

**Vejledning
om
barsel, adoption
m.v.
på AC-området**



6. udgave
1. DECEMBER 2008

**Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008**

0. OM DENNE VEJLEDNING.....	5
1. INDLEDNING.....	6
2. RET TIL FRAVÆR OG DAGPENGE	9
2.1. GENERELT	9
2.2. FORLÆNGELSE AF ORLOVEN	11
2.3. ANSATTE LØNMOTAGERE KAN UDSKYDE ORLOV	12
2.3.1. DEN RETSBASEREDE UDSKYDELSE	12
2.3.2. DEN AFTALEBASEREDE UDSKYDELSE	13
2.4. DELVIS GENOPTAGELSE AF ARBEJDET.....	14
2.4.1. MULIGHED FOR AT GENOPTAGE ARBEJDET DELVIST – OG FORLÆNGE FORÆLDREORLOVEN	14
2.4.2. GENOPTAGELSE AF ARBEJDET DELVIST - UDEN FORLÆNGELSE.....	14
2.5. GRAVIDITETSUNDERSØGELSE	15
2.6. RET TEN TIL DAGPENGE.....	15
2.6.1. BESKÆFTIGELSESKRAVET SKAL VÆRE OPFYLDT	15
2.6.2. DAGPENGEBELØBETS STØRRELSE	15
2.6.3. DAGPENGEREFUSION.....	15
2.6.4. FRISTER FOR ANMODNING OM DAGPENGE	16
3. RET TIL LØN.....	17
3.1. ANSATTE EFTER FUNKTIONÆRLOVENS BESTEMMELSER	17
3.2. SÆRREGLE I ØVRIGT FOR OFFENTLIG ANSATTE	17
4. FRISTER.....	20
4.1. VARSLING TIL ARBEJDSGIVEREN	20
4.2. ÆNDRING AF AFGIVET VARSEL	21
4.3. FRIST FOR ANMODNING OM DAGPENGE HOS KOMMUNEN	21
5. FERIE	22
5.1.1. PERIODER MED FULD ELLER DELVIS LØN.....	22
5.1.2. PERIODER, HVOR DER ALENE ER RET TIL BARSELSDAGPENGE	23
5.1.3. OPTJENING AF FERIE VED DELVIS GENOPTAGELSE AF ARBEJDET	23
5.1.4. SÆRLIGT FOR OFFENTLIG ANSATTE	23
5.1.4.1. STATSLIGT ANSATTE	24
5.1.4.2. KOMMUNALT OG REGIONALT ANSATTE	24
5.2. AFHOLDELSE AF FERIE	24
5.2.1. HOVEDREGLEN: ORLOV VED BARSEL OG ADOPTION ER EN FERIEHINDRING	24
5.2.2. UNDTAGELSERNE: ORLOV, HVOR DER ER MULIGHED FOR AT HOLDE FERIE	25
5.2.3. SÆRLIGT OM OVERFØRSEL AF FERIE TIL DET FØLGENDE FERIEÅR.....	26
5.2.4. SÆRLIGT OM FRATRÆDEN EFTER ORLOV.....	26
6. SYGDOM.....	27
6.1. SYGDOM M.V. UNDER GRAVIDITET	27
6.2. UNDERSØGELSER OG BEHANDLING FOR UFRIVILLIG BARNLØSHED.....	27
6.3. SYGDOM HOS MODEREN/FADEREN EFTER FØDSEL	27
6.4. SYGDOM HOS BARNET	28
7. OPSIGELSE OG STILLINGSÆNDRINGER	30
7.1. AFSKEDIGELSE.....	30
7.2. STILLINGSÆNDRINGER.....	31

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

8. ANCIENNITET OG PENSION	32
8.1. GENERELT	32
8.2. DET PRIVATE OMRÅDE	32
8.3. DET OFFENTLIGE OMRÅDE	32
8.4. BØRNEPASNINGSORLOVEN OG DET OFFENTLIGE OMRÅDE	32
9. LEDIGE, STUDERENDE OG DIMITTENDER.....	33
9.1. RET TIL DAGPENGE.....	33
9.2. LEDIGE.....	33
9.3. STUDERENDE	33
9.3.1. SU	34
9.3.2. STUDIEJOB.....	34
9.4. DIMITTENDER.....	35
9.4.1. FØDSEL UMIDDELBART INDEN STUDIEAFSLUTNINGEN	35
9.4.2. FØDSEL UMIDDELBART EFTER STUDIEAFSLUTNINGEN.....	35
10. PH.D.-STUDERENDE OG SÆRLIGE ANSÆTTELSER I ØVRIGT	37
10.1. PH.D.-STUDERENDE	37
10.1.1. PH.D.-STUDERENDE I KOMMUNER OG REGIONER	37
10.1.2. PH.D.-STUDERENDE, ADJUNKTER MV. I STATEN	37
10.2. TIDSBEGRÆNSET ANSATTE	37
10.2.1. PRIVATANSATTE	37
10.2.2. OFFENTLIG ANSATTE	37
10.3. TIMELØNNEDE UNDERVISERE	37
11. BØRNEPASNINGSORLOV.....	39
11.1. EN RET TIL ORLOV DER UDLØBER OM FÅ ÅR	39
11.2. SÆRLIGT FOR OFFENTLIGT ANSATTE.....	39
12. ADOPTION	41
12.1. GENERELT	41
12.2. RET TIL DAGPENGE VED ADOPTION	41
12.2.1. DAGPENGE FØR MODTAGELSEN AF BARNET	41
12.2.2. DAGPENGE EFTER MODTAGELSEN AF BARNET	41
12.3. RET TIL LØN VED ADOPTION	42
12.3.1. OFFENTLIGT ANSATTE.....	42
12.3.2. PRIVATANSATTE	42
12.4. VARSLETS VED ADOPTION.....	42
13. OMSORGS-DAGE.....	43
13.1. PRIVATANSATTE	43
13.2. OFFENTLIGT ANSATTE.....	43
13.2.1. GENERELT	43
13.2.2. ANSATTE I STATEN	43
13.2.3. ANSATTE I KOMMUNER OG REGIONER.....	44
14. BARSEL I UDLANDET.....	45
14. BARSEL I UDLANDET	45
14.1. DAGPENSERETTEN	45
14.2. UDSENDT TIL BESKÆFTIGELSE I UDLANDET	45
14.3. ANSAT I UDLANDET	46
14.4. DAGPENSERET VED HJEMKOMST	46
14.5. GRÆNSEGÆNGERE PÅ TVÆRS AF EU/EØS-LANDE.....	47

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

15. BIBESKÆFTIGELSE, UNDERVISNING OG FAGPOLITISK ARBEJDE	48
15.1. BIBESKÆFTIGELSE OG UNDERVISNING I ORLOVSPERIODEN	48
15.1.1. LØNNET BESKÆFTIGELSE	48
15.1.2. FØR FØDSEL	48
15.1.3. EFTER FØDSEL	48
15.2. UNDERVISNING.....	48
15.3. FAGPOLITISK ARBEJDE	48
16. BARSELSORLOVSFOND.....	50
17. SKEMATISKE OVERSIGTER.....	52
17.1. LOVMÆSSIG RET TIL ORLOV	52
17.2. FINANSIERING AF ORLOV –BARSELSORLOV- OG FUNKTIONÆRLOVENS REGLER	54
17.3. OFFENTLIGT ANSATTE.....	55
17.4.1. VÆRSLING AF ORLOVEN - BARSEL	56
17.4.2. VÆRSLING AF ORLOVEN – ADOPTION	57
18. LOVGIVNING, AFTALER, FORKORTELSER, LINKS	59
18.1. LINKS TIL LOVE OG REGLER	59
18.2. LINKS TIL AFTALER OG ANDRE HJEMMESIDER:	59
18.3. ANVENDTE FORKORTELSER:	59
18.4. LINKS TIL ORGANISATIONER, MYNDIGHEDER M.V.....	60
18.5. LINKS TIL AKADEMIKER-ORGANISATIONER	61
STIKORDSREGISTER.....	62

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

0. Om denne vejledning

Denne vejledning om reglerne om barselsorlov, adoption mv. er - efter beslutning i AC's bestyrelse – udarbejdet i et samarbejde mellem:

Bibliotekarforbundet (BF)
C3 Ledelse og økonomi (C3)
Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF)
DM – Fagforening for højtuddannede (DM)
Gymnasieskolernes Læreforening (GL)
Lægeforeningen (LF)
Forbundet Kommunikation og Sprog (KS)
Ingeniørforeningen (IDA)
Pharma Danmark (PD)
samt
Akademikernes Centralorganisation (AC)

Vejledningen er til fri anvendelse af de akademiske organisationer til formidling i såvel elektronisk format som i papirformat.

Det skal bemærkes, at reglerne er meget komplicerede, herunder specielt hvis man – som det faktisk er tænkt fra lovgivers side – bruger den fleksibilitet der er indbygget i regelsættet.

Ved eventuel overgang fra et ansættelsesområde til et andet som følge af kommunalreformen skal man være opmærksom på, at der fortsat kan være særlige overgangsbestemmelser vedr. hvilke regler man er omfattet af. I så tilfælde anbefales det at kontakte sin faglige organisation.

Ophavsret:

- Informationerne i vejledningen kan frit benyttes til privat brug eller privat information. Al anden brug forudsætter fyldestgørende kildeangivelse, hvor kilden kan være enten AC eller en af de ovenfor nævnte akademikerorganisationer.
- Medarbejdere fra ovennævnte organisationer, der har medvirket til udformningen af tidligere udgaver af denne vejledning, har givet deres accept til, at der foretages ændringer, rettelser m.v. i disse med henblik på denne og kommende reviderede udgaver.

Denne 6. udgave erstatter: *5. udgaven af "Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området. 1. december 2006.*

København den 1. december 2008

AC-sagsnr.: 200600210 HFA/ame

1. Indledning

I Barselsloven er angivet i hvilket omfang forældre har ret til at være fraværende fra arbejdet på grund af barsels- og adoptionsorlov. Loven giver endvidere forældre med tilknytning til arbejdsmarkedet ret til at modtage dagpenge fra kommunen under orloven.

Reglerne for fravær og reglerne for dagpenge er ikke fuldstændig parallelle, idet retten til fravær fra arbejdet strækker længere end retten til dagpenge.

Hovedprincippet i reglerne om barsel er, at forældrene tilsammen har ret til orlov på dagpenge i 52 uger. Disse 52 uger indeholder summen af orlov før og efter fødsel.

Nogle perioder er reserveret moderen, andre er reserveret faderen, og endelig er der perioder, som dækker begge forældre.

Forældrene kan tilsammen holde orlov i op til 112 uger
men får kun dagpenge i tilsammen 52 uger.

Reglerne for barsels- og adoptionsorlov giver forældrene mulighed for at tilrettelægge orloven på en fleksibel måde. Denne fleksibilitet betyder bl.a., at forældrene har mulighed for at udskyde en del af orloven samt at genoptage arbejdet delvist i orlovsperioden.

Udover retten til fravær og dagpenge gælder endvidere en række regler for i hvilket omfang forældrene har ret til løn under barsels- og adoptionsorlov. Retten til løn under barsel er på det offentlige område reguleret i overenskomsterne. For privatansatte uden overenskomst, er reglerne reguleret i ansættelseskontrakten og i Funktionærloven.

I denne vejledning er beskrevet de forskellige regler for afvikling af barsels- og adoptionsorlov, og der er i teksten opereret med følgende begreber:

Graviditetsorlov: gælder moderens fraværsperiode før fødsel

Barselorlov: gælder moderens fraværsperiode i 14 uger efter barnets fødsel

Fædreorlov: gælder faderens fraværsperiode i 2 uger inden for de første 14 uger

Forældreorlov: gælder moderens og faderens fraværsperiode i 32 uger efter barnets 14. uge.

Kort og godt:

Den samlede orlovs længde med **fraværsret** kan i fig. 1 skitseres således:

	Fødsel			
Mor	4 uger	14 uger – barselsorlov	32 ugers forældreorlov	14 ugers forlængelse
Far		2 uger	32 ugers forældreorlov	14 ugers forlængelse

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008



Fig I: 112 ugers fraværsret

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

Den samlede orlovs længde med **dagpengeret** kan i fig. II skitseres således:

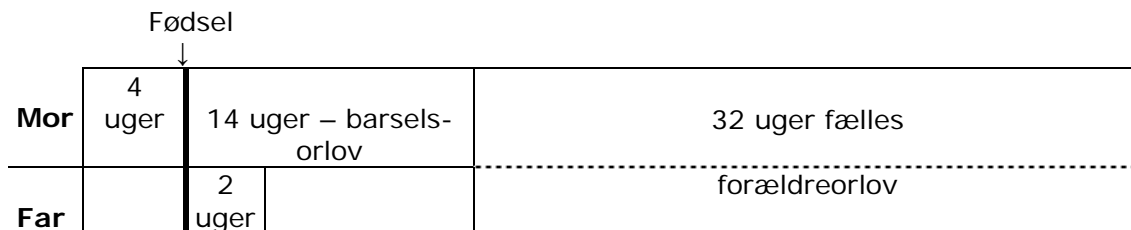


Fig II: 52 ugers dagpenge

2. Ret til fravær og dagpenge

2.1. Generelt

Reglerne om barselsorlov giver forældre en samlet ret til orlov med dagpenge i 52 uger. Reglerne gælder for biologiske forældre og adoptanter. Registrerede partnere er fuldt omfattet af reglerne i det omfang de er biologiske forældre eller adoptanter. Registrerede partnere, som er ansat i staten, og som ikke er biologiske forældre eller adoptanter, har dog ret til orlov med løn i 2 sammenhængende uger efter fødslen. Se nærmere herom i afsnit 3.2.

Graviditetsorlov:

En gravid kvinde har ret til at holde op med at arbejde på grund af graviditet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen.

I flere overenskomster er orlovsperioden før fødslen længere.¹

Det er kvindens egen læge der skønner og fastsætter tidspunktet for den forventede fødsel.

Den dag fødslen forventes indgår i de 4 uger. Første dag i perioden efter fødslen er dagen efter den aktuelle fødselsdato.

Finder fødslen sted før den forventede dato forkortes 4 ugers perioden. Finder fødslen sted senere end forventet forlænges 4 ugers perioden tilsvarende.

Barselsorlov:

Efter fødslen har moderen ret til 14 ugers barselsorlov. Hun har pligt til at holde orlov i de 2 første uger efter fødslen.

Fædreorlov:

Faderen har ret til fædreorlov i 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen eller ved barnets modtagelse i hjemmet. Alternativt kan han aftale med sin arbejdsgiver, at de 2 uger placeres på et andet tidspunkt indenfor de første 14 uger efter fødslen. Perioden regnes fra kalenderdagen efter barnet bliver født. Perioden kan regnes fra og med den dag, hvor barnet bliver født, hvis faderen ønsker det.

Disse 2 uger er udelukkende forbeholdt faderen, og hverken fraværsret eller dagpengeretten herfor kan overtages af moderen.

Forældreorlov:

Efter den 14. uge efter fødslen har hver af forældrene ret til fravær fra arbejdet i 32 uger. Dog kun med dagpenge i tilsammen 32 uger.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at retten til fravær ikke følger retten til at få barselsdagpenge, idet man godt kan have ret til fravær uden at have ret til dagpenge.

Der skelnes mellem *fraværsretten* og *dagpengeretten* således som anført i omstående tabeller.

¹ se nærmere herom i afsnit 3.2

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

Fraværsret (fig. III):

	Før fødslen	Efter fødslen/barnets modtagelse i hjemmet		
Kvinden/ Moderen	4 uger +	14 uger (barselsorlov) + I de første 2 uger af disse 14 uger er moderen forpligtet til fravær fra arbejdet	32 uger (forældreorlov) Kan afholdes efter de 14 ugers barselsorlov.	14 uger (forlængelse)
Manden/ Faderen		2 uger (fædreorlov) + Skal afholdes i tilknytning til barnets fødsel/modtagelse i hjemmet. Kan efter aftale med arbejdsgiver placeres inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen	32 uger (forældreorlov) Kan afholdes efter de 2 ugers fædreorlov	14 uger (forlængelse)

Det maksimale fravær for begge forældre udgør således 112 uger i alt for forældre der **begge** er i beskæftigelse.

De 52 uger på maksimal barselsorlovsdagpengesats er fordelt, som det fremgår af tabellen nedenfor.

Dagpengeret (fig. IV):

	Før Fødslen	Efter fødslen/modtagelse i hjemmet	
Kvinden/ Moderen	4 uger +	14 uger	32 uger til deling – sammen eller hver for sig
Manden/ Faderen		2 uger	

Orlovens placering:

Forældrene kan vælge at holde orloven sammen eller i forlængelse af hinanden. Faderen kan også påbegynde de 32 ugers forældreorlov samtidig med at moderen holder 14 ugers barselsorlov.

