



Fremsat den 26. april 2022 af beskæftigelsesministeren (Peter Hummelgaard)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager¹, ligebehandlingsloven², lov om aktiv socialpolitik og forskellige andre love

(Gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgsorlov, afskedigelsesbeskyttelse m.v., samt fritagelse for rådighed ved orlov, bedre orlovsvilkår for trillingeforældre m.v.)

§ 1

I lov nr. 223 af 22. marts 2006 om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, foretages følgende ændringer:

1. *Fodnoten* til lovens titel affattes således:

»1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, s. 79.«

2. Efter § 1 indsættes:

»§ 1 a. En lønmodtager har ret til omsorgsorlov i fem arbejdsdage hvert kalenderår til at yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand. Omsorgsorlov kan afholdes som en samlet periode eller som enkelte dage. Ubrugte omsorgsdage bortfalder ved

årets udgang. Arbejdsgiver kan kræve, at lønmodtageren lægeligt dokumenterer behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Stk. 2. Såfremt en lønmodtager inden for et kalenderår har været fraværende fra arbejdet i medfør af § 1, nr. 2 og 3, fratrækkes dette fravær i retten til omsorgsorlov efter stk. 1.«

3. Efter § 3 indsættes:

»§ 3 a. Den tid, en lønmodtager har været fraværende efter § 1, nr. 1, eller § 1 a, stk. 1, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

§ 3 b. En lønmodtager, der har udnyttet sin ret til fravær efter § 1 a, stk. 1, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for lønmodtageren, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som lønmodtageren ville have været berettiget til under sit fravær.

§ 3 c. En lønmodtager, som yder personlig omsorg eller støtte til en pårørende eller en person, der bor i samme hus-

¹ Loven indeholder bestemmelser, der implementerer artikel 3 i Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EF-Tidende 1996 nr. L 145, side 4), som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997 (EF-Tidende 1998 nr. L 10, side 24).

² Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, EU-Tidende 2010, nr. L 68, side 13.

stand som lønmodtageren, som har behov herfor på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand, jf. § 1 a, stk. 1, og som har mindst 6 måneders forudgående ansættelse hos arbejdsgiveren, kan med henblik på omsorgsformål anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre i en nærmere angivet periode. Lønmodtageren har ret til at anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmonster inden udløbet af den aftalte periode, hvis ændrede omstændigheder berettiger dette. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare lønmodtagerens anmodninger inden for et rimeligt tidsrum under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.«

4. I § 4, stk. 1, indsættes efter »en lønmodtager,«: »herunder en lønmodtagerrepræsentant, eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling,« og efter »i denne lov«: »eller har fremsat anmodning om ændrede arbejdstider eller -mønstre efter § 3 c«.

5. I § 4, stk. 1, indsættes som 2. og 3. pkt.:

»Afskediges en lønmodtager, som har anmodet om eller har været fraværende efter § 1 a, stk. 1, skal arbejdsgiver give en skriftlig begrundelse for afskedigelsen. Afskediges en lønmodtager, som har anmodet om ændrede arbejdstider eller -mønstre efter § 3 c, kan lønmodtageren anmode arbejdsgiver om en begrundelse for afskedigelsen.«

6. § 4, stk. 2, ophæves.

7. Efter § 4 indsættes:

»§ 4 a. Personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af § 1 a, stk. 1, eller § 4, kan tilkendes en godtgørelse.

§ 4 b. Hvis en lønmodtager anser sig for at være afskediget på grund af anmodning om eller udnyttelse af fravær efter § 1 a, stk. 1, og lønmodtageren kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at den pågældende er blevet afskediget på dette grundlag, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.«

8. I § 5, stk. 2, ændres »direktiv nr. 96/34/EF om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS« til: »Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU«.

