

Aftale om fravær af familiemæssige årsager

KL

Forhandlingsfællesskabet

Version 4 og endelig udgave - på baggrund af drøftelse den 29. april.

Med fælles kommentarer som følge af lov om ændring af barselsloven.

Med lovforslaget ændres forældreorloven til "fravær efter 10 uger efter fødslen" – har dog fastholdt begrebet i kommentarfelterne for nemhedens skyld.

Grønt angiver den del af aftaleteksten som bliver berørt

Vi har ikke forholdt os til overgangsordningen i lovforslaget se navnlig lovforslaget s.115 ff,

Vi har heller ikke forholdt os til barselsaftalens bilag.

Indholdsfortegnelse

	Sid
e	
INDLEDNING	4
Kapitel 1. Indledende bestemmelser	5
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen.....	5
§ 2. Løn	6
§ 3. Dokumentation og refusion af dagpenge	7
Kapitel 2. Behandlinger og undersøgelser	8
§ 4. Behandling for barnløshed.....	8
§ 5. Graviditetsundersøgelser.....	8
Kapitel 3. Graviditet	8
§ 6. Meddelelse om graviditet.....	8
§ 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel	9
§ 8. Orlov under graviditet	9
Kapitel 4. Barsels- og forældreorlov	9
§ 9. Barselsorlov efter fødslen – fravær med løn indtil 14 uger efter fødslen	10
§ 10. Forældreorlov efter den 14. uge efter fødslen – fravær og løn.....	11
§ 11. Udskydelse af orlov efter den 14. uge	14
§ 12. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel.....	15
§ 13. Genoptagelse af arbejdet.....	17
§ 14. Barnets indlæggelse	18
§ 15. Indtræden i den anden forælders ret til fravær.....	19
§ 16. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældreorlov	20
Kapitel 5. Adoption	22
§ 17. Fravær ved afhentning af barnet i udlandet.....	22
§ 18. Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark.....	23
§ 19. Orlov i forbindelse med adoption – fravær med løn indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet.....	23
§ 20. Orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet – fravær og løn	24
§ 21. Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet	26
§ 22. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption.....	27
§ 23. Genoptagelse af arbejdet.....	28
§ 24. Barnets indlæggelse	29
§ 25. Indtræden i den anden forælders ret til fravær.....	29
§ 26. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under adoptionsorlov	29
Kapitel 6. Tilbagevenden efter orlov	30
§ 27. Tilbagevenden efter orlov	30
Kapitel 7. Omsorgsdage	30
§ 28. Ret til omsorgsdage.....	30
§ 29. Varsling af omsorgsdage	32

§ 30. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør..... 32

Kapitel 8. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager32

§ 31. Ulykke og akut sygdom 32

§ 32. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse..... 32

§ 33. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år..... 33

§ 34. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv..... 33

§ 35. Pasning af døende i hjemmet 33

Kapitel 9. Ikrafttræden og opsigelse mv.....34

§ 36. Ikrafttræden 34

§ 37. Opsigelse 34

§ 38. Genforhandlingsadgang 34

INDLEDNING

Der er ved O.18 aftalt en række ændringer med virkning fra 1. april 2019:

Fertilitetsbehandling

Retten til fravær med fuld løn i forbindelse med undersøgelser og behandling for barnløshed udvides til at gælde alle ansatte, der undergår fertilitetsbehandling, som skyldes sygelige forhold uanset, hvem af parterne der er årsag til barnløsheden.

Indtil 1. april 2019 gælder fortsat, at det alene er den part, som er årsag til barnløsheden, der har ret til fravær med løn

Sorgorlov

Hvis et barn er dødfødt, dør eller bortadopteres inden den 32. uge, har hver af forældrene ret til sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

Tilsvarende gælder for begge adoptanter, hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen.

Indtil 1. april 2019 gælder fortsat, at moren/en af adoptanterne har ret til sædvanlig løn i indtil 14 uger, og faren/medmoren/den anden adoptant har ret til sædvanlig løn i 2 sammenhængende uger efter fødslen. Faren/medmoren/den anden adoptant har dog fra 1. februar 2018 ret til fravær og barselsdagpenge i 14 uger i henhold til barselslovens § 13.

Omsorgsdage til plejeforældre

Personkredsen, som har ret til omsorgsdage, udvides til også at gælde plejeforældre, når der er tale om plejeforhold af minimum 6 måneders varighed, og barnet har adresse hos den ansatte.

Indtil 1. april 2019 gælder fortsat, at det er biologiske forældre, registrerede medmødre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden, som har ret til omsorgsdage.

Herudover er aftalen ajourført i forhold til gældende lovgivning således, at de to ugers fædreorlov efter aftale med arbejdsgiveren kan afholdes som ikke-sammenhængende perioder inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen, jf. §9, stk. 2, og §19.

Kapitel 1. Indledende bestemmelser

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslov § 60, trafikskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er der en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2 findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

Stk. 2

Bestemmelserne i aftalens kapitel 2-7 omfatter kun ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom.

Stk. 3

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

Kommentar: Lovforslaget indeholder ingen ændringer af betydning for barselsaftalens §1.

§ 2. Løn

Stk. 1

Ved sædvanlig løn forstås i denne aftale en løn, der svarer til den løn, den ansatte har ret til under sygefravær ifølge aftale eller overenskomst.

Kommentar: Lovforslaget indeholder ingen ændringer af betydning for barselsaftalens §2, stk. 1.

Stk. 2

En arbejdsgiver har i de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn, ret til de dagpenge, som den ansatte ellers ville have haft ret til fra kommunen, jf. barselsloven.

Kommentar: Lovforslaget indeholder ingen ændringer af betydning for barselsaftalens §2, stk. 2.

Stk. 3

Ret til løn i 8-ugers perioden før fødslen, jf. § 8, bortfalder, hvis den ansatte i denne periode indtræder i ny lønnet beskæftigelse.

Kommentar: Lovforslaget indeholder ingen ændringer af betydning for barselsaftalens §2, stk. 3.

Stk. 4

Retten til fuld løn efter fødslen er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til efter barselsloven.