Forældrene har endvidere mulighed for at forlænge eller udskyde en del af orloven samt at genoptage arbejdet delvist i orlovsperioden.

Udgangspunktet er, at der er stor fleksibilitet i sammensætningen af orloven. Graden af fleksibiliteten er bl.a. vist ved at Højesteret tiltrådte, at et forældrepar – uden aftale med arbejdsgiveren - kunne dele orloven imellem sig med henholdsvis 2 og 3 dage pr. uge.

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

I den konkrete sag ønskede faderen at holde orlov hver mandag og tirsdag, mens moderen holdt orlov hver onsdag, torsdag og fredag. Højesteret fandt at dette ikke krævede arbejdsgiverens accept, da loven skulle sikre familierne størst mulig fleksibilitet i orlovsafholdelsen.

Det er kun de 32 ugers forældreorlov (se skema ovenfor), som forældrene kan vælge at dele, forlænge eller udskyde.

2.2. Forlængelse af orloven

Forældrene kan vælge at forlænge de 32 ugers forældreorlov med 8 uger. Beskæftigede og selvstændigt erhvervsdrivende har herudover ret til at forlænge med yderligere 6 uger til i alt 14 uger, således at forældreorloven kan udvides til enten 40 uger (32+8) eller 46 (32+14) uger.

Forlængelsen af orloven kan kun være på enten 8 eller 14 uger.

Det er muligt for forældrene at dele den forlængede orlov mellem sig. Fx kan faderen forlænge med 2 uger og moderen med 6 uger, således at den samlede forlængelse udgør 8 uger.

Der er dog stadig kun ret til 32 ugers dagpenge under forældreorloven. Forældrene kan vælge at få dagpengene udbetalt med et mindre beløb pr. uge eller at afholde den forlængede periode uden dagpenge.

Hvis man vil benytte retten til at forlænge orloven, skal dette varsles senest 8 uger efter fødslen.

Offentlige arbejdsgivere betinger sig den fulde dagpengerefusion, hvis den ansatte skal opnå ret til fuld løn under barsel.
Det samme gælder ofte for privatansatte.

Forældre skal derfor sikre sig, at de får fulde dagpenge (indbetalt til arbejdsgiveren) i hele den periode, hvor der er ret til fuld løn.

Ønskes orloven forlænget med den konsekvens, at dagpengene nedsættes, skal den ansatte give bopælskommunen besked om, at dagpengene først skal nedsættes, når perioden med fuld løn er ophørt.

Benytter man retten til at forlænge orloven, mistes samtidig muligheden for at udskyde en del af orloven samt at forlænge orloven ved genoptagelse af arbejdet delvist.

Er man påbegyndt barselorlov på nedsatte dagpenge, har man ret til at ændre længden af barselorloven uden at det går ud over dagpengene. Kommunen er forpligtet til at forhøje dagpengene fra det tidspunkt, man meddeler, at man ønsker at ændre i barselorlovens længde. Kommunen er ligeledes forpligtet til at efterregulere for de uger, der allerede er brugt på nedsatte dagpenge.

Eksempel: En mor ønsker at forlænge de 32 ugers forældreorlov med 8 uger til i alt 40 uger. Hun starter den nu 40 ugers forældreorlovperiode med nedsatte dagpenge, altså dagpenge svarende til 32/40 af fulde dagpenge. Da der er gået 20 uger af forældreorlovperioden, aftaler hun med sin arbejdsgiver, at hun vender tilbage til arbejdet efter 12 uger, således at orloven bliver på i alt 32 uger. Dette meddeler hun kommunen, og fra dette tidspunkt får hun fulde dagpenge i de resterende 12 uger samt efterregulering for de 20 uger der allerede er brugt på nedsatte dagpenge.

2.3. Ansatte lønmodtagere kan udskyde orlov

Der er mulighed for at udskyde forældreorlov til senere afvikling dog inden barnet fylder 9 år. Det kan ske enten som aftalebaseret eller som retsbaseret udskydelse. Retsbaseret udskudt orlov kan i modsætning til aftalebaseret udskudt orlov gøres gældende overfor en senere arbejdsgiver.

Det er ikke en betingelse for udskydelse af forældreorlov, at der er enten ret til dagpenge eller ret til løn. Ufinansieret orlov kan også udskydes.

Man kan kombinere aftalebaseret og retsbaseret udskydelse. Ønsker man at udskyde 20 ugers forældreorlov, kan de 13 uger for eksempel udskydes retsbaseret og de 7 uger udskydes aftalebaseret.

Begge forældre kan udskyde aftalebaseret. Kun den ene af forældrene kan udskyde retsbaseret.

2.3.1. Den retsbaserede udskydelse

Forældrene har *ret* til at udskyde mindst 8 og højst 13 uger af de 32 ugers forældreorlov til afholdelse på et senere tidspunkt. Det kaldes den "retsbaserede" udskydelse.

Forældrene skal senest 8 uger efter barnets fødsel varsle overfor arbejdsgiveren, om de ønsker at benytte sig af retten til at udskyde orloven.²

Det er kun én af forældrene, som kan benytte den retsbaserede udskydelse.

Hvis man vil benytte retten til at udskyde orloven, er det en forudsætning, at man er i beskæftigelse.

De udskudte uger skal afholdes i én sammenhængende periode på et senere tidspunkt – dog inden barnet fylder 9 år.

Udskudte uger kan ikke afholdes under ledighed.

Skifter man arbejde inden de udskudte uger af forældreorloven er afholdt, er de ikke gået tabt. Man beholder altså retten til at afholde de udskudte uger også i et nyt ansættelsesforhold.

² Der henvises til den skematiske opstilling af varslingsreglerne, se hhv. afsnit 17.4.1 (barsel) og 17.4.2. (adoption).

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

Når man vil afholde sin udskudte orlov, skal man sørge for at varsle det overfor sin arbejdsgiver med 16 uger.

Benytter man retten til at udskyde orlov, mistes samtidig retten til at forlænge orloven med 8 eller 14 uger. Derudover kan den udskudte orlov ikke forlænges ved genoptagelse af arbejdet delvist i de udskudte 8-13 uger.

2.3.2. Den aftalebaserede udskydelse

Der er også mulighed for, at forældrene kan aftale med arbejdsgiveren, at op til 32 uger af forældreorloven kan udskydes til afholdelse på et senere tidspunkt. Det kaldes den "aftalebaserede udskydelse".

Begge forældre kan benytte denne mulighed.

I modsætning til den "retsbaserede udskydelse", er der ikke ved en aftalebaseret udskydelse fastsat minimums- og maksimumskrav til, hvor meget af orloven der udskydes.

De udskudte uger i henhold til en sådan aftale med arbejdsgiveren skal ikke afvikles som én sammenhængende periode (i modsætning til den retsbaserede udskydelse), men kan anvendes "drypvis" – også som enkeltdage medmindre andet aftales – dog skal alle de aftalte udskudte uger være afholdt inden barnet fylder 9 år.

Når man indgår en aftale med sin arbejdsgiver om aftalebaseret udskydelse af orlov, skal man samtidig huske at aftale, hvilket varsel man skal give forud for orlovens afholdelse.

Hvis man skifter arbejde inden samtlige af de aftalte udskudte uger er anvendt, skal man indgå en tilsvarende aftale med sin nye arbejdsgiver for at kunne udnytte de resterende uger.
Man har intet krav på at få en sådan aftale med en ny arbejdsgiver.

Bemærk: Muligheden for at udskyde forældreorloven (de 32 uger) ved aftale med arbejdsgiveren (den aftalebaserede udskydelse) kan ikke kombineres med en forlængelse af de 32 uger (til enten 40 eller 46 uger).

Man kan dog genoptage arbejdet delvist i de udskudte uger, hvorved orloven forlænges.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at den aftalebaserede udskudte orlov kan mistes, hvis man skifter arbejdsgiver inden (hele) orloven er afholdt, og ens ny arbejdsgiver ikke vil indgå en tilsvarende aftale.

Man kan eventuelt sørge for, at det fremgår af aftalen, at de 8-13 uger udskydes retsbaseret, og at den resterende orlov udskydes aftalebaseret. Man skal dog her være opmærksom på, at retsbaseret orlov skal holdes i en sammenhængende periode.

Offentligt ansatte kan også udskyde perioder med sædvanlig løn.

Se særregler for offentligt ansatte. Afsnit 3.2.

2.4. Delvis genoptagelse af arbejdet

2.4.1. Mulighed for at genoptage arbejdet delvist – og forlænge forældreorloven

Efter aftale med arbejdsgiveren kan forældrene genoptage arbejdet delvist og samtidig forlænge forældreorloven, svarende til den tid arbejdet er genoptaget.

Denne mulighed kan både anvendes af moderen under hendes barselsorlov (14 uger) og af faderen under hans fædreorlov (2 uger i tilknytning til fødslen). Og af begge under forældreorloven (32 uger).

Det er dog ikke tilladt for moderen at genoptage arbejdet (hverken helt eller delvist) i de første 2 uger efter fødslen.

Dette indebærer fx at den ene af forældrene kan genoptage arbejdet på halv tid i fx 4 uger og efterfølgende forlænge orloven med 4 uger på deltid eller 2 uger på fuld tid.

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

Forældrenes samlede ret til dagpenge er dog fortsat 48 uger efter fødslen: Moders 14 ugers barselsorlov, de to ugers fædreorlov + 32 ugers forældreorlov.

Delvis genoptagelse af arbejdet med tilsvarende forlængelse af orloven kan ikke kombineres med forlængelse af forældreorloven fra 32 til 40 eller 46 uger.

Arbejdet kan godt genoptages delvist med tilsvarende forlængelse af orloven under afholdelse af aftalebaseret udskudt orlov, men ikke afholdelse af retsbaseret udskudt orlov. Hvis en retsbaseret udskudt orlov endnu ikke er påbegyndt, kan man dog aftale med arbejdsgiver, at den retsbaserede udskydelse ændres til aftalebaseret udskydelse.

2.4.2. Genoptagelse af arbejdet delvist - uden forlængelse

Forældrene har mulighed for at genoptage arbejdet delvist med den konsekvens, at dagpengene mistes for den tid arbejdet er genoptaget.

Denne mulighed kan både anvendes af moderen under hendes barselsorlov (14 uger) og af faderen under hans fædreorlov (2 uger i tilknytning til fødslen). Og af begge under forældreorloven (32 uger). Arbejdet kan tillige genoptages delvist efter denne regel, når orloven er forlænget med 8 eller 14 uger.

Det er dog ikke tilladt for moderen at genoptage arbejdet – hverken helt eller delvist – i de første 2 uger efter fødslen

Eksempelvis kan arbejdet genoptages én dag om ugen, med den virkning at dag-

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

pengene for den pågældende dag bortfalder.

Genoptagelse af arbejdet delvist - efter denne regel - kan maksimalt udgøre op til 29½ time pr. uge og maksimalt 80 pct. af den normale ugentlige arbejdstid forud for orloven. For selvstændige erhvervsdrivende kan arbejdet genoptages i op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid.

Genoptagelse af arbejdet delvist kan kombineres hhv. med forlængelse af orloven (8 eller 14 uger) samt ved både retsbaseret og aftalebaseret udskydelse af orlov.

2.5. Graviditetsundersøgelse

En kvindelig lønmodtager har ret til fravær og dagpenge fra arbejdsgiveren i forbindelse med graviditetsundersøgelser, når disse skal finde sted i arbejdstiden.

Hvis det er foreneligt med "forholdene på tjenestestedet", har offentligt ansatte ret til fuld løn ved fravær pga. graviditetsundersøgelser.

2.6. Retten til dagpenge

Forældre er under fravær fra arbejdet ved graviditet og barsel berettiget til barselsdagpenge fra bopælskommunen. Ansøgningsskema fås hos bopælskommunen. Der også kan vejlede om dagpengereglerne³.

Hvis beskæftigelseskravet er opfyldt, har moderen ret til dagpenge fra 4 uger før forventet fødslen til 14 uger efter fødslen. Derefter har forældrene tilsammen ret til dagpenge i 32 uger. Faderen har yderligere ret til 2 ugers dagpenge umiddelbart efter fødslen.

2.6.1. Beskæftigelseskravet skal være opfyldt

Retten til dagpenge ved fravær på grund af graviditet, barsel og adoption er betinget af, at én af nedenstående betingelser som minimum er opfyldt af den sikrede:

- har haft tilknytning til arbejdsmarkedet i de sidste 13 uger før orloven, og har været i beskæftigelse i mindst 120 timer i perioden, **eller**
- er dagpengeberettiget i en a-kasse, **eller**
- har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed inden for den sidste måned.

2.6.2. Dagpengebeløbets størrelse

Dagpengebeløbets størrelse beregnes på grundlag af timetal og timeløn. Den maksimale dagpengesats pr. 5. januar 2009 udgør 3.625. pr. uge. Kontakt bopælskommunen for at få oplyst det dagpengebeløb, der er ret til.

For dimittender: se afsnit 9.4.

2.6.3. Dagpengerefusion

I den periode af orloven, hvor den ansatte oppebærer løn fra sin arbejdsgiver vil dagpengene blive udbetalt fra bopælskommunen direkte til arbejdsgiveren. I den

³ På hjemmesiden - <http://www.borger.dk> - kan man finde sin bopælskommunes hjemmeside

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

resterende del af orlovsperioden vil bopælskommunen udbetale dagpengene til den ansatte.

Hvis reglerne om forlængelse af orloven benyttes, skal kommunen have besked om at dagpengene først må nedsættes, når en eventuel ret til løn er ophørt. Se afsnit 3.

2.6.4. *Frister for anmodning om dagpenge*

Se afsnit 4.3.

3. Ret til løn

3.1. *Ansatte efter funktionærlovens bestemmelser*

Kvindelige ansatte har krav på halv løn fra 4 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen. Underretning til arbejdsgiveren skal senest ske 3 måneder før forventet fødsel.

Udgør den halve løn mindre end det maksimale dagpengebeløb, kan der suppleres med dagpenge fra kommunen.

Arbejdsgiveren kan få refusion for den udbetalte løn, dog kun op til det maksimale dagpengebeløb. Nogle får - via deres individuelle kontrakt eller en "husaftale" - fuld løn under orlov.

3.2. *Særregler i øvrigt for offentlig ansatte*

På det statslige område gælder "Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage" udsendt med cirkulære af 9. juni 2008.

På det kommunale og regionale område gælder "Aftale om fravær af familiemæssige årsager" indgået pr. 23. juni 2008 med tilhørende protokollat.⁴

Graviditetsorlov:

Den gravide kvinde i offentlig ansættelse har ret til orlov med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 6 uger (for ansatte i staten) eller 8 uger (for ansatte i kommuner og regioner) til fødslen.

Barselorlov:

Moderen har ret til orlov med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter fødslen.

Fædreorlov:

Faderen har ret til fædreorlov med sædvanlig løn i 2 uger umiddelbart efter fødslen, eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger.

Registrerede partnere:

Hvis partnerne har levet sammen i mindst 2½ år på fødselstidspunktet har registrerede partnere ret til at holde 2 sammenhængende ugers orlov med løn umiddelbart efter fødslen, eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger.

Forældreorlov:

Efter udløbet af den 14. uge har offentligt ansatte forældre hver ret til 6 ugers forældreorlov med fuld løn. Herudover er der yderligere 6 uger med løn til deling. Hvis kun den ene af forældrene er offentligt ansat, kan vedkommende dog kun holde 6 + 6 ugers orlov med løn.

Hvis begge forældre er ansat under samme barselsaftale, er der altså ret til 18 ugers orlov med løn tilsammen. Det vil sige hvis de begge er ansat i staten, eller de begge er ansat i en kommune eller i en region, er der ret til 18 ugers orlov med løn.

⁴ Se links, afsnit 18.2, "Links til aftaler".

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

Hvis forældrene er omfattet af hver sin barselsaftale, for eksempel hvis den ene er ansat i staten og den anden i en kommune eller region har de hver ret til 6 + 6 ugers orlov med løn, det vil sige i alt 24 ugers orlov med løn. Forældrene kan fordele ugerne mellem sig og eventuelt afholde dem samtidigt, fx over 3 uger. Faderen kan også begynde de 6 (+ 6) ugers orlov med løn indenfor de første 14 uger efter barnets fødsel.

Graden af fleksibiliteten er bl.a. vist ved at Højesteret tiltrådte, at et forældrepar – uden aftale med arbejdsgiveren - kunne dele orloven imellem sig med henholdsvis 2 og 3 dage pr. uge.