§ 2

I ligebehandlingsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011, som ændret ved § 13 i lov nr. 553 af 18. juni 2012, lov nr. 217 af 5. marts 2013 og lov nr. 1709 af 27. december 2018, foretages følgende ændringer:

1. *Fodnoten* til lovens titel affattes således:

»1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværk-

sættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, s. 79.«

2. Overalt i loven ændres »barsellovens« til: »barselslovens«.

3. I § 8, 1 pkt., § 8 a, stk. 1, og § 9 ændres »§§ 6-14« til: »§§ 6-14 a«.

4. § 8 affattes således:

»§ 8. Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til barselslovens §§ 6-14 a, § 23 b eller § 23 c, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.«

5. § 8 a, stk. 1, affattes således:

»En lønmodtager, der har udnyttet retten til fravær efter barselslovens §§ 6-14 a, § 23 b eller § 23 c har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for lønmodtageren og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som lønmodtageren ville have været berettiget til under sit fravær.«

6. § 8 a, stk. 2, affattes således:

»Stk. 2. En lønmodtager med et eller flere børn under 9 år kan skriftligt anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre i en nærmere angivet periode. Lønmodtageren har ret til at anmode om at vende tilbage til den oprindelige arbejdstid eller det oprindelige arbejdsmonster inden udløbet af den aftalte periode, hvis ændrede omstændigheder berettiger dette. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare lønmodtagerens anmodninger inden for et rimeligt tidsrum under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov. Arbejdsgiveren skal begrunde afslag på lønmodtagerens anmodninger.«

7. I § 8 a, indsættes som stk. 3:

»Stk. 3. Retten til at anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre i stk. 2 omfatter også lønmodtagere, som er sociale forældre, jf. barselslovens § 23 a, stk. 3, med et eller flere børn under 9 år.«

8. § 9 affattes således:

»§ 9. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling,

fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barselslovens §§ 6-14 a, § 23 b eller § 23 c, har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt pga. graviditet, barsel eller adoption.«

9. I § 16, stk. 4, ændres »§§ 6-11, 13 og 14« til: »§§ 6-11 og §§ 13-14 a«.

10. § 16, stk. 4, affattes således:

»Stk. 4. Såfremt en afskedigelse eller en anden mindre gunstig behandling finder sted under graviditet, fravær efter §§ 6-11, 13-14 a eller § 23 b og i varslingsperioder efter § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen eller behandlingen ikke er begrundet i disse forhold.«

11. I § 16, stk. 5, indsættes efter »en lønmodtager«: », som har anmodet om eller som har været fraværende«.

12. § 16, stk. 5, affattes således:

»Stk. 5. Afskediges en lønmodtager, som har anmodet om eller som har været fraværende i de perioder, der er nævnt i barselslovens §§ 6-14 a, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.«

13. § 16, stk. 5, affattes således:

»Stk. 5. Afskediges en lønmodtager, som har anmodet om eller som har været fraværende i de perioder der er nævnt i barselslovens §§ 6-14 a, § 23 b eller § 23 c, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.«

14. I § 17 ændres »barselorlov« til: »barselorlov«.

§ 3

I lov om Ligebehandlingsnævnet, jf. lovbekendtgørelse nr. 1230 af 2. oktober 2016, som ændret ved § 14 i lov nr. 688 af 8. juni 2018, og § 3 i lov nr. 2591 af 28. december 2021, foretages følgende ændringer:

1. Som *fodnote* til lovens titel indsættes:

»1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, s. 79.«

2. I § 1, stk. 2, indsættes som nr. 6:

»6) § 1, nr. 1, § 1 a, stk. 1, og §§ 3 a-3 c og § 4 i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.«

§ 4

I barselsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 235 af 12. februar 2021, som ændret ved § 3 i lov nr. 527 af 27. marts 2021, § 3 i lov nr. 1438 af 29. juni 2021, § 2 i lov nr. 2380 af 14.

december 2021, lov nr. 343 af 22. marts 2022 og ved § 8 i lov nr. 452 af 20. april 2022, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 14 indsættes før overskriften før § 15:

»§ 14 a. Forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, har ret til ekstra fravær i 26 uger tilsammen.

