

# Orientering

## Vejledning om graviditets-, barsels-, forældre- og adoptionsorlov

Dansk Erhverv har udarbejdet denne vejledning, der giver et overblik over de komplicerede regler om fravær/orlov i forbindelse med graviditet og barsel. Herudover gives et overblik over, hvilken betaling medarbejderen har krav på under dette fravær, ligesom reglerne om refusion fra henholdsvis kommunen og barselsfondene berøres. Endelig behandles reglerne om ferie i forbindelse med orlov samt afskedigelse af gravide og medarbejdere på orlov. Regler og satser afspejler forholdene pr. 1. september 2017.

### Indhold

Vejledning om graviditets-, barsels-, forældre- og adoptionsorlov.....	1
Fravær pga. fertilitetsbehandling samt læge-/jordemoderkonsultationer mv.....	2
Hvis graviditeten har et sygeligt forløb .....	2
Orlovsperioder.....	3
Udskydelse af forældreorlov.....	5
Genoptagelse af arbejdet under orloven.....	6
Varslingsregler .....	7
Særlige regler for adoptanter.....	8
Homoseksuelle ”med-forældres” rettigheder.....	9
Anmodning om ændrede arbejdstider og mønstre .....	9
Dagpengereetten .....	10
Dagpengerefusion.....	11
DA-Barsel .....	12
Arbejdsgiverens betalingsforpligtelser .....	15
Pension .....	18
Opsigelse .....	19
Ferie.....	20
Øvrige forhold .....	21
Tro- og loveerklæring ved udskydelse af forældreorlov .....	22
Fravær i forbindelse med graviditet, barsel m.v.....	23
I tilknytning til fødslen .....	23
Inden 8 uger efter fødslen .....	23
Tro- og loveerklæring ved afholdelse af forældreorlov med løn.....	24
Manglende overholdelse af varsel .....	25

## **Fravær pga. fertilitetsbehandling samt læge-/jordemoderkonsultationer mv.**

### **Fertilitetsbehandling**

Undersøgelse og behandling for barnløshed betragtes som sygdom. Funktionærer har derfor krav på fuld løn under fraværet, mens ikke-funktionærer kan have ret til løn i henhold til en overenskomst eller individuel aftale. Det er dog kun den af parterne, der er årsag til barnløsheden, der har ret til løn.

Hvis den, der er årsag til barnløsheden, ikke har krav på løn under fraværet, er der ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i arbejdsgiverperioden på 30 dage. Er der tale om ambulante behandlinger, starter der en ny arbejdsgiverperiode, hver gang medarbejderen går til behandling.

Imidlertid kan der indgås en såkaldt § 56-aftale med den medarbejder, der er årsag til barnløsheden. En sådan aftale vil bevirke, at arbejdsgiveren får refusion fra 1. fraværsdag, når fraværet skyldes fertilitetsbehandling. En § 56-aftale skal godkendes af medarbejderens bopælskommune og gælder for 2 år ad gangen.

### **Læge-/jordemoderkonsultationer**

En gravid lønmodtager har krav på frihed til forebyggende læge-/jordemoderkonsultationer i det omfang, undersøgelserne ikke kan finde sted uden for den normale arbejdstid. Under fraværet har lønmodtageren krav på dagpenge (og altså ikke almindelig løn) fra arbejdsgiveren.

## **Hvis graviditeten har et sygeligt forløb**

### **Graviditetsbetinget sygdom**

Normalt har kvinden ret til at påbegynde graviditetsorloven 4 uger før forventet fødsel. Hvis det efter en lægelig vurdering vil indebære en fare for kvindens helbred eller fosteret, såfremt hun fortsætter med at arbejde, vil kvinden være berettiget til at gå på orlov før 4-ugers dagen. Det kan fx være tilfældet ved truende abort eller bækkenløsning.

Under graviditetsbetinget sygdom har medarbejderen krav på samme betaling som under anden sygdom. Det betyder, at funktionærer har krav på fuld løn. Ikke-funktionærer kan have krav på fuld løn i henhold til overenskomst eller individuel aftale.

Har ikke-funktionæren ikke krav på løn, får vedkommende dagpenge fra kommunen. Arbejdsgivere, der betaler løn under graviditetsbetinget sygdom, har krav på **refusion fra første fraværsdag**. Der gælder altså ingen arbejdsgiverperiode som ved almindelig sygdom.

Arbejdsgiveren skal dog huske at anmelde sygefravær på grund af graviditet, der finder sted tidligere end 4 uger før fødslen, til Udbetaling Danmark **senest 5 uger efter første**

**fraværsdag.** Hvis denne frist overskrides, har arbejdsgiveren først ret til refusion for fraværet fra det tidspunkt, hvor fraværet er anmeldt til Udbetaling Danmark.

Hvis kvinden i forvejen lider af en sygdom, der forværres på grund af graviditeten, behandles det som graviditetsbetinget sygdom.

Lønmodtageren har sædvanligvis ikke krav på barseldagpenge eller løn ved fravær pga. almindelige graviditetsgener. Der er kun krav på dagpenge eller løn under fravær, hvis graviditetsgenerne har en sådan karakter, at kvinden er uarbejdsdygtig. Dette er normalt ikke tilfældet ved fx kvalme, utilpashed, blodmangel mv., medmindre en læge vurderer, at graviditeten har et sygeligt forløb.

### **Graviditet uden for livmoderen**

Graviditet uden for livmoderen anses for almindelig sygdom og udløser en 30 dages arbejdsgiverperiode. Lønmodtageren vil i denne situation være berettiget til løn/sygedagpenge fra arbejdsgiver i overensstemmelse med reglerne i funktionærloven, overenskomst, sygedagpengeloven eller individuel aftale.

### **Abort**

Hvis en kvinde er uarbejdsdygtig pga. abort – såvel spontan som provokeret – er hun berettiget til fravær med barseldagpenge i den periode, som uarbejdsdygtigheden varer. En arbejdsgiver, som udbetaler løn under fraværet i henhold til funktionærloven, overenskomst eller individuel aftale er berettiget til dagpengerefusion fra 1. fraværsdag.

## **Orlovsperioder**

### **Graviditets-, barsels- og fædreorlov**

- Moderen har ret til 4 ugers graviditetsorlov før forventet fødsel.
- Moderen har ret til yderligere 14 ugers barselorlov efter fødslen (heraf er der pligt til 2 ugers orlov umiddelbart efter fødslen).
- Faderen har ret til 2 ugers sammenhængende fædreorlov i umiddelbar tilknytning til fødslen/barnets hjemkomst eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen.
- Hver af forældrene har ret til 32 ugers forældreorlov.
- Hver af forældrene kan forlænge forældreorloven med 8 eller 14 ugers ekstra orlov.

