

# VEJLEDNING

POST DANMARK A/S  
PERSONALE

DATO 11. FEBRUAR 2011

## HÅNDTERING AF BARSEL OG ADOPTION

---

**INDHOLDSFORTEGNELSE**

<b>1. INDLEDNING</b>		<b>3</b>
<b>2. REGELSÆT</b>		<b>3</b>
2.1 Personkreds		4
2.2 Karenstid		4
<b>3. GRAVIDITETSORLOV</b>		<b>4</b>
3.1 Varsling		5
<b>4. BARSORSORLOV/ADOPTIONSORLOV</b>		<b>5</b>
4.1 Varsling		5
<b>5. FÆDREORLOV</b>		<b>5</b>
5.1 Varsling		6
<b>6. SÆRLIG ORLOV TIL FADER</b>		<b>6</b>
6.1 Varsling		6
<b>7. FORÆLDREORLOV</b>		<b>6</b>
7.1 Ret til forlængelse		7
7.2 Delvis genoptagelse med forlængelse efter aftale		7
7.3 Ret til udskydelse		8
7.4 Udskydelse efter aftale		8
7.5 Varsling		8
<b>8. ADOPTION</b>		<b>8</b>
8.1 Afhentning af barn i udlandet		9
8.2 Modtagelse af barn i Danmark		9
8.3 Varsling		9
<b>9. OMSORGS DAGE</b>		<b>9</b>
9.1 Tildeling af omsorgsdage		10
9.2 Afvikling af omsorgsdage		10
9.3 Frivilligt udlånte tjenestemænd		11
<b>10. LØNFORHOLD</b>		<b>11</b>
10.1	Betingelser for lønret	12
<b>11. DAGPENGERE FUSION</b>		<b>12</b>
11.1	Hovedregel	12
11.1.1 Undtagelse fra hovedreglen		12
11.2	Flere arbejdsgivere	12
11.3	Forlænget orlov med nedsatte dagpenge	13
11.4	Dokumentation	13
11.5	Anmeldelse af refusionskrav	13
11.6	Blanketter	13
<b>12. ØVRIGE FORHOLD</b>		<b>14</b>
12.1	Graviditetsundersøgelser	14
12.2	Behandling for barnløshed	14
12.3	Arbejds miljø	14
12.4	Sygeligt forløbende graviditet	15
12.5	Abort	15

12.6	Dødsfødsel, barnets død eller bortadoption	16
12.7	Barnets hospitalsindlæggelse	16
12.7.1	Arbejdet genoptages ikke under barnets indlæggelse	17
12.7.2	Arbejdet genoptages under barnets indlæggelse	17
12.8	Sygdom i orlovsperioden	17
12.9	Moderens sygdom/død i de første 14 uger efter fødslen	17
12.10	Moderens sygdom efter orloven	18
12.11	Undervisning	18
12.12	Helligdage og lign.	18
12.13	Stedbarnsadoption	18
12.14	Tjenestefrihed	19
12.15	Bopæl i udlandet	19
12.16	Pension	19
12.17	Ferie	20
12.18	Tilbagevenden fra orlov	20
12.19	Afsked	20
<b>13.</b>	<b>BØRNEPASNINGSORLOV</b>	<b>21</b>
<b>14.</b>	<b>INDUSTRIENS BARSELSFOND</b>	<b>22</b>
<b>BILAGSFORTEGNELSE</b>		
BILAG 1 REGLER I FORBINDELSE MED GRAVIDITET OG BARSEL		
BILAG 2 REGELOVERSIGT FOR OMSORGS-DAGE, PENSIONSOP-TJENING OG ADOPTION		

## 1. INDLEDNING

Ved ændring af ligebehandlings- og dagpengelovgivningen i 2002 (lov nr. 141 af 25. marts 2002) blev der indført en længere og mere fleksibel barsels- og adoptionsorlov.

Denne vejledning tager afsæt i lovgivningen samt overenskomstfornyelserne i 2010.

Vejledningen indeholder retningslinier for administration af reglerne i forbindelse med barsel og adoption i Post Danmark.

## 2. REGELSÆT

Regler om fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption fremgår af følgende love og lovbekendtgørelser med senere ændringer samt gældende overenskomster:

### **Barselloven:**

Lov nr. 566 af 9. juni 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven).

### **Ligebehandlingsloven:**

Lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse.

### **Lov om børnepasningsorlov**

Lovbekendtgørelse nr. 193 af 23. marts 2004 om børnepasningsorlov.

### **Gældende overenskomster pr. 1. marts 2010 hhv. 1. april 2010:**

- Industriens Funktionæroverenskomst samt lokalaftaler i Post Danmark vedr. HK/Post & Kommunikation, funktionærer og overenskomstansatte på særlige vilkår
- Industriens overenskomst samt lokalaftaler for Fagligt Fælles Forbund vedr. postarbejdere
- Industriens overenskomst samt lokalaftaler for Fagligt Fælles Forbund vedr. overenskomstansatte på særlige vilkår i Post Danmark
- Industriens overenskomst samt lokalaftaler for CO-Industri i Post Danmark
- Overenskomst mellem Post Danmark og HK Privat
- Overenskomst mellem Post Danmark og AC-organisationerne
- Overenskomst mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation (chefer og ledere)
- Overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund (arbejdsledere og specialister m.fl.)

**Forhandlingsprotokollat – frivilligt udlånte tjenestemænd – af 11. december 2009.**

I bilag 1 fremgår de væsentligste regler i forbindelse med graviditet og barsel.

Du kan finde uddybende materiale på Personales hjemmeside under overenskomster, Beskæftigelsesministeriets hjemmeside [www.bm.dk](http://www.bm.dk) , Arbejdsdirektoratets hjemmeside [www.adir.dk](http://www.adir.dk) og på Personalestyrelsens hjemmeside [www.perst.dk](http://www.perst.dk) .

