

## **Aftale om fravær af familiemæssige årsager**

KL

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
<b>INDLEDNING</b> .....	<b>4</b>
<b>Kapitel 1. Indledende bestemmelser</b> .....	<b>6</b>
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen .....	6
§ 2. Løn.....	6
§ 3. Dokumentation og refusion af dagpenge.....	7
<b>Kapitel 2. Behandlinger og undersøgelser</b> .....	<b>7</b>
§ 4. Behandling for barnløshed .....	7
§ 5. Graviditetsundersøgelser .....	7
<b>Kapitel 3. Graviditet</b> .....	<b>7</b>
§ 6. Meddelelse om graviditet.....	7
§ 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel.....	7
§ 8. Orlov under graviditet.....	8
<b>Kapitel 4. Barselorlov</b> .....	<b>8</b>
§ 9. Orlov efter fødslen – fravær med løn indtil 14 uger efter fødslen.....	8
§ 10. Orlov efter den 14. uge efter fødslen – fravær og løn .....	8
§ 11. Udskydelse af orlov efter den 14. uge .....	10
§ 12. Udvidet fædreorlov .....	10
§ 13. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel.....	11
§ 14. Genoptagelse af arbejdet.....	12
§ 15. Barnets indlæggelse.....	13
§ 16. Indtræden i den anden forælders ret til fravær.....	14
<b>Kapitel 5. Adoption</b> .....	<b>14</b>
§ 17. Fravær ved afhentning af barnet i udlandet .....	14
§ 18. Orlov i forbindelse med adoption – fravær med løn indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet.....	15
§ 19. Orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet – fravær og løn .	15
§ 20. Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet.....	17
§ 21. Udvidet orlov til den mandlige adoptant.....	17
§ 22. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption .....	17
§ 23. Genoptagelse af arbejdet.....	17
§ 24. Barnets indlæggelse.....	19
§ 25. Indtræden i den anden forælders ret til fravær.....	19
<b>Kapitel 6. Tilbagevenden efter orlov</b> .....	<b>19</b>
§ 26. Tilbagevenden efter orlov.....	19
<b>Kapitel 7. Omsorgsdage</b> .....	<b>19</b>
§ 27. Ret til omsorgsdage.....	19
§ 28. Varsling af omsorgsdage .....	20
§ 29. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør .....	20
<b>Kapitel 8. Orlov til børnepasning</b> .....	<b>20</b>

§ 30. Orlov til børnepasning .....	20
<b>Kapitel 9. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager .....</b>	<b>21</b>
§ 31. Ulykke og akut sygdom .....	21
§ 32. Pasning af alvorligt syge børn under 14 år .....	21
§ 33. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv. ....	22
§ 34. Pasning af døende i hjemmet .....	22
<b>Kapitel 10. Ikrafttræden og opsigelse mv. ....</b>	<b>22</b>
§ 35. Ikrafttræden .....	22
§ 36. Overgangsbestemmelser .....	23
§ 37. Opsigelse .....	23
§ 38. Genforhandlingsadgang .....	23
Bilag 1: Orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption.....	25
Bilag 2: Implementering af EU's rammeaftale om forældreorlov.....	31

## INDLEDNING

Aftalen er en redaktionel forenklet udgave af aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager. Aftalens sprogbrug og opbygning er ændret, og der er indsat nye bilag. Der er i forenklingen ikke tilsigtet realitetsændringer i aftalen.

Ved overenskomstfornyelsen i 2002 er aftalt følgende ændringer i aftale om fravær af familiemæssige årsager:

1. Der indføres ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger i visse situationer i forbindelse med afhentning af et adoptivbarn i udlandet jf. § 17, stk. 1 og 2 med ikrafttræden den 1. april 2002.
2. Der indføres en regel om, at det ved overgang fra en ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab til en (amts)kommune gælder, at såfremt en ansat har afholdt omsorgsdage i Hovedstadens Sygehusfællesskab i indeværende kalenderår fratrækkes disse i de omsorgsdage, som pågældende i en (amts)kommune har ret til jf. § 27, stk. 1 og 4 med ikrafttræden den 1. april 2002.
3. Som følge af ændrede lovregler indføres en ordning så ansatte, der er forældre til alvorligt syge børn under 14 år, jf. § 19 A i dagpengeloven, og som er berettiget til en godtgørelse får udbetalt sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er herefter berettiget til dagpengerefusion, jf. § 32.
4. Der indføres en ordning, hvorefter ansatte har ret til tjenestefrihed til pasning af et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 29 i lov om social service er berettiget til tjenestefrihed. Ordningen træder i kraft den 1. april 2002, jf. § 33.
5. Den hidtidige overgangsordning vedrørende omsorgsdage er bortfaldet. Endvidere er det hidtidige loft over antal omsorgsdage, der kunne afholdes efter både hidtidig og gældende ordning, bortfaldet.

Aftalen er ændret i forbindelse med ikrafttræden af de ændrede love om udvidelse af barselsorloven i lov om ligebehandling mv. lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel samt lov om orlov til børnepasning.

