

Aftale om fravær af familiemæssige årsager

KL

Forhandlingsfællesskabet

INDLEDNING

Der er ved OK-24 aftalt følgende forbedringer af lønretten med virkning fra 1. april 2024:

- Farens/medmorens nuværende øremærkede lønnede forældreorlov udvides med 3 uger, således at faren/medmoren fremover har 10 ugers øremærket forældreorlov med løn. Udvidelsen omfatter også mandlige adoptanter.
- Forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre) får yderligere 13 lønuger hver. Tilsvarende gælder flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.
- Forældre, hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforælder), får løn 10 uger ekstra. Tilsvarende gælder for adoptanter, når barnet kun har én forælder ved modtagelsen.

Med denne opdatering af Aftale om fravær af familiemæssige årsager er parterne ligeledes enige om, at placeringen af de lønnede uger er justeret således, at sammenhængen til barselsdagpengene opretholdes, jf. administrationsgrundlaget af juni 2022, der ophører. Orloven skal derfor fremover som udgangspunkt være holdt inden barnet fylder 1 år.

Parterne aftalte med administrationsgrundlaget midlertidigt, at pensionsretten under en forlænget orlov udstrækkes med henblik på at opretholde den retstilling ift. ferieoptjening, som var gældende forud for vedtagelsen af den nye barselslov. Ved OK-24 blev det aftalt, at dette fortsat skal være gældende.

Parterne har valgt fortsat også at anvende begreberne "barselsorlov" og "forældreorlov" for at gøre overgangen til de nye regler om "orlov før og efter 10 uge" nemmere at forstå.

Aftalen er hermed tilrettet i nødvendigt omfang som følge af den nye barselslov, som Folketinget vedtog den 3. marts 2022, og som har virkning for forældre til børn, der fødes den 2. august 2022 eller senere.

Kapitel 1. Indledende bestemmelser

§ 1

Hvem er omfattet af aftalen

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

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

Bemærkning:

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

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

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

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2 findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30. Stk. 2. Bestemmelserne i aftalens kapitel 2-7 omfatter kun ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom.

Stk. 3. En ansat, der først opnår ret til løn under sygdom efter at have påbegyndt barsels- eller adoptionsorlov efter barselsloven, omfattes af bestemmelserne i kapitel 2-7 fra dette tidspunkt.

§ 2

Løn

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 Udbetaling Danmark, jf. barselsloven.

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 barselsloven.

Bemærkning til stk. 4:

Bestemmelsen indebærer, at der udbetales fuld løn under orlov, hvis arbejdsgiveren vil kunne modtage fuld dagpengerefusion. Såfremt arbejdsgiveren ikke vil kunne modtage fuld dagpengerefusion, vil der kunne udbetales nedsat løn. Lønnen (incl. pension mv.) reduceres i så fald med en kr. til kr. nedsættelse, der svarer til de fulde eller nedsatte dagpenge.

§ 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 refusion fra Udbetaling Danmark 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 et sygeligt forhold. Der kan evt. indgås aftale efter lov om sygedagpenge § 56, hvis betingelserne er opfyldt. Ansatte, som ikke er berettiget til fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge efter sygedagpengelovens bestemmelser herom.

§ 5

Graviditetsundersøgelser

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

Kapitel 3. Graviditet

§ 6

Meddelelse før fødslen

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.

Stk. 2. En kvindelig ansat, der ønsker at overdrage fraværsret efter § 9, stk. 3, skal senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt underrette arbejdsgiveren herom, og om hun i stedet ønsker at holde fravær efter § 10.

§ 7

Arbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel

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

Bemærkning:

Ret til førtidig barselsorlov foreligger i følgende tre situationer:

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

Stk. 2. Sygdom under graviditet, som ikke falder ind under stk. 1, betragtes som fravær ved sygdom.

§ 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. Orlov efter fødslen (barsels- og forældreorlov)

§ 9

Orlov efter fødslen – fravær med løn indtil 10 uger efter fødslen (barselsorlov)

Efter fødslen har moren ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger. I de første 2 uger efter fødslen har moren pligt til fravær.

Stk. 2. Faren eller medmoren har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 10 uger efter fødslen. De 2 ugers orlov skal gives i sammenhæng, men kan efter aftale med arbejdsgiveren afholdes som ikke-sammenhængende perioder inden for de første 10 uger efter fødslen.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

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

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

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

Stk. 3. Moren kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter stk. 1 til faren eller medmoren.

Bemærkning:

Moren har alene adgang til at overdrage fravær.