### **Graviditetsorlov**

Kvinden har ret til at begynde graviditetsorloven 4 uger før forventet fødselstidspunkt. (På visse overenskomstområder indtræder retten til graviditetsorlov dog henholdsvis 6 eller 8 uger før forventet fødsel). Som udgangspunkt anvendes den praktiserende læges vurdering af det forventede fødselstidspunkt. Hvis senere undersøgelser, fx i forbindelse med en scanning, peger

på et andet forventet fødselstidspunkt, og dette fremgår af vandrejournalen, fastlægges 4-ugers perioden efter dette.

Er der planlagt kejsersnit på en nærmere fastsat dato, beregnes 4-ugers perioden ud fra denne dato.

Datoen for forventet fødsel dokumenteres i form af kopi af vandrejournalen eller en attest fra praktiserende læge eller sygehus.

Det har ingen betydning for længden af orloven efter fødslen, om moderen føder før eller efter det forventede fødselstidspunkt (terminen). Hvis fødslen sker før det forventede tidspunkt, forlænges orloven efter fødslen således ikke. Der sker tilsvarende heller ikke en forkortelse af orloven efter fødslen, hvis kvinden går over tid.

### **Fædreorlov**

Fædreorloven placeres umiddelbart efter barnets fødsel eller hjemkomst fra hospitalet eller - efter aftale med arbejdsgiveren - på et hvilket som helst tidspunkt inden for barnets første 14 uger.

### **Barselsorlov**

Efter fødslen har moderen krav på 14 ugers barselsorlov, der beregnes fra datoen efter fødslen. Af disse 14 uger har moderen pligt til at holde 2 uger lige efter fødslen.

Hvis moderen dør eller er for syg til at passe barnet, kan faderen indtræde i moderens orlovsret.

### **Forældreorlov**

Begge forældre har herudover ret til 32 ugers forældreorlov. De kan placeres på flere måder. De kan holdes:

- Samtidig
- I forlængelse af hinanden
- På skift

Faderen har også mulighed for at påbegynde sin forældreorlov, mens moderen er i gang med at holde sine 14 ugers barselsorlov.

Som nævnt ovenfor kan forældrene holde deres 32 ugers forældreorlov på skift. Højesteret har tidligere givet en far medhold i, at forældrene kunne dele orloven op i så små enheder, at faderen holdt 2 dages orlov om ugen, og moderen holdt 3 dage om ugen.

### **8 eller 14 ugers ekstra orlov**

Ønsker forældrene at holde mest mulig orlov i forlængelse af fødslen, giver loven mulighed for 8 eller 14 ugers ekstra orlov i direkte forlængelse af forældreorlovsperioden.

Forældre, der har valgt at forlænge orloven, men som inden udløbet af den forlængede periode genoptager arbejdet, kan ikke udskyde resten af orloven til senere brug.

### **Oversigt over de forskellige orlovsperioder**

Orlovsperioder	Mor	Far
Graviditetsorlov	4	0
Barselorlov	14	0
Fædreorlov	0	2
Forældreorlov	32	32
Ekstra forældreorlov	8/14	8/14
I alt	64	48

### **Udskydelse af forældreorlov**

Såfremt forældrene ikke ønsker at holde de 32 ugers forældreorlov i forlængelse af fødslen, har forældrene – ensidigt eller efter aftale med arbejdsgiveren – mulighed for at udskyde hele eller dele af forældreorloven på de 32 uger til et senere tidspunkt. Der skelnes mellem to typer af udskydelse – den retsbaserede udskydelse og den aftalebaserede udskydelse.

### **Retsbaseret udskydelse af forældreorlov**

Lønmodtagere har ret til at udskyde mindst 8 og højst 13 uger til samlet afholdelse på et senere tidspunkt, inden barnet er fyldt 9 år.

Retten til udskydelse kan kun bruges af den ene af forældrene og kan kun ske en gang. Udskydelsen kan udnyttes uden aftale med arbejdsgiveren, der alene har krav på 16 ugers varsel, når medarbejderen ønsker at afholde den udskudte orlov. En tro- og loveerklæring kan anvendes til bekræftelse af, at kun den ene af forældrene har udnyttet retten til at udskyde dele af forældreorloven, jf. bilag 1.

Den udskudte orlov bortfalder, hvis den ikke er udnyttet, inden barnet er fyldt 9 år.

### **Aftalebaseret udskydelse af forældreorlov**

Efter aftale med arbejdsgiveren har begge forældre mulighed for at udskyde hele forældreorlovsperioden (32 uger) eller en del heraf til afholdelse på et tidspunkt, inden barnet er fyldt 9 år.

Har lønmodtageren udnyttet retten til at udskyde mindst 8 og højst 13 uger, fragår denne periode i de 32 uger, som kan udskydes efter aftale med arbejdsgiveren.

Ved en aftale om udskudt orlov er det ikke et krav, at den udskudte orlov holdes i sammenhæng. Passer det bedst med virksomhedens drift og lønmodtagerens ønsker, kan den udskudte orlov holdes i flere omgange.

Man bør huske at aftale, hvilket varsel lønmodtageren skal give virksomheden forud for orlovens afholdelse. En sådan aftale bør foreligge skriftligt. Alternativt aftaler man allerede ved udskydelsen, hvornår orloven skal holdes. Sidstnævnte mulighed giver virksomheden mere kontrol med, hvornår lønmodtageren er fraværende.

### **Overførsel af udskudt orlov til en ny arbejdsgiver**

Hvis lønmodtageren har udnyttet retten til at udskyde mellem 8-13 ugers orlov, skal en ny arbejdsgiver respektere en sådan udskydelse og skal dermed acceptere, at orloven holdes med 16 ugers varsel.

De aftaler, som forældrene herudover indgår med arbejdsgiveren om udskydelse af yderligere forældreorlov i op til 32 uger, skal en ny arbejdsgiver derimod ikke respektere. Er det ikke muligt for lønmodtageren at indgå aftale med den nye arbejdsgiver om at afholde den udskudte orlov, bevarer lønmodtageren retten til den udskudte orlov, frem til barnet er fyldt 9 år. Lønmodtageren kan i givet fald på et senere tidspunkt forsøge at indgå en aftale med en anden arbejdsgiver. Lykkes det ikke, bortfalder den udskudte orlov, når barnet er fyldt 9 år.

