), og som ikke viser livstegn, anses for en abort. Der skelnes ikke mellem spontan og provokeret abort. Fravær i den forbindelse sidestilles med almindeligt sygefravær. Det betyder, at der ikke vil være ret til orlov efter barselsaftalen.

Hvis kvinden er sygemeldt på grund af aborten, er hun berettiget til *barselsdagpenge*, som kommunen udbetaler (dvs. ingen arbejdsgiverperiode), så længe uarbejdsdygtigheden varer.

Efter 22. svangerskabsuge vil der være tale om en fødsel. Det samme er tilfældet, hvis barnet er levendefødt før 22. svangerskabsuge.

Børn, som efter fødslen viser livstegn, vil blive anset som levendefødte uanset tidspunktet for fødslen.

Ved abort er der *ikke* ret til omsorgsdage.

Graviditet uden for livmoderen betragtes som sygdom og behandles efter de almindelige regler om sygefravær. Der er således *ikke* ret til dagpengerefusion fra 1. dag.

23) Jf. sundhedsloven (LBK nr. 913 af 13/7 2010) og vejledning om kriterier for levende- og dødfødsel mv. (VEJ nr. 9623 af 31/8 2005).

7.5 Dødsfødsel, barnets død eller bortadoption

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har *moderen* ret til orlov i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption (barsellovens § 13, stk. 1).

Faderen bevarer retten til fædreorlov, jf. pkt. 3.1.3.1, hvis barnet er dødfødt eller dør inden den 32. uge efter fødslen (barsellovens § 13, stk. 1, 3. pkt.).

Hvis et adopteret barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af *adoptanterne* ret til orlov i indtil 14 uger efter barnets død (barsellovens § 13, stk. 2). Adoptanterne må vælge, hvem der vil holde orloven, og de kan således ikke dele orloven.

Efter barselloven har en ansat ret til dagpenge i ovennævnte situationer. I henhold til barselsaftalen ydes der løn under orloven, i det omfang den ansatte ikke allerede har udnyttet sin ret til løn efter barselsaftalen, og under forudsætning af at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

Uafviklede omsorgsdage efter den gamle ordning bevares ved barnets død eller bortadoption. Omsorgsdage efter den nye ordning bortfalder derimod ved barnets død eller bortadoption.

Reglerne om udstrækning og udskydelse/forlængelse af orlov kan efter deres umiddelbare ordlyd ikke anvendes i forbindelse med orlov efter barnets død eller bortadoption. Dette udelukker ikke, at en ansat indgår aftale med sin arbejdsgiver om delvis genoptagelse af arbejdet efter dødfødslen, men fraværsretten vil ikke kunne forlænges med den tid, arbejdet er genoptaget.

Der er ikke ret til barselsdagpenge, hvis barnet dør eller bortadopteret efter den 32. uge efter fødslen/modtagelsen, men forældrene vil kunne modtage sygedagpenge/sygeløn, i det omfang de må anses for uarbejdsdygtige, herunder af psykiske årsager.

7.6 Barnets hospitalsindlæggelse

Ved barnets indlæggelse på hospital inden for de første 46 uger efter fødslen/modtagelsen kan forældrenes orlov (fravær) *forlænges* (hvis de ikke genoptager arbejdet under indlæggelsen) eller *udsættes* (hvis de genoptager/fortsætter arbejdet under indlæggelsen).

Forlænges orloven, kan forlængelsen for forældrene tilsammen højst svare til indlæggelsesperioden og højst udgøre 3 måneder i alt. Det er ikke en forudsætning, at orloven er påbegyndt på indlæggelsestidspunktet. Retten til at forlænge orloven gælder ikke fædreorlov (barsellovens § 7, stk. 3) eller adoptanters ret til samtidigt fravær (barsellovens § 8, stk. 6).

Udsættes orloven, er det en betingelse, at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødslen/modtagelsen.

Den ansatte skal dokumentere barnets indlæggelse ved journaludskrift fra hospitalet eller ved lægeerklæring. Ambulant behandling eller indlæggelse af barnet i hjemmet kan *ikke* sidestilles med hospitalsindlæggelse 24).

Uden sammenhæng med barselsreglerne har en ansat efter aftalen om tjenestefrihed af familiemæssige årsager 25) ret til tjenestefrihed med løn i op til 5 dage pr. barn, hvis vedkommende hospitalsindlægges sammen med et barn under 14 år. Hvis begge forældre er omfattet af aftalen kan den samlede tjenestefrihedsperiode pr. barn højst udgøre 5 dage for forældrene tilsammen. Denne mulighed for tjenestefrihed kan benyttes i kombination med barselsreglerne

24) Social Meddelelse (SM) D-29-91 (se

www.ast.dk

).

25) Aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager af 12. juni 2007, cirkulære af 10. juni 2008 (Perst.nr. 015-08).

7.6.1 Arbejdet genoptages ikke under barnets indlæggelse

Hvis den, der har orlov, *ikke genoptager* arbejdet, mens barnet er indlagt, har den pågældende ret til ekstraordinær orlov med dagpenge i indtil 3 måneder, forudsat at indlæggelsen sker inden for de første 46 uger efter fødslen/modtagelsen (barsellovens § 14, stk. 2). Den sædvanlige orlovsperiode forlænges således med det tidsrum, hvori barnet er indlagt, dog højst 3 måneder.

Hvis forældrene holder orlov, mens barnet er indlagt – fx ved at faderen forlods bruger af 32-ugers-perioden – kan de kun samlet set forlænge dagpengeperioden med op til 3 måneder, jf. pkt.7.6.

Den ansatte har ret til løn i den forlængede periode, hvis barnet bliver indlagt på et tidspunkt, hvor den pågældende holder orlov med løn (barselsaftalens § 8, stk. 1), og under forudsætning af at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

Retten til at forlænge fraværperioden/lønretten gælder ikke for fædreorloven/for de 2 ugers orlov til en registreret partner samt for adoptanters ret til 2 ugers samtidig orlov.

7.6.2 Arbejdet fortsættes eller genoptages under barnets indlæggelse

Hvis den ansatte *fortsætter eller genoptager* arbejdet i forbindelse med barnets indlæggelse, udsættes den resterende del af orlovsperioden. Det er dog en betingelse, at den ansatte ophører med at arbejde ved barnets udskrivelse, og at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen/modtagelsen (barsellovens § 14, stk. 3).

Den ansatte har ret til løn i samme omfang som i den oprindelige orlovsperiode, under forudsætning af at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion (barselsaftalens § 8, stk. 2).

7.7 Sygdom i orlovsperioden

Hvis en ansat bliver syg i en orlovsperiode, ydes der ikke kompensation herfor. En allerede fastlagt eller påbegyndt orlov suspenderes således ikke, og den ansatte har ikke *ret* til at få udskudt en allerede fastlagt eller påbegyndt orlovsperiode.

Ankestyrelsen har imidlertid fastslået (26), at der ikke i lovgivningen er stillet noget krav om forældrenes begrundelse for at udskyde orlov, og at adgangen til at *indgå aftale* om at udskyde orloven således ikke begrænses af, at den ansatte er sygemeldt.

26) Social Meddelelse (SM) D-25-3 (se www.ast.dk).

7.8 Moderens sygdom/død i de første 14 uger efter fødslen

I ganske særlige tilfælde, hvor moderen dør eller på grund af sygdom ikke kan passe barnet, kan faderen indtræde i hendes ret til orlov i de første 14 uger efter fødslen (barsellovens § 7, stk. 2). Under orloven får faderen barselsdagpenge, under forudsætning af at han er dagpengeberettiget.

En far, der indtræder i moderens ret til orlov i 14-ugers-perioden, har ret til løn, under forudsætning af at hans arbejdsgiver modtager fuld dagpengerefusion.

Moderen vil i tilfælde af sygdom fortsat være berettiget til dagpenge. Moderens arbejdsgiver vil kunne få dagpengerefusion for hele perioden.

Underretning til arbejdsgiver om overtagelse af orlov og længden heraf skal ske uden ugrundet ophold.

7.9 Moderens sygdom efter orloven

Hvis moderen bliver uarbejdsdygtig på grund af sygdom – herunder en sygelig tilstand, der ligger ud over den normale følgetilstand efter en fødsel – kan hun få sygedagpenge, efter at hendes ret til barselsdagpenge er ophørt.

Hvis sygdommen har en klar forbindelse med graviditeten eller fødslen, fx bækkenløsning eller fødselspsykose, og hvis sygemeldingen ligger i forlængelse af barsels- eller forældreorloven eller opstår kort tid efter, er der praksis for, at kommunen udbetaler dagpenge fra 1. sygedag. Det gælder, uanset at arbejdsgiveren normalt skal udbetale dagpenge i arbejdsgiverperioden på 30 dage.