Genoptager moren sit arbejde på fuld tid, skal faren/medmoren holde den overdragede orlov inden for de første 10 uger efter barnets fødsel. Holder moren i stedet orlov efter § 10, stk. 3, skal faren/medmoren holde den overdragede orlov inden for det første år efter barnets fødsel, medmindre fraværet udskydes, jf. § 11.

§ 10

Orlov efter den 10. uge efter fødslen (forældreorlov) – fravær og løn

Efter den 10. uge efter fødslen har den ansatte ret til fravær fra arbejdet i op til 32 uger.

Bemærkning:

Retten til fravær gælder begge forældre. Forældrene kan placere fraværet herunder holde orlov sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden. Den ansatte kan beslutte, at fraværet skal være på et mindre antal uger end 32.

Stk. 2. Den ansatte har ret til at forlænge fraværet efter stk. 1 med op til 14 uger til maksimalt 46 uger.

Bemærkning:

Hver af forældrene har ret til at forlænge de 32 ugers fraværsret med op til 14 uger, dvs. at en ansat forælder kan vælge at forlænge sin fraværsret med minimum 1 uge og maksimalt 14 uger.

Hvis den ansatte ønsker at forlænge orloven, kan dette ske efter den 10. uge efter fødslen, jf. dog stk. 3 og 4.

Anvendelse af muligheden for at forlænge fraværet efter stk. 2, udelukker ikke anvendelse af udskydelse af orloven efter § 11. Anvendelse af muligheden for at forlænge fraværet udelukker til gengæld, at fraværsretten forlænges, hvis arbejdet genoptages delvist i den forlængede periode jf. § 12

Stk. 3.Hvis moren har overdraget hele eller dele af sin ret til fravær til faren eller medmoren efter § 9, stk. 3, kan moren anvende dele af sin ret til fravær i 32 uger, jf. stk. 1 og 2, inden for 10 ugers-perioden efter fødslen.

Stk. 4.Faren eller medmoren kan anvende dele af sin ret til fravær i 32 uger, jf. stk. 1 og 2, inden for 10 ugers-perioden efter fødslen.

Stk. 5.Faren eller medmoren har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 8 uger ved forlods anvendelse af sin fraværersret efter stk. 4. Udnytter faren eller medmoren denne ret, sker en forholdsmaessig reduktion af perioden med sædvanlig løn efter stk. 6.

Stk. 6.Hver af forældrene har ret til 10 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværersret efter stk. 1 og 2. Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis det reserverede fravær med sædvanlig løn ikke anvendes eller udskydes efter § 11. Herudover har en ansat ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af sin fraværersret efter stk. 1 og 2. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højest udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger.

Bemærkning til stk. 1-6:

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

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

Bemærkning til stk. 6:

For den enkelte ansatte gælder, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov. Fravær fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage, jf. dog § 12.

Stk. 7.Hvis barnet kun har én forælder på tidspunktet for barnets fødsel, har forælderen ret til sædvanlig løn i yderligere 10 uger ved fravær efter stk. 1 og 2.

§ 11

Udskydelse af orlov efter den 10. uge

Den ansatte har ret til at udskyde op til 5 uger af fraværersretten efter § 10, stk. 1 og stk.

2. Den udskudte fraværersret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år, og skal holdes i en sammenhængende periode.

Hvis den ansatte fratræder inden den udskudte fraværersret er udnyttet, vil retten til at gøre brug af denne fraværersret også gælde over for en eventuel ny arbejdsgiver.

Bemærkning:

Begge forældre kan benytte retten.

Stk. 2.Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 46 uger af fraværet efter § 10, stk. 1 og stk. 2. Det udskudte fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år. Hvis den ansatte fratræder, inden den udskudte fraværersret 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. 6 og 7, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

§ 12

Genoptagelse af arbejdet

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Genoptagelse af arbejdet kan ske i fraværet i de første 10 uger efter fødslen og i op til de 32 uger herefter. Moren kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen.

Stk. 2. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 9, § 10, stk. 1, 3, 4, 5, 6 og 7, og § 11, stk. 2, forlænges med den tid, arbejdet genoptages delvist. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sit fravær forlænget udover de 32 uger, jf. § 10, stk. 2, medmindre andet aftales. 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 fravær være betinget af, at den ansatte indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

Bemærkning

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. Der ydes løn for den tid, arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moren dog ikke i de første to uger efter fødslen).

§ 13

Flerlingeforældre

Forældre, der får to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, har hver ret til fravær med sædvanlig løn i yderligere 13 uger.

§ 14

Sorgorlov mm.

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 efter denne bestemmelse, udsættes retten til fravær med løn efter § 10 eller § 23 for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

Stk. 2. 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.

Stk. 3. 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.

