

REGIONERNES LØNNINGS- OG FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
TAKSTNÆVN

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale**

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse**

****NYT** pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden**

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING	5
KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER	6
§ 1. HVEM ER OMFATTET AF AFTALEN.....	6
§ 2. LØN	6
§ 3. DOKUMENTATION OG REFUSION AF DAGPENGE	7
KAPITEL 2. BEHANDLINGER OG UNDERSØGELSER	7
§ 4. BEHANDLING FOR BARNLØSHED	7
§ 5. GRAVIDITETSUNDERSØGELSER.....	7
KAPITEL 3. GRAVIDITET	7
§ 6. MEDDELELSE OM GRAVIDITET	7
§ 7. UARBEJDSDYGTIGHED FØR ORLOV TIL GRAVIDITET OG BARSEL	7
§ 8. ORLOV UNDER GRAVIDITET.....	8
KAPITEL 4. BARSELS- OG FORÆLDREORLOV	8
§ 9. BARSELSORLOV – FRAVÆR MED LØN INDTIL 14 UGER EFTER FØDSLEN	8
§ 10. FORÆLDREORLOV EFTER DEN 14. UGE EFTER FØDSLEN – FRAVÆR OG LØN	9
§ 11. UDSKYDELSE AF ORLOV EFTER DEN 14. UGE.....	11
§ 12. MEDDELELSE OM AFHOLDELSE AF ORLOV I FORBINDELSE MED FØDSEL	11
§ 13. GENOPTAGELSE AF ARBEJDET	12
§ 14. BARNETS INDLÆGGELSE.....	14
§ 15. INDTRÆDEN I DEN ANDEN FORÆLDERS RET TIL FRAVÆR	14
§ 16. PENSIONS BIDRAG OG OPTJENING AF PENSIONSALDER I ULØNNEDE DAGPENGE PERIODER UNDER FORÆLDREORLOV	15
KAPITEL 5. ADOPTION	16

§ 17. FRAVÆR VED AFHENTNING AF BARNET I UDLANDET	16
§ 18. FRAVÆR FORUD FOR MODTAGELSE AF BARN I DANMARK.....	16
§ 19. ORLOV I FORBINDELSE MED ADOPTION – FRAVÆR MED LØN INDTIL 14 UGER EFTER MODTAGELSEN AF BARNET.....	17
§ 20. ORLOV EFTER DEN 14. UGE EFTER MODTAGELSEN AF BARNET – FRAVÆR OG LØN	17
§ 21. UDSKYDELSE AF ORLOV EFTER DEN 14. UGE EFTER MODTAGELSEN AF BARNET	19
§ 22. MEDDELELSE OM AFHOLDELSE AF ORLOV I FORBINDELSE MED ADOPTION.....	19
§ 23. GENOPTAGELSE AF ARBEJDET	20
§ 24. BARNETS INDLÆGGELSE.....	21
§ 25. INDTRÆDEN I DEN ANDEN FORÆLDERS RET TIL FRAVÆR	21
§ 26. PENSIONS BIDRAG OG OPTJENING AF PENSIONSALDER I ULØNNEDE DAGPENGE PERIODER UNDER ADOPTIONSORLOV	21
KAPITEL 6. TILBAGEVENDEN EFTER ORLOV	22
§ 27. TILBAGEVENDEN EFTER ORLOV	22
KAPITEL 7. OMSORGS DAGE	22
§ 28. RET TIL OMSORGS DAGE	22
§ 29. VARSLING AF OMSORGS DAGE.....	24
§ 30. OMSORGS DAGE VED ANSÆTTELSESFORHOLDETS OPHØR	24
KAPITEL 8. TJENESTEFRIHED AF TVINGENDE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	24
§ 31. ULYKKE OG AKUT SYGDOM.....	24
§ 32. RET TIL FRIHED MED LØN VED BØRNS HOSPITALSINDLÆGGELSE	25
§ 33. PASNING AF ALVORLIGT SYGE BØRN UNDER 18 ÅR	25
§ 34. PASNING AF BØRN MED NEDSAT FUNKTIONSEVNE MV.	25
§ 35. PASNING AF DØENDE I HJEMMET	26
§ 36. ORLOV I FORBINDELSE MED AKUTPLEJE AF SPÆDBARN.....	26