Bemærkning til stk. 4:

Bestemmelsen indebærer, at der udbetales fuld løn under orlov, hvis arbejdsgiveren vil kunne modtage fuld dagpengerefusion. **Såfremt arbejdsgiveren ikke vil kunne modtage fuld dagpengerefusion, men alene nedsat (fx ved forlængelse af fravær efter § 10, stk. 2, og § 20, stk. 2)** eller ingen dagpengerefusion vil der kunne udbetales nedsat løn. Lønnen (incl. pension mv.) reduceres i så fald med en kr. til kr. nedsættelse, der svarer til de fulde eller nedsatte dagpenge.

Kommentar: Lovforslaget vurderes umiddelbart at have betydning for §2, stk. 4 på flere parametre:

1) jf. lovforslaget s. 89 om, at udstrækning af dagpengene ikke videreføres: Fjernelse af muligheden for at udstrække dagpengeretten i forbindelse med en

forlængelse vil føre til en forringelse af de kommunalt og regionalt ansattes ferierettigheder idet stk. 4 i dag fastslår, at der indbetales pensionsbidrag under forældreorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden, når den ansatte modtager dagpenge samt at ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov indbetales pension forholdsmæssigt. Som følge heraf optjener de ansatte i dag ret til ferie i hele forlængelsesperioden. Så hvis dagpengene ikke længere udstrækkes fjernes grundlaget for også at udstrække pension og deraf mister de den adgang til at optjene ferie i hele forlængelsesperioden, som de har i dag.

FF og KL har drøftet dette på foranledning af beskæftigelsesministeriet uden at en løsning kunne findes idet der dog er enighed om, at den tekniske arbejdsgruppe kan fortsætte drøftelsen.

Obs – høringsnotat angiver i relation til FF's hørings svar s. 28, at *"det bemærkes i den forbindelse, at der ikke med lovforslaget er tiltænkt en forringelse af afledte rettigheder som følge af det nye orlovssystem"*.

2) Hvis moren er ansat i en kommune/region og far er ansat et andet sted har hun i dag 26 ugers løn men efter den nye lovgivning har hun kun 24 ugers dagpenge. Det vil sige, at lønnen kommer til at overstige dagpengene, medmindre faren overdrager dagpenge til moren.

3) Hvis en forælder ikke har barnet boende får vedkommende kun 9 ugers dagpenge i forældreorloven. Barselsaftalen tillægger ikke dette vægt og en "ikke-bopælsmor" vil have op til 12 ugers løn og en "ikke-bopælsfar" vil have op til 13 ugers løn. Det vil sige at lønnen kommer til at overstige dagpengene, medmindre bopælsforælderen overdrager dagpenge.

3) Hvis en ansat i en kommune/region ikke selv opfylder beskæftigelseskravet vil vedkommende kunne overdrage retten til barselsdagpenge under forældreorloven til den anden forælder, dvs at moren kan overdrage 14 uger og faren kan overdrage 22 uger.

§ 3. Dokumentation og refusion af dagpenge

En ansat skal efter anmodning fra arbejdsgiveren fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af arbejdsgiverens krav om udbetaling fra bopælskommunen af de barselsdagpenge, som den ansatte ellers ville have ret til.

Kommentar: Lovforslaget indeholder ingen ændringer af betydning for barselsaftalens §3.

Kapitel 2. Behandlinger og undersøgelser

§ 4. Behandling for barnløshed

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

Bemærkning:

[O.18]Pr. 1. april 2019: Bestemmelsen omfatter alle ansatte, der undersøges og/eller behandles for barnløshed, som skyldes sygelige forhold. Det er ikke afgørende, hvem af parterne der er årsag til barnløsheden, men det er en forudsætning for retten til fravær med løn, at den ansatte undersøges eller behandles [O.18].

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

Kommentar: Lovforslaget indeholder ingen ændringer af betydning for barselsaftalens §4.

§ 5. Graviditetsundersøgelser

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

Kommentar: Lovforslaget indeholder ingen ændringer af betydning for barselsaftalens §5.

Kapitel 3. Graviditet

§ 6. Meddelelse om graviditet

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

Kommentar: Lovforslaget indfører som noget nyt, at en mor, som ønsker at overdrage op til 8 uger af sin barselsorlov til faren / en social forælder, skal underrette arbejdsgiver senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Det samme gælder faren, der får overdraget op til 8 uger fra mor.

§ 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel

Stk. 1

En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn på grund af graviditet tidligere end 8 uger før forventet fødsel, hvis betingelserne efter barselslovens § 6, stk. 2, er opfyldt.

Bemærkning:

Ret til førtidig barselsorlov foreligger i følgende tre situationer:

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

Stk. 2

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

Kommentar: Lovforslaget indeholder ingen ændringer af betydning for §7.

§ 8. Orlov under graviditet

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

Bemærkning:

En kvindelig ansat, der bliver gravid under afholdelse af orlov, har ret til at afbryde orloven efter kapitel 4 og 5. I stedet følges vilkårene i denne aftale.

Kommentar: Lovforslaget indeholder ingen ændringer af graviditetsorloven.

Kapitel 4. Barsels- og forældreorlov

Kommentar:

Terminologien barselsorlov/ forældreorlov er ikke fastholdt i den nye barselslov.

Med lovforslagets §21 a får personer, der har børn under 1 år og som ikke var berettiget til barselsdagpenge som lønmodtagere på fødselstidspunktet ret til 9 ugers øremærket orlov med barselsdagpenge forudsat at de bliver lønmodtagere, opfylder beskæftigelseskravet og kan nå at holde orloven inden barnet fylder 1 år. Omfatter forældre der tidligere har holdt eller overdraget orlov som andet end lønmodtager. Forældre, der bliver lønmodtagere inden barnet fylder 1 år og som

ikke tidligere har udnyttet retten vil derimod have ret til 14/22 ugers barselsdagpenge under forældreorloven.

En ansat, der ansættes inden barnet er 46 uger vil i dag have ret til løn efter barselsaftalen også selv om beskæftigelseskravet ikke er opfyldt ved ansættelsen – vedkommende modtager i givet fald reduceret løn.