§ 15

Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel

En mor, der anvender sin ret til fravær i indtil 10 uger efter fødslen, skal inden 6 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun genoptager arbejdet.

Bemærkning:

Ønsker moren at overdrage sin ret til fravær helt eller delvist, skal dette meddeles efter § 6, stk. 2, dvs. senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

Stk. 2. En kommende far eller medmor, der ønsker at anvende sin ret til indtil 2 ugers fravær, overdraget orlov efter § 9, stk. 3, og/eller fravær efter § 10 til afholdelse inden for de første 10 uger efter fødslen, skal senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt underrette arbejdsgiveren om, hvornår pågældende forventer at begynde fraværet samt længden heraf.

Stk. 3. En ansat, der anvender sin ret til fravær efter § 10, stk. 1 og 2, § 13, eller overdraget orlov til afholdelse efter 10 uger efter fødslen, skal inden 6 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværrets begyndelse samt 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 op til 5 uger af fraværsretten, jf. § 11, stk. 1, skal senest 8 uger før afholdelse af fraværet underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes samt længden heraf.

Bemærkning:

Forældre til et barn, der er født før den 2. august 2022, som har udskudt mindst 8 uger og højest 13 uger skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes samt længden heraf, jf. §42, stk. 2.

Stk. 5. Den ansatte har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter § 15, stk. 1-4. Herudover kan varslet ændres, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde varslet.

Ændres anvendelsen af fraværsretten i medfør af 2. pkt., anses vedkommende for at have genoptaget arbejdet, og den ansatte har ret til at afholde den resterende fraværsret på et senere tidspunkt. Arbejdsgiver skal varsles om afholdelse af den resterende fraværsret senest 16 uger før, fraværet påbegyndes.

Stk. 6. En ansat, der har aftalt med arbejdsgiveren at udskyde op til 46 uger af fraværsretten, jf. § 11, stk. 2, skal, medmindre et andet varsel er aftalt, med 8-ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes samt længden heraf.

Stk. 7. En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, jf. § 14, 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 § 14 til fravær efter § 10 eller § 23 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 § 23.

§ 16

Barnets indlæggelse

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 lignende.

Bemærkning:

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

Stk. 2. Hvis den ansatte ikke genoptager arbejdet, kan retten til fravær efter § 9, stk. 1, § 10, § 13 samt retten til fravær med sædvanlig løn og retten til pensionsbidrag/optjening af pensionsalder efter § 19, stk. 2, forlænges med indlæggelsesperioden. Det er en betingelse, at indlæggelsesperioden finder sted inden for 46 uger efter fødslen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge barselsorloven gælder ikke farens eller medmorens ret til 2 ugers fravær inden for de første 10 uger, jf. § 9, stk. 2.

Stk. 3. Hvis den ansatte genoptager arbejdet, udsættes retten til fravær efter § 9, stk. 1 og 2, § 10, § 13 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 § 15, forlænges varslingsfristerne i § 15 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.

§ 17

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. Den ansatte skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om muligt om længden af fraværet.

Bemærkning

Faren eller medmoren indtræder i morens ret til fravær med sædvanlig løn efter § 9, stk. 1, hvis moren dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet, jf. § 7, stk. 2, i barselsloven. Det samme gælder desuden i forbindelse med fravær med sædvanlig løn efter § 10, stk. 6, hvor den ene forælder kan indtræde i den anden forælders ret til fravær med sædvanlig løn.

§ 18

Solobleven forælder

Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, har den efterlevende forælder ret til orlov med sædvanlig løn i yderligere 10 uger. Retten hertil reduceres dog med det antal ugers orlov efter den 10. uge efter fødslen, som den afdøde forælder har afholdt med dagpengeret.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning, at den afdøde forælder var omfattet af nærværende aftale.

§ 19

Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældreorlov

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, så længe der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder efter denne bestemmelse.

Stk. 2. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder svarende til 20 ugers orlov, jf. dog § 10, stk. 6, 2. pkt. og § 16, stk. 2.

Stk. 3. Ved forlænget orlov udstrækkes den pensionsindbetaling/ optjening, som den ansatte har ret til i medfør af stk. 1 og 2 forholdsmaessigt på hele den forlængede periode.

Stk. 4. 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. 5. 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. 4.

Stk. 6. Pensionsbidrag indbetales, og pensionsalder optjenes på basis af den orlov, der er meddelt/varslet og aftalt med arbejdsgiveren inden 6 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 forholdsmaessigt i forhold til det bidragsbeløb / den optjening, der resterer.

Stk. 7. For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele barselsorloven i karensperioden. Når karensbetingelserne er opfyldt i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt.

