

AMTSRÅDSFORENINGEN
KL
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE

KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG
OVERENSKOMSTANSATTE
SUNDHEDSKARTELLET

AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Aftalen er en sammenskrivning af de enslydende aftaler der er indgået med Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte og Sundhedskartellet.

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER	6
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen.....	6
§ 2. Løn.....	6
§ 3. Dokumentation og refusion af dagpenge.....	7
KAPITEL 2. BEHANDLINGER OG UNDERSØGELSER	7
§ 4. Behandling for barnløshed	7
§ 5. Graviditetsundersøgelser	8
KAPITEL 3. GRAVIDITET	8
§ 6. Meddelelse om graviditet	8
§ 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel	8
§ 8. Orlov under graviditet	8
KAPITEL 4. BARSELSORLOV	9
§ 9. Orlov efter fødslen – fravær med løn indtil 14 uger efter fødslen	9
§ 10. Orlov efter den 14. uge efter fødslen – fravær og løn	9
§ 11. Udskydelse af orlov efter den 14. uge	11
§ 12. Udvidet fædreorlov.....	12
§ 13. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel.....	12
§ 14. Genoptagelse af arbejdet	13
§ 15. Barnets indlæggelse.....	15
§ 16. Indtræden i den anden forælders ret til fravær	16
§ 17. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under barselsorlov.....	16

KAPITEL 5. ADOPTION	17
§ 18. Fravær ved afhentning af barnet i udlandet.....	17
§ 19. Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark.....	18
§ 20. Orlov i forbindelse med adoption – fravær med løn indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet.....	18
§ 21. Orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet – fravær og løn	19
§ 22. Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet.....	21
§ 23. Udvidet orlov til adoptanter.....	21
§ 24. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption	21
§ 25. Genoptagelse af arbejdet	22
§ 26. Barnets indlæggelse.....	23
§ 27. Indtræden i den anden forælders ret til fravær	23
§ 28. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under adoptionsorlov	23
KAPITEL 6. TILBAGEVENDEN EFTER ORLOV	24
§ 29. Tilbagevenden efter orlov.....	24
KAPITEL 7. OMSORGS-DAGE	25
§ 30. Ret til omsorgsdage	25
§ 31. Varsling af omsorgsdage	26
§ 32. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør.....	26
KAPITEL 8. ORLOV TIL BØRNEPASNING	26
§ 33. Orlov til børnepasning.....	26
§ 34. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder under børnepasningsorlov	27
KAPITEL 9. TJENESTEFRIHED AF TVINGENDE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	28
§ 35. Ulykke og akut sygdom.....	28

§ 36. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse.....	28
§ 37. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år.....	29
§ 38. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.....	29
§ 39. Pasning af døende i hjemmet.....	29
KAPITEL 10. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.	30
§ 40. Ikrafttræden	30
§ 41. Opsigelse	30
§ 42. Genforhandlingsadgang.....	30
BILAG 1: ORLOV I FORBINDELSE MED GRAVIDITET, FØDSEL OG ADOPTION	32
BILAG 2: IMPLEMENTERING AF EU'S RAMMEAFTALE OM FORÆLDREORLOV	39

INDLEDNING

Ved overenskomstfornyelsen i 2005 er aftalt følgende ændringer i aftale om fravær af familiemæssige årsager:

1. Der indføres indbetaling af pensionsbidrag for overenskomstansatte og optjening af pensionsalder for tjenestemænd i den ulønnede del af dagpengeperioden under barsels- og adoptionsorlov. Ordningen påbegyndes den 1. oktober 2005 og gælder således for alle, der har orlov på dette tidspunkt eller senere.
2. Der indføres indbetaling af pensionsbidrag for overenskomstansatte og optjening af pensionsalder for tjenestemænd under børnepasningsorlov. Ordningen påbegyndes den 1. oktober 2005 og gælder således for alle, der har orlov på dette tidspunkt eller senere.
3. § 10, stk. 5 og § 21, stk. 5 ændres således, at i de tilfælde, hvor den ene af forældrene arbejder i det (amts)kommunale område og den anden i H:S, får de tilsammen 10 ugers fravær med sædvanlig løn efter den 14. uge efter barnets fødsel eller efter modtagelsen af barnet. Ændringen træder i kraft for forældre til børn født efter den 30. september 2005.
4. Ved adoption af barn i Danmark indføres der en bestemmelse om, at adoptivforældrene kan få ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge forud for modtagelsen af barnet jf. dagpengelovens §14 stk. 3. Bestemmelsen træder i kraft den 1. oktober 2005.
5. Ved hospitalsindlæggelse af børn under 14 år, indføres der for forældrene ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder. Dette gælder også, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet. Ændringen træder i kraft den 1. oktober 2005.
6. Som følge af ændrede lovregler tilpasses bestemmelsen om pasning af alvorligt syge børn under 14 år i aftalen. Lovændringen indebærer, at aldersgrænsen ændres fra 14 år til 18 år. Dette betyder, at ansatte der er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, og som er berettiget til dagpenge jf. § 19 A i dagpengeloven får udbetalt sædvanlig løn ved tjenestefrihed. Ændringen træder i kraft den 1. april 2005.
7. Som følge af ændrede lovregler tilpasses bestemmelsen om pasning af døende i hjemmet i aftalen. Lovændringen medfører en præcisering af varslingsbestemmelserne. Desuden er arbejdsgivere, der yder løn til en ansat berettiget til at få udbetalt det plejevederlag, som den an-

satte ellers ville være berettiget til. Ændringen træder i kraft den 1. april 2005.

KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1.

Aftalen gælder for alle ansatte i:

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 2. Løn

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Bemærkning til stk. 4:

Retten til fuld løn i orlovsperioden efter den 14. uge efter fødslen er betinget af, at den ansatte ikke forlænger fraværet, således at dagpengene nedsættes (eller af andre årsager helt bortfalder) i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn, jf. dog § 14, stk. 2 og § 25 stk. 2.

Modtager arbejdsgiveren nedsatte dagpenge i refusion i disse perioder som følge af forlænget fravær, nedsættes lønnen med et beløb svarende til nedsættelsen af dagpengene, jf. § 10, stk. 2 og § 21, stk. 2.

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

§ 3. Dokumentation og refusion af dagpenge

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

KAPITEL 2. BEHANDLINGER OG UNDERSØGELSER

§ 4. Behandling for barnløshed

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

Bemærkning:

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

§ 5. Graviditetsundersøgelser

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

KAPITEL 3. GRAVIDITET

§ 6. Meddelelse om graviditet

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

§ 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel

Stk. 1.

En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn på grund af graviditet tidligere end 8 uger før forventet fødsel, hvis betingelserne efter dagpengelovens § 12, stk. 2, er opfyldt. Ret til førtidig barselorlov foreligger i følgende tre situationer:

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

Stk. 2.

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

§ 8. Orlov under graviditet

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

Bemærkning:

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

KAPITEL 4. BARSELORLOV

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

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Bemærkning til stk. 1 og 2:

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

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

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

Stk. 1.

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

Bemærkning til stk. 1:

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

Stk. 2.

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

Bemærkning til stk. 2:

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

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

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

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

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

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

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

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

Bemærkning til stk. 1-5:

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

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

Bemærkning til stk. 5:

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

For forældre til børn født efter den 30. september 2005 gælder, at uanset om den ene af forældrene er ansat i H:S, udløser det ikke krav på yderligere 10 ugers fravær med sædvanlig løn.

Stk. 6.

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

§ 11. Udskydelse af orlov efter den 14. uge

Stk. 1.

Den ansatte har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter § 10, stk. 1. Kun den ene af forældrene kan benytte ret-

ten. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år og skal holdes i en sammenhængende periode. Hvis den ansatte fratræder inden den udskudte fraværsret er udnyttet, vil retten til at gøre brug af denne fraværsret også gælde over for en eventuel ny arbejdsgiver.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 12. Udvidet fædreorlov

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

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

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Bemærkning til stk. 4:

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Bemærkning til stk. 6:

Varslet kan afgives før fødslen.

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

§ 14. Genoptagelse af arbejdet

Stk. 1.