§ 9. Barselsorlov efter fødslen – fravær med løn indtil 14 uger efter fødslen

Stk. 1

Efter fødslen har moren ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 14 uger. I de første 2 uger efter fødslen har moren pligt til fravær.

Kommentar:

Med lovforslaget ændres barselsorloven fra 14 uger til 10 uger. Moren fortsætter med at have ret og pligt til 2 uger, som skal holdes i forbindelse med fødslen. De 8 resterende uger kan overdrages til faren, jf. lovforslagets §7 a.

Lovforslaget har ikke betydning for morens lønret, men da periodelængden ændres for så vidt angår barselsloven er der ikke længere overensstemmelse mellem barselsaftalens §9, stk. 1 og loven.

Stk. 2

Faren eller medmoren har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. De 2 ugers orlov skal gives i sammenhæng, men kan efter aftale med arbejdsgiveren afholdes som ikke-sammenhængende perioder inden for de første 14 uger efter fødslen.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

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

Farens eller medmorens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at orlov tilbringes sammen med barnet ved daglig kontakt. Det er ikke en betingelse, at hele dagen tilbringes sammen med barnet.

Med medmoren menes en kvinde, der er registreret som medmor i henhold til børnelovens regler herom.

Kommentar: Med lovforslaget ændres barselsorloven fra 14 uger til 10 uger. Faren skal fortsat holde orloven i sammenhæng med mindre andet aftales.

Hvis moren har overdraget op til 8 uger af hendes 10 ugers barselsorlov og genoptager arbejdet skal faren holde ugerne inden for de 10 uger. Hvis moren derimod forbliver på orlov ved brug af hendes forældreorlov skal faren holde ugerne inden for det første år efter barnets fødsel eller faren kan efter aftale med arbejdsgiver udskyde de 8 uger til afholdelse inden barnet fylder 9 år.

Lovforslagets særregel om forældre der ikke bor sammen gælder ikke de første 10 uger.

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

Stk. 1

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

Bemærkning til stk. 1:

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

Kommentar: Med lovforslaget ændres forældreorloven til ”fravær efter 10 uger efter fødslen”. Fraværsretten på 32 uger bevares.

Der sker modsat i dag en fordeling af dagpengene, således at efter de 10 uger efter fødslen har moren ret til 14 ugers dagpenge og faren har 22 ugers dagpenge. Disse uger skal som udgangspunkt holdes inden barnet er 1 år modsat i dag, hvor de som udgangspunkt skal holdes inden for de første 46 uger.

Af morens 14 uger er 9 uger øremærket hende. Af farens 22 uger er 9 uger øremærket ham. Det vil sige at moren kan overføre 13 ugers dagpenge til far (8 uger jf §9.1 + 5 uger) og faren kan tilsvarende overføre 13 uger til moren.

De øremærkede uger skal være afholdt inden barnet fylder 1 år, medmindre man er forhindret i at holde orloven pga særlige forhold (se s. 87) (her gælder i stedet at de kan holdes inden 3 år efter barnets fødsel). Se barseldagpengebekg.'s §9

En forælder der ikke er lønmodtager kan overdrage 14/22 uger.

Særregel 1: Hvis forældrene ikke bor sammen på fødselstidspunktet får den forælder, som barnet bor hos ret til yderligere 13 ugers barseldagpenge (37 uger i alt), men den forælder der ikke har barnet boende alene har ret til 9 ugers barseldagpenge. Forældrene kan dog aftale en anden fordeling af de overførbare uger. Hvis bopælsforælderen har den fulde forældremyndighed får vedkommende yderligere 9 ugers barseldagpenge (46 uger i alt)

Særregel 2: En soloforælder har ret til yderligere 22 ugers orlov med barseldagpenge (46 uger i alt) indtil 1 år efter barnets fødsel. Soloforældre kan fra den 1. december 2023 overdrage en del af sin overførbare barsel til et nærtstående familiemedlem (gælder ikke morens 8 uger). Nærtstående familiemedlemmer har i dag ingen lønret efter barselsaftalen

Der vil ifølge lovforslaget blive fastsat regler om at der kan tildeles ekstra uger til fx handicappede forældre eller forældre hvor kun den ene er social sikret i DK (s. 88). Se barselsdagpengebekg.

Med virkning fra den 1. december 2023 kan en forælder også overføre op til 13 uger til en social forælder. Sociale forældre har i dag ingen lønret efter barselsaftalen

Stk. 2

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

Bemærkning til stk. 2:

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

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

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

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

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

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

Kommentar: Retten til at forlænge de 32 ugers fraværsret med 8 eller 14 uger til 40 eller 46 uger er viderført, men som noget nyt bliver forlængelse af dagpengene en individuel ret, dvs. såvel mor som far kan forlænge fraværsretten. Ift. udstrækning af dagpengene se kommentar til §2, stk. 4.

Stk. 3

Faren eller medmoren kan anvende dele af sin ret til fravær i 32 uger, jf. stk. 1 og 2, inden for 14 ugers perioden efter fødslen.

Kommentar: Med lovforslaget indføres som noget nyt en adgang for moren til at bruge forlods af fraværsretten, hvis hun vælger at overdrage 8 af de 10 uger til faren/ en social forælder. Farens ret til at bruge forlods bevares. Barselsorloven ændres fra 14 uger til 10 uger.

Stk. 4

Faren eller medmoren har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 12 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter stk. 3. Udnytter faren eller medmoren denne ret, sker en forholdsmæssig reduktion af perioden med sædvanlig løn efter stk. 5.

Kommentar: se ovenfor under stk. 3.

Lovforslaget har ikke betydning for omfanget af lønretten, men da periodelængden ændres for så vidt angår barselsloven er der ikke længere overensstemmelse mellem barselsaftalens §10, stk. 4 og loven. Oversat skulle der i stedet for 12 uger stå 8 uger.

Stk. 5

Moren har ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 10, stk. 1 og 2. Faren/medmoren har ret til 7 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 10, stk. 1 og 2. Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reserverede orlov med sædvanlig løn ikke anvendes eller udskydes efter § 11.

Herudover har en ansat ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af sin fraværsret efter § 10, stk. 1 og 2. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger. Forældrene kan med sædvanlig løn afholde fravær samtidigt eller afholde fravær på skift.

