



Skal I være forældre?

Graviditet, barsel og adoption samt orlov til børnepasning

PROSA

FORBUNDET AF IT-PROFESSIONELLE

PROSA

Forbundet af It-professionelle

prosa.dk

Telefon: 3336 4141

Fax: 3391 9044

prosa@prosa.dk

formand@prosa.dk

faglig@prosa.dk

akasse-kbh@prosa.dk

København - hovedkontor

Ahlefeldtgade 16,

1359 København K.

Åbningstid: 9 - 15, mandag dog 10 - 15

Århus

Møllegade 9 - 13,

8000 Århus C.

Åbningstid: alle hverdage kl. 10 - 15

Odense

Overgade 54,

5000 Odense C.

Åbningstid: alle hverdage kl. 10 - 15

Ålborg

Steen Blichersgade 10,

9000 Aalborg.

Redaktion:

Ansvarshavende:

Hanne Lykke Jespersen

hlj@prosa.dk

København september 2004

Teknisk produktion:

PROSA.

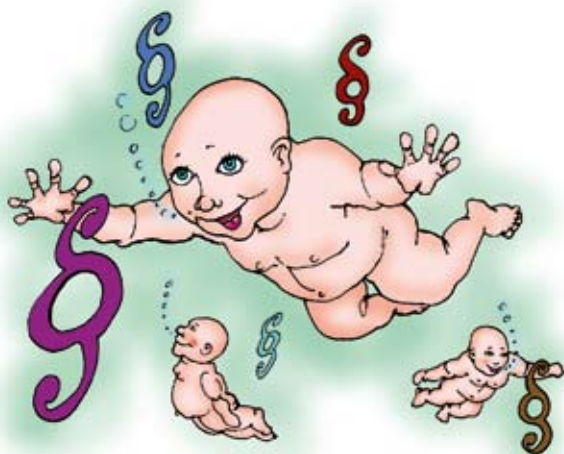
Tryk:

KLS Grafisk Hus

Illustration:

Kræsten Krum Byskov

Graviditet, barsel og adoption



Indhold

Forord	6
Den nye „fleksible“ orlov	7
Hvis du ikke er funktionær	7
Graviditet	8
Undersøgelser	8
Orlov før graviditet	8
Hvis du ikke kan arbejde under graviditeten	8
Abort	9
Farligt arbejde –	9
Offentligt fastsatte bestemmelser	10
Delvis uarbejdsdygtighed	10
Arbejdsmiljø for gravide	10
Stillesiddende arbejde	10
Tunge løft	11
Stress	11
Belastende psykisk arbejdsmiljø	11
Efter fødsel/adoption	11
Gammel eller ny orlov	11
Ny orlov	11
Ret til orlov og lidt pligt:	12
Forældre	13
Forlods brug af forældreorloven	13
Forlængelse af orloven	13
Udskydelse af orlov	14
Retsbestemt udskydelse	14
Aftalebaseret udskydelse	14
Deltagelse i undervisning	14
Varsling af orlov	14
For sen varsling	15
Hvis barnet bliver indlagt	15
Hvis barnet dør eller bortadopteres	15
Adoption	16
Uenighed mellem forældrene	16
Efter orloven	17
Sygdom i forlængelse af barselorlov	17
Omsorgsdage og barns 1. sygedag	17
Fælles bestemmelser for tiden før og efter fødsel	17
Pligt til at informere kommunen	17
Opsigelse under graviditet/orlov	18

Lærlinge	18
Kollektive overenskomster	19
Anciennitet	19
Ferieoptjening – udbetaling – udskydelse	19
Feriehindring	19
Ikke feriehindring	22
Refusion	22
Dagpengeret/beskæftigelseskrav/løn	22
Dagpengenes størrelse	23
Beregning af dagpenge ved deltidsarbejde	23
Frist for ansøgning om dagpenge fra kommunen	23
Overskridelse af frist	23
Klage	24
Gammel orlov	24
Børnepasningsorlov	24
Hvem har ret til orloven	24
Hvor længe kan man få orlov	25
Retsbaseret orlov	25
Varsling af orlov	25
Din arbejdsgiver kan udskyde din orlov	25
Aftalebaseret orlov	26
Afskedigelse under orlov	26
Orlovsydelsen	26
Ferie	26
Afbrydelse af orlov	26
Strejke og lockout	27
Historie	27
Lovteksten	30

Forord

Når du ønsker det, er det dejligt, når der er et barn i vente.

Men ofte dukker der hurtigt problemer og overvejelser op i forhold til arbejde og dagpenge-rettigheder.

Hvornår bør man fortælle sin arbejdsgiver om sin graviditet, bliver man fyret, hvor lang orlov kan man få osv. Spørgsmålene er mange.

I denne pjece kan du få svar på nogle af de mest almindelige spørgsmål, som vi støder på i vores mange kontakter med medlemmer i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, og orlov til børnepasning.

Hvis du har flere spørgsmål, er du naturligvis velkommen til at henvende dig hos PROSA.

Den nye „fleksible“ orlov

Den nye barselsorlov blev annonceret som orloven med den helt utrolige fleksibilitet. Samtidig blev det annonceret, at barselsorloven blev udvidet med 20 uger. Når man går dybere ned end overskrifter og udmeldinger og ser på selve loven og vejledningen, ser det desværre ikke nær så godt ud.

Inden barnet er 8 uger, skal forældrene meddele arbejdsgiveren den præcise fordeling af orloven, og om de eventuelt vil forlænge eller udskyde den. Det er kun den ene af forældrene, der kan udskyde orloven. Når man ser på det, man har ret til, er fordelene små og slet ikke entydige i forhold til de regler, som er på vej ud. Her kunne man også få et års orlov ved at tage et halvt års forældreorlov i forlængelse af barselsorloven, det ekstra halve år dog kun til 60% af dagpengesatsen. Til gengæld ville den anden forælder fortsat have orlov til gode senere.

Et stort problem i forbindelse med begge sæt regler er, at orlovens længde ikke bare er et frit valg. Mulighederne for børnepasning er mange steder i landet så ringe, at forældrene ganske enkelt tvinges til at bruge den maksimale orlov på barnets første år, selv om det slet ikke er det, de ønsker.

De lønmodtagere, der kan lave gode aftaler om fleksibel udskydelse af orloven med deres arbejdsgiver, er umiddelbart godt stillet med den ny orlov – men de bliver til gengæld meget afhængige af deres arbejdsgiver. Hvis ansættelsesforholdet ophører, er den udskudte orlov tabt, med mindre en ny arbejdsgiver ønsker at tilbyde at indgå i ordningen.

De helt store tabere er de arbejdsløse, idet man ikke kan afholde udskudt orlov under en arbejdsløshedsperiode.

Hvis du ikke er funktionær

Pjecens udgangspunkt er, at du er funktionær. Det er langt de fleste professionelle it-folk nemlig. Der er dog undtagelser. Undervisning er ikke funktionærarbejde, men de aftaler, som gælder på det område er ofte funktionærlignende. Hvis mere end halvdelen af dit arbejde er af mere håndværksmæssig karakter, er du heller ikke funktionær. Det samme er tilfældet, hvis du arbejder mindre end 8 timer pr. uge. Hvis du er i tvivl, om du er funktionær, kan du henvende dig i PROSA.

Alle de situationer, hvor der i pjecen står, at der er fuld løn til funktionærer, vil der for ikke-funktionærer være dagpenget. Herudover er der efterhånden i mange overenskomster aftalt hel eller delvis løn under sygdom. Disse regler vil også gælde ved sygdom i forbindelse med graviditet.

Graviditet

Hvornår skal du fortælle din arbejdsgiver om graviditet

Mindst 3 måneder før forventet fødsel, skal du underrette arbejdsgiveren om din graviditet og det forventede fødselstidspunkt. Du skal ligeledes fortælle din arbejdsgiver, om du ønsker at benytte dig af graviditetsorloven.

PROSA vil dog anbefale dig formelt at underrette din arbejdsgiver om din graviditet så tidligt som muligt. Hvis du bliver afskediget under graviditet eller barsel, er det nemlig efter ligebehandlingsloven arbejdsgiveren, der skal dokumentere, at det ikke skyldes graviditeten. Dette gælder ikke, hvis han kan hævde, at han ikke vidste, at du var gravid.

Undersøgelser

Hvis forebyggende graviditetsundersøgelser ikke kan placeres uden for arbejdstiden, har du som funktionær ret til fravær med løn i forbindelse med undersøgelsen. Faderen har ikke ret til fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser, med mindre det er aftalt med arbejdsgiveren.