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

selsperioden. Genoptagelse af arbejdet sker efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Bemærkning til stk. 1:

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

Stk. 2.

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

Bemærkning til stk. 2:

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

Bemærkning til stk. 1 og 2:

§ 14, stk. 1 sammenholdt med § 14, stk. 2.	
§ 14, stk. 1	§ 14, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Op til 29 ½ time ved en arbejdstid på 37 timer om ugen. Genoptagelse sker med ca. 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.

Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen), også i perioder der er: udskudt efter § 11, stk. 1 og 2 forlænget efter § 10, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen). Arbejdet kan ikke genoptages i perioder: der er forlænget efter § 10, stk. 2 som den ansatte har ret til at udskyde efter § 11, stk. 1.
---	---

§ 15. Barnets indlæggelse

Stk. 1.

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

Bemærkning til stk. 1:

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

§ 16. Indtræden i den anden forælders ret til fravær

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

****NYT****

§ 17. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under barselsorlov

Stk. 1.

Fra den 1. oktober 2005 indbetales der pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under barselsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Bemærkning:

Således vil alle på orlov i den ulønnede dagpengeperiode fra denne dato få indbetalt pensionsbidrag / optjene pensionsalder, såfremt vedkommende har en pensionsordning, og eventuelle karensbetingelser er opfyldt.

Stk. 2.

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder, der svarer til 22 ugers orlov. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales/optjenes der tilsvarende forholdsmæssigt. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne/optjeningen fordeles på hele den forlængede periode.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele barselorloven i karensperioden fra den 1. oktober 2005. 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.

§ 18. Fravær ved afhentning af barnet i udlandet

Stk. 1.

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

Bemærkning til stk. 1:

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

Stk. 2.

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

****NYT****

§ 19. Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark

Stk. 1.

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af et adoptivbarn i Danmark jf. § 14 stk. 3 i dagpengeloven, 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 vare længere.

Stk. 2.

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

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

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

Bemærkning:

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

§ 21. Orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet – fravær og løn

Stk. 1.

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

Bemærkning til stk. 1:

Retten til fravær gælder begge adoptanter. Adoptanterne kan holde orlov sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden. Adoptanterne har tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, indtil 46 uger efter modtagelsen af barnet, som kan fordeles efter adoptanternes ønske. Afholder adoptanterne fravær udover 32 uger tilsammen ydes der ikke i den pågældende periode dagpenge jf. dog § 21, stk. 2. Den ansatte kan beslutte, at fraværet skal være på et mindre antal uger end 32.

Stk. 2.

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

Bemærkning til stk. 2:

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

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

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

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

Hvis dagpengeperioden forlænges, nedsættes dagpengene, så de svarer til fulde dagpenge i 32 uger. Hvis den ansatte ønsker at forlænge orloven, kan dette ske efter den 14. uge efter modtagelsen

af barnet, jf. dog § 21 stk. 3. I så fald nedsættes dagpengerefusionen til arbejdsgiveren og lønnen til den ansatte, jf. § 2, stk. 4.

Hvis den ansatte venter med at forlænge orloven, indtil perioden hvor der ydes sædvanlig løn er ophørt, ydes der fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren og fuld sædvanlig løn til den ansatte i de perioder, hvor der er aftalt løndækning. Anvendelse af muligheden for at forlænge fraværet efter § 21, stk. 2, udelukker anvendelse af udskydelse af orloven efter § 22 og retten til forlængelse ved delvis genoptagelse af arbejdet jf. § 25, stk. 2. Hvis orloven udskydes eller arbejdet genoptages delvist, er det således heller ikke muligt at forlænge fraværet.

Stk. 3.

Den adoptant, som ikke afholder orlov efter § 20, 1. pkt., kan anvende dele af sin ret til fravær i 32 uger, jf. stk. 1 og 2 inden for 14 ugers perioden efter modtagelsen af barnet.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

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

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

Bemærkning til stk. 5:

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

For adoptanter til børn modtaget efter den 30. september 2005 gælder, at uanset om den ene af adoptanterne er ansat i H:S, udløser det ikke krav på yderligere 10 ugers fravær med sædvanlig løn.