Det betyder, at en arbejdsgiver, der udbetaler løn til den ansatte, har ret til refusion fra 1. dag.

7.10 Undervisning

Forældre kan frit deltage i undervisning, herunder eksamen, mens de er på orlov. En ansat er fortsat berettiget til fulde dagpenge og eventuel løn, uanset omfanget af undervisningen.

7.11 Helligdage og lignende

Hvis der i en orlovsperiode ligger helligdage o.lign., ydes der ikke kompensation herfor.

7.12 Stedbarnsadoption

7.12.1 Generelt

En stedbarnsadoptant har kun ret til orlov og barselsdagpenge fra den dag, hvor adoptionen er gået i orden, og indtil barnet er 46 uger. Retten til dagpenge forudsætter desuden, at adoptionsmyndighederne bestemmer, at adoptanten skal være i hjemmet. Når adoptionen er gået i orden, kan en stedbarnsadoptant placere sin forældreorlov på samme måde som biologiske forældre – herunder udskyde og forlænge orloven.

Adoptionslovgivningen indebærer, at en stedbarnsadoption normalt først vil kunne være gennemført på et tidspunkt, hvor barnet er ældre end 14 uger. I 32-ugers-perioden vil adoptanten kunne holde forældreorlov, herunder få dagpenge/løn, i det omfang dagpenge-/lønretten ikke allerede er udnyttet af den biologiske mor/far.

7.12.2 Særligt om registrerede partnere

Reglerne under 7.12.1 gælder som udgangspunkt også ved stedbarnsadoptioner i et registreret partnerskab, når den ene part er den biologiske mor. Den biologiske mor behandles efter barselsreglerne og den adopterende partner efter adoptionsreglerne. Det betyder dog ikke, at en stedbarnsadoptant kan holde 14 ugers adoptionsorlov, samtidig med at den biologiske mor holder sin barselorlov. Stedbarnsadoptanten har her alene krav på "fædretterighederne".

En registreret partner kan på forhånd opnå samtykke til adoption fra barnets fødsel (adoptionslovens § 8a 27)), hvis

- barnet antages at være blevet til ved kunstig befrugtning
- med anonym donorsæd og
- partnerne boede sammen på tidspunktet for den kunstige befrugtning.

I så fald har den registrerede partner ret til orlov efter de regler, der gælder for adoptanter med nedenstående undtagelser:

- Det er ikke en forudsætning for dagpengeretten og dermed for lønretten, at adoptionsmyndighederne stiller krav om, at adoptanten skal være i hjemmet.

- Den registrerede partner indtræder i moderens ret til fravær, hvis hun dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet.

- Den registrerede partner bevarer retten til fravær i to sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter fødslen ("fædreorlov"), hvis barnet er dødfødt eller dør inden 32 uger efter fødslen.

27) LBK nr. 905 af 28/9 2009.

7.13 Tjenestefrihed

Ansatte kan ikke afbryde en tjenestefrihedsperiode uden løn for at gå på barsels- eller adoptionsorlov.

Ansatte, der efter endt tjenestefrihed uden løn er fraværende på grund af graviditet, fødsel eller adoption, har ret til orlov med løn mv. efter barselsaftalens bestemmelser fra *tjenestefrihedsperiodens ophør*. De sædvanlige betingelser om dagpengeret og adgang til dagpengerefusion gælder dog også i disse tilfælde.

En ansat, som under tjenestefrihed uden løn har fået et barn inden den 1. oktober 2005, opnår ligeledes ret til omsorgsdage efter den gamle omsorgsdagsordning, jf. pkt. 5.2, hvis den pågældende efter endt tjenestefrihed er fraværende på grund af graviditet, fødsel eller adoption. Dette gælder dog ikke, hvis der på genindtrædelsestidspunktet er tale om *udskudt* orlov, som afvikles efter uge 46 efter fødslen/modtagelsen.

Omsorgsdage efter den gamle ordning bevares under tjenestefrihed. Omsorgsdage efter den nye ordning bevares også under tjenestefrihed, men bortfalder i overensstemmelse med de almindelige regler ved kalenderårets udløb, jf. pkt. 5.1.1.

Eksempel 7.1

En ansat har i en tjenestefrihedsperiode fået et barn. Ved tjenestefrihedsperiodens udløb er barnet 24 uger gammelt. Ved sin tilbagevenden til arbejdet er den ansatte berettiget til barselsdagpenge, og der resterer 22 ugers forældreorlov. Den ansatte kan afholde de 22 ugers forældreorlov eller aftale, at ugerne udskydes.

Den ansatte er berettiget til orlov med løn efter barselsaftalen, dvs. op til 12 ugers lønnet forældreorlov.

De almindelige varslingsregler, jf. pkt. 3.4, finder anvendelse – både over for en eventuel anden arbejdsgiver i tjenestefrihedsperioden og over for den arbejdsgiver, den ansatte har tjenestefrihed fra (hvis orloven aktualiseres efter tjenestefrihedens ophør)

7.14 Bopæl i udlandet

Ansatte, som bor i udlandet, men arbejder i Danmark, er omfattet af barselloven og barselsaftalen.

Hvis den ansatte har haft bopæl i Danmark inden for det seneste år, behandles arbejdsgiverens anmodning om refusion af barselsdagpenge af den kommune, hvor den ansatte senest havde fast bopæl.

Hvis den ansatte ikke har haft fast bopæl i Danmark inden for det sidste år, skal refusionsanmodningen behandles af den kommune, hvor arbejdsgiveren har hjemsted.

Kapitel 8

Ansatte med særlige ansættelsesvilkår

8.1 Tidsbegrænset ansatte

Vikarer og andre ansatte med tidsbegrænset ansættelse er omfattet af barselsaftalen på linje med øvrige ansatte *indtil den dag, hvor ansættelsen ophører*. Sådanne ansatte har således samme beskyttelse som varigt ansatte og har også krav på omsorgsdage uanset ansættelsens varighed 28).

Eksempel 8.1

En medarbejder har på tidspunktet for fødslen 17 uger tilbage af sin tidsbegrænsede ansættelse. Medarbejderen har ret til fuld løn i sin graviditetsorlov, dvs. 6 uger før forventet fødsel, ligesom hun har ret til lønnet barselorlov i 14 uger efter fødslen. Herefter har hun ret til 3 ugers lønnet forældreorlov frem til den dag, hvor hun fratræder.

I tilknytning til lægeoverenskomsten og AC-overenskomsten er der fastsat visse særregler om lønrettigheder for læger, der rækker ud over ansættelsens ophør.

28) Jf. Ugeskrift for Retsvæsen 2002.2435 H ("vikardommen").

8.2 Timelønnede

Timelønnede ansatte har typisk ikke ret til løn under sygdom og er derfor som udgangspunkt ikke omfattet af barselsaftalen. Disse ansatte har ret til fravær og dagpenge efter barselloven.

Visse grupper af timelønnede, fx studenter ansat efter organisationsaftalen for kontorfunktionærer mv. og andre med funktionærstatus, har dog ret til løn under sygdom og er dermed umiddelbart omfattet af barselsaftalen.

Timelønnede, der ikke har ret til løn under sygdom, opnår samme rettigheder som ansatte med sygelønsret efter sammenlagt 1 års beskæftigelse inden for det pågældende ministerområde.

Ved opgørelse af 1-års-perioden medregnes samtlige ansættelsesperioder af mindst

1 uges varighed, der ligger inden for de sidste 2 år før det nuværende ansættelsesforholds begyndelse.

Hvis den ansatte først opfylder 1-års-betingelsen, efter at orloven er påbegyndt, omfattes vedkommende af barselsaftalen fra det tidspunkt, hvor 1-års-betingelsen er opfyldt. På dette tidspunkt opnår den ansatte ligeledes ret til omsorgsdage.

8.3 Elever

Elever er under hele deres ansættelse omfattet af barselsaftalen under samme forudsætninger som andre ansatte.

En elev, der har fået forlænget sin ansættelse som følge af barsels- eller adoptionsorlov med henblik på at fuldføre sin uddannelse, er omfattet af barselsaftalen under hele uddannelsesperioden 29).

29) Jf. lov om erhvervsuddannelser (LBK nr. 171 af 2/3 2011).

8.4 Ph.D.-stipendiater, adjunkter mv.

For ph.d.-stipendiater og adjunkter mv., der er ansat i tidsbegrænsede stillinger, gælder særlige regler om forlængelse af ansættelsesperioden som følge af barsels- og adoptionsorlov. Der henvises til de respektive cirkulærer og aftaler.