Orlov før graviditet

Du har ret til graviditetsorlov 4 uger før forventet fødsel. Datoen for forventet fødsel regnes med i graviditetsorloven. Efter funktionærloven har du ret til halv løn under denne orlov. Hvis halv løn er mindre end dagpengene, får du suppleret op til dagpengemaksimum af din bopælskommune. Hvis det er aftalt i overenskomst, personalehåndbog eller ansættelseskontrakt, kan du have ret til fuld løn eller delvis løn under denne orlov. I alle PROSAs overenskomster er der aftalt fuld løn under graviditetsorloven. I nogle overenskomster er der desuden aftalt en længere graviditetsorlov. PROSA/STAT har aftalt 6 ugers graviditets-

orlov plus 10 omsorgsdage, som enten kan bruges til at forlænge graviditetsorloven, eller den kan bruges som hele eller halve dage efter barselsorloven, og hos PROSA/CSC er der aftalt 8 ugers graviditetsorlov med fuld løn.

Hvis du ikke kan arbejde under graviditeten

Hvis en kvindelig funktionær bliver uarbejdsdygtig tidligere end de 4 uger før forventet fødsel, kan hun også have ret til løn. Det afhænger af årsagen til fraværet.

Hvis der er tale om sygdom uden forbindelse med graviditeten (f.eks. et brækket ben), gælder de normale regler for sygdom. Det vil sige, at kvinden får fuld løn, og at arbejdsgiveren efter 2 uger kan få refusion fra sygedagpengekontoret. Hvis kvinden fortsat er syg, når der er 4 uger til forventet fødsel, påbegynder hun sin graviditetsorlov. Hvis en kvindelig funktionær er uarbejdsdygtig, fordi graviditeten ikke forløber normalt, har hun ret til fuld løn. Det er en betingelse, at lægen erklærer, at der er risiko for kvindens helbred eller for fostret, hvis hun fortsætter med at arbejde. Dette gælder f.eks. ved truende abort, for tidlig fødsel eller forhøjet blodtryk.

Hvis der er risiko for, at graviditeten kan forårsage en væsentlig forværring af en sygdom, som den kvindelige funktionær lider af, har hun også ret til fuld løn.

En kvindelig funktionær har også ret til fuld løn, hvis almindelige graviditetsgener er så voldsomme, at de medfører, at hun er uarbejdsdygtig i sit erhverv.

Abort

Hvis en kvindelig funktionær er uarbejdsdygtig pga. af abort – såvel spontan som provokeret – er hun berettiget til fuld løn i fraværsperioden. Afgrænsningen mellem abort og for tidlig fødsel beror på et lægeligt skøn. Efter 28. svangerskabsuge er der tale om en fødsel, uanset om barnet er levende født. Hvis barnet er levende født eller vejer mere end 1000 gram, er der tale om en fødsel, selv om det er før 28. svangerskabsuge.

Farligt arbejde –

Hvis kvinden har et arbejde, som kan medføre risiko for fosteret (iflg. lægeerklæring), skal arbejdsgiveren først forsøge at fjerne det risikofyldte ved arbejdet, eller om den gravide kan flyttes til andet passende arbejde med samme løn, men uden risiko for fosteret. Hvis dette ikke er muligt, har kvindelige funktionærer ret til fravær med løn. Dette gælder f.eks. arbejde med organiske opløsningsmidler, giftstoffer, arbejde med tunge løft samt visse typer af arbejde under store trykforskelle.

Der er mange tilfælde, hvor man bliver sygemeldt under graviditeten, fordi lægen på baggrund af en konkret vurdering skønner, at der er risiko for fosteret eller kvinde. Det gælder f.eks. ved bækkenløsning, forhøjet blodtryk, risiko for tidlig fødsel eller lav fødselsvægt samt andre komplikationer.

Offentligt fastsatte bestemmelser

Hvis en kvindelig funktionær ikke må arbejde som følge af offentlige bestemmelser om, at gravide ikke må udføre et bestemt arbejde, har hun ligeledes ret til fravær med løn, med mindre arbejdsgiveren kan tilbyde andet passende arbejde til den samme løn. Det gælder f.eks. gravide funktionærer med arbejde på fly eller ombord på skibe. For it-folk vil dette sjældent komme på tale. Det nærmeste vi kan forestille os, er hvis rejseaktiviteter med fly er så væsentlig for udførelsen af dit arbejde, at du reelt er uarbejdsdygtig, hvis du ikke må foretage flyrejser.

Delvis uarbejdsdygtighed

Hvis du kun er delvis uarbejdsdygtig af de ovenfor nævnte årsager, og du og din arbejdsgiver kan aftale delvis arbejde, har du ret til fuld løn under det nødvendige fravær. Hvis fraværet udgør mindst 4 timer om ugen, kan din arbejdsgiver få dagpengerefusion fra kommunen.

Arbejds miljø for gravide

Vi hører tit, at graviditet ikke er en sygdom, og det er rigtigt. Alligevel kan et belastende arbejdsmiljø være særligt belastende for gravide og dermed medføre uarbejdsdygtighed tidligere end for andre ansatte.

Derfor er det også et krav at arbejdspladsvurderinger skal forholde sig til arbejdsmiljøet for gravide, enten ved, at der i de generelle arbejdspladsvurderinger, bliver beskrevet løsninger, hvis medarbejderen bliver gravid, eller ved at der foretages en arbejdspladsvurdering, når det er oplyst, at medarbejderen er gravid. Vi gør opmærksom på, at en arbejdspladsvurdering, skal vedrøre både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Vejledningen Gravides og ammendes arbejdsmiljø At-vejledning A.1.8 beskriver nærmere de gældende regler for gravides arbejdsmiljø. Vejledningen kan fås hos PROSA. Nogle af de faktorer, man skal passe på nævnes her:

Stillesiddende arbejde

Mange it-folk har et meget stillesiddende arbejde. Dette kan medføre forskellige problemer i forhold til graviditeten. F.eks. øges risikoen for væske-ansamlinger i kroppen, forhøjet blodtryk, rygsmerter og nedsat tarmfunktion. Man kan også se en øget tendens til bækkenløsning. Derfor er det vigtigt med en ordentlig kontorstol samt et hæve-sænke bord. Det er desuden gavnligt, hvis man kan organisere arbejdet, så man ind imellem skal gå lidt.

Tunge løft

Det er vigtigt at undgå tunge løft. Hvis der indgår tunge løft som en naturlig del af arbejdet, er det nødvendigt, at finde en løsning, så man undgår tunge løft, hvis man skal kunne fortsætte med at arbejde under graviditeten.

Stress

Et af de store arbejdsmiljøproblemer i faget generelt og også i forbindelse med graviditet er stress. Stress er en naturlig mekanisme, som gør, at kroppen kan klare pressede situationer. Det fungerer som en reserve, som kan sættes ind. Fysisk sker det ved en øget adrenalinproduktion. I sig selv er det en hensigtsmæssig fysisk reaktion, som kan give ekstra kræfter, overskud og overblik. Problemet er, når arbejdsvilkårene kræver, at man hele tiden eller en stor del af tiden kører oppe i det gear. Den form for stress er specielt skadelig, når du er gravid. Vedvarende stress øger risikoen for tidlig fødsel samt lav fødselsvægt. Derfor bør du i forbindelse med graviditet forholde dig ekstra kritisk til meget stressende arbejdsforhold og om nødvendigt sygemeldes.

Belastende psykisk arbejdsmiljø

Pressede deadlines, kunder der forventer ét – en chef der forventer noget andet, støj og uro i storrumskontoret mv. er forhold, som alle bliver belastet af. Men når du er gravid, er pressede arbejdsforhold ekstra belastende og kan give problemer i form af forhøjet blodtryk, for lav fødselsvægt og for tidlig fødsel.

Derfor må du forholde dig ekstra kritisk til meget stressende arbejdsforhold og om nødvendigt blive sygemeldt – evt. delvist.

Efter fødsel/adoption

Gammel eller ny orlov

Hvis du fødte før den 1. januar 2002, er du omfattet af de gamle regler.

Hvis du fødte efter den 26. marts 2002, er du omfattet af de nye regler.

Hvis du fødte mellem den 1. januar og den 26. marts 2002, er du omfattet af de gamle regler, med mindre du inden den 1. juni 2002 valgte at overgå til de nye regler.

Ny orlov

Hovedprincippet i den nye lov om barselorlov er:

- Forældrene har i alt ret til 52 ugers barselorlov med dagpenge.
- Moderen har ret til fravær fra arbejdet tidligst 4 uger før fødslen og 14 uger efter fødslen. De 2 første uger efter fødslen er der forbud mod at arbejde.
- Faderen har ret til 2 ugers fravær fra arbejdet inden for barnets første 14 leveuger.
- Forældrene kan herefter dele de resterende 32 uger efter eget ønske: De kan have orlov sammen, i forlængelse af hinanden eller på deltid. En del af orloven kan også udskydes til senere.