I den konkrete sag ønskede faderen at holde orlov hver mandag og tirsdag, mens moderen holdt orlov hver onsdag, torsdag og fredag. Højesteret fandt at dette ikke krævede arbejdsgiverens accept, da loven skulle sikre familierne størst mulig fleksibilitet i orlovsafholdelsen.

Det er uden betydning for den offentlig ansattes ret til løn i de 6 + 6 uger, at den anden af forældrene også får fuld løn i denne periode, hvis dennes ret følger af en anden aftale.

I kommuner og regioner kan faderen anvende nogle eller alle de 6 + 6 uger indenfor 14-ugers perioden med fuld løn, jf. ovenfor. Orlov med sædvanlig løn skal afholdes forud for orlov uden løn. Retten til løn kan dog bevares, hvis man benytter sig af reglerne om at udskyde orlov.

Som ansat i staten kan man placere de 6 + 6 uger med løn eller dele heraf uden umiddelbar tilknytning til de første 14 uger efter barnets fødsel, i det omfang den anden af forældrene holder lønnet eller ulønnet orlov i den mellemliggende periode. Det er derfor kun nødvendigt at benytte adgangen til at udskyde orlov med løn, hvis forældrene – set under ét – ikke afvikler forældreorloven i en sammenhængende periode. Det er således aktuelt at udskyde dele af den lønnede orlovsperiode, hvis man som ansat i staten vil holde ugerne, uden at det sker i forlængelse af den anden forældres orlov.

Ansatte i staten skal også være opmærksomme på, at orlov med løn skal holdes før orlov uden løn.

Udskydelse:

Hvis man udskyder nogle af eller alle 6 + 6 ugers forældreorlov med løn, udskydes ikke bare fraværsretten men også retten til løn. Det er dog en forudsætning for at få fuld løn under den udskudte orlov, at man fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver, når orloven holdes.

Delvis genoptagelse af arbejdet:

Hvis det er aftalt med arbejdsgiver, at man genoptager arbejdet delvist med samtidig forlængelse af orloven svarende til den tid arbejdet er genoptaget, forlænges retten til løn også, hvis der stadig er orlov med løn tilbage.

Er arbejdet genoptaget uden samtidig forlængelse af orloven, bortfalder retten til løn svarende til den tid, som arbejdet er genoptaget.

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

Krav om dagpengerefusion:

Retten til fuld løn under barsels- og forældreorlov er betinget af, at arbejdsgiver kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til i perioden. Hvis den ansatte alene har ret til nedsatte dagpenge, fx fordi man ønsker orlovsperioden forlænget, og arbejdsgiver derfor ikke får fulde dagpenge, vil retten til løn for den ansatte i kommuner og regioner blive nedsat tilsvarende, og for statsansatte vil retten til løn bortfalde.

Hvis man ønsker at fraværet forlænges ud over de 32 uger efter den 14. uge efter fødslen, og dagpengene derved nedsættes, skal man meddele sin bopælskommune, at man ønsker fulde dagpenge i den periode, hvor man har ret til fuld løn, og først herefter ønsker dagpengene nedsat.

Som offentligt ansat skal man sikre sig, at arbejdsgiveren får fuld dagpengerefusion i de orlovsperioder, hvor man har ret fuld løn.

Orlov til registrerede partnere er ikke omfattet af den gældende barselslovgivning, og der er derfor ikke adgang til dagpengerefusion.

Pensionsbidrag:

Offentligt ansatte skal være opmærksom på, at de i den ulønnede del af orlovsperioden har krav på, at arbejdsgiveren indbetaler fuldt pensionsbidrag til den ansattes pensionsordning.⁵

⁵ Se nærmere herom i kapitel 8 om anciennitet og pension.

4. Frister

4.1. Varsling til arbejdsgiveren

Kvinden skal med 3 måneders varsel underrette sin arbejdsgiver om forventet fødselstidspunkt, og om hun ønsker at benytte retten til fravær før fødslen.

Manden skal med 4 ugers varsel underrette sin arbejdsgiver om det forventede tidspunkt for begyndelsen af de 2 ugers fravær ved fødslen/modtagelsen af barnet i hjemmet.

Senest 8 uger efter fødslen skal moderen og faderen overfor deres arbejdsgivere meddele tidspunkter for begyndelsen og længden af fravær ud over de 14 uger efter fødslen. Faderen skal endvidere oplyse, om han ønsker at begynde sit fravær i de første 14 uger efter fødslen.

Endvidere skal man underrette sin arbejdsgiver om, hvorvidt retten til at udskyde fravær (mindst 8 og højst 13 uger) ønskes udnyttet, og om fravær ud over de 14 uger falder i flere perioder.

8-ugers-varslings-fristen - der løber fra fødslen - skal overholdes.

Afholdelse af udskudt fravær skal (tillige) varsles.
Afholdelse af den retsbaserede udskydelse (mellem 8 og 13 uger),
skal varsles med 16 uger.

Varslet for afholdelse af aftalebaseret udskudt orlov afhænger af den individuelle aftale. For kommunalt og regionsansatte gælder et fast varsel med mindre andet er aftalt.

Ved barns hospitalsindlæggelse, se afsnit 6.4: "*Sygdom hos barnet*".

Ved adoption gælder samme betingelser for varslinger⁶.

Særlige frister på det kommunale og regionale område:

Varslerne nævnt ovenfor gælder også på det kommunale og regionale område. Derudover gælder følgende yderligere frister som forudsætning for at bevare retten til løn:

Faderens forlods anvendelse af 32-ugers perioden:

Ønsker faderen forlods at anvende forældreorloven i 14-ugers perioden og samtidig opnå fuld løn, skal dette varsles med 4 uger.

Aftalebaseret udskydelse:

⁶ Se oversigtsskema i afsnit 17.4.2: "Varsling af orloven – adoption".

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

En ansat - der har udskudt op til 32 uger af sin fraværsret (den aftalebaserede) - skal med mindre et andet varsel er aftalt med 8 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår det udskudte fravær ønskes påbegyndt samt længden heraf.

4.2. Ændring af afgivet varsel

Det er til enhver tid muligt at fortryde det afgivne varsel, blot der afgives et nyt varsel inden udløbet af fristen.⁷

Herudover kan varslet ændres, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde varslet.

4.3. Frist for anmodning om dagpenge hos kommunen

For de perioder, hvor man modtager løn under barsels- og adoptionsorlov, er det arbejdsgiveren der skal anmode om dagpengene hos bopælskommunen. For selvstændige og ansatte uden løndækning, er anmodningsfristen 8 uger efter barnets fødsel/modtagelse.

Lønmodtagere skal alene anmode om dagpenge for den orlovsperiode, der ligger udover perioden med løn. Den ansattes anmodning om dagpenge skal ske senest 8 uger efter 1. fraværsdag i denne periode. Det betyder for overenskomstansatte og funktionærer, at de senest 8 uger efter den dag, hvor arbejdsgiveren ophører med at udbetale løn, skal anmode om dagpenge.

Har forældre udskudt en del af orloven til senere afholdelse, skal anmodningen ligeledes ske senest 8 uger efter 1. fraværsdag i denne periode.

Anmodning om nedsatte dagpenge ved forlængelse af orloven med 8 eller 14 uger kan ske i hele 32-ugers perioden. Der vil herefter ske en reduktion i dagpengene, således at den samlede dagpengeudbetaling ikke oversiger 32 uger i alt. Forældrene kan også meddele, at de ønsker den forlængede del af orloven **uden** dagpenge.

Forældre, der modtager fuld løn under en del af barselsorloven skal give kommunen besked om, at dagpengene først skal nedsættes efter perioden med fuld løn er ophørt.

Er anmodningen om dagpenge indgivet efter fristen,
bortfalder retten til dagpenge for den periode, der ligger før anmodningen.

⁷ Se skemaer i afsnit 17.4.

5. Ferie

5.1.1. Perioder med fuld eller delvis løn

Efter ferieloven optjenes 2,08 dages **betalt** ferie for hver måneds lønnet ansættelse i optjeningsåret. For ansættelsesperioder under en måneds varighed optjener man ret til 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse. Ansatte i kommuner og regioner optjener ferie i timer (18,5 timer pr. måned ved fuldtidsansættelse).

Man optjener betalt ferie under graviditets-, barsels-, fædre-, forældre- og børnepasningsorlov, så længe der udbetales fuld eller delvis løn under fraværet.

Har man fx kun ret til halv løn under orloven efter funktionærloven, så optjener man alligevel ret til ferie med fuld løn til afvikling i det følgende ferieår.

Ifølge en vejledende udtalelse fra Arbejdsdirektoratet⁸ optjener man betalt ferie, selvom man ikke får udbetalt fuld eller delvis løn i traditionel forstand under orloven, hvis man fx får indbetalt pensionsbidrag under orloven, har firmabil til rådighed eller har arbejdsgiverbetalt telefon under orloven. Der optjenes dermed betalt ferie, selvom arbejdsgiveren kun aflønner lønmodtageren med naturalier under orloven. Arbejdsdirektoratet tilkendegiver samtidig, at en arbejdsgiverbetalt ydelse kan have en så bagatelagtig værdi eller være af en sådan særlig karakter, at ydelsen ikke i sig selv kan begrunde optjening af betalt ferie.

I retspraksis er der kun taget stilling til, om pensionsindbetalinger under orlov udgør delvis løn. Sø- og Handelsretten fandt i dom af 19. maj 2008 (sag F-4-07), at det pensionsbidrag, som arbejdsgiveren på det pågældende overenskomstområde på medarbejderens begæring skulle indbetale til medarbejderens pensionsordning under dennes barsel, måtte anses for en løndel med den konsekvens, at medarbejderen optjente ret til betalt ferie i den periode, hvor indbetalingen fandt sted. Dommen er anket til Højesteret.

På det offentlige område er det udtrykkeligt fastslået i overenskomsterne, at man optjener ret til betalt ferie i de perioder under orloven, hvor der alene er ret til pensionsbidrag. Se afsnit 5.1.4.

For at få fuld løn under afvikling af ferien er det en forudsætning, at man stadig er ansat hos den samme arbejdsgiver, når ferien holdes. Fratræder man, inden ferien

⁸ I brev af 27. juni 2006 til Kommunernes Landsforening henviser Arbejdsdirektoratet til en tidligere vejledende udtalelse fra 2001. Heri har direktoratet tilkendegivet, at man optjener ret til betalt ferie, selvom man ikke får udbetalt fuld eller delvis løn i traditionel forstand under orloven, hvis man fx får indbetalt pensionsbidrag under orloven, har firmabil til rådighed, har arbejdsgiverbetalt telefon eller arbejdsgiverbetalt avisabonnement under orloven. Direktoratet konstaterer, at der således optjenes betalt ferie, selvom arbejdsgiveren kun aflønner lønmodtageren med naturalier under orloven. Samtidig konstaterer direktoratet, at der vil kunne forekomme situationer, hvor den udbetalte ydelse har så ringe værdi, at dette forhold – evt. sammen med andre omstændigheder – kan medføre, at lønmodtageren ikke optjener ret til betalt ferie. En bagatelgrænse må vurderes konkret, og direktoratet henviser til, at direktoratet i 1994 vejledende har udtalt, at en arbejdsgivers indbetaling til en gruppelivsforsikring og/eller erhvervsevnetabsforsikring under børnepasningsorlov ikke var tilstrækkeligt til, at medarbejderen optjente ret til betalt ferie under orloven. Der var tale om en gruppelivspræmie på 1.300 kr. årligt, der blev beskattet, og en erhvervsevnetabspræmie på 2.000 – 12.000 kr. årligt, der ikke blev beskattet, idet beskatning først ville ske ved eventuel pensionsudbetaling som følge af tab af erhvervsevne. Der blev lagt vægt på værdi og beskatning af præmien, at der var tale om beløb, der ikke fuldt ud kunne sidestilles med vederlag for udført arbejde men snarere en form for social sikring, og at gruppelivspræmien var af så ubetydelig karakter, at det ville være urimeligt, hvis fortsat indbetaling skulle betyde, at der i forhold til denne indbetaling skulle beregnes feriepenge.

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området 6. udgave – 1. december 2008

holdes, skal arbejdsgiver udbetale feriegodtgørelse ved fratrædelsen. Feriegodtgørelsen beregnes på grundlag af indtægten i optjeningsåret, og da der ikke har været en normal indtægt, vil feriegodtgørelsen være betydeligt lavere end fuld løn. Se afsnit 5.2.4 "Særligt om fratræden efter orlov".

Retten til fuld løn under afvikling af ferien forudsætter, at man har ret til ferie med løn. Har man ikke ret til ferie med løn, kan man alene få udbetalt feriegodtgørelse på 12,5 pct. af den i optjeningsåret udbetalte løn. Langt de fleste AC'ere har ret til ferie med løn.⁹

5.1.2. Perioder, hvor der alene er ret til barselsdagpenge

I perioder, hvor man ikke får løn (herunder pensionsbidrag, fri bil eller andet arbejdsgiverbetalt naturalier), men kun får dagpenge fra kommunen eller orlovsydelse fra a-kassen, optjener man ikke ret til betalt ferie fra arbejdsgiveren.

Hvis man er medlem af en a-kasse, kan der i stedet være mulighed for feriedagpenge fra a-kassen. Det er normalt en betingelse, at man er medlem af a-kassen på såvel optjeningstidspunktet som på det tidspunkt, hvor man holder ferien med feriedagpenge.

5.1.3. Optjening af ferie ved delvis genoptagelse af arbejdet

Genoptager man arbejdet delvist under forældreorlov, er det ikke ligegyldigt for optjeningen af betalt ferie, hvordan man fordeler arbejdstid og orlovstid.

Hvis man har genoptaget arbejdet på en måde, så man både arbejder og har barsel på samme dag, og dermed også har (delvis) løn alle dage, så optjener man fuld ferieret, det vil sige de normale 2,08 dages betalt ferie pr. måned.

***Eksempel:** En lønmodtager har en normal arbejdstid på 7,4 timer om dagen. Lønmodtageren genoptager arbejdet 5 timer om dagen og har orlov 2,4 timer om dagen. Da der skal udbetales (delvis) løn for alle dage i måneden, optjener man 2,08 dages betalt ferie.*

Hvis man i stedet genoptager arbejdet delvist, sådan at man arbejder fx 4 dage om ugen og er på orlov en hel dag om ugen i en situation, hvor man kun har ret til barselsdagpenge på orlovsdage (dvs. hverken hel eller delvis løn/lønde), så optjener man ikke fuld betalt ferie. I den situation vil man optjene 0,07 dages betalt ferie for hver ansættelsesdag med hel eller delvis løn.

***Eksempel:** En lønmodtager er ansat hele måneden, men er på forældreorlov uden løn/ lønde hver fredag. I en måned er der fx 31 dage, hvoraf 5 dage er 5 fredage. Lønmodtageren optjener derfor (31-5=) 26 x 0,07 dages betalt ferie i måneden, svarende til 1,82 dages betalt ferie i måneden.¹⁰*

(For offentligt ansatte har denne begrænsning kun betydning, når retten til pension under orlov er ophørt, for indtil da har de delvis løn. Se afsnit 8.3 og 8.4).

5.1.4. Særligt for offentligt ansatte

⁹ Fx har timelønnede ikke ret til ferie med løn men alene til feriegodtgørelse.

¹⁰ Se i øvrigt Arbejdsdirektoratets vejledning nr. 9734 af 26. juni 2007 "Information om barsel og ferie" (se link hertil i afsnit 18.4: "Links til organisationer og myndigheder").

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området 6. udgave – 1. december 2008

De offentlige overenskomster giver ret til pensionsbidrag i de ulønnede dele af forældreorloven. Arbejdsgiver indbetaler såvel eget- som arbejdsgiverbidrag. Så længe den ansatte får indbetalt pensionsbidrag, optjener den ansatte ret til betalt ferie. Det er udtrykkeligt aftalt i overenskomsterne. Der er forskelle i retten til pensionsbidrag under orlov på det statslige og det kommunale/regionale område.

5.1.4.1. Statsligt ansatte

Ansatte i staten har ret til fuldt pensionsbidrag under al ulønnet orlov, uanset om der er ret til dagpenge. Forlænger den ansatte sin forældreorlov på 32 uger til 40 eller 46 uger, er der dog ikke ret til pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.

Herudover optjener ansatte i staten også ret til ferie med fuld løn i de første 6 måneder af en helt ulønnet orlovsperiode. Dette gælder også ved forlængelse af forældreorloven med enten 8 eller 14 uger. Det er dog en betingelse, at man genindtræder i tjenesten og holder ferien, inden udløbet af det ferieår, hvor ferien skal være afholdt.