## 2.1 Personkreds

**Ret til fravær** i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption er gældende for **alle** medarbejdere i Post Danmark, og er beskrevet i kapitel 4 i barselloven.

**Ret til dagpenge** under fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption fremgår af kapitel 5 i barselloven.

**Ret til løn** er beskrevet i overenskomsterne, som på visse punkter udvider de rettigheder, der følger af lovgivningen.

Kontraktansatte har ret til løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i det omfang det fremgår af den individuelle kontrakt.

## 2.2 Karenstid

Ansatte uden ret til løn under sygdom (timelønnede), omfattes af reglerne efter sammenlagt 1 års beskæftigelse. Tilkaldevikarer er omfattet af barsellovens bestemmelser.

Det indebærer, at de pågældende først efter sammenlagt 1 års beskæftigelse har ret til graviditetsorlov fra 6 uger før forventet fødsel samt ret til omsorgsdage. I begge tilfælde vil der være tale om fravær med løn.

Ansatte uden ret til løn under sygdom vil som udgangspunkt ikke være berettiget til løn under fravær efter fødslen, idet Post Danmark ikke kan modtage fuld dagpengerefusion. Hvis de opfylder beskæftigelseskravet i henhold til barsellovens bestemmelser, vil de dog være berettiget til løn under fravær på lige fod med månedslønnede medarbejdere.

I karensperioden vil de ansatte være omfattet af barsellovens regler.

## 3. GRAVIDITETSORLOV

En kvindelig ansat har ret til orlov med løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 6 uger til fødslen. Den dag, fødslen forventes at finde sted, medregnes i 6-ugers-perioden som den 42. dag.

### **3.1 Varpling**

En kvindelig ansat skal underrette tjenestestedet senest 3 måneder før forventet fødselstidspunkt samt om hun ønsker at benytte retten til fravær før fødsel.

Hun skal til tjenestestedet aflevere dokumentation i form af kopi af vandrejournal eller attest, hvoraf fremgår lægens vurdering om det forventede fødselstidspunkt.

Såfremt en ultralyd-scanning i uge 12 og senest i uge 20 – 22 fastlægger et andet forventet fødselstidspunkt end lægens vurdering, ændres datoen i overensstemmelse hermed.

## **4. BARSORSORLOV/ADOPTIONSORLOV**

Efter fødslen har moderen ret til 14 ugers barselsorlov med løn. De 14 uger regnes fra dagen efter fødslen.

Efter fødslen har moderen pligt til at holde orlov i de første 2 uger.

Tilsvarende har adoptanter efter modtagelsen ret til 14 ugers adoptionsorlov med løn. Adoptanter har dog mulighed for at dele de 14 ugers orlov, men orlovsretten kan kun benyttes af en ad gangen.

### **4.1 Varpling**

Moderen/adoptanter har pligt til hurtigst muligt efter fødslen/modtagelsen, at underrette arbejdspladsen om fødselstidspunktet/tidspunktet for barnets modtagelse.

Moderen skal senest 8 uger efter fødslen underrette arbejdspladsen om, hvornår hun vil genoptage arbejdet, herunder bl.a. om hun ønsker at forlænge eller udskyde orloven.

Tilsvarende regler gælder for adoptanter.

## **5. FÆDREORLOV**

Faderen har ret til fravær i 2 sammenhængende uger med løn umiddelbart efter fødslen eller barnets hjemkomst.

Faderen kan efter aftale med arbejdspladsen placere fraværet på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen. Herudover kan faderen efter aftale med arbejdspladsen genoptage arbejdet delvis i fædreorlovsperioden med forlængelse af orloven.

Tilsvarende kan den ene adoptant holde orlov med løn i 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter modtagelsen.

### **5.1 Varsling**

Manden skal senest 4 uger før forventet start af fædreorloven, underrette arbejdspladsen om forventet tidspunkt for fraværets begyndelse og længden heraf.

Faderen/den anden adoptant har pligt til hurtigst muligt efter fødslen/modtagelsen, at underrette arbejdspladsen om fødselstidspunktet/tidspunktet for modtagelse af barnet.

## **6. SÆRLIG ORLOV TIL FADER**

Faderen har, udover 2 ugers fædreorlov, ret til fravær i 2 sammenhængende uger med løn i perioden fra fødslen og indtil udgangen af den 46. uge.

Retten træder i stedet for faderens tidligere ret til at holde udvidet fædreorlov med løn i uge 25 og 26 efter fødslen.

De 2 uger vil blive fratrukket de 32 uger, som forældrene tilsammen har med ret til dagpenge.

Den mandlige eller kvindelige adoptant har tilsvarende ret til 2 ugers særlig orlov med løn.

### **6.1 Varsling**

Senest 8 uger efter fødslen/modtagelsen skal arbejdspladsen underrettes om tidspunkt for fraværets begyndelse.

## **7. FORÆLDREORLOV**

Efter den 14. uge efter fødslen har hver af forældrene ret til fravær i 32 uger, som de frit kan fordele imellem sig. Forældrene kan holde forældreorlov samtidig, forskudt eller i forlængelse af hinanden.

Selv om hver af forældrene har ret til fravær i 32 uger, har de tilsammen kun ret til fulde dagpenge i 32 uger. Hvis de begge ønsker at gøre brug af ordningen, vil 32 af de i alt 64 uger blive for egen regning.

Hvis begge forældre er ansat i Post Danmark, har de ret til fravær med løn i tilsammen 10 uger af de 32 uger. De resterende orlovsuger af forældreorlovsperioden vil være på dagpenge. Hvis kun den ene af forældrene er ansat i Post Danmark, har denne ret til at holde 10 af de 32 ugers forældreorlov, med løn.

Faderen har ret til at "fremrykke" sin forældreorlov eller dele heraf, således at den holdes samtidig med, at moderen holder sine 14 ugers barselorlov.