Det er en udvidelse af orloven på i alt 20 uger. Men samtidig er retten og muligheden for børnepasningsorlov fjernet for dem, der er omfattet af den nye ordning.

Derudover siger ligebehandlingsloven:

- Kvindelige lønmodtagere har ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditetsundersøgelser i arbejdstiden.
- Lønmodtagere må ikke afskediges på grund af graviditet, barsel eller adoption.
- En kvindelig lønmodtager skal 3 måneder før forventet nedkomst underrette sin arbejdsgiver, og inden barnet er 8 uger fortælle, i hvor langt hun vil holde barselsorlov.
- En mandlig lønmodtager skal underrette sin arbejdsgiver 4 uger før, han ønsker at bruge sin fædreorlov, og inden barnet er 8 uger fortælle, i hvor lang tid han vil holde forældreorlov.

Herudover er der på nogle overenskomstområder yderligere rettigheder. Dette vil blive behandlet under de enkelte punkter.

Ret til orlov og lidt pligt:

Barnets mor har ret til orlov i 14 uger efter fødslen. De 2 første uger har du pligt til at holde orlov. Orlovens første dag er dagen efter barnets fødsel. En kvindelig funktionær har i denne periode ret til halv løn. Hvis halv løn er mindre end dagpengene, supplerer din bopælskommune op til dagpengemaximum. Hvis det er aftalt i overenskomst, personalehåndbog eller ansættelseskontrakt, kan der være ret til fuld løn eller delvis løn under denne orlov. I alle PROSAs overenskomster er der aftalt ret til fuld løn i denne periode.

I ganske særlige tilfælde, f.eks. hvis moderen dør eller er meget alvorligt syg, kan faderen indtræde i hendes ret til dagpenge i denne periode.

Barnets far har ret til 2 ugers fædreorlov inden for de første 14 uger efter barnets fødsel. De 2 uger skal afholdes i sammenhæng. Fædreorloven skal over for arbejdsgiveren varsles med 4 uger. Hvis varslet gives 4 uger før forventet fødsel, har faderen ret til orlov i forbindelse med fødslen, selv om fødslen foregår tidligere end forventet.

Barnets far kan desuden allerede her påbegynde sin forældreorlov samtidig med barnets mor.

Barnets far har under denne orlov ret til dagpenge. Hvis det er aftalt i overenskomst, personalehåndbog eller ansættelseskontrakt, kan han have ret til fuld løn eller delvis løn under denne orlov. I alle PROSAs overenskomster er der aftalt fuld løn under denne orlov. Herudover er der flere overenskomster, f.eks. PROSA/STATS, som giver faderen ret til yderligere 2 ugers orlov med fuld løn inden udgangen af 46. uge efter fødslen/modtagelsen.

Faderens ret til orlov kan aldrig overtages af andre. Faderens ret til orlov er ikke betinget af, at forældrene lever sammen. Men det forudsættes, at faderen opholder sig hos barnet i orlovsperioden.

Forældre

Forældrene har ret til hver 32 ugers forældreorlov. Bemærk dog, at der sammenlagt kun

gives dagpenge for 52 uger i alt til begge forældre (inklusive graviditets- barsels- fædre- og forældreorlov). Fraværsretten kan ikke overdrages mellem forældrene. Hvis det er aftalt i overenskomst, personalehåndbog eller ansættelseskontrakt, kan der være ret til fuld løn eller delvis løn under denne orlov. I alle PROSAs overenskomster er der aftalt ret til fuld løn i 10 uger af forældreorloven. Hvis begge forældre arbejder under overenskomsten, kan de dog kun få fuld løn for sammenlagt 10 ugers forældreorlov. En forudsætning for at få fuld løn under orloven er, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion under orloven.

Forlods brug af forældreorloven

Faderen kan allerede i de første 14 uger efter fødslen påbegynde sin orlov.

Forlængelse af orloven

Hvis forældrene ønsker det, har de ret til at forlænge forældreorloven med otte uger, så de i stedet får 40 uger, fra barnet er 14 uger gammelt. Retten til fulde dagpenge er dog fortsat 32 uger, som så blot fordeles over flere uger. Hvis du er i beskæftigelse eller selvstændigt erhvervsdrivende, har du ret til at forlænge orloven med yderligere 6 uger, så forældreorloven i stedet bliver 46 uger. Men der er fortsat kun ret dagpenge i det, der svarer til 32 uger. Forældreorloven kan ikke både forlænges og udskydes, da forlænget orlov skal være afholdt inden for 54/60 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet.

Udskydelse af orlov

Retsbestemt udskydelse

Den ene af forældrene har **ret** til at vælge at udskyde mellem otte og 13 uger af forældreorloven til et senere tidspunkt - dog før barnet fylder ni år. De uger, du har udskudt skal holdes i én sammenhængende periode. Hvis man skifter job, beholder man denne ret overfor den nye arbejdsgiver. Men bemærk, at arbejdsløse diskrimineres groft, idet arbejdsløse ikke kan afholde udskudt orlov.

Aftalebaseret udskydelse

Begge forældre har mulighed for at **aftale** med arbejdsgiveren at udskyde op til 32 uger af forældreorloven. De udskudte uger kan holdes drypvis, indtil barnet fylder ni år. Det kan være enkelte dage eller timer, dog skal der for lønmodtagere afholdes mindst 20% orlov pr. uge, hvilket for fuldtidsbeskæftigede vil sige 7,4 timer pr. uge. Det vil sige, at man f.eks. kan aftale at gå på nedsat tid, højst 29,6 timer pr. uge og så udskyde de sidste timer til senere brug. Det skal dokumenteres over for kommunen, at man har indgået en aftale med sin arbejdsgiver. Hvis man skifter job, kan man forsøge at indgå en ny aftale med den nye arbejdsgiver. Hvis han ikke ønsker at indgå en aftale, har man ikke ret til at holde den udskudte orlov og den kan dermed gå tabt. Der er ikke mulighed for at afholde aftalebaseret udskudt orlov i en arbejdsløshedsperiode.

Selvstændigt erhvervsdrivende har også mulighed for at aftale delvis genoptagelse af arbejdet. Denne gruppe skal dog mindst holde orlov i 50% af den egentlig arbejdstid.

Du kan også efter aftale med sin arbejdsgiver starte op på nedsat tid, selv om arbejdsgiveren ikke vil være med til at udskyde orloven. I det tilfælde får du så ikke nogen forlængelse af orloven.

Deltagelse i undervisning

Der er ikke længere begrænsninger i dagpengeretten, hvis forældrene deltager i undervisning eller i fagpolitisk arbejde under orloven.

Varsling af orlov

- Faderen skal underrette arbejdsgiveren 4 uger før forventet fødslen, hvis han ønsker at holde de to ugers barselorlov i forbindelse med fødslen. Hvis fødslen går i gang før forventet, har faderen alligevel ret til fædreorloven i forbindelse med barnet fødsel eller modtagelse i hjemmet.
- Både moderen og faderen skal senest 8 uger efter, at barnet er født underrette arbejdsgiveren om, hvor meget orlov de vil holde, og hvornår de vil holde den. Som udgangspunkt kan man kun ændre på orloven efter udløbet af de 8 uger, hvis man kan aftale det med sin arbejdsgiver. Dog kan den varslede orlov ændres, hvis der opstår forhold, som gør det urimeligt at opretholde den varslede orlov, f.eks. sygdom.

For sen varsling

Hvis varslingsfristerne ikke overholdes, har det alene betydning for aftaleforholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Ligebehandlingsloven indeholder ingen bestemmelser om konsekvensen af for sen varsling over for sin arbejdsgiver. Og da der heller ikke endnu er nogen retspraksis på området, er det ikke muligt at sige noget om konsekvensen af for sen varsling. Generelt må vi dog opfordre kraftigt til, at varslingsfristen overholdes.

Hvis barnet bliver indlagt

Hvis barnet inden for de første 46 uger efter fødslen bliver indlagt på sygehus og den af forældrene, der har orlov ikke genoptager arbejdet, har denne ret til at forlænge sin orlov, svarende til den tid barnet er indlagt. I stedet udbetales sygedagpenge, dog højst i 3 måneder (91 kalenderdage). Orloven påbegyndes igen, dagen efter barnet bliver udskrevet. Arbejdsgiveren skal i det tilfælde straks orienteres om, at orloven er suspenderet. Arbejdsgiveren skal ligeledes straks orienteres, når barnet udskrives.