KAPITEL 9. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.....	26
§ 37. IKRAFTTRÆDEN	26
§ 38. OPSIGELSE	27
§ 39. GENFORHANDLINGSADGANG.....	27
 BILAG 1: ORLOV I FORBINDELSE MED GRAVIDITET, FØDSEL OG ADOPTION.....	 28
 BILAG 2: IMPLEMENTERING AF EU'S RAMMEAFTALE OM FORÆLDREORLOV.....	 34

INDLEDNING

Der er ved OK 21 aftalt ændringer i forhold til lønret under sorgorlov med virkning fra 1. april 2022.

Sorgorlov

Fra 1. april 2022 udvides lønretten således, at hver af forældrene har ret til sorgorlov med ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 26 uger, hvis et barn er dødfødt, eller dør inden det fylder 18 år.

Omsorgsdage

Det er præciseret, at omsorgsdage, der kan overføres fra fødselsåret i medfør af § 28, stk. 3, nr. 1, er de omsorgsdage, der relaterer sig til det barn/de børn, født i det pågældende år. Omsorgsdage, der relaterer sig til ældre søskende, kan fortsat overføres i medfør af § 28, stk. 3, nr. 2.

KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER

§ 1. HVEM ER OMFATTET AF AFTALEN

Stk. 1.

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 2.

Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

En ansat, der først opnår ret til løn under sygdom efter at have påbegyndt barsels- eller adoptionsorlov efter barselloven, 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. barselloven.

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 barselloven.

BEMÆRKNING TIL STK. 4:

Bestemmelsen indebærer, at der udbetales fuld løn under orlov, hvis arbejdsgiveren vil kunne modtage fuld dagpengerefusion. Såfremt arbejdsgiveren ikke vil kunne modtage fuld dagpengerefusion, men alene nedsat (fx ved forlængelse af fravær efter § 10, stk. 2 og § 20, stk. 2) eller ingen dag-

pengerefusion vil der kunne udbetales nedsat løn. Lønnen (inkl. pension mv.) reduceres i så fald med en kr. til kr. nedsættelse, der svarer til de fulde eller nedsatte dagpenge.

§ 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:

Bestemmelsen omfatter alle ansatte, der undersøges og/eller behandles for barnløshed, som skyldes sygelige forhold. Det er ikke afgørende, hvem af parterne, der er årsag til barnløsheden, men det er en forudsætning for retten til fravær med løn, at den ansatte undersøges eller behandles. Det er en lægelig vurdering, om der er tale om sygelige forhold. Der kan evt. indgås aftale efter lov om sygedagpenge § 56, hvis betingelserne er opfyldt. Ansatte, som ikke er berettiget til fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge efter sygedagpengelovens bestemmelser herom.

§ 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 vandrejournal 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 barsellovens § 6, stk. 2, er opfyldt.

BEMÆRKNING:

Ret til førtidig barselsorlov foreligger i følgende tre situationer:

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

Stk. 2.

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

§ 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. BARSELS- OG FORÆLDREORLOV

§ 9. BARSELSORLOV – FRAVÆR MED LØN INDTIL 14 UGER EFTER FØDSELLEN

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

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

§ 10. FORÆLDREORLOV EFTER DEN 14. UGE EFTER FØDSLEN – FRAVÆR OG LØN

Stk. 1.

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

Bemærkning til stk. 1:

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

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

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

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

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

Hvis den ansatte venter med at forlænge orloven, indtil perioden hvor der ydes sædvanlig løn er ophørt, ydes der fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren og fuld sædvanlig løn til den ansatte i de perioder, hvor der er aftalt løndækning. Anvendelse af muligheden for at forlænge fraværet efter § 10, stk. 2, udelukker anvendelse af udskydelse af orloven efter § 11 og retten til

forlængelse ved delvis genoptagelse af arbejdet jf. § 13, stk. 2. Hvis orloven udskydes eller arbejdet genoptages delvist, er det således heller ikke muligt at forlænge fraværet.