Endvidere kan de 10 uger med løn eller dele heraf placeres efter den 24. uge efter fødslen/modtagelsen i det omfang den anden af forældrene hol-

der lønnet eller ulønnet orlov i perioden fra den 15. til 24. uge efter fødslen eller i dele heraf.

Udskydelse af orlov er alene nødvendig, hvis der i forældreorlovsperioden opstår "brud" i forældrenes samlede udnyttelse af fraværsretten.

Hvis den ene af forældrene er omfattet af retten til barseldagpenge efter den danske lovgivning, mens den anden forælder er omfattet af et andet lands lovgivning om social sikring, er der i § 9 og 10 i Familiestyrelsens bekendtgørelse nr. 696 af 23. juni 2006 fastsat særlige regler. I visse tilfælde kan der til den ene af forældrene kun ydes barseldagpenge i 16 uger af forældreorlovsperioden.

Tilsvarende regler gælder for adoptanter.

### **7.1 Ret til forlængelse**

Forældrene har ret til at forlænge forældreorloven med 8 eller 14 uger til enten 40 eller 46 uger. Der er tale om enten 8 eller 14 hele uger og ikke dele heraf. Forlængelsen skal holdes i sammenhæng.

For ikke at miste retten til løn under forældreorloven, skal de 10 lønnede uger være afholdt før evt. forlængelse fra 32 til 40 hhv. 46 uger. Dagpengensættelsen vil således først få virkning fra den 11. uge af forældreorlovsperioden.

Forlængelse af de 32 ugers fraværsret til 40 eller 46 uger kan ikke kombineres med udskydelse af orlov eller delvis genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlovsperioden.

### **7.2 Delvis genoptagelse med forlængelse efter aftale**

En medarbejder kan efter aftale med arbejdspladsen genoptage arbejdet delvis i sin orlovsperiode – såvel i de første 14 uger (ekskl. moderens obligatoriske 2 uger efter fødslen) som i de følgende 32 uger – med den følge at retten til løn forlænges svarende til den tid arbejdet er genoptaget. Der er ikke nogen øvre grænse for beskæftigelsens omfang, som blot skal være lavere end den pågældendes normale arbejdstid.

Det er en forudsætning for forlængelse af retten til løn, at medarbejderen i den periode, hvor arbejdet genoptages delvis, har ret til løn under fravær, og at arbejdspladsen modtager fuld dagpengerefusion under forlængelsen.

Hvis medarbejderen fratræder inden udløbet af den forlængede orlovsperiode, er retten til forlænget fravær med løn betinget af, at der indgås aftale herom med den nye arbejdsgiver.

Delvis genoptagelse af arbejdet med forlængelse er udelukket, hvis medarbejderen har valgt at udstrække dagpengeperioden fra 32 til 40 eller 46 uger eller har valgt en retsbaseret udskydelse af orlovsperioden.

### **7.3 Ret til udskydelse**

Udskydelse af orlov er aktuel, hvis forældrenes samlede fortløbende afvikling af forældreorlov afbrydes.

Den ene af forældrene har ret til at udskyde mellem 8 og 13 uger af de 32 ugers forældreorlov. Udskudt orlov skal afholdes i en sammenhængende periode inden barnet fylder 9 år.

Udskydelse af orlov kan ikke kombineres med forlængelse af de 32 ugers forældreorlov til 40 eller 46 uger. Medarbejderen kan ikke genoptage arbejdet delvis med tilsvarende forlængelse i en retsbaseret udskudt orlovsperiode.

Ved skift af arbejdsgiver inden den udskudte orlov er afholdt, bevares retten til fravær over for den nye arbejdsgiver.

### **7.4 Udskydelse efter aftale**

Begge forældre kan efter aftale med arbejdspladsen vælge at udskyde op til 32 uger af forældreorloven til senere afholdelse. Den udskudte orlov kan holdes samlet eller drypvis inden barnet fylder 9 år.

Ved skift af arbejdsgiver inden den udskudte orlov er afholdt, vil udnyttelse af fravær kræve en aftale med den nye arbejdsgiver.

### **7.5 Varsling**

Forældrene skal senest 8 uger efter fødslen/modtagelsen underrette arbejdspladsen om tidspunkt for forældreorlovens begyndelse og om længden heraf, herunder om orloven ønskes forlænget, samt om de ønsker at udnytte retten til at udskyde 8 – 13 uger af forældreorloven.

Tidspunkt for afholdelse af den retsbaserede udskudte forældreorlov skal varsles over for arbejdspladsen senest 16 uger før afholdelsen.

Varsel for afholdelse af den aftalebaserede udskudte orlov skal aftales mellem arbejdsplads og medarbejder. Det aftalte varsel skal fremgå af den indgåede skriftlige aftale.

## **8. ADOPTION**

Hvis de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionsøgende eller den ene af de adoptionsøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet, har adoptanter ret til fravær med løn efter modtagelsen af barnet, svarende til reglerne for biologiske forældre. Reglerne i forbindelse med stedbarnsadoption er beskrevet i punkt 12.13.

### **8.1 Afhentning af barn i udlandet**

En ansat, der skal hente et adoptivbarn i udlandet har ret til fravær med løn i op til 4 uger i forbindelse med transport til og ophold i modtagelseslandet før modtagelsen.

Retten kan forlænges i op til 4 uger hvis opholdet i udlandet bliver længere end 4 uger af årsager, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant. Retten gælder fra udrejsedatoen og indtil modtagelsen, dvs. det tidspunkt, hvor afgiverlandet har godkendt, at adoptanten/adoptanterne kan rejse ud af landet med barnet. Opholder adoptanterne sig fortsat i landet efter dette tidspunkt, fragår denne periode i de 46 ugers adoptions- og forældreorlov. I bilag 1 fremgår regeloversigt for omsorgsdage, pensionsoptjening og adoption.

Ved modtagelsen begynder den almindelige adoptionsorlov. Retten vil i givet fald kunne benyttes af begge adoptanter.