Bemærkning til stk. 1-5:

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

Farens eller medmorens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at orlov tilbringes sammen med barnet ved daglig kontakt. Det er ikke en betingelse, at hele dagen tilbringes sammen med barnet.

Bemærkning til stk. 5:

For den enkelte ansatte gælder, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov. En ansat, der vælger at holde orlov med sædvanlig løn i barnets uge 26 til og med barnets uge 37, kan således ikke holde ulønnet orlov i barnets uge 14 til og med barnets uge 25. Fravær fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage, jf. dog § 13.

Kommentar: Lovforslag om ændring af barselsloven har ikke betydning for omfanget af lønretten, men da periodelængden ændres for så vidt angår

barselsloven er der ikke længere overensstemmelse mellem barselsaftalens §10, stk. 5 og loven.

Iht. lovforslaget har mor ret til 14 ugers dagpenge i denne periode, hvoraf 9 af ugerne er øremærket og ikke kan overdrages. Faren har ret til 22 ugers dagpenge, hvoraf 9 af ugerne er øremærket og ikke kan overdrages
Barselsaftalen øremærker hhv. 6 uger's lønret til mor og 7 ugers lønret til faren.

Med lovforslaget indføres særregel for fordeling af dagpengene i forældreorloven, hvis forældrene ikke bor sammen se ovenfor under §10, stk. 1

Stk. 6

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moren ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Er barnet dødfødt eller dør inden for de første 32 uger efter fødslen, bevarer faren eller medmoren sin ret til sædvanlig løn i 2 sammenhængende uger efter fødslen, jf. § 9, stk. 2. [O.18]Pr. 1. april 2019: Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption[O.18]. Hvis moren efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fravær- og dagpengeret samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen.

Kommentar: Lovforslaget ændrer ikke reglerne om sorgorlov i lovens §13 og vurderes på den baggrund ikke at have betydning for §10, stk.6.

§ 11. Udskydelse af orlov efter den 14. uge

Stk. 1

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

Med lovforslaget ændres adgangen til at udskyde således at begge forældre hver får en ret til at udskyde op til 5 ugers fravær- og dagpengeret.

Stk. 2

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

Kommentar: Aftalebaseret udskydelse bevares, idet lovens §12 stk 3 dog ændres således at den tager højde for den nye 7a om morens overdraget orlov, jf. ovenfor

under §9, stk. 1. Det betyder at forældrene fortsat kan aftale at udskyde 32 ugers fraværsret. Ift. dagpengeretten kan de overførbare uger udskydes, dvs, at moren kan aftale at udskyde op til 18 uger (5 + 13 overført fra far) / faren kan aftale at udskyde op til 26 uger (13 + 8 og 5 overført fra mor).

Stk. 3

Såfremt den udskudte periode efter stk. 1 og 2 ligger inden for de uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 10, stk. 5, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

Kommentar: Lovforslaget ændrer ikke på, at forældre fortsat vil kunne udskyde uger, hvortil der er knyttet en lønret.

§ 12. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel

Stk. 1

En mor, der anvender sin ret til fravær i indtil 14 uger efter fødslen, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun genoptager arbejdet.

Kommentar: Lovforslaget ændrer perioden til 10 uger efter fødslen og varslingsfristen til 6 uger, jf. lovforslagets §15, stk. 2. Varslingsfristen gælder såvel forældre som sociale forældre.

Hvis mor overdrager op til 8 uger af sin barselsorlov til far skal hun varsle dette 4 uger før forventet fødsel, jf. lovforslagets §15, stk. 1. Hun skal samtidig varsle om hun ønsker forlods at holde forældreorlov i stedet for.

Stk. 2

En far eller medmor, der anvender sin ret til indtil 2 ugers fravær inden for de første 14 uger efter fødslen, skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår pågældende forventer at begynde fraværet samt længden heraf.

Kommentar: Lovforslaget ændrer perioden til 10 uger og varslingsfristen til 4 uger før det forventede fødselstidspunkt, jf. lovforslagets §15, stk. 3. Dette gælder også farens afholdelse af overdraget orlov fra moren forudsat at han ønsker at holde det inden for de første 10 uger. Hvis han ønsker at holde det efter de første 10 uger skal det varsles inden 6 uger efter fødslen, jf. nedenfor.

Stk. 3

En ansat, der anvender sin ret til fravær efter § 10, stk. 1, 2 og 3, skal inden 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværets begyndelse samt længden heraf. Endvidere skal den ansatte underrette sin arbejdsgiver om, hvorvidt retten til at udskyde fravær efter § 11, stk. 1, ønskes benyttet.

Kommentar: Lovforslaget ændrer varslingsfristen til 6 uger og tilføjer varsling af overdraget orlov til afholdelse efter 10 uger efter fødslen. jf. lovforslagets §15, stk.2 og 4.

Ansatte omfattet af lovforslagets 21a, jf. ovenfor skal med 8 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om hvornår orloven påbegyndes, jf lovforslagets 15a.

Der gælder ingen eksplicit varslingsfrist i denne situation i barselsaftalen.

Stk. 4

En ansat, der har udnyttet retten til at udskyde **mindst 8 uger og højst 13 uger** af fraværsretten, jf. § 11, stk. 1, skal med **16 ugers varsel** underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes samt længden heraf.

Kommentar: se § 11, stk. 1.

Ønsker en ansat at udskyde skal dette fortsat varsles med 8 uger efter fødslen. Lovforslaget korter til gengæld den ansattes varslingsfrist i forbindelse med afholdelse af udskudt orlov ned fra 16 uger til 8 uger før fraværets påbegyndelse, jf. lovforslagets §16.

Stk. 5

En far eller medmor, der anvender sin ret til fravær med sædvanlig løn efter § 10, stk. 4, inden for de første **14 uger** efter fødslen, skal med **4 ugers** varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår pågældende forventer at begynde fraværet samt længden heraf.

Bemærkning til stk. 5:
Varslet kan afgives før fødslen.

Kommentar: Med lovforslaget skal forlods anvendelse af forældreorlov inden for de første 10 uger varsles 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.