Stk. 3.

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

Stk. 5.

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

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

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

BEMÆRKNING TIL STK. 1-5:

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

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

BEMÆRKNING TIL STK. 5:

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

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 6.

Hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18 år, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død. Udnyttes retten ef-

ter denne bestemmelse, udsættes retten til fravær med løn efter § 10 eller § 20 for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen.

Stk. 7.

Hvis barnet bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets bortadoption.

Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge 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 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. 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 eller medmoder, der anvender sin ret til indtil 2 ugers fravær inden for de første 14 uger efter fødslen, skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår pågældende forventer at begynde fraværet 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 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. 5.

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

BEMÆRKNING TIL STK. 5:

Varslet kan afgives før fødslen.

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 8.

En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, jf. § 10, stk. 6 og stk. 7, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om fraværet, herunder fraværets længde. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt. Ønsker den ansatte efterfølgende at ændre fraværets længde, skal arbejdsgiver på ny varsles ugrundet ophold. En ansat, der ønsker at overgå fra fravær efter § 10, stk. 6 og stk. 7, til fravær efter § 10 eller § 20 for et andet barn, skal underrette sin arbejdsgiver herom senest 4 uger inden udløbet af det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. Hvis det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. er under 4 uger, skal den ansatte uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiver om overgang til fravær efter § 10 eller § 20.

§ 13. GENOPTAGELSE AF ARBEJDET

Stk. 1.

En ansat kan i dagpengeperioden genoptage arbejdet i op til 80 procent af den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, der kan udbetales dagpenge for ved fuldt fravær med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er

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

Stk. 2.

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

BEMÆRKNING TIL STK. 2:

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

BEMÆRKNING TIL STK. 1 OG 2:

§ 13, stk. 1 sammenholdt med § 13, stk. 2.	
§ 13, stk. 1	§ 13, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Genoptagelse sker med 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 ikke med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen), også i perioder der er: Udskudt efter § 11, stk. 1 og 2 Forlænget efter § 10, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen). Arbejdet kan ikke genoptages i perioder: Der er forlænget efter § 10, stk. 2 Som den ansatte har ret til at udskyde efter § 11, stk. 1.

§ 14. BARNETS INDLÆGGELSE

Stk. 1.

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

BEMÆRKNING TIL STK. 1:

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

Stk. 2.

Hvis den ansatte ikke genoptager arbejdet, kan retten til fravær efter § 9, stk. 1 og § 10 samt retten til fravær med sædvanlig løn og retten til pensionsbidrag/optjening af pensionsalder efter § 16, stk. 2 forlænges med indlæggelsesperioden. Det er en betingelse, at indlæggelsesperioden finder sted inden for 46 uger efter fødslen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge barselsorloven gælder ikke faderens eller medmoderens ret til 2 ugers fravær inden for de første 14 uger, jf. § 9, stk. 2.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

§ 15. INDTRÆDEN I DEN ANDEN FORÆLDERS RET TIL FRAVÆR

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

BEMÆRKNING:

Faderen eller medmoderen indtræder i moderens ret til fravær med sædvanlig løn efter § 9, stk. 1, hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet, jf. § 7, stk. 2 i barselloven. Det samme gælder

der desuden i forbindelse med orlov med sædvanlig løn efter § 10, stk. 5, hvor den ene forælder kan indtræde i den anden forælders ret til fravær med sædvanlig løn.

§ 16. PENSIONSBIDRAG OG OPTJENING AF PENSIONSALDER I ULØNNEDE DAGPENGEPERIODER UNDER FORÆLDREORLOV

Stk. 1.

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

BEMÆRKNING:

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

KAPITEL 5. ADOPTION

BEMÆRKNING:

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

§ 17. FRAVÆR VED AFHENTNING AF BARNET I UDLANDET

Stk. 1.

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

BEMÆRKNING TIL STK. 1:

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

Stk. 2.

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

§ 18. FRAVÆR FORUD FOR MODTAGELSE AF BARN I DANMARK

Stk. 1.

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

BEMÆRKNING:

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

Stk. 2.