8.5 Ansatte under socialt kapitel

Ansatte under socialt kapitel vil normalt følge de samme barselsregler som andre ansatte på området.

8.6 Statsansatte på Færøerne

Statstjenestemænd på Færøerne er omfattet af statens barselsaftale. Tilsvarende gælder overenskomstan-satte, der er omfattet af eller følger danske overenskomster.

Uanset at arbejdsgiveren ikke kan få dagpengerefusion efter færøsk lovgivning, har den ansatte krav på løn efter barselsaftalen, i det omfang den pågældende i øvrigt opfylder betingelserne, herunder beskæftigelseskravene, for at få fulde dagpenge, hvis vedkommende havde haft ophold her i landet.

8.7 Udstationering/tjeneste i udlandet, herunder Grønland

Under udstationering i udlandet i op til et år er en ansat under visse betingelser fortsat omfattet af barselloven.

Ved længerevarende tjeneste i udlandet gælder barsellovens dagpengeregler derimod ikke for den ansatte. Uanset at arbejdsgiveren således ikke kan få dagpengerefusion, har den pågældende dog fortsat krav på løn efter barselsaftalen, i det omfang vedkommende i øvrigt opfylder betingelserne, herunder beskæftigelseskravene, for at få fulde dagpenge, hvis vedkommende havde haft ophold her i landet.

Ansatte, som af Udenrigsministeriet udsendes i diplomatisk eller konsulær tjeneste, herunder teknisk/administrativt personale, er omfattet af barselloven uanset udlandsopholdets varighed.

Bekendtgørelse nr. 1084 af 13. november 2009 om lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel
(barselloven)

Bekendtgørelse nr. 1000 af 19. august 2010 om ret til barseldagpenge

**Bekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011 om lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til
beskæftigelse m.v.**

Vejledning nr. 9469 af 1. juli 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel

Bekendtgørelse nr. 974 af 11. august 2010 om Barselfonden

§§ 6 og 7 i aftale om barsel, adoption og omsorgsdage

Orlov efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen (forældre-orlov)

§ 6. En ansat har ret til løn i 10 af de 32 ugers forældreorlov efter barselloven § 9. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 10 uger for forældrene tilsammen.

Stk. 2. En far har ret til løn i yderligere 2 af de 32 ugers forældreorlov, jf. stk. 1.

Stk. 3. En adoptant har tilsvarende ret til løn i yderligere 2 af de 32 ugers forældreorlov, jf. stk. 1. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 2 uger for adoptanterne tilsammen.

Stk. 4. Faderen/den anden adoptant har ret til at placere lønnet forældreorlov inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen.

Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

§ 7. En ansat, der i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet har udskudt/forlænget sin orlov efter barselloven §§ 11 eller 12, udskyder/forlænger tilsvarende retten til løn efter denne aftales §§ 5 og 6.

Stk. 2. Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver, når den udskudte/forlængede orlov holdes.

Orienteringsbreve*A. Orienteringsbrev til moderen*

Dette informationsbrev beskriver i korte træk de regler, der gælder for *moderen* i forbindelse med barsel. Du er meget velkommen til at kontakte.... (personalekontoret e.l.), hvis du har brug for yderligere information – herunder også om de regler, der gælder for faderen

1. Hvor findes reglerne?

I *barselloven* og *bekendtgørelsen om ret til barseldagpenge* findes reglerne om retten til orlov og retten til dagpenge.

I *barselsaftalen* findes reglerne om retten til løn, pension mv.

2. Orlov før fødslen**Graviditetsorlov – indtil 6 uger før fødslen**

Du har ret til *graviditetsorlov med fuld løn* i de sidste 6 uger før forventet fødsel.

Hvis du ikke udnytter alle 6 uger, kan de resterende uger/dage *ikke* bruges til at forlænge orloven efter fødslen.

3. Orlov efter fødslen**Barselorlov - de første 14 uger**

Du har ret til *barselorlov med fuld løn* i de første 14 uger efter fødslen. De 14 uger regnes fra dagen efter barnets fødsel. I de første 2 uger har du *pligt* til at holde orlov.

Forældreorlov - uge 15 og fremefter

Efter den 14. uge har du ret til *forældreorlov* i 32 uger.

Barnets far har tilsvarende ret til *forældreorlov* i 32 uger.

Tilsammen har I dog kun ret til *dagpenge* i 32 uger i alt, som I frit kan fordele mellem jer.

Du har ret til fuld løn i 6 uger af forældreorloven.

Hvis barnets far *også* er omfattet af statens barselsaftale, har han ligesom du ret til fuld løn i 6 uger. Derudover har I *tilsammen* ret til løn i 6 uger, som I frit kan fordele mellem jer.

Hvis barnets far *ikke* er omfattet af statens barselsaftale, har du ret til løn i disse yderligere 6 uger, dvs. i alt 12 uger med løn. Det har ingen indflydelse på din lønret, hvis faderen har krav på løn efter andre barselsregler, fx den kommunale barselsaftale.

I kan holde orlov samtidig, i forlængelse af hinanden eller på skift.

Retten til løn forudsætter, at du/I bruger et tilsvarende antal uger af jeres 32 uger med dagpenge – således at vi som arbejdsgiver kan få fuld dagpengerefusion.

4. Udstrakt orlov

I kan vælge at udstrække forældreorloven fra 32 uger (se pkt. 3) til 40 eller 46 uger. I kan eventuelt bede kommunen om at udstrække dagpengene tilsvarende. Dvs. at den samlede udbetaling i de 40 eller 46 uger svarer til fulde dagpenge i 32 uger.

Hvis I benytter jer af muligheden for at udstrække orloven, skal hele orloven holdes i sammenhæng.

OBS!

Retten til løn efter barselsaftalen er betinget af, at arbejdsgiveren kan få den *fulde* dagpengerefusion.

Du skal derfor i forbindelse med en eventuel udstrækning af dagpengene sikre dig, at der er ret til fuld

dagpengerefusion i den lønnede periode. I modsat fald bortfalder retten til løn fra det tidspunkt, hvor dagpengene nedsættes.

5. Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

- Ret til at udskyde orlov

Du har *ret* til at genoptage arbejdet under forældreorloven og udskyde mindst 8 og højst 13 af de 32 uger til senere brug (indtil barnet fylder 9 år), hvis blot du varsler det (se pkt. 6).

Det er kun den ene af jer, der kan udnytte *retten* til at udskyde orlov.

- Aftale om hel eller delvis genoptagelse af arbejdet

Du kan også – efter *aftale* med (personalekontoret e.l.) – genoptage arbejdet helt eller delvis i samtlige orlovsperioder.

I de fleste tilfælde er der også mulighed for at aftale, at orloven udskydes/forlænges tilsvarende.

Der gælder en række særlige regler i disse tilfælde. Det anbefales derfor, at du kontakter (personalekontoret e.l.) for at få nærmere oplysninger.

6. Varsling af orlov

Senest 3 måneder før den forventede fødsel skal du oplyse (personalekontoret e.l.) om, hvornår du regner med at begynde på din graviditetsorlov.

Senest 8 uger efter fødslen skal du give besked om, hvordan du vil benytte dine øvrige orlovsmuligheder, herunder om du vil udstrække forældreorloven eller benytte retten til at genoptage arbejdet og udskyde en del af forældreorloven (se pkt. 4 og 5).

Der gælder ingen særlige varslingsregler, hvis du ønsker at genoptage arbejdet i perioden fra 2 til 8 uger efter fødslen, men vi vil bede dig orientere os så tidligt som muligt, hvis du ønsker at genoptage arbejdet i denne periode.

Du bedes så vidt muligt afgive varsler mv. skriftligt.

7. Ferie i forbindelse med orlov

- afvikling

Når du er på barselorlov, forældreorlov mv., kan du ikke holde ferie (der foreligger en feriehindring). Du mister dog ikke retten til ferien, men afhængig af på hvilken tid af året du er på orlov, vil du

- skulle holde ferien på et senere tidspunkt i ferieåret, eller

- kunne få feriepengene udbetalt, eller

- kunne indgå aftale med.....(personalekontoret e.l.) om at overføre ferien til næste ferieår.

Hvis du har genoptaget arbejdet delvis, således at du arbejder hele dage, foreligger der ikke en feriehindring på de dage, hvor arbejdet er genoptaget. De almindelige regler om afvikling af restferie gælder derfor for disse dage.

Det anbefales, at du kontakter (personalekontoret e.l.) for at få nærmere oplysninger.