Eksempel: En moder ansat i staten forlænger sin forældreorlov på 32 uger med 8 uger (altså til 40 uger). I de forlængede 8 uger er der ikke ret til pensionsbidrag, men da der eksisterer en selvstændig ret til optjening af ferie med løn i de første 6 måneder af en ulønnet orlovsperiode, vil hun i det efterfølgende ferieår kunne afholde ferie med fuld løn. Fratræder hun sin stilling, inden ferien er afviklet, vil hun få beregnet feriegodtgørelse på grundlag af indtægten i optjeningsåret. Feriegodtgørelsen vil være betydeligt lavere end fuld løn.

5.1.4.2. Kommunalt og regionalt ansatte

Ansatte i kommuner og regioner har ret til pensionsbidrag i den ulønnede del af dagpengeperioden. Retten til pensionsbidrag under orloven forudsætter, at den ansatte modtager barselsdagpenge (hel eller delvis). Der kan maksimalt opnås pension svarende til 20 ugers ulønnet orlov (for begge forældre tilsammen). Ved modtagelse af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov opnås tilsvarende forholdsmæssig pension. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse skal indbetalingen fordeles på hele den forlængede periode.¹¹

Eksempel: En moder ansat i en kommune eller en region forlænger sin forældreorlov på 32 uger med 8 uger (altså til 40 uger). I de forlængede 8 uger modtager hun nedsatte dagpenge og der indbetales tilsvarende forholdsmæssigt nedsat pensionsbidrag. I det efterfølgende ferieår vil hun kunne afholde ferie med fuld løn. Fratræder hun sin stilling, inden ferien er afviklet, vil hun få beregnet feriegodtgørelse på grundlag af indtægten i optjeningsåret. Feriegodtgørelsen vil være betydeligt lavere end fuld løn.

5.2. Afholdelse af ferie

5.2.1. Hovedreglen: orlov ved barsel og adoption er en feriehindring

Der kan som udgangspunkt ikke holdes orlov og ferie samtidig, da barsels- og adoptionsorlov ifølge ferieloven er en feriehindring.

En arbejdsgiver kan derfor ikke varsle afholdelse af ferie for en periode, hvor lønmodtageren er på barsels- eller adoptionsorlov. Det samme gælder hvis lønmodta-

¹¹ Se afsnit 8.3: "Det offentlige område".

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

geren arbejder og holder orlov på samme dag, dette er aktuelt ved delvis genoptagelse af arbejdet.

Hvis feriehindringen - det vil sige barsels- eller forældreorloven - ligger op til hovedferiens udløb d. 30. september eller ferieårets udløb d. 30. april (øvrige ferie) kan tilgodehavende feriedage udbetales kontant, uden at ferien er afholdt. Offentligt ansatte kan i stedet aftale med arbejdsgiveren at overføre ikke-afholdte feriedage til det efterfølgende ferieår. Aftalen skal være skriftlig og skal indgås inden ferieårets udløb. Samme mulighed kan følge af kollektiv overenskomst for privatansatte.

Ønsker en lønmodtager at holde ferie i en periode med barselsorlov, kan orloven eventuelt udskydes til afholdelse efter ferien jf. reglerne om udskydelse.¹²

Der er *undtagelser* til hovedreglen om feriehindring. Nedenfor angives de situationer, hvor det er *muligt* at holde ferie under orloven.

5.2.2. Undtagelserne: Orlov, hvor der er mulighed for at holde ferie

Ferie når arbejdet er genoptaget delvist (med eller uden forlængelse):

Hvis arbejdet efter aftale med arbejdsgiveren er genoptaget delvist på en sådan måde, at arbejdet er genoptaget på **hele** dage, kan øvrige ferie (restferie) - efter ferieloven eller gældende ferieaftale - holdes de dage, hvor arbejdet er genoptaget. I disse situationer er barselsorlov ikke en feriehindring. Derimod kan hovedferie aldrig afvikles under delvis genoptagelse af arbejdet, medmindre orloven udskydes.

Ferie under afvikling af aftalebaseret udskydelse:

Under afvikling af den aftalebaserede udskudte orlov er lønmodtageren på barselsorlov, hvilket er en feriehindring. For at kunne holde ferie er lønmodtageren derfor nødt til på ny at indgå aftale med arbejdsgiveren om at udskyde orloven.

Kan en sådan aftale ikke indgås, kan ferie ikke holdes.

Ferie under børnepasningsorlov:

Børnepasningsorlov til børn født før 27. marts 2002¹³ er aldrig en feriehindring, da lov om børnepasningsorlov bestemmer, at den resterende orlov udsættes i en periode, der svarer til den afholdte ferie.

Holder man børnepasningsorlov og når man ikke at afholde optjent ferie inden ferieårets udløb, vil antallet af dage med børnepasningsorlov blive trukket fra de dage de uhævede feriepenge svarer til. Dette betyder, at har man fx fem ugers ferie til gode og har man holdt 5 ugers børnepasningsorlov eller mere inden udløbet af et ferieår, mister man retten til feriepengene. Forældre, der holder børnepasningsorlov, skal derfor huske at afvikle ferien, da ferien ellers er mistet ved ferieårets udløb.

Dette gælder den ferie, der følger af ferieloven. Dog kan man overføre den 5. ferieuge, men dette forudsætter at man indgår en aftale med sin arbejdsgiver, **og** at man påregner at fortsætte sin nuværende ansættelse i det nye ferieår.

¹² Se afsnit 2.3: "Ansatte lønmodtager kan udskyde orlov".

¹³ Se nærmere i kapitel 11: "Børnepasningsorlov"

Har man ekstra feriefridage (fx 6. ferieuge) kan ens overenskomst eller aftale med arbejdsgiveren give ret til at overføre disse til følgende ferieår.

5.2.3. Særligt om overførsel af ferie til det følgende ferieår

Ferieloven giver mulighed for at overføre op til 5 dages ferie til det følgende ferieår efter aftale, enten i form af kollektiv overenskomst eller mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Aftale om overførsel af ferie skal indgås skriftligt inden ferieårets udløb.

Denne mulighed er ikke betinget af, at der har været en feriehindring op til ferieåret udløb.

Muligheden for overførsel af ferie gælder for offentligt ansatte og for de fleste privatansatte. Sidstnævnte i henhold til kontrakt eller overenskomst.

Der kan eksistere enkelte overenskomster, der ikke giver denne mulighed. Er man omfattet af sådan en overenskomst, har man ikke mulighed for at lave en individuel aftale om ferieoverførsel.

5.2.4. Særligt om fratræden efter orlov

Hvis man inden fratræden når at afholde den ferie, der er optjent under orlov med delvis løn, får man fuld løn under ferien efter princippet som beskrevet i afsnit 5.1.¹⁴

Fratræder man, inden man har afviklet ferie, der er optjent under orlov med delvis løn, vil man ikke få fuld løn under ferien. Det skyldes, at arbejdsgiver ved fratrædelsen skal afregne feriegodtgørelse på 12,5 pct. af den faktisk udbetalte løn i optjeningsåret.

Hvis man under orloven i en periode har fået halv løn eller fx alene indbetalt pensionsbidrag, skal der kun betales feriegodtgørelse på 12,5 pct. af henholdsvis den halve løn eller af pensionsbidraget og oven i købet kun af egetbidraget, idet arbejdsgivers pensionsbidrag ifølge ferieloven ikke indgår i beregningsgrundlaget. Feriegodtgørelsen vil derfor være betydelig lavere end normal løn.

Man bør derfor overveje, om et jobskifte af økonomiske årsager skal udskydes, indtil ferien er afviklet.

Hvis man fratræder, inden man har afviklet ferie optjent under orlov med delvis løn,
vil man ikke få fuld løn under ferien, men kun feriegodtgørelse på 12,5 % af den faktiske indtægt.

Den ansatte bør derfor overveje, om et jobskifte skal udskydes, indtil ferien er afviklet.

¹⁴ Se i øvrigt Arbejdsdirektoratets vejledning nr. 9734 af 26. juni 2007 "Information om barsel og ferie" (se links i afsnit 18.4: "Øvrige links").

6. Sygdom

6.1. Sygdom m.v. under graviditet

Offentlig ansatte

Offentligt ansatte har ret til fuld løn både under sygdom og under graviditetsorlov.

Privatansatte:

Privatansatte omfattet af funktionærloven har ret til fuld løn under sygdom men kun halv løn under graviditetsorlov, medmindre andet følger af kollektiv eller individuel aftale.

For ansatte efter funktionærloven har det derfor betydning, om man er sygemeldt eller fraværende på grund af graviditetsorlov.

- *Kvinden har varslet, at hun går på orlov 4 uger før forventet fødsel:*

Bliver kvinden uarbejdsdygtig under graviditeten pga. sygdom eller et sygeligt forløb af graviditeten får hun fuld løn (løn under sygdom) frem til 4 uger før forventet fødsel. Herefter overgår hun til graviditetsorlov (halv løn).

- *Kvinden har varslet, at hun går på orlov senere end 4 uger før forventet fødsel:*

Har kvinden fx meddelt arbejdsgiveren, at hun går fra 2 uger før forventet fødsel, og bliver hun syg 8 uger før (uden at der er tale om graviditetsbetinget sygdom), så får hun fuld løn (løn under sygdom) i de 6 første uger og overgår herefter til graviditetsorlov (halv løn).

Er der tale om graviditetsbetinget sygdom anses graviditetsorloven for påbegyndt 4 uger før forventet fødsel, uanset om kvinden har meddelt, at hun først ønskede at starte sin orlov 2 uger før forventet fødsel.

6.2. Undersøgelser og behandling for ufrivillig barnløshed

Foreligger der et sygeligt forhold hos den ene af parterne, der nødvendiggør fravær til undersøgelser og behandling for barnløshed, har den pågældende ret til dagpenge fra kommunen.

Offentligt ansatte har - som under anden "normal" sygdom - ret til fuld løn i forbindelse med undersøgelse og behandling ved barnløshed.

6.3. Sygdom hos moderen/faderen efter fødsel

Bliver moderen syg efter fødslen - men inden orloven er udløbet – betragtes "fraværet" som orlov og ikke som fravær på grund af sygdom. Orloven forlænges ikke.

I helt særlige tilfælde, hvor moderen på grund af sygdom er ude af stand til at passe barnet, kan faderen indtræde i moderens dagpengeret i de første 14 uger efter fødslen under forudsætning af, at begge opfylder dagpengelovens beskæftigelseskrav.¹⁵ Barselorlovsloven giver faderen ret til fravær fra sit arbejde i denne situation, men under forudsætning af, at han har dagpengeret.

¹⁵ se afsnit 2.6

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

Fravær fra arbejde ved sygdom som opstår efter orlovens udløb, men er begrundet i fødslen, betragtes som fravær på grund af "almindelig" sygdom og giver dermed ret til fuld løn. Der skelnes således ikke mellem sygdom, som kan tilbageføres til graviditeten/fødslen og anden "almindelig" sygdom.

Bliver man afskediget på grund af sygdom efter orlovens udløb, bør man omgående kontakte sin faglige organisation.

6.4. Sygdom hos barnet

Bliver barnet indlagt på hospital i orlovsperioden (inden for de 46 ugers orlov) og vælger man ikke at genoptage arbejdet, så kan retten til fravær og dagpenge forlænges eller udsættes med indlæggelsesperioden - dog højst op til 3 måneder.

Retten til at forlænge dagpengeperioden gælder ikke faderens ret til dagpenge i de 2 uger inden for de første 14 uger efter barnets fødsel. Det betyder at den almindelige orlovsperiode på 46 uger begynder - eller genoptages - fra og med kalenderdagen efter den dag, barnet bliver udskrevet.

Hvis forældrene ved barnets indlæggelse på hospital indenfor orlovsperioden genoptager arbejdet, afbrydes orloven. Forældrene kan da holde resten af deres respektive orlovsperioder når barnet udskrives - under forudsætning af, at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen.

Forældrene skal uden ugrundet ophold underrette deres arbejdsgivere om barnets indlæggelse og udskrivelse. Er barnet blevet udskrevet inden der er afgivet varsel om tilbagekomst på arbejdet, forlænges fristen med den tid barnet har været indlagt. Er der afgivet varsel, bortfalder dette, og der skal varsles på ny inden 2 uger efter udskrivelsen.

Tilsvarende gælder ved adoption.¹⁶

Hvis barnet er dødfødt eller dør inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til fravær i 14 uger efter barnets død. Faderen har i samme situation ret til 2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen. Under dette fravær er der ret til dagpenge.

Særligt for offentligt ansatte:

Hvis barnet er dødfødt eller dør inden d. 32. uge efter fødslen, har moderen ret til fravær med fuld løn i 14 uger efter barnets død. Faderen har i samme situation ret til 2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen.

Eventuelle resterende uger med fuld løn kan bruges under dette fravær. Har man ikke længere ret til fuld løn er der ret til dagpenge.

Bliver barnet indlagt på hospital i en del af orlovsperioden hvor den ansatte har ret til fuld løn, har offentligt ansatte ret til at forlænge orlovsperioden med løn, svarende til indlæggelsesperioden. Retten til sædvanlig løn kan dog maksimalt forlænges

¹⁶ Se i øvrigt reglerne om varsling ved barns hospitalsindlæggelse i skemaet i afsnit 17.4.1. (barsel og 17.4.2. (adoption)).

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

med 3 måneder, og under forudsætning af, at den ansatte ikke genoptager arbejdet i perioden.

For ansatte i staten er det en betingelse, at indlæggelsen sker inden udløbet af den 24. uge efter fødslen.

For ansatte i kommuner og regioner er det en betingelse, at indlæggelsen sker inden udløbet af den 46. uge efter fødslen.

7. Opsigelse og stillingsændringer

7.1. Afskedigelse

En arbejdsgiver må ikke opsig en medarbejder på grund af graviditet, barsel eller adoption - eller på grund af ønske om orlov i den forbindelse.

Dvs. at både moderen og faderen er særligt beskyttet mod opsigelse på grund af barselsorlovssituationen.

Omvendt bevisbyrde:

Det er arbejdsgiveren der skal bevise, at afskedigelsen ikke skyldes graviditeten eller barslen i følgende situationer:

- en af forældrene afskediges under moderens graviditet, **eller**
- en af forældrene afskediges, mens de holder barsels-, adoptions- eller forældreorlov, **eller**
- en af forældrene afskediges, mens de holder retmæssigt udskudt orlov **eller**
- en af forældrene afskediges inden for 16-ugers varslet for afholdelse af den retmæssigt udskudte orlov

Det vil arbejdsgiveren have meget svært ved, men det skal her understreges, at ikke enhver afskedigelse under graviditet eller barselsorlov er usaglig.

Delt bevisbyrde:

Hvis den afskedigede kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode at afskedigelsen skyldes orloven eller varslingen heraf, er det arbejdsgiveren, der skal bevise at afskedigelsen ikke er begrundet heri. Dette gælder i følgende situationer:

- når denne har varslet, hvornår der holdes barselsorlov, **eller**
- når denne har varslet at ville afholde orlov, der er udskudt efter aftale, **eller**
- når denne holder orlov, der er udskudt efter aftale, **eller**
- kort tid efter afsluttet orlov

Afskediges en lønmodtager på grund af graviditet eller barselsorlov, skal arbejdsgiveren betale en – ofte - meget betydelig godtgørelse.

Bliver man afskediget under graviditet eller orlov,
bør man omgående kontakte sin faglige organisation.

Særligt for ansatte uden aftale om fuld løn under barsel:

Funktionæransatte:

Hvis ansættelsesforholdet alene er reguleret af funktionærloven skal arbejdsgiveren betale fuld løn i hele opsigelsesperioden, hvis arbejdsgiveren opsig funktionæren inden barselsorlovens påbegyndelse eller i den periode hvor moderen har ret til halv løn, dvs. i graviditetsorloven eller de første 14 uger efter fødslen.

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

Opsiges moderen efter hun er påbegyndt barselsorloven, men inden der er gået 14 uger efter fødslen, gælder endvidere at hun har ret til fuld løn fra orlovens begyndelse. Her kan der altså blive tale om et bagudrettet lønkrav.

En funktionær, der afskediges i den periode, hvor hun alene får dagpenge, har ikke krav på løn i denne del af opsigelsesperioden. Strækker opsigelsen sig ind i den periode, hvor moderen skal genoptage sit arbejde, vil der skulle udbetales sædvanlig løn fra genoptagelsestidspunktet.

Lønmodtagere, der ikke er funktionærer:

Hvis en lønmodtager afskediges under afvikling af barselsorlov og vedkommende ikke har en aftale om løn under barsel, kommer arbejdsgiveren ikke til at betale løn i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesperioden ligger i orlovsperioden. Strækker opsigelsen sig ind i den periode, hvor moderen skal genoptage sit arbejde, vil der skulle udbetales sædvanlig løn fra genoptagelsestidspunktet.