### **8.2 Modtagelse af barn i Danmark**

En ansat, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark, har ret til fravær med løn i op til 1 uge, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptanternes hjem, og adoptanterne af hensyn til barnet i en periode skal opholde sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Retten gælder for begge adoptanter, hvis de opholder sig sammen med barnet.

I særlige tilfælde kan de kommunale myndigheder vurdere, at der er behov for en længere periode på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. I disse tilfælde vil orloven med løn kunne forlænges med op til én uge.

### **8.3 Varsling**

Varslingsregler for fravær til forældreorlov, fædreorlov og særlig orlov til den mandlige eller kvindelige adoptant, svarer til reglerne for biologiske forældre. Udnyttelse af retten til adoptionsorlov og retten til fravær med løn i forbindelse med modtagelse af barnet i udlandet, skal så vidt muligt gives med 3 måneders varsel.

## **9. OMSORGS-DAGE**

Retten til omsorgsdage gælder for biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Det er dog i alle tilfælde en betingelse, at barnet skal have "ophold" hos den pågældende, dvs., at barnet enten har adresse hos eller regelmæssigt samkvem med denne.

Aftale om omsorgsdage trådte oprindeligt i kraft for ansatte, hvor barn forventedes født den 1. april 1995 eller senere, eller for ansatte hvis barn blev født/modtaget den 1. april 1995 eller senere.

### 9.1 Tildeling af omsorgsdage

#### Fødsel/modtagelse sket før den 1. oktober 2006

Hver fødsel eller modtagelse af adoptivbarn gav medarbejdere - både moderen og faderen - 10 omsorgsdage pr. barn.

#### Fødsel/modtagelse sket den 1. oktober 2006 eller senere

Med virkning fra den 1. oktober 2006 har medarbejdere, ret til 2 omsorgsdage pr. barn i hvert kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år (i alt 16 omsorgsdage). I bilag 2 fremgår regeloversigt for omsorgsdage, pensionsoptjening og adoption.

Retten gælder tillige for medarbejdere, der ansættes i Post Danmark den 1. oktober 2006 eller senere og som er blevet forældre den 1. oktober 2006 eller senere, uanset om barnet er født/modtaget, mens den pågældende var ansat i Post Danmark. Eksempel:

- Er barnet 0 år ved ansættelsen, tildeles der 16 omsorgsdage
- Er barnet 1 år ved ansættelsen, tildeles der 14 omsorgsdage
- Er barnet 2 år ved ansættelsen, tildeles der 12 omsorgsdage og så fremdeles

På forlangende skal der fremvises fornøden dokumentation for forældrerollen, bl.a. i form af original fødselsattest.

### 9.2 Afvikling af omsorgsdage

En medarbejder, der er gravid, har ret til at holde de omsorgsdage, der udløses i forbindelse med fødslen, allerede i 7. og 8. uge før det forventede fødselstidspunkt.

Kvindelige ansatte, som er omfattet af de nye regler om omsorgsdage pr. 1. oktober 2006 og som har afviklet 10 omsorgsdage umiddelbart forud for den varslede graviditetsorlov, skal have afviklet de resterende 6 omsorgsdage senest i det kalenderår, hvor barnet fylder 2 år.

Omsorgsdage, der afholdes i tilknytning til orlov, skal varsles samtidig med den pågældende orlov. Adoptanter kan ikke afvikle omsorgsdage før modtagelse af adoptivbarnet. Fædre kan ikke afvikle omsorgsdage før fødslen.

En omsorgsdag svarer til 7,4 timer for en fuldtidsansat og for deltidsansatte en forholdsmæssig del heraf.

Omsorgsdage afholdes som hele dage, enkeltvis eller i sammenhæng, og kan placeres i forlængelse af orloven. Der er ikke fastsat særlige betingelser med hensyn til formålet med anvendelse af omsorgsdage.

Bliver en ansat syg eller får andet lovligt forfald på en varslet omsorgsdag, betragtes omsorgsdagen som afholdt. Der gives ingen erstatningsdag.

Har en ansat ønsket at holde omsorgsdage som 7. og 8. uge før forventet fødsel, og bliver pågældende langtidssygemeldt, så fortsætter sygemeldingen. De planlagte omsorgsdage tilbageføres, og kan afvikles på normal vis (2 dage pr. kalenderår indtil barnet fylder 7 år).

Ved jobskifte kan omsorgsdage kun medtages, hvis den ansatte overgår direkte til et nyt ansættelsesforhold i Post Danmark. Med virkning fra den 1. marts 2011 udbetales ikke afviklede omsorgsdage i forbindelse med afsked. Det gælder i alle overenskomster med undtagelse af overenskomsterne med Akademiker-organisationerne, CO-Industri og HK Privat samt kontraktansatte chefer og ledere.

Ikke-afholdte omsorgsdage, som er tildelt efter de nye regler pr. 1. oktober 2006, bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til konstant godtgørelse. Der kan dog ske overførsel til det følgende kalenderår af:

1. Omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget
2. Omsorgsdage, som den ansatte er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels- adoptions- eller børnepasningsorlov i et helt kalenderår

Ansatte, som har uforbrugte omsorgsdage efter den "gamle" omsorgsdagsordning, bevarer disse efter den 1. oktober 2006, og de bortfalder ikke ved kalenderårets udløb.

### **9.3 Frivilligt udlånte tjenestemænd**

Frivilligt udlånte tjenestemænd er omfattet af de bestemmelser, der er gældende for overenskomstansatte på særlige vilkår.