### **Genoptagelse af arbejdet under orloven**

#### **Delvis genoptagelse af arbejdet kombineret med en tilsvarende forlængelse af orlovsperioden**

Lønmodtagere kan – efter aftale med arbejdsgiveren herom – genoptage arbejdet på deltid samtidig med, at orlovsperioden forlænges tilsvarende.

Er arbejdet genoptaget på fx halv tid i hele forældreorlovsperioden (32 uger), kan orlovsperioden forlænges til det dobbelte og således til i alt 64 uger på halve dagpenge.

Hvis lønmodtageren fratræder, inden den forlængede periode er afholdt, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med en ny arbejdsgiver om forlængelse af perioden.

## **Varslingsregler**

### **Forventet fødselstidspunkt og graviditetsorlov**

Moderen skal med 3 måneders varsel give arbejdsgiveren besked om forventet fødselstidspunkt, og om hvorvidt hun vil udnytte retten til fravær før fødslen (graviditetsorlov). Den dag fødslen forventes at finde sted, regnes med i 4-ugers perioden.

### **Barselorlov**

Udnytter moderen sin ret til barselorlov (14 uger), skal hun inden 8 uger efter fødslen give besked til arbejdsgiveren om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

### **Fædreorlov**

En far, der ønsker at bruge sin ret til fravær fra fødselstidspunktet eller barnets hjemkomst, skal med 4 ugers varsel give besked til arbejdsgiveren om forventet tidspunkt for fraværets begyndelse og længden heraf.

### **Forældreorlov**

Forældre, der ønsker at bruge retten til forældreorlov (2 x 32 uger), skal inden 8 uger efter fødslen give arbejdsgiveren besked om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf. Samtidig skal det oplyses, hvis forældrene ønsker at udnytte muligheden for at holde 8 eller 14 ugers ekstra forældreorlov.

Loven tager dog ikke højde for, at faderen kan påbegynde sin forældreorlov inden for barnets første 14 uger. I realiteten betyder dette, at en arbejdsgiver ikke har krav på varsel fra en far, som ønsker at påbegynde forældreorloven inden for de første 8 uger efter fødslen. En far, der ønsker at afholde orloven, er dog forpligtet til at oplyse arbejdsgiveren herom, hvilket under alle omstændigheder skal ske hurtigst muligt og inden orloven påbegyndes.

### **Udskudt orlov**

Forældrene skal inden 8 uger efter fødslen give besked til arbejdsgiveren, hvis de ønsker at udnytte retten til at udskyde mindst 8 og højst 13 uger af orloven og herunder hvor meget orlov, de ønsker at udskyde.

Afholdelsen af de 8-13 uger skal varsles senest 16 uger, før fraværet påbegyndes. Hvis lønmodtageren ikke varsler sit fravær rettidigt, kan orloven først udnyttes, når det afgivne varsel er udløbet.

### **Efterfølgende ændringer**

Lønmodtageren har ret til at ændre tidspunktet for den varslede afholdelse af orlov, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af ovenstående varslingsperioder.

Lønmodtageren har endvidere ret til at ændre tidspunktet for den varslede orlov, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde perioden som varslet. Der kan for eksempel være tale om situationer, hvor barnet er alvorligt sygt, eller hvor faderens eller moderens alvorlige sygdom gør det nødvendigt at ændre tilrettelæggelsen af fraværet.

Lønmodtageren kan også aftale et andet varsel end de ovenfor angivne med sin arbejdsgiver.

### **Manglende eller ufuldstændig varsling**

Det fremgår ikke af lovgivningen, hvilken konsekvens det vil få, såfremt lønmodtageren ikke overholder ovenstående regler om varsling. Svaret herpå må afhænge af en konkret vurdering af den enkelte sag. Opstår der i virksomheden en sag om manglende eller ufuldstændig varsling, opfordres virksomheden derfor til at rette henvendelse til Dansk Erhverv. Der er vedlagt et forslag til brev til lønmodtagere, der ikke har iagttaget sin varslingsforpligtelse (bilag 4).

### **Blanket til notering af fravær**

Det kan være vanskeligt for virksomheden at holde styr på det faktiske forløb for de enkelte lønmodtageres fravær mv. i forbindelse med graviditet og barsel. Derfor har Dansk Erhverv udarbejdet et skema (bilag 2), som kan anvendes til notering af fravær mv.

### **Særlige regler for adoptanter**

Kommende adoptanter, der opholder sig i udlandet for at modtage et barn, har ret til dagpenge i op til 4 uger før modtagelsen af barnet. Retten til dagpenge kan i visse tilfælde forlænges yderligere i op til 4 uger, så der sammenlagt kan ydes dagpenge i 8 uger i alt før modtagelsen af barnet. Denne ret gælder altså begge de adopterende forældre.

Hvis de kommende adoptanter skal modtage et adoptivbarn i Danmark, ydes dagpenge i op til 1 uge før modtagelsen af barnet, med mindre barnet allerede har ophold i adoptanternes hjem. Det er en forudsætning for retten til dagpenge, at adoptanterne af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Retten til dagpenge kan forlænges i op til 1 uge.

Der er desuden ret til dagpenge i sammenlagt 48 uger efter modtagelsen af barnet, når det er et vilkår for adoptionen, at de adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

Til ægtefæller ydes der i de første 14 uger efter barnets modtagelse - bortset fra i 2 sammenhængende uger - dagpenge til én af ægtefællerne ad gangen.



Efter udløbet af den 14. uge har ægtefællerne tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, som de frit kan fordele mellem sig. Denne ene af adoptanterne kan forlods anvende sin ret til fravær med dagpenge i 32 uger inden for 14 ugers perioden sammen med den anden adoptant.

Adoptanter har også mulighed for at forlænge og udskyde de 32 uger med dagpenge, jf. ovenfor om forlængelse og nedenfor om udskydelse.

Adoptivforældre har endvidere - som biologiske forældre - ret til fravær i forbindelse med barnets indlæggelse på hospital.

Opfylder man kriterierne for retten til dagpenge, giver det samtidig ret til fravær fra arbejdet i denne periode.

### **Homoseksuelle ”med-forældres” rettigheder**

Fra den 1. december 2013 har det været muligt for den ikke-gravide partner i et homoseksuelt forhold mellem to kvinder at blive registreret som medmor. Hermed opnår medmoren samme ret til orlov og barseldagpenge som fædre i henhold til barselloven.