Hvis arbejdet genoptages under indlæggelsen, suspenderes orloven ligeledes, indtil barnet bliver udskrevet, men i det tilfælde udbetales der naturligvis ikke sygedagpenge, men løn til moderen. Orloven kan genoptages dagen efter barnets udskrivelse, dog under forudsætning af at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen. Hvis barnet bliver indlagt, inden du har givet din arbejdsgiver besked om tidspunktet for genoptagelse af arbejdet, udskydes fristen for varsling tilsvarende.

Hvis barnet dør eller bortadopteres

Hvis barnet er dødfødt, dør, eller bortadopteres kort tid efter fødslen (inden 32 uger), har barnets mor ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Dette er en forringelse i forhold til den gamle orlov, hvor orloven ikke blev forringet, fordi barnet døde. Denne forringelse giver store problemer og betyder i alt for mange tilfælde, at hvis man ikke er klar til at genoptage arbejdet efter de 14 uger og man derfor bliver sygemeldt i forlængelse af orloven, at det ender med en afskedigelse.

Hvis barnet er dødfødt har faderen ret til dagpenge i 2 uger efter fødslen. Disse 2 uger skal afholdes i sammenhæng.

Man kan stille et meget stort spørgsmålstejn ved, om disse regler er i overensstemmelse med ligebehandlingsloven. De betyder, at hvis barnet dør, mens faderen holder forældreorlov, skal han afbryde sin orlov, mens moderen får ret til orlov. – Komplet uforståeligt. I praksis vil situationen dog oftest løses med en sygemelding.

Adoption

Adoptivforældre har ret til dagpenge i 48 uger efter modtagelsen af barnet, forudsat at adoptionsmyndighederne kræver, at den ene skal være hjemme hos barnet. Hvis adoptionsmyndighederne tillader det, kan forældrene frit dele perioden. I 2 uger inden for de første 14 uger efter modtagelsen kan begge forældre modtage dagpenge samtidigt. Når ganske særlige omstændigheder taler for det, f.eks. ved sygdom, kan den ene adoptant indtræde i den andens ret til dagpenge. Ved indlæggelse på sygehus gælder de samme regler som for andre forældre. Reglerne for udskydelse og forlængelse af orloven følger også de samme regler som for biologiske forældre. Tilsvarende er der også mulighed for at holde fælles orlov inden for de første 14 uger efter modtagelsen ved at tage hul på forældreorloven. Hvis barnet dør inden for 32 uger efter modtagelsen, har en af forældrene ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død.

Efter PROSA/STATs overenskomst har den ene af adoptivforældrene ret til fravær med løn i forbindelse med transport til og ophold i modtagelandet før modtagelsen af barnet. Herudover gælder overenskomstens bestemmelser om orlov for adoptanter på lige fod med biologiske forældre.

Uenighed mellem forældrene

Hvis forældrene ikke kan blive enige om at fordele dagpengeretten mellem sig, er der lavet retningslinier for at udbetale til den ene forældre først og kun til den anden, hvis der herefter er dagpengeret tilbage. Kommunen afgør, hvem der har forsteret efter følgende retningslinier:

Hvis forældrene lever sammen og har fælles forældremyndighed, yder kommunen først dagpenge til moderen.

Hvis kun den ene af forældrene har forældremyndigheden, ydes dagpenge først til indehaveren af forældremyndigheden.

Hvis forældrene har fælles forældremyndighed, men ikke lever sammen, yder kommunen først dagpenge til den af forældrene, som barnet opholder sig mest hos. Hvis barnet opholder sig lige meget hos begge forældre, yder kommunen først dagpenge til den af forældrene, som har folkeregisteradresse fælles med barnet.

Efter orloven

Sygdom i forlængelse af barselsorlov

Hvis moderen er syg efter sin barselsorlov har hun som funktionær ret til fuld løn. Hvis sygdommen har forbindelse med graviditet eller fødsel, kan arbejdsgiveren få dagpengerefusion fra 1. dag. Ellers er det først efter 14 dage.

Omsorgsdage og barns 1. sygedag

I de fleste overenskomster er der bestemmelser om omsorgsdage og eller frihed i forbindelse med mindre barns 1. sygedag. Hvis du ikke har en overenskomst, kan retten til frihed på barns 1. sygedag eller til et antal omsorgsdage fremgå af en personalehåndbog eller af den individuelle ansættelseskontrakt. Hvis du ikke er omfattet af en overenskomst, og der ikke er aftalt omsorgsdage eller barns 1. sygedag i en personalehåndbog eller ansættelseskontrakten, har du ikke denne ret.

Fælles bestemmelser for tiden før og efter fødsel

Pligt til at informere kommunen

Forældre har pligt til at give kommunen en række oplysninger, mens de er på barselsorlov. De skal derfor straks underrette kommunen, hvis der sker ændringer i personlige og arbejdsmæssige forhold, som vil få konsekvenser for barselsorloven.

Forældre skal orientere kommunen, når:

- de genoptager arbejdet helt eller delvist
- den anden ægtefælle tager orlov
- forældrene holder orlov samtidig

Det gælder uanset, om dagpengene udbetales fra kommunen, eller der udbetales løn fra arbejdsgiveren. Hvis forældre giver kommunen forkerte oplysninger eller undlader at give de krævede oplysninger, kan det medføre krav om tilbagebetaling.

Opsigelse under graviditet/orlov

Både ifølge ligestillingsloven og funktionærloven er det ulovligt at afskedige en medarbejder pga. graviditet eller barsel.

Men det er ikke forbudt at afskedige af andre årsager, f.eks. generelle nedskæringer eller virksomhedslukning. Det kan altså godt være lovligt at afskedige en medarbejder, der er gravid eller på barsel.

Hvis en medarbejder bliver afskediget under graviditet eller orlov, er det arbejdsgiveren, der skal godtgøre, at afskedigelse ikke er begrundet i orloven eller graviditeten.

Du bør altid kontakte PROSA, hvis du bliver afskediget under graviditet eller orlov.

Hvis afskedigelsen bliver kendt i strid med loven, kan medarbejderen kræve at beholde sin stilling eller blive genansat, hvis hun eller han er fratrukket, inden afgørelsen. Hvis en fortsættelse af ansættelsesforholdet er u hensigtsmæssigt, fordi samarbejdet har lidt skade, kan arbejdsgiveren blive pålagt at betale en erstatning på op til 78 ugers løn.

Hvis en kvindelig funktionær bliver opsagt inden barselorlovens påbegyndelse eller under orloven, men inden 14 uger efter barnets fødsel, har hun ret til fuld løn fra barselorlovens begyndelse og i hele opsigelsesperioden.

Hvis du har en 120-dages regel i din ansættelseskontrakt, dvs. at du kan afskediges med kun 1 måneds varsel, hvis du inden for 1 år er syg i 120 dage, er det godt at vide, at fravær på grund af graviditet og barsel ikke tæller, når de 120 dages sygefravær gøres op.

Lærlinge

Dagpengeloven og ligestillingslovens rettigheder til fravær og dagpenge i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption gælder også for unge under faglig uddannelse. Datamekanikerlærlinge og it-supportere, som er de eneste lærlingeuddannelse inden for it-faget, er, ligesom de fleste andre it-professionelle, funktionærer og har dermed de samme rettigheder, også i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption. Uddannelsesaf-talen kan forlænges svarende til længden af orloven, hvis en af parterne ønsker det. Hvis der er uenighed om forlængelsen, kan det faglige udvalg fastsætte omfanget af forlængelsen. Hvis der er enighed om en forlængelse, der er længere end orloven, skal det faglige udvalg godkende forlængelsen, for at den er gyldig.

Der er ingen elevuddannelser inden for it-faget. Begreber som "elev" og "trainee" dækker normalt kun over, at lønnen er lav. For elever og trainees gælder fuldstændig de samme regler som for andre funktionærer.

Kollektive overenskomster

Udover de lovmæssige rettigheder du har, indeholder de fleste overenskomster yderligere

rettigheder i forbindelse med graviditet, barsel og adoption. Rettigheder på dette område ses overordentligt sjældent – faktisk næsten aldrig i individuelle ansættelsesaftaler.

Generelt gælder det for de indgåede aftaler, at de skal forstås efter de forhold, som gjaldt, da aftalen blev indgået. Det betyder, at en formulering om fuld løn i hele barselsorloven, giver ret til fuld løn i 24 uger, hvis aftalen blev indgået, mens der var 24 ugers barsel. Det betyder også, at det generelt er en forudsætning for fuld løn, at arbejdsgiveren kan få fuld dagpengerefusion. Hvis faderen og moderen har samme arbejdsgiver, og der ikke kunne holdes fælles orlov, da aftalen blev indgået, så vil der fortsat ikke være mulighed for at afholde samtidig orlov.