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

§ 19. ORLOV I FORBINDELSE MED ADOPTION – FRAVÆR MED LØN INDTIL 14 UGER EFTER MODTAGELSEN AF BARNET

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet, når de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet. Fravær med sædvanlig løn kan kun holdes af en af adoptanterne ad gangen i indtil 14 uger 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. Adoptivforældre har samme mulighed for fleksibilitet som biologiske forældre, jf. efterfølgende bestemmelser i kapitel 5.

§ 20. ORLOV EFTER DEN 14. UGE EFTER MODTAGELSEN AF BARNET – FRAVÆR OG LØN

Stk. 1.

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

BEMÆRKNING TIL STK. 1:

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

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

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

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

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

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

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

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

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

BEMÆRKNING TIL STK. 5:

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

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 6.

Hvis barnet dør inden det fyldte 18 år, har hver af adoptanterne, herunder kommende adoptanter, ret til sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død. Udnyttes retten efter denne bestemmelse, udsættes retten til fravær efter § 10 eller § 20 for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

§ 21. UDSKYDELSE AF ORLOV EFTER DEN 14. UGE EFTER MODTAGELSEN AF BARNET

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 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 §§ 12, 17, stk. 2 og 18, stk. 2.

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 3.

En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi det adopterede barn dør inden det fyldte 18 år, jf. § 20, stk. 6, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om fraværet, herunder fraværets længde. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt. Ønsker den ansatte efterfølgende at ændre fraværets længde, skal arbejdsgiver på ny varsles uden ugrundet ophold. En ansat, der ønsker at overgå fra fravær efter § 20, stk. 6, til fravær efter § 10 eller § 20 for et andet barn, skal underrette sin arbejdsgiver herom senest 4 uger inden udløbet af det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. Hvis det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. er under 4 uger, skal den ansatte uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiver om overgang til fravær efter § 10 eller § 20.

§ 23. GENOPTAGELSE AF ARBEJDET

Stk. 1.

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

BEMÆRKNING TIL STK. 1:

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

Stk. 2.

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

BEMÆRKNING TIL STK. 2:

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

BEMÆRKNING TIL STK. 1 OG 2:

§ 23, stk. 1 sammenholdt med § 23, stk. 2.	
§ 23, stk. 1	§ 23, stk. 2
Arbejdet kan genoptages:	Under normal arbejdstid.

Genoptagelse sker med ca. 80 % af tidligere arbejdstid.	
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven, også i perioder der er: Udskudt efter § 21, stk. 1 og 2 Forlænget efter § 20, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven. Arbejdet kan ikke genoptages i perioder: Der er forlænget efter § 20, stk. 2 Som den ansatte har ret til at udskyde efter § 21, stk. 1.

§ 24. BARNETS INDLÆGGELSE

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

§ 25. INDTRÆDEN I DEN ANDEN FORÆLDERS RET TIL FRAVÆR

Bestemmelserne i § 15 finder tilsvarende anvendelse ved adoption.

§ 26. PENSIONSBIDRAG OG OPTJENING AF PENSIONSALDER I ULØNNEDE DAGPENGEPERIODER UNDER ADOPTIONSORLOV

Stk. 1.

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

BEMÆRKNING:

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

KAPITEL 6. TILBAGEVENDEN EFTER ORLOV

§ 27. TILBAGEVENDEN EFTER ORLOV

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

KAPITEL 7. OMSORGS-DAGE

§ 28. RET TIL OMSORGS-DAGE

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 regioner.

BEMÆRKNING TIL STK. 1:

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

Eksempel 1: Barn født i 2013

Kalenderår	Barns alder	Antal dage
2013	0	2*
2014	1	2
2015	2	2
2016	3	2

2017	4	2
2018	5	2
2019	6	2
2020	7	2
2021	8	0

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

Eksempel 2:

A er ansat i X region til og med 31. marts og bruger sine 2 omsorgsdage. Pr. 1. juli ansættes A i Y region. A er ikke berettiget til flere omsorgsdage i løbet af kalenderåret. Hvis A ikke har anvendt omsorgsdage i X region eller har anvendt 1 omsorgsdag, har A i Y region 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 region afsluttes 31. marts og ansættelsesforholdet i Y region påbegyndes 1. april.