- optjening

Du optjener ret til ferie og særlige feriedage med løn i alle orlovsperioder.

8. Pensionsret

Du optjener sædvanlig *pensionsret* i alle orlovsperioder.

Hvis du vælger at udstrække forældreorloven fra 32 til 40 eller 46 uger (se pkt. 4), optjener du dog ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger.

9. Omsorgsdage

Du har ret til 2 omsorgsdage med løn om året pr. barn fra og med det kalenderår, hvor barnet er født, til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år.

Dagene skal som hovedregel holdes inden for kalenderåret og kan ikke opspares.

Du har dog ret til at overføre omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født, til det følgende kalenderår. Omsorgsdage kan tilsvarende overføres i den særlige situation, hvor du er på barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i *et helt kalenderår* og derfor ikke har mulighed for at holde omsorgsdage.

10. Yderligere information

Reglerne om barselsorlov mv. er nærmere beskrevet i Moderniseringsstyrelsens og CFU's Barselsvejledning, som du bl.a. kan finde på

www.modst.dk

.

B. Orienteringsbrev til faderen

Dette informationsbrev beskriver i korte træk de regler, der gælder for *faderen* i forbindelse med barsel. Du er meget velkommen til at kontakte (personalekontoret e.l.), hvis du har brug for yderligere information – herunder også om de regler, der gælder for moderen.

1. Hvor findes reglerne?

I *barselloven* og *bekendtgørelsen om ret til barseldagpenge* findes reglerne om retten til orlov og retten til dagpenge.

I *barselsaftalen* findes reglerne om retten til løn, pension mv.

2. Fædreorlov

Du har ret til *fædreorlov med fuld løn* i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter fødslen – dvs. samtidig med, at moderen holder barselsorlov.

Fædreorloven skal holdes umiddelbart i forbindelse med fødslen eller barnets hjemkomst fra hospitalet. Efter *aftale* med (personalekontoret e.l.) kan de 2 uger dog i stedet placeres på et senere tidspunkt i 14-ugers-perioden.

3. Forældreorlov

Du har herudover ret til *forældreorlov* i 32 uger.

Barnets mor har tilsvarende ret til *forældreorlov* i 32 uger.

Tilsammen har I dog kun ret til *dagpenge* i 32 uger i alt, som I frit kan fordele mellem jer.

Forældreorlov holdes som udgangspunkt efter den 14. uge. Som far har du imidlertid også mulighed for at placere forældreorloven (eller dele heraf) inden for de første 14 uger efter barnets fødsel – dvs. samtidig med, at moderen har barselsorlov.

Du har ret til fuld løn i 6 uger af forældreorloven.

Hvis barnets mor *også* er omfattet af statens barselsaftale, har hun ligesom du ret til fuld løn i 6 uger. Derudover har I *tilsammen* ret til løn i 6 uger, som I frit kan fordele mellem jer.

Hvis barnets mor *ikke* er omfattet af statens barselsaftale, har du ret til løn i disse yderligere 6 uger, dvs. i alt 12 uger med løn. Det har ingen indflydelse på din lønret, hvis moderen har krav på løn efter andre barselsregler, fx den kommunale barselsaftale.

I kan holde orlov samtidig, i forlængelse af hinanden eller på skift.

Retten til løn forudsætter, at du/I bruger et tilsvarende antal uger af jeres 32 uger med dagpenge – således at vi som arbejdsgiver kan få fuld dagpengerefusion.

4. Udstrakt orlov

I kan vælge at udstrække forældreorloven fra 32 uger (se pkt. 3) til 40 eller 46 uger. I kan eventuelt bede kommunen om at udstrække dagpengene tilsvarende. Dvs. at den samlede udbetaling i de 40 eller 46 uger svarer til fulde dagpenge i 32 uger.

Hvis I benytter jer af muligheden for at udstrække orloven, skal hele orloven holdes i sammenhæng.

OBS!

Retten til løn efter barselsaftalen er betinget af, at arbejdsgiveren kan få den *fulde* dagpengerefusion. Du skal derfor i forbindelse med en eventuel udstrækning af dagpengene sikre dig, at der er ret til fuld dagpengerefusion i den lønnede periode. I modsat fald bortfalder retten til løn fra det tidspunkt, hvor dagpengene nedsættes.

5. Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

- Ret til at udskyde orlov

Du har *ret* til at genoptage arbejdet under forældreorloven og udskyde mindst 8 og højst 13 af de 32 uger til senere brug (indtil barnet fylder 9 år), hvis blot du varsler det (se pkt. 6).

Det er kun den ene af jer, der kan udnytte *retten* til at udskyde orlov.

- Aftale om hel eller delvis genoptagelse af arbejdet

Du kan også – efter *aftale* med (personalekontoret e.l.) – genoptage arbejdet helt eller delvis i samtlige orlovperioder.

I de fleste tilfælde er der også mulighed for at aftale, at orloven udskydes/forlænges tilsvarende.

Der gælder en række særlige regler i disse tilfælde. Det anbefales derfor, at du kontakter (personalekontoret e.l.) for at få nærmere oplysninger.

6. Varsling af orlov

Senest 4 uger før fædreorlovens forventede start skal du oplyse (personalekontoret e.l.) om, hvornår du forventer at holde denne.

Senest 8 uger efter fødslen skal du give besked om, hvordan du vil benytte dine øvrige orlovsmuligheder, herunder om du vil udstrække forældreorloven eller benytte retten til at genoptage arbejdet og udskyde en del af forældreorloven (se pkt. 4 og 5).

Der gælder ingen særlige varslingsregler, hvis du ønsker at holde (dele af) din forældreorlov inden for de første 8 uger efter fødslen, men vi vil bede dig om at orientere os så tidligt som muligt, hvis du ønsker at holde forældreorlov i denne periode.

Du bedes så vidt muligt afgive varsler mv. skriftligt.

7. Ferie i forbindelse med orlov

- afvikling

Når du er på forældreorlov mv., kan du ikke holde ferie (der foreligger en feriehindring). Du mister dog ikke retten til ferien, men afhængig af på hvilken tid af året du er på orlov, vil du

- skulle holde ferien på et senere tidspunkt i ferieåret, eller
- kunne få feriepengene udbetalt, eller
- kunne indgå aftale med.....(personalekontoret e.l.) om at overføre ferien til næste ferieår.

Hvis du har genoptaget arbejdet delvis, således at du arbejder hele dage, foreligger der ikke en feriehindring på de dage, hvor arbejdet er genoptaget. De almindelige regler om afvikling af restferie gælder derfor for disse dage.

Det anbefales, at du kontakter (personalekontoret e.l.) for at få nærmere oplysninger.

- optjening

Du optjener ret til ferie og særlige feriedage med løn i alle orlovsperioder.

8. Pensionsret

Du optjener sædvanlig *pensionsret* i alle orlovsperioder.

Hvis du vælger at udstrække forældreorloven fra 32 til 40 eller 46 uger (se pkt. 4), optjener du dog ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger.

9. Omsorgsdage

Du har ret til 2 omsorgsdage med løn om året pr. barn fra og med det kalenderår, hvor barnet er født, til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år.

Dagene skal som hovedregel holdes inden for kalenderåret og kan ikke opspares.

Du har dog ret til at overføre omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født, til det følgende kalenderår. Omsorgsdage kan tilsvarende overføres i den særlige situation, hvor du er på barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i *et helt kalenderår* og derfor ikke har mulighed for at holde omsorgsdage.

10. Yderligere information

Reglerne om barselsorlov mv. er nærmere beskrevet i Moderniseringsstyrelsens og CFU's Barselsvejledning, som du bl.a. kan finde på

www.modst.dk

.

C. Orienteringsbrev til adoptanter

Dette informationsbrev beskriver i korte træk de regler, der gælder i forbindelse med *adoption*. Du er meget velkommen til at kontakte (personalekontoret e.l.), hvis du har brug for yderligere information.

1. Hvor findes reglerne?

I *barselloven* og *bekendtgørelsen om ret til barseldagpenge* findes reglerne om retten til orlov og retten til dagpenge.

I *barselsaftalen* findes reglerne om retten til løn, pension mv.

2. Orlov før modtagelsen af barnet

a. Modtagelse af barn i udlandet

Hvis du opholder dig i udlandet for at modtage dit barn, har du ret til orlov med dagpenge i op til 4 uger forud for modtagelsen af barnet. I visse tilfælde kan dagpengeperioden forlænges med op til yderligere 4 uger.

