



Barselsorlov

Rettigheder og pligter

Barselsorlov – rettigheder og pligter

Udgivet af Landsorganisationen i Danmark

Tryk: Silkeborg Bogtryk

Layout: LO's grafiske værksted

Foto: Scanpix

ISBN: 978-87-7735-861-6

ISBN-online: 978-87-7735-862-3

LO-varenr.: 4102

Januar 2008

Barselsorlov

Rettigheder og pligter

Januar 2008

Indhold

Barselsorlov til begge forældre	side 4
Ret til fravær	4
Forældrene	5
Ret til dagpenge	6
Uarbejdsdygtighed under graviditeten	6
Risiko for fosterskader m.m.	7
Dagpenge efter fødslen	8
Dagpenge til barnets mor	8
Dagpenge til barnets far	8
Dagpenge til forældrene	8
Forlods forbrug af dagpengeret	9
Retsbestemt forlængelse af dagpengeperioden	9
Aftalebestemt forlængelse af dagpengeperioden	9
Retsbestemt udskydelse af dagpengeperioden	10
Aftalebestemt udskydelse af dagpengeperioden	10
Ophold på sygehus	10
Sygdom efter barselsorloven	11
Adoption	11
Nedsatte dagpenge	11
Deltagelse i undervisning	12
Beskæftigelseskrav	11
Dagpengenes størrelse	12
Ansøgning om dagpenge	12
Klage	13
Varslingsbestemmelser	13
Varsling før fødslen	13
Varsling efter fødslen	14
Orlov til børnepasning i forlængelse af barselsorlov	14
Ekstra fravær	15
Retsvirkninger	15

Opsigelse	side 15
Unge under uddannelse	16
Funktionærloven	16
Refusion	17
Supplerende dagpenge	17
Kollektive overenskomster	17
Anciennitet	18
Ferie	18

Bilag

1. Arbejdsministeriets lovbekendtgørelse nr. 895 af 10. oktober 2001 om lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. (uddrag)	20
2. Socialministeriets lovbekendtgørelse nr. 147 af 2. marts 2001 af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel (uddrag)	35
3. Arbejdsministeriets lovbekendtgørelse nr. 622 af 20. juli 1999 af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (uddrag)	37
4. Arbejdsministeriets lov nr. 402 af 31. maj 2000 om børnepasningsorlov (uddrag)	37
5. Undervisningsministeriets lovbekendtgørelse nr. 724 af 25. juli 2000 af lov om erhvervsuddannelser (uddrag)	42



Barselsorlov til begge forældre

Både mænd og kvinder har ret til orlov i forbindelse med deres barns fødsel og ved adoption. Det følger nu af en samlet lov om forældres retsstilling ved graviditet, barsel og adoption, kaldet barselsloven, som trådte i kraft den 9. juni 2006. I denne lov sammenskrev man de gældende bestemmelser om graviditet, barsel og adoption fra Ligebehandlings- og sygedagpengeloven.

De gældende regler stammer fra en lov vedtaget den 27. marts 2002 med virkning fra den 1. januar 2002.

Forældre, der har født eller modtaget adoptivbørn den 27. marts 2002 eller senere, er omfattet af de nye regler.

Forældre, der har født eller modtaget adoptivbørn i perioden fra 1. januar til og med den 26. marts 2002, fik valgfrihed mellem de gamle og de nye regler. Mens forældre, der har født eller modtaget adoptivbørn før den 1. januar 2002, er omfattet af de hidtil gældende regler om barselsorlov, barselsdagpenge og børnepasningsorlov. Dette er årsagen til, at lov om børnepasningsorlov først bortfalder den 1. juni 2011.

Hovedprincipperne i de gældende regler er, at forældre tilsammen får 52 ugers orlov med barselsdagpenge i forbindelse med fravær på grund af barsel og adoption.

Barnets mor har ret til 4 ugers graviditetsorlov før forventet fødsel og 14 ugers orlov efter fødslen (barselsorlov).

Barnets far har ret til 2 ugers sammenhængende orlov efter fødslen, eller når barnet kommer

hjem, eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen (fædreorlov).

Efter de 14 uger har hver forælder en individuel ret til orlov i 32 uger (forældreorlov), dvs. at forældrene kan holde orlov sammen, eller i forlængelse af hinanden. Endelig kan forældrene vælge at dele orloven, fx sådan at far holder orlov tre dage og mor to dage om ugen. Forældrene har således tilsammen ret til fravær i 84 uger i forbindelse med barsel og adoption (4+2+14+32+32), men dog kun tilsammen ret til dagpenge i 52 uger (4+2+14+32).

Forældre har derudover mulighed for at forlænge eller udskyde barsels- og forældreorloven. Se nærmere under afsnittet forældrene.

Ved adoption gælder normalt tilsvarende orlovsperioder. De mere detaljerede regler i ordningen gennemgås i denne pjece.

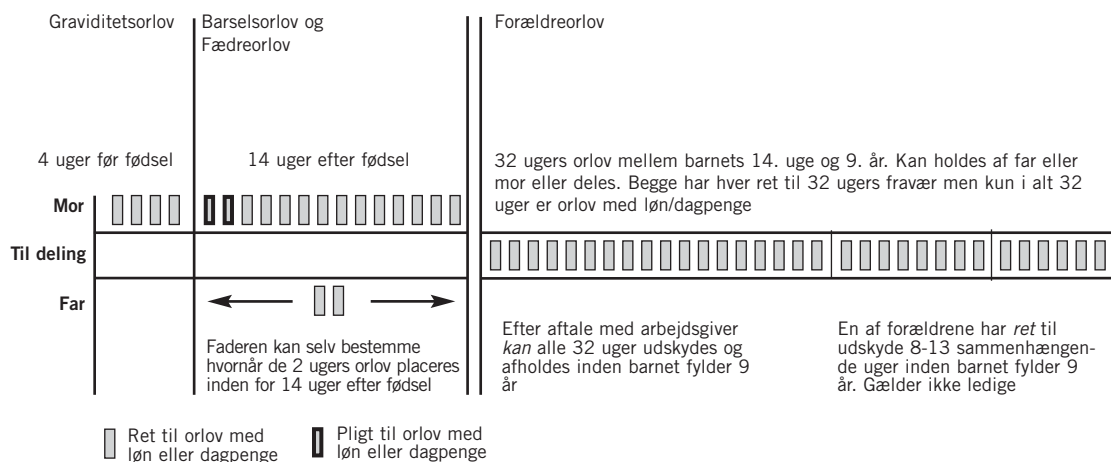
■ Ret til fravær

■ Barnets mor

Graviditetsorlov

Efter barselloven har en kvindelig lønmodtager ret til fravær fra sit arbejde fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Denne ret er helt uafhængig af, om hun er uarbejdsdygtig eller ej, og om hun er berettiget til at få udbetalt dagpenge i henhold til dagpengeloven. I øvrigt har en kvindelig lønmodtager ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditetsundersøgelser, når disse skal finde sted i arbejdstiden.

Orlov og fravær under graviditet og fødsel



Barselsorlov

Barnets mor har ret til 14 ugers orlov efter fødslen eller barnets modtagelse i hjemmet, hvoraf hun har pligt til fraværet i 2 uger efter fødslen.

■ Barnets far

Fædreorlov

Barnets far har ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller barnets modtagelse i hjemmet, eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Denne ret består, uanset om der er ret til dagpenge eller løn. I denne periode kan barnets far være fraværende samtidig med barnets mor. Perioden kan regnes fra og med kalenderdagen, hvor barnet fødes.

Faderen kan herefter påbegynde de 32-ugers

forældreorlov sideløbende med at moderen holder sine 14-ugers barselsorlov.

■ Forældrene

Efter barselloven har forældrene efter fødslen ret til fravær i tilsammen 80 uger (2+14+32+32). Der er også ret til fravær i de tilfælde, hvor forældrene ikke har ret til dagpenge eller løn.

De første 14 uger efter fødslen er reserveret til moderen, men faderen kan i denne periode afholde sine 2 ugers fædreorlov, ligesom han kan påbegynde hans 32 ugers orlov.

Forældrene har som nævnt en individuel ret til at være fraværende fra arbejdspladsen i 32 uger. Det vil sige, at forældrene kan holde orlov sammen eller i forlængelse af hinanden. Forældrene kan

også vælge at dele orloven mellem sig, således at fx far holder 3 og mor 2 dages orlov om ugen.

Fraværsretten kan ikke overdrages mellem forældrene.

Forældre har mulighed for at forlænge eller udskyde barsels- og forældreorloven.

Forældre har således ret til at forlænge de 32 ugers orlov til 40 ugers orlov. Hvis der er tale om beskæftigede lønmodtagere, kan de 32 ugers orlov forlænges til 46 uger.

Endvidere har en af forældrene ret til at udskyde mellem 8 og 13 uger af 32-ugersperioden. Den udskudte orlov skal dog holdes i en sammenhængende periode, inden barnet fylder 9 år. Ledige har ikke denne ret.