Stk. 2.

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, registrerede medmødre, adoptivforældre, plejeforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre/medmødre 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. I relation til plejeforældre er det en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene. Er plejeforholdet tidsbegrænset, er det en forudsætning, at det varer i minimum 6 måneder.

Stk. 3.

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

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

****NYT** med virkning fra 1. april 2021**

BEMÆRKNING TIL NR. 1

Retten til at overføre ikke-afholdte omsorgsdage gælder alle de omsorgsdage, der knytter sig til det fødte barn, dvs. ikke også eventuelle omsorgsdage for søskende.

BEMÆRKNING TIL NR. 2:

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

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

Der skal være tale om afholdelse af orlov i et helt kalenderår, før der kan ske overførsel. Adgangen til at overføre gælder også eventuelle omsorgsdage for søskende.

§ 29. VARSLING AF OMSORGS-DAGE

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

§ 30. OMSORGS-DAGE VED ANSÆTTELSESFORHØLDETS OPHØR

Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

KAPITEL 8. TJENESTEFRIHED AF TVINGENDE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

§ 31. ULYKKE OG AKUT SYGDOM

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

BEMÆRKNING:

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

§ 32. RET TIL FRIHED MED LØN VED BØRNS HOSPITALSINDLÆGGELSE

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:

- Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 10 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.
- Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- Der er ikke ret til fravær med sædvanlig løn efter denne bestemmelse i umiddelbar tilknytning til fravær efter § 33 i aftalen.

BEMÆRKNING:

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

§ 33. PASNING AF ALVORLIGT SYGE BØRN UNDER 18 ÅR

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter § 26 i barselloven 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 barselloven berettiget til dagpengerefusion, når der udbetales løn til den ansatte, der opfylder lovens betingelser. Arbejdsgiveren skal senest 8 uger efter første fraværsdag anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

§ 34. PASNING AF BØRN MED NEDSAT FUNKTIONSEVNE MV.

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

§ 35. PASNING AF DØENDE I HJEMMET

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

BEMÆRKNING:

Af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager gælder følgende:

- *Når en ansat ønsker at benytte retten til fravær, skal den ansatte give arbejdsgiveren meddelelse om det forventede tidspunkt for påbegyndelse og forventet varighed af plejeorloven. Dette skal ske senest samtidig med indgivelse af ansøgning til bopælskommunen om plejevederlag. Hvis tidspunktet for fraværets begyndelse udskydes, skal den ansatte uden ugrundet ophold give arbejdsgiveren meddelelse om det nye tidspunkt for fraværets begyndelse.*
- *Senest 2 hverdage efter den nærtståendes død skal den ansatte underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet 14 dage efter den nærtståendes død, medmindre andet aftales.*
- *Hvis plejeforholdet afbrydes, skal den ansatte underrette arbejdsgiveren herom hurtigst muligt, herunder hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet senest 14 dage efter plejeforholdets afbrydelse, medmindre andet aftales.*

§ 36. ORLOV I FORBINDELSE MED AKUTPLEJE AF SPÆDBARN

Ansatte, som indgår aftale om at modtage et spædbarn i pleje i medfør af serviceloven, har ret til tjenestefrihed i op til 1 år.

BEMÆRKNING:

Med spædbarn menes et barn under 1 år.

KAPITEL 9. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.

§ 37. IKRAFTTRÆDEN

****NYT****

Stk. 1.

Aftalen træder i kraft den **1. april 2022**. Aftalen erstatter aftalen om fravær af familiemæssige årsager af **2. april 2019** indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Protokollat om stedbarnsadoption af en registreret partners barn finder fortsat anvendelse vedrørende børn, der er blevet til ved kunstig befrugtning, foretaget før 1. december 2013, hvis Statsforvaltningen inden 3 måneder efter barnets fødsel har modtaget samtykket til adoptionen fra barnets mor. Protokollatet erstatter protokollaterne om stedbarnsadoption af en registreret partners barn indgået mellem RLTN og henholdsvis KTO, AC og FOA – FAG OG ARBEJDE den 2. april 2012 og Sundhedskartellet den 11. juni 2012.