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.

§ 20

Fravær ved afhentning af barnet i udlandet

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 foreliggende og gives til arbejdsgiveren.

Bemærkning:

Retten til fravær med løn efter 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.

§ 21

Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark

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

Bemærkning:

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

Stk. 2. En ansat, der i henhold til stk. 1 har ret til fravær med sædvanlig løn, skal snarest muligt underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværet samt længden heraf.

§ 22

Orlov i forbindelse med adoption – fravær med løn indtil 10 uger efter modtagelsen af barnet

En ansat har ret til sædvanlig løn i indtil 10 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 10 uger efter modtagelsen af barnet bortset fra i indtil 2 uger, der placeres inden for 10 uger efter modtagelsen af barnet. De to uger, hvor begge forældre har ret til orlov, kan efter aftale med arbejdsgiveren afholdes som ikke-sammenhængende perioder.

Bemærkning:

Hver af adoptivforældrene har i de første 10 uger efter barselsloven ret til fravær med dagpenge i 6 uger. Adoptivforældre har samme mulighed for fleksibilitet som biologiske forældre, jf. efterfølgende bestemmelser i kapitel 5.

Stk. 2.Hver adoptant har ret til at overdrage op til 4 uger af sin ret til fravær med dagpenge til den anden adoptant

§ 23

Orlov efter den 10. uge efter modtagelsen af barnet – fravær og løn

Efter den 10. uge efter modtagelsen af barnet har den ansatte ret til fravær fra arbejdet i op til 32 uger.

Bemærkning:

Retten til fravær gælder begge adoptanter. Adoptanterne kan placere fraværet, herunder holde orlov sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden. Den ansatte kan beslutte, at fraværet skal være på et mindre antal uger end 32.

Stk. 2.Den ansatte har ret til at forlænge fravær efter stk. 1 med op til 14 uger til maksimalt 46 uger.

Bemærkning:

Hver af adoptanterne har ret til at forlænge de 32 ugers fraværsret med op til 14 uger, dvs. at en ansat adoptivforælder kan vælge at forlænge sin fraværsret med minimum 1 uge og maksimalt 14 uger. Hvis den ansatte ønsker at forlænge orloven, kan dette ske efter den 10. uge efter modtagelsen af barnet, jf. dog stk. 3.

Anvendelse af muligheden for at forlænge fraværet udelukker ikke anvendelse af udskydelse af orloven efter § 24.

Anvendelse af muligheden for at forlænge fraværet udelukker til gengæld, at fraværsretten forlænges, hvis arbejdet genoptages delvist, jf. § 25.

Stk. 3.Den adoptant, som ikke afholder orlov efter § 22, 1. pkt., kan anvende dele af sin ret til fravær i 32 uger, jf. stk. 1 og 2 inden for 10 ugers perioden efter modtagelsen af barnet.

Bemærkning:

Dette gælder også den adoptant, som har overdraget hele eller dele af sin ret til fravær til den anden adoptant efter § 22, stk. 2.

Stk. 4.Den adoptant, som afholder orlov efter stk. 3, har efter begæring ret til sædvanlig løn efter stk. 6 ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter stk. 3. Udnytter den ansatte denne ret, sker en forholdsmaessig reduktion af perioden til sædvanlig løn efter stk. 6.

Stk. 5.Hver af adoptanterne har ret til 10 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter stk. 1 og 2.

Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis det reserverede fravær med sædvanlig løn, ikke anvendes eller udskydes efter § 24.

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

Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger.

Bemærkning:

For den enkelte adoptant gælder, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov. Fravær fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdssdage, jf. dog § 25.

Stk. 6.Hvis barnet kun har én forælder på tidspunktet for barnets modtagelse, har forælderen ret til sædvanlig løn i yderligere 10 uge ved fravær efter stk. 1 og 2.

§ 24

Udskydelse af orlov efter den 10. uge efter modtagelsen af barnet

Den ansatte har ret til at udskyde op til 5 uger af retten til fravær i 32 uger efter § 23, stk. 1 og 2. 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.

Bemærkning

Begge adoptanter kan benytte retten.

Stk. 2. Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 46 uger af fraværet efter § 23, stk. 1 og 2. 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. Hvis den udskudte periode efter stk. 1 og 2 ligger inden for de uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 23, stk. 5 og 6, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

§ 25

Genoptagelse af arbejdet

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Genoptagelse af arbejdet kan ske i de 10 uger efter modtagelsen og i op til de 32 uger herefter.