Endelig har forældre mulighed for – efter aftale med arbejdsgiveren – at udskyde 32 uger. Den udskudte orlov skal ligeledes holdes, inden barnet fylder 9 år. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den udskudte orlov udnyttes, er det en betingelse, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte orlov.

■ Andre fraværsgrunde

Udover de her nævnte situationer er der i barselloven nævnt en række særlige situationer, hvor der er ret til fravær i forbindelse med barsel og adoption. Dette gælder fx ved graviditetsbetiget sygdom, eller hvor arbejdets karakter medfører risiko for fosteret. Herudover har adoptanter ret til fravær i den periode, hvor deres ophold i barnets hjemland er påkrævet, og endelig er der særlige regler i tilfælde af barnets hospitalsindlæggelse.

Ret til dagpenge

■ Før fødslen

Der er ret til dagpenge i 4 uger før det forventede fødselstidspunkt, dvs. den dato, hvor lægen har skønnet, at kvinden skal føde. Periodens begyndelse fastlægges således, at den forventede fødselsdato er den sidste dag (28. kalenderdag) i 4-ugers-perioden.

Kvinden bestemmer selv, om hun vil ophøre med sit arbejde i denne periode. Som før nævnt er det ikke en betingelse, at hun er uarbejdsdygtig.

Dagpenge udbetales indtil fødslen, også når fødslen finder sted efter det forventede tidspunkt.

Sker fødslen før det forventede tidspunkt, har det ingen betydning for længden af orlovsperioden efter fødslen.

■ Graviditetsundersøgelser

En gravid lønmodtager har ret til dagpenge fra arbejdsgiveren ved fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, hvis undersøgelsen ikke kan foretages uden for arbejdstiden.

Ved graviditetsundersøgelser gælder dagpenge-lovens beskæftigelseskrav ikke. Der er ret til nedsatte dagpenge ved delvis fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, uanset om fraværet ikke udgør mindst 4 timer pr. uge.

Uarbejdsdygtighed under graviditeten

Hvis kvinden bliver uarbejdsdygtig tidligere end 4 uger før forventet fødsel, kan der også være ret til dagpenge. Her må man først se på, hvad der er årsagen til uarbejdsdygtigheden.



Hvis der er tale om sygdom uden forbindelse med graviditeten (for eksempel influenza), er der ret til sygedagpenge efter de sædvanlige regler. Det vil sige, at arbejdsgiveren betaler dagpenge i de første 2 uger (arbejdsgiverperioden). Er kvinden fortsat syg, når der er 4 uger til forventet fødsel, overgår hun til barselsdagpenge.

Skyldes uarbejdsdygtigheden derimod, at graviditeten har et sygeligt forløb, er der ret til barselsdagpenge fra opholdskommunen.

Det er en betingelse for ret til dagpenge, at lægen erklærer, at der er risiko for kvindens helbred eller for fostret, hvis hun fortsætter med at arbejde. Dette gælder for eksempel ved truende abort.

Kvinden har også ret til dagpenge, hvis graviditeten væsentligt forværrer en sygdom (for eksempel en ryglidelse, der i øvrigt ikke har forbindelse med graviditeten), og hvis tilstanden medfører uarbejdsdygtighed, jf. Den Sociale Ankestyrelses afgørelse, der er offentliggjort som SM D-8-94.

Almindelige gener i en normalt forløbende graviditet giver ikke ret til dagpenge. Det kan for eksempel være lettere kvalme eller træthed. Når generne i det enkelte tilfælde medfører en tilstand, der indebærer, at kvinden er uarbejdsdygtig i sit erhverv, er der dog ret til dagpenge.

Såfremt arbejdet kun kan bestrides delvist på grund af en sygeligt forløbende graviditet, kan der ydes nedsatte dagpenge. Fraværet fra arbejdet skal udgøre mindst 4 timer pr. uge.

■ Risiko for fosterskader m.m.

Har kvinden et arbejde, hvis særlige karakter efter lægens erklæring kan medføre risiko for fostret, er der også ret til dagpenge.

Det er dog en forudsætning, at der ikke er mulighed for at fjerne risikopåvirkningen eller for at placere kvinden ved andet, risikofrit arbejde i virksomheden.

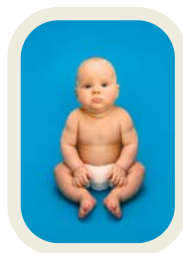
Som eksempel kan nævnes malere eller laboranter, der er udsat for organiske opløsningsmidler og lignende.

I tvivlstilfælde bør den gravide selv søge oplysning om eventuelle risikofaktorer på arbejdspladsen, ved henvendelse til sikkerhedsrepræsentanten, bedrifts-sundhedstjenesten eller arbejdsmedicinsk klinik.

Hvis kvinden ikke må arbejde, fordi der er fastsat offentlige bestemmelser om, at gravide ikke må udføre et bestemt arbejde, er der ligeledes ret til dagpenge, jf. Den Sociale Ankestyrelses afgørelse, der er offentliggjort som SM D-20-98. Dog kun, når arbejdsgiveren ikke kan tilbyde andet passende arbejde på tilsvarende lønvilkår under graviditeten. Det gælder i et vist omfang for eksempel stewardesser og søfarende.

Når der er tale om fraværsmedling begrundet i arbejdets karakter, er det vigtigt at sikre sig, at lægeerklæringen udfyldes korrekt, da mange læger blot afkrydser i rubrikken graviditetsbetinget fravær. Dette kan nemlig få afgørende betydning for arbejdsgivers betalingsforpligtelse under fraværet.

Skyldes fraværet arbejdets farlige karakter, skal arbejdsgiver nemlig betale fuld løn under hele fraværet, hvilket ikke altid er tilfældet under sygdom. Pligten til at betale løn under sygdom er i nogle



overenskomster begrænset til et max. kronebeløb pr. time, ligesom pligten i mange overenskomster begrænses til en vis periode.

■ Dagpenge efter fødslen

Efter fødslen har barnets forældre under fravær fra arbejdet ret til dagpenge i tilsammen 48 uger.

Perioden regnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor fødslen har fundet sted.

■ Dagpenge til barnets mor

Barnets mor har ret til dagpenge i de første 14 uger efter fødslen.

Hvis faderen har overtaget moderens ret til barseldagpenge i de første 14 uger efter fødslen, fordi moderen på grund af sygdom ikke kan passe barnet, har hun ret til sygedagpenge fra kommunen i stedet for.

Efter de første 2 uger efter fødslen – hvor moderen har pligt til fravær – og i resten af barselsperioden har hun ret til at genoptage arbejdet helt eller delvist.

Moderen til et barn, der er dødfødt, dør eller bortadopteret inden 32. uge efter fødslen, har ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Hvis moderen lider af graviditetsbetinget sygdom, har hun dog ret til dagpenge i op til 46 uger efter fødslen.

■ Dagpenge til barnets far

Barnets far har ret til dagpenge (fædreorlov) i 2 sammenhængende uger, indenfor de første 14 uger efter fødslen eller barnets modtagelse i hjemmet. Barnets far kan frit placere de 2 ugers orlov indenfor de før-

ste 14 uger efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet. De 2 uger skal dog tages samlet. Dagpengeretten til barnets far er en selvstændig ret, der er uafhængig af, om barnets mor kan få dagpenge.

Genoptager barnets far arbejdet i 2-ugersperioden inden for de første 14 uger efter fødslen, bortfalder retten til dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget. Der ydes nedsatte dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvist.

Den dagpengeret, der tilkommer barnets far, gælder ikke en person, der blot samlever med barnets mor, hvis faderskabet til barnet ikke er anerkendt eller fastslået.

Loven stiller ikke krav om, at forældrene lever sammen, men det er en forudsætning, at barnets far opholder sig hos barnet i orlovsperioden.

Faderen kan overtage moderens ret til dagpenge i de første 14 uger efter fødslen, hvis moderen er død eller på grund af sygdom ikke kan varetage pasningen af barnet.

Faderen har ret til i de første 14 uger efter fødslen forlods at bruge en del af forældrenes samlede ret til dagpenge i 32-ugersperioden, eller retten til fravær uden dagpenge i øvrige 32 uger.

Hvis faderen vælger at udnytte retten til at modtage dagpenge samtidig med moderen i de første 14 uger efter fødslen, afkortes dagpengeretten på de 32 uger.

Barnets far har – hvis barnet er dødfødt – ret til dagpenge i 2 sammenhængende uger efter fødslen.

■ Dagpenge til forældre

Forældrene har tilsammen ret til dagpenge i 32 uger efter udløbet af den 14. uge efter fødslen. Forældrene kan frit fordele de 32 uger mellem sig,

det vil sige at forældrene kan holde ugerne samtidig, på skift eller i forlængelse af hinanden.