Stk. 6

Den ansatte har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter § 12 stk. 1-5. Herudover kan varslet ændres, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde varslet.

Kommentar: Lovforslaget ændrer ikke ovenstående men tilføjer som noget nyt følgende: "En lønmodtager, der efter 2. pkt. ændrer anvendelsen af fraværsretten efter §9 og §10 anses i denne lovs forstand for at have genoptaget arbejdet med den konsekvens, at lønmodtageren har ret til at afholde den resterende fraværsret på et senere tidspunkt Afholdelse af resterende fravær jf. pkt 3 skal varsles over for arbejdsgiver senest 16 uger før fraværets begyndelse".

Stk. 7

En ansat, der har aftalt med arbejdsgiveren at udskyde op til 32 uger af fraværretten, jf. § 11, stk. 2, skal, med mindre et andet varsel er aftalt, med 8-ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes samt længden heraf.

Kommentar: Lovforslaget indeholder ingen ændring af betydning for §12, stk. 7

Stk. 8

[O.18]Pr. 1. april 2019: En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, jf. § 10, stk. 6, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt.**[O.18]**

Kommentar: Lovforslag om ændring af barselsloven indebærer ingen ændringer ift sorgorlov

§ 13. Genoptagelse af arbejdet

Stk. 1

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

Bemærkning til stk. 1:

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

Stk. 2

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i fraværet i de første 14 uger efter fødslen og i op til de 32 uger herefter. Moren kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 9, § 10, stk. 1, 3, 4 og 5 og § 11, stk. 2, forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sit fravær forlænget udover de 32 uger, jf. § 10, stk. 2. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 11, stk. 1, er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede orlov er afholdt,

vil retten til dagpenge være betinget af, at den ansatte indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

Bemærkning til stk. 2:

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

Bemærkning til stk. 1 og 2:

§ 13, stk. 1 sammenholdt med § 13, stk. 2.	
§ 13, stk. 1	§ 13, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Genoptagelse sker med op til 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid, arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid, arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid, arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid, arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moren dog ikke i de første to uger efter fødslen) og også i perioder, der er: <ul style="list-style-type: none">• forlænget efter § 10, stk. 2.• retsbaseret eller aftalebaseret udskudt efter § 11, stk. 1 og 2	Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moren dog ikke i de første to uger efter fødslen). Arbejdet kan ikke genoptages i perioder, der er: <ul style="list-style-type: none">• forlænget efter § 10, stk. 2• retsbaseret udskudt efter § 11, stk. 1

Kommentar: lovforslaget ændrer ikke på adgangen til delvis genoptagelse af arbejdet (under normal arbejdstid), men tilføjer en mulighed for at far kan genoptage under den af moren overdraget orlov fra hendes første 10 uger.

80% reglen opretholdes fortsat i barseldagpengebekg §2, stk. 6.

§ 14. Barnets indlæggelse

Stk. 1

En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets ophold på sygehus, jf. stk. 2 og stk. 3. Indlæggelse skal dokumenteres ved journaludskrift fra sygehuset eller ved lægeerklæring.

Bemærkning til stk. 1:

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

Stk. 2

Hvis den ansatte ikke genoptager arbejdet, kan retten til fravær efter § 9, stk. 1, og § 10 samt retten til fravær med sædvanlig løn og retten til pensionsbidrag/optjening af pensionsalder efter § 16, stk. 2, forlænges med indlæggelsesperioden. Det er en betingelse, at indlæggelsesperioden finder sted inden for 46 uger efter fødslen. Retten til

fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge barselsorloven gælder ikke farens eller medmorens ret til 2 ugers fravær inden for de første 14 uger, jf. § 9, stk. 2.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Kommentar: Lovforslaget indeholder ingen ændringer af betydning for §14.

§ 15. Indtræden i den anden forælders ret til fravær

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

Bemærkning

Faren eller medmoren indtræder i morens ret til fravær med sædvanlig løn efter § 9, stk. 1, hvis moren dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet, jf. § 7, stk. 2, i barselsloven. Det samme gælder desuden i forbindelse med orlov med sædvanlig løn efter § 10, stk. 5, hvor den ene forælder kan indtræde i den anden forælders ret til fravær med sædvanlig løn.

Kommentar: Lovforslag om ændring af barselsloven indeholder ingen realitetsændringer ift den nugældende lovs §7, stk. 2, der dog alene omhandler de første 14. uger (med fri fordeling af de 32 ugers dagpenge var det ikke nødvendigt at regulere adgangen under forældreorloven).

Der ses ingen eksplicit hjemmel i lovforslaget, der giver adgang til at indtræde i den anden forældres ret til dagpenge efter de første 10 uger, men ifølge lovforslagets §21C, stk. 2 vil den anden forælder få ret til den døde forælders uudnyttede ret til orlov med barselsdagpenge – gælder dog ikke efterlevende eneforældremyndighedsindehaver. Det betyder, at hvis man pga sygdom efter de første 10 uger ikke er i stand til at passe barnet kan den anden ikke indtræde

og man er derfor henvist til enten at varsle om inden for 6 ugers fristen eller omvarsle pga særlige omstændigheder.

Og ifølge lovforslaget s. 26 vil beskæftigelsesministeren kunne fastsætte regler om overdragelse fra den ene til den anden forælder i helt særlige situationer.

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

Stk. 1

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under forældreorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden, når den ansatte modtager dagpenge.