7.2. Stillingsændringer

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

En væsentlig ændring i arbejdsvilkår kan sammenlignes med en opsigelse og kan efter omstændighederne udgøre en usaglig forskelsbehandling.

Kontakt din faglige organisation hvis din stilling ændres væsentligt under
eller umiddelbart efter din orlov

8. Anciennitet og pension

8.1. *Generelt*

Efter ligebehandlingsloven medregnes fraværsperioder ved graviditets-, barselsorlov-, adoptions- og forældreorlov ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Der er derimod ingen lovbestemmelser om optjening af pension.

8.2. *Det private område*

Privatansattes ret til optjening af pension under barselsorlov- og forældreorlov (med eller uden løn) vil fremgå enten af ansættelseskontrakten eller være indskrevet i en eventuelt kollektiv aftale eller være fastlagt i en personalepolitik.

8.3. *Det offentlige område*

Offentligt ansatte optjener pension, når de får løn under barsel. Herudover optjener den ansatte ret til pension i de ulønnede dele af forældreorloven. Arbejdsgiver indbetaler såvel eget som arbejdsgiverbidrag.

Ansatte i staten optjener fuld pensionsret under al ulønnet orlov, uanset om den ansatte har ret til dagpenge. Udvider den ansatte sin forældreorlov på 32 uger til 40 eller 46 uger, optjenes der ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger.

Ansatte i kommuner og regioner optjener ligeledes pension i den ulønnede del af dagpengeperioden. Her forudsættes det, at den ansatte modtager barselsorlovsdagpenge (hel eller delvis). Der kan maksimalt opnås pension svarende til 20 ugers ulønnet orlov. Ved modtagelse af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov opnås tilsvarende forholdsmæssig pension. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse skal indbetalingen fordeles på hele perioden.

Den ansatte optjener ret til betalt ferie efter ferieaftalen, når der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder se også afsnit 5.1.4.

8.4. *Børnepasningsorloven og det offentlige område*

Ansatte på det offentlige område optjener fuld pensionsret under hele børnepasningsorloven, dvs. både under retsbaseret og aftalebaseret børnepasningsorlov.

Der optjenes også ret til betalt ferie.

I staten optjenes anciennitet under hele orloven, hvorimod der i kommunerne og regionerne alene optjenes anciennitet under retsbaseret børnepasningsorlov.

9. Ledige, studerende og dimittender

9.1. Ret til dagpenge

Ledige, studerende og dimittender er som andre berettiget til barselsdagpenge fra kommunen, hvis barsellovens beskæftigelseskrav er opfyldt.

Beskæftigelseskravet er opfyldt, hvis man opfylder én af følgende betingelser:

- har været tilknyttet arbejdsmarkedet uafbrudt i de sidste 13 uger før fraværperiodens begyndelse og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer **eller**
- ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor **eller**
- inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed.

Kommunen kan vejlede nærmere om dagpengeretten.

9.2. Ledige

Er man ledig og dagpengeberettiget medlem af en a-kasse, vil man under barsel få udbetalt barselsdagpenge fra kommunen.

Som udgangspunkt har man de samme rettigheder som beskæftigede. Der er dog visse undtagelser:

- Ledige kan maksimalt forlænge barselsorloven med 8 uger fra 32 uger til 40 uger (og ikke 46 uger, som beskæftigede har mulighed for). Det gælder både hvis man er ledig på tidspunktet for orlovens start, og hvis man bliver ledig under orloven.
- I situationer hvor den ene forælder er ledig og den anden forælder er i arbejde, kan den ledige altså maksimalt holde 8 uger af den forlængede orlov.
- Ledige kan ikke udskyde den dagpengeberettigede orlov til et senere tidspunkt. Dog kan en ledig, der kommer i arbejde under forældreorloven på et tidspunkt, hvor der er mere end 8 uger tilbage af forældreorloven, i denne situation som beskæftiget udnytte muligheden for retsbaseret udskydelse af orloven.
- Har man været i et ansættelsesforhold og dér har udskudt sin orlov til senere afholdelse kan denne ikke afholdes i en ledighedsperiode.

For ledige forældre som ønsker at afholde delt barselsorlov – dvs. holder orloven på skift – gælder der særlige regler.

For at kunne modtage arbejdsløshedsdagpenge skal man stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Hvis man som ledig forælder derfor ønsker at holde barselsorlov i flere perioder, dvs. skifte mellem at modtage arbejdsløshedsdagpenge og barselsdagpenge, skal der være mindst 4 uger imellem 2 perioder med barselsorlov (og dermed barselsdagpenge). Det vil altså sige, at man som ledig på barsel kun midlertidigt kan stoppe barselsorloven og efterfølgende modtage arbejdsløshedsdagpenge fra a-kassen, hvis ledighedsperioden er på mindst 4 uger.

9.3. Studerende

Studerende opfylder som udgangspunkt ikke betingelserne for udbetaling af barselsdagpenge fra kommunen, men har i stedet mulighed for **særlig støtte fra SU**

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

(ekstra SU-klip) under barsel efter fødsel eller adoption. Under visse omstændigheder har studerende dog ret til barselsdagpenge fra kommunen eller løn under barsel. Se nedenfor.

9.3.1. SU

En mor kan få 12 måneders ekstra SU (12 klip), en far 6 måneders ekstra SU (6 klip). Moderen kan vælge at overføre op til 6 måneder af de ekstra SU-klip til barnets far, hvis begge forældre opfylder betingelserne for SU. Derimod kan faderen ikke overføre ekstra klip til moderen. Det er ikke en betingelse for faderens ret til ekstra klip, at moderen er studerende.

Man kan selv bestemme hvornår i uddannelsen man vil have den ekstra SU udbetalt. Dog skal man være studieaktiv i måneden inden udbetalingen. Man skal være opmærksom på, at man ikke kan tage de ekstra klip med sig, hvis man afbryder eller afslutter uddannelsen før de er brugt op. Ligeså kan man ikke tage ubrugte ekstraklip med sig fra en bachelor til en kandidatuddannelse. Her må man søge som om man fik barn inden man startede på en uddannelse. Se nedenfor. Se www.su.dk for information vedr. udbetalingsmåder.

Når man har afsluttet sin uddannelse kan man ikke længere modtage SU-klip. Se evt. i afsnittet om barselsdagpenge.

Studerende forældre har mulighed for at søge om et supplerende SU-lån og der er endvidere forskellige muligheder for forsørgertillæg og børnetilskud. Læs mere på www.su.dk og www.borger.dk.

Har man fået barn før man starter på en uddannelse har man stadig mulighed for at få ekstra SU. Betingelsen er dog, at fødslen eller adoptionen skal være sket inden for 12 måneder før uddannelsen starter, hvis man er blevet mor og inden for 6 måneder før uddannelsen starter, hvis man er blevet far. De ekstra SU-klip vil herefter blive reduceret med det antal måneder der ligger mellem fødselstidspunktet/adoptionen og den måned uddannelsen starter.

Vælger man at melde sig ud af studiet, fordi man på grund af barsel ikke magter at færdiggøre uddannelsen, har man ikke ret til SU og som udgangspunkt heller ikke ret til barselsdagpenge. Dog kan der være ret til dagpenge, hvis beskæftigelseskravet er opfyldt via et studiearbejde, eller hvis barslen indledes inden en måned efter afslutningen af bacheloruddannelsen samtidig med at kandidatuddannelsen opgives.

Hvis uddannelsen afbrydes før bachelorgraden er opnået eller senere end en måned efter bachelorgraden er opnået, kan der være mulighed for at få kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik, medmindre formue eller en eventuel forsørgers indtægter/formue forhindrer det.

For yderligere information skal man kontakte studievejledningen på uddannelsesinstitutionen eller SU-Styrelsen på: www.su.dk

9.3.2. Studiejob

Hvis man har studiejob ved siden af studierne og det er af så stort omfang, at beskæftigelseskravet (se ovenfor) er opfyldt, kan man modtage barselsdagpenge fra kommunen samtidig med, at man modtager ekstra SU-klip. Der er dog en grænse for, hvor meget man må tjene ved siden af SU'en. Denne grænse, også kaldet fri-

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

beløbet er bl.a. afhængig af, hvor mange måneders SU man har fået i løbet af et år. I særlige tilfælde kan fribeløbet forhøjes, så man må tjene mere, uden at skulle betale SU tilbage. Bemærk: Fri-beløbet forhøjes med et fast beløb for hvert barn under 18 år.

Hvis studiejobbet har funktionærstatus (dvs. kontorlignende arbejde med minimum 8 timer i gennemsnit pr. uge), gælder funktionærlovens regler om barselsorlov. Som kvindelig funktionær har man ret til ½ løn fra 4 uger før forventet fødsel til 14 uger efter. Hvis den halve løn ikke overstiger den fulde dagpengesats, kan man få suppleret sin løn med dagpenge. Ligeså gælder funktionærlovens varslingsregler: Moderen skal senest 3 måneder før forventet fødsel oplyse arbejdsgiveren om, hvornår hun begynder sin barselsorlov. Faderen skal senest 4 uger før fødslen give meddelelse til sin arbejdsgiver, hvis han ønsker at holde de 2 ugers fædreorlov. Yderligere orlov herudover skal varsles til arbejdsgiveren senest 8 uger efter barnets fødsel. Dette gælder for både moderen og faderen.

Hvis man har et studiejob med funktionærstatus (se ovenfor) i det offentlige vil man være omfattet af (typisk) HK's overenskomst og dermed have ret til løn under barsel. Se www.hk.dk for den relevante overenskomst.

9.4. Dimittender

9.4.1. Fødsel umiddelbart inden studieafslutningen

Føder (eller adopterer) man før man er færdig med sin uddannelse får man ret til barselsdagpenge fra den dag, man ville være berettiget til arbejdsløshedsdagpenge. Dvs. en måned efter uddannelsens afslutning, hvis man melder sig ind i en a-kasse som dimittend. Indtil uddannelsen er afsluttet kan man fortsat modtage SU-klip, i det omfang de ikke er brugt op.

En uddannelse anses for afsluttet, når samtlige studieaktiviteter er ophørt. Hvis studiet afsluttes med specialet og alle andre karakterer er modtaget, kan uddannelsen anses for afsluttet ved modtagelsen af forhåndsgodkendelsen af specialet.

Barselsdagpenge fra kommunen ydes med et beløb svarende til dimittendsatsen i den almindelige barselsperiode. Dimittendsatsen udgør pr. 1. januar 2009 2.975 kr. pr. uge for en fuldtidsforsikret.

Der er kun ret til *arbejdsløshedsdagpenge* efter endt barselsorlov, hvis man har meldt sig ind i a-kassen senest 14 dage efter uddannelsens afslutning.

9.4.2. Fødsel umiddelbart efter studieafslutningen

For at modtage barselsdagpenge fra kommunen, skal man som udgangspunkt være færdig med sin uddannelse. Hvis man er færdig med uddannelsen, når man går på barsel, har man ret til barselsdagpenge fra kommunen, også selvom man endnu er i karensmåned.

Føder (eller adopterer) man **indenfor en måned** efter studieafslutningen, er der således ret til barselsdagpenge fra kommunen fra første dag i orlovsperioden.

Afslutter man f.eks. uddannelsen d. 31. januar, og er forventet fødselstidspunkt d. 14. februar, så kan man straks overgå til barselsorlov med barselsdagpenge, da

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

man har ret til orlov i 4 uger før fødslen. Er termin i stedet d. 14. marts, så kan man overgå til barselsorlov med barselsdagpenge d. 15. februar.

Føder (eller adopterer) man senere end en måned efter afslutningen af uddannelsen, er der kun ret til barselsdagpenge fra kommunen, hvis man er berettiget til arbejdsløshedsdagpenge fra en a-kasse. Se ovenfor under 9.4.1. om, hvornår en uddannelse anses for at være afsluttet.

Hvis der er sket rettidig indmeldelse i a-kassen, får man ret til arbejdsløshedsdagpenge herfra en måned efter studieafslutningen og på dette tidspunkt vil man også kunne få barselsdagpenge fra kommunen.

Barselsdagpenge fra kommunen udbetales med et beløb svarende til, hvad der ville kunne udbetales i arbejdsløshedsdagpenge. Dvs. dimittendsatsen, som pr. 1. januar 2009 udgør 2.975 kr. pr. uge for en fuldtidsforsikret.

A-kassen kan vejlede om retten til arbejdsløshedsdagpenge, og kommunen kan vejlede om retten til barselsdagpenge.

10. Ph.d.-studerende og særlige ansættelser i øvrigt

10.1. Ph.d.-studerende

10.1.1. Ph.d.-studerende i kommuner og regioner

Ph.d.-studerende som er ansat på den kommunale eller regionale overenskomst eller på det private område, følger de respektive regler i disse overenskomster. Kontakt egen faglig organisation for yderligere information.

10.1.2 Ph.d.-studerende, adjunkter mv. i staten

Ph.d.-studerende og ansættelser i adjunkt/forsker/post.doc stillinger er omfattet af statens regler for barsels- og adoptionsorlov. Dvs., at ansatte i ovenstående stillingskategorier har ret til fuld løn på samme vilkår som andre statsansatte.

Det, der er særligt for disse ansættelser i forhold til andre tidsbegrænsede stillinger, er, at den ansatte efter ansøgning har ret til at få sin ansættelse forlænget pga. barsels- og adoptionsorlov, svarende til fraværsperiodens længde, inkl. omsorgsdage, der er afholdt i forbindelse med orloven. Der er således både ret til forlængelse for den lønbaserede orlov og for den dagpengebaserede orlov.

Der kan dog kun gives forlængelse for den del af orloven, som er placeret inden for ansættelsesperioden. Det vil sige, at såfremt ansættelsen ophører under afvikling af orloven, kan ansættelsen maksimalt forlænges for en periode, svarende til fraværsperioden indtil ansættelsens udløb.

10.2. Tidsbegrænset ansatte

10.2.1. Privatansatte

Privatansatte er enten omfattet af indgået aftale med arbejdsgiveren eller af Funktionærloven. Ansatte i tidsbegrænsede stillinger vil være berettigede til de samme vilkår, herunder lønvilkår, som sammenlignelige fastansatte på arbejdspladsen. Udløber den tidsbegrænsede stilling mens man afholder orlov, vil den eventuelle lønret dog ophøre samtidig hermed.

10.2.2. Offentlig ansatte

Offentligt ansatte i tidsbegrænsede stillinger er omfattet af aftalerne og reglerne om barsel og adoption inden for ansættelsesperioden.

Ansatte i tidsbegrænsede job i det offentlige har ret til fuld løn på samme vilkår som andre offentligt ansatte i stat, kommune eller region, dog kun så længe den aftalte ansættelse varer.

10.3. Timelønnede undervisere

Eksterne lektorer har ret til fuld løn under barsel og adoption efter aftaler og regler på statens område.

Undervisere - der er ansat efter cirkulære om timelønnet undervisning - følger aftaler og regler på statens område, såfremt der er aftalt en undervisningsperiode på 4 måneder eller derover eller et undervisningstimetotal på 50 eller derover under ansættelsen.

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

For begge grupper gælder, at hvis pågældende i ansættelsesperioden er fuldtidsansat andetsteds, så er der ikke ret til løn under barsel, adoption eller omsorgsdage i den timelønnede ansættelse. Til personer, der er deltidsansat andetsteds i ansættelsesperioden, ydes der ikke løn under barsel, adoption og omsorgsdage i det omfang den pågældende inkl. den timelønnede beskæftigelse har mere end fuld beskæftigelsesgrad. Dvs. at der kun er ret til løn op til fuld tid.

Der kan kun ydes fuld løn indtil ansættelsesperiodens udløb.

11. Børnepasningsorlov

11.1. *En ret til orlov der udløber om få år*

Forældre til børn, der er født før den 27. marts 2002 (og som har holdt barsels-/forældreorlov efter de gamle regler), har ret til at benytte reglerne om børnepasningsorlov.

Det er dog en forudsætning, at forældrene inden den 1. april 2004 skriftligt har meddelt Arbejdsformidlingen, at de ønsker at bevare retten til børnepasningsorlov.

Forældre med børn i alderen 0 - 8 år (født før 27. marts 2002) har hver ret til børnepasningsorlov mellem 8 og 13 uger. Forældre i beskæftigelse kan vælge et antal uger mellem 8 og 13 uger, hvorimod ledige forældre kun kan holde orlov i 13 uger.

Efter aftale med arbejdsgiveren kan hver af forældrene holde op til 52 ugers orlov i alt med orlovsydelse. Orloven skal være afsluttet inden barnet fylder 9 år.