Det er ikke en betingelse for at blive registreret som medmor, at partnerne er gift eller har indgået registreret partnerskab. Derimod forudsætter det, at den gravide partner er blevet behandlet med kunstig befrugtning af en sundhedsperson eller under ansvar af en sundhedsperson, og at det må antages, at barnet er blevet til ved denne behandling. Hertil skal den ikke gravide partner give samtykke til den kunstige befrugtning samt erklære, at hun skal være barnets medmor.

To mænd, der lever i et homoseksuelt forhold, kan alene opnå rettigheder efter barselloven som adoptanter.

### **Anmodning om ændrede arbejdstider og mønstre**

I forbindelse med at medarbejderen vender tilbage fra orlov, har han/hun ret til at anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og mønstre i en nærmere angivet periode. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare medarbejderens anmodning inden for rimelig tid under hensyn til både arbejdsgiverens og medarbejderens behov. Hvis arbejdsgiveren har svaret medarbejderen inden for 14 dage efter, at anmodningen er fremsat, vil det normalt blive anset som inden for rimelig tid.

Såvel medarbejderens anmodning som arbejdsgiverens svar skal ske skriftligt

## **Dagpengereetten**

### **Satser**

Pr. 2. januar 2017 udgør dagpengesatsen 114,73 kr. pr. time eller 4.245 kr. pr. uge.

### **Graviditets-, barsels- og fædreorlov**

Som nævnt ovenfor kan moderen holde i alt 64 ugers orlov, og faderen kan holde i alt 48 ugers orlov (begge op til 14 ugers ekstra forældreorlov). Der er imidlertid kun dagpengereet i tilsammen 52 uger. Af disse 52 uger er 20 uger øremærket på følgende måde:

- 4 ugers graviditetsorlov (moderen)
- 14 ugers barselorlov (moderen)
- 2 ugers fædreorlov

Ubrugte dagpenge for disse uger kan ikke anvendes på et andet tidspunkt.

Hvis den gravide går over tid, forlænges dagpengereetten under graviditetsorloven. Det har ingen betydning for dagpengereetten efter fødslen, om kvinden føder tidligere eller senere end det forventede fødselstidspunkt.

### **Forældreorlov**

Herefter er der 32 ugers dagpengereet til fri fordeling mellem forældrene. Forældrene kan vælge at:

- Dele dagpengeperioden imellem sig og udnytte den på skift,
- lade enten moderen eller faderen udnytte hele dagpengeperioden eller
- dele dagpengeperioden og udnytte den samtidig.

Hvis forældrene sammenlagt ønsker at holde mere end 52 ugers orlov, bliver den overskydende del af orloven for egen regning.

### **Forlænget orlov**

Som nævnt ovenfor har forældrene mulighed for at forlænge forældreorloven med 8 eller 14 ugers ekstra orlov. Den ekstra orlov skal holdes i direkte forlængelse af de 32 uger.

Ønsker forældrene at holde ekstra forældreorlov, vil dagpengene blive nedsat forholdsmæssigt, således at det samlede beløb svarer til fuld dagpenge i 32 uger. De nedsatte dagpenge beregnes af kommunen fra det tidspunkt, hvor lønmodtageren meddeler kommunen, at vedkommende ønsker at forlænge orloven.

Forældrene kan vælge at dele forlængelsen af orloven med dagpengeret imellem sig. Delingen kan fx ske således, at faderen tager 4 ugers orlov og moderen 10 uger på forholdsmæssigt nedsatte dagpenge.

### **Hel eller delvis genoptagelse af arbejdet i forældreorlovsperioden**

Genoptager forældrene arbejdet delvist i forældreorlovsperioden, kan dagpengeperioden forlænges tilsvarende. Er arbejdet genoptaget på fx halv tid, forlænges dagpengeperioden til det dobbelte. Dog således at der maksimalt ydes dagpenge svarende til 32 ugers fulde dagpenge.

### **Udskudt orlov**

Der ydes dagpenge i den/de udskudte forældreorlovsperiode(r), dog maksimalt svarende til 32 ugers fulde dagpenge.

### **Dagpenge ved forlænget/udskudt orlov**

Ved anmodning om dagpenge i forbindelse med forlængelse eller udskydelse af dagpengeperioden, skal en lønmodtager dokumentere, at der mellem denne og arbejdsgiveren er indgået en aftale om forlængelse eller udskydelse af perioden.

### **Dagpengerefusion**

En arbejdsgiver, der betaler løn under barsel, indtræder i lønmodtagerens ret til barseldagpenge fra kommunen, således at arbejdsgiveren får dagpengene udbetalt som refusion for de perioder, hvor der betales løn.

### **Tag forbehold ved løn under orlov**

Dansk Erhverv anbefaler, at virksomheder, som udbetaler løn under forældreorlov enten i henhold til virksomhedens egen barselspolitik eller i henhold til anden aftale, udtrykkeligt tager forbehold om fuld dagpengerefusion, således at lønnen reduceres tilsvarende, hvis der ikke ydes fuld refusion.

Dette kan blive aktuelt, hvis en lønmodtager forlænger forældreorloven i op til 46 uger, eller hvis forældrene deler dagpengene imellem sig, således at dagpengeretten placeres hos den forælder, der ikke har ret til løn under orloven. Det bliver også aktuelt, hvis lønmodtageren ikke opfylder beskæftigelseskravet over for kommunen. I disse situationer bliver arbejdsgiverens adgang til dagpengerefusion efter barnets 14. uge reduceret, eller den bortfalder helt. Forbeholdet om fuld dagpengerefusion skal sikre, at virksomheden holdes skadesløs, hvis medarbejderens forhold er skyld i, at der ikke er adgang til fuld dagpengerefusion.

### **Frister – Ansøgning om dagpengerefusion**

Arbejdsgiverens anmodning om refusion for løn udbetalt i forbindelse med fravær på grund af graviditet, barsel og adoption skal indgives til kommunen senest 8 uger efter, at udbetaling af løn fra arbejdsgiveren er ophørt.

Hvis en lønmodtager holder orloven i en sammenhængende periode – fx graviditetsorlov på 4 uger, barselorlov på 14 uger og forældreorlov på 32 uger i forlængelse af hinanden – er orlovsperiodens udløb den sidste dag, som kommunen skal udbetale dagpenge for. Det samme gælder, hvis forældrene har forlænget forældreorloven. Med hensyn til faderens ret til 2 ugers fædreorlov skal arbejdsgiveren også anmode kommunen om refusion senest 8 uger efter, at udbetaling af lønnen er ophørt. Dette gælder, uanset om faderen påbegynder forældreorloven umiddelbart herefter.