Du har *ret til løn* i den periode, hvor du har ret til dagpenge.

b. Modtagelse af barn i Danmark

Hvis du modtager dit barn i Danmark, har du ret til orlov med dagpenge i op til 1 uge før modtagelsen af barnet, hvis adoptionsmyndighederne stiller krav om, at du af hensyn til barnet skal opholde dig på det sted, hvor barnet befinder sig. I visse tilfælde kan dagpengeperioden forlænges med op til yderligere 1 uge.

Du har *ret til løn* i den periode, hvor du har ret til dagpenge.

3. Orlov efter modtagelsen af barnet

a. Adoptionsorlov - de første 14 uger

Hvis adoptionsmyndighederne kræver, at den ene af jer skal være hjemme i en periode efter modtagelsen af barnet, har I tilsammen ret til at holde adoptionsorlov i de første 14 uger efter modtagelsen.

Retten kan kun udnyttes af én af jer ad gangen, bortset fra 2 sammenhængende uger inden for 14-ugersperioden, hvor I kan holde orlov samtidig.

Du har ret til fuld løn i de perioder, hvor du holder orlov.

b. Forældreorlov - uge 15 og fremefter

Efter den 14. uge har du ret til *forældreorlov* i 32 uger.

Din medadoptant har tilsvarende ret til *forældreorlov* i 32 uger.

Tilsammen har I dog kun ret til *dagpenge* i 32 uger i alt, som I frit kan fordele mellem jer.

Forældreorloven holdes som udgangspunkt efter den 14. uge. Du kan dog vælge at fremrykke forældreorloven (eller dele heraf), således at den holdes inden for de første 14 uger efter modtagelsen af barnet – dvs. samtidig med at din medadoptant holder adoptionsorloven.

Du har ret til fuld løn i 6 uger af forældreorloven.

Hvis din medadoptant *også* er omfattet af statens barselsaftale, har vedkommende ligesom du ret til fuld løn i 6 uger. Derudover har I *tilsammen* ret til løn i 6 uger, som I frit kan fordele mellem jer.

Hvis din medadoptant *ikke* er omfattet af statens barselsaftale, har du ret til løn i disse yderligere 6 uger, dvs. i alt 12 uger med løn. Det har ingen indflydelse på din lønret, hvis din medadoptant har krav på løn efter andre barselsregler, fx den kommunale barselsaftale.

I kan holde orlov samtidig, i forlængelse af hinanden eller på skift.

Retten til løn forudsætter, at du/I bruger et tilsvarende antal uger af jeres 32 uger med dagpenge – således at vi som arbejdsgiver kan få fuld dagpengerefusion.

4. Udstrakt orlov

I kan vælge at udstrække forældreorloven fra 32 uger (se pkt. 3) til 40 eller 46 uger. I kan eventuelt bede kommunen om at udstrække dagpengene tilsvarende. Dvs. at den samlede udbetaling i de 40 eller 46 uger svarer til fulde dagpenge i 32 uger.

Hvis I benytter jer af muligheden for at udstrække orloven, skal hele orloven holdes i sammenhæng.

OBS!

Retten til løn efter barselsaftalen er betinget af, at arbejdsgiveren kan få den *fulde* dagpengerefusion. Du skal derfor i forbindelse med en eventuel udstrækning af dagpengene sikre dig, at der er ret til fuld dagpengerefusion i den lønnede periode. I modsat fald bortfalder retten til løn fra det tidspunkt, hvor dagpengene nedsættes.

5. Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

- Ret til at udskyde orlov

Du har *ret* til at genoptage arbejdet under forældreorloven og udskyde mindst 8 og højst 13 af de 32 uger til senere brug (indtil barnet fylder 9 år), hvis blot du varsler det (se pkt. 6).

Det er kun den ene af jer, der kan udnytte *retten* til at udskyde orlov.

- Aftale om hel eller delvis genoptagelse af arbejdet

Du kan også – efter *aftale* med (personalekontoret e.l.) – genoptage arbejdet helt eller delvis i samtlige orlovsperioder.

I de fleste tilfælde er der også mulighed for at aftale, at orloven udskydes/forlænges tilsvarende.

Der gælder en række særlige regler i disse tilfælde. Det anbefales derfor, at du kontakter (personalekontoret e.l.) for at få nærmere oplysninger.

6. Varsling af orlov

Du skal – så vidt muligt med 3 måneders varsel – meddele.....(personalekontoret e.l.), hvornår du forventer at modtage barnet.

Hvis du ønsker at holde orlov i forbindelse med modtagelse af dit barn i udlandet (se pkt. 2.a) eller i Danmark (se pkt. 2.b), skal du – så tidligt som muligt – meddele tidspunktet for orlovens påbegyndelse.

Hvis du ikke allerede før barnets modtagelse har meddelt, hvordan du vil benytte dine orlovsmuligheder i øvrigt, gælder følgende varslingsregler:

Hvis du vil holde 2 ugers orlov inden for de første 14 uger efter modtagelsen, samtidig med at din medadoptant holder adoptionsorlov, skal du give besked senest 4 uger før orlovens begyndelse.

Senest 8 uger efter barnets modtagelse skal du give besked om, hvordan du vil benytte dine øvrige orlovsmuligheder, herunder om du vil udstrække forældreorloven eller benytte retten til at genoptage arbejdet og udskyde en del af forældreorloven (se pkt. 4 og 5).

Der gælder ingen særlige varslingsregler for orlov, som placeres inden for de første

8 uger efter barnets modtagelse, men vi vil bede dig om at orientere os så tidligt som muligt, hvis du ønsker at holde orlov i denne periode.

Du bedes så vidt muligt afgive varsler mv. skriftligt.

7. Ferie i forbindelse med orlov

- afvikling

Når du er på adoptionsorlov, forældreorlov mv., kan du ikke holde ferie (der foreligger en feriehindring). Du mister dog ikke retten til ferien, men afhængig af på hvilken tid af året du er på orlov, vil du

- skulle holde ferien på et senere tidspunkt i ferieåret, eller
- kunne få feriepengene udbetalt, eller
- kunne indgå aftale med.....(personalekontoret e.l.) om at overføre ferien til næste ferieår.

Hvis du har genoptaget arbejdet delvis, således at du arbejder hele dage, foreligger der ikke en feriehindring på de dage, hvor arbejdet er genoptaget. De almindelige regler om afvikling af restferie gælder derfor for disse dage.

Det anbefales, at du kontakter (personalekontoret e.l.) for at få nærmere oplysninger.

- optjening

Du optjener ret til ferie og særlige feriedage med løn i alle orlovsperioder.

8. Pensionsret

Du optjener sædvanlig *pensionsret* i alle orlovsperioder.

Hvis du vælger at udstrække forældreorloven fra 32 til 40 eller 46 uger (se pkt. 4), optjener du dog ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger.

9. Omsorgsdage

Du har ret til 2 omsorgsdage med løn om året pr. barn fra og med det kalenderår, hvor barnet er modtaget, til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år.

Dagene skal som hovedregel holdes inden for kalenderåret og kan ikke opspares.

Du har dog ret til at overføre omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er modtaget, til det følgende kalenderår. Omsorgsdage kan tilsvarende overføres i den særlige situation, hvor du er på barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i *et helt kalenderår* og derfor ikke har mulighed for at holde omsorgsdage.

10. Yderligere information

Reglerne om adoptionsorlov mv. er nærmere beskrevet i Moderniseringsstyrelsens og CFU's Barselsvejledning, som du bl.a. kan finde på

www.modst.dk

.

Varselsbreve

A. Varsling af graviditetsorlov

Til:

(arbejdsgiver)

Da jeg forventer at føde den _____, varsler jeg orlov før fødslen fra og med den _____ (indtil 6 uger før forventet fødsel).

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

Arbejdsgiven skal have modtaget dette varslingsbrev senest 3 måneder før forventet fødsel.

B. Varsling af fædreorlov

Til:

(arbejdsgiver)

Da jeg forventer at blive far den _____, varsler jeg orlov i _____ kalenderdage (højst 2 sammenhængende uger).

A) Umiddelbart efter fødslen _____ (sæt kryds).

eller

B) Umiddelbart efter, at barnet er kommet hjem _____ (sæt kryds).

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

Arbejdsgiveren skal have modtaget dette varslingsbrev senest 4 uger før orlovens forventede start. Efter aftale med ... (personalekontoret e.l.) kan du genoptage arbejdet delvist under orloven, eventuelt med en tilsvarende forlængelse af orlovsperioden.

C. Aftale om fædreorlov i 14 ugers perioden/varsling af fædreorlov

Til:

(arbejdsgiver)

Da jeg forventer at blive far den _____, ønsker jeg at indgå aftale om at placere min fædreorlov i perioden fra og med den _____ til og med den _____ (højst 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter fødslen).