Stk. 6.

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

§ 22. Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet

Stk. 1.

Den ansatte har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af retten til fravær i 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, jf. § 21, stk. 1. Kun den ene af adoptanterne kan benytte retten. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år og skal holdes i en sammenhængende periode. Hvis den ansatte fratræder inden den udskudte fraværsret er udnyttet, vil retten til at gøre brug af denne fraværsret også gælde over for en eventuel ny arbejdsgiver.

Stk. 2.

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 uger af fraværet efter § 21, stk. 1. Det udskudte fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år. Hvis den ansatte fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet er retten til fravær betinget af, at der indgås en aftale herom med den nye arbejdsgiver.

Stk. 3.

Såfremt den udskudte periode efter stk. 1 og 2 ligger inden for de 10 uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 21, stk. 5, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

****NYT****

§ 23. Udvidet orlov til adoptanter

I perioden fra modtagelsen og indtil udgangen af den 46. uge efter modtagelsen har adoptanterne ret til løn under fravær i yderligere 2 uger, jf. § 2, stk. 4. Disse to uger placeres efter aftale med arbejdsgiveren. Hvis der ikke kan opnås enighed om placeringen, følges bestemmelsen i § 13 stk. 4. Den samlede periode med løn under fravær efter denne bestemmelse kan højst udgøre 2 uger for adoptanterne tilsammen. Perioden holdes i sammenhæng, medmindre andet aftales.

§ 24. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Hvis adoptionsorlovens længde og placering ikke er fastsat på et tidligere tidspunkt, skal en ansat, der har adoptionsorlov, overholde de frister, der er nævnt i §§ 13, 18, stk. 2 og 19, stk. 2.

§ 25. Genoptagelse af arbejdet

Stk. 1.

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

Bemærkning til stk. 1:

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

Stk. 2.

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i de 14 uger efter modtagelsen og i op til de 32 uger herefter. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 20, § 21 stk. 1, 3, 4 og 5, § 22, stk. 2 og § 23 forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sin dagpengeperiode forlænget udover de 32 uger, jf. §21, stk. 2. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 22, stk. 1 er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fra-træder, inden den forlængede adoptionsorlov er afholdt, skal der indgås ny aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

Bemærkning til stk. 2:

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

Bemærkning til stk. 1 og 2:

§ 25, stk. 1 sammenholdt med § 25, stk. 2.	
§ 25, stk. 1	§ 25, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Op til 29 ½ time ved en arbejdstid på 37 timer om ugen. Genoptagelse sker med ca. 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven, også i perioder der er: udskudt efter § 22, stk. 1 og 2 forlænget efter § 21, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven. Arbejdet kan ikke genoptages i perioder: der er forlænget efter § 21, stk. 2 som den ansatte har ret til at udskyde efter § 22, stk. 1.

§ 26. Barnets indlæggelse

Bestemmelserne i § 15 finder tilsvarende anvendelse ved adoption, dog således at § 15, stk. 2 ikke finder anvendelse på adoptanternes ret til samtidig fravær i 2 uger, jf. § 20, 2. pkt.

§ 27. Indtræden i den anden forælders ret til fravær

Bestemmelserne i § 16 finder tilsvarende anvendelse ved adoption.

****NYT****

§ 28. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under adoptionsorlov

Stk. 1.

Fra den 1. oktober 2005 indbetales der pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Bemærkning:

Således vil alle på orlov i den ulønnede dagpengeperiode fra denne dato få indbetalt pensionsbidrag / optjene pensi-

onsalder, såfremt vedkommende har en pensionsordning, og eventuelle karensbetingelser er opfyldt.

Stk. 2.

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder, der svarer til 22 ugers orlov. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales / optjenes der tilsvarende forholdsmæssigt. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne / optjeningen fordeles på hele den forlængede periode.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele adoptionsorloven i karensperioden fra den 1. oktober 2005. Når karensbetingelserne er opfyldt i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt.