Når en forælder udskyder orloven, betragtes de udskudte perioder som separate orlovsperioder, dvs. at arbejdsgiveren dels skal anmelde et refusionskrav senest 8 uger efter den sidste dag i ”hovedorloven”, dels skal anmelde kravet senest 8 uger efter, at en udskudt periode er slut. En orlovsperiode anses som udløbet, når der i 1 uge ikke har været fravær, der berettiger til refusion.

Indgives anmodningen om dagpengerefusion efter fristens udløb, bortfalder retten til refusion for denne periode.

### **Ansøgning om dagpengerefusion**

Arbejdsgivere kan søge oplysninger og anmode om dagpengerefusion på [www.virk.dk/nemrefusion](http://www.virk.dk/nemrefusion) eller på [www.nemrefusion.dk](http://www.nemrefusion.dk).

## **DA-Barsel**

### **Obligatorisk for medlemmer med arbejdsgivermedlemskab**

For virksomheder, der er medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, er det obligatorisk at være tilmeldt DA-Barsel. Alle virksomhedens medarbejdere omfattes automatisk af ordningen med nogle få undtagelser, som er beskrevet nedenfor. Ikke-overenskomstansatte medarbejdere tilmeldes automatisk. Ønskes disse medarbejdere tilknyttet en anden ordning, skal Dansk Erhverv kontaktes.

### **Lovpligtigt at betale til barselsfond**

Det er lovpligtigt, at virksomheden betaler til en barselsfond i forhold til samtlige lønmodtagere. En virksomhed, som ikke er arbejdsgivermedlem, skal altså tilmeldes den offentlige barselsfond, Barsel.dk. Tilsvarende skal arbejdsgivermedlemmer tilmelde ikke-overenskomstdækkede lønmodtagere til enten DA-Barsel eller den offentlige ordning.

### **Hvilke lønmodtagere skal der betales bidrag for i DA-Barsel?**

Virksomhederne skal som udgangspunkt betale bidrag til DA-Barsel for alle lønmodtagere mellem 18 og 67 år. Se dog undtagelser nedenfor.

Virksomhederne skal betale bidrag, uanset om lønmodtagerne er ansat i tidsubegrænsede ansættelsesforhold, er midlertidigt ansatte, vikarbureauvikarer, sæsonarbejdere, løsarbejdere, deltidsansatte, voksne lærlinge eller lignende.

Virksomhederne skal ikke betale bidrag for:

- Unge under 18 år
- Elever/lærlinge under 25 år
- Ejere og direktører
- Medarbejdere, som er beskæftiget mindre end 9 timer ugentligt.

### Hvad skal der betales?

Bidraget til DA-Barsel udgør fra den 1. oktober 2017 kr. 875 pr. år pr. fuldtidsmedarbejder. Den 1. juli 2018 stiger bidraget til 925 kr. pr. år.

Bidraget for deltidsansatte, vikarbureauvikarer, sæsonarbejdere, løsarbejdere og midlertidigt ansatte i øvrigt korrigeres efter omfanget af deres beskæftigelse efter de til enhver tid gældende kriterier for betaling af ATP-bidrag.

<b>Månedslønnede</b> (arbejdstimer pr. måned)	<b>Bidrag til DA-Barsel kr. pr. måned</b>
Mindst 117	73,00
Under 117, men mindst 78	49,00
Under 78, men mindst 39	24,00
Under 39	0,00

### Betaling af bidrag

Regler for betaling af bidrag følger reglerne for ATP-betaling. Det betyder, at:

- Bidrag opkræves bagud for et kvartal ad gangen.
- Forfaldsdatoen er 1. januar, 1. april, 1. juli og 1. oktober for henholdsvis 4. kvartal året før, 1., 2. og 3. kvartal.
- Sidste rettidige indbetalingsdato er:
  - 20. januar for 4. kvartal året før
  - 14. april for 1. kvartal
  - 14. juli for 2. kvartal
  - 14. oktober for 3. kvartal.

Såfremt sidste rettidige indbetalingsdato er en lørdag, søndag eller helligdag, fastsættes betalingsfristen dog til den efterfølgende arbejdsdag.

Virksomhederne har mulighed for at indbetale til DA-Barsel på følgende måder:

- Lønservicebureau – Virksomheden skal selv kontakte sin systemudbyder eller lønservicebureau for at aftale, hvordan indbetalingen fremover skal administreres.
- Indbetalingskort – DA-Barsel sender indbetalingskort hvert kvartal, dvs. i marts, juni, september og december måned.

### **Ret til refusion**

For at få ret til refusion, skal følgende krav være opfyldt:

- Virksomheden må ikke være i restance.
- Betaling og indberetning skal stemme overens.
- Der skal være betalt bidrag for den barslende medarbejder.
- Den barslende medarbejder skal have været ansat i mindst 9 måneder på datoen for forventet fødsel. For ansatte fra vikarbureauer skal de særlige bestemmelser i overenskomsterne følges.
- Der skal være betalt løn mv. under barsel.
- Virksomheden får dagpengerefusion fra Udbetaling Danmark.

### **Refusionen – beløb**

Der er p.t. (fra 1. marts 2017) mulighed for refusion på op til maksimalt 188,62 kr. pr. time.

I beløbet indgår:

- Timeløn op til 140,50 kr.
- Virksomhedens pensionsbidrag med maksimalt 8 %.
- Feriepenge med 12,5 %.
- Betaling for søgnehelligdagsopsparing med 3,5 %.
- Fritvalgs-/opsparingsbidrag med 2,7 %
- Det ekstra pensionsbidrag under moderens barselsorlov (1. – 14. uge) på kr. 8,50 pr. time.

Under forældreorlov, der påbegyndes den 1. juli 2017 eller senere, er der fra den 1. oktober 2017 mulighed for refusion op til maksimalt 199,99 kr. pr. time, idet der indføres et særligt loft for timeløn på 156 kr. under forældreorlov. Beløbet stiger til 203,74 kr. pr. 1. marts 2018 og 207,36 kr. pr. 1. marts 2019, idet timelønsloftet stiger til hhv. 158 kr. og 160 kr., samtidig med at bidrag til fritvalgs lønkonto stiger til hhv. 3,4 pct. og 4,0 pct.

Dagpenge fra Udbetaling Danmark modregnes fra 2. januar 2017 med 114,73 kr. pr. time. DA-Barsel udbetaler forskellen mellem dagpengesatsen og den beregnede refusion pr. time.