Stk. 2. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 22, § 23, stk. 1, 3, 4, 5 og 6, og § 24, stk. 2, forlænges med den tid, arbejdet genoptages delvist. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sit fravær forlænget udover de 32 uger, jf. § 23, stk. 2, medmindre andet aftales. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 24, stk. 1, er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede adoptionstorlov er afholdt, skal der indgås ny aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

Bemærkning

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås enhver genoptagelse med en arbejdstid, der er kortere end arbejdets normale omfang forud for orloven. Der ydes løn for den tid, arbejdet er genoptaget. Adoptionstorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Arbejdet kan genoptages under hele adoptionstorloven.

§ 26

Flerlingeadoptanter

Adoptanter, som adopterer to eller flere børn født ved samme fødsel, har hver ret til fravær med sædvanlig løn i yderligere 13 uger, hvis børnene på tidspunktet for modtagelsen er under 1 år.

§ 27

Sorgorlov

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 med løn efter § 10 eller § 23 for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

§ 28

Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption

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

Stk. 2. En adoptant, der ønsker at overdrage fraværsret efter § 22, stk. 2, skal underrette arbejdsgiveren herom, og om adoptanten i stedet ønsker at holde fravær efter § 23, stk. 3. Denne meddelelse skal så vidt muligt ske senest 4 uger før modtagelsen.

Stk. 3.Hvis adoptionsorlovens længde og placering ikke er fastsat på et tidligere tidspunkt, skal en ansat, der har adoptionsorlov, så vidt muligt overholde de frister, der er nævnt i §§ 15, 20, stk. 2, og 21, stk. 2.

§ 29

Barnets indlæggelse

Bestemmelserne i § 16 finder tilsvarende anvendelse ved adoption, dog således at § 16, stk. 2, ikke finder anvendelse på adoptanternes ret til samtidigt fravær i 2 uger, jf. § 22, 2. pkt.

§ 30

Indtræden i den anden forælders ret til fravær

Bestemmelserne i § 17 finder tilsvarende anvendelse ved adoption.

§ 31

Solobleven forælder

Bestemmelserne i § 18 tilsvarende anvendelse ved adoption.

§ 32

Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under adoptionsorlov

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

Bemærkning:

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

Stk. 2.Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder, svarende til 20 ugers orlov, jf. dog § 29 sammenholdt med § 16, stk. 2.

Stk. 3.Ved forlænget orlov udstrækkes den pensionsindbetaling/ optjening, som den ansatte har ret til i medfør af stk. 1 og 2 forholdsmaessigt og fordeles på hele den forlængede periode.

Stk. 4.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. 5.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. 4.

Stk. 6.Pensionsbidrag indbetales, og pensionsalder optjenes på basis af den orlov, der er meddelt/varslet og aftalt med arbejdsgiveren inden 8 uger efter modtagelsen af barnet. Hvis der efterfølgende indgås andre aftaler eller ændres i orloven, er det dette orlovsforløb, der bliver gældende, og der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder forholdsmaessigt i forhold til det bidragsbeløb/den optjening, der resterer.

Stk. 7.For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele adoptionsloven i karensperioden. Når karensbetingelserne er opfyldt i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt.

Kapitel 6. Tilbagevenden efter orlov

§ 33

Tilbagevenden efter orlov

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

Kapitel 7. Omsorgsdage

§ 34

Ret til omsorgsdage

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

Bemærkning:

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 2024

Kalenderår	Barns alder	Antal dage
2024	0	2*
2025	1	2
2026	2	2
2027	3	2
2028	4	2
2029	5	2
2030	6	2
2031	7	2
2032	8	0

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

Eksempel 2:

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

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

Stk. 2. Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, registrerede medmødre, adoptivforældre, indehavere af forældremyndigheden eller plejeforældre. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre/medmødre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden forældres eventuelle orlov.

Bemærkning:

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 kommuner.
2. Ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor den ansatte på grund af orlov efter kap. 3, 4 eller 5 er afskåret fra at afholde omsorgsdage. Omsorgsdagene kan overføres til det kalenderår, hvor den pågældende ophører med at afholde orlov efter kap. 4 og 5. Retten til overførsel gælder alle de omsorgsdage, som den ansatte har ret til i det pågældende tidsrum.

Bemærkning til nr. 1

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 og 7, § 22 eller § 23, stk. 1:

- Førtidig barselsorlov efter § 7
- Graviditetsorlov efter § 8
- Forlængelse af orloven efter § 10, stk. 2, eller § 23, stk. 2
- Orlov efter § 13 eller § 26
- Sorgorlov efter § 14 eller § 31
- Barnets indlæggelse efter § 16, stk. 2, eller § 29
- Nyt adoptionsforløb efter § 20, § 21 eller § 22

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.