## **10. LØNFORHOLD**

Medarbejdere har i følgende perioder ret til sædvanlig løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption:

- Graviditetsorlov i op til 6 uger før forventet fødsel
- Op til 4 uger i forbindelse med afhentning af adoptivbarn i udlandet og op til 1 uge ved modtagelse af adoptivbarn i Danmark. Perioderne kan forlænges med op til 4 uger hhv. 1 uge, hvis det skyldes årsager, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant.
- Barselsorlov/adoptionsorlov i op til 14 uger efter fødsel/modtagelse.
- Forældreorlov i op til 10 uger. Hvis begge forældre er ansat i Post Danmark, har de tilsammen har til løn i 10 uger af forældreorloven. Hvis den anden af forældrene holder forældreorlov med løn efter andre aftaler (f.eks. den kommunale barselsaftale), har den Post Danmark ansatte ret til løn i 10 uger af forældreorloven.

- Fædreorlov i op til 2 uger i forbindelse med fødsel/modtagelse eller efter aftale med arbejdspladsen indenfor de første 14 uger efter fødsel/modtagelse.
- Særlig orlov til faderen/den mandlige eller kvindelige adoptant i op til 2 uger, som kan placeres i tidsrummet indtil barnet er 46 uger eller indtil 46 uger efter modtagelsen.
- En eventuel løn- og dagpengeret udskydes/forlænges tilsvarende i tilfælde af udskudt orlov og delvis genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlovsperioden.
- Det er en betingelse for lønret, at en eventuel forlængelse af forældreorloven (fra 32 til 40 eller 46 uger) med deraf følgende dagpengenedsættelse først sker efter at de lønnede uger er holdt.
- 10 omsorgsdage pr. barn (gamle regler). Når omsorgsdage holdes i direkte tilknytning til orlovsperioder (graviditets-, barsels-, adoptions- eller forældreorlov), får medarbejderen udbetalt sin normale løn, inkl. fast påregnelige særlige ydelser. I andre tilfælde udbetales løn, ekskl. særlige ydelser.
- 2 omsorgsdage pr. barn (nye regler) i hvert kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år.

I øvrige perioder udbetales der dagpenge fra kommunen.

### 10.1 Betingelser for lønret

Retten til løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption er som hovedregel betinget af, at Post Danmark under fraværet modtager fuld dagpengerefusion i henhold til barselloven svarende til det maksimale dagpengebeløb i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad.

## 11. DAGPENGerefUSION

### 11.1 Hovedregel

Når Post Danmark udbetaler løn til en ansat i forbindelse med fødsel eller adoption, er Post Danmark som hovedregel berettiget til at få de dagpenge, som den ansatte ellers ville have ret til fra kommunen (dagpengerefusion).

#### 11.1.1 Undtagelse fra hovedreglen

Post Danmark kan dog ikke modtage dagpengerefusion i følgende tilfælde:

- Graviditetsundersøgelser
- Orlov, hvor en medarbejder modtager løn fra flere arbejdsgivere
- Graviditetsorlov før 4 uger før forventet fødsel
- Omsorgsdage

### 11.2 Flere arbejdsgivere

Hvis en ansat under fraværet modtager løn fra flere arbejdsgivere, skal refusionen deles mellem disse. Den ansatte mister ikke retten til løn, selv om Post Danmark i denne situation ikke modtager fuld dagpengerefusion.

### 11.3 Forlænget orlov med nedsatte dagpenge

En forældreorlov på 32 uger, hvor der ydes løn i de første 10 uger, kan forlænges med 8 eller 14 uger. For at bevare retten til løn, er det en betingelse, at den deraf følgende forholdsmæssige nedsættelse af dagpengebeløbet først får virkning efter afviklingen af de lønnede orlovsperioder.

### 11.4 Dokumentation

En ansat har pligt til på forlangende at fremskaffe eller bekræfte oplysninger, som er nødvendig ved bedømmelse af Post Danmarks krav om udbetaling af dagpengerefusion. En ansat har ligeledes pligt til at fremkomme med oplysninger om den anden af forældrenes eventuelle afholdelse/forlængelse/udsættelse af orlov, som er nødvendig for at vurdere om betingelserne for ret til fravær og løn, er opfyldt.

### 11.5 Anmeldelse af refusionskrav

Ved fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption skal der fremsættes refusionsanmodning fra og med 1. fraværsdag.

Anmodning om refusion for udbetalt løn skal ifølge barselloven ske senest 8 uger efter orlovsperiodes udløb. Ved fravær før 4 uger før forventet fødsel på grund af graviditetsgener, skal anmeldelse af fraværet til kommunen ske senest 4 uger efter 1. fraværsdag. Såfremt anmodningen bliver indgivet efter de nævnte frister, er der kun ret til dagpengerefusion for den periode, der ligger efter anmodningen.

I Post Danmark er det dog besluttet, at der **skal** fremsættes refusionsanmodning månedsvis.

### 11.6 Blanketter

Blanketter til brug ved anmeldelse og anmodning om refusion ved graviditet, barsel og adoption udskrives fra refusionsprogrammet i SAP.

**Blanket dp 401** (Anmodning om dagpenge ved graviditet, barsel og adoption og evt. anmodning om refusion) anvendes første gang fraværet anmeldes, og der søges om refusion. Dette skal ske ved udgangen af den første fraværs måned.

Blankettens side 1 udfyldes af personalecentret og sendes til medarbejderen, der skal udfylde og underskrive side 2 samt returnere blanketten.

Efterfølgende sender personalecentret dp 401 til kommunen.

**Blanket dp 402** (Anmodning om dagpengerefusion ved graviditet, barsel og adoption) anvendes, når der anmodes om refusion og fraværet tidligere er anmeldt på dp 401.

Blankettens punkt 1 – 4 udfyldes af personalecentret og sendes til medarbejderen, som skal udfylde og underskrive punkt 5 – 6 samt returnere blanketten.

Blanketten fremsendes månedsvis til kommunen så længe Post Danmark er berettiget til dagpengerefusion.

**Blanket dp 400A** (Anmodning om dagpenge ved graviditet, barsel og adoption) anvendes ved udskudt ulønnet forældreorlov, og hvor der skal udbetales dagpenge fra kommunen direkte til medarbejderen.