Stk. 2. Fraværet efter stk. 1 skal holdes inden 18 måneder efter fødslen.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administrationen efter bestemmelsen, herunder regler om krav til dokumentationen.«

2. I § 15, stk. 4, 1. pkt., ændres »§§ 9 og 10« til: »§§ 9, 10 og 14 a«.

3. § 15 a affattes således:

»§ 15 a. En lønmodtager i et ansættelsesforhold, der ikke har haft mulighed for inden 6 uger efter barnets fødsel eller modtagelse af varsle afholdelse af fravær efter § 9 over for en arbejdsgiver, jf. § 15, stk. 4, og som har ret til barselsdagpenge efter 21, stk. 3, eller § 21 a, skal med 8 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes og om længden heraf.«

4. I § 20 ændres »13 og 14« til: »13, 14 og 14 a«.

5. § 20 affattes således:

»§ 20. Ved fravær efter § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, 13, 14, 14 a, og § 23 b, stk. 1 og 2, udbetaler Udbetaling Danmark barselsdagpenge beregnet efter kapitel 9.«

6. I § 54, stk. 2, indsættes efter »kapitel 4«: »og kapitel 5«.

§ 5

I lov om aktiv socialpolitik, jf. lovbekendtgørelse nr. 241 af 12. februar 2021, som ændret ved § 2 i lov nr. 466 af 20. marts 2021, § 3 i lov nr. 467 af 20. marts 2021, lov nr. 878 af 12. maj 2021, § 3 i lov nr. 1160 af 8. juni 2021 og ved § 2 i lov nr. 1171 af 8. juni 2021, foretages følgende ændringer:

1. I § 5, stk. 2, nr. 1, indsættes efter »erhverv m.v.«: »i en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse efter lov om en særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse for unge med særlige behov,«.

2. I § 5, stk. 5, ændres »§ 13, stk. 11 og 12« til: »§ 13, stk. 12 og 13«.

3. I § 13, stk. 8, ændres »stk. 15« til: »stk. 16«.

4. I § 13 indsættes efter stk. 8 som nyt stykke:

»Stk. 9. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge

som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«

Stk. 9-16 bliver herefter stk. 10-17.

5. I § 13 indsættes efter stk. 8 som nyt stykke:

»Stk. 9. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«

Stk. 9-16 bliver herefter stk. 10-17.

6. I § 13 indsættes efter stk. 8 som nyt stykke:

»Stk. 9. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.«

Stk. 9-16 bliver herefter stk. 10-17.

7. I § 13, stk. 13, der bliver stk. 14, ændres »stk. 3-10« til: »stk. 3-11«.

8. I § 13, stk. 14, der bliver stk. 15, ændres »7-10« til: »7-11«.

9. I § 13, stk. 16, der bliver stk. 17, ændres »stk. 11« til: »stk. 12«.

10. I § 13 f, stk. 12, nr. 2, ændres »§ 13, stk. 7« til: »§ 13, stk. 9«.

11. I § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., ændres »§ 7 og § 8, stk. 1-6, § 9« til: »§§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1«.

12. I § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., ændres »§ 13 og § 14, stk. 1 og 2« til: »§ 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a«.

13. I § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., ændres »er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov« til: »i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3«.

14. I § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., ændres »er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov« til: »i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2«.

15. I § 26, stk. 4, 1. pkt., og 11, og § 34, stk. 3, nr. 1, ændres »§ 13, stk. 10« til: »§ 13, stk. 11«.

16. I § 32, 3. pkt., ændres »§ 13, stk. 11« til: »§ 13, stk. 12«.

17. I § 40 a, stk. 3, § 69, stk. 4, § 69 k, stk. 4, § 74 g, stk. 2, § 75, stk. 3, § 76, stk. 1, 4. pkt., § 77, stk. 1, 1. pkt., § 77, stk. 3, 1. pkt., § 77, stk. 4, 1. pkt., og § 77 a, stk. 1-4, ændres »§ 13, stk. 15« til: »§ 13, stk. 16«.

18. I § 69 indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:

»Stk. 5. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«

Stk. 5-8 bliver herefter stk. 6-9.

19. I § 69 indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:

»Stk. 5. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«

Stk. 5-8 bliver herefter stk. 6-9.

20. I § 69 indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:

»Stk. 5. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.«

Stk. 5-8 bliver herefter stk. 6-9.