KAPITEL 6. TILBAGEVENDEN EFTER ORLOV

§ 29. Tilbagevenden efter orlov

En ansat har ret til at vende tilbage til samme stilling efter orlov i forbindelse med fødsel, adoption eller orlov til børnepasning. Hvis dette ikke er

muligt til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet.

KAPITEL 7. OMSORGS DAGE

§ 30. Ret til omsorgsdage

Stk. 1.

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

Bemærkning til stk. 1:

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

Eksempel 1: Barn født i 2002

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

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

Eksempel 2:

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

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

Stk. 2.

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

Bemærkning til stk. 2:

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

§ 31. 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.

§ 32. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør

Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

KAPITEL 8. ORLOV TIL BØRNEPASNING

§ 33. Orlov til børnepasning

Stk. 1.

Orlov til børnepasning afholdes i henhold til lov om børnepasningsorlov, dog jf. stk. 2. Loven omfatter ikke børn født eller modtaget i hjemmet efter den 26. marts 2002. Ansatte med børn født eller modtaget mellem den 1. januar 2002 og til og med den 26. marts 2002 er som udgangspunkt omfattet af lov om børnepasningsorlov. Såfremt disse forældre vælger at føl-

ge de nye regler, gælder lov om børnepasningsorlov ikke. Lov om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Bemærkning til stk. 3:

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

****NYT****

§ 34. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder under børnepasningsorlov

Stk. 1.

Fra den 1. oktober 2005 indbetales der pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under børnepasningsorlov.

Bemærkning:

Således vil alle på børnepasningsorlov fra denne dato få indbetalt pensionsbidrag/optjene pensionsalder, såfremt vedkommende har en pensionsordning, og eventuelle karensbetingelser er opfyldt.

Stk. 2.

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. 3.

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. 2.

Stk. 4.

Pensionsbidrag indbetales, og pensionsalder optjenes på basis af den orlov, der er meddelt/varslet og aftalt med arbejdsgiveren. Hvis der efterfølgende indgås andre aftaler eller ændres i orloven, er det dette orlovsforløb, der bliver gældende.

Stk. 5.

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele børnepasningsorloven fra den 1. oktober 2005. Når karensbetingelserne er opfyldt i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt.

KAPITEL 9. TJENESTEFRIHED AF TVINGENDE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

§ 35. 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.

****NYT****

§ 36. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1.

Fra den 1. oktober 2005 har ansatte, som er forældre til børn under 14 år, ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Stk. 2.

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:

- Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.
- Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- Der er ikke ret til fravær med sædvanlig løn efter denne bestemmelse i umiddelbar tilknytning til fravær efter § 37 i aftalen.

Bemærkning:

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

****NYT****

§ 37. 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 § 19 a i dagpengeloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Bemærkning:

Arbejdsgiveren er efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel berettiget til dagpengerefusion, når der udbetales løn til den ansatte, der opfylder lovens betingelser. Arbejdsgiveren skal senest en uge efter barnet er blevet rask anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

§ 38. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.

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

****NYT****

§ 39. Pasning af døende i hjemmet

Ansatte kan få bevilget plejevederlag i henhold til § 104 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Så-

fremt 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:

Jf. lov om ændring af lov om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom, og lov om social service (lov nr. 1422/2004) 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 om ansøgning til bopælskommunen om plejevederlag.***
- ***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 10. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.

§ 40. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 1. april 2005 og erstatter aftalen af 21. juli 2003 mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere om fravær af familiemæssige årsager.

§ 41. Opsigelse

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2008.

§ 42. Genforhandlingsadgang

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

København, den 17-06-2005

For
Amtsrådsforeningen

For
Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte

For
KL

For
Sundhedskartellet

For
Københavns Kommune

For
Frederiksberg Kommune

BILAG 1: ORLOV I FORBINDELSE MED GRAVIDITET, FØDSEL OG ADOPTION

Orlov i forbindelse med graviditet og fødsel

Medarbejdere har ret til orlov i følgende perioder:

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

7. **Aftalebaseret udskydelse af 32 uger af orloven:** Den ansatte kan udskyde op til 32 uger af sin orlov efter den 14. uge efter fødslen efter aftale med arbejdsgiveren. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
8. **Genoptagelse af arbejdet i orloven:** Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages i op til 29½ time pr. uge, i så fald forlænges orloven ikke. Arbejdet kan også genoptages delvist, i så fald forlænges retten til fravær og sædvanlig løn med den tid arbejdet genoptages.