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Kommentar: Lovforslaget får afledt virkning på barselsaftalens §16. Med den nye øremærkning af dagpengene ift den nugældende lønret kan den afledte virkning bedst illustreres med følgende eksempler (moren har 14 ugers løn i dag under barselslov – har i eksemplerne medtaget 4 af disse uger i forældreorloven)

Mor og far er begge ansat i samme kommune/region	Mor har 13 ugers løn (4+6+3) Far har 10 (7+3) ugers løn De 6 fælles uger er fordelt ligeligt	Moren har yderligere 1 uges dagpenge, hvori hun kan få pension. Far har yderligere 12 ugers dagpenge hvori han kan få pension
Mor er ansat i kommune/region – far er ansat andet sted	Mor har 16 ugers løn (4+6+6)	Moren har ikke yderligere dagpenge så bestemmelsen er kun relevant, hvis faren overdrager den overførbare del af orloven dvs. op til 13. uger
Far er ansat i kommune/region – mor er ansat andet sted	Far har 13 ugers løn (7+6)	Faren har yderligere 9 ugers dagpenge, hvori han kan få pension. Kun hvis moren overdrager 11 uger vil han kunne få 20 ugers pension.
Forældrene bor ikke sammen hvorfor bopælsforælder får 13 ugers dagpenge ekstra (hvis bopælsforælder er eneforældremyndighedsindhaver eller er soloforælder får vedkommende 22 ugers dagpenge ekstra – det vil betyde at såvel en mor med 13 ugers løn, som en far har flere dagpengeuger end de 20)	Mor har enten 13 eller 16 ugers løn, jf. eksempler ovenfor Far har enten 10 eller 13 ugers løn jf. ovenfor	V/ 13 uger har bopælsmoren yderligere 14 ugers dagpenge, hvori hun kan få pension Ved 16 uger har bopælsmoren yderligere 11 uger hvori hun kan få pension. Ved 10 uger har bopælsfaren yderligere 25 ugers dagpenge, men der er kun pension i 20 uger.

		Ved 13 uger har bopælsfaren yderligere 22 ugers dagpenge men der er kun pension i 20 uger.
--	--	--

Det vil sige, at pensionsbestemmelsen de facto må forventes at få mindre effekt.

Ift udstrækning af dagpenge se ovenfor under § 2, stk. 4.

Ift varslings se ovenfor under §12.

Kapitel 5. Adoption

Bemærkning:

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

§ 17. Fravær ved afhentning af barnet i udlandet

Stk. 1

En ansat, der opholder sig i udlandet for at modtage et barn, har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 4 uger før modtagelsen af barnet. Retten til fravær med sædvanlig løn forlænges i op til 4 uger, hvis forlængelsen af opholdet ikke kan tilregnes adoptanten. Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldt. Dokumentation for krav vedrørende tidspunkt og varighed af ophold skal foreligge og gives til arbejdsgiveren.

Bemærkning til stk. 1:

Retten til denne bestemmelse gælder fra det tidspunkt, hvor den adoptionsformidlende organisation har givet meddelelse om, at udrejse skal foretages med henblik på at hente barnet. Ved modtagelse af barnet efter denne bestemmelse forstås det tidspunkt, hvor den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller kan rejse ud af landet med barnet.

Stk. 2

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

Kommentar: Lovforslaget indeholder ingen ændringer af betydning for §17.

§ 18. Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark

Stk. 1

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af et adoptivbarn i Danmark, jf. § 8, stk. 4, i barselsloven, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan forlænges i op til yderligere en uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant.

Bemærkning:

Ved adoption af et barn i Danmark, stilles der almindeligvis krav om, at adoptanterne deltager i et udslusningsforløb på det sted, hvor barnet opholder sig, hvis de kommende adoptanter ikke forud for adoptionen har barnet hos sig. Denne proces vil almindeligvis kunne afsluttes inden for en uge, men kan undtagelsesvis vare længere.

Stk. 2

En ansat, der i henhold til stk. 1 har ret til fravær med sædvanlig løn, skal snarest muligt underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværet samt længden heraf.

Kommentar: Lovforslaget indeholder ingen ændringer af betydning for §18.

§ 19. Orlov i forbindelse med adoption – fravær med løn indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet, når de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet. Fravær med sædvanlig løn kan kun holdes af en af adoptanterne ad gangen i indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet bortset fra i indtil 2 uger, der placeres inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet. De to uger, hvor begge forældre har ret til orlov, kan efter aftale med arbejdsgiveren afholdes som ikke-sammenhængende perioder.

Bemærkning:

Adoptionsorloven kan deles mellem adoptivforældrene, men kun på en sådan måde, at enten adoptivfaren eller adoptivmoren under orloven er fraværende fra arbejdet i hele arbejdsdage. Adoptivforældre har samme mulighed for fleksibilitet som biologiske forældre, jf. efterfølgende bestemmelser i kapitel 5.

Kommentar: Med lovforslaget ændres perioden til 10 uger og fordeler fraværsretten således, at hver af adoptanterne har ret til fravær i 6 uger med dagpenge som bortset fra 2 sammenhængende uger ikke kan holdes samtidig. Hver af forældrene kan overdrage op til 4 ugers dagpenge til den anden adoptant.

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

Stk. 1

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

Bemærkning til stk. 1:

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

Kommentar: Med lovforslaget ændres fraværperioden til 10 uger efter modtagelsen. Hver af forældrene har herefter ret til 18 ugers fravær med dagpenge indtil 1 år efter barnets modtagelse. Disse uger vil kunne overdrages til den anden forælder efter samme regler som gælder for biologiske forældre. Det vil sige, at 9 af de 18 uger er øremærkede

Særregel 1: Hvis forældrene ikke bor sammen på modtagelsestidspunktet får den forælder, som barnet bor hos ret til yderligere 13 ugers barseldagpenge (37 uger i alt), men den forælder der ikke har barnet boende alene har ret til 9 ugers barseldagpenge. Forældrene kan dog aftale en anden fordeling af de overførbare uger. Hvis bopælsforælderen har den fulde forældremyndighed får vedkommende yderligere 9 ugers barseldagpenge (46 uger i alt)

Særregel 2: En eneadoptant har ret til yderligere 22 ugers orlov med barseldagpenge (46 uger i alt) indtil 1 år efter barnets fødsel. Eneadoptanter kan fra den 1. december 2023 overdrage en del af sin overførbare barsel til et nærtstående familiemedlem (incl adoptantens 4 uger). Nærtstående familiemedlemmer har i dag ingen lønret efter barselsaftalen

Stk. 2

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

Bemærkning til stk. 2:

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

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

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

Såfremt adoptanterne vælger at dele fraværet, har den ansatte mulighed for at afholde et mindre antal ugers fravær (end 40 eller 46 uger), hvis adoptanterne

samlet set afholder 40 eller 46 ugers fravær – fx har en kvindelig ansat ret til at afholde 33 ugers orlov, såfremt manden afholder 13 ugers orlov.