Der ydes 60 pct. af dagpengesatsen under børnepasningsorloven. Dagpengene udbetales af a-kassen, hvis pågældende er arbejdsløshedsforsikret og ellers af kommunen.

Ønsker man at gøre brug af børnepasningsorloven, skal der gives meddelelse til arbejdsgiveren med 4 ugers varsel. Varslet kan tidligst afgives efter, at man har været ansat i 3 måneder. Arbejdsgiveren kan udsætte orloven i op til 26 uger, hvis det kan dokumenteres, at der er problemer med at finde en afløser.

En arbejdsgiver må ikke afskedige en ansat fordi denne ønsker eller gør brug af børnepasningsorloven. Se også kapitel 7 vedrørende opsigelse.

Lov om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011

Bemærk: Nogle kommuner yder tilskud til forældre på børnepasningsorlov. Kontakt bopælskommune for nærmere orientering herom samt om orientering om restriktioner på anvendelse af offentlige dagtilbud, fx SFO, i orlovsperioden.¹⁷

11.2. *Særligt for offentligt ansatte*

For ansatte i staten, kommuner samt regioner gælder, at der er ret til sædvanligt pensionsbidrag såvel under den retsbaserede som den aftalebaserede børnepasningsorlov (både eget- og arbejdsgiverbidrag).

Det betyder at der også optjenes ret til betalt ferie.¹⁸

Ferie med fuld løn forudsætter dog, at pågældende stadig er ansat hos samme arbejdsgiver, når ferien holdes.¹⁹

¹⁷ Find din bopælskommunes hjemmeside på: www.borger.dk

¹⁸ do

¹⁹ Se nærmere herom i afsnit 5.1 om optjening af betalt ferie

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

Perioden (8–13 uger) hvor man har været på den retsbaserede børnepasningsorlov, indgår i beregningen af ansættelsesancienniteten. Det fremgår af loven om børnepasningsorlov.

Under den aftalebaserede børnepasningsorlov optjener man ikke anciennitet, dog optjenes der fuld anciennitet ved ansættelse i staten.

12. Adoption

12.1. Generelt

Adoptivforældre er som udgangspunkt omfattet af de samme regler som biologiske forældre. Det er dog en betingelse, at adoptionsmyndighederne bestemmer, at den ene af forældrene i en periode skal være i hjemmet.

Ret til dagpenge og offentligt ansattes ret til løn før modtagelsen forudsætter, at det er et krav, at barnet hentes i udlandet, eller at adoptanten skal have ophold på en institution i Danmark sammen med barnet inden modtagelsen.

12.2. Ret til dagpenge ved adoption

12.2.1. Dagpenge før modtagelsen af barnet

Adoptanter, der opholder sig i udlandet for at modtage et barn, har ret til dagpenge i op til 4 uger før modtagelsen af barnet. Retten til dagpenge kan forlænges med op til 4 uger, hvis opholdet i udlandet før modtagelsen af barnet bliver længere end 4 uger. Forlængelsen må dog ikke bero på adoptantens forhold. Begge adoptanter har ret til fravær med barselsorlovsdagpenge, hvis de opholder sig i udlandet for at modtage barnet.

Der er ikke en ubetinget ret til dagpenge i 4 uger. Der er således alene ret til orlov fra det tidspunkt, hvor den adoptionsformidlende organisation har givet meddelelse om, at der skal ske udrejse for at hente barnet. Dagpenge kan ydes fra den dag, hvor adoptanten/adoptanterne rejser ud af Danmark for at hente barnet, og til og med den dag, hvor afgiverlandet²⁰ har godkendt, at adoptanten/adoptanterne kan rejse ud af landet med barnet (typisk når alle papirer er i orden, og myndighederne således har godkendt, at man kan rejse ud af landet). Dette er tidspunktet for barnets modtagelse.

Hvis adoptanten ikke selv skal hente barnet i afgiverlandet, men skal modtage barnet i Danmark, er der ret til dagpenge i op til 1 uge før modtagelsen af barnet. Det er en forudsætning, at barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem, og det skal være nødvendigt af hensyn til barnet at opholde sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen.

Der kan ske forlængelse af dagpengeretten i op til yderligere 1 uge, hvis de kommunale myndigheder vurderer, at der er behov herfor.

12.2.2. Dagpenge efter modtagelsen af barnet

Der ydes dagpenge ved adoption i indtil 46 uger efter barnets modtagelse i hjemmet. Adoptivforældrene kan selv vælge hvem af forældrene, der vil afvikle de første 14 uger af orloven efter modtagelsen.

I 2 sammenhængende uger af 14 ugers perioden har begge forældre ret til dagpenge. I de øvrige 12 uger har kun en af forældrene ret til dagpenge.

²⁰ Afgiverlandet: Det land hvorfra det adopterede barn hentes

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

Efter udløbet af den 14. uge har forældrene tilsammen ret til dagpenge i 32 uger. Den ene af adoptanterne kan forlods anvende sin ret til fravær med dagpenge i 32 uger inden for 14. ugers perioden sammen med den anden adoptant.

12.3. Ret til løn ved adoption

12.3.1 Offentligt ansatte

Adoptivforældre, der er offentligt ansatte, har ret til fravær med sædvanlig løn før modtagelsen af barnet i den udstrækning adoptanten er berettiget til dagpenge jf. ovenfor under 12.2. Dvs. op til 8 uger før modtagelse af barnet i udlandet eller op til 2 uger før modtagelse af barnet i Danmark.

Efter modtagelsen af barnet har offentligt ansatte adoptivforældre samme ret til løn som biologiske forældre.

I de første 14 uger efter modtagelsen har adoptivforældrene ret til fravær med løn "en ad gangen". I samme periode har en af adoptanterne yderligere ret til fravær med løn i 2 (sammenhængende) uger.

Adoptanterne kan selv vælge hvem, der skal afvikle de første 14 uger. Tilsammen har adoptanterne ret til 14+2 ugers fravær med løn inden for de første 14 uger efter modtagelsen.

Efter udløbet af den 14. uge har adoptivforældrene hver ret til 6 ugers forældreorlov med løn. Herudover er der 6 uger med løn til deling. Er kun den ene adoptant kommunalt ansat, har vedkommende ret til 12 ugers fuld løn, uanset at den anden adoptant får fuld løn efter en anden aftale, f.eks. den regionale eller statslige. Er begge ansat indenfor samme overenskomstområde (begge ansat kommunalt, regionalt eller statsligt), er der tale om en samlet ret for adoptanterne, dvs. ret til 18 ugers løn tilsammen.

12.3.2. Privatansatte

Om en privatansat har ret til løn og i hvilken udstrækning vil fremgå af ansættelseskontrakten eller en eventuel kollektiv aftale eller personalepolitik.

Funktionærloven:

Adoptanter, der alene er omfattet af funktionærloven, har ikke ret til ½ løn ved adoption. Adoptanter kan i stedet modtage dagpenge fra kommunen, jf. afsnit 12.2.

12.4. Varsler ved adoption

Ved adoption gælder der som udgangspunkt det samme som for biologiske forældre.²¹

²¹ Se kapitel 4 og oversigtsskema i afsnit 17.4.2.

13. Omsorgsdage

13.1. *Privatansatte*

Privatansatte har ikke ret til omsorgsdage medmindre det fremgår af en individuel kontrakt eller af en kollektiv overenskomst eller lignende. Hvis man i den individuelle kontrakt eller fx i en husaftale har en henvisning til den kommunale aftale om fravær af familiemæssige årsager, eller den statslige aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, vil nedennævnte regler dog være gældende.

13.2. *Offentligt ansatte*

13.2.1. *Generelt*

En offentligt ansat har ret til 2 omsorgsdage pr. barn i hvert kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år – dvs. 16 omsorgsdage i alt. Omsorgsdage er med fuld løn. Omsorgsdage forudsætter, at barnet har ophold, dvs. bopæl eller regelmæssigt samkvem hos forælderen. Omsorgsdagene optjenes ikke forholdsmæssigt, og derfor vil en tiltrædelse i fx november udløse ret til 2 omsorgsdage pr. barn i tiltrædelsesåret, ligesom en fratrædelse i februar ikke indebærer tilbagebetaling af allerede afholde omsorgsdage i fratrædelsesåret.

Ikke-afholdte omsorgsdage bortfalder ved årsskiftet. Der kan dog ske overførsel af omsorgsdage til det kommende kalenderår, når der er tale om de 2 dage fra fødselsåret, samt omsorgsdage fra øvrige børn, som forælderen er forhindret i at anvende pga. afholdelse af graviditetsorlov, barselorlov, adoptionsorlov, forældreorlov eller børnepasningsorlov. Der skal være tale om forhindring i et helt kalenderår.

Omsorgsdage kan ikke konverteres til kontant godtgørelse, ligesom ikke anvendte omsorgsdage ikke udbetales ved fratræden. Omsorgsdage skal varsles tidligst muligt. Der gælder ingen særlige betingelser om anvendelsen af omsorgsdagene, og disse kan holdes i hele og halve dage. Ved ansættelse i staten er det også muligt at afholde dem i timer.

Aftalte omsorgsdage bliver udskudt til senere afholdelse, såfremt forælderen bliver syg før omsorgsdagen bliver påbegyndt. Omsorgsdagen anses for påbegyndt ved arbejdstids begyndelse den pågældende dag. Opstår sygdommen senere, vil omsorgsdagen blive anset for afholdt.

13.2.2. *Ansatte i staten*

Gammel ordning:

Medarbejdere, der var ansat i staten før den 1. oktober 2005 bevarer eventuelle ikke-afholdte omsorgsdage, som de har optjent efter den tidligere barselsaftale. Efter denne har hver medarbejder 10 omsorgsdage pr. barn, forudsat at fødslen/adoptionen fandt sted, mens den ansatte var i et ansættelsesforhold under staten.

Hvis man fratræder sin stilling og i umiddelbar tilknytning hertil overgår til anden ansættelse inden for statens område, overføres ikke-afviklede omsorgsdage til det nye ansættelsesforhold. I andre tilfælde bortfalder dagene ved fratræden og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse.

Ny ordning:

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

Ordningen omfatter 1) medarbejdere, der nyansættes i staten den 1. oktober 2005 eller senere og 2) allerede ansatte i staten, der får børn efter den 1. oktober 2005.

Ved en nyansat forstås her en person der ikke var ansat i staten den 30. september 2005 – uanset om vedkommende tidligere har haft ansættelse i staten.

Omsorgsdagene tildeles ansatte i staten uanset om de var ansat på fødsels/adoptionstidspunktet.

Hvis en medarbejder inden for et kalenderår ansættes hos en anden arbejdsgiver i staten overføres ikke-afholdte omsorgsdage til det nye ansættelsesforhold. Der er ikke krav om, at de 2 ansættelsessteder skal ligge i direkte forlængelse af hinanden.²²

13.2.3. Ansatte i kommuner og regioner

Omsorgsdagene tildeles ansatte i kommuner og regioner uanset om de var ansat på fødsels/adoptionstidspunktet.

Ved skift mellem kommunale og regionale arbejdspladser opnås der ikke nye "ekstra" omsorgsdage, men ikke-afholdte omsorgsdage overføres til det nye ansættelsesforhold.²³

²² Yderligere oplysninger findes på: <http://www.perst.dk>. Tryk på personalejura – søg under "Barsel og...".

²³ Læs mere på: <http://www.kto.dk>. Skriv "Barsel" i søgefeltet.

14. Barsel i udlandet

14. *Barsel i udlandet*

14.1. *Dagpengeretten*

Retten til barseldagpenge er som hovedregel betinget af at forældrene har indtægter, der er skattepligtige i Danmark, og at de har bopæl samt opholder sig i Danmark.

Herudover skal man opfylde beskæftigelseskravet.²⁴ Beskæftigelseskravet skal være opfyldt senest på tidspunktet for fraværperiodens begyndelse.

Har man ved orlovsperiodens start ret til dagpenge efter den danske barselsorlovlov, beholder man retten til dagpenge, selv om man senere under orloven tager ophold i udlandet.

Hvis man har dansk bopæl og opholder sig i Danmark ved orlovens begyndelse, beholder man sin ret til dagpenge (og løn), selvom man benytter orloven til en jordomrejse eller flytter til udlandet. Det er dog en forudsætning, at man tilbringer orloven sammen med barnet, og at man ikke arbejder under orloven.

14.2. *Udsendt til beskæftigelse i udlandet*

Er man midlertidigt udsendt af en dansk virksomhed til tjeneste i udlandet for en periode af mindre end et år, og kan indtægten beskattes i Danmark, har man ret til dagpenge ved barsel/adoption efter den danske barselsorlovlov.

Er der tale om udsendelse til et EU/EØS-land, kan privatansatte få tilladelse til at blive omfattet af dansk lovgivning om social sikring herunder barselsorlovloven, selvom udstationeringen varer mere end et år.

Offentligt ansatte, der udsendes til et EU/EØS land, er uden tidsbegrænsning omfattet af dansk lovgivning om social sikring, herunder barselsorlovloven.

Udsendes man til tjeneste i et land udenfor EU/EØS, kan der være indgået aftale med det pågældende land om social sikring.

Hvis man udsendes af Udenrigsministeriet i diplomatisk eller konsulær tjeneste, er man omfattet af den danske barselsorlovlov uanset udlandsopholdets varighed, også selv om udsendelsen sker til lande udenfor EU/EØS.

I Danmark er det Den Sociale Sikringsstyrelse, der giver tilladelser, kender landeaftalerne og udsteder dokumentation for at man er omfattet af dansk lovgivning.

Den Sociale Sikringsstyrelse kan vejlede om, hvorvidt man er omfattet af den danske barselsorlovlov. Kontaktoplysninger findes på styrelsens hjemmeside.²⁵

²⁴ Se nærmere om beskæftigelseskravet i afsnit 2.6.1

²⁵ www.dss.dk

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

Særligt for statsansatte

Udstationeres man som ansat inden for staten, er man omfattet af den statslige barselsorlovsaftale med ret til lønnet orlov, selvom arbejdsgiveren ikke kan få dagpengerefusion. Det er en forudsætning, at beskæftigelseskravet er opfyldt.²⁶

Medfølgende ægtefælle/samlever til en udsendt, hvor den medfølgende er uden beskæftigelse under udlandsopholdet skal være særligt opmærksom på begrænsningerne i dagpengeretten, når man vender tilbage til permanent ophold i Danmark. Den seneste bopælskommune i Danmark kan vejlede om dagpengeretten.

14.3. Ansat i udlandet

Arbejder man i udlandet uden at være udsendt af en dansk arbejdsgiver, vil man som udgangspunkt være omfattet af beskæftigelseslandets lovgivning. Det er tilfældet ved arbejde i EU/EØS-landene. Nærmere vejledning kan fås ved henvendelse til Den Sociale Sikringsstyrelse eller hos relevante myndigheder i beskæftigelseslandet.

Ansættes man i et land udenfor EU/EØS, kan der være indgået aftale med det pågældende land om social sikring. Den Sociale Sikringsstyrelse kender landeaftalerne. Kontaktoplysninger findes på styrelsens hjemmeside.²⁷

Medfølgende ægtefæller/samlever til en i udlandet ansat, hvor den medfølgende er uden beskæftigelse under udlandsopholdet skal være særligt opmærksomme på begrænsningerne i dagpengeretten, når de vender tilbage til permanent ophold i Danmark. Den seneste bopælskommune i Danmark kan vejlede om dagpengeretten.

14.4. Dagpengeret ved hjemkomst

Hvis en kvinde forud for en fødsel tager ophold i Danmark for at føde i Danmark, er retten til barselsdagpenge fra Danmark betinget af, at hun ved orlovsperiodens start opfylder barselslovens beskæftigelseskrav, som for lønmodtagere indebærer 13 ugers forudgående beskæftigelse i Danmark eller, at den pågældende er berettiget til arbejdsløshedsdagpenge i Danmark. Ved opgørelse af 13-ugers perioden kan beskæftigelse i et andet EU/EØS-land tælles med, men retten til barselsdagpenge fra Danmark forudsætter, at den pågældende umiddelbart forud for orlovens start har været beskæftiget i Danmark.

Hvis en forælder tager ophold i Danmark i perioden, inden der er gået 46 uger efter et barns fødsel eller adoption, og der ikke længere er ret til ydelser fra det land, som den pågældende kommer fra, er der for den resterende del af 46-ugers perioden ret til barselsdagpenge fra Danmark, hvis beskæftigelseskravet er opfyldt. Dette kan være tilfældet, hvis den pågældende indtræder i retten til arbejdsløshedsdagpenge i Danmark. Det kan endvidere være tilfældet, hvis en lønmodtager opfylder kravet om 13 ugers beskæftigelse.