I den forbindelse er der etableret følgende fleksibilitetsmuligheder i aftalen:

- Udvidet fædreorlov. Faderen/den mandlige adoptant kan afholde 2 ugers orlov med sædvanlig løn i barselsperioden. Den udvidede fædreorlov erstatter faderens/den mandlige adoptants hidtidige mulighed for fravær med sædvanlig løn i uge 25 og 26, jf. §§ 12 og 21.
- Moderen og faderen, (herunder adoptanter) får ret til at holde orlov med løn samtidig i 10-ugers perioden efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen. Den samlede fraværperiode med sædvanlig løn for forældrene/adoptanter kan som hidtil ikke overstige 10 uger, jf. § 10, stk. 5 og § 19, stk. 5.
- Udskyder den ansatte perioder af sin barselsorlov inden for de 10 uger (efter barnets 14. uge/modtagelsen), hvor der ydes sædvanlig løn, udskydes tilsvarende den ansattes ret til sædvanlig løn, jf. § 11, stk. 3 og § 20, stk. 3.
- Faderen har lovmæssigt ret til forlods at anvende af sin fravær- og dagpengeret på 32 uger (efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen) til afholdelse af orlov sam-

men med moderen i 14 ugers perioden efter fødslen/modtagelsen. Hvis faderen benytter denne ret, kan han forlods anvende af perioden med sædvanlig løn i de 10 uger efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen. I så fald reduceres 10-ugers perioden med sædvanlig løn tilsvarende, jf. § 10, stk. 4 og § 19, stk. 4.

- Den ansattes fravær og retten til sædvanlig løn forlænges, hvis arbejdet efter aftale med arbejdsgiveren genoptages delvist. Forlængelsen sker med den tid arbejdet genoptages. Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås enhver genoptagelse med en arbejdstid, der er kortere end arbejdets normale omfang forud for orloven, jf. § 14, stk. 2 og § 23, stk. 2.

Desuden er aftalt, at retten til fuld løn er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til efter dagpengeloven – det vil sige, at den ansatte i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn ikke skal søge fraværet forlænget ud over de 32 uger efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen, således at dagpengene nedsættes, jf. § 2, stk. 4. Parterne er enige om, at der med den valgte formulering om, at arbejdsgiveren kan få udbetalt fulde dagpenge ikke er ændret i den hidtidige retsstilling for så vidt angår ret til løn under fravær på grund af barsel.

De ændrede love og dermed denne aftale gælder kun for forældre/adoptanter til børn født/modtaget efter den 26. marts 2002. Forældre/adoptanter til børn født/modtaget i perioden 1. januar 2002 og 26. marts 2002 er omfattet af de nye regler, såfremt de efter ansøgning til Arbejdsformidlingen inden den 1. juni 2002 har fået Arbejdsformidlingens accept.

For forældre/adoptanter til børn født/modtaget til og med den 26. marts 2002 gælder protokollat om aftale om fravær af familiemæssige årsager af 11. december 2002. Protokollatet ophæves den 26. juni 2003, hvorefter forældrene/adoptanter til børn født/modtaget til og med den 26. marts 2002 er omfattet af denne aftale – det vil sige bestemmelserne i kapitel 1 og 7-10.

Der er i forbindelse med revisionen af aftalen givet eksempler på orlovens længde og placering i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption jf. bilag 1.

§§ 14 og 23 er desuden den 21. juli 2003 tilpasset i henhold til bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om dagpenge ved sygdom og fødsel, som trådte i kraft den 1. marts 2003.

## **Kapitel 1. Indledende bestemmelser**

### **§ 1. Hvem er omfattet af aftalen**

*Stk. 1.*

Aftalen gælder for alle ansatte i:

1. KL's forhandlingsområde,
2. Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
3. Københavns Kommune,
4. Frederiksberg Kommune,
5. selvejende dag- og døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv., som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med og
6. naturgasselskaber og andre fælles (amts)kommunale virksomheder.

*Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

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

### **§ 2. Løn**

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

En arbejdsgiver har i de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn ret til de dagpenge, som den ansatte ellers ville have haft ret til fra kommunen jf. dagpengeloven (lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel).

*Stk. 3.*

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

*Stk. 4.*

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

#### **Bemærkning til stk. 4:**

Retten til fuld løn i orlovsperioden efter den 14. uge efter fødslen er betinget af, at den ansatte ikke forlænger fraværet, således at dagpengene nedsættes

(eller af andre årsager helt bortfalder) i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn, jf. dog § 14, stk. 2 og § 23 stk. 2.

Modtager arbejdsgiveren nedsatte dagpenge i refusion i disse perioder som følge af forlænget fravær, nedsættes lønnen med et beløb svarende til nedsættelsen af dagpengene, jf. § 10, stk. 2 og § 19, stk. 2.

Parterne er enige om, at der med den valgte formulering om, at arbejdsgiveren kan få udbetalt fulde dagpenge ikke er ændret i den hidtidige retsstilling for så vidt angår ret til løn under fravær på grund af barsel.

### **§ 3. Dokumentation og refusion af dagpenge**

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

## **Kapitel 2. Behandlinger og undersøgelser**

### **§ 4. Behandling for barnløshed**

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

#### **Bemærkning:**

Det er en lægelig vurdering, hvorvidt der er tale om sygelige forhold. Der kan evt. indgås aftale efter dagpengelovens § 28, hvis betingelserne er opfyldt. Ansatte, som ikke er berettiget til fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge efter dagpengelovens bestemmelser herom.

### **§ 5. Graviditetsundersøgelser**

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

## **Kapitel 3. Graviditet**

### **§ 6. Meddelelse om graviditet**

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

### **§ 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel**

#### *Stk. 1.*

En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn på grund af graviditet tidligere end 8 uger før forventet fødsel, hvis betingelserne efter dagpengelovens

§ 12, stk. 2, er opfyldt. Ret til førtidig barselsorlov foreligger i følgende tre situationer:

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

*Stk. 2.*

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

## **§ 8. Orlov under graviditet**

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

### **Bemærkning:**

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

## **Kapitel 4. Barselsorlov**

### **§ 9. Orlov efter fødslen – fravær med løn indtil 14 uger efter fødslen**

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

Faderen har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. De 2 uger skal gives i sammenhæng.

### **Bemærkning til stk. 1 og 2:**

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

Faderens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at faderen har ophold på samme sted som barnet under orlovsperioden.