§ 35

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.

§ 36

Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør

Ikke afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

Kapitel 8. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

§ 37

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.

§ 38

Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse

Ansatte, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 10 arbejdssage 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 arbejdssage 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 § 39 i aftalen.

Bemærkning:

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

§ 39

Pasning af alvorligt syge børn under 18 år

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

Bemærkning:

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

§ 40

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 § 87 i barnets lov 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.

§ 41

Pasning af døende i hjemmet

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

Bemærkning:

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

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

Kapitel 9. Ikrafttræden og opsigelse mv.

§ 42

Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 1. april 2024 og erstatter Aftale om fravær af familiemæssige årsager indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet den 4. marts 2022 med efterfølgende administrationsgrundlag til aftalen indgået i juni 2022.

Stk. 2. Forældre til et barn, der er født før den 2. august 2022, som har udskudt mindst 8 uger og højest 13 uger i medfør af tidligere Aftaler om fravær af familiemæssige årsager skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om hvornår fraværet påbegyndes, samt længden heraf.

§ 43

Opsigelse

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2026.

§ 44

Genforhandlingsadgang

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

København, den 18. juni 2025

For

KL

Michael Ziegler

Lisbet L. Sørensen

For

Forhandlingsfællesskabet

Mona Striib

Flemming Vinther

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:

- Orlov med sædvanlig løn under graviditet for moren:** 8 uger før forventet fødsel.
- Orlov efter fødslen for moren:** De første 10 uger med sædvanlig løn efter fødslen. De to første uger har moren pligt til at holde orlov. Der er mulighed for at overføre op til 8 ugers fraværsret og dagpengeret til far/medmor, men uden lønretten følger med. Moren har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 10. uge efter fødslen, heraf 10 uger med sædvanlig løn.
- Orlov for faren eller medmoren:** 2 uger med sædvanlig løn umiddelbart efter fødslen, eller når mor og barn kommer hjem fra hospitalet. Orloven kan efter aftale med ansættelsesstedet placeres på et andet tidspunkt inden for de første 10 uger efter fødslen enten i hele uger eller på enkelte dage. Faren eller medmoren har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 10. uge efter fødslen, heraf 10 uger med sædvanlig løn. Faren eller medmoren har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 10-ugers perioden efter fødslen. Såfremt faren eller medmoren benytter denne ret, har pågældende ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af sin ret til sædvanlig løn efter barnets 10. uge, jf. også pkt. 4.
- Orlov for moren eller faren/medmoren:** Moren eller faren/medmoren 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 højest udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger.
- Forlængelse af orloven:** Både moren og faren/medmoren kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 10. uge efter fødslen i op til 46 uger. Forlængelse af orlov fører ikke til en tilsvarende udstrækning af dagpengene.
- Ret til at udskyde op til 5 uger af orloven på 32 uger:** Begge forældre har efter den 10. uge efter fødslen ret til at udskyde op til 5 uger hver af orloven på 32 uger. Orloven skal afholdes inden barnet fylder 9 år.
- Aftalebaseret udskydelse af 46 uger af orloven:** Den ansatte kan udskyde op til 46 uger af sin orlov efter den 10. uge efter fødslen efter aftale med arbejdsgiveren. Orloven skal afholdes inden barnet fylder 9 år.
- Genoptagelse af arbejdet i orloven:** Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvist.

Ved fødsel

	Samlet barselsorlov – begge forældre tilsammen	Før fødsel Mor	Efter fødsel Mor	Efter fødsel Far/medmor	Efter fødsel Fælles
Fraværsret	8 uger før og op til 76 (104) uger efter fødsel, hvis begge forældre bruger hele fraværsretten (forlænger orloven)*	8 uger	10 uger + 32 (46) uger	2 uger + 32 (46) uger	
Dagpengeret **	4 uger før samt hver 24 uger	4 uger	24 uger: 10 uger (hvoraf 8 uger er overførbare) + 14 uger (hvoraf 9 er øremærkede uger og 5 er overførbare)	24 uger: 2 uger i den første 10 ugers periode (øremærkede) + 22 uger (hvoraf 9 er øremærkede uger, og 13 er overførbare)	
Løn	46 uger	8 uger	10 uger + 10 uger	2 uger + 10 uger	6 uger efter barnets 10. uge
Pension / pensionsalder	Der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder i den lønnede del af orloven samt i den ulønnede del af dagpengeperioden efter fødslen. I den ulønnede del af orloven kan der maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder, der svarer til 20 ugers orlov, jf. dog § 14, stk. 1, 2. pkt., og § 14, stk. 2.				