Hvis timelønnen er mindre end det maksimale refusionsbeløb, nedsættes refusionen fra DA-Barsel tilsvarende, således at der aldrig kan ydes refusion for en større udgift, end virksomheden har haft.

## **Refusion – perioder**

Arbejdsgiveren kan få udbetalt refusion fra DA-Barsel i følgende uger:

- 4 uger før forventet fødsel (graviditetsorlov) - kun for moderen.
- 14 uger umiddelbart efter fødslen (barselorlov) - kun for moderen.
- 2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen (fædreorlov) - kun for faderen.
- 13 uger efter barselorlov (forældreorlov i uge 15-52 efter fødslen) til deling mellem mor og far. Faderen kan starte forældreorloven allerede i uge 3 efter fødslen. Bemærk at refusion for forældreorlov kun ydes til den ene af forældrene i maksimalt 8 uger, da der er reserveret 5 uger til hver af forældrene.

DA-Barsel kan dispensere fra kravene til orlovens placering ved hospitalsindlæggelse på grund af sygdom.

Der gælder særlige regler for refusion ved adoption. Se nærmere herom på [www.dabarsel.dk](http://www.dabarsel.dk).

## **Hvornår udbetales refusionen?**

Refusionen bliver udbetalt ultimo måneden efter kvartalet som refusionen slutter i.

For yderligere oplysninger se [www.dabarsel.dk](http://www.dabarsel.dk).

## **Den offentlige barselsfond (Barsel.dk)**

Der er ved lov om etablering af en barselsfond etableret en offentlig barselfond, som skal udligne den enkelte arbejdsgivers udgifter til løn under barsel. Loven gælder som udgangspunkt for alle arbejdsgivere. Dog er arbejdsgivere, som er tilsluttet en godkendt decentral barselsudligningsordning - såsom DA-Barsel - undtaget. Der refunderes udgifter op til et nærmere fastsat kroneloft.

For yderligere oplysninger se [www.barsel.dk](http://www.barsel.dk).

## **Arbejdsgiverens betalingsforpligtelser**

### **Funktionærloven**

Arbejdsgivere er – i medfør af funktionærloven – forpligtet til at betale halv løn under graviditetsorloven (4 uger før forventet fødsel) og barselorloven (14 uger efter fødslen).

### **Overenskomster**

Udover reglerne i funktionærloven er der i mange overenskomster indgået aftale om ret til fuld løn under barsel – evt. i en nærmere afgrænset periode.

Betalingsforpligtelserne varierer i de forskellige overenskomster. Der henvises til den relevante overenskomst. Dansk Erhvervs overenskomster kan ses på vores hjemmeside: [www.danskerhverv.dk/Rådgivning/Overenskomst/Her finder du overenskomsterne](http://www.danskerhverv.dk/Rådgivning/Overenskomst/Her finder du overenskomsterne).

### **Dansk Erhverv Arbejdsgivers overenskomster med HK**

I de landsoverenskomster, som Dansk Erhverv Arbejdsgiver har indgået med HK (Butiksoverenskomsten og Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service), er det aftalt, at der skal betales løn under graviditets-/barsels-/fædre- og forældreorlov, som gennemgået nedenfor.

Betingelserne for udbetaling af fuld løn under barsel/adoption er,

- at lønmodtageren har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt,
- at virksomheden er berettiget til fuld dagpengerefusion (i modsat fald reduceres lønudbetalingen tilsvarende).

Perioderne med løn under barsel fordeler sig således:

Orlovsperiode:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn.
Barselorlov	14 uger med fuld løn.
Fædreorlov	2 uger med fuld løn.
Forældreorlov	13 uger med fuld løn. Heraf er 5 uger øremærket til far og 5 uger til mor. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

### **4 uger før barnets fødsel - 4 ugers graviditetsorlov**

Denne ret til fuld løn under graviditetsorlov tilkommer moderen, hvis hun har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

### **Barnets første 14 uger - barsels- og fædreorlov**

Moderen har ret til fuld løn under 14 ugers barselorlov, og faderen har ret til fuld løn under 2 ugers fædreorlov, såfremt lønmodtageren har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Det faktiske fødselstidspunkt er ikke afgørende for beregning af ancienniteten.

Det er en betingelse, at de 2 ugers fædreorlov holdes i sammenhæng.



### **Forældreorlov**

Lønmodtagerne er berettigede til at modtage fuld løn i indtil 13 uger under forældreorlov. Det er en betingelse, at lønmodtageren har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Det faktisk fødselstidspunkt er ikke afgørende for beregning af ancienniteten.

Af disse 13 uger er 5 uger øremærket til hver af forældrene.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder. Holdes orloven - som er reserveret den ene forælder - ikke, bortfalder betalingen.

Faderen/medmoren har ret til at påbegynde den betalte forældreorlov umiddelbart efter fædreorloven.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse herom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at få udbetalt løn under sin orlov. Orloven skal være afholdt inden for 52 uger efter fødslen. De almindelige varslingsregler i barselsloven skal dog fortsat overholdes.

### **Adoptanter**

Adoptanters ret til løn følger af den enkelte overenskomst.

### **Butiksoverenskomsten**

I Dansk Erhverv Arbejdsgivers landsoverenskomst med HK for butik (Butiksoverenskomsten) er der ikke ret til betaling før modtagelsen af barnet. Der er alene ret til betaling efter modtagelsen af barnet.

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales der løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselorlov), i 2 uger under "fædreorlov" samt i 13 uger under forældreorlov.

Af disse 13 uger er 5 uger øremærket til hver af adoptanterne. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden adoptant. Holdes orloven – som er reserveret til den ene adoptant – ikke, bortfalder betalingen.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse herom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at få udbetalt løn under sin orlov. Orloven skal være afholdt inden for 52 uger efter fødslen. De almindelige varslingsregler i barselsloven skal dog fortsat overholdes.

### **Funktionæroverenskomsten**

I Dansk Erhverv Arbejdsgivers landsoverenskomst med HK for Handel, Viden og Service (Funktionæroverenskomsten) er der ret til løn før modtagelsen af barnet i op til 4 uger (i det

omfang der i henhold til barselslovens § 8 er ret til fravær i perioden), for medarbejdere, der har 9 måneders anciennitet på modtagelsestidspunktet.

Adoptanter, der opfylder anciennitetskravet, har desuden ret til løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselsorlov), i 2 uger under "fædreorlov" samt i 13 uger under forældreorlov.