### **§ 10. Orlov efter den 14. uge efter fødslen – fravær og løn**

*Stk. 1.*

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



**Bemærkning til stk. 1:**

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

*Stk. 2.*

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

**Bemærkning til stk. 2:**

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

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

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

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

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

Hvis den ansatte venter med at forlænge orloven, indtil perioden hvor der ydes sædvanlig løn er ophørt, ydes der fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren og fuld sædvanlig løn til den ansatte i de perioder, hvor der er aftalt løndækning. Anvendelse af muligheden for at forlænge fraværet efter § 10, stk. 2, udelukker anvendelse af udskydelse af orloven efter § 11 og retten til forlængelse ved delvis genoptagelse af arbejdet jf. § 14, stk. 2. Hvis orloven udskydes eller arbejdet genoptages delvist, er det således heller ikke muligt at forlænge fraværet.

*Stk. 3.*

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

*Stk. 4.*

Faderen har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter stk. 3. Udnytter faderen denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden med sædvanlig løn efter stk. 5.

*Stk. 5.*

I tilslutning til udløbet af de første 14 uger efter fødslen har en ansat ret til fravær fra

arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger. Forældrene kan med sædvanlig løn:

- afholde fravær samtidigt og hermed dele de 10 uger,
- afholde fravær på skift i de 10 uger, eller
- vælge at den ene afholder fravær i 10 uger.

Den samlede fraværperiode med sædvanlig løn kan ikke overstige 10 uger. Fraværet fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage.

#### **Bemærkning til stk. 1-5:**

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

Faderens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at faderen har ophold på samme sted som barnet under orlovsperioden.

#### **Bemærkning til stk. 5:**

Såfremt forældrene fx afholder 5 ugers orlov sammen med sædvanlig løn er konsekvensen, at perioden med lønudbetaling i de 10 uger er opbrugt.

#### *Stk. 6.*

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Er barnet dødfødt, har faderen ret til sædvanlig løn i 2 sammenhængende uger efter fødslen.

### **§ 11. Udskydelse af orlov efter den 14. uge**

#### *Stk. 1.*

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

#### *Stk. 2.*

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

#### *Stk. 3.*

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

### **§ 12. Udvidet fædreorlov**

Faderen har yderligere ret til sædvanlig løn i indtil 2 uger. Disse 2 uger placeres efter

aftale med arbejdsgiveren. Hvis der ikke kan opnås enighed følges bestemmelsen i § 13 stk. 4. Perioden afholdes i sammenhæng, med mindre andet er aftalt. Fraværet afholdes inden barnets 46. uge.

### **§ 13. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel**

#### *Stk. 1.*

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

#### *Stk. 2.*

En fader, der anvender sin ret til indtil 2 ugers fravær inden for de første 14 uger efter fødslen, skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår han forventer at begynde fraværet og om længden af fraværet.

#### *Stk. 3.*

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

#### *Stk. 4*

En fader, der anvender sin ret til at afholde op til 2 ugers udvidet fædreorlov med sædvanlig løn, jf. § 12, skal med 4 ugers varsel underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden heraf.

#### **Bemærkning til stk. 4:**

Hvis faderen fx ønsker udvidet fædreorlov i uge 3 og 4 efter fødslen, skal han således varsle dette overfor sin arbejdsgiver 2 uger før forventet fødsel.

#### *Stk. 5.*

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

#### *Stk. 6.*

En fader, der anvender sin ret til fravær med sædvanlig løn efter § 10, stk. 4 inden for de første 14 uger efter fødslen, skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår han forventer at begynde fraværet og om længden af fraværet.

#### **Bemærkning til stk. 6:**

Varslet kan afgives før fødslen.

#### *Stk. 7.*

Den ansatte har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter § 13 stk. 1-6. Herudover kan varslet ændres, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde varslet.

*Stk. 8.*

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

**§ 14. Genoptagelse af arbejdet***Stk. 1.*

En ansat kan i dagpengeperioden genoptage arbejdet i op til 29½ time af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid på 37 timer for fuldtidsbeskæftigede med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Moderen kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen. Genoptagelse af arbejdet efter denne bestemmelse giver ikke ret til en tilsvarende forlængelse af barselsperioden. Genoptagelse af arbejdet sker efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

**Bemærkning til stk. 1:**

Den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid er 37 timer for fuldtidsbeskæftigede. De 29½ time nedsættes, hvis den faktiske ugentlige arbejdstid før fraværet var lavere end den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid. Her anvendes brøken 29½ time ganget med den faktiske ugentlige arbejdstid og divideret med 37 timer.

*Stk. 2.*

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i fraværet i de første 14 uger efter fødslen og i op til de 32 uger herefter. Moderen kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 9, § 10, stk. 1, 3, 4 og 5, § 11, stk. 2 og § 12 forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sit fravær forlænget udover de 32 uger, jf. § 10, stk. 2. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 11, stk. 1 er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede orlov er afholdt, vil retten til dagpenge være betinget af, at den ansatte indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

**Bemærkning til stk. 2:**

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

**Bemærkning til stk. 1 og 2:**

§ 14, stk. 1 sammenholdt med § 14, stk. 2.	
§ 14, stk. 1	§ 14, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Op til 29 ½ time ved en arbejdstid på 37 timer om ugen. Genoptagelse sker med ca. 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges <b>ikke</b> med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen), også i perioder der er: <ul style="list-style-type: none"> <li>• udskudt efter § 11, stk. 1 og 2</li> <li>• forlænget efter § 10, stk. 2.</li> </ul>	Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen). Arbejdet kan <b>ikke</b> genoptages i perioder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• der er forlænget efter § 10, stk. 2</li> <li>• som den ansatte har ret til at udskyde efter § 11, stk. 1.</li> </ul>

## § 15. Barnets indlæggelse

### Stk. 1.

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

#### Bemærkning til stk. 1:

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

### Stk. 2.

Hvis den ansatte ikke genoptager arbejdet, kan retten til fravær efter § 9, stk. 1, § 10 og § 12 samt retten til fravær med sædvanlig løn forlænges med indlæggelsesperioden. Det er en betingelse, at indlæggelsesperioden finder sted inden for 46 uger efter fødslen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge barselorloven gælder ikke faderens ret til 2 ugers fravær inden for de første 14 uger, jf. § 9, stk. 2.