Hvis det ikke er muligt, vil jeg holde orlov i _____ kalenderdage

A) umiddelbart efter fødslen _____ (sæt kryds).

eller

B) umiddelbart efter, at barnet er kommet hjem _____ (sæt kryds).

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

Hvis du vil være sikker på, at varslingsfristerne under alle omstændigheder er overholdt, skal din arbejdsgiver have modtaget dette brev senest 4 uger før A) den forventede fødsel eller B) barnets forventede hjemkomst.

Efter aftale med ... (personalekontoret e.l.) kan du genoptage arbejdet delvist under orloven, eventuelt med en tilsvarende forlængelse af orlovsperioden.

D. Varsling af moderens barselsorlov og forældreorlov

Til:

(arbejdsgiver)

Barselsorlov

Jeg er blevet mor den _____ og holder barselsorlov til og med den _____ (højst 14 uger efter fødslen).

Forældreorlov

(udfyldes kun, hvis du vil holde orlov efter den 14. uge efter fødslen)

Udstrakt orlov

A) Jeg udstrækker ikke min forældreorlov

_____ (sæt kryds).

eller

B) Jeg udstrækker min forældreorlov fra 32 til 40 uger

_____ (sæt kryds).

eller

C) Jeg udstrækker min forældreorlov fra 32 til 46 uger

_____ (sæt kryds)

Udstrakt orlov kan ikke kombineres med udskydelse/forlængelse af orlov.

Udskudt orlov

Jeg vil udnytte min *ret* til at genoptage arbejdet og udskyde _____ dage/ uger af min forældreorlov (mindst 8 og højst 13 uger) til senere samlet afvikling.

Der er også mulighed for at indgå aftale om at genoptage arbejdet helt eller delvis og eventuelt udskyde/forlænge forældreorloven.

Jeg holder således forældreorlov i følgende periode(r):

Denne meddelelse omfatter ikke placeringen af en eventuel udskudt orlov. Ved varsling heraf anvendes bilag 9f.

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

Barselorloven regnes fra dagen efter fødslen.

Hvis faderen *også* er omfattet af statens barselsaftale, har I hver for sig ret til løn i 6 uger af forældreorloven. Herudover har I ret til løn i yderligere 6 uger, som I frit kan fordele mellem jer, dvs. i alt 18 uger med løn.

Hvis faderen *ikke* er omfattet af statens barselsaftale, har du ret til løn i 12 (6 + 6) uger af forældreorloven.

Kun en af forældrene har *ret* til at udskyde orlov.

Hvis du vil vide mere om dine muligheder, kan du læse informationsbrevet eller kontakte (personalekontoret e.l.).

Arbejdsgiveren skal have modtaget dette varslingsbrev inden 8 uger efter fødslen.

Husk at aflevere erklæringerne i bilag 12a og 12c.

E. Varsling af faderens forældreorlov

Til:

(arbejdsgiver)

Jeg er blevet far den _____.

Forældreorlov

Udstrakt orlov

A) Jeg udstrækker ikke min forældreorlov

_____ (sæt kryds).

eller

B) Jeg udstrækker min forældreorlov fra 32 til 40 uger

_____ (sæt kryds).

eller

C) Jeg udstrækker min forældreorlov fra 32 til 46 uger

_____ (sæt kryds)

Udstrakt orlov kan ikke kombineres med udskydelse/forlængelse af orlov.

Udskudt orlov

Jeg vil udnytte min *ret* til at genoptage arbejdet og udskyde _____ dage/ uger af min forældreorlov (mindst 8 og højst 13 uger) til senere samlet afvikling.

Der er også mulighed for at indgå aftale om at genoptage arbejdet helt eller delvis og eventuelt udskyde/forlænge forældreorloven.

Jeg holder således forældreorlov i følgende periode(r):

Denne meddelelse omfatter ikke placeringen af en eventuel udskudt orlov. Ved varsling heraf anvendes bilag 9f.

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

Forældreorlov for fædre regnes normalt tidligst fra den 15. uge efter fødslen, men kan fremrykkes til afholdelse inden for de første 14 uger efter fødslen.

Hvis moderen også er omfattet af statens barselsaftale, har I hver for sig ret til løn i 6 uger af forældreorloven. Herudover har I ret til løn i yderligere 6 uger, som I frit kan fordele mellem jer, dvs. i alt 18 uger med løn.

Hvis moderen ikke er omfattet af statens barselsaftale, har du ret til løn i 12 (6 + 6) uger af forældreorloven.

Kun en af forældrene har ret til at udskyde orlov.

Hvis du vil vide mere om dine muligheder, kan du læse informationsbrevet eller kontakte (personalekontoret e.l.).

Arbejdsgiveren skal have modtaget dette varslingsbrev inden 8 uger efter fødslen.

Husk at aflevere erklæringerne i bilag 12a og 12c.

F. Varsling af afvikling af retsbaseret udskudt orlov

Til:

(arbejdsgiver)

Jeg vil holde _____ ugers/dages udskudt orlov fra og med den _____ til og med den _____.

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

Arbejdsgiveren skal have modtaget dette varslingsbrev senest 16 uger før orlovens start.

Orloven skal holdes i en sammenhængende periode, inden barnet fylder 9 år.

Varslet på 16 uger gælder kun for retsbaseret udskudt orlov. Hvis der er indgået aftale om at udskyde orlov, skal afvikling af orloven aftales med arbejdsgiveren.

Varselsbreve - adoptanter

A. Varsling af adoptanters orlov før modtagelse af barnet

Til:

(arbejdsgiver)

Da jeg skal adoptere et barn/børn, der forventes modtaget den _____, holder jeg:

Orlov til modtagelse af barn/børn i udlandet

Fra og med den _____

Orlov til modtagelse af barn/børn i Danmark

Fra og med den _____

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

Adoptanter kan holde orlov med løn for at modtage barn i udlandet eller i Danmark i den periode, hvor de har ret til dagpenge.

Orloven skal så vidt muligt varsles 3 måneder før modtagelsen.

B. Varsling af orlov samtidig med den anden adoptants adoptionsorlov 1)

Til:

(arbejdsgiver)

Da jeg skal adoptere/har adopteret et barn/børn, der forventes modtaget/er modtaget den _____, varsler jeg orlov i følgende periode _____.

(højst 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter modtagelsen).

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

Arbejdsgiveren skal have modtaget dette varslingsbrev senest 4 uger før orlovens forventede start.

Efter aftale med ...(personalekontoret e.l.) kan du genoptage arbejdet delvist under orloven, eventuelt med en tilsvarende forlængelse af orlovsperioden.

- 1) Varslingsbrevet benyttes af en adoptant ved varsling af orlov i op til 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter modtagelsen af barnet, dvs. samtidig med at den anden adoptant holder adoptionsorlov.

C. Varsling af adoptionsorlov og forældreorlov

Til:

(arbejdsgiver)

Adoptionsorlov

Jeg har adopteret et barn/børn, der er modtaget den _____, og holder adoptionsorlov i følgende periode(r)

(op til 14 uger efter modtagelsen).

Forældreorlov

(udfyldes kun, hvis du vil holde orlov efter den 14. uge efter modtagelsen)

Udstrakt orlov

A) Jeg udstrækker ikke min forældreorlov

_____ (sæt kryds)

eller

B) Jeg udstrækker min forældreorlov fra 32 til 40 uger

_____ (sæt kryds)

eller

C) Jeg udstrækker min forældreorlov fra 32 til 46 uger

_____ (sæt kryds)

Udstrakt orlov kan ikke kombineres med udskydelse/forlængelse af orlov.

Udskudt orlov

Jeg vil udnytte min ret til at genoptage arbejdet og udskyde _____ dage/ uger af min forældreorlov (mindst 8 og højst 13 uger) til senere samlet afvikling.

Der er også mulighed for at indgå aftale om at genoptage arbejdet helt eller delvis og eventuelt udskyde/forlænge forældreorloven.

Jeg holder således forældreorlov i følgende periode(r):

Denne meddelelse omfatter ikke placeringen af en eventuel udskudt orlov. Ved varsling heraf anvendes bilag 9f.

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

Adoptionsorloven regnes fra dagen efter modtagelsen af barnet.

Adoptanter kan dele de 14 ugers adoptionsorlov, men orlovsretten kan kun udnyttes af en af adoptanterne ad gangen.

Den ene adoptant kan fremrykke forældreorlov til afholdelse i de første 14 uger efter modtagelsen, således at adoptanterne kan holde orlov samtidig.