Af disse 13 uger er 5 uger øremærket til hver af adoptanterne. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden adoptant. Holdes orloven – som er reserveret til den ene adoptant – ikke, bortfalder betalingen.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse herom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at få udbetalt løn under sin orlov. Orloven skal være afholdt inden for 52 uger efter fødslen. De almindelige varslingsregler i barselsloven skal dog fortsat overholdes.

For begge overenskomster gælder, at ordningen forudsætter, at der udbetales dagpenge.

Bestemmelserne giver også adgang til betaling, hvor der ydes nedsat dagpengerefusion, typisk i forbindelse med forlængelse af forældreorloven. I sådanne tilfælde nedsættes virksomhedens betaling dog med det samme beløb, som refusionen er nedsat med.

Det anbefales, at lønmodtageren ved en "tro- og loveerklæring" over for arbejdsgiveren bekræfter, at vedkommende og ikke barnets anden forælder bruger retten til betaling i de 3 "fælles uger" (bilag 3). Kun den ene af barnets forældre kan bruge denne ret.

## **Pension**

Virksomheden skal under de 14 ugers barselsorlov indbetale et ekstra pensionsbidrag til kvindelige lønmodtagere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Ved adoption har den ene adoptant samme ret til pensionsindbetaling.

For fuldtidsansatte udgør pensionsbidraget i alt pr. måned:

- Fra 1. juli 2014: 2.040,00 kr.

Heraf skal arbejdsgiver betale 2/3 og lønmodtager 1/3. Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

## **Lønbegrebet**

Den løn, som en lønmodtager har krav på at få udbetalt ved fravær i forbindelse med graviditet og barsel, er inklusive faste løndelev. Begrebet løn omfatter således både grundløn samt evt. bonusløn og andre lønandele, som lønmodtageren måtte have krav på. Dvs. at hvis en medarbejder som en

del af sin løn får provision eller bonus, skal denne indgå i beregningsgrundlaget i forhold til den løn, som lønmodtageren har krav på under orloven.

Hvis bonus/provisionen ikke umiddelbart kan beregnes (fx hvor der er tale om provision af personligt salg), skal der betales en rimelig kompensation for manglende provisionsoptjening.

Kompensationen kan her beregnes ud fra et gennemsnit af, hvad medarbejderen tidligere har optjent, fx på baggrund af en 3-6 måneders periode, såfremt dette måtte give et retvisende billede af, hvad lønmodtageren ville have tjent, såfremt pågældende ikke havde været fraværende.

Har lønmodtageren ikke et retskrav på løn, eksempelvis fordi vedkommende ikke er funktionær og ikke er omfattet af en overenskomst, som giver krav på løn under fraværet, er det op til virksomheden at fastsætte, om medarbejderen skal have ret til løn – og i givet fald – hvor stor en løn, herunder om bonus mv. skal indgå.

## **Opsigelse**

### **Under graviditets-, barsels- eller forældreorlov**

En lønmodtager, der er i fertilitetsbehandling, gravid, på barsel eller afholder forældreorlov, er særligt beskyttet mod opsigelse. Tilsvarende gælder i forhold til adoptanter. Ifølge ligestillingsloven må en arbejdsgiver således ikke opsiges en lønmodtager på grund af graviditet eller barsel, eller fordi lønmodtageren ønsker at benytte sin ret til fravær. Beskyttelsen gælder også for mandlige lønmodtagere.

Hvis en lønmodtager bliver opsagt under graviditet eller barselsorlov, gælder der en såkaldt omvendt bevisbyrde, hvilket betyder, at det er arbejdsgiveren, som skal bevise, at opsigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i graviditeten eller barselsorlov. Ellers kan arbejdsgiveren blive dømt til at betale en godtgørelse til lønmodtageren.

I praksis er det ganske vanskeligt for en arbejdsgiver at løfte den omvendte bevisbyrde. Godtgørelsesniveauet er typisk 6-12 måneders løn oveni lønmodtagerens almindelige opsigelsesvarsel.

Der gælder også en beskyttelse mod indirekte forskelsbehandling på grund af graviditet eller barselsorlov. Det betyder, at en arbejdsgiver i forbindelse med en opsigelse ikke må lægge vægt på lønmodtagerens forhold, som skyldes graviditeten eller barselsorloven, fx graviditetsbetinget sygdom. Derfor må graviditetsbetinget sygdom heller ikke tælle med ved en opsigelse efter 120-dagesreglen.

På grund af den særlige beskyttelse anbefales det, at virksomhederne på forhånd retter henvendelse til Dansk Erhverv ved eventuelle overvejelser om opsigelse af en lønmodtager i følgende situationer:

- Gravid eller på orlov
- I fertilitetsbehandling
- Mænd som skal på fædreorlov i forbindelse med en fødsel
- Mænd eller kvinder, hvis partner er i fertilitetsbehandling
- Adoptanter eller kommende adoptanter
- Medarbejdere som for nylig er kommet tilbage fra orlov.

## **Ferie**

### **Optjening**

Lønmodtagere optjener fuld ret til betalt ferie i de perioder, hvor arbejdsgiveren betaler hel eller delvis løn.

Virksomhederne skal være opmærksom på, at også løndele, der udgøres af naturalier, eksempelvis fri bil og telefon, betragtes som løn. Såfremt en medarbejder, der holder ferie med løn, bevarer sådanne løndele under orloven, **risikerer** arbejdsgiveren altså, at medarbejderen optjener fuld ret til ferie med løn under orloven, selvom vedkommende ikke modtager sin ”normale” månedsløn.

Medarbejdere, der ikke holder ferie med løn, men løbende optjener feriegodtgørelse, optjener alene delvis ferie, hvis der udbetales delvis løn.

I de perioder af orloven, hvor lønmodtagere modtager barseldagpenge fra kommunen, optjener vedkommende ikke ret til betalt ferie fra arbejdsgiveren. Der opnås dog ret til feriedagpenge fra A-kassen for medlemmer heraf. Er lønmodtageren ikke medlem af en A-kasse, opnår lønmodtageren alene ferieret - altså ret til fravær uden betaling.

### **Afholdelse af ferie**

Graviditets-, barsels- eller forældreorlov betragtes som udgangspunkt som en feriehindring. En arbejdsgiver kan således ikke varsle ferie i disse perioder.

Såfremt lønmodtageren ikke har kunnet holde ferie som følge af orloven, har lønmodtageren krav på udbetaling af feriepenge for de uger, der ikke er afholdt.

Der er imidlertid ikke noget til hinder for, at parterne aftaler, at der holdes ferie i forældreorlovsperioden kombineret med en tilsvarende udskydelse af orloven.