21. I § 69, stk. 5, 7. pkt., der bliver stk. 6, 7. pkt., ændres »§ 13, stk. 12« til: »§ 13, stk. 13«.

22. I § 69 k indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:

»Stk. 5. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«

Stk. 5-7 bliver herefter stk. 6-8.

23. I § 69 k indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:

»Stk. 5. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det

omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«

Stk. 5-7 bliver herefter stk. 6-8.

24. I § 69 k indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:

»Stk. 5. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a, i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.«

Stk. 5-7 bliver herefter stk. 6-8.

25. I § 69 k, stk. 5, 7. pkt., der bliver stk. 6, 7. pkt., ændres »§ 13, stk. 12« til: »§ 13, stk. 13«.

26. I § 73 d ændres »når den pågældende har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven« til: »når personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk.1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3«.

27. I § 73 d ændres »når den pågældende har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven« til: »når personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk.1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3«.

28. I § 73 d ændres »når den pågældende har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven« til: »når personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk.1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2«.

29. I § 74 e, stk. 3, indsættes efter 2. pkt. som nyt punktum:

»En person, der er visiteret til fleksjob og modtager barselsdagpenge efter barselsloven, optjener ret til ledighedsydelse under ferie med 2,08 dage pr. måned med barselsdagpenge for den periode, hvor der ikke optjenes ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse eller ret til ferieydelse efter barselslovens §§ 25 b og 25 d.«

30. I § 75, stk. 4, 1. pkt., udgår »personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6,

stk. 1 og 2, § 7, § 8, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov,«.

31. I § 75 indsættes efter stk. 5 som nyt stykke:

»Stk. 6. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«

Stk. 6 bliver herefter stk. 7.

32. I § 75 indsættes efter stk. 5 som nyt stykke:

»Stk. 6. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«

Stk. 6 bliver herefter stk. 7.

33. I § 75 indsættes efter stk. 5 som nyt stykke:

»Stk. 6. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.«

Stk. 6 bliver herefter stk. 7.

34. I § 77 b, stk. 2, indsættes efter »førtidspension eller«: »Seniorpensionsenheden er påbegyndt behandling af en sag om«.

§ 6

I lov nr. 548 af 7. maj 2019 om en aktiv beskæftigelsesindsats, som ændret bl.a. ved § 1 i lov nr. 2589 af 28. december 2021 og senest ved lov nr. 370 af 28. marts 2022, foretages følgende ændring:

1. I § 27, stk. 2, ændres »§ 13, stk. 7« til: »§ 13, stk. 9«.

§ 7

I lov nr. 343 af 22. marts 2022 om ændring af barselsloven, foretages følgende ændringer:

1. § 1, nr. 27, ophæves.

2. § 1, nr. 34, ophæves.

§ 8

Stk. 1. Loven træder i kraft den 2. august 2022, jf. dog stk. 4 og 5.

Stk. 2. §§ 4-6, finder anvendelse for forældre til et barn født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere, jf. dog stk. 4 og 5. For forældre til et barn, der er født eller modtaget før den 2. august 2022, finder de hidtil gældende regler anvendelse.

Stk. 3. Retten til omsorgsorlov efter § 1, nr. 2, indebærer, at lønmodtagere i perioden fra den 2. august 2022 til og med den 31. december 2022 har ret til 2 dages omsorgsorlov.

Stk. 4. § 2, nr. 3, 9 og 12, § 4, nr. 1, 2 og 4, og § 5, nr. 5, 12, 19, 23, 27 og 32, træder i kraft den 1. januar 2023 og finder anvendelse for forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel den 1. januar 2023 eller senere.