²⁶ Se nærmere om beskæftigelseskravet i afsnit 2.6.1

²⁷ www.dss.dk

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

Personer, der har haft ret til barselsdagpenge på Færøerne eller i Grønland, og som tager ophold her i landet, har ret til barselsdagpenge fra Danmark, hvis de ikke længere har ret til barselsdagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt på Færøerne eller i Grønland.

Den seneste bopælskommune i Danmark kan oplyse om retten til barselsorlovsdagpenge efter hjemkomst fra udlandet.

14.5. Grænsegængere på tværs af EU/EØS-lande

Hvis man bor i ét land, men arbejder i et andet, følger man de regler om social sikring, der gælder i det land hvor man arbejder og betaler skat. Arbejder man for eksempel i Sverige og bor i Danmark, så er man omfattet af de svenske regler. Bor man i Sverige og arbejder i Danmark, er man omfattet af de danske regler.

Er man grænsegænger mellem Sverige og Danmark, kan man finde mere information på www.oresunddirekt.dk.

Bopælskommunen eller den kommune, man arbejder i, vil tillige kunne vejlede om dagpengeret.

Den ene forælder er omfattet af dansk lov, den anden er omfattet af udenlandsk lov:

Bekendtgørelsen til barselsorlovsloven indeholder særlige regler om retten til barselsorlovsdagpenge i den situation, hvor kun den ene forælder er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, herunder barselsorlovsloven.

Bor forældrene for eksempel i Sverige, hvor faderen arbejder, mens moderen arbejder i Danmark, så vil forældrene være omfattet af hver sit lands lovgivning.

Bopælskommunen eller den kommune, man arbejder i, vil kunne vejlede nærmere om de særlige regler.

15. Bibeskæftigelse, undervisning og fagpolitisk arbejde

15.1. Bibeskæftigelse og undervisning i orlovsperioden

15.1.1. Lønnet beskæftigelse

Lønnet beskæftigelse, herunder bibeskæftigelse, kan have betydning for dagpengere retten og hermed også for lønretten.

15.1.2. Før fødsel

Offentligt ansatte:

Ret til fuld løn i barselsperioden før fødsel er betinget af, at den ansatte ikke påbegynder ny beskæftigelse, og at den ansatte ikke foranlediger, at dagpengene bliver nedsat.

Det betyder, at moderen indtil 4 uger før fødsel kan fortsætte med at varetage evt. bibeskæftigelse, dog ikke i væsentligt flere timer, end hun hidtil har arbejdet. Ved at arbejde i de 4 uger før fødsel nedsættes dagpengene og dermed bortfalder retten til fuld løn.

Privatansatte:

Dagpengene nedsættes, hvis moderen har beskæftigelse - også bibeskæftigelse i 4 ugers perioden - før fødsel.

15.1.3. Efter fødsel

Moderen må ikke på nogen måde arbejde i de første 2 uger efter barnets fødsel.

Selvom moderen ikke genoptager sin hovedbeskæftigelse, men alene ønsker at genoptage en *lønnet* bibeskæftigelse, er hun omfattet af reglerne om genoptagelse af arbejdet efter barsel.

Dvs. at retten til dagpenge nedsættes eller bortfalder, for den tid arbejdet varer. Dermed bortfalder også retten til fuld løn. Se mere under afsnittet om delvis genoptagelse af arbejdet.

15.2. Undervisning

Der er ingen bestemmelser i barselsloven, der forhindrer, at man deltager i et undervisningsforløb under barsel eller forældreorlov.

Deltagelse i undervisning kan imidlertid i helt konkrete tilfælde have karakter af genoptagelse af arbejdet. Kontakt din organisation hvis du skal deltage i undervisning der har relation til dit arbejde.

15.3. Fagpolitisk arbejde

Deltager man i fagpolitisk arbejde, fx som bestyrelsesmedlem i sin faglige organisation og modtager man løn/honorar for denne deltagelse kan dette have betydning for retten til barselsdagpenge.

Loven tager ikke direkte stilling hertil, men Familiestyrelsen har i et brev fra 17. oktober 2006, som svar på en henvendelse fra AC, vejledende udtalt følgende om spørgsmålet:

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

"Udbetales der løn/honorar for fagpolitisk arbejde, som ikke udføres på grund af afholdelse af orlov, svarer det til, at der udbetales løn under orloven uden at der udføres arbejde. Her vil der ikke ske fradrag i barselsdagpengene.

Holder man alene orlov fra sit almindelige lønmodtagerjob, men fortsætter sin deltagelse i det fagpolitiske arbejde, vil der derimod normalt skulle ske fradrag i barselsdagpengene for den tid hvori der er udført (fagpolitisk) arbejde samt udbetalt løn eller honorar. Kommunen skal dog konkret vurdere omfanget af det udførte arbejde. Størrelsen af det udbetalte honorar og udbetalingsformen kan have betydning for denne vurdering. Hvor grænsen går, er det ikke fastsat nærmere regler for".

16. Barselsorlovsfond

En barselsfond, er en fond, hvor arbejdsgivere indbetaler et bestemt beløb om året pr. medarbejder. Til gengæld modtager arbejdsgiveren refusion fra fonden, når en medarbejder er på barsel, hvis medarbejderen får fuld eller delvis løn.

En barselsfond er ikke en garanti for fuld løn for de omfattede lønmodtagere. Men barselsfonden kan bruges som argument overfor arbejdsgiveren, når man forhandler om en bedre betaling under barsel. Det bliver nemlig billigere for arbejdsgiveren at give den ansatte fuld eller delvis løn under barsel, da arbejdsgiveren får dækket en del af udgiften via barselsfonden.

Der findes forskellige modeller for barselsfonde, og de forskellige modeller varierer i indhold og dækningsgrad. De grundlæggende principper for de forskellige fonde er dog de samme.

Hvis man som lønmodtager ikke er omfattet af en aftalebaseret barselsfond er man omfattet af barsel.dk.

WWW.Barsel.dk:

Alle private arbejdsgivere der ikke i forvejen er omfattet af en godkendt barselsfond betaler til barselsorlovsordningen "Barsel.dk".

Arbejdsgiverne kan få refusion fra barsel.dk for forskellen mellem barselsorlovsdagpenge fra kommunen og løn under barsel på op til 142 kr. i timen (svarende til en månedsløn på 22.767 kr.)

Den arbejdsgiver der vælger at udbetale 142 kr. i timen til en ansat på barsel skal her oveni lægge arbejdsmarkedsbidrag på 8 pct. af lønnen samt arbejdsgivers atp-bidrag og eventuelt arbejdsgiverbetalt pension. Året efter skal der betales løn under ferie.

Der kan modtages refusion i 26 uger fordelt således:

- 4 uger før forventet fødsel til moderen
- 2 ugers obligatorisk barselsorlov til moderen
- 2 ugers særlig fædreorlov til faderen
- 18 uger i alt til deling mellem moderen og faderen

Man skal være opmærksom på, at de 18 uger er til deling mellem moderen og faderen.

Hvis den ene forælder har modtaget dagpengerefusion fra kommunen iht. barselsloven vil disse uger blive modregnet i de 18 uger iht. barsel.dk.

Det er en god ide at få talt med sin arbejdsgiver om at få indskrevet en bestemmelse i ansættelseskontrakten der tager højde for barsel.dk.

Et forslag til formulering i ansættelseskontrakten kunne være:

"Under barsel eller adoption udbetales fuld løn i den periode hvor virksomheden modtager refusion fra barsel.dk".

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

Kan man ikke opnå en sådan aftale, er en - noget ringere – mulighed, at man aftaler, at der under barsel udbetales løn med et kronebeløb der er større end den halve løn arbejdsgiver jo i forvejen skal betale til en funktionær.

En arbejdsgiver kan orienteres om, at denne kan læse nærmere herom på

<http://www.barsel.dk>

(Barsel.dk er ikke en særskilt hjemmeside, men en tekstside på ATP's hjemmeside)

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

17. Skematiske oversigter

17.1. Lovmæssig ret til orlov

(hvor intet er anført gælder samme regler for adoptanter)

Fra 4 uger før forventet fødsel	+ 14 ugers barselsorlov	+ 32 ugers forældreorlov	+ 8 ugers fravær i alt 40 uger	+ 6 ugers fravær i alt 46 uger	Udskydelse af orlov
<p>Kvinder har ret til at gå på graviditetsorlov</p> <p>BL § 6 stk. 1</p> <p>Dagen for terminen regnes med.</p> <p>Den dag barnet bliver født regnes med til denne periode.</p> <p>Adoptanter:</p> <p>Har ret til orlov inden barnet modtages.</p> <p>Op til 4 uger ved modtagelse i udlandet, som kan forlænges med op til 4 uger.</p> <p>Op til en uge ved modtagelse i Danmark, som kan forlænges med op til en uge. Kræver ophold sammen med barnet, før barnet modtages.</p> <p>BL § 8 stk.</p>	<p>Moderen har pligt til at være på orlov - det starter dagen efter fødslen - i de første 2 uger efter fødslen og har derefter ret til orlov i yderligere 12 uger.</p> <p>Faderen har ret til indtil 2 ugers orlov i sammenhæng i denne periode (fædreorlov). Hvis orloven ikke lægges i forlængelse af fødsel/hjemkomst skal det aftales med arbejdsgiveren.</p> <p>BL § 7, § 12, stk. 5 og § 22, stk. 1</p> <p>Adoptanter:</p> <p>Har samme ret, hvis de adoptionssøgende myndigheder kræver at en af forældrene holder orlov.</p> <p>Orloven regnes fra modtagelse af barnet.</p> <p>Valgfrit om mor eller far tager barselsorloven - "fædreorloven" kan den anden forælder holde inden 14 uger efter modtagelsen.</p> <p>BL § 8 stk. 5 - 6.</p>	<p>Hver af forældrene har ret til fravær fra arbejdet i 32 uger efter den 14. uge.</p> <p>Faderen har ret til at påbegyn- de fraværsretten indenfor de første 14 uger efter fødslen.</p> <p>BL § 9.</p> <p>Adoptanter:</p> <p>Samme ret gælder for adoptanter. Den ene adoptant kan afvikle forældreorlov, samtidig med, at den anden afvikler "barselsorlov", dvs. inden for de første 14 uger efter modtagelsen.</p> <p>BL § 9, jf. § 8 stk. 7</p>	<p>Alle forældre har ret til at forlænge de 32 ugers orlov med 8 uger.</p> <p>BL § 10</p>	<p>Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende har ret til at forlænge orloven til 46 uger efter den 14. uge.</p> <p>BL § 10</p>	<p>Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 ugers orlov til afholdelse i en sammenhængende periode inden barnet fylder 9 år.</p> <p>BL § 11</p> <p>Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 uger af fraværsretten (af perioden som ligger efter den 14. uge). Den udskudte orlov skal afholdes inden barnet fylder 9 år.</p> <p>BL § 12</p> <p>En beskæftiget lønmodtager og en selvstændig erhvervsdrivende kan genoptage arbejdet delvist indenfor visse rammer, hvilket medfører at orloven forlænges svarende til den tid arbejdet er genoptaget.</p> <p>For en beskæftiget lønmodtager skal dette ske efter aftale med arbejdsgiveren.</p> <p>BL § 22 stk. 1.</p>

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

1

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

17.2. Finansiering af orlov –barselsorlov- og funktionærlovens regler

(hvor intet er anført gælder samme regler for adoptanter)

Fra 4 uger før forventet fødsel	14 ugers barselsorlov	+32 ugers forældreorlov	+8 ugers fravær i alt 40 uger	+6 ugers fravær i alt 46 uger	Udskydelse af orlov
Moderen har ret til halv løn FUL § 7 stk. 2	Moderen har ret til halv løn FUL § 7 stk. 2 Faderen har ret til barselsorlovdagpenge i indtil 2 uger i sammenhæng BL § 20 stk. 1 jf. § 7 stk. 3 Ved adoption har en af forældrene ret til barselsorlovdagpenge ad gangen (er ikke omfattet af FUL § 7). I "fædreorloven" på 2 uger har den forælder - som ikke er på orlov - ret til barselsorlovdagpenge BL § 20 stk. 1 jf. § 7 stk. 1 og 3	Forældrene har tilsammen ret til fulde dagpenge i 32 uger efter den 14. uge. BL § 21 stk. 1	Forlænges de 32 ugers orlov med 8 uger (til i alt 40 uger) nedsættes dagpengene forholdsmæssigt i hele perioden således, at det samlede beløb svarer til dagpenge for 32 uger. BL § 21 stk. 3, første led/ punktum	Forlænges de 32 ugers orlov med 8 + 6 uger (til i alt 46 uger) nedsættes dagpengene forholdsmæssigt i hele perioden således, at det samlede beløb svarer til dagpenge for 32 uger. BL § 21 stk. 3, andet led/punktum	Udskydes en del af orloven efter reglerne herom, ydes dagpenge under afholdelse af denne. (Hvis der er dagpenget i den udskudte periode). BL § 22, jf. §§ 11 og 12

**Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008**

17.3. Offentligt ansatte

(hvor intet er anført gælder samme regler for adoptanter)

Før forventet fødsel	14 ugers barselsorlov	6 + 6 + 6 ugers forældreorlov	Forældre orlov på dagpenge	8 + 6 ugers fravær
<p>Kvinder ansat i staten har ret til 6 uger med fuld løn.</p> <p>Kvinder i kommuner eller regioner har ret til 8 uger med fuld løn.</p> <p>Adoptanter: Den ene af forældrene har ret til fravær ved ophold i modtagelseslandet før modtagelsen af barnet. I kommuner og regioner er retten begrænset til op til 8 uger før modtagelsen. I staten er der ingen tidsbegrænsning, og orloven gives også til transport til modtagelseslandet.</p> <p>Under fraværet ydes fuld løn</p>	<p>Moderen har ret til fuld løn i de første 14 uger.</p> <p>Faderen har ret til fuld løn i 2 uger inden for de første 14 uger (dvs. at faderen og moderen har orlov samtidig i 2 uger).</p>	<p>Moderen har ret til 6 ugers forældreorlov med fuld løn.</p> <p>Faderen har ret til 6 ugers forældreorlov med fuld løn.</p> <p>Moderen og faderen har tilsammen derudover ret til 6 uger med fuld løn, disse uger kan frit deles mellem moderen og faderen. (fx 2 til moderen og 4 til faderen). Og evt. afholdes samtidig.</p> <p>Er begge forældre offentligt ansat, men på hver sin barselsaftale (kommunal, regional eller statslig) har hver af forældrene ret til 6+6 ugers forældreorlov med løn.</p> <p>Faderen kan påbegynde de 6+6 ugers orlov samtidig med moderens 14 uger efter barnets fødsel.</p>	<p>Forældrene har tilsammen ret til 32 ugers forældreorlov på barselsdagpenge. Herfra skal trækkes det antal afholdte uger på forældreorlov med fuld løn jfr. 6+6+6.</p> <p>Afhængigt af forældrene ansættes steder vil dette være mellem 8-20 uger.</p>	<p>Der er mulighed for at forlænge de 32 ugers orlov, som ligger i forlængelse af den 14. uge efter fødslen med 8 eller 14 uger.</p> <p>Ønskes dette, nedsættes dagpengene således, at det samlede beløb svarer til dagpenge for 32 uger. Da retten til løn forudsætter, at der er fuld dagpengerefusion, skal man meddele bopæls kommunen, at dagpengene ikke må nedsættes i den periode, hvor der er ret til løn.</p>

Registrerede partnere ansat i staten har - såfremt de har været samlevende i minimum 2½ år ved fødselstidspunktet - ret til 2 ugers løn med sædvanlig løn, umiddelbart efter fødslen eller, efter aftale med arbejdsgiveren, inden for de første 14 uger.