*Stk. 3.*

Hvis den ansatte genoptager arbejdet, udsættes retten til fravær efter § 9, stk. 1 og 2, § 10 og § 12 samt retten til fravær med sædvanlig løn i den del af perioden, der var tilbage ved arbejdets genoptagelse. Det er en betingelse, at den ansatte ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen.

*Stk. 4.*

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

*Stk. 5.*

Hvis barnet udskrives, inden den ansatte har afgivet varsler efter § 13, forlænges varslingsfristerne i § 13 med den tid, barnet har været indlagt. Allerede afgivne varsler bortfalder, og nye varsler skal afgives inden 2 uger efter, at barnet er blevet udskrevet.

**§ 16. Indtræden i den anden forælders ret til fravær**

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

**Kapitel 5. Adoption****Bemærkning:**

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

**§ 17. Fravær ved afhentning af barnet i udlandet***Stk. 1.*

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, før modtagelsen af barnet, i den periode afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet. Dokumentation for afgiverlandets krav om ophold skal foreligge og gives til arbejdsgiveren.

**Bemærkning til stk. 1:**

Ved modtagelse af barnet efter denne bestemmelse forstås det tidspunkt, hvor afgiverlandet har godkendt, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller kan rejse ud af landet med barnet.

*Stk. 2.*

En ansat, der i henhold til stk. 1 har ret til fravær med sædvanlig løn, skal snarest mu-

ligt underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for afrejsen til afgiverlandet samt om forventet hjemkomst.

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

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet, når de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet. Fravær med sædvanlig løn kan kun holdes af en af adoptanterne ad gangen i indtil 14 uger fra modtagelsen af barnet bortset fra i indtil 2 sammenhængende uger, der placeres inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet.

#### **Bemærkning:**

Adoptionsorloven kan deles mellem adoptivforældrene, men kun på en sådan måde, at enten adoptivfaderen eller adoptivmoderen under orloven er fraværende fra arbejdet i hele arbejdsdage. Hvis en adoptant henter barnet i udlandet, kan modtagelsen regnes fra det tidspunkt, hvor adoptanten er sammen med barnet.

### **§ 19. Orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet – fravær og løn**

#### *Stk. 1.*

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

#### **Bemærkning til stk. 1:**

Retten til fravær gælder begge adoptanter. Adoptanterne kan holde orlov sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden. Adoptanterne har tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, indtil 46 uger efter modtagelsen af barnet, som kan fordeles efter adoptanternes ønske. Afholder adoptanterne fravær udover 32 uger tilsammen ydes der ikke i den pågældende periode dagpenge jf. dog § 19, stk. 2. Den ansatte kan beslutte, at fraværet skal være på et mindre antal uger end 32.

#### *Stk. 2.*

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

#### **Bemærkning til stk. 2:**

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

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

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

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

Hvis dagpengeperioden forlænges, nedsættes dagpengene, så de svarer til fulde dagpenge i 32 uger. Hvis den ansatte ønsker at forlænge orloven, kan dette ske efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, jf. dog § 19 stk. 3. I så fald nedsættes dagpengerefusionen til arbejdsgiveren og lønnen til den ansatte, jf. § 2, stk. 4.

Hvis den ansatte venter med at forlænge orloven, indtil perioden hvor der ydes sædvanlig løn er ophørt, ydes der fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren og fuld sædvanlig løn til den ansatte i de perioder, hvor der er aftalt løndækning. Anvendelse af muligheden for at forlænge fraværet efter § 10, stk. 2, udelukker anvendelse af udskydelse af orloven efter § 20 og retten til forlængelse ved delvis genoptagelse af arbejdet jf. § 23, stk. 2. Hvis orloven udskydes eller arbejdet genoptages delvist, er det således heller ikke muligt at forlænge fraværet.

#### *Stk. 3.*

Den adoptant, som ikke afholder orlov efter § 18, 1. pkt., kan anvende dele af sin ret til fravær i 32 uger, jf. stk. 1 og 2 inden for 14 ugers perioden efter modtagelsen af barnet.

#### *Stk. 4.*

Den adoptant, som afholder orlov efter stk. 3 har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter stk. 3. Udnytter den ansatte denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden til sædvanlig løn efter stk. 5.

#### *Stk. 5.*

I tilslutning til udløbet af de første 14 uger efter modtagelsen af barnet har en ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger. Adoptanterne kan med sædvanlig løn:

- afholde fravær samtidigt og hermed dele de 10 uger,
- afholde fravær på skift i de 10 uger, eller
- vælge at den ene afholder fravær i 10 uger.

Den samlede fraværperiode med sædvanlig løn kan ikke overstige 10 uger. Fraværet fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage.

#### **Bemærkning til stk. 5:**

Såfremt adoptanterne fx afholder 5 ugers orlov sammen med sædvanlig løn er konsekvensen, at perioden med lønudbetaling i de 10 uger er opbrugt.

#### *Stk. 6.*

Hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af adoptanterne ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død. Én af adoptanterne har ret til sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død.