32-ugersperioden regnes i umiddelbar forlængelse af moderens 14-ugersperiode.

■ Forlods forbrug af dagpengeret

Barnets far har ret til i de første 14 uger efter fødslen forlods at bruge en del af forældrenes samlede ret til dagpenge i 32-ugersperioden, der følger efter udløbet af 14. uge efter fødslen.

Hvis faderen vælger at udnytte denne ret til at modtage dagpenge samtidig med moderen i de første 14 uger efter fødslen, afkortes dagpengeretten i 32-ugersperioden.

■ Retsbestemt forlængelse af dagpengeperioden

Forældre har som udgangspunkt ret til at forlænge 32-ugersperioden med 8 uger og tilsammen modtage dagpenge i 40 uger i træk. Desuden har beskæftigede forældre ret til at forlænge 32-ugersperioden med 14 uger, og tilsammen modtage dagpenge i 46 uger i træk.

Er der tale om forældre, hvor den ene er ledig, og den anden er lønmodtager, kan den ledige forældre højst holde 8 uger af den forlængede periode.

Forældre kan anmode om at forlænge perioden med enten 8 eller 14 uger på et hvilket som helst tidspunkt i 32-ugersperioden. Hvis faderen forlods forbruger af 32-ugersperioden, kan han anvende den retsbestemte forlængelse.

Når dagpengeperioden forlænges, udbetaler kommunen som udgangspunkt fulde dagpenge i 32 uger, hvorefter betalingen standser. Forældrene kan dog

anmode kommunen om reduceret dagpengebetaling i den resterende periode og dermed få spredt udbetalingen over hele fraværsperioden. De nedsatte dagpenge udgør det beløb, som dagpengene ellers skulle være udbetalt med for den resterende del af 32-ugersperioden, hvorefter dette beløb fordeles på summen af disse uger og de uger, som perioden er forlænget med.

Vær opmærksom på, at reduktion i dagpengene kan have indflydelse på arbejdsgivers lønudbetalingspligt, da det i mange overenskomster er fastslået, at betalingen af løn under barsel forudsætter, at arbejdsgiver får refunderet det maksimale dagpengebeløb. Således er det ved en voldgiftskendelse af 15. juni 2003 fastslået, at arbejdsgiver er berettiget til at reducere lønnen med det dagpengebeløb, han ikke får refunderet.

Forældre kan ikke forlænge dagpengeperioden efter reglerne om retsbestemt forlængelse, hvis de har forlænget dagpengeperioden efter reglerne om aftalebestemt forlængelse, jf. nærmere nedenfor.

■ Aftalebestemt forlængelse af dagpengeperioden

Beskæftigede forældre har mulighed for at forlænge retten til dagpenge, hvis arbejdet genoptages delvist, således at forlængelsen sker med den tid, hvormed arbejdet er genoptaget.

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

Det er en betingelse, at lønmodtageren indgår aftale om forlængelse af perioden med arbejdsgiveren, og at lønmodtageren over for kommunen

dokumenterer, at der er indgået aftale herom.

Hvis lønmodtageren skifter ansættelsesforhold, skal en aftale med en tidligere arbejdsgiver om forlængelse erstattes af en ny aftale med den nye arbejdsgiver.

Bliver lønmodtageren ledig, kan retten til dagpenge i en tidligere aftalt forlængelse af perioden først udnyttes, når lønmodtageren kommer i beskæftigelse igen.

Forældre kan ikke forlænge dagpengeperioden efter reglerne om aftalebestemt forlængelse, hvis de har forlænget dagpengeperioden efter reglerne om retsbestemt forlængelse.

Forældre kan heller ikke forlænge efter reglerne om aftalebestemt forlængelse for så vidt angår de perioder, der er udskudt til senere brug, inden barnet fylder 9 år, jf. nærmere nedenfor.

■ Retsbestemt udskydelse af dagpengeperioden

Beskæftigede forældre har ret til at udskyde mindst 8 og højst 13 uger af 32-ugersperioden til afholdelse på et senere tidspunkt. Retten tilkommer dog kun den ene forældre. Det er en betingelse, at den udskudte orlov med dagpenge afholdes i en sammenhængende periode, og at perioden afholdes, inden barnet fylder 9 år.

Retten til dagpenge i forbindelse med udskudt orlov er betinget af, at lønmodtageren opfylder beskæftigelseskravet i dagpengeloven på det tidspunkt, hvor den udskudte orlov afholdes.

Beregningen af dagpenge i forbindelse med udskudt orlov sker på grundlag af indtægten på det tidspunkt, hvor den udskudte orlov afholdes.

■ Aftalebestemt udskydelse af dagpengeperioden

Beskæftigede forældre kan udskyde op til 32 uger af 32-ugersperioden. Det er en betingelse, at lønmodtageren over for kommunen dokumenterer, at der er indgået aftale med arbejdsgiveren om udskydelsen, og at de udskudte uger med dagpenge afholdes, inden barnet fylder 9 år. Der stilles ikke krav om, at de udskudte uger skal holdes i en sammenhængende periode.

Der er ingen ret til at modtage dagpenge i perioder, hvor lønmodtageren er ledig.

Ved jobskifte inden afholdelse af den udskudte orlov med dagpenge er det en betingelse, at lønmodtageren indgår en ny aftale med den nye arbejdsgiver.

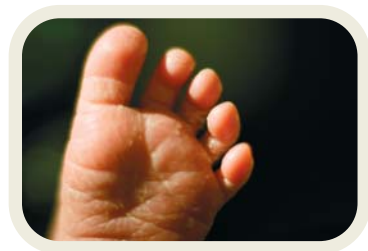
Retten til dagpenge i forbindelse med udskudt orlov er betinget af, at lønmodtageren opfylder beskæftigelseskravet i dagpengeloven på det tidspunkt, hvor den udskudte orlov afholdes.

Beregningen af dagpenge sker på grundlag af indtægten på det tidspunkt, hvor den udskudte orlov afholdes.

Ophold på sygehus

Hvis barnet i tilknytning til fødslen, eller inden for de første 46 uger efter fødslen, er indlagt på sygehus på grund af sygdom, for tidlig fødsel eller for lav fødselsvægt, og barnets mor ikke genoptager arbejdet, har hun ret til at forlænge dagpengeperioden.

Barnets mor er da berettiget til dagpenge, mens barnet er indlagt, dog maksimalt i 3 måneder (91 kalenderdage).



Den almindelige barselsdagpengeperiode på 46 uger begynder først at løbe – eller genoptages – fra og med kalenderdagen efter den dag, barnet bliver udskrevet.

Hvis barnet indlægges på sygehus, og arbejdet genoptages, afbrydes orloven, til barnet bliver udskrevet. I sådanne tilfælde kan der udbetales dagpenge for resten af orlovperioden, når lønmodtageren på ny er fraværende fra arbejdet dog forudsat, at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen eller modtagelsen.

Sygdom efter barselsorloven

Hvis barnets mor efter barselsorlovens udløb er syg som følge af graviditeten og fødslen, har hun ret til sygedagpenge fra kommunen. Det er en betingelse, at barnets mor er uarbejdsdygtig på grund af en sygelig tilstand.

Er barnets mors sygdom efter barselsorloven uden forbindelse med fødslen, skal arbejdsgiveren betale sygedagpenge i de 2 første uger af sygeperioden (arbejdsgiverperioden). Funktionærer og mange overenskomstansatte er i en sådan situation berettiget til fuld løn under fraværet.

Forældre med alvorligt syge børn under 18 år har ret til dagpenge – i visse tilfælde forhøjede dagpenge – i op til 52 uger fra kommunen, hvis de i forbindelse med barnets sygdom helt eller delvis opgiver lønarbejde, jf. barsellovens § 26.

Fravær fra arbejdet i øvrigt på grund af sygdom hos barnet giver ikke ret til sygedagpenge efter dagpengeloven. Visse faglige overenskomster og aftaler på arbejdsmarkedet giver imidlertid ret til løn under barns sygdom og hospitalsindlæggelse.

Adoption

For adoptivforældre er der ret til dagpenge i 46 uger efter modtagelsen af barnet, når adoptionsmyndighederne kræver, at den ene skal være hjemme hos barnet.

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

Hvis adoptionsmyndighederne tillader det, kan forældrene dele perioden, ligesom den ene adoptant kan indtræde i den andens ret til dagpenge.

I 2 uger inden for de første 14 uger efter modtagelsen kan begge dog modtage dagpenge samtidig.

Efter udløbet af den 14. uge, har adoptivforældre tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, som de frit kan fordele mellem sig. Også adoptanter kan naturligvis vælge forlods at bruge af disse 32 ugers dagpengeret indenfor de første 14 uger.

Hvis barnet indlægges på sygehus, er der ligesom ved en fødsel mulighed for at dele perioden, når den af forældrene, der holder orlov, genoptager sit arbejde, mens barnet er indlagt. Barnet skal dog udskrives inden 60 uger fra modtagelsen.