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

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

Kommentar: Med lovforslaget bliver forlængelse af dagpengene en individuel ret. Ift. udstrækning af dagpengene se kommentar til §2, stk. 4.

Stk. 3

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

Kommentar: begge adoptanter har nu ret til 6 uger inden for de første 10 uger – og begge kan trække yderligere 4 ind i perioden. Hvis en adoptant vælger at overdrage 4 uger vil vedkommende kunne bruge op til 8 uger forlods.

Stk. 4

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

Kommentar: begge adoptanter kan bruge forlods at lønretten, og da perioden ændres til 10 uger vil det være muligt i op til 4 uger. Hvis en adoptant vælger at overdrage 4 uger vil vedkommende kunne bruge op til 8 uger forlods.

Stk. 5

Kvindelige adoptanter har ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 20, stk. 1 og 2. Mandlige adoptanter har ret til 7 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 20, stk. 1 og 2. Er adoptanterne af samme køn, har en af adoptanterne ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn, mens den anden af adoptanterne har ret 7 ugers fravær med sædvanlig løn.

Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reserverede orlov med sædvanlig løn ikke anvendes eller udskydes efter § 21.

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

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

Bemærkning til stk. 5:

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

Kommentar: Lovforslag om ændring af barselsloven har ikke betydning for omfanget af lønretten, men da periodelængden på hhv. barselorlov og forældreorlov er der ikke længere overensstemmelse mellem barselsaftalens §20 stk. 5 og barselsloven.

Stk. 6

Hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af adoptanterne ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død. Én af adoptanterne har ret til sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død [O.18] Pr. 1. april 2019: Hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har hver af adoptanterne ret til sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død [O.18].

Kommentar: Lovforslaget om ændring af barselsloven ændrer ikke reglerne om sorgorlov i lovens §13 og vurderes på den baggrund ikke at have betydning for §20, stk.6.

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

Stk. 1

Den ansatte har ret til at udskyde **mindst 8 uger og højst 13 uger** af retten til fravær i 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, jf. § 20, stk. 1. **Kun den ene af adoptanterne kan benytte retten.** Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år, og skal holdes i en sammenhængende periode. Hvis den ansatte fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, vil retten til at gøre brug af denne fraværsret også gælde over for en eventuel ny arbejdsgiver.

Kommentar: Med lovforslaget om ændring af barselsloven ændres adgangen således at begge adoptanter kan udskyde på til 5 ugers fraværsret (og dagpengeret?)

Stk. 2

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

Kommentar: se ovenfor under §11, stk. 2.

Stk. 3

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

Kommentar: Lovforslaget ændrer ikke på, at en adoptant fortsat vil kunne udskyde orlov, hvortil der er knyttet en lønret.

§ 22. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption

Stk. 1

En ansat, der har ret til adoptionsorlov, skal underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for barnets forventede modtagelse. Denne meddelelse skal så vidt muligt gives med 3 måneders varsel.

Kommentar: Lovens §15, stk. 5 om at adoptanter så vidt muligt skal overholde fristerne for biologiske forældre ændres ikke. Det må betyde, at hvis adoptanter ønsker at overdrage op til 4 uger af sine 6 ugers dagpenge tilknyttet de første 10 uger skal adoptanten underrette arbejdsgiver senest 4 uger før forventet modtagelse, jf. ovenfor under §6.

Stk. 2

Hvis adoptionsorlovens længde og placering ikke er fastsat på et tidligere tidspunkt, skal en ansat, der har adoptionsorlov, overholde de frister, der er nævnt i §§ 12, 17, stk. 2, og 18, stk. 2.

Kommentar: Lovens §15, stk. 5 om at adoptanter så vidt muligt skal overholde fristerne for biologiske forældre ændres ikke. Det vurderes derfor, at der ikke er ændringer af betydning for §22, stk. 2.

Stk. 3

[O.18]Pr. 1. april 2019: En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi det adopterede barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen, jf. § 20, stk. 6, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom. Såfremt den ansatte har afgivet varsel,

bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt. [O.18]

Kommentar: Lovforslag om ændring af barselsloven ændre ikke reglerne om sorgorlov i lovens §13 og vurderes på den baggrund ikke at have betydning for §22, stk. 6.

§ 23. Genoptagelse af arbejdet

Stk. 1

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

Bemærkning til stk. 1:

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

Stk. 2

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

Bemærkning til stk. 2:

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

Bemærkning til stk. 1 og 2:

§ 23, stk. 1 sammenholdt med § 23, stk. 2.	
§ 23, stk. 1	§ 23, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Genoptagelse sker med op til 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid, arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid, arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid, arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid, arbejdet genoptages.

Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven og også i perioder, der er: <ul style="list-style-type: none">• forlænget efter § 20, stk. 2.• retsbaseret eller aftalebaseret udskudt efter § 21, stk. 1 og 2	Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven. Arbejdet kan ikke genoptages i perioder, der er: <ul style="list-style-type: none">• forlænget efter § 20, stk. 2• retsbaseret udskudt efter § 21, stk. 1
---	---

Kommentar: Se kommentaren ovenfor under §13.

§ 24. Barnets indlæggelse

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

Kommentar: se kommentaren til §14

§ 25. Indtræden i den anden forælders ret til fravær

Bestemmelserne i § 15 finder tilsvarende anvendelse ved adoption.

Kommentar – se kommentaren til §15.

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

Stk. 1

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden, når den ansatte modtager dagpenge.

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Kommentar: Lovforslaget får afledt virkning på barselsaftalens §20. Se ovenfor under 16.

Kapitel 6. Tilbagevenden efter orlov

§ 27. Tilbagevenden efter orlov

En ansat har ret til at vende tilbage til samme stilling efter orlov i forbindelse med fødsel og adoption. Hvis dette ikke er muligt til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet.