### **Afholdelse af ferie når arbejdet er genoptaget på deltid**

Hvis arbejdet genoptages på deltid i dele af orloven, begrænser det arbejdsgiverens ret til at varsle ferie, idet orloven stadig fungerer som en feriehindring.

Hvis arbejdet eksempelvis genoptages således, at medarbejderen går på arbejde alle hverdage om formiddagen og holder orlov om eftermiddagen, kan arbejdsgiveren slet ikke varsle ferie. Der er en feriehindring hver dag. I denne situation kræver afholdelse af ferie en aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder.

Hvis medarbejderen derimod genoptager arbejdet således, at vedkommende fx arbejder mandag og tirsdag og holder orlov onsdag til fredag, vil arbejdsgiveren kunne varsle de 2 ugers restferie til afholdelse på mandage og tirsdage. Restferie kan varsles med 1 måneds varsel og kan holdes som enkelt dage. Derimod kan arbejdsgiveren ikke varsle de 3 ugers hovedferie, da medarbejderen har krav på at holde dem i sammenhæng, og her fungerer orloven mandag til onsdag som en feriehindring. Hovedferien kan altså kun holdes, hvis parterne er enige derom.

### **Øvrige forhold**

Dette notat beskriver alene de mest almindelige problemstillinger, man som arbejdsgiver støder på i forbindelse med graviditets-, barsels-, forældre- og adoptionsorlov. Det bemærkes, at alene generelle problemstillinger behandles i notatet, og at dette ikke kan erstatte konkret rådgivning. I det omfang din virksomhed støder på en problemstilling, som ikke er behandlet i nærværende notat, anbefales det at kontakte Dansk Erhverv for rådgivning herom.

Det gælder fx:

- Fortolkning af barselsregler i en overenskomst, som ikke er behandlet i dette notat.
- Udenlandske lønmodtageres rettigheder i forbindelse med barsel mv.
- Indførelse af barselsrettigheder i personalehåndbog eller lignende.
- Forældrenes rettigheder, hvis barnet afgår ved døden.
- Pasning af alvorligt syge børn.
- Mulighed for at indtræde i den anden forælders orlovsret ved dennes sygdom.



### Fravær i forbindelse med graviditet, barsel m.v.

I barselsloven er der en række varslingsregler, som skal overholdes i forbindelse med fravær ved graviditet, barsel m.v. Blandt andet skal forældre inden 8 uger efter fødselstidspunktet give virksomheden underretning om fraværets længde og tidspunktet for genoptagelsen af arbejdet. Inden for samme frist skal forældrene endvidere give underretning, såfremt den ene af forældrene ønsker at udskyde minimum 8 og maksimum 13 uger af forældreorloven til samlet afholdelse på et senere tidspunkt.

Følgende oplysninger kan være nyttige at notere, når lønmodtagere er fraværende op til og i forbindelse med en fødsel.

Medarbejderens navn:

I tilknytning til fødslen

Graviditetsorlov fra og med den / 20

Forventet fødselstidspunkt den / 20  
(iht. vandrejournalen)

Fødselstidspunkt den / 20

Inden 8 uger efter fødslen

Har medarbejderen inden 8 uger efter fødslen givet meddelelse om:

1. Hvornår arbejdet genoptages.  Ja  Nej I givet fald den / 20  
Hvis nej, bør der tages kontakt til medarbejderen med henblik på indhentelse af oplysning om tidspunktet for arbejdets genoptagelse.
2. Om retten til at forlænge forældreorloven med 8 eller 14 uger til 40 eller 46 uger er Udnyttet.  Ja  Nej I givet fald med \_\_\_\_\_ uger
3. Om retten til at udskyde min. 8 og max. 13 af de 32 ugers forældreorlov til afholdelse på et senere tidspunkt inden barnet fylder 9 år er udnyttet.  Ja  Nej I givet fald med \_\_\_\_\_ uger  
Hvis ja, kan tro- og loveerklæring anvendes til bekræftelse af, at kun den ene af forældrene har udnyttet retten til at udskyde dele af forældreorloven.
4. Er der indgået anden aftale med medarbejderen om fx udskydelse af et andet antal uger.  Ja  Nej I givet fald hvilken aftale:

**Tro- og loveerklæring ved afholdelse af forældreorlov med løn**

Af overenskomsten fremgår, at virksomheden yder betaling under forældreorlov i indtil 13 uger, hvoraf 5 uger er øremærket til hver af forældrene, mens betaling i de resterende 3 uger sker til enten faderen eller moderen.

Jeg erklærer på tro og love, at kun undertegnede, og ikke barnets anden forælder, modtager betaling i de resterende 3 uger, hvor der kun kan ydes betaling til **enten** faderen eller moderen.

\_\_\_\_\_  
(barnets navn)

\_\_\_\_\_  
(barnets cpr.nr.)

Den

20

\_\_\_\_\_  
(medarbejderens underskrift)



## Bilag 4

[Sted], den [dato]

Sendt med  
afleveringsattest + alm. post  
[Medarbejderen navn og adr.]

### Manglende overholdelse af varsel

Vi kan konstatere, at vi ikke har modtaget meddelelse om, hvornår du vender retur fra din orlov.

Ifølge barsellovens § 15, stk. 4, skal du inden 8 uger efter fødslen underrette din arbejdsgiver om, hvornår du genoptager arbejdet. Denne frist er overskredet.

Det er nødvendigt for os at få at vide, hvornår du vender retur fra orlov, for at kunne tilrettelægge arbejdet under dit fravær.

Såfremt du ikke **snarest** – og senest indenfor **5 hverdage** fra d.d. – har opfyldt din varslingsforpligtelse ved at sørge for, at vi har **modtaget** underretning om, hvornår du genoptager dit arbejde, forventer vi, at du genoptager arbejdet den [indsat dato for 14 + 32 uger efter barnets fødsel].

Du kan evt. udfylde nedenstående og fremsende dette i vedlagte svarkuvert.

Venlig hilsen  
[Navn på virksomhed]

\_\_\_\_\_  
[Navn på tegningsberettiget]

---□----- Den \_\_\_\_\_ - - 20\_\_

Til opfyldelse af min varslingsforpligtelse efter barselloven § 15, stk. 4, giver jeg hermed underretning til

min arbejdsgiver om, at jeg genoptager mit arbejde den \_\_\_\_\_ - - 20\_\_.

\_\_\_\_\_  
(medarbejderens underskrift)