Adoptivforældre har endvidere som biologiske forældre ret til at forlænge og udskyde dagpengere retten i 14- og 32-ugersperioden. Se nærmere ovenfor under dagpenge efter fødslen.

Ved adoption har en af de adoptionssøgende ægtefæller ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død, hvis barnet dør inden 32 uger efter modtagelsen.

Nedsatte dagpenge

Der er ret til nedsatte dagpenge, når der er tale om delvis fravær fra arbejdet. Fraværet skal udgøre mindst 4 timer om ugen.



1. Under delvis fravær fra arbejdet før 4-ugers perioden før forventet fødsel;
 - når lægen skønner, at arbejdet kun kan bestrides delvis på grund af sygeligt forløbende graviditet, der medfører risiko for kvindens helbred eller for fosteret
 - når to eller flere behandlinger, der af samme årsag er foreskrevet af en læge eller en tandlæge, medfører delvis fravær fra arbejdet, eller
 - når arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret
2. Under delvis fravær fra arbejdet i 4-ugers perioden før fødslen;
Retten til fravær under pkt. 1-2 forudsætter, at den gravide lønmodtager har mulighed for deltidsansættelse i henhold til overenskomst eller aftale med arbejdsgiveren.

Deltagelse i undervisning

Den tidligere bestemmelse om moderens begrænsede adgang til i 14-ugersperioden efter fødslen, at deltage i fagpolitisk arbejde eller at deltage i undervisning med erhvervmæssigt sigte er ophævet i forbindelse med de nye barselsregler, der trådte i kraft den 27. marts 2002.

Forældre kan således uden begrænsning i retten til dagpenge deltage i undervisning.

Beskæftigelseskrav

Ret til dagpenge ved fravær på grund af graviditet, barsel og adoption er betinget af, at lønmodtageren:

1. har været tilknyttet arbejdsmarkedet i de sidste 13 uger før barselsorloven og i denne periode

- har været beskæftiget i mindst 120 timer eller
2. ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge, eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., eller
3. inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed, eller
4. er elev i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved lov.

Ved opgørelse af beskæftigelseskravet medregnes perioder, hvor den sikrede på grund af arbejdsforholdets særlige karakter har måttet ophøre med arbejdet inden 4 uger før forventet fødsel, eller det efter en lægelig bedømmelse skønnes nødvendigt, at den sikrede var skånet for arbejde.

Dagpengenes størrelse

Dagpengene beregnes på grundlag af det daglige antal timer, lønmodtageren arbejdede hos arbejdsgiveren på det tidspunkt, da barselsorloven påbegyndes. Eventuelt anvendes timetallet for de sidste 4 eller 13 uger inden orloven.

Dagpengenes størrelse findes ved at gange timetallet med et generelt timemax. på 90,05 kr.

For arbejde i holddrift, weekendarbejde m.m. udregnes et særligt timemax.

Såfremt timetallet ikke kan opgøres anvendes ATP-lovens beregningsmåde ved opgørelse af det gennemsnitlige timetal.

Dagpengene pr. uge kan dog ikke overstige 3.332,00 kr.

Ansøgning om dagpenge

Der skal indgives anmodning om dagpenge ved gra-

viditet, barsel og adoption til opholdskommunen.

Ansøgningsskema kan fås hos arbejdsgiveren, kommunen eller i A-kassen.

Klage

Kommunen træffer afgørelse om retten til dagpenge.

Er man utilfreds med kommunens afgørelse, kan der klages over denne. Klager skal med virkning fra 1. januar 2007 indsendes til beskæftigelsesankenævnet, jf. kap. 8 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats.

Kommunen vil være behjælpelig med denne anke.

Varslingsbestemmelser

Barselloven indeholder i § 15 komplicerede regler om varsling af fravær over for arbejdsgiveren. Det er en følge af den lange orlovsperiode, hvor barnets far har en selvstændig orlovsret, og hvor en del af perioden kan tages på skift mellem forældrene.

Varslerne er som udgangspunkt bindende og kan kun ændres efter aftale med arbejdsgiveren.

Det er dog altid muligt at ændre et givet varsel, hvis dette sker inden udløbet af fristerne for varsel.

Det er også muligt at ændre et varsel, hvis der indtræder omstændigheder, der gør det urimeligt at opretholde varslet, f.eks. i forbindelse med sygdom.

Varsling før fødslen

■ Barnets mor

En kvindelig lønmodtager skal senest 3 måneder før forventet fødsel underrette arbejdsgiveren herom. Samtidig skal hun underrette arbejdsgive-

ren, om hun ønsker at udnytte retten til fravær 4 uger før fødslen.

Hvis andet ikke aftales med arbejdsgiveren, skal lønmodtageren underrette arbejdsgiveren om længden af fraværet senest 8 uger efter fødslen.

Varslingsforpligtelsen er alene et forhold mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren, og den har ikke nogen betydning for dagpengeretten under barselsorloven.

Der kan i andre love være fastsat en underretningsspligt. Det gælder således funktionærloven, der foreskriver, at funktionæren senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt skal give oplysning om, hvornår hun påregner at begynde sin barselsorlov.

■ Barnets far

Hvis en mandlig lønmodtager ønsker at udnytte sin ret til fravær fra arbejde i indtil 2 uger indenfor de første 14 uger efter fødslen eller barnets modtagelse i hjemmet, skal han, 4 uger før han påregner at være fraværende, underrette sin arbejdsgiver herom. Han skal tillige oplyse, om han vil være fraværende i hele perioden. Barnets far skal beregne varslingstidspunktet ud fra barnets forventede fødsel. Fødes barnet før eller efter det skønnede tidspunkt, har barnets far alligevel ret til orlov ved fødslen eller modtagelsen i hjemmet, og altså også hvor varslingsfristen derfor ikke har kunnet overholdes.

Det antages endvidere, at hvis barnets far bliver syg før det varslede fraværs påbegyndelse, så betragtes fraværet som sygdomsfravær.

Varsling efter fødslen

■ Barnets mor

En kvindelig lønmodtager skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun genoptager arbejdet. Hvis hun ønsker at dele perioden efter den 14. uge med barnets far, således at forældrenes fravær falder i flere perioder, skal hun, i forbindelse med varsel om genoptagelse af arbejdet på samme måde inden 8 uger efter fødslen, underrette arbejdsgiveren om påbegyndelse og længden af det senere fravær.

Hvis moderen benytter sin ret til orlov, fordi barnet er indlagt på sygehus i forbindelse med fødslen, skal hun inden 2 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om dette.

■ Barnets far

Hvis faderen indtræder i moderens ret til dagpenge og orlov i 14-ugersperioden efter fødslen, skal arbejdsgiveren underrettes uden ugrundet ophold herom og om, hvor længe det særlige fravær varer.

En mandlig lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til fravær i indtil 32 uger efter den 14. uge efter fødslen, skal senest 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om, hvornår han vil være fraværende, herunder om fraværet falder i flere perioder.

■ Adoption

I adoptionsforhold gælder de samme varsler, med mindre adoptionsmyndighederne har tilladt en særlig fordeling af fraværet, og de respektive arbejdsgivere er gjort bekendt med denne forde-

ling. Det antages, at der er ret til orlov i de tilfælde, hvor adoptanterne får meddelelse om barnets ankomst så sent, at varslingsperioden ikke kan overholdes. Arbejdsgiveren skal dog underrettes straks om fraværet.

Orlov til børnepasning i forlængelse af barselsorlov

Efter lov om børnepasningsorlov har forældre til børn, der er født eller modtaget før 1. januar 2002, eller børn der er født eller modtaget i overgangsperioden fra 1. januar 2002 og indtil 26. marts 2002, og hvor forældrene ikke har valgt at blive omfattet af de nye barselsregler, ret til i umiddelbar forlængelse af barselsorloven at tage børnepasningsorlov i op til 26 uger.

Hver af forældrene har mulighed for at udnytte adgangen til orlov for hvert af deres børn, enten hver for sig eller sammen. Det er dog en betingelse for at kunne få børnepasningsorlov i umiddelbar forlængelse af barselsorloven, at beskæftigelseskravet er opfyldt, og at barnet ikke er fyldt 1 år på tidspunktet for orlovens begyndelse.

Børnepasningsorloven i forlængelse af barselsorloven skal varsles mindst 4 uger og højst 16 uger før, orloven påbegyndes, med mindre andet aftales med arbejdsgiveren. Aftalen om orlov skal godkendes af Arbejdsformidlingen.

Orlovsydelsen i forbindelse med børnepasningsorlov er 60 pct. af den maksimale dagpengesats.

Lov om børnepasning gælder indtil den 1. juni 2011.