Stk. 5. § 2, nr. 4, 5, 7, 8, 10 og 13, § 4, nr. 5 og 6, og § 5, nr. 6, 14, 20, 24, 28 og 33, træder i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse for forældre til et barn født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets baggrund
3. Lovforslagets hovedpunkter
 - 3.1. Indførelse af omsorgslov
 - 3.1.1. Gældende ret
 - 3.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.2. Bevarelse af ansættelsesrelaterede rettigheder samt beskyttelse mod afskedigelse m.v. for forældre og omsorgspersoner
 - 3.2.1. Gældende ret
 - 3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.3. Lønmodtageres ret til at anmode om ændrede arbejdstider- eller mønstre
 - 3.3.1. Gældende ret
 - 3.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.4. Ansættelsesrelaterede rettigheder m.v. for sociale forældre og nærtstående familie-medlemmer
 - 3.4.1. Gældende ret
 - 3.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.5. Ekstra orlov til forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel
 - 3.5.1. Gældende ret
 - 3.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.6. Fritagelse fra rådighed og ret til ydelser under barsel m.v.
 - 3.6.1. Gældende ret
 - 3.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
4. Ligestillingsmæssige konsekvenser
5. Konsekvenser for opfyldelse af FN's verdensmål
6. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
7. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
8. Administrative konsekvenser for borgerne
9. Klimamæssige konsekvenser
10. Miljø- og naturmæssige konsekvenser
11. Forholdet til EU-retten
12. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
13. Sammenfattende skema

1. Indledning

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (herefter orlovsdirektivet) trådte i kraft den 1. august 2019.

Fristen for at gennemføre orlovsdirektivet i dansk ret er fastsat til den 2. august 2022.

Formålet med dette lovforslag er at gennemføre orlovsdirektivets artikel 6 om lønmodtageres ret til fem dages omsorgslov om året samt artikel 9-14 om fleksible arbejdsordninger, ansættelsesrelaterede rettigheder, beskyttelse mod forskelsbehandling, ugunstig behandling, negative følger og

afskedigelse, bevisbyrde-regler og sanktioner. Artikel 9-14 giver alene anledning til mindre justeringer af gældende ret for så vidt angår forældre omfattet af orlovsdirektivets artikel 4 om fædreorlov og artikel 5 om forældreorlov, mens artiklerne i deres helhed skal gennemføres for omsorgspersoner omfattet af artikel 6.

Artikel 5 og 8, der vedrører forældreorlov og løn eller ydelse under forældreorloven, er gennemført ved lov nr. 343 af 22. marts 2022.

Formålet med lovforslaget er endvidere at udmønte den politiske aftale indgået mellem regeringen (Socialdemokratiet) og Venstre, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Enhedslisten og Alternativet den 26. oktober 2021 om implementering af EU's orlovsdirektiv, ligestilling af orlovs-

rettigheder mellem forældre og øremærket forældreorlov, hvor aftalpartierne er enige om, at arbejdsmarkedets parter anbefalinger om implementering af omsorgslov, ansættelsesrelaterede rettigheder og fleksible arbejdsordninger, gennemføres.

Endelig har der efter den politiske aftale blev indgået den 26. oktober 2021 været et stort politisk ønske om at forbedre orlovsvilkårene for familier, der får tre eller flere børn ved samme fødsel. Derfor indeholder lovforslaget også en ændring af barselsloven, som indfører en særlig ret til 26 ugers ekstra orlov med barselsdagpenge til forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel.

2. Lovforslagets baggrund

I lighed med, hvad der er tradition for ved implementering af arbejdsmarkedsrelaterede EU-direktiver i Danmark, har arbejdsmarkedets parter vurderet mulighederne for selv at aftaleimplementere orlovsdirektivet ved kollektiv overenskomst. Efter dansk tradition er de nødvendige lovgivningsinitiativer udformet, således at ændringerne tager mest muligt hensyn til en sådan mulighed for aftaleimplementering. Arbejdsmarkedets parter har ligeledes været inddraget i arbejdet med at vurdere behovet for at ændre i dansk lovgivning. Dette arbejde har fundet sted i regi af en teknisk arbejdsgruppe nedsat af det faste Implementeringsudvalg under Beskæftigelsesministeriet.

Som led i arbejdet i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg har arbejdsmarkedets parter den 24. september 2021 anbefalet regeringen at lægge et forståelsespapir af 8. september 2021 mellem FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) og DA (Dansk Arbejdsgiverforening) til grund for gennemførelsen af orlovsdirektivet.

I forståelsespapiret har DA