Hvis din medadoptant *også* er omfattet af statens barselsaftale, har I hver for sig ret til løn i 6 uger af forældreorloven. Herudover har I ret til løn i yderligere 6 uger, som I frit kan fordele mellem jer, dvs. i alt 18 uger med løn.

Hvis din medadoptant *ikke* er omfattet af statens barselsaftale, har du ret til løn i 12 (6 + 6) uger af forældreorloven.

Kun en af adoptanterne har *ret* til at udskyde orlov.

Hvis du vil vide mere om dine muligheder, kan du læse informationsbrevet eller kontakte ... (personalekontoret e.l.).

Arbejdsgiveren skal have modtaget dette varslingsbrev inden 8 uger efter modtagelsen af barnet.

Husk at aflevere erklæringerne i bilag 12b og 12c.

Varselsbreve - registrerede partnere

A. Varsling af orlov (registreret partner)

Til:

(arbejdsgiver)

Da min registrerede partner forventer at føde den _____, varsler jeg orlov i _____ kalenderdage (højst 2 sammenhængende uger).

A) Umiddelbart efter fødslen _____ (sæt kryds).

eller

B) Umiddelbart efter, at barnet er kommet hjem _____ (sæt kryds).

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

Arbejdsgiveren skal have modtaget dette varslingsbrev senest 4 uger før orlovens forventede start. Retten til orlov forudsætter, at du og din partner har levet sammen i mindst 2½ år forud for barnets fødsel.

Efter aftale med ... (personalekontoret e.l.) kan du genoptage arbejdet delvist under orloven, eventuelt med en tilsvarende forlængelse af orlovsperioden.

B. Aftale om orlov i 14 ugers perioden/varsling af orlov (registreret partner)

Til:

(arbejdsgiver)

Da min registrerede partner forventer at føde den _____, ønsker jeg at indgå aftale om at placere min orlov i perioden fra og med den _____ til og med den _____ (højst 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter fødslen).

Hvis det ikke er muligt, vil jeg holde orlov i _____ kalenderdage

A) Umiddelbart efter fødslen _____ (sæt kryds).

eller

B) Umiddelbart efter, at barnet er kommet hjem _____ (sæt kryds).

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

Hvis du vil være sikker på, at varslingsfristerne under alle omstændigheder er overholdt, skal din arbejdsgiver have modtaget dette brev senest 4 uger før A) den forventede fødsel eller B) barnets forventede hjemkomst.

Retten til orlov forudsætter, at du og din partner har levet sammen i mindst 2½ år forud for barnets fødsel.

Erklæringer

A. Erklæring til brug for betaling af løn under orlov (forældre)

Til:

(arbejdsgiver)

A) Både jeg og barnets mor/far er omfattet af statens barselsaftale _____ (sæt kryds)

Jeg erklærer herved, at vi som forældre ikke holder forældreorlov med løn i mere end 18 (6+6+6) uger tilsammen.

eller

B) Barnets mor/far er ikke omfattet af statens barselsaftale _____ (sæt kryds)

Min lønret udnyttes i følgende periode(r):

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

Retten til løn forudsætter, at du i den/de varslede orlovsperiode(r) er berettiget til fulde dagpenge.

B. Erklæring til brug for betaling af løn under orlov (adoptanter)

Til:

(arbejdsgiver)

A) Både jeg og min medadoptant er omfattet af statens barselsaftale _____ (sæt kryds)

Jeg erklærer herved, at vi som adoptanter ikke holder orlov med løn i mere end 34 uger tilsammen efter modtagelsen af barnet.

eller

B) Min medadoptant er ikke omfattet af statens barselsaftale _____ (sæt kryds)

Min lønret udnyttes i følgende periode(r):

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

NB!

De 34 uger omfatter adoptionsorloven på 14 uger, de 2 ugers orlov, som kan holdes af den anden adoptant samtidig med adoptionsorloven, og de 18 (6 + 6 + 6) ugers forældreorlov. Retten til løn forudsætter, at du i den/de varslede orlovsperiode(r) er berettiget til fulde dagpenge.

C. Erklæring til brug for betaling af løn under orlov (dagpengeret)

Til:

(arbejdsgiver)

Jeg erklærer herved, at jeg er berettiget til fulde dagpenge i de perioder, hvor jeg holder orlov med løn.

Den _____

Medarbejderens navn:

Medarbejderens underskrift:

Stikordsregister

Abort, 7.4.
Adjunkter, 8.4.
Adoption, 1.1.4., 2.2.2., kap. 4.
adoptionsorlov, 4.1.2.1.
anciennitet, 1.1.6.1., 4.6.
barnets død, 7.5.
- beregning af fravær ifm. delvis genoptagelse af arbejdet, 4.3.3.
dagpenge, 1.1.4.2., 2.2.2., 4.2., 4.3.2., 4.3.3., kap. 6.
dokumentation, 4.1.1., 6.1.3.
ferie og særlige feriedage, 4.8.
forældreorlov, 4.3.
fremrykket orlov, 1.1.2.1., 1.1.2.2., 4.1.2.
genoptagelse af arbejdet, 1.1.4.3., 4.3.
lønberegning, 4.5.
lønret, 2.2.2., 4.1.
modtagelse af barnet
- i Danmark, 1.1.4.1., 2.2.2., 4.1.1.2.
- i udlandet, 1.1.4.1., 2.2.2., 4.1.1.1.
omsorgsdage, 2.4., kap. 5, 7.5., 2.4.
orlov
- før modtagelsen af barnet, 1.1.4.1., 4.1.1.
- efter modtagelsen af barnet, 1.1.4.2., 4.1.2.
- med løn, 4.1.
- uden løn, 4.2.
- pensionsret, 2.3., 4.7.
refusion af dagpenge, kap. 6.
stedbarnsadoption, 7.12.
sygdom, 4.9., 7.7., 7.8., 7.9.
tidsbegrænset ansættelse, 8.1., 8.4.
tjenestefrihed, 7.13.
udskudt orlov, 1.1.3., 4.3.2.
udstrakt orlov (til 40/46 uger), 1.1.2.2., 1.1.4.3., 4.2.
varsel, 1.1.4.2., 1.1.4.3., 1.1.5., 4.1.2., 4.4.
Afsked, 1.1.6.3., 1.3.
Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, Bilag 1.
Aftalebaseret udskydelse af orlov, se Udskudt orlov.
Anciennitet, 1.1.6.1., 3.6., 4.6., 5.1.2.

Arbejdsgiverperiode, 6.1., 7.4., 7.9.
 Arbejds miljø, 7.2., 7.3.
 ATP-bidrag, 3.7.
 Barnets bortadoption, 7.5.
 Barnets død, 7.5.
 Barnets hospitalsindlæggelse, 7.6.
 Barselloven, Bilag 2.
 Barnløshed, behandling for, 7.1.
 Barselsaftalen, Bilag 1
 Barselsfonden, 6.3., Bilag 6
 Barsel, 1.1., kap. 3.
 abort, 7.4.
 anciennitet, 1.1.6.1., 3.6., 5.1.2.
 barnets død, 7.5.
 barselsorlov, 1.1., 1.1.2., 3.1.2.1.
 -beregning af barselsfravær ifm. delvis genoptagelse af arbejdet, 3.3.3.
 bortadoption, 7.5.
 dagpenge, 1.1., 1.1.1., 1.1.2.1., 1.1.2.2., 3.2.1., 3.3., Kap. 6.
 dødfødsel, 7.5.
 faderens indtræden i moderens orlov, 7.8.
 ferie og særlige feriedage, 3.8.
 forældreorlov, 1.1., 1.1.2.2., 2.2., 3.1.2.2., 3.1.3.3.
 fremrykket orlov, 1.1.2.1., 1.1.2.2., 3.1.3.3.
 fædreorlov, 1.1., 1.1.2.1., 2.2.1., 3.1.3.1., 7.6.1.
 genoptagelse af arbejdet, 1.1.3., 3.1.3., 3.3.
 graviditetsorlov, 1.1., 1.1.1., 2.2.1., 3.1.1., 7.3.
 lønberegning, 3.5.
 lønret, 2.2.1., 3.1., 3.3.
 pensionsret, 2.3., 3.7.
 refusion af dagpenge, kap. 6.
 sygdom, 3.9., 7.7., 7.8., 7.9.
 særlig lønret til faderen, 2.2.1.
 tidsbegrænset ansættelse, 8.1., 8.4.
 tjenestefrihed, 7.13.
 udskudt orlov, 1.1.3.2., 3.3.2.
 udstrakt orlov (til 40/46 uger), 1.1.2.2., 3.2.1.
 varsel, 1.1.2.1., 1.1.2.2., 1.1.5., 3.4.
 Behandling for barnløshed, 7.1.
 Bekendtgørelse om ret til barseldagpenge, Bilag 3.
 Blanketter, 6.2.3.