****NYT****

Ved fødsel

	Samlet barselsorlov – begge forældre tilsammen	Før fødsel Mor	Efter fødsel Mor	Efter fødsel Far	Efter fødsel Fælles
Fraværret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter fødsel, hvis begge forældre bruger hele fraværretten (forlænger orloven)	8 uger	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	
Løn	36 uger	8 uger	14 uger	2 uger + 2 uger	10 uger efter barnets 14. uge
Pension / pensionsalder	Der indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder i den lønnede del af orloven samt i den ulønnede del af dagpengeperioden efter fødslen.				

Dagpengerefusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion, dog ikke i perioden 8-4 uger før forventet fødsel. Moderen har 4 ugers dagpengeret før fødslen og 14 ugers dagpengeret efter fødslen. Faderen har 2 ugers dagpengeret i de første 14 uger efter fødslen. Forældrene har tilsammen 32 ugers dagpengeret efter den 14. uge	Efter afholdelse af perioder med løn vil der være 20 (28/34) ugers dagpengeret tilbage
------------------	--	--

Orlov mv. i forbindelse med adoption

Medarbejdere har ret til orlov mv. i følgende perioder:

1. **Fravær ved afhentning af barnet i udlandet:** Indtil 8 uger med sædvanlig løn før modtagelsen af barnet.
2. **Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark:** I op til 1 uge før modtagelsen med sædvanlig løn. I visse situationer kan dette forlænges i op til 1 uge.
3. **Adoptionsorlov til den ene af adoptanterne:** De første 14 uger med sædvanlig løn efter modtagelsen af barnet. Pågældende har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet.
4. **Adoptionsorlov til den anden af adoptanterne:** 2 uger med sædvanlig løn inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet. Pågældende har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet. Pågældende har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter modtagelsen af barnet. Såfremt pågældende benytter denne ret har den ansatte ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af løn fra 10-ugers perioden efter modtagelsen af barnet, jf. pkt. 6.
5. **Forlængelse af orloven:** Begge adoptanter kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet i op til 46 uger. Adoptanterne har tilsammen ret til 32 ugers dagpenge efter den 14. uge efter modtagelsen. Hvis fraværet forlænges ud over de 32 uger nedsættes dagpengene forholdsmæssigt, se nedenstående afsnit om lønforhold mv.
****NYT****
6. **Udvidet orlov til adoptanter.** Adoptanterne har yderligere ret til **2 uger tilsammen med sædvanlig løn.** Disse 2 uger afholdes inden 46 uger efter modtagelsen af barnet. De 2 uger tages af enten den mandlige eller den kvindelige adoptants 32 ugers fraværsret samt af adoptanternes samlede ret til dagpenge i 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet.

7. **Orlov med sædvanlig løn i 10-uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet:** Ansatte har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger efter udløbet af de 14 uger efter modtagelsen af barnet. Orloven kan holdes på skift, af den ene adoptant eller samtidigt. Den samlede fraværsperiode med sædvanlig løn kan ikke overstige 10 uger.
8. **Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger:** Én af adoptanterne har efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
9. **Aftalebaseret udskydelse af 32 uger af orloven:** Den ansatte kan udskyde op til 32 uger af sin orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet efter aftale med arbejdsgiveren. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
10. **Genoptagelse af arbejdet i orloven:** Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages i op til 29½ time pr. uge, i så fald forlænges orloven ikke. Arbejdet kan også genoptages delvist, i så fald forlænges retten til fravær og sædvanlig løn med den tid arbejdet genoptages.