Blankettens punkt 1 – 4 udfyldes af personalecentret og sendes til medarbejderen, som skal udfylde og underskrive punkt 6 – 10 og derefter aflevere blanketten på kommunen. Opmærksomheden henledes på, at dagpenge udbetales bagud.

## **12. ØVRIGE FORHOLD**

Dette kapitel behandler de regler, der gælder for en række særlige forhold, som kan opstå i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

### **12.1 Graviditetsundersøgelser**

En gravid kvinde skal under et normalt graviditetsforløb til undersøgelser hos egen læge, jordemoder mv.

Fraværet skal søges placeret til mindst mulig gene for arbejdsgiveren. Hvis undersøgelserne kun kan foregå i arbejdstiden, har den pågældende ret til at få fri fra arbejdet med løn.

Post Danmark modtager ikke dagpengerefusion i forbindelse med fravær på grund af sådanne graviditetsundersøgelser.

### **12.2 Behandling for barnløshed**

Hvis en ansat – mand eller kvinde – er fraværende fra arbejdet for at blive undersøgt eller behandlet for barnløshed, er der ikke tale om graviditets- eller barselsbetinget fravær. Sådant fravær betragtes som almindelig sygefravær.

Er den ansatte ledsager til en person, der modtager en fertilitetsbehandling, har den pågældende ikke ret til betalt fravær i den anledning, men må bruge ferie, afspadsering eller lignende.

### **12.3 Arbejds miljø**

Arbejdsgiveren skal søge at fjerne de påvirkninger af fysisk, kemisk eller biologisk art, som efter en konkret vurdering indebærer en fare for en medarbejders graviditet. Er dette ikke muligt ved hjælp af arbejdsmiljøforanstaltninger eller ved at flytte den gravide til andet passende arbejde, har

den pågældende ret til fravær med løn på grund af arbejdets særlige karakter.

Hvis der i denne situation udbetales løn til medarbejdere, har Post Danmark ret til dagpengerefusion fra kommunen fra 1. dag.

I tilfælde, hvor en gravid medarbejder af beskyttelseshensyn midlertidigt omplaceres til andet arbejde, har den pågældende ret til evt. fast påregnelige ydelser i samme omfang som under fravær på grund af sygdom.

#### **12.4 Sygeligt forløbende graviditet**

En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn på grund af graviditet tidligere end 6 uger før forventet fødsel i følgende situationer:

a) Hvis der efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fosteret. Eksempelvis:

- Truende abort
- Tvillinge- eller trillingegraviditeter mv., hvis risikoen for abort eller for tidlig fødsel er øget.
- Svangerskabsforgiftning med forhøjet blodtryk, æggehvite i urinen og/eller vand i kroppen.
- Særlige tilfælde med voldsomme og/eller hyppige opkastninger, som påvirker almentilstanden (f.eks. med vægttab) og medfører uarbejdsdygtighed.
- Vaginalblødning.
- Bækkenløsning.
- For tidlig løsning af moderkagen
- Alvorlige psykiske lidelser i forbindelse med graviditeten.

Sygdom før fødslen, der ikke skyldes sygeligt forløbende graviditet, betragtes som almindeligt sygefravær.

b) Hvis graviditeten hindrer, at en sygdom kan behandles, eller hvis graviditeten væsentligt forværrer en sygdom – for eksempel en bestående ryg-, hjerte-, lunge- eller nyrelidelse – der ellers ikke har forbindelse med graviditeten.

c) Hvis arbejdets særlige karakter eller arbejdsstedets indretning mv. medfører risiko for fosterets udvikling og/eller svangerskabets videre forløb.

#### **12.5 Abort**

Det beror på en lægelig bedømmelse, om der er tale om en fødsel eller en abort.

Udgangspunktet er, at et foster, der kommer til verden inden udgangen af 22. svangerskabsuge, og som ikke viser livstegn, anses for en abort. Der skelnes ikke mellem spontan og provokeret abort. Fravær i den forbindelse sidestilles med almindeligt sygefravær. Det betyder, at der ikke vil være ret til orlov og omsorgsdage.

Efter 22. svangerskabsuge er der tale om en fødsel. Det samme er tilfældet, hvis barnet er levendefødt før 22. svangerskabsuge.

Graviditet uden for livmoderen anses for sygdom og behandles efter de almindelige regler om sygefravær.

### **12.6 Dødsfødsel, barnets død eller bortadoption**

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til orlov i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

Er barnet dødfødt, eller dør inden for de første 14 uger efter fødslen, bevarer faderen ret til orlov i 2 sammenhængende uger (fædreorlov efter pkt. 5).

Hvis et adopteret barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af adoptanterne ret til orlov i indtil 14 uger efter barnets død. Adoptanterne må vælge, hvem af dem, der vil holde orloven, og kan således ikke dele orloven.

I ovennævnte situationer kan der ydes løn under orloven i det omfang den ansatte ikke allerede har udnyttet sin ret til løn efter overenskomsterne, og under forudsætning af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. I andre tilfælde er der ret til dagpenge.

Både moderen og faderen opnår/bevarer retten til omsorgsdage, hvis de er berettiget til omsorgsdage efter den gamle ordning. Omsorgsdage efter den nye ordning bortfalder ved barnets død eller bortadoption.

Reglerne om udstrækning og udskydelse af orlov kan ikke anvendes i forbindelse med orlov efter barnets død eller bortadoption.

Der er ikke ret til barseldagpenge, hvis barnet dør eller bortadopteret efter den 32. uge efter fødslen/modtagelsen, men forældrene vil kunne modtage sygedagpenge/sygeløn i det omfang, de må anses for uarbejdsdygtige, herunder af psykiske årsager.

### **12.7 Barnets hospitalsindlæggelse**

Ved barnets indlæggelse på hospital inden for de første 46 uger efter fødslen/modtagelsen kan forældrenes orlovsperiode forlænges (højest 3 måneder tilsammen) eller udsættes.