## **§ 20. Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet**

### *Stk. 1.*

Den ansatte har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af retten til fravær i 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, jf. § 19, stk. 1. Kun den ene af adoptanterne kan benytte retten. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år og skal holdes i en sammenhængende periode. Hvis den ansatte fratræder inden den udskudte fraværsret er udnyttet, vil retten til at gøre brug af denne fraværsret også gælde over for en eventuel ny arbejdsgiver.

### *Stk. 2.*

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 uger af fraværet efter § 19, stk. 1. Det udskudte fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år. Hvis den ansatte fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet er retten til fravær betinget af, at der indgås en aftale herom med den nye arbejdsgiver.

### *Stk. 3.*

Såfremt den udskudte periode efter stk. 1 og 2 ligger inden for de 10 uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 19, stk. 5, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

## **§ 21. Udvidet orlov til den mandlige adoptant**

En mandlig ansat har yderligere ret til sædvanlig løn i indtil 2 uger. Disse 2 uger placeres efter aftale med arbejdsgiveren. Hvis der ikke kan opnås enighed følges bestemmelsen i § 13, stk. 4. Perioden afholdes i sammenhæng, med mindre andet er aftalt. Fraværet afholdes inden 46 uger efter modtagelsen af barnet.

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

### *Stk. 1.*

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

### *Stk. 2.*

Hvis adoptionsorlovens længde og placering ikke er fastsat på et tidligere tidspunkt, skal en ansat, der har adoptionsorlov, overholde de frister, der er nævnt i § 13 og § 17, stk. 2.

## **§ 23. Genoptagelse af arbejdet**

### *Stk. 1.*

En ansat kan i dagpengeperioden genoptage arbejdet i op til 29½ time af den normale overenskomstsmæssige ugentlige arbejdstid på 37 timer for fuldtidsbeskæftigede med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Genoptagelse af arbejdet efter denne bestemmelse giver ikke ret til en tilsvarende forlængelse af adoptionsorloven. Genoptagelse af arbejdet sker efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

**Bemærkning til stk. 1:**

Den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid er 37 timer for fuldtidsbeskæftigede. De 29½ time nedsættes, hvis den faktiske ugentlige arbejdstid før fraværet var lavere end den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid. Her anvendes brøken 29½ time ganget med den faktiske ugentlige arbejdstid og divideret med 37 timer.

*Stk. 2.*

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i de 14 uger efter modtagelsen og i op til de 32 uger herefter. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 18, § 19 stk. 1, 3, 4 og 5, § 20, stk. 2 og § 21 forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sin dagpengeperiode forlænget udover de 32 uger, jf. §19, stk. 2. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 20, stk. 1 er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede adoptionsorlov er afholdt, skal der indgås ny aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

**Bemærkning til stk. 2:**

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

**Bemærkning til stk. 1 og 2:**

<b>§ 23, stk. 1 sammenholdt med § 23, stk. 2.</b>	
§ 23, stk. 1	§ 23, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Op til 29 ½ time ved en arbejdstid på 37 timer om ugen. Genoptagelse sker med ca. 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges <b>ikke</b> med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven, også i perioder der er: <ul style="list-style-type: none"> <li>• udskudt efter § 20, stk. 1 og 2</li> <li>• forlænget efter § 19, stk. 2.</li> </ul>	Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven. Arbejdet kan <b>ikke</b> genoptages i perioder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• der er forlænget efter § 19, stk. 2</li> <li>• som den ansatte har <b>ret</b> til at udskyde efter § 20, stk. 1.</li> </ul>

## § 24. Barnets indlæggelse

Bestemmelserne i § 15 finder tilsvarende anvendelse ved adoption, dog således at § 15, stk. 2 ikke finder anvendelse på adoptanternes ret til samtidig fravær i 2 uger, jf. § 18, 2. pkt.

## § 25. Indtræden i den anden forælders ret til fravær

Bestemmelserne i § 16 finder tilsvarende anvendelse ved adoption.

## Kapitel 6. Tilbagevenden efter orlov

### § 26. Tilbagevenden efter orlov

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

## Kapitel 7. Omsorgsdage

### § 27. Ret til omsorgsdage

*Stk. 1.*

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

#### Bemærkning til stk. 1:

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

#### Eksempel 1: Barn født i 2002

Kalenderår	Barns alder	Antal dage
2002	0	2*
2003	1	2
2004	2	2
2005	3	2
2006	4	2
2007	5	2
2008	6	2
2009	7	2

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

#### Eksempel 2:

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

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

#### *Stk. 2.*

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

#### **Bemærkning til stk. 2:**

Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos, eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte.

#### *Stk. 3.*

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Der er dog ret til at få overført ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, til det næstfølgende kalenderår. Ret til overførsel af omsorgsdage gælder uanset, hvornår barnet er født/modtaget i det pågældende kalenderår. Denne ret bevares ved umiddelbar overgang fra et ansættelsesforhold indenfor kommuner, amter eller Hovedstadens Sygehusfællesskab.

#### *Stk. 4.*

Ved overgang fra en ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab til en (amts)kommune gælder, at såfremt en ansat har afholdt omsorgsdage i indeværende kalenderår fratrækkes disse i omsorgsdage efter stk. 1.

### **§ 28. Varsling af omsorgsdage**

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

### **§ 29. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør**

Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

## **Kapitel 8. Orlov til børnepasning**

### **§ 30. Orlov til børnepasning**

#### *Stk. 1.*

Orlov til børnepasning afholdes i henhold til lov om børnepasningsorlov, dog jf. stk.

2. Loven omfatter ikke børn født eller modtaget i hjemmet efter den 26. marts 2002. Ansatte med børn født eller modtaget mellem den 1. januar 2002 og til og med den 26. marts 2002 er som udgangspunkt omfattet af lov om børnepasningsorlov. Såfremt disse forældre vælger at følge de nye regler, gælder lov om børnepasningsorlov ikke. Lov om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011.