****NYT****

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, – udvidet orlov til adoptanterne	Efter modtagelsen - fælles
Fraværsret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter modtagelsen, hvis begge adoptanter bruger hele fraværretten (forlænger orloven)	Børn fra udlandet: Indtil 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger		

Løn	44 uger	Børn fra udlandet: Op til 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	14 uger	2 uger	2 uger	10 uger efter 14. uge efter modtagelsen af barnet
Pension / pensionsalder	Der indbetales pension og optjenes pensionsalder i den lønnede del samt i den ulønnede del af dagpengeperioden.					
Dagpenge-refusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion. Den ene adoptant har ret til dagpenge i 14 uger efter modtagelsen af barnet. Herefter har adoptanterne tilsammen 32 ugers dagpengeret.					Efter afholdelse af perioder med løn vil der være 20 (28/34) ugers dagpengeret tilbage

Lønforhold mv.

Retten til fuld løn i orlovsperioden efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen er betinget af, at den ansatte ikke forlænger fraværet, således at dagpengene nedsættes (eller af andre årsager helt bortfalder) i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn. Hvis den ansatte forlænger orloven i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn nedsættes dagpengeret til arbejdsgiveren og lønnen til den ansatte reduceres tilsvarende. Der optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, særlige feriedage, opsigelse, jubilæum mv. i perioder, hvor der udbetales løn.

Der indbetales pensionsbidrag og optjenes pensionsalder både i den lønnede samt i den ulønnede del af dagpengeperioden. Der optjenes beskæftigelsesanciennitet i såvel den lønnede, om i den ulønnede del af barsels- og adoptionsorloven, jf. aftalen om beskæftigelsesanciennitet.

Tidsfrister for oplysning om orlov

En medarbejder, der vil holde orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, skal være opmærksom på, at der gælder en række *frister* for,

hvornår han eller hun skal oplyse ansættelsesstedet om graviditeten, orlovens begyndelse og tilbagevenden til arbejdet.

Moderen ved graviditet og fødsel:

Skal oplyse om	Tidspunkt
Graviditeten samt hvornår hun påregner at begynde orloven Tidspunktet for tilbagevenden til arbejdet, herunder om placeringen af: De 14 ugers orlov, som hun kan holde Den eller de dele af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen hun vil holde, herunder om hun vil udskyde 8-13 uger af orloven til senere anvendelse Tidspunkt for anvendelsen af udskudt orlov: Anvendelse af 8-13 uger (retsbaseret) Anvendelse af op til 32 uger (aftalebaseret)	Senest 3 måneder før forventet fødsel Senest 8 uger efter fødslen Senest 8 uger efter fødslen Med 16 ugers varsel Med 8 ugers varsel (med mindre andet er aftalt)

Faderen ved fødsel

Skal oplyse om	Tidspunkt
Afholdelse af to ugers orlov i tilknytning til fødslen Afholdelse af den eller de dele af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen han vil holde, herunder om han vil udskyde 8-13 uger af orloven til senere anvendelse Udvidet fædreorlov – 2 uger Forlods anvendelse af sin fraværsret på op til 32 (40/46) ugers orlov med sædvanlig løn inden for barnets 14. uge efter fødslen (ved forlods anvendelse af de 10-ugers løndækning efter den 14. uge efter fødslen) Tidspunkt for anvendelsen af udskudt or-	Senest 4 uger før orlovens forventede start Senest 8 uger efter fødslen Senest 4 uger før orlovens forventet start, jf. dog at den ansatte senest 8 uger efter fødslen skal give meddelelse om anvendelse af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen Senest 4 uger før orlovens forventet start, jf. dog at den ansatte senest 8 uger efter fødslen skal give meddelelse om anvendelse af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen

lov: Anvendelse af 8-13 uger (retsbaseret) Anvendelse af op til 32 uger (aftalebase- ret)	Med 16 ugers varsel Med 8 ugers varsel (med mindre andet er aftalt)
--	---

Moderen og faderen ved adoption:

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

BILAG 2: IMPLEMENTERING AF EU'S RAMMEAFTALE OM FOR-ÆLDREORLOV

Rådet for Den Europæiske Union har ved direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 pålagt medlemsstaterne at sikre bestemmelser til iværksættelse af rammeaftalen om forældreorlov, som blev indgået den 14. december 1995 mellem de generelle tværfaglige organisationer på europæisk niveau (UNICE, CEEP og EFS¹).

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

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

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

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

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