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

17.4.1. Varsling af orloven - barsel

Hvem?	Meddelelse om	Hvornår?	Bestemmelse
Kvinden/ Moderen	At hun er gravid, og hvornår hun regner med at begynde barselsorlov	3 måneder før forventet fødsel.	BL § 15 stk. 1
Manden/ Faderen	Hvornår han regner med at starte indtil 2 ugers fædreorlov inden for de første 14 uger efter barnets fødsel	4 uger før han forventer at begynde fædreorloven.	BL § 15 stk. 3
Begge	Hvilket tidsrum der ønskes afholdt orlov, og hvornår arbejdsgiveren kan forvente den ansatte tilbage på arbejde. Om orlov udskydes til senere afholdelse.	Senest 8 uger efter fødslen. I kommunerne og regionerne skal faderens 2 ugers orlov med løn ud over de 2 uger ifm. barnets fødsel varsles 4 uger før afholdelsen. Hvis faderen ønsker at holde anden orlov inden for de 14 uger efter barnets fødsel, skal dette varsles inden 4 uger efter barnets fødsel af ansatte i kommunerne eller regioner. Bemærk at meddelelsen kan gå ud på, at arbejdet genoptages omgående (moderen).	BL § 15 stk. 2 og 4
Moderen eller faderen	Om ønske om at udskyde mellem 8 og 13 uger af forældreorloven	Senest 8 uger efter fødsel eller modtagelse af barnet	BL § 16 stk. 1
Moderen eller faderen	Tidspunkt for samt længden af retsmæssigt udskudt orlov (8-13 uger).	Mindst 16 uger før orloven påbegyndes.	BL § 16 stk. 2
Moderen eller faderen	Tidspunkt for anvendelse af orlov udskudt efter aftale (op til 32 uger).	Varsel afhængigt af aftalen. I kommuner og regioner: 8 uger, hvis ikke andet er aftalt.	
Begge	Hvis barnet er hospitalsindlagt inden for de første 46 uger efter fødslen/modtagelse, skal arbejdsgiveren have meddelelse om det.	Uden ugrundet ophold (med det samme).	BL § 15 stk. 6
Begge	At barnet er kommet hjem efter hospitalsindlæggelsen.	Uden ugrundet ophold (med det samme).	BL § 15 stk. 6
Begge	At den ansatte overtager den andens forælders ret til fravær (fx fordi moderen er syg).	Uden ugrundet ophold (med det samme).	BL § 15 stk. 7

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

17.4.2. Varsling af orloven – adoption

Hvem?	Meddelelse om	Hvornår?	Bestemmelse
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Tidspunktet for barnets forventede modtagelse	Så vidt muligt 3 måneder før modtagelsen, eller uden ugrundet ophold	BL § 15 stk. 5, jf. stk. 1
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Tidspunktet for evt. afrejse til afgiverlandet og opholdets forventede varighed / tidspunktet for ophold på institution i Danmark sammen med barnet forud for modtagelsen og opholdets forventede varighed	Så vidt muligt 3 måneder før afrejse/ophold på institution, eller uden ugrundet ophold	BL § 15 stk. 5, jf. stk. 1
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Tidspunktet for de indtil 2 ugers orlov efter modtagelsen	Så vidt muligt 4 uger før modtagelsen, eller uden ugrundet ophold	BL § 15 stk. 5, jf. stk. 3
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af orlovsperioder inden for de første 14 uger efter modtagelsen	Inden 8 uger efter modtagelsen. (Der er ingen regler om varsel for placering af orlov i de første 8 uger, men arbejdsgiver bør orienteres så tidligt som muligt).	BL § 15 stk. 5, jf. stk. 2
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af den eller de dele af forældreorloven, som ønskes udnyttet	Inden 8 uger efter modtagelsen	BL § 15 stk. 5, jf. stk. 4
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Udnyttelse af <i>retten</i> til at udskyde forældreorlov (8-13 uger)	Inden 8 uger efter modtagelsen	BL § 15 stk. 5, jf. stk. 1
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af udskudt orlov (retsbaseret)	16 uger før den udskudte orlov holdes	BL § 16 stk. 2
Adoptivmoderen og/eller adoptivfaderen	Den tidsmæssige placering af udskudt orlov (aftalebaseret)	Afhænger af, hvilket varsel, der er aftalt med arbejdsgiver.	

Ansatte i kommuner og regioner skal være opmærksom på de særlige frister for at bevare retten til løn. Se afsnit 4.1.

18. Lovgivning, aftaler, forkortelser, links

18.1. *Links til love og regler*

Arbejdsdirektoratets vejledning om barselsorlov og barselsdagpenge:

<http://www.adir.dk/sw27027.asp>

Bekendtgørelse om ret til barselsdagpenge

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=31766>

Funktionærloven (§ 7):

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30207>

Information om barsel og ferie:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=31330>

Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven):

<http://www.retsinfo.dk/GETDOC1/ACCN/A20060056630-REGL>

18.2. *Links til aftaler og andre hjemmesider:*

Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage (staten):

<http://www.perst.dk/db/filarkiv/15042/014-08.pdf>

Aftale om fravær af familiemæssige årsager (kommuner)

http://www.kto.dk/Aftaler/Generelle_aftaler/Aftaler/7_Ansattelsesvilkar/7_2_0.pdf

Aftale om fravær af familiemæssige årsager (regioner)

http://www.kto.dk/Aftaler/Generelle_aftaler/Aftaler/7_Ansattelsesvilkar/7_2_2.pdf

18.3. *Anvendte forkortelser:*

CFU:	Det Centrale forhandlingsudvalg (Statens område)
DPL:	Dagpengeloven
FUL:	Funktionærloven
KTO:	Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (Amts)- kommunale område
BL:	Barselloven (Lov om ret til orlov og dagpenge ved fødsel, nr. 566 af 9. juni 2006)

18.4. Links til organisationer, myndigheder m.v.

Arbejdsdirektoratet - vejledning om barselsorlov og dagpenge

<http://www.adir.dk/sw27027.asp>

ATP's Rådgivning til arbejdsgivere om barselsorlovudligningsloven

<http://www.barsel.dk>

Beskæftigelsesministeriets information om reglerne om den fleksibel barselsorlov

<http://www.bm.dk/sw27610.asp>

Beskæftigelsesministeriets information om reglerne om barsel og økonomi:

<http://www.bm.dk/sw27606.asp>

Beskæftigelsesministeriets information om barseldagpenge til selvstændige erhvervsdrivende:

<http://www.bm.dk/sw26153.asp>

Bopælskommunens egen hjemmeside:

<http://www.borger.dk>

Grænsegængere – Sverige – Danmark

<http://www.oresunddirekt.dk/>

Homoseksuelle og børn: Online pjece om forældreskab og orlov i regnbuefamilier (homoseksuelle registrerede par – stedbørn)

<http://www.lbl.dk/grupper-for-dig/kbh/andre-grupper/regnbuefamilier0/foraeldreskab-og-orlov.html>

Personalestyrelsens information om barsel og orlov:

Cirkulære af 15. september 2005:

<http://www.perst.dk/db/filarkiv/12504/048-05.pdf>

SU-styrelsens hjemmeside vedrørende barsel i studietiden:

<http://www.su.dk/>

Udlandet - Social sikring – privatansat i udlandet

http://www.dss.dk/hvad/du_beskaef_udland/du_beskaef_udland.htm

18.5. Links til akademiker-organisationer

(der har medvirket til udarbejdelse i fællesskab af denne eller forudgående udgaver af vejledningen)

Bibliotekarforbundet (BF):

<http://www.bf.dk>

C3 Ledelse og økonomi (C3)

<http://www.c3.dk/>

Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF):

<http://www.djoef.dk/online/>

Dansk Psykolog Forening

<http://www.dp.dk>

DM – Fagforening for højtuddannede:

<http://www.dm.dk>

Lægeforeningen (LF):

<http://www.laeger.dk>

Forbundet Kommunikation og Sprog (KS):

<http://www.kommunikationogsprog.dk>

Gymnasieskolernes Lærerforening (GL):

<http://www.gl.org>

Ingeniørforeningen (IDA):

<http://www.ida.dk>

Pharmadanmark (PD)

<http://www.pharmadanmark.dk/>

Akademikernes Centralorganisation (AC):

<http://www.ac.dk>

Stikordsregister

Adoption.....	41
Adoption - privatansat - ret til løn.....	42
Adoption - ret til fravær med sædvanlig løn.....	42
Adoption dagpenge efter modtagelse af barnet.....	41
Adoption- ret til løn.....	42
Afskedigelse - retmæssigt udskudt orlov.....	30
Afskedigelse - uden aftale om løn under barsel.....	31
Afskedigelse - under barselsorlov.....	30
Afskedigelse inden for 16-ugers varslet for afholdelse af den retmæssigt udskudte orlov.....	30
Afskedigelse pga. graviditet.....	30
Afskedigelsen - omvendt bevisbyrde.....	30
Aftale om udskydelse med nye arbejdsgiver.....	13
Aftalebaserede udskydelse.....	13
Aftalebaseret udskydelse.....	20
Akademikernes Centralorganisation.....	61
Anciennitet - optjening af, under orlov.....	32
Ansatte uden aftale om fuld løn.....	30
Arbejde - stoppe pga. graviditet.....	9
Arbejdsdirektoratets vejledning.....	59
Barnet - hospitalsindlæggelse.....	28
Barsel - udlandsophold.....	45
<i>Barsel.dk</i>	50
Barselloven.....	59
Barselsfond.....	50
Barselsfond - private arbejdsgivere.....	50
Barselsorlov.....	9
Bekendtgørelse om ret til barseldagpenge.....	59
Beskæftigede - forlængelse af orlov.....	11
Beskæftigelseskrav - dagpengeret.....	33
Beskæftigelseskrav - erhvervsmæssig uddannelse.....	15
Beskæftigelseskravet.....	15
Beskæftigelsesministeriets information om barsel og økonomi.....	60
Beskæftigelsesministeriets information om barseldagpenge til selvstændige erhvervsdrivende.....	60
Beskæftigelsesministeriets information om den fleksible barselslov.....	60
Bibeskæftigelse i orlovsperioden.....	48
Bibliotekarforbundet.....	61
Bortfald – retten til fuld løn.....	19
Børnepasningsorlov.....	39
C3 Ledelse og økonomi.....	61
CFU – Det Centrals ForhandlingsUdvalg på Statens område.....	59
Dagpenge - adoption.....	41
Dagpenge – anmodning herom rettes til bopælskommunen.....	21
Dagpenge - forlængelse ved barns hospitalsindlæggelseslæggelse.....	28
Dagpenge - retten til.....	15
Dagpengerefusion.....	15
Dagpengeretten.....	9
Danmarks Jurist- og Økonomforbund.....	61
Dansk Magisterforening.....	61
Delvis genoptagelse af arbejdet.....	18
Dimittender - dagpengeret.....	33
DPL - Dagpengeloven.....	59
Eksterne lektorer.....	37
Faderen – ret til orlov med løn.....	17
Faderens ret til fravær.....	9
Fagpolitisk arbejde i orlovsperiode.....	48
Ferie - aftalebaseret udskydelse.....	25
Ferie - børnepasningsorlov.....	25
Ferie – fratræden efter orlov.....	26
Ferie - og undtagelse for reglen om orlov som ferieforhindring.....	25
Ferie - optjening af ret til betalt ferie under orloven.....	22
ferie - optjening til betalt ferie uden lønudbetaling under orlov.....	22

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

Ferie - overførelse til næste ferieår	26
Ferie og orlov	24
Forbundet Kommunikation og Sprog	61
Forlænge 32 ugers orlov	11
Forlænge forældreorloven	14
Forlænge orlovsperioden ved hospitalsindlæggelse	28
Forlængelse af orlov for ansatte	11
Forlængelse af orlov for selvstændige	11
Fortryde det afgivne varsel	21
forældreorlov	17
Forældreorlov	9
Fravær – moderens pligt til	9
Fraværretten	9
Frist for anmodning om dagpengene	21
Frister	20
Frister - særlige, det kommunale og regionale område	20
FUL - Funktionærloven	59
Fulde dagpenge i tilsammen 32 uger	9
Funktionærloven – krav på løn	17
Funktionærloven § 7	59
funktionærstatus - manglende - afskedigelse	31
fædreorlov	17
Fædreorlov	9
Fødsel - før den forventede dato	9
Fødsel - senere end forventet	9
Fødsel middelbart efter studiestart	35
Fødsel middelbart inden studiestart	35
Fødselstidspunktet	11
Genoptage arbejdet delvist	14; 18
Genoptage arbejdet delvist - definition	14
Genoptage arbejdet på halv tid	14
Godtgørelse - uberettiget afskedigelse -	30
Graviditet – stoppe arbejdet	9
Graviditetsorlov	9
Graviditetsundersøgelser	15
Grænsegænger mellem Sverige og Danmark	47
Grænsegængere på tværs af EU/EØS-lande	47
Gymnasieskolernes Lærerforening (GL)	61
Halv tid – genoptage arbejdet	14
Holde op med at arbejde	9
homoseksuelle registrerede par	60
Hospitalsindlæggelse – barnets sygdom	28
Hospitalsindlæggelse - orlovsforlængelse	28
Hospitalsindlæggelse - resten af orlovsperioder	28
Hovedprincipper – orlov og dagpenge	6
Indlæggelse på hospital - barnet	28
Ingeniørforeningen	61
kommunale område - aftale	17
Kommunalreformen - overflytning	5
KTO – Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte	59
LBL - Ligebehandlingsloven	59
Ledige - dagpenget	33
Ledighed – udskudt orlov	12
Links	60; 61
Lægeforeningen	61
Lægeundersøgelse for ufrivillig barnløshed	27
Løn - efter funktionærloven	17
Løn under orlov - offentligt ansatte	17
Medfølgende ægtefæller - udlandsophold	46
Modtagelsen af barnet	9
nedsatte dagpenge -påbegyndt orlov - ændring	11
Nedsatte dagpenge ved forlængelse af orloven	21
Ny arbejdsgiver – udskudt orlov	12
Offentlig ansættelse - orlov - kvinder	17
Offentlig ansættelse - orlov - mænd	17
Offentligt ansatte - udskyde orlovsperioder med sædvanlig løn	13
Omsorgsdage - ny ordningen - oktober 2005	44

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

Omsorgsdage - offentligt ansatte.....	43
Omsorgsdage - privatansatte	43
Opsigelse – afskedigelse pga. graviditet	30
Opsigelse - bevisbyrde	30
Opsigelse – ikke-funktionærer	31
Opsigelse -se Afskedigelse	31
Opsiges moderen efter påbegyndt barselsorloven	31
Optjene ret til betalt ferie	22
Optjening af ferie - delvis genoptagelse af arbejdet	23
Orlov - en ferieforhindring	24
Orlov – forældrene holder den i forlængelse af hinanden	10
Orlov – forældrene holder den sammen.....	10
Orlov efter udløbet af den 14. uge	11
Otte ugers-varslings-fristen	20
Overenskomstaftale - kommuner	59
Overenskomstaftale - regioner	59
Overenskomstaftale - staten	59
Pension - optjening af, under orlov	32
Pensionsbidrag -ulønnede del af orlov - arbejdsgiverindbetaling	19
Personalestyrelsens information om barsel og orlov	60
Ph.d.-studerende	37
Pharmadanmark	61
Placere de 10 uger med løn - ansatte i staten	18
Pligt til fravær	9
regionale område - aftale	17
Registrerede partnere	9
Regnbuefamilier	60
Ret til fravær med løn - adoption.....	42
Ret til fravær uden ret til dagpenge.	9
Ret til løn - adoption / privatansatte.....	42
Retsbaserede udskydelse.....	12
Selvstændige erhvervsdrivende	60
Selvstændige erhvervsdrivende – forlængelse af orlov	11
Skemaer – finansiering af orlov	54
Skemaer – lovmæssig ret til orlov.....	52
Skemaer – varsling af orlov	56
Skift af arbejde	12; 13
statslige område - aftale.....	17
stedbørn.....	60
Stillingsændring efter tilbagevenden fra orlov.....	31
Studerende - dagpengeret	33
Studieafslutning - barselsorlov	35
Sygdom - afskedigelse	28
Sygdom - efter fødslen	27
Sygdom - fravær fra arbejde - almindelige sygdom.....	28
Sygdom – før fødslen	27
Sygdom under graviditet	27
Sygehus – se hospitalindlæggelse.....	28
Tidsbegrænsede stillinger	37
Tidsbegrænset ansatte	37
Timelønnede undervisere.....	37
Uarbejdsdygtig under graviditeten	27
Uberettiget afskedigelse - godtgørelse.....	30
Udlandet – ansat i udlandet	46
Udlandet – dagpengeret ved hjemkomst.....	46
Udlandet - medfølgende ægtefæller/samlevere.....	46
Udlandet - social sikring	47
Udlandet – udsendt til beskæftigelse i udlandet	45
Udsendt til beskæftigelse i udlandet.....	45
Udskudt orlov efter det retsbaserede ordning.....	12
Udskudte uger - under ledighed.....	12
Udskyde dele af den lønnede orlovsperiode.....	18
Udskyde den aftalebaserede orlov.....	13
Udskyde forældreorloven.....	12
Udstationering.....	46
Ufrivillig barnløshed - lægebesøg	27
Underrette arbejdsgiveren - udskydelse af orlov	20

Vejledning om barsel, adoption m.v. på AC-området
6. udgave – 1. december 2008

Undervisere	37
Varsel af placering af udskudt orlov	13
Varsel om forlængelse af orloven	11
Varsling - adoption	20
Varsling – fødsel - faren	20
Varsling - fødsel - moren	20
Varsling - orloven	20
Varsling – ændring af	21
Ændring af afgivet varsel	21