Anciennitet

Du optjener anciennitet i ansættelsesforholdet under hele orloven

Ferieoptjening – udbetaling – udskydelse

Du optjener ferie under den del af orloven, hvor du modtager hel eller delvis løn fra arbejdsgiveren.

Hvis du op til ferieårets afslutning (den 30. april) har det, der kaldes en feriehindring, kan du få udbetalt dine feriepenge for den ferie, du ikke har afholdt. Hvis du ikke har kunnet holde din hovedferie inden den 30. september på grund af en feriehindring, og du ikke på forhånd har aftalt at holde den senere, har du ret til at vælge at få feriepengene svarende til 3 ugers hovedferie udbetalt.

Feriehindring

De anerkendte feriehindringer i relation til orlov pga. graviditet, barsel og adoption er:

- graviditetsorlov
- barselorlov
- forældreorlov på fuld tid
- afvikling af retsbaseret udskudt forældreorlov,
- forældreorlov, når arbejdet er genoptaget på nedsat tid uden aftale med arbejdsgiveren om udskydelse. Dog kan der efter aftale med arbejdsgiveren holdes ferie, hvis orloven forlænges tilsvarende.

Ikke feriehindring

Aftalebaseret arbejde på nedsat tid med deraf følgende forlængelse af orloven,

- afvikling af aftalebaseret udskudt forældreorlov,
- afvikling af børnepasningsorlov.

Det er ikke muligt at udskyde ikke afholdt ferie til næste ferieår, medmindre du er omfattet af en kollektiv overenskomst, som giver mulighed for dette, og at du aftaler overførsel af ferie med din arbejdsgiver.

Refusion

Hvis arbejdsgiveren udbetaler hel eller delvis løn eller dagpenge til lønmodtageren under orloven, har arbejdsgiveren ret til refusion af dagpengene fra lønmodtagerens opholdskommune, såfremt lønmodtageren er berettiget til dagpenge. Det er en betingelse, at din arbejdsgiver anmelder fraværet over for opholdskommunen senest 8 uger efter orlovsperiodens udløb.

Dagpengeret/beskæftigelseskrav/løn

Betingelser for ret til dagpenge ved fravær på grund af graviditet, barsel og adoption:

Lønmodtageren

- har været tilknyttet arbejdsmarkedet i de sidste 13 uger før barselsoverloven og i denne periode været beskæftiget i mindst 120 timer eller
- ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik eller lov om arbejdsmarkedsuddannelser, hvis fravær på grund af barsel ikke fandt sted, eller
- inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed.

Når man opgør beskæftigelseskravet, medregnes perioder, hvor den sikrede på grund af arbejdsforholdets særlige karakter har måttet holde op med at arbejde inden 4 uger før forventet fødsel eller at en læge har skønnet, at det nødvendigt, at den sikrede var skånet for arbejde.

Hvis du først opfylder kravene efter orlovens begyndelse, bliver du berettiget til dagpenge fra den dag, du opfylder kravene. Det kan f.eks. være, hvis du afslutter en datamatikeruddannelse under din orlov.

Dagpengenes størrelse

Dagpengene beregnes på grundlag af det daglige antal timer, lønmodtageren har arbejdet hos arbejdsgiveren på det tidspunkt, da orloven blev påbegyndt. Hvis der ikke udbetales fast løn, anvendes et gennemsnit inden for de sidste 4 uger.

Der udbetales lønnen fratrukket AM-bidrag (Arbejdsmarkedsbidrag på 8%) og SP-bidrag (særligt pensionsbidrag på 1%), dog udgør den maksimale ugentlige udbetaling 3.115 kr. (pr. 1. januar 2003).

For selvstændige beregner kommunen dagpengene på grundlag af arbejdsfortjenesten i

Vær opmærksom på at skemaet kun dækker de almindeligt forekommende situationer. Der findes Lovgivnings bestemmelser, samt regler for 3 store overenskomstområder for PROS, der betinges af, at arbejdsgiver

Tidspunkt	Mor	Far	Varsel til arbejdsgiver
Under graviditeten	Ret til fravær fra arbejde i forbindelse med graviditets-undersøgelser, som skal ligge i arbejdstiden.	Nej	Længst muligt
Orlov 4 uger inden fødsel	Ja	Nej	Senest 3 måneder inden forventet fødsel.
Efter fødslen			
Fædreorlov, 2 uger	Nej	Ja, inden for de første 14 uger	4 uger før forventet fødsel
Barselsorlov op til 14 uger efter fødsel	Ja, moderen har pligt til at holde 2 ugers barselsorlov efter fødslen.	Nej, men forældreorloven kan påbegyndes allerede i denne periode.	Far og mor: Senest 8 uger efter fødslen oplysning om tilbagevenden til arbejdet.
Forlænget barselsorlov hvis barnet indlægges	Ja	Orloven kan ikke forlænges, men udskydes	Arbejdsgiver skal straks underrettes ved indlæggelse og udskrivning
Forældreorlov			
32 uger til hver af forældrene fra 15. uge efter fødsel	Ja	Ja	Senest 8 uger efter fødslen
Ret til forlængelse	Ja, man har ret til at forlænge orloven til 46 uger. Arbejdsløse dog kun til 40 uger	Ja orloven man har ret til at forlænge orloven til 46 uger. Arbejdsløse dog kun til 40 uger	Senest 8 uger efter fødslen
Ret til udskydelse	Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven til samlet afholdelse, inden barnet er 9 år – dog kun den ene forældre.	Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven til samlet afholdelse, inden barnet er 9 år – dog kun den ene forældre..	Senest 8 uger efter fødslen
Aftale om udskydelse	32 uger af orloven kan udskydes til afholdelse drypvis, indtil barnet fylder 9 år.	32 uger af orloven udskydes til afholdelse drypvis, indtil barnet fylder 9 år.	Efter aftale
Omsorgsdage i staten: Max. 10 dage pr. fødsel			

også regler i mange overenskomster og lokalaftaler, som udvider de grundlæggende rettigheder.

A: Vær opmærksom på, at løn forudsætningen for løn under barsel m.v. i alle tilfælde en får fuld dagpengerefusion.

Betaling	PROSA/STAT	PROSA/SAS	PROSA/CSC
Løn	Løn	Løn	Løn
Halv løn, dog minimum Dagpenge	6 uger med fuld løn	4 uger med fuld løn	4 uger med fuld løn
Dagpenge	Fuld løn + 2 ugers ekstra fædreorlov med fuld løn	Fuld løn	Fuld løn
Mor: Halv løn, dog minimum dagpenge Far: dagpenge	Fuld løn	Fuld løn	Fuld løn til mor/far 10 uger incl. Evt. forældre-orlov
Dagpenge	Fuld løn både til faderen og moderen	Fuld løn	Ja, med dagpenge
Dagpenge i 32 uger i alt til begge forældre	Fuld løn i 10 uger	Fuld løn i 10 uger	Fuld løn i 10 uger, for far incl. Fædreorlov
Dagpengene øges ikke. De 32 ugers dagpenge deles blot over en længere periode	Ja, men ikke ekstra løndækning	Ja, men ikke ekstra løndækning	Ja, men ikke ekstra løndækning
Dagpenge	Ja, med dagpenge	Ja, med dagpenge	Ja, med dagpenge
Dagpenge 32 uger i alt til far og mor.	Efter aftale	Efter aftale	Efter aftale
Nej	Max. 10 dage pr. fødsel med fuld løn. Dagene kan anvendes som forlængelse af alle orlovsperioder eller til brug efter orloven.	Nej	Nej

virksomheden. Som beregningsgrundlag anvender kommunen skattevæsenets årsopgørelse for det seneste regnskabsår på grundlag af selvangivelsen. Også for selvstændige er dagpengenes maksimumbeløb 3.115 kr. (pr. 1. januar 2003).

Beregning af dagpenge ved deltidsarbejde

Hvis du arbejder på deltid, reduceres dine dagpenge forholdsmæssigt, svarende til arbejdstidsnedsættelsen.

Det udregnes ved at gange antallet af ugentlige arbejdstimer med den maksimale dagpengetimesats (84,18 kr. pr 1. januar 2003). Den maksimale dagpengetimesats beregnes ved at dele den maksimale ugesats med 37.

Frist for ansøgning om dagpenge fra kommunen

Når du skal have graviditetsorlov, skal du anmode kommunen om dagpenge senest 8 uger efter fødslen. Eller hvis du adopterer 8 uger efter barnets modtagelse. Hvis du påbegynder din orlov senere, skal du indgive anmodningen om dagpenge senest 8 uger efter den 1. fraværsdag. Ved fravær pga. graviditetsbetinget sygdom skal du anmode om dagpenge senest 1 uge efter 1. fraværsdag.