Barnets indlæggelse skal være dokumenteret ved journaludskrift fra hospitalet eller ved lægeerklæring. Ambulant behandling af barnet i hjemmet kan ikke sidestilles med hospitalsindlæggelse.

#### 12.7.1 Arbejdet genoptages ikke under barnets indlæggelse

Hvis den, der har orlov, ikke genoptager arbejdet, mens barnet er indlagt, har den pågældende ret til ekstraordinært fravær med dagpenge i indtil 3 måneder, forudsat at indlæggelsen sker inden for de første 46 uger efter fødslen/modtagelsen. Den sædvanlige orlovsperiode forlænges således med det tidsrum, hvori barnet er indlagt, dog maksimal 3 måneder.

Hvis forældrene holder orlov samtidig, mens barnet er indlagt – f.eks. ved at faderen forlods bruger af 32 ugers perioden – eller på skift, kan de kun samlet set forlænge dagpengeperioden med op til 3 måneder.

Den ansatte har ret til løn i den forlængede periode, hvis barnet indlægges på et tidspunkt, hvor den pågældende holder orlov med løn, samt under forudsætning af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

Retten til at forlænge fraværsperioden/lønretten gælder ikke for fædreorloven samt adoptanters ret til 2 ugers samtidig orlov. Faderens/den mandlige adoptants særlige ret til løn i 2 sammenhængende uger inden for de første 46 uger efter fødslen/modtagelsen kan heller ikke forlænges, selv om fædreorloven forlænges.

#### 12.7.2 Arbejdet genoptages under barnets indlæggelse

Hvis den, der har orlov, genoptager arbejdet i forbindelse med barnets indlæggelse, udsættes den resterende del af orlovsperioden. Det er dog en betingelse, at den ansatte ophører med arbejdet ved barnets udskrivelse, og at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen/modtagelsen.

Den ansatte har ret til løn i samme omfang som i den oprindelige orlovsperiode under forudsætning af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

### 12.8 Sygdom i orlovsperioden

Hvis en ansat bliver syg i en orlovsperiode, kan der ikke ydes kompensation herfor. En allerede fastlagt eller påbegyndt orlov kan ikke udskydes eller suspenderes.

### 12.9 Moderens sygdom/død i de første 14 uger efter fødslen

I ganske særlige tilfælde, hvor moderen dør eller på grund af sygdom ikke kan passe barnet, kan faderen indtræde i hendes ret til barseldagpenge i de første 14 uger efter fødslen.

Moderen vil i tilfælde af sygdom være berettiget til sygedagpenge, som betales af kommunen fra 1. dag, men betragtes fortsat som værende på bar-

selsorlov. Post Danmark vil således kunne få dagpengerefusion for hele perioden.

Faderens adgang til at indtræde i moderens dagpengeret forudsætter, dels at faderen opfylder betingelserne for udbetaling af dagpenge, dels at der er en dagpengeret, som kan overtages.

Hvis moderen f.eks. er førtidspensionist, er der ingen dagpengeret at indtræde i. I sådanne tilfælde vil faderen kunne tage orlov med dagpenge i 14-ugers perioden ved forlods at bruge af 32 ugers perioden efter at have holdt sine 2 ugers fædreorlov.

En fader, der indtræder i moderens ret til barselsdagpenge i 14 ugers perioden, har ret til orlov med løn under forudsætning af, at Post Danmark modtager fuld dagpengerefusion.

Underretning til arbejdsgiver om overtagelse af orlov og længden heraf, skal ske uden ugrundet ophold.

#### **12.10 Moderens sygdom efter orloven**

Hvis moderen bliver uarbejdsdygtig på grund af sygdom – herunder en sygelig tilstand, der ligger ud over den normale følgetilstand efter en fødsel – kan hun få sygedagpenge, efter at hendes ret til barselsdagpenge er ophørt.

Hvis sygdommen har en klar forbindelse med graviditeten eller fødslen, f.eks. bækkenløsning eller fødselspsykose, og hvis sygemeldingen ligger i forlængelse af barselsorloven eller opstår kort tid efter, er der praksis for, at kommunen udbetaler dagpenge fra 1. sygedag. Det gælder, uanset at arbejdsgiveren normalt skal udbetale dagpenge i arbejdsgiverperioden.

Det betyder, at Post Danmark har ret til refusion fra 1. dag, når der udbetales løn til medarbejderen.

#### **12.11 Undervisning**

Forældre kan frit deltage i undervisning, herunder eksamen, mens de er på orlov. En medarbejder er derfor fortsat berettiget til fulde dagpenge og evt. løn, uanset omfanget af undervisningen.

#### **12.12 Helligdage og lign.**

Hvis der i en orlovsperiode ligger helligdage og lign., kan der ikke ydes kompensation herfor.

#### **12.13 Stedbarnsadoption**

Ved stedbarnsadoption af en registreret partners barn har adoptanten ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelsen af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første

14 uger efter fødslen (fædreorlov), når adoptionen har retsvirkning fra barnets fødsel.

Efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet i hjemmet har adoptanten ret til forældreorlov i 32 uger, herunder udskyde og forlænge orloven. Hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet i de første 14 uger efter modtagelsen, indtræder adoptanten i moderens ret til fravær.

Under både fædreorloven og forældreorloven har stedbarnsadoptanten ret til fravær med løn, svarende til reglerne for biologiske forældre.

Når en kvinde i et registreret partnerskab får et barn, og den anden kvinde i forholdet adopterer barnet, behandles den biologiske moders forhold efter barselslovgivningen og den adopterende kvindes forhold efter adoptionslovgivningen.

#### **12.14 Tjenestefrihed**

Medarbejdere kan ikke afbryde en tjenestefrihedsperiode uden løn (ulønnet fravær) for at gå på barsels- eller adoptionsorlov.

Medarbejdere, der efter endt tjenestefrihed uden løn er fraværende på grund af graviditet, fødsel eller adoption, har ret til orlov med løn mv. fra tjenestefrihedsperiodens ophør.