Bopæl i udlandet, 7.14.
Bortadoption af barnet, 7.5.
Dagpenge, 1.1., 3.2.1., 4.2., kap. 6.
ingen arbejdsgiverperiode, 6.1., 7.4., 7.9.
ingen dagpengerefusion, 6.1., 8.6., 8.7.
Deltidsansatte, 5.1.2.
Delvis genoptagelse af arbejdet, 1.1.2.2., 1.1.3.3.2., 3.3.3.
med forlængelse af orlov, 1.1.3.3.2., 3.3.3., 3.8.2.2.
uden forlængelse af orlov, 1.1.3.3.2., 3.8.2.2.
-over-/merarbejdshonorering, 3.3.3., 4.3.3.
Dokumentation, 4.1.1., Kap. 6., 6.1.3., Bilag 12a-c.
Dækningsområde, aftalens, 2.1., 8.2.
Dødfødsel, 7.5.
Elever, 8.3.
Erklæringer i forbindelse med orlov, Bilag 12a-c.
Faderens indtræden i moderens orlov, 7.8.
Ferie, 3.8.
afvikling, 3.8.2.
feriehindring, 3.8.2.
optjening, 3.8.1.
overførsel, 3.8.2.
Fertilitetsbehandling, 7.1.
Fleksjob, se Socialt kapitel
Flerbørnsfødsler, 1.1.
Flere arbejdsgivere, 5.1.1, 6.1.1.
Forlængelse af forældreorlov til 40/46 uger, se Udstrakt orlov.
Forventet fødselstidspunkt, 3.1.1.3.
Forældreorlov, 1.1., 1.1.2.2., 1.1.3., 1.1.4.3, 2.2., 3.1.2.2., 3.1.3.3., 3.2.1., 3.3., 4.3.
Fremrykket orlov, 1.1.2.1., 1.1.2.2., 3.1.3.3., 4.1.2.
Funktionærloven, 1.3.
Fædreorlov, 1.1., 1.1.2.1., 2.2.1., 3.1.3.1., 7.6.1.
Færøerne, statsansatte på, 6.1. (note 1), 8.6.
Genoptagelse af arbejdet 1.1.3., 1.1.4.3., 3.1.3., 3.3., 4.3.
Graviditet
anciennitet, 1.1.6.1.,
arbejdets særlige karakter, 7.2., 7.3.
arbejds miljø, 7.2., 7.3.
dagpenge, 1.1.1., 3.1.1.1., 3.1.1.2., 3.1.1.3., 6.1., 6.2.2.
-forventet fødselstidspunkt, 3.1.1.3.
forværring af sygdom, 7.3.

fravær, 6.2., 6.2.2., 7.1., 7.2.
gener, 3.1.1.2., 7.3.
graviditetsundersøgelser, 3.1.1.1.
lønberegning, 3.5.
lønret, 2.2.1., 3.1.1.1., 3.1.1.2., 3.1.1.3., 7.2.
offentligt fastsatte bestemmelser, 7.3.
orlovsperioder, 1.1., 1.1.1., 3.1.1.3.
sygeligt forløb, 6.2.2., 7.3.
-termin, 3.1.1.3.
tidsbegrænset ansættelse, 8.1., 8.4.
varsel, 1.1.1., 1.1.5., 3.4.
Grønland, udstationerede i, 6.1. (note 1), 8.7.
Helligdage, 7.11.
Hospitalsindlæggelse, barnets, 7.6.
Jubilæumsanciennitet, 1.1.6.1., 3.6., 4.6., 5.1.2.
Karenstid, 2.1., 8.2.
Kursusdeltagelse, 7.10.
Ligebehandlingsloven, Bilag 4.
Lønanciennitet, 1.1.6.1., 3.6., 4.6., 5.1.2.
Lønberegning under orlov, 3.5., 4.5.
Lønret, 2.2., 3.1., 3.3., 4.1.
Ny beskæftigelse, 6.1.1.
Omsorgsdage, 2.4., Kap. 5.
abort, 7.4.
administration af, 5.4.
afvikling af, 2.4., 5.1.2., 5.2., 5.3., 5.4.2.
anciennitet, 5.1.2.
barnets død, 7.5.
bortadoption, 7.5.
dødfødsel, 7.5.
ferie, optjening af, 3.8.1., 5.1.2.
fratræden, 5.1.1., 5.2., 5.4.3.
fødsel/adoption, 5.1.1.
gammel ordning, 5.2.
jobskifte, 5.1.1., 5.2., 5.4.3.
konverterede fra over-/merarbejde, 5.2.
løn, 5.1.2.
lønret, 2.2.3.
ny ordning, 5.1.
overførsel ved stillingsskift, 5.4.3.

overgangsordning, 5.3.
- allerede ansatte, 5.3.2.
- nyansatte, 5.3.1.
pensionsoptjening, 5.1.2.
placering, 5.1.2.
registrering af, 5.4.1.
retten til, 5.1.1.
sygdom, 5.1.1., 5.1.2.
særlige feriedage, optjening af, 5.1.2.
sæsonansatte, 5.2.
tjenestefrihed, 5.1.1., 5.2., 7.13.
varierende arbejdstid, 5.1.2., 5.2.
varsling, 5.1.2.
ændret beskæftigelsesgrad, 5.1.2., 5.2.
Opsigelse, se Afsked.
Opsigelsesanciennitet, 1.1.6., 3.6., 4.6., 5.1.2.
Orienteringsbreve
til adoptivforældre, Bilag 8c.
til faderen, Bilag 8b.
til moderen, Bilag 8a.
Pensionsret, 2.3., 3.7., 5.1.2., 4.7.
Pensionsordning med karensbetingelser, 2.3., 3.7., 4.7.
Ph.d.-stipendiater, 8.4.
Refusion, Kap. 6.
anmeldelse af, 6.2.
Barselsfonden, 6.3., Bilag 6.
blanketter, 6.2.3.
deling af refusion mellem flere arbejdsgivere, 6.1.1.
dokumentation, 6.1.3.
flere arbejdsgivere, 6.1.1.
graviditetsbetinget fravær før 4 uger før forventet fødsel, 3.1.1.2., 6.2.2.
procedure, 6.2.3.
udtrakt orlov med nedsatte dagpenge, 6.1.2.
Registeret partner, 3.1.3.2.
-stedbarnsadoption i registreret partnerskab, 7.12.2.
Resultatløn, 3.5.
Retsbaseret udskydelse af orlov, se Udskudt orlov.
Socialt kapitel, 8.5.
Statens Lønssystem, 6.4.
Stedbarnsadoption, 7.12.

-i registreret partnerskab, 7.12.2.
Studenter, 8.2.
Sygdom
 efter orloven, 6.1., 7.9.
 faderens indtræden i moderens orlov, 7.8.
 i forbindelse med graviditeten, 6.2.2., 7.3.
 under orlov, 3.9., 7.7., 7.8.
Særlige ansættelsesvilkår, Kap. 8.
Særlige feriedage, 3.8., 5.1.2.
Sæsonansatte, 5.2.
Termin, 3.1.1.3.
Tidsbegrænset ansættelse, 8.1.
Tilbagevenden fra orlov, 1.1.6.2.
Timelønnede ansatte, 2.1., 8.2.
Tjenestefrihed, 3.8.1.3., 5.1.1, 5.2., 7.13.
Tvillingefødsler, 1.1.
Udlandet
 bopæl i, 7.14.
 Udlandet, tjeneste i, 8.6., 8.7.
 Færøerne, statsansatte på, 6.1. (note 1), 8.6.
 Grønland, udstationerede i, 6.1. (note 1), 8.7.
 Udskudt orlov, 1.1.2.2., 1.1.3., 3.3., 4.3., 7.7., 7.13.
 Udstationering/tjeneste i udlandet, 8.6., 8.7.
 Udstrakt orlov (til 40/46 uger), 1.1., 1.1.2.2., 1.1.3., 1.1.4.3., 3.2.1., 4.2.
Undervisning, 7.10.
Varslingsbreve, Bilag 9, Bilag 10, Bilag 11.
 manglende overholdelse af varslingsfristerne, 3.4., 4.4.
 nyansattes varslings, 3.4., 4.4.
 ændring af varslet orlov, 3.4., 4.4.
Varsling, 1.1.1., 1.1.2., 1.1.4.2., 1.1.4.3., 1.1.5., 3.4., 4.4., 5.1.2., 7.8.
Vikaransættelse, 8.1.