* Fraværsret i de første 10 uger plus forældrenes individuelle fraværsret (2x32) giver i alt 76 uger, hvis man tillægger far/medmors to ugers orlov efter fødslen. Ved forlængelse giver fraværsretten i de første 10 uger + hver af forældrenes forlængede orlov (2x46) 104 uger efter fødslen.

** Tabellen refererer til barselslovgivningens udgangspunkt, hvor forældrene bor sammen. Det bemærkes i den forbindelse, at der kan være ret til yderligere barselsdagpenge i særlige situationer som i den situation, at forældrene ikke bor sammen, eller hvor der er tale om en soloforælder.

Orlov mv. i forbindelse med adoption

Medarbejdere har ret til orlov mv. i følgende perioder:

- Fravær ved afhentning af barnet i udlandet:** Indtil 8 uger med sædvanlig løn før modtagelsen af barnet.
- 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.
- Adoptionsorlov efter modtagelsen i de første 10 uger:** Adoptanter har op til 12 ugers løn i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet.

Fravær med sædvanlig løn kan kun holdes af en af adoptanterne ad gangen i indtil 10 uger efter modtagelsen af barnet bortset fra i indtil 2 uger. Hver af adoptanterne har ret til fravær med dagpenge i op til 6 uger hver, hvoraf de 4 af ugerne kan overdrages til den anden adoptant.

- Adoptionsorlov efter de første 10 uger:** Begge adoptanter har hver ret til 32 ugers fravær efter den 10. uge efter modtagelsen, heraf er 18 uger med dagpenge. Hver adoptant har ret til 10 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 højest udbetales løn i 6 uger til adoptanterne tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger.
- Forlængelse af orloven:** Begge adoptanter kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 10. uge efter modtagelsen af barnet i op til 46 uger. Forlængelse af orlov fører ikke til en tilsvarende udstrækning af dagpengene.
- Ret til at udskyde op til 5 uger af orloven på 32 uger:** Begge adoptanter har efter den 10. uge efter modtagelsen af barnet ret til at udskyde op til 5 uger hver af orloven på 32 uger. Orloven skal afholdes inden barnet fylder 9 år.
- Aftalebaseret udskydelse af 46 uger af orloven:** Den ansatte kan udskyde op til 46 uger af sin orlov efter den 10. uge efter modtagelsen af barnet efter aftale med arbejdsgiveren. Orloven skal afholdes inden barnet fylder 9 år.
- Genoptagelse af arbejdet i orloven:** Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvist.

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
Fraværsret	8 uger før og op til 76 (104) uger efter modtagelsen, hvis begge adoptanter bruger hele fraværsretten (forlænger orloven)	Børn fra udlandet: Indtil 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	6 uger + op til 32 (46) uger	6 uger + op til 32 (46) uger	
Dagpengeret *		Op til 8 uger for børn fra udlandet. Op til 2 uger for børn fra Danmark	6 uger (hvoraf 2 er øremærkede uger og 4 er overførbare uger) + 18 uger (hvoraf 9 er øremærkede uger, og	6 uger (hvoraf 2 er øremærkede uger og 4 er overførbare uger) + 18 uger (hvoraf 9 er øremærkede uger, og	

	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
			9 er overførbare uger)	9 er overførbare uger)	
Løn	54 uger	Børn fra udlandet: Op til 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 2 uger (begge adoptanter)	10 uger + 10 uger	2 uger + 10 uger	6 uger
Pension / pensionsalder	Der indbetales pension og optjenes pensionsalder i den lønnede del samt i den ulønnede del af dagpengeperioden. I den ulønnede del af orloven kan der maksimalt indbetales pensionsbidrag/pensionsalder, der svarer til 20 ugers orlov, jf. dog § 29 sammenholdt med § 14, stk. 2.				

- Tabellen refererer til barselslovgivningens udgangspunkt. Det bemærkes i den forbindelse, at der kan være ret til yderligere barselsdagpenge i særlige situationer.

Lønforhold mv.

Retten til fuld løn i orlovsperioden efter fødslen eller modtagelsen er betinget af, at arbejdsgiver kan få udbetalt de dagpenge, som den ansatte vil have ret til efter barselsloven. Såfremt arbejdsgiveren ikke vil kunne modtage dagpengerefusion gælder bestemmelsen i barselsaftalens § 2, stk. 4, om reduceret løn. 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 barsel- 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.