*Stk. 2.*

Den tidsmæssige placering af tjenestefrihedsperioden forudsættes aftalt mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Dette skal ske under hensyn til bl.a. den ansattes mulighed for børnepasning og for at oppebære orlovsydelse. Der skal endvidere tages driftsmæssige hensyn, herunder mulighed for en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse samt til andre involverede interesser. Kan enighed ikke opnås, finder bestemmelserne i lov om børnepasningsorlov om varsling og eventuel udsættelse anvendelse.

*Stk. 3.*

I forbindelse med tjenestefriheden er den ansatte omfattet af reglerne om afskedsbeskyttelse i lov om orlov til børnepasning. Når retsperioden for orlov til børnepasning er udløbet, har den ansatte ret til at vende tilbage til den samme stilling, eller hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med ansættelseskontrakten eller vilkårene i ansættelsesforholdet.

**Bemærkning til stk. 3:**

Retten til tilbagevenden efter orlov til børnepasning følger de regler og den praksis, som gælder i henhold til almindelig dansk ansættelsesret.

## **Kapitel 9. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager**

### **§ 31. Ulykke og akut sygdom**

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

**Bemærkning:**

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

### **§ 32. Pasning af alvorligt syge børn under 14 år**

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 14 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få økonomisk godtgørelse i § 19 a i dagpengeloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

**Bemærkning:**

Arbejdsgiveren er efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel berettiget til dagpengerefusion, når der udbetales løn til den ansatte, der opfylder lovens

betingelser. Arbejdsgiveren skal senest en uge efter barnet er blevet rask anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

### **§ 33. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.**

Ansatte har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når den ansatte i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 29 i lov om social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for, at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

### **§ 34. Pasning af døende i hjemmet**

#### *Stk. 1.*

Ansatte kan få bevilget plejevederlag i henhold til § 104 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Såfremt der bevilges plejevederlag, har den ansatte ret til hel eller delvis tjenestefrihed. Arbejdsgiveren betaler den ansatte forskellen mellem plejevederlaget og sædvanlig løn i perioden med hel eller delvis tjenestefrihed.

#### *Stk. 2.*

Perioder med hel eller delvis tjenestefrihed i medfør af stk. 1 medregnes i anciennitet. Den ansatte optjener ferie ifølge ferieaftalen. Arbejdsgiveren betaler pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn i forhold til den hidtidige beskæftigelsesgrad.

#### **Bemærkning til stk. 1 og 2:**

Formålet med bestemmelsen er, at den ansatte i alle henseender skal stilles som om, vedkommende havde været på arbejde. For overenskomstansatte med pensionsordninger indbetaler arbejdsgiveren såvel arbejdsgiver- som lønmodtagerbidraget. For lærere i den lukkede gruppe og reglementsansatte pædagoger indbetaler arbejdsgiveren et pensionsbidrag til staten på 15% af den pensionsgivende løn, som den ansatte ville have fået udbetalt.

## **Kapitel 10. Ikrafttræden og opsigelse mv.**

### **§ 35. Ikrafttræden**

#### *Stk. 1*

Aftalen træder i kraft den 1. april 2002 og erstatter aftalen i det vedtagne mæglingforslag af 21. marts 2002 mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere om fravær af familiemæssige årsager pr. 1. april 2002.

#### *Stk. 2*

Aftalen gælder for ansatte til børn født/modtaget efter den 26. marts 2002. Aftalen gælder desuden for ansatte til børn født/modtaget i perioden 1. januar 2002 – 26. marts 2002, som har valgt at følge de nye regler om udvidelse af barsels- og adopti-

onsorloven.

*Stk. 3*

For ansatte med børn født/modtaget før den 1. januar 2002 gælder protokollat om aftale om fravær af familiemæssige årsager. Det samme gælder for ansatte med børn født/modtaget i perioden 1. januar – 26. marts 2002, som ikke følger de nye regler om udvidelse af barsels- og adoptionsorloven.

*Stk. 4*

Aftalen gælder desuden pr. 26. juni 2003 for samtlige ansatte i amter og kommuner, jf. § 1. Samme dato ophæves protokollat af 11. december 2002 om aftale om fravær af familiemæssige årsager.

### **§ 36. Overgangsbestemmelser**

Fædre, der forud for aftalens underskrivelse har varslet, men endnu ikke afholdt, orlov efter den tidligere aftales § 9, stk. 4 og § 16, stk. 2 (fædreorlov i uge 25-26) kan ændre placeringen af fraværet i henhold til denne aftales §§ 12 og 21 efter aftale med arbejdsgiveren.

### **§ 37. Opsigelse**

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2005.

### **§ 38. Genforhandlingsadgang**

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

København, den 21. juli 2003

For

KL

Kjeld Hansen

Kent Lassen

For

Amtsrådsforeningen

Benny C. Hansen

Per Korshøj

For

Københavns Kommune

Jan Tønners

Tove Brincker

For

Frederiksberg Kommune

Lars Due Østerbye

Lis Kristina Frank

For

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Dennis Kristensen

Signe Friberg Nielsen



## Bilag 1: Orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption

### Orlov i forbindelse med graviditet og fødsel

Medarbejdere har ret til orlov i følgende perioder:

1. **Orlov med sædvanlig løn under graviditet for moderen:** 8 uger før forventet fødsel.
2. **Orlov efter fødslen for moderen:** De første 14 uger med sædvanlig løn efter fødslen. De to første uger har moderen pligt til at holde orlov. Moderen har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen.
3. **Orlov for faderen:** 2 uger med sædvanlig løn umiddelbart efter fødslen, eller når mor og barn kommer hjem fra hospitalet. Orloven kan efter aftale med ansættelsesstedet placeres samlet på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen. Faderen har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen. Faderen har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter fødslen. Såfremt faderen benytter denne ret har han ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af løn fra 10-ugers perioden efter fødslen, jf. pkt. 5. Faderen har yderligere ret til 2 uger med sædvanlig løn. Disse 2 uger afholdes inden barnets 46. uge. De 2 uger tages af faderens 32 ugers fraværret samt af forældrenes samlede ret til dagpenge i 32 uger efter barnets 14. uge.
4. **Forlængelse af orloven:** Både moderen og faderen kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen i op til 46 uger. Forældrene har tilsammen ret til 32 ugers dagpenge efter den 14. uge efter fødslen. Hvis fraværet forlænges ud over de 32 uger nedsættes dagpengene forholdsmæssigt, se nedenstående afsnit om lønforhold mv.
5. **Orlov med sædvanlig løn i 10-uger efter den 14. uge efter fødslen:** Ansatte har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger efter udløbet af de 14 uger efter fødslen. Orloven kan holdes på skift, af den ene forælder eller samtidigt. Den samlede fraværperiode med sædvanlig løn kan ikke overstige 10 uger.
6. **Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger:** Én af forældrene har efter den 14. uge efter fødslen ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
7. **Aftalebaseret udskydelse af 32 uger af orloven:** Den ansatte kan udskyde op til 32 uger af sin orlov efter den 14. uge efter fødslen efter aftale med arbejdsgiveren. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
8. **Genoptagelse af arbejdet i orloven:** Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages i op til 29½ time pr. uge, i så fald forlænges orloven ikke. Arbejdet kan også genoptages delvist, i så fald forlænges retten til fravær og sædvanlig løn med den tid arbejdet genoptages.

## Ved fødsel

	Samlet barselsorlov – begge forældre tilsammen	Før fødsel Mor	Efter fødsel Mor	Efter fødsel Far	Efter fødsel Fælles
Fraværsret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter fødsel, hvis begge forældre bruger hele fraværsretten (forlænger orloven)	8 uger	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	
Løn	36 uger	8 uger	14 uger	2 uger + 2 uger	10 uger efter barnets 14. uge
Dagpengerefusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion, dog ikke i perioden 8-4 uger før forventet fødsel. Moderen har 4 ugers dagpengeret før fødslen og 14 ugers dagpengeret efter fødslen. Faderen har 2 ugers dagpengeret i de første 14 uger efter fødslen. Forældrene har tilsammen 32 ugers dagpengeret efter den 14. uge				Efter afholdelse af perioder med løn vil der være 20 (28/34) ugers dagpengeret tilbage

## Orlov mv. i forbindelse med adoption

Medarbejdere har ret til orlov mv. i følgende perioder:

1. **Fravær ved afhentning af barnet:** Indtil 8 uger med sædvanlig løn før modtagelsen af barnet.
2. **Adoptionsorlov til den ene af adoptanterne:** De første 14 uger med sædvanlig løn efter modtagelsen af barnet. Pågældende har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet.
3. **Adoptionsorlov til den anden af adoptanterne:** 2 uger med sædvanlig løn inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet. Pågældende har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet. Pågældende har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter modtagelsen af barnet. Såfremt pågældende benytter denne ret har den ansatte ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af løn fra 10-ugers perioden efter modtagelsen af barnet, jf. pkt. 6.
4. **Forlængelse af orloven:** Begge adoptanter kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet i op til 46 uger. Adoptanterne har tilsammen ret til 32 ugers dagpenge efter den 14. uge efter modtagelsen. Hvis fraværet forlænges ud over de 32 uger nedsættes dagpengene forholdsmæssigt, se nedenstående afsnit om lønforhold mv.
5. **Udvidet fædreorlov:** Den mandlige adoptant har yderligere ret til 2 uger med sædvanlig løn. Disse 2 uger afholdes inden 46 uger efter modtagelsen af barnet. De 2 uger tages af den mandlige adoptants 32 ugers fraværsret samt af adoptanternes samlede ret til dagpenge i 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet.
6. **Orlov med sædvanlig løn i 10-uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet:** Ansatte har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger efter udløbet af de 14 uger efter modtagelsen af barnet. Orloven kan holdes på skift, af den ene adoptant eller samtidigt. Den samlede fraværperiode med sædvanlig løn kan ikke overstige 10 uger.
7. **Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger:** Én af adoptanterne har efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
8. **Aftalebaseret udskydelse af 32 uger af orloven:** Den ansatte kan udskyde op til 32 uger af sin orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet efter aftale med arbejdsgiveren. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
9. **Genoptagelse af arbejdet i orloven:** Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages i op til 29½ time pr. uge, i så fald forlænges orloven ikke. Arbejdet kan også genoptages delvist, i så fald forlænges retten til fravær og sædvanlig løn med den tid arbejdet genoptages.

**Ved adoption**

	Samlet barselsorlov for begge adoptanter tilsammen	Før modtagelsen – begge adoptanter	Efter modtagelsen for den ene adoptant	Efter modtagelsen for den anden adoptant	Efter modtagelsen, – udvidet orlov til den mandlige adoptant	Efter modtagelsen - fælles
Fravær-ret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter modtagelsen, hvis begge adoptanter bruger hele fravær-retten (forlænger orloven)	Indtil 8 uger ved afhentning af barnet	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger		
Løn	44 uger	8 uger (begge adoptanter)	14 uger	2 uger	2 uger	10 uger efter 14. uge efter modtagelsen af barnet
Dagpen-gerefu-sion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion, dog ikke i perioden op til 8 uger ved afhentning af barnet. Den ene adoptant har ret til dagpenge i 14 uger efter modtagelsen af barnet. Herefter har adoptanterne tilsammen 32 ugers dagpengeret					Efter afholdelse af perioder med løn vil der være 20 (28/34) ugers dagpengeret tilbage

**Lønforhold mv.**

Retten til fuld løn i orlovsperioden efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen er betinget af, at den ansatte ikke forlænger fraværet, således at dagpengene nedsættes (eller af andre årsager helt bortfalder) i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn. Hvis den ansatte forlænger orloven i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn nedsættes dagpengerefusionsen til arbejdsgiveren og lønnen til den ansatte reduceres tilsvarende.