§ 38. OPSIGELSE

****NYT****

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den **31. marts 2024**.

§ 39. GENFORHANDLINGSADGANG

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

København, den 4. april 2022

For
Regionernes Lønnings- og Takstnævn
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For
Forhandlingsfællesskabet
Mona Striib

/ Helle Basse

BILAG 1: ORLOV I FORBINDELSE MED GRAVIDITET, FØDSEL OG ADOP- TION

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, heraf 6 uger med sædvanlig løn.
3. **Orlov for faderen eller medmoderen:** 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 eller medmoderen har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen, heraf 7 uger med sædvanlig løn. Faderen eller medmoderen har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter fødslen. Såfremt faderen eller medmoderen benytter denne ret har pågældende ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af sin ret til sædvanlig løn efter barnets 14 uge, jf. også pkt. 4.
4. **Orlov for moderen eller faderen/ medmoderen:** Moderen eller faderen/medmoderen har udover pkt. 2 og 3 i 32- ugers perioden ret til 6 ugers sædvanlig løn. Er begge forældre omfattet af aftalen, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger.
5. **Forlængelse af orloven:** Både moderen og faderen/medmoderen 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.
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 delvist. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages i op til 80 procent af den arbejdstid, den ansatte var ansat på før orlovens begyndelse. 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/medmoder	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	43 uger	8 uger	14 uger + 6 uger	2 uger + 7 uger	6 uger efter barnets 14. uge
Pension / pensionsalder	Der indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder i den lønnede del af orloven samt i den ulønnede del af dagpengeperioden efter fødslen.				
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/medmoderen 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, hvis begge forældrene er omfattet af aftalen, være 13 ugers fuld dagpengeret tilbage

Orlov mv. i forbindelse med adoption

Medarbejdere har ret til orlov mv. i følgende perioder:

1. **Fravær ved afhentning af barnet i udlandet:** Indtil 8 uger med sædvanlig løn før modtagelsen af barnet.
2. **Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark:** I op til 1 uge før modtagelsen med sædvanlig løn. I visse situationer kan dette forlænges i op til 1 uge.
3. **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, heraf 6 uger med sædvanlig løn.
4. **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 heraf 6 uger med sædvanlig løn. 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 sin ret til sædvanlig løn, jf. også pkt. 5.
5. **Kvindelig adoptant/mandlig adoptant:** En kvindelig adoptant har udover pkt. 3 og 4 i 32-ugers perioden ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn. **En mandlig adoptant har ret til udover pkt. 3 og 4 i 32 ugers perioden ret til 7 ugers fravær med sædvanlig løn. Er adoptanterne af samme køn, har en af adoptanterne ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn, mens den anden adoptant har ret til 7 ugers fravær med sædvanlig løn.**

Herudover har en adoptant ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn. Er begge adoptanter omfattet af aftalen, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til adoptanterne tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger.

6. **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.
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 delvist. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages i op til 80 procent af den arbejdstid, den ansatte var ansat på ved orlovens begyndelse. 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 orlov for begge adoptanter tilsammen	Før modtagelsen – begge adoptanter	Efter modtagelsen for den ene adoptant	Efter modtagelsen for den anden adoptant	Efter modtagelsen - fælles
Fraværret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter modtagelsen, hvis begge adoptanter bruger hele fraværretten (forlænger orloven)	Børn fra udlandet: Indtil 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	
Løn	51 uger	Børn fra udlandet: Op til 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	14 uger + 6 (7) uger	2 uger + 6 (7) uger	6 uger efter 14. uge efter modtagelsen af barnet
Pension / pensionsalder	Der indbetales pension og optjenes pensionsalder i den lønnede del samt i den ulønnede del af dagpengeperioden.				
Dagpengerefusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion. 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, hvis begge adoptanter er omfattet af aftalen, være 14 ugers fuld 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 dagpengerefusionen til arbejdsgiveren og lønnen til den ansatte reduceres tilsvarende. Der optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, opsigelse, jubilæum mv. i perioder, hvor der udbetales løn eller indbetales pensionsbidrag og optjenes pensionsalder i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Der optjenes desuden beskæftigelsesanciennitet i den ulønnede del af barsels- og adoptionsorloven, hvor der ikke modtages dagpenge, jf. aftalen om beskæftigelsesanciennitet.