Moren ved graviditet og fødsel:

Skal oplyse om	Tidspunkt
<p>Graviditeten samt hvornår hun påregner at begynde orloven Ønske om at overdrage orlov, der ligger indenfor de første 10 uger efter fødslen og eventuelt fremrykke anvendelsen af forældreorlov.</p> <p>Tidspunktet for tilbagevenden til arbejdet og om afholdelse af forældreorlov, herunder afholdelse af eventuel orlov, som er overdraget fra den anden forælder. Ønske om at udskyde 5 uger af orloven til senere anvendelse.</p> <p>Afholdelse af udskudt orlov: for børn født den 2. august 2022 eller senere</p> <ul style="list-style-type: none"> - Afholdelse af 5 ugers retsbaseret - Afholdelse af op til 46 ugers aftalebaseret Afholdelse af udskudt orlov: for børn født før den 2. august 2022 - Afholdelse af 8-13 uger (retsbaseret) - Afholdelse af op til 32 uger (aftalebaseret) 	<p>Senest 3 måneder før forventet fødsel</p> <p>Senest 4 uger før fødslen</p> <p>6 uger efter fødslen</p> <p>Senest 6 uger efter fødslen</p> <p>Med 6 ugers varsel</p> <p>Med 8 ugers varsel med mindre andet er aftalt</p> <p>Med 16 ugers varsel</p> <p>Med 8 ugers varsel</p>

Faren/medmoren ved fødsel

Skal oplyse om	Tidspunkt
<p>Afholdelse af to ugers orlov i tilknytning til fødslen, overdraget orlov fra mor eller forlodts brug af forældreorlov.</p> <p>Tidspunkt for begyndelse af forældreorlov samt udstrækning heraf (orlov efter de første 10 uger efter fødslen)</p> <p>Ønske om at udskyde 5 uger af orloven til senere anvendelse</p> <p>Afholdelse af udskudt orlov: for børn født den 2. august 2022 eller senere</p> <p>Afholdelse af 5 uger (retsbaseret)</p> <p>Afholdelse af op til 46 uger (aftalebaseret)</p> <p>Afholdelse af orlov for børn født før den 2. august 2022</p> <p>Afholdelse af 8-13 uger (retsbaseret)</p> <p>Afholdelse af op til 32 uger (aftalebaseret)</p>	<p>Senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt</p> <p>Senest 6 uger efter fødslen</p> <p>Senest 6 uger efter fødslen</p> <p>Med 6 ugers varsel</p> <p>Med 8 ugers varsel</p> <p>Med 8 ugers varsel medmindre andet er aftalt</p> <p>Med 16 ugers varsel</p> <p>Med 8 ugers varsel medmindre andet er aftalt.</p>

Adoptanter 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>Så vidt muligt med 3 måneders varsel</p> <p>Snarest muligt</p>
<p>Fravær forud for modtagelsen af barn i Danmark</p> <p>Hvis orlovens længde og placering ikke er fastlagt ved modtagelsen af barnet og en adoptant ønsker orlov</p>	<p>Snarest muligt</p> <p>Senest 6 uger efter modtagelsen af barnet.</p>

Bilag 2: Implementering af EU's rammeaftale om forældreorlov og senere direktiver om forældreorlov

Rådet for Den Europæiske Union pålagde ved direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 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).

Parterne på det kommunale og amtslige område implementerede direktivet ved overenskomstforhandlingerne i 1997 i "Aftale om forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager". Aftalen er senere blevet inkorporeret i denne aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Ved direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 pålagde Rådet for Den Europæiske Union 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.

Senest har Rådet for den Europæiske Union vedtaget Direktiv 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner, som erstatter Rådets direktiv af 2010/18 af 8. marts 2010.

Ligebehandlingsloven er senest ændret i 2022, hvorefter forældre ved tilbagevenden fra barselsorlov kan anmode om ændrede arbejdsordninger indtil barnet er fyldt 8 år. Ligebehandlingsloven implementerer dele af EU's reviderede forældreorlovsdirektiv.

Parterne har, jf. ovenfor, aftaleimplementeret det oprindelige forældreorlovsdirektiv. Parterne har ligeledes forsøgt at aftaleimplementere det reviderede forældreorlovsdirektiv fra 2010, 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 kommunerne.

Senest er der som følge af direktivet implementeret en ret til fravær i op til 5 arbejdsdage pr. kalenderår til at yde personlig omsorg eller støtte til nærtstående i lov om lønmodtageres ret til fravær af særlige familiemæssige årsager

Desuden er der i lov om lønmodtageres ret til fravær af særlige familiemæssige årsager også implementeret en ansættelsesretlig beskyttelse, hvis man generelt bliver utsat for forskelsbehandling, hvis man har fremsat krav om, eller udnytter fravær efter loven. Tilsvarende beskyttelse findes for barsel- og forældreorlov i ligebehandlingsloven.