Kapitel 7. Omsorgsdage

§ 28. Ret til omsorgsdage

Stk. 1

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

Bemærkning til stk. 1:

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

Eksempel 1: Barn født i 2013

Kalenderår	Barns alder	Antal dage
2013	0	2*
2014	1	2
2015	2	2
2016	3	2
2017	4	2
2018	5	2
2019	6	2
2020	7	2
2021	8	0

* Disse to dage kan overføres til næste kalenderår, jf. stk. 3, nr. 1.

Eksempel 2:

A er ansat i X kommune til og med 31. marts og bruger sine 2 omsorgsdage. Pr. 1. juli ansættes A i Y kommune. A er ikke berettiget til flere omsorgsdage i løbet af kalenderåret. Hvis A ikke har anvendt omsorgsdage i X kommune eller har anvendt 1 omsorgsdag, har A i Y kommune krav på henholdsvis 2 eller 1 omsorgsdag(e).

Situationen er den samme, selvom der ikke er et tidsmæssigt slip imellem de 2 ansættelsesforhold, fx hvis ansættelsesforholdet i X kommune afsluttes 31. marts og ansættelsesforholdet i Y kommune påbegyndes 1. april.

Stk. 2

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, registrerede medmødre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden [O.18] Pr. 1. april 2019: Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, registrerede medmødre, adoptivforældre, indehavere af forældremyndigheden eller plejeforældre [O.18]. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre/medmødre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden forældres eventuelle orlov.

Bemærkning til stk. 2:

Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte. [O.18] Pr. 1. april 2019: I relation til plejeforældre er det en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene. Er plejeforholdet tidsbegrænset, er det en forudsætning, at det varer i minimum 6 måneder. [O.18]

Stk. 3

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Overførsel af omsorgsdage kan ske i følgende situationer:

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

Bemærkning til nr. 1-2

Retten til at overføre ikke afholdte omsorgsdage gælder alle de omsorgsdage, den ansatte har ret til – dvs. også eventuelle omsorgsdage for søskende.

Bemærkning til nr. 2:

Der tænkes særligt på situationer, hvor den ansatte kombinerer følgende orlovstyper efter aftalen med orlov efter § 9, stk. 1, § 10, stk. 1, § 19 eller § 20, stk. 1:

- Førtidig barselsorlov efter § 7
- Graviditetsorlov efter § 8
- Forlængelse af orloven efter § 10, stk. 2 eller § 20, stk. 2
- Barnets indlæggelse efter § 14, stk. 2 eller § 24
- Nyt adoptionsforløb efter § 17, § 18 eller § 19

Der skal være tale om afholdelse af orlov i et helt kalenderår, før der kan ske overførsel.

§ 29. Varsling af omsorgsdage

Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag tages hensyn til forholdene på tjenestestedet. Når barnet er sygt indgår en afvejning af hensynet til tjenesten over for barnets alder, sygdommens karakter mv.

§ 30. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør

Ikke afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

Kapitel 8. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

§ 31. Ulykke og akut sygdom

Ansatte har ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.

Bemærkning:

Tjenestefrihed i sådanne tilfælde ydes i overensstemmelse med gældende overenskomster, aftaler og/eller praksis.

§ 32. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1

Ansatte, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 10 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Stk. 2

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:

- Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 10 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

- Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- Der er ikke ret til fravær med sædvanlig løn efter denne bestemmelse i umiddelbar tilknytning til fravær efter § 33 i aftalen.

Bemærkning:

Ved forældre forstås biologiske forældre, adoptivforældre eller personer, som har forældremyndigheden over barnet.

§ 33. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter § 26 i barselsloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Bemærkning:

Arbejdsgiveren er efter barselsloven berettiget til dagpengerefusion, når der udbetales løn til den ansatte, som opfylder lovens betingelser. Arbejdsgiveren skal senest 8 uger efter første fraværsdag anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

§ 34. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.

Ansatte har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når den ansatte i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 42 i lov om social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

§ 35. Pasning af døende i hjemmet

Ansatte kan få bevilget plejevederlag i henhold til § 119 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Såfremt der bevilges plejevederlag, har den ansatte ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

Bemærkning:

I lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager gælder følgende:

- Når en ansat ønsker at benytte retten til fravær, skal den ansatte give arbejdsgiveren meddelelse om det forventede tidspunkt for påbegyndelse og forventet varighed af plejeorloven. Dette skal ske senest samtidig med indgivelse af ansøgning til bopælskommunen om plejevederlag. Hvis tidspunktet for fraværets begyndelse udskydes, skal den ansatte uden ugrundet ophold give arbejdsgiveren meddelelse om det nye tidspunkt for fraværets begyndelse.
- Senest 2 hverdage efter den nærtståendes død skal den ansatte underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til

at genoptage arbejdet 14 dage efter den nærtståendes død, medmindre andet aftales.

- Hvis plejeforholdet afbrydes, skal den ansatte underrette arbejdsgiveren herom hurtigst muligt, herunder hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet senest 14 dage efter plejeforholdets afbrydelse, medmindre andet aftales.

Kapitel 9. Ikrafttræden og opsigelse mv.

§ 36. Ikrafttræden

Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. april 2018 og erstatter Aftale om fravær af familiemæssige årsager indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet den 4. juni 2015.

Stk. 2

Ændringer aftalt ved O.18 træder i kraft den 1. april 2019, jf. indledningen s. 4

Stk. 3

Bestemmelser om medmødres rettigheder efter kapitel 4 og 6 træder i kraft den 1. december 2013, og finder anvendelse på medmødre, der er registreret som medmoder i henhold til børnelovens regler herom.

Stk. 4

Protokollat om stedbarnsadoption af en registreret partners barn finder fortsat anvendelse vedrørende børn, der er blevet til ved kunstig befrugtning, foretaget før 1. december 2013, hvis Statsforvaltningen inden 3 måneder efter barnets fødsel har modtaget samtykket til adoptionen fra barnets mor. Protokollatet erstatter protokollaterne stedbarnsadoption af en registreret partners barn af 26. marts 2012 indgået mellem KL og henholdsvis KTO og Sundhedskartellet.

§ 37. Opsigelse

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2021.

§ 38. Genforhandlingsadgang

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

København, den 22. januar 2019

For

KL

Michael Ziegler

Louise Koldby Dalager

For

Forhandlingsfællesskabet

Mona Striib

Helle Basse