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
Graviditeten samt hvornår hun påregner at begynde orloven	Senest 3 måneder før forventet fødsel
Tidspunktet for tilbagevenden til arbejdet, herunder om placeringen af: <ul style="list-style-type: none">• De 14 ugers orlov, som hun kan holde• 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	Senest 8 uger efter fødslen Senest 8 uger efter fødslen
Tidspunkt for anvendelsen af udskudt orlov: <ul style="list-style-type: none">• Anvendelse af 8-13 uger (retsbaseret)• Anvendelse af op til 32 uger (aftalebaseret)	Med 16 ugers varsel Med 8 ugers varsel (med mindre andet er aftalt)

Faderen/medmoderen ved fødsel

Skal oplyse om	Tidspunkt
Afholdelse af to ugers orlov i tilknytning til fødslen	Senest 4 uger før orlovens forventede start
Afholdelse af den eller de dele af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen pågældende vil holde, herunder om pågældende vil udskyde 8-13 uger af orloven til senere anvendelse	Senest 8 uger efter fødslen

Forlods anvendelse af sin fraværret på op til 32 (40/46) ugers orlov med sædvanlig løn inden for barnets 14. uge efter fødslen (ved forlods anvendelse af sin ret til sædvanlig løn efter den 14. uge efter fødslen)	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
Tidspunkt for anvendelsen af udskudt orlov: <ul style="list-style-type: none"> • Anvendelse af 8-13 uger (retsbaseret) • Anvendelse af op til 32 uger (aftalebaseret) 	Med 16 ugers varsel Med 8 ugers varsel (med mindre andet er aftalt)

Moderen og faderen ved adoption:

Skal oplyse om	Tidspunkt
Den forestående adoption med angivelse af et forventet tidspunkt for den påtænkte orlov	Så vidt muligt med 3 måneders varsel
Ved afhentning af barn i udlandet skal dokumentation om afgiverlandets krav om ophold foreligge	Snarest muligt
Fravær forud for modtagelsen af barn i Danmark	Snarest muligt
Hvis orlovens længde og placering ikke er fastlagt ved modtagelsen af barnet:	
En adoptant ønsker orlov svarende til en biologisk mor	Samme varsel som for moderen ved fødsel
Den anden adoptant ønsker orlov svarende til en biologisk far	Samme varsel som for faderen ved fødsel

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 EFS¹).

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 denne aftale om fravær af familiemæssige årsager.

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.

Rådet for Den Europæiske Union har ved direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 pålagt medlemsstaterne at sikre bestemmelser om iværksættelse af revideret rammeaftale om forældreorlov, som blev indgået den 18. juni 2009 mellem de generelle tværfaglige organisationer på europæisk niveau (BUSINESSEUROPE, CEEP, EFS og UEAPME). Direktiv 2010/18 af 8. marts 2010 erstatter direktiv af 1996/34/EF af 3. juni 1996 om rammeaftale vedrørende forældreorlov, som parterne tidligere har aftaleimplementeret.

Ligebehandlingsloven er ændret med virkning fra den 8. marts 2013, hvorefter forældre ved tilbagevenden fra barselsorlov kan anmode om ændrede arbejdstider- og mønstre i en nærmere angivet periode.

Lovændringen implementerer dele af EU's reviderede forældreorlovsdirektiv. Parterne har, jf. ovenfor, aftaleimplementeret det oprindelige forældreorlovsdirektiv. Parterne har ligeledes forsøgt at aftaleimplementere det reviderede forældreorlovsdirektiv, men har ikke kunnet opnå enighed herom. Det betyder, at de regler, der er fastsat i ligebehandlingsloven i medfør af det reviderede forældreorlovsdirektiv gælder i regionerne.

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