Ekstra fravær

I de situationer, hvor barnet på grund af sygdom, for tidlig fødsel eller for lav fødselsvægt er indlagt på sygehus i tilknytning til fødslen, har barnets mor som før nævnt en ekstra ret til at være fraværende i indtil 3 måneder. Dette indebærer, at den almindelige fraværsret suspenderes under indlæggelsen, og at der derfor i denne situation gælder særlige varslingsbestemmelser. Barnets mor skal således uden grundet ophold underrette sin arbejdsgiver om indlæggelsen og om, at hendes almindelige barselsorlov er suspenderet og afløst af ekstraordinært fravær. Også barnets far skal på tilsvarende måde underrette sin arbejdsgiver.

Da arbejdsgiveren skal vide, hvornår den almindelige barselsorlov påbegyndes eller genoptages, skal forældrene uden grundet ophold underrette deres arbejdsgivere om, hvornår barnet er modtaget i hjemmet efter indlæggelsen og dermed om, hvornår den almindelige orlov er påbegyndt eller genoptaget.

Hvis barnet er modtaget, inden der er afgivet det normale varsel, forlænges fristen herfor med den tid, som barnet har været indlagt. I modsat fald bortfalder de afgivne varsler, og der skal varsles på ny inden 2 uger efter modtagelsen af barnet.

Varslingsfristerne løber kun under almindeligt barselsfravær.

Faderen kan naturligvis også vælge at fastholde sit varslede fravær i forbindelse med fødslen, dvs. være fraværende, selv om barnet er på sygehus.

Hvis barnet er indlagt ud over 3 måneder, ophører den ekstra ret til fravær alligevel efter 3 måneders forløb og erstattes af almindeligt fravær.

I sådanne situationer vil varslingsfristerne altså kunne løbe under barnets ophold på sygehus.

Retsvirkninger

Barselloven indeholder ingen regler om følgerne af forsinket eller manglende varslings over for arbejdsgiveren.

Dette spørgsmål må afgøres efter de almindelige regler om tilsidesættelse af forpligtelser i et ansættelsesforhold, og der kan ikke på forhånd siges noget om, hvilken reaktion det vil berettigede arbejdsgiveren til at tage.

Opsigelse

Ligebehandlingsloven indeholder et forbud mod at afskedige en lønmodtager, som vil benytte eller har benyttet sin fraværsret efter barselloven. I det hele taget er det forbudt at afskedige med henvisning til graviditet, barsel eller adoption.

Det er derimod ikke forbudt at afskedige en gravid eller barselsfraværende lønmodtager af andre årsager, såsom virksomhedsindskrænkning eller -lukning. En lønmodtager kan altså under visse omstændigheder blive opsagt lovligt under orlov.

Hvis en lønmodtager bliver afskediget under graviditet, barsel eller adoption, er det arbejdsgiveren, der skal bevise, at det ikke er disse forhold, der er årsag til afskedigelsen. Der gælder altså såkaldt "omvendt bevisbyrde" under hele graviditeten og i hele barsels- og adoptionsperioden, uanset om den pågældende lønmodtager har orlov eller ej.

En lønmodtager, der afskediges i strid med loven, kan kræve at forblive i sin stilling eller blive genansat, hvis vedkommende er fratrudd.

Hvis domstolene, ud fra en afvejning af parternes interesse, finder det åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes af domstolene. Tidligere var der en bestemmelse om, at godtgørelsen maksimalt kunne udgøre 78 ugers løn. Bestemmelsen tilsigtede at signalere, at sådanne forseelser skulle takseres dyrt. Ugemax. er nu fjernet efter krav fra EU, men hidtidig praksis forventes opretholdt.

Funktionærer, der afskediges inden barselsorlovens påbegyndelse eller inden udløbet af funktionærlovens barselsperiode, har ret til fuld løn i opsigelsesperioden. Hvis funktionæren bliver afskediget under barselsorloven, har hun ret til fuld løn fra barselsorlovens påbegyndelse.

For den del af perioden som ligger før opsigelsen og for hvilken, der er udbetalt halv løn i henhold til funktionærloven – se nedenfor under punktet om funktionærloven – vil der skulle betales fuld løn.

Fravær på grund af graviditet og barsel er ikke sygdom og tæller ikke med ved opgørelse af 120-dages sygefravær i henhold til funktionærlovens § 5, stk. 2.

Unge under uddannelse

Ved graviditet, fødsel og adoption gælder barsellovens regler om fravær og økonomisk dækning også for unge under faglig uddannelse, EUD-elever, der hører under funktionærlovens område – for eksempel kontor- eller butikselever – er også omfattet af funktionærlovens barselsbestemmelser.

Elever kan forlange deres uddannelsesaftale afbrudt i en periode, normalt svarende til længden

af barselsorloven. En elev har ikke krav på løn i fraværperioden, med mindre det fremgår af overenskomsten, men har ret til dagpenge fra opholdskommunen. Uddannelsesaftalen kan kræves forlænget af en af parterne, men en sådan forlængelse skal godkendes af det pågældende faglige udvalg.

Også for EUD-elever kan uddannelsesaftalen forlænges efter begæring af en af parterne, når der er tale om fravær på grund af graviditet, fødsel eller adoption. Det faglige udvalg skal godkende og fastsætte tidsrummet for forlængelsen.

Funktionærloven

I modsætning til barselloven omfatter funktionærlovens barselsbestemmelser kun kvindelige funktionærer.

Den kvindelige funktionær kan anvende funktionærlovens regler alene eller i kombination med bestemmelserne i dagpengeloven og ligebehandlingsloven.

En funktionær skal senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt give oplysning til arbejdsgiveren om, hvornår hun påregner at begynde sin barselsorlov. Barselsorloven kan tidligst strække sig fra 4 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen. Under barselsorloven har funktionæren krav på halv løn.

Hvis funktionæren bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditeten af grunde som nævnt i barsellovens § 6, se oven for under punkterne om uarbejdsdygtighed under graviditeten og risiko for fosterskade m.m. – i perioden fra graviditetens indtræden til barselsorlovens påbegyndelse, har hun ret til fuld løn fra arbejdsgiveren. På arbejdsgiverens for-



langende skal uarbejdsdygtigheden (før 4 uger inden forventet fødsel) dokumenteres ved lægeattest.

Refusion

Hvis arbejdsgiveren udbetaler løn eller dagpenge i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, og lønmodtageren opfylder betingelserne for at få dagpenge fra kommunen, kan arbejdsgiveren få udbetalt lønmodtagerens dagpenge fra opholdskommunen. Anmeldelse skal ske til lønmodtagerens opholdskommune senest 8 uger efter en orlovsperiodes udløb. Hvis kravet anmeldes senere, bortfalder retten til refusion.

Der er ikke mulighed for dispensation fra overskridelse af anmodningsfristen for barseldagpenge.

Supplerende dagpenge

Hvis funktionærens halve løn ikke overstiger dagpengebeløbet, kan funktionæren få den halve løn suppleret op med dagpenge til det beløb, den pågældende ville være berettiget til fra opholdskommunen, dog højest til det maksimale dagpengebeløb.

Suppleringsperioden er sammenfaldende med refusionsperioden, dvs. 4 uger før forventet fødsel til 46 uger efter fødslen, medmindre der foreligger graviditetskomplikationer.

Senest 14 uger efter fødslen udløber funktionærens ret til halv løn fra arbejdsgiveren. Funktionæren kan herefter udnytte sin ret til fravær og dagpenge efter barselloven.

Kollektive overenskomster

Både barselloven og funktionærloven er beskyttelsespræceptive, hvilket betyder, at de ikke kan fravi-

ges til skade for lønmodtageren. Derimod må man gerne aftale bedre vilkår for lønmodtagerne fx gennem overenskomsterne, hvilket da også er sket.

Således er der i alle overenskomster bestemmelser om betaling af løn under sygdom i en vis nærmere angiven periode. I de fleste overenskomster betales der fuld løn, men i nogle er betaling fastsat til et maksimalt kronebeløb pr. time. Arbejdsgivers betalingsforpligtelse er dog i mange overenskomster begrænset til et nærmere angivet antal uger.

Kvinder som får barselsbetingede sygdomme før fødslen, jf. barselslovens § 6, stk. 2, nr. 1, vil derfor naturligvis være berettiget til overenskomstmæssig betaling af løn under sygdom.

Tilsvarende er det gennem flere voldgiftkendelser fastslået, at også overenskomstdækkede kvindelige lønmodtagere har ret til fuld løn under fravær før fødslen, som skyldes arbejdets karakter, jf. barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2. Kvinden har i de tilfælde, hvor arbejdsgiver ikke kan fjerne risikofaktorerne eller anvise andet risikofrit arbejde, ret til fuld løn i hele hjemsendelsesperioden, se i øvrigt afsnittet om risiko for fosterskader mv.