Overskridelse af frist

Hvis fristen overskrides, har forældrene kun ret til dagpenge for den periode, der ligger efter anmodningen.

Klage

Det er kommunen, der træffer afgørelse om retten til dagpenge. Hvis du er utilfreds med kommunens afgørelse, kan der klages over afgørelsen til Det Sociale Nævn inden 4 uger efter, at afgørelsen er modtaget. Som medlem af PROSA kan du få hjælp til at udforme en evt. klage.

Gammel orlov

Børnepasningsorlov

Reglerne om børnepasningsorlov har fortsat relevans frem til 1. juni 2011, for de forældre, der er omfattet af den gamle ordning. Bestemmelser, som kun har betydning, hvis barnet er under 1 år, er ikke medtaget, da alle børn under den gamle ordning nu er over 1 år.

Hvem har ret til orloven

Personer omfattet af den gamle barselsordning med egne børn under 9 år, som er lønmodtagere, selvstændige erhvervsdrivende, dagpengeberettigede ledige, kontanthjælpsmodtagere og modtagere af ledighedsydelse kan opnå orlov til børnepasning,

Reglerne om børnepasningsorlov gælder ikke for indkaldte værnepligtige.

Ved egne børn forstås børn, hvor ansøgeren

- har forældremyndigheden herunder adoptivforældre
- har opnået plejetilladelse med henblik på at opnå forældremyndighed
- har anerkendt faderskab

Betingelser:

Orlovspersonen skal tilbringe orloven sammen med barnet og må ikke deltage i uddannelse på 20 timer eller derover pr. uge.

Hvis barnet er under 3 år, må det ikke benytte plads i offentligt dagtilbud. Hvis barnet er 3 år eller mere, må barnet højst benytte halvdagsplads i offentligt dagtilbud. Undtaget er dog tilfælde, hvor kommunen af hensyn til barnet har tilrådet, at det skal deltage i offentligt dagtilbud. De sidste 2 uger af orloven må barnet dog gerne være i institution.

Orloven kan godt afholdes i udlandet

Hvor længe kan man få orlov

For hvert barn kan orlovperioden sammenlagt højst udgøre 52 uger. Forældrene fordeler selv ugerne mellem sig. Begge forældre kan holde orlov samtidig for det samme barn.

Retsbaseret orlov

Lønmodtagere har ret til orlov fra arbejdet til at passe egne børn i alderen 0 til og med 8 år i en sammenhængende periode på mindst 8 uger og højst 13 uger. Man kan overføre op til 5 ugers retsbaseret orlov til aftalebaseret orlov.

Hver af forældrene kan anvende orloven 1 gang pr. barn

Selvstændigt erhvervsdrivende har mulighed for at opnå retsbaseret orlov på i alt 52 uger givet i sammenhængende perioder på mindst 13 uger.

Varsling af orlov

Du skal give meddelelse til din arbejdsgiver senest 4 uger før orlovens start. Samtidig skal du skal meddele i hvor mange uger, du ønsker orlov. Varslet kan tidligst afgives efter 3 måneders ansættelse i ansættelsesforholdet.

I kollektive overenskomster eller ansættelsesaftaler kan der aftales andre varsler på mellem 2 og 26 uger. Varslet kan dog højst udgøre arbejdsgiverens opsigelsesvarsel.

Hvis du aftaler med din arbejdsgiver at afslutte din orlov før det aftalte, har du ikke ret til at holde tilsvarende orlov senere.

Din arbejdsgiver kan udskyde din orlov

I enkelte tilfælde kan arbejdsgiveren udsætte den varslede retsbaserede orlov i indtil 26 uger, hvis arbejdsgiveren kan godtgøre, at arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft på området, ikke kan formidle erstatningsarbejdskraft, som kan påbegynde arbejdet ved orlovens begyndelse. Du kan få mere at vide om reglerne i denne situation ved at henvende dig til PROSA. Det er meget sjældent, at vi hører om arbejdsgivere, der kræver orloven udskudt.

Anciennitet:

Den retsbaserede orlov medregnes i din anciennitet hos din arbejdsgiver

Aftalebaseret orlov

Lønmodtager har udover den retsbaserede orlov mulighed for at aftale orlov med sin arbejdsgiver til at passe egne børn i alderen 0 til og med 8 år i sammenhængende perioder på mindst 8 uger. De to typer forældreorlov kan tilsammen højst udgøre 52 uger pr. barn.

Aftalen skal være skriftlig og indeholde nærmere vilkår for tilbagevenden til arbejdspladsen. Ved orlovens ophør har lønmodtageren ret til at vende tilbage til den samme, eller hvis dette ikke er muligt, en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet.

Afskedigelse under orlov

En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har rejst krav om udnyttelse af retten til orlov, udnytter retten til orlov eller har været fraværende på grund af orlov.

Hvis lønmodtageren bliver afskediget efter at have fremsat krav om orlov, under orloven eller i umiddelbar tilknytning til afslutning af orloven, er det arbejdsgiveren der skal godtgøre, at afskedigelsen ikke skyldes orloven. Hvis arbejdsgiveren ikke kan det, kan han pålægges at betale en godtgørelse på op til 26 ugers løn.

Hvis du afskediges under orloven, har du ret til at afbryde orloven for i stedet at følge de vilkår vedrørende løn- og ansættelsesvilkår, der i øvrigt gælder i ansættelsesforholdet. Lønmodtageren skal give meddelelse til arbejdsgiveren om tilbagevenden til ansættelsesforholdet hurtigt efter modtagelsen af afskedigelsen.

Ved sygdom af mere end 2 ugers varighed, hvor orlovspersonen ikke kan passe barnet, skal orloven afbrydes.

Orlovsydelsen

Orlovsydelse er på max 60% af de maksimale dagpenge.

Kommunen har dog mulighed for at give supplerende tilskud til orlovsydelsen, uden at

der sker fradrag i orlovsydelsen. Ingen kommuner benytter pt. den mulighed. Pengene udbetales fra a-kassen.

Ferie

Hvis en lønmodtager afholder optjent ferie, efter at orloven er påbegyndt, udsættes den resterende del af orlovsperioden i en periode, der svarer til den afholdte ferie. Det forudsættes, at ferien er varslet eller aftalt efter ferieloven.

Afbrydelse af orlov

Orloven kan afbrydes, hvis man skal gå på barselsorlov.

Hvis aftalebaseret orlov afbrydes, henstår den ikke anvendte orlovsperiode til senere brug.

Strejke og lockout

Der kan ikke bevilges orlov, hvis man er omfattet af strejke eller lockout. Hvis orloven er påbegyndt, inden konflikten bryder ud, fortsættes orloven uændret.

Historie

Retten til frihed med løn eller dagpenge i forbindelse med graviditet, barsel og adoption betragtes i dag som en selvfølge. Vi vil her lave en lille gennemgang af barselsorlovens historie

Den første lov vedrørende barsel i Danmark er fra 1901, hvor kvinder, der arbejdede på fabrik med mere end 5 ansatte, fik ret og pligt til 4 ugers orlov efter fødslen uden dagpenge. Der kunne udbetales fattighjælp efter trang og skøn uden at miste borgerrettigheder. Der kunne dispenseres fra orlovspligten, hvis en læge attesterede, at mor og barn ikke tog skade af genoptagelse af arbejdet. Loven omfattede reelt kun 10% af de kvindelige arbejdere i industrien.

I 1915 indførtes der for første gang barselsorlov til alle kvinder. 10 dages barsel med dagpenge i sygekassen kunne det blive til. I 1919 indførtes i tjenestemandsløven ret til 6 ugers barsel med ½ løn + ret til 3-6 måneder uden løn, hvis moderen ammede.

Med socialreformen 1933 fik medlemmer af sygekassen ret til 14 dage orlov efter fødslen med dagpenge. Der indførtes desuden fri jordemoder + lægebehandling. Dagpengene svarede i 1940 til ca. halvdelen af en arbejderkvindes løn.

Den første Funktionærlov i 1937 indeholdt ingen bestemmelser om orlov, men ved en ændring af Funktionærloven i 1947 skete der lidt: Kvinden fik ret til 3 måneders orlov før fødslen og 1 måned efter fødslen med halv løn.

I 1960 blev der vedtaget en ny lov om sygeløn til alle lønmodtagere i Danmark. Loven

omfattede også for første gang barselsorlov med dagpenge til alle kvinder med lønarbejde. Loven indeholdt bl.a. barselsorlov i 14 uger for kvinder med lønarbejde. Heraf kunne de 8 uger afholdes før forventet fødsel. Der var således sikret 6 uger orlov efter fødslen.