Medarbejderen opnår ligeledes ret til omsorgsdage. Dette gælder dog ikke, hvis der på genindtrædelsestidspunktet er tale om afvikling af udskudt orlov efter uge 46 efter fødslen/modtagelsen.

#### **12.15 Bopæl i udlandet**

Medarbejdere, som er bosiddende i udlandet, men arbejder i Danmark og betaler dansk indkomstskat, vil som udgangspunkt være omfattet af barselloven. De vil dermed være berettiget til lønnet orlov mv. på samme vilkår som andre medarbejdere.

Hvis medarbejderen har haft bopæl i Danmark inden for det seneste år, behandles arbejdsgiverens anmodning om refusion af den kommune, hvor den ansatte senest havde fast bopæl.

Hvis den ansatte ikke har haft fast bopæl i Danmark inden for det sidste år, skal refusionsanmodningen behandles af den kommune, hvor tjenestestedet har hjemsted.

#### **12.16 Pension**

Der optjenes pensionsret under de lønnede og ulønnede orlovsperioder.

Hvis forældreorlovens 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, optjenes dog ikke pensionsret i de sidste 8 eller 14 uger.

I bilag 2 fremgår regeloversigt for omsorgsdage, pensionsoptjening og adoption.

Hvis en ulønnet orlovsperiode forlænges som følge af delvis genoptagelse af arbejdet sker der en forholdsmæssig forlængelse af den periode, hvor der optjenes pensionsret. Der optjenes pensionsret i de tilfælde, hvor orloven udskydes.

### **12.17 Ferie**

Der henvises til Vejledning i håndtering af ferie og særlige feriedage. Vejledningen kan findes på Personales hjemmeside under vejledninger.

### **12.18 Tilbagevenden fra orlov**

Forældre, der har udnyttet retten til fravær på grund af graviditet, barsel og adoption, har ret til at vende tilbage til det samme eller tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem. Endvidere har de ret til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ellers ville have været berettiget til under deres fravær.

Væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene, der må sidestilles med en opsigelse, er således beskyttet af ligestillingsloven. Mindre ændringer kan imidlertid ligge inden for rammerne af ansættelsesforholdet og dermed inden for, hvad medarbejderen med rimelighed skal tåle, selv om medarbejderen oplever dem som mindre gunstige.

Hvis beslutningen om en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet er truffet under barselorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at ændringerne ikke er begrundet i barsel m.m. (omvendt bevisbyrde).

Hvis en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet først sker efter tilbagevenden fra barselorlov, skal medarbejderen påvise de faktiske omstændigheder, der giver grund til at formode, at der er sket direkte eller indirekte forskelsbehandling. Arbejdsgiveren skal herefter bevise, at ligestillingsprincippet ikke er krænket (delt bevisbyrde)

### **12.19 Afsked**

En arbejdsgiver må ikke afskedige en ansat, fordi den pågældende har fremsat krav om at udnytte retten til fravær eller er/har været fraværende på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Hvis afskedigelsen finder sted under graviditet og orlov eller inden for varslingsperioden på 16 uger i forbindelse med afholdelse af en retsbaseret udskudt orlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ik-

ke er begrundet i disse forhold (omvendt bevisbyrde). Dette gælder i relation til såvel biologiske forældre som adoptanter.

En ansat kan således godt afskediges i en orlovsperiode som følge af f.eks. arbejdsmangel, men arbejdsgiveren må i givet fald kunne godtgøre, at afskedigelsen ikke har forbindelse med graviditet, barsel eller adoption. Efter retspraksis kræves der ganske meget for at løfte denne bevisbyrde.

Hvis det fastslås, at en ansat er afskediget på grund af graviditet, barsel eller adoption, kan afskedigelsen underkendes, eller arbejdsgiveren kan blive dømt til at betale en godtgørelse, hvis størrelse afhænger af ansættelsestiden og sagens øvrige omstændigheder.

### 13. BØRNEPASNINGSORLOV

Loven om børnepasningsorlov ophæves med virkning fra den 1. juni 2011.

Loven gælder ikke for forældre til børn, der er født/modtaget efter den 26. marts 2002.

Forældre, der er omfattet af loven om børnepasningsorlov, skulle inden den 1. april 2004 over for Arbejdsformidlingen skriftligt meddele, om de ønskede at bevare retten til børnepasningsorlov. Hvis meddelelsen ikke er givet rettidigt til Arbejdsformidlingen, er retten til børnepasningsorlov bortfaldet.

Efter loven kan hver af forældrene tage orlov til pasning af deres børn i alderen 0 til 8 år. Alderskravet skal være opfyldt i hele orlovsperioden.

Forældre på børnepasningsorlov har ret til dagpenge.

Den samlede børnepasningsorlov for hver af forældrene kan pr. barn højst udgøre 52 uger.

Hvis barnet er fyldt 1 år, når orloven påbegyndes, har medarbejderen *ret* til orlov i mindst 8 og højst 13 uger.

En medarbejder kan som supplement til den retsbaserede børnepasningsorlov indgå *aftale* om at holde yderligere orlov i sammenhængende perioder på mindst 8 uger.

Børnepasningsorloven og længden heraf skal varsles med mindst 4 uger.

Både rets- og aftalebaseret børnepasningsorlov medregnes i løn-, jubilæums- og opsigelsesancienniteten, ligesom der optjenes pensionsret.

Ordningen om børnepasningsorlov administreres af staten i jobcenteret, akasserne og kommunen.

#### **14. INDUSTRIENS BARSELSFOND**

Post Danmark er omfattet af lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked, og er omfattet af Industriens Barselsfond.

Bidrag til og refusion fra barselsfonden administreres fra centralt hold.

Reglerne er beskrevet i vejledning til Industriens Barselsfond, som kan findes på Personales hjemmeside under vejledninger.