Overenskomsternes bestemmelser om løn under graviditet, barsel og adoption er udformet forskelligt. Men som udgangspunkt kan følgende hovedtræk skitseres:

I de offentlige overenskomster (stat, regioner og kommuner) har kvinden ret til løn under orlov ml. 6 og 8 ugers før fødslen og 14 uger efter fødslen, samtidig har manden ret til 2 ugers fædreorlov. Herefter har forældrene tilsammen ret til 10 ugers forældreorlov og manden ret til yderligere 2 uger.



Der indbetales pension til lønmodtagere på barsel med dagpengere, også selv om arbejdsgiver ikke udbetaler løn.

På det private DA-LO område giver hovedparten af overenskomsterne ret til løn til kvinden i 4 uger før forventet fødsel og 14 uger efter fødslen. Til kvinden betales et forhøjet pensionsbidrag i de 14 ugers barselsorlov. I denne periode har faderen tillige ret til fuld løn under de to ugers fædreorlov. Herudover er der i umiddelbar forlængelse af de 14 uger ret til 9 ugers samlet fravær til forældrene, heraf er 3 uger forbeholdt mor, 3 uger forbeholdt far og 3 uger kan holdes af enten far eller mor.

Fælles for de overenskomstaflædte lønmæssige rettigheder er, at de typisk relaterer sig til en vis anciennitet i virksomheden. Man opnår altså først retten til løn under barsel, når man har været ansat tilstrækkeligt længe, typisk 6, 9 eller 12 måneder.

Den lokale fagforening kan oplyse, om der gælder særlige regler på det område, hvor du er beskæftiget.

Arbejdsgiveren vil inden for perioden 4 uger før forventet fødsel til 46 uger efter kunne få refusion fra lønmodtagerens opholdskommune for den udbetalte løn med det beløb, den pågældende ville have haft ret til fra kommunen dog højst det maksimale dagpengebeløb.

Arbejdsgiveren kan endvidere få refusion for udgifter relateret til graviditet og barsel gennem de såkaldte barselsfonde efter følgende retningslinjer:

- På det statslige område etablerede man i 1995 en barselsfond. Fonden refunderer dokumenterede udgifter til barselsvikarer under medarbej-

dernes barselsfravær.

- På det kommunal/regionale område har man ligeledes etableret en barselsfond, som refunderer enten 80 pct. af lønudgiften til den medarbejder som er på barsel eller dokumenterede udgifter til ansatte barselsvikarer.
- På DA/LO området etablerede man i 2004 den såkaldte barselsudligningsordning, som skulle sikre en solidarisk finansiering af barselsrelateret fravær. Ordningen indebærer, at alle virksomheder indbetaler et fast beløb pr. fuldtidsansat medarbejder. Pengene anvendes til at udbetale fast kr. beløb pr. fraværstime til arbejdsgivere, som har medarbejdere, som er fraværende med løn efter overenskomstens barselsbestemmelser.

Anciennitet

Hvis arbejdsforholdet er af en sådan karakter, at der optjenes anciennitet, vil dette også ske i barselsorlovsperioden.

Det kan for eksempel dreje sig om den anciennitet i arbejdsforholdet, der har betydning for opsigelsesvarslets længde, lønanciennitet, jubilæumsanciennitet med videre.

Pensionsanciennitet optjenes derimod kun ved de indbetalte bidrag og optjenes derfor kun i orlovsperioden, hvis arbejdsgiveren er forpligtet til at betale løn og pensionsbidrag i denne periode.

Ferie

Lønmodtagere, som under hele barselsorloven eller dele af barselsorloven har fået barselsdagpenge fra opholdskommunen, optjener ikke ret til feriegodtgørelse eller ferie med løn for den periode. I stedet kan der året efter udbetales ferieydelse fra A-kassen for de manglende feriedage, forudsat at der på dette tidspunkt er ret til dagpenge fra A-kassen.

Funktionærer - der har ferie med løn - og andre på lignende ansættelsesvilkår, der får udbetalt hel eller delvis løn under barselsorlov, optjener under denne del af orloven ret til ferie med fuld løn næste år, hvis der fortsat er tale om ansættelse hos samme arbejdsgiver. Ved jobskifte holdes ferie med feriegodtgørelse, eventuelt suppleret med ferieydelse fra A-kassen.

Lønmodtagere, som - uden at tilhøre funktionærgruppen - har ret til hel eller delvis løn under barselsorlov, optjener ret til ferie og feriegodtgørelse under den del af orlovsperioden, hvor der udbetales løn. For den resterende periode kan der være tale om ferieydelse fra A-kassen.

Såfremt det i øvrigt ikke er muligt at holde ferie på grund af barselsorlov, kan tidligere optjent feriegodtgørelse udbetales, uden at der holdes ferie. Fagforeningen kan oplyse nærmere om alle disse regler.

Bilag

Bilag 1

Lov nr. 566 af 9. juni 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel

Kapitel 1

Formål

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

Kapitel 2

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

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

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

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

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

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

Kapitel 3

Ophold og beskatning her i landet

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 5. Personer med ophold her i landet eller indkomst omfattet af § 4, stk. 1, kan ikke opnå barseldagpenge, hvis de efter et andet lands lovgivning eller efter lovgivningen for Færøerne eller Grønland har ret til dagpenge eller anden erstat-

ning for tab af indtægt eller de efter EF-forordning 1408/71 er omfattet af en anden medlemsstats lovgivning om social sikring.

Kapitel 4

Ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption

Ret til fravær under graviditet

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

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

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

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

Ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen

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

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

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

Adoptanters ret til fravær i forbindelse med en adoption

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

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

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

Stk. 4. Til kommende adoptanter, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark, er der ret til

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

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

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

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

Ret til fravær under forældreorlov

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

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

erhvervsdrivende har ret til at forlænge forældreorloven efter § 9 fra 32 uger til 46 uger.

Ret til at genoptage arbejdet og til at udskyde fraværsret

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

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

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

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

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

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

Fraværsret i særlige tilfælde

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 6. En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er indlagt på sygehus inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet, jf. § 14, skal uden ugrundet ophold

underrette sin arbejdsgiver om indlæggelsen. Forældrene skal uden ugrundet ophold underrette deres arbejdsgivere om, hvornår barnet er modtaget i hjemmet efter indlæggelsen. Hvis barnet er modtaget, inden der er afgivet varsel efter stk. 2-5, forlænges fristen herfor med den tid, barnet har været indlagt. Hvis barnet modtages efter, at der er afgivet varsel efter stk. 2-5, bortfalder de afgivne varsler, og der skal varsles på ny inden 2 uger efter modtagelsen.

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

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

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

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

Kapitel 5

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

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

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

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

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

§ 21. Ved fravær under forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, har forældrene tilsammen ret til barseldagpen-

ge beregnet efter kapitel 9 i 32 uger indtil 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

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

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

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

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

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

§ 22. Lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende kan genoptage arbejdet helt eller delvis i de perioder, hvor der er ret til barseldagpenge efter

§§ 20 og 21. Dette gælder dog ikke for en moder i de 2 første uger efter fødslen.

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

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

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

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

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

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

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

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

Optjening af ret til ferieydelse under barsel

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

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

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

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

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

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

Ret til dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn

§ 26. Forældre med alvorligt syge børn under 18 år har ret til dagpenge fra kommunen, hvis de i forbindel-

se med barnets sygdom helt eller delvis opgiver lønarbejde eller personligt arbejde i selvstændig virksomhed.

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

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

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

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

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

Kapitel 6

Beskæftigelseskrav

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

- 1) har været tilknyttet arbejdsmarkedet uafbrudt i de sidste 13 uger før fraværsperiodens begyndelse og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer,

- 2) ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis der ikke havde været ret til dagpenge efter denne lov,
- 3) inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervs-mæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed eller
- 4) er elev i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til lov.

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

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

Stk. 3. Ved vurderingen af, om beskæftigelseskravet efter stk. 1 er opfyldt, ses der bort fra perioder på indtil 1 år, hvor der er udbetalt orlovsydelse efter lov om børneoplysningslov. Der ses endvidere bort fra perioder på indtil 2 år, hvor der efter lov om social service er ydet godtgørelse for tabt arbejds-

fortjeneste ved pasning af et handicappet barn i hjemmet eller efter samme lov er ydet vederlag ved pasning af døende eller efter denne lovs § 26 er ydet dagpenge til forældre med alvorligt syge børn.

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

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

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

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

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

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

Kapitel 7

Den dagpengeberettigedes ansøgning om barseldagpenge

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

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

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

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

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

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

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

Kapitel 8 Beregningsgrundlaget for barseldagpenge

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

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

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

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

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

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

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

Kapitel 9 Barseldagpengenes størrelse

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

den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid.

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

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

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

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

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

Regulering af barseldagpengebeløb

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

Kapitel 10

Refusion og finansiering m.v.

Arbejdsgivers ret til refusion af barseldagpenge

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

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

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

Anmeldelse af refusionskrav

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

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

Stk. 3. Arbejdsgiverens anmodning om refusion for løn udbetalt i forbindelse med fravær i

øvrigt på grund af graviditet, barsel og adoption efter §§ 20-23 skal indgives til kommunen senest 8 uger efter en orlovsperiodes udløb. Indgives anmodning efter denne frist, bortfalder retten til refusion for denne periode.

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

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

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

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

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

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

Finansiering

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

§ 42. Staten afholder 100 pct. af kommunens udgifter efter denne lov, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Staten afholder 50 pct. af kommunens udgifter til dagpenge efter § 26.

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

Kapitel 11

Bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 3. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter efter indstilling fra bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension nærmere regler om indbetaling af beløbet efter stk. 1 og 2 samt om indberetning herom til Arbejdsmarkedets Tillægspension,

herunder at beløb tilbageholdt af arbejdsgiveren betragtes som og indbetales og indberettes sammen med bidrag efter § 65, stk. 1, i lov om sygedagpenge.

Kapitel 12

Administration m.v.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

retsfølge, der indebærer eller giver mulighed for frihedsberøvelse.

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

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

Kapitel 13 Klageregler

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

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

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

Kapitel 14

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

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

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

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

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

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

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

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

1. I lovens titel udgår »og barselorlov«.
2. § 7 ophæves.

3. § 7 a ophæves.

4. I § 8 ændres »§ 7« til: »barsellovens §§ 6-14«.

5. I § 8 a ændres »§ 7« til: »barsellovens §§ 6-14«.

6. I § 9 ændres »§ 7« til: »barsellovens §§ 6-14«.

7. § 10 ophæves.

8. I § 16, stk. 4, ændres »§ 7, stk. 1-3 og 5-7,« til: »barsellovens §§ 6-11, 13 og 14« og »§ 10, stk. 9,« til: »barsellovens § 16, stk. 2,«.

9. I § 16, stk. 5, ændres »§ 7« til: »barsellovens §§ 6-14«.

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

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

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

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

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

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

§ 60. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Officielle noter

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

Bilag 2

Lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (uddrag)

Kapitel 3

Graviditet, barsel og adoption

§ 7. (Ophævet)

§ 7 a. (Ophævet)

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

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

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

§ 10. (Ophævet)

Kapitel 6

Godtgørelse, bevisbedømmelse m.v.

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 4. Såfremt en afskedigelse finder sted

under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14, og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

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

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

Bilag 3

Lovbekendtgørelse nr. 68 af 21. januar 2005 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (uddrag)

§ 7. Med henblik på arbejdsgiverens tilrettelæggelse af arbejdet skal funktionæren senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt give oplysning om, hvornår hun påregner at begynde sin barselorlov. Barselorloven anses dog i alle tilfælde for påbegyndt, hvis funktionæren enten 4 uger før forventet fødsel er uarbejdsdygtig på grund af graviditet af de grunde, der er nævnt i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel § 12, stk. 2 og 3, nr. 1 og 2, eller på dette tidspunkt eller senere bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditet, og hvis hun forbliver uarbejdsdygtig indtil fødslen.

Stk. 2. Funktionæren har ret til halv løn under fravær på grund af graviditet og barsel fra barselorlovens påbegyndelse, jf. stk. 1, til 14 uger efter fødslen.

Stk. 3. Funktionæren har ret til fuld løn, hvis hun bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditet af de grunde, der er nævnt i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel § 12, stk. 2 og 3, nr. 1 og 2, i perioden fra graviditetens indtræden til barselorlovens påbegyndelse, jf. stk. 1. § 5, stk. 4, finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. Hvis arbejdsgiveren opsiges funktionæren inden barselorlovens påbegyndelse eller i den i stk. 2 nævnte periode, har hun ret til fuld løn i opsigelsesperioden. Hvis funktionæren bliver afskediget i den i stk. 2 nævnte periode, har hun ret til fuld løn fra barselorlovens påbegyndelse.

Bilag 4

Lovbekendtgørelse nr. 193 af 23. marts 2004 om børnepasningsorlov (uddrag)

Kapitel 1 Formål og område

§ 1. Loven har til formål at tilgodese arbejdsmarkedspolitiske og social- og familiepolitiske behov ved at skabe økonomisk grundlag for, at personer med tilknytning til arbejdsmarkedet kan opnå orlov til børnepasning.

Stk. 2. Loven gælder ikke for personer i forhold til egne børn, der er født efter den 31. december 2001, og i forhold til adoptivbørn, der er modtaget i hjemmet efter denne dato, og hvor de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

Stk. 3. Personer, der ønsker at opnå orlov til børnepasning efter denne lov, skal skriftligt give meddelelse herom til arbejdsformidlingen inden den 1. april 2004. Betingelserne for at opnå orlov til børnepasning i øvrigt skal være opfyldt på det tidspunkt, hvor børnepasningsorloven afholdes.

Stk. 4. Arbejdsformidlingen kan i ganske særlige tilfælde tillade, at en person, der er omfattet af stk. 3, og som af årsager, der ikke kan tilregnes den pågældende, har været forhindret i at give meddelelse til arbejdsformidlingen inden den 1. april 2004, kan bevare muligheden for at udnytte adgangen til børnepasningsorlov. Det er en betingelse, at pågældende giver meddelelse til arbejdsformidlingen

gen umiddelbart efter forhindringens bortfald og senest den 31. december 2004.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om meddelelsen til arbejdsformidlingen efter stk. 3 samt om dispensation efter stk. 4.

Stk. 6. Loven gælder ikke for indkaldte værnepligtige.

Kapitel 2

Orlov til børnepasning

§ 2. Personer med børn i alderen 0-8 år kan opnå orlov til at passe egne børn, jf. §§ 7, 8 og 9.

Stk. 2. Det er en forudsætning for, at der kan udbetales ydelse under orlov til børnepasning, at den pågældende tilbringer orloven sammen med barnet. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om administrationen af denne bestemmelse.

Stk. 3. Det er en betingelse for at opnå orlov, at beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende opfylder beskæftigelseskravet i kapitel 2 eller 6 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om administrationen af denne bestemmelse.

Stk. 4. Det er en betingelse for at opnå orlov, at den ledige ved orlovens start enten er berettiget til ydelse ved ledighed efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. eller modtager ledighedsydelse eller kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en forsikret ledigs adgang til orlov til børnepasning i særlige tilfælde gøres betinget af, at

den ledige har modtaget dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. i en vis periode før orlovens start.

§ 3. Er det barn, der giver orlovsmuligheden, i alderen 0-2 år kan der i orlovsperioden for dette barn ikke benyttes offentligt dagtilbud. Er det barn, der giver orlovsmuligheden, i alderen 3-8 år kan der i orlovsperioden for dette barn højst benyttes halvdagsplads i offentligt dagtilbud.

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

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 1 kan barnet benytte offentligt dagtilbud, hvis kommunalbestyrelsen inden eller under orloven træffer beslutning om, at barnet skal søge offentligt dagtilbud, jf. lov om social service.

§ 4. Beskæftigede lønmodtagere har ret til orlov fra arbejdet til at passe egne børn i en sammenhængende periode på mindst 8 og højst 13 uger. Der er dog ret til orlov i mindst 8 og højst 26 uger, hvis barnet ikke er fyldt 1 år på tidspunktet for orlovens begyndelse. For adoptivbørns vedkommende gælder denne ret uanset barnets alder, jf. dog § 2, stk. 1, indtil der er gået 1 år fra barnets modtagelse i hjemmet.

Stk. 2. En lønmodtager, der ønsker at udnytte retten efter stk. 1, skal give meddelelse herom til arbejdsgiveren med 4 ugers varsel. Varslet kan tidligst afgives efter 3 måneders ansættelse i pågældende ansættelsesforhold.

Stk. 3. Ved ansættelsesforhold omfattet af kollektiv overenskomst kan det i stk. 2 nævnte varsel fraviges ved aftale mellem de berørte organisationer. I øvrige ansættelsesforhold kan varslet fraviges ved individuel aftale. Varslet kan højst udgøre arbejdsgiverens opsigelsesvarsel, dog mindst 2 uger og højst 26 uger.

Stk. 4. Hvis børnepasningsorlov ønskes i direkte forlængelse af barselorlov, kan det aftalte varsel i stk. 3 ikke overstige 16 uger.

Stk. 5. Beskæftigede lønmodtagere, der har ret til orlov efter stk. 1, kan anvende denne ret en gang til hvert barn inden for barnets første 9 leveår. Ved varslingen af orloven skal det angives, i hvor mange uger der ønskes orlov. Hvis der ønskes et mindre antal uger end det højst opnåelige efter stk. 1, kan op til 5 af de fravalgte uger overføres til den aftalebaserede orlov efter § 7. Yderligere fravalgte uger ud over 5 falder bort og kan ikke senere anvendes. Lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale et tidligere tidspunkt for tilbagevenden til arbejdspladsen med den virkning, at den del af de varselede, men ikke anvendte orlovsuger falder bort og ikke senere kan anvendes.

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

Stk. 7. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til orlov, udnytter retten til orlov eller har været fraværende på grund af orlov efter stk. 1.

Stk. 8. Såfremt afskedigelse finder sted efter, at lønmodtageren har fremsat krav om orlov, under

orloven eller i umiddelbar tilknytning til lønmodtagerens tilbagevenden til arbejdspladsen efter orlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i forhold omfattet af stk. 7.

Stk. 9. For lønmodtagere, der er omfattet af stk. 2, indtræder beskyttelsen i henhold til stk. 8 tidligst 4 uger, før varslet skal afgives. For lønmodtagere, der er omfattet af stk. 3 og 4, aftales, hvornår beskyttelsen indtræder. Den kan dog senest indtræde 4 uger, før varsel skal afgives, og den samlede beskyttelse før orlov kan højst udgøre 30 uger.

Stk. 10. Afskediges en lønmodtager i strid med stk. 7, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Godtgørelsen, der ikke kan overstige 26 ugers løn, fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 11. Stk. 10 finder tilsvarende anvendelse, hvor beskyttelse mod afskedigelse følger af kollektiv overenskomst, men hvor der i overenskomsten enten ikke gives den pågældende adgang til godtgørelse eller der i overenskomsten gives adgang til en godtgørelse, der er mindre end den i stk. 10 nævnte. Kravet behandles ad fagretlig vej.

Stk. 12. Sker der afskedigelse af en lønmodtager, der har udnyttet retten til orlov, på et senere tidspunkt i ansættelsesforholdet end i umiddelbar tilknytning til lønmodtagerens tilbagevenden til arbejdspladsen efter orlov, jf. stk. 8, og påviser lønmodtageren faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er begrundet i forhold omfattet af stk. 7, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i forhold omfattet af stk. 7.

§ 5. Arbejdsgiveren kan udsætte den varselede orlov i henhold til § 4 i indtil 26 uger, hvis arbejds-

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

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

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

Stk. 4. Udsættes den varslede orlov af arbejdsgiveren, er lønmodtageren ud over de i § 4, stk. 8 og 9, nævnte perioder beskyttet mod afskedigelse på grund af orlov i den periode, hvor orloven er udsat.

§ 6. Arbejdsgiveren giver lønmodtageren og arbejdsformidlingen meddelelse om udsættelsen senest 14 dage, inden orloven skal begyndes. Hvis arbejdsgiveren og lønmodtageren har aftalt et kortere varsel end 4 uger, jf. § 4, stk. 3, aftales, hvornår meddelelse om udsættelse skal ske.

Stk. 2. Arbejdsformidlingen kan tidligst godkende orlov med orlovsydelse i henhold til § 4 14

dage inden orlovens begyndelsestidspunkt, jf. stk. 1, medmindre arbejdsgiveren eller lønmodtageren og arbejdsformidlingen har erklæret, at orlovens begyndelsestidspunkt ikke vil blive søgt udsat, eller hvis arbejdsformidlingen kan konstatere, at der ikke kan ske udsættelse, jf. § 5, stk. 2 og 3.

§ 7. Beskæftigede lønmodtagere har ud over retten efter § 4 adgang til at aftale orlov med arbejdsgiveren til at passe egne børn i alderen 0-8 år i sammenhængende perioder på mindst 8 uger. Lønmodtageren har endvidere adgang til med arbejdsgiveren at aftale orlov for hele orlovsperioden.

Stk. 2. Orlovsadgangen efter stk. 1 og § 4, stk. 1, kan tilsammen højst udgøre 52 uger.

§ 8. Ledige, som er berettiget til ydelser efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. eller modtager ledighedsydelse eller kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik, har ret til orlov til at passe egne børn i en sammenhængende periode på 13 uger. Der er dog ret til orlov i op til 26 uger, hvis barnet ikke er fyldt 1 år på tidspunktet for orlovens begyndelse. For adoptivbørns vedkommende gælder denne ret uanset barnets alder, jf. dog § 2, stk. 1, indtil der er gået 1 år fra barnets modtagelse i hjemmet.

Stk. 2. For ledige, som ønsker børnepasningsorlov ud over de i stk. 1 nævnte perioder, træffer arbejdsformidlingen særskilt afgørelse under hensyntagen til arbejdsmarkedets behov.

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

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler efter stk. 1 og 2.

§ 9. Selvstændige erhvervsdrivende har ret til orlov til at passe egne børn i sammenhængende perioder af en varighed på mindst 13 uger. Orlovsadgangen kan tilsammen højst udgøre 52 uger.

§ 10. Hver af forældrene har mulighed for at udnytte adgangen til orlov efter §§ 2, 4, 7, 8 og 9 for hvert af deres børn.

§ 11. Orlov til børnepasning medregnes ikke i ydelsesperioden efter § 55 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

§ 12. Orlovsydelsen udgør til fuldtidsforsikrede et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 2. Orlovsydelsen til fuldtidsforsikrede deltidsbeskæftigede, der i de seneste 10 uger før orloven i gennemsnit har været beskæftiget 24 timer ugentligt eller derover, udgør et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 3. Orlovsydelsen til deltidsforsikrede og til fuldtidsforsikrede deltidsbeskæftigede, der ikke opfylder det i stk. 2 nævnte beskæftigelseskrav, udgør 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 70 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 4. Orlovsydelsen til fuldtidsforsikrede lønmodtagere, som forud for orloven har været fuldtidsbeskæftigede med samtidigt lønarbejde og mere end midlertidig udøvelse af selvstændig virksomhed, udgør et beløb svarende til 60 pct. af dag-

pengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis hvert af beskæftigelsesforholdene berettiger til dagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 5. Orlovsydelsen til deltidsforsikrede lønmodtagere, som ikke opfylder betingelserne for fuldtidsforsikring, og som forud for orloven har været fuldtidsbeskæftiget med samtidigt lønarbejde og mere end midlertidig udøvelse af selvstændig virksomhed, udgør et beløb svarende til 60 pct. af dagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis hvert af beskæftigelsesforholdene berettiger til dagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 6. Orlovsydelsen til ikkeforsikrede fuldtidsbeskæftigede personer udgør et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 7. Orlovsydelsen til ikkeforsikrede deltidsbeskæftigede personer udgør et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 70 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 8. Orlovsydelsen til personer, der modtager ledighedsydelse efter lov om aktiv socialpolitik, svarer til den ledighedsydelse, som pågældende er berettiget til, dog maksimalt 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 9. Orlovsydelsen til kontanthjælpsmodtagere svarer til den kontanthjælp, som kontanthjælpsmodtageren på orlov er berettiget til, dog maksimalt 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes

højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 10. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om orlovsydelse til modtagere af ledighedsydelse eller kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik, herunder om afgrænsningen af personkredsen og beregningen af orlovsydelsen.

Stk. 11. Beskæftigelsesministeren fastsætter endvidere nærmere regler om fradrag for arbejde og indtægter i orlovsydelsen for ikkeforsikrede.

Bilag 5

Lovbekendtgørelse nr. 183 af 22. marts 2004 om erhvervsuddannelser (uddrag)

§ 56. I aftaleperioden gælder de bestemmelser, der ved kollektive overenskomster eller i lovgivningen er fastsat om arbejdstageres ansættelses- og arbejdsvilkår m.v., i det omfang det er foreneligt med uddannelsen efter denne lov.

Stk. 2. Arbejdsgiveren kan kun undtagelsesvis pålægge eleven arbejde, som ikke har et uddannelsesmæssigt sigte, og kun under forudsætning af, at uddannelsens mål kan nås.

§ 58. Eleven og virksomheden kan indgå aftale om forlængelse af uddannelsestiden med et bestemt tidsrum, hvis en elev

- 1) på grund af sygdom er fraværende fra praktisk virksomheden i mere end 10 procent af den fastsatte uddannelsestid,
- 2) er fraværende fra virksomheden på grund af supplerende skoleundervisning efter § 24, stk. 3 og 4, og § 51, stk. 1.
- 3) har orlov i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption efter lovgivningen herom eller
- 4) har nedsat arbejdstid eller arbejdsfrihed på grund af særlige forhold.

Stk. 2. Medfører en aftale efter stk. 1, at uddannelses-
stiden forlænges med mere end fraværsperioden,
er aftalen kun gyldig, hvis det faglige udvalg god-
kender den.

Stk. 3. Er der ikke enighed mellem eleven og
virksomheden om forlængelse i anledning af fra-
værsperioder som nævnt i stk. 1, kan det faglige
udvalg efter anmodning fra en af parterne forlæn-
ge uddannelsesstiden med et af udvalget fastsat tids-
rum.

Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32 D
2300 København K
Tlf. 3524 6000
www.lo.dk



ISBN: 978-87-7735-861-6
ISBN-online: 978-87-7735-862-3
LO-varenr.: 4102