Der optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, særlige feriefridage, opsigelse, jubilæum mv. i perioder, hvor der udbetales løn.

**Tidsfrister for oplysning om orlov**

En medarbejder, der vil holde orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, skal være opmærksom på, at der gælder en række *frister* for, hvornår han eller hun skal oplyse ansættelsesstedet om graviditeten, orlovens begyndelse og tilbagevenden til arbejdet.

**Moderen ved graviditet og fødsel:**

Skal oplyse om	Tidspunkt
<p>Graviditeten samt hvornår hun påregner at begynde orloven</p> <p>Tidspunktet for tilbagevenden til arbejdet, herunder om placeringen af:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De 14 ugers orlov, som hun kan holde</li> <li>• Den eller de dele af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen hun vil holde, herunder om hun vil udskyde 8-13 uger af orloven til senere anvendelse</li> </ul> <p>Tidspunkt for anvendelsen af udskudt orlov:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anvendelse af 8-13 uger (retsbaseret)</li> <li>• Anvendelse af op til 32 uger (aftalebaseret)</li> </ul>	<p>Senest 3 måneder før forventet fødsel</p> <p>Senest 8 uger efter fødslen</p> <p>Senest 8 uger efter fødslen</p> <p>Med 16 ugers varsel</p> <p>Med 8 ugers varsel (med mindre andet er aftalt)</p>

**Faderen ved fødsel**

Skal oplyse om	Tidspunkt
<p>Afholdelse af to ugers orlov i tilknytning til fødslen</p> <p>Afholdelse af:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Den eller de dele af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen han vil holde, herunder om han vil udskyde 8-13 uger af orloven til senere anvendelse</li> <li>• Udvidet fædreorlov – 2 uger</li> <li>• Forlods anvendelse af sin fraværsret på op til 32 (40/46) ugers orlov med sædvanlig løn inden for barnets 14. uge efter fødslen (ved forlods anvendelse af de 10-ugers løndækning efter den 14. uge efter fødslen)</li> </ul> <p>Tidspunkt for anvendelsen af udskudt orlov:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anvendelse af 8-13 uger (retsbaseret)</li> <li>• Anvendelse af op til 32 uger (aftalebaseret)</li> </ul>	<p>Senest 4 uger før orlovens forventede start</p> <p>Senest 8 uger efter fødslen</p> <p>Senest 4 uger før orlovens forventet start, jf. dog at den ansatte senest 8 uger efter fødslen skal give meddelelse om anvendelse af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen</p> <p>Senest 4 uger før orlovens forventet start, jf. dog at den ansatte senest 8 uger efter fødslen skal give meddelelse om anvendelse af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen</p> <p>Med 16 ugers varsel</p> <p>Med 8 ugers varsel (med mindre andet er aftalt)</p>

**Moderen og faderen ved adoption:**

Skal oplyse om	Tidspunkt
<p>Den forestående adoption med angivelse af et forventet tidspunkt for den påtænkte orlov</p> <p>Ved afhentning af barn i udlandet skal dokumentation om afgiverlandets krav om ophold foreligge</p> <p>Hvis orlovens længde og placering ikke er fastlagt ved modtagelsen af barnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Den kvindelige adoptant ønsker orlov svarende til en biologisk mor</li> <li>• Den mandlige adoptant ønsker orlov svarende til en biologisk far</li> </ul>	<p>Så vidt muligt med 3 måneders varsel</p> <p>Snarest muligt</p> <p>Samme varsel som for moderen ved fødsel</p> <p>Samme varsel som for faderen ved fødsel</p>

## **Bilag 2: Implementering af EU's rammeaftale om forældreorlov**

Rådet for Den Europæiske Union har ved direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 pålagt medlemsstaterne at sikre bestemmelser til iværksættelse af rammeaftalen om forældreorlov, som blev indgået den 14. december 1995 mellem de generelle tværfaglige organisationer på europæisk niveau (UNICE, CEEP og EFS<sup>1</sup>).

Parterne på det kommunale og amtslige område er enige om at implementere direktivet ved aftale, jf. protokollat af 18. februar 1995 pkt. 16.2.

Parterne på det kommunale og amtslige område implementerede aftalen ved overenskomstforhandlingerne i 1997 i ”Aftale om forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager”. Aftalen blev senere i 1997 og 1999 inkorporeret i ”Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager”. Herefter er aftalen inkorporeret i aftale om fravær af familiemæssige årsager fra 2002.

Rammeaftalen muliggør indgåelse af aftaler, som tilgodeser en fleksibel tilrettelæggelse af forældrefrihed. De amtslige og kommunale parter i denne aftale har valgt en nær tilknytning til lovgivningen, dels for at sikre overensstemmelse med den af lovgivningsmagten udtrykte familiepolitik, dels for så vidt muligt at sikre lønmodtageren et indtægtsgrundlag, når retten til forældrefrihed udøves.

Med hensyn til adgangen til frihed som følge af tvingende familiemæssige årsager er der taget lignende hensyn.

---

<sup>1</sup> UNICE: den europæiske organisation for private arbejdsgivere. CEEP: den europæiske organisation for offentlige arbejdsgivere. EFS: den europæiske faglige sammenslutning af lønmodtagerorganisationer.