Overenskomsten mellem HK og Handels- og kontorfagets arbejdsgivere i 1961 gav gravide ret til 5 måneders orlov med halv løn. 3 mdr. før fødslen og 2 mdr. efter. Funktionærloven fulgte efter i 1964, hvor kvindelige funktionærer fik ret til 5 måneders orlov med halv løn, placeret fra 3 måneder før til 3 måneder efter fødslen.

I 1970 blev selvstændige kvinder og i 1975 adoptivforældre omfattet af barselsrettigheder. I 1976 fjernes pligten til 4 ugers barsel fra Arbejdsmiljøloven.

I 1978 blev det indført i Funktionærloven, at graviditet ikke er en lovlig opsigelsesgrund

I 1980 Moderen fik ret til 4 ugers fravær før fødslen og 14 ugers barselsorlov med dagpenge efter fødslen.

I 1984 blev orlovsperioden efter fødslen udvidet fra 14 til 20 uger, hvoraf de sidste 6 uger kunne deles mellem forældrene. Det var en forudsætning for faderens orlov, at moderen var dagpengeberettiget. Faderen fik ret til 14 dages fædreorlov i forbindelse med fødslen med dagpenge. I 1985 blev orlovsperioden udvidet til 24 ugers barselsorlov på dagpenge efter fødslen, hvoraf de sidste 10 uger kunne deles mellem forældrene.

I 1989 blev der i Ligebehandlingsloven indført et forbud mod afskedigelse af medarbejdere (både mænd og kvinder), hvis de var fraværende på grund af graviditet, barsel eller adoption.

I 1989 gennemførtes fuld løn under barsel til både mænd og kvinder i de offentlige overenskomster

1991: faderens ret til dagpenge var ikke længere afhængig af moderens dagpenge

1992: børnepasningsorloven indførtes med dagpenge plus mulighed for at få yderligere tilskud fra kommunen. Ordningen er siden løbende forringet og er nu under afvikling.

I 1994 blev tvungen barselsorlov igen en del af Arbejdsmiljøloven som følge af et EU-direktiv. Denne gang fik moderen forbud mod at arbejde de første 2 uger efter fødslen.

1998: fædre fik 2 ugers barselorlov med dagpenge efter de 24 ugers barselsorlov. (25.-26. uge)

1999 Funktionærloven blev ændret, så der nu er ret til fuld løn ved sygdom, som skyldes graviditeten, indtil barselsorloven starter. Til gengæld blev perioden med ret til halv løn under barsel nedsat fra 5 måneder til at være fra 4 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen. Det blev desuden slået fast, at barselsorloven skal påbegyndes senest 4 uger før fødslen, hvis moderen er uarbejdsdygtig på dette tidspunkt. Hvis lønmodtageren opsiges

under barselsorlov, har hun ret til fuld løn i hele opsigelsesperioden.

2002: Ændringen som fremgår her i pjecen – fjernelse af forældreorloven med virkning fra 1. juni 2011.

Socialministeriets lovbekendtgørelse nr. 147 af 2. marts 2001 af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel (uddrag) med ændring af 11. december 2003.

Dagpenge til lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende ved graviditet, barsel og adoption

Kapitel 7

Betingelser for udbetaling

- § 11.** Kommunen udbetaler dagpenge under fravær fra arbejdet på grund af graviditet, barsel og adoption.
- Stk. 2.* Arbejdsgiveren udbetaler dagpenge under fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser. 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 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.
- § 12.** En kvinde er berettiget til dagpenge fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen.
- Stk. 2.* Kvinden er berettiget til dagpenge inden 4-ugersperioden 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 har tilbudt hende anden passende beskæftigelse.
- Stk. 3.* Der kan ydes nedsatte dagpenge fra kommunen i forbindelse med delvist fravær fra arbejdet
- 1) ved sygeligt forløbende graviditet,
 - 2) på grund af arbejdets særlige karakter,
 - 3) i 4-ugers-perioden før fødslen.
- Stk. 4.* Socialministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 3.
- § 13.** Barnets moder har ret til dagpenge i de første 14 uger efter fødslen. Barnets fader har i samme periode ret til dagpenge i 2 sammenhængende uger.
- Stk. 2.* Efter udløbet af den 14. uge efter fødslen har forældrene tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, indtil barnet er 46 uger. Faderen har dog ret til at påbegynde dagpengeretten efter 1. pkt. inden for de første 14 uger efter fødslen.
- Stk. 3.* Retten til dagpenge i perioden efter stk. 1 og 2 kan uanset bestemmelsen i § 16 a, stk. 1, for en beskæftiget lønmodtager og en selvstændig erhvervsdrivende forlænges, når arbejdet genoptages delvis. Forlængelsen af perioden med ret til dagpenge kan ske med den tid, arbejdet genoptages. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale med arbejdsgiveren om forlængelse af perioden. Hvis lønmodtageren fratræder, inden

den forlængede periode er holdt, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelse af perioden. Retten til dagpenge under en forlænget periode kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.

- Stk. 4.* Forældre, der vælger at holde orlov, indtil barnet er op til 54 uger, har tilsammen ret til dagpenge i 40 uger efter udløbet af den 14. uge efter fødslen, jf. dog stk. 2, 2. pkt. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, der vælger at holde orlov, indtil barnet er op til 60 uger, har tilsammen ret til dagpenge i 46 uger efter udløbet af den 14. uge efter fødslen, jf. dog stk. 2, 2. pkt. Dagpengene efter 1. og 2. pkt. nedsættes, således at den samlede dagpengeudbetaling højst kan udgøre det beløb, der ville kunne udbetales for 32 uger.
- Stk. 5.* Den ene af forældrene har ret til dagpenge, når den pågældende udskyder mindst 8 uger og højst 13 uger af den periode, der er nævnt i stk. 2, til senere afholdelse i en sammenhængende periode, inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.
- Stk. 6.* Forældrene har tilsammen ret til dagpenge, hvis de udskyder op til 32 uger af den periode, der er nævnt i stk. 2, til senere afholdelse, inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale herom med arbejdsgiveren. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den udskudte dagpengeret er udnyttet, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte orlov. Denne ret til dagpenge kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.
- Stk. 7.* Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død eller bortadoption. I de tilfælde, hvor moderen lider af en graviditetsbetinget sygdom, kan hun modtage dagpenge, dog højst indtil udløbet af 46 uger efter fødslen. Er barnet dødfødt, har faderen ret til dagpenge i 2 sammenhængende uger efter fødslen.
- Stk. 8.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 3-6.
- § 14.** Der kan ydes dagpenge ved adoption i indtil 46 uger efter modtagelsen af barnet, jf. dog stk. 4 og 5. Det er en betingelse, at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.
- Stk. 2.* Dagpenge til adoptionssøgende ægtefæller ydes i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet til en af ægtefællerne ad gangen, bortset fra i 2 sammenhængende uger. Den anden af ægtefællerne har dog ret til at påbegynde dagpengeretten efter stk. 3 inden for de første 14 uger efter modtagelsen.
- Stk. 3.* Efter udløbet af den 14. uge efter modtagelsen af barnet har de adoptionssøgende ægtefæller tilsammen ret til dagpenge i 32 uger indtil 46 uger efter modtagelsen.
- Stk. 4.* Retten til dagpenge i perioden efter stk. 2 og 3 kan uanset bestemmelsen i § 16 a, stk. 1, for en beskæftiget lønmodtager og en selvstændig erhvervsdrivende forlænges, når arbejdet

genoptages delvis. Forlængelsen af perioden med ret til dagpenge kan ske med den tid, arbejdet genoptages. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale med arbejdsgiveren om forlængelse af perioden. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den forlængede periode er holdt, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelse af perioden. Retten til dagpenge under en forlænget periode kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.

- Stk. 5.* Adoptionssøgende ægtefæller, der vælger at holde orlov indtil 54 uger efter modtagelsen af barnet, har tilsammen ret til dagpenge i 40 uger efter udløbet af den 14. uge efter modtagelsen, jf. dog stk. 2, 2. pkt. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, der vælger at holde orlov i indtil 60 uger efter modtagelsen af barnet, har tilsammen ret til dagpenge i 46 uger efter udløbet af den 14. uge efter modtagelsen, jf. dog stk. 2, 2. pkt. Dagpengene efter 1. og 2. pkt. nedsættes, således at den samlede dagpengeudbetaling højst kan udgøre det beløb, der ville kunne udbetales for 32 uger.
- Stk. 6.* Den ene af de adoptionssøgende ægtefæller har ret til dagpenge, når den pågældende udskyder mindst 8 uger og højst 13 uger af den periode, der er nævnt i stk. 3, til senere afholdelse i en sammenhængende periode, inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.
- Stk. 7.* Adoptionssøgende ægtefæller har tilsammen ret til dagpenge, hvis de udskyder op til 32 uger af den periode, der er nævnt i stk. 3, til senere afholdelse, inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale herom med arbejdsgiveren. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den udskudte dagpengeret er udnyttet, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte orlov. Denne ret til dagpenge kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.
- Stk. 8.* Hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har en af de adoptionssøgende ægtefæller ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død.
- Stk. 9.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 4-7.
- § 15.** Hvis barnet er indlagt på sygehus, kan den periode, hvor der er ret til dagpenge, forlænges eller udsættes.
- Stk. 2.* Såfremt dagpengemodtageren ikke genoptager arbejdet, forlænges den periode, hvor der er ret til dagpenge, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Dagpengeperioden kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge dagpengeperioden gælder ikke faderens ret til dagpenge i 2 uger efter § 13, stk. 1, eller de adoptionssøgendes ret til samtidig at modtage dagpenge, jf. § 14, stk. 2.
- Stk. 3.* Hvis dagpengemodtageren fortsætter eller genoptager arbejdet ved indlæggelsen, udsættes retten til dagpenge for den resterende periode. Det er en betingelse, at den pågældende op-

hører med arbejdet ved udskrivelsen, og at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødslen eller modtagelsen.

§ 16. Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan den ene af barnets forældre indtræde i den andens ret til dagpenge.

Stk. 2. Socialministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 1.

Stk. 3. Arbejdsgiveren udbetaler nedsatte dagpenge ved delvist fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser.

§ 16 a. En lønmodtager kan genoptage arbejdet i dagpengeperioden i op til 29½ time af den normale ugentlige arbejdstid med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. En selvstændig erhvervsdrivende kan i dagpengeperioden genoptage arbejdet i op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Der ydes nedsatte dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvis.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 1.

§ 17. Dagpenge efter dette kapitel udbetales til lønmodtagere, som ved påbegyndelse af fraværet opfylder de beskæftigelseskrav, der er nævnt i § 4. Dog kan der udbetales dagpenge efter dette kapitel fra det tidspunkt, hvor en person efter fraværets begyndelse opfylder det beskæftigelseskrav, der er nævnt i § 4, stk. 1, nr. 2.

Stk. 2. Dagpenge efter dette kapitel udbetales til personer med indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed, der ved begyndelsen af fraværet opfylder beskæftigelseskravet i § 10, stk. 2.

Stk. 3. Ved opgørelse af beskæftigelseskravet efter stk. 1 og stk. 2 medregnes perioder, hvor den sikrede 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 den sikrede var skånet for arbejde, selv om betingelserne i § 12, stk. 2, ikke var opfyldt.

Stk. 4. Betingelserne i stk. 1 og 2 gælder ikke for udbetaling af dagpenge efter § 11, stk. 2.

§ 18. § 9 og § 10 finder tilsvarende anvendelse ved beregning af dagpenge efter dette kapitel. Dog kan den samlede dagpengeudbetaling pr. uge ikke overstige det i § 9, stk. 2, nævnte beløb.

Stk. 2. Personer, der deltager i en uddannelse, som er et led i en uddannelsesplan efter § 32 a i lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik, og hvortil der enten udbetales uddannelsesgodtgørelse efter lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik eller godtgørelse efter lov om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse eller elevstøtte efter lov om arbejdsmarkedsuddannelser, har ret til dagpenge efter dette kapitel beregnet på grundlag af det beløb, som den pågældende modtog i arbejdsløshedsdagpenge, da retten og pligten til uddannelse indtrådte.

§ 18 a. I dagpengeperioden efter § 13, stk. 1, 1. pkt., eller § 14, stk. 2, 1. pkt., 1. led, 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 m.v.,
- 2) feriegodtgørelse efter ferieloven m.v. mindst svarende til dagpengesatsen efter § 9 eller
- 3) feriedagpenge med ret til udbetaling i det efterfølgende ferieår efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 3. Beskæftigelseskravet i § 4 finder tilsvarende anvendelse ved udbetaling af feriedagpenge efter denne bestemmelse ved påbegyndelsen af ferien i det efterfølgende ferieår.

Stk. 4. § 9, stk. 1 og 2, finder tilsvarende anvendelse ved beregning af feriedagpenge efter denne bestemmelse.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om retten til optjening og udbetaling af feriedagpenge.«

§ 19. Anmodning om dagpenge efter dette kapitel skal indgives til kommunen. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om fristen for indgivelse af denne anmodning.

§ 19 a. Forældre med alvorligt syge børn under 14 år har ret til dagpenge fra kommunen, hvis de i forbindelse 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 25 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 25 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. Dagpengene svarer til de dagpenge, modtageren i tilfælde af egen sygdom ville være berettiget til. Til selvstændige, som ikke er tilmeldt den frivillige sikring, kan der dog udbetales dagpenge fra 1. fraværdsdag. Kommunen kan i særlige tilfælde beslutte, at der til barnets forældre kan ydes et højere dagpengebeløb end fastsat i § 9, stk. 5.

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

Stk. 6. Socialministeren fastsætter nærmere regler om betingelserne for udbetaling af dagpenge til forældre med alvorligt syge børn under 14 år, herunder regler om, hvorledes dagpengene fordeles mellem barnets forældre.

**Arbejdsministeriets lovbekendtgørelse
nr. 691 af 20. august 2002 af lov 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.

Arbejdsministeriets lov nr. 402 af 31. maj 2000 om børnepasningsorlov (uddrag)

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. Arbejdsministeren 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. Arbejdsministeren 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 kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik.
- Stk. 5.* Arbejdsministeren 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 orlovperioden for dette barn ikke benyttes offentligt dagtilbud. Er det barn, der giver orlovsmuligheden, i alderen 3-8 år kan der i orlovperioden 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 orlovperioden 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 varsel 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 højest 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 varslede, 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. Bestemmelsen 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.
- § 5.** Arbejdsgiveren kan udsætte den varslede orlov i henhold til § 4 i indtil 26 uger, hvis arbejdsgiveren 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 barsel-orlov.
- 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 over for 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 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.* Arbejdsministeren 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 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. 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 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. 9.* Socialministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsministeren nærmere regler om orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere, herunder om afgrænsningen af personkredsen og beregningen af orlovsydelsen.
- Stk. 10.* Socialministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsministeren endvidere nærmere regler om fradrag for arbejde og indtægter i orlovsydelsen for ikkeforsikrede.

Kapitel 3

Forskellige bestemmelser

- § 13.** Når beskæftigede lønmodtagere og arbejdsgivere indgår aftale om orlov, skal aftalen indeholde nærmere vilkår for tilbagevenden til arbejdspladsen.
- Stk. 2.* Såfremt lønmodtageren afholder optjent ferie, efter at orloven er påbegyndt, udsættes den resterende del af orlovsperioden i en periode, der svarer til den afholdte ferie. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler herom.
- § 14.** Hvis en person under orloven opfylder betingelserne for at gå på barselorlov, jf. § 7 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., har den pågældende ret til i stedet at gå på barselorlov på de vilkår, der gælder herfor i ansættelsesforholdet.
- Stk. 2.* Hvis en person afskediges under orloven, har den pågældende ret til at afbryde orloven for i stedet at følge de i øvrigt i ansættelsesforholdet gældende løn- og ansættelsesvilkår.
- Stk. 3.* I de tilfælde, hvor en orlov efter denne lov, dog bortset fra de i § 4, stk. 5, nævnte, afbrydes, ophører orloven med den virkning, at den ikke anvendte orlovsperiode henstår. Der kan efter fornyet ansøgning igen bevilges orlov, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt.

Undervisningsministeriets lovbekendtgørelse nr. 724 af 25. juli 2000 af lov om erhvervsuddannelser (uddrag)

- § 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 praktikvirksomheden i mere end 10 procent af den fastsatte uddannelsestid,
 - 2) er fraværende fra virksomheden på grund af supplerende skoleundervisning efter § 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 uddannelsestiden forlænges med mere end fraværsperioden, er aftalen kun gyldig, hvis det faglige udvalg godkender den.
- Stk. 3.* Er der ikke enighed mellem eleven og virksomheden om forlængelse i anledning af fraværsperioder som nævnt i stk. 1, kan det faglige udvalg efter anmodning fra en af parterne forlænge uddannelsestiden med et af udvalget fastsat tidsrum.



PROSA

FORBUNDET AF IT-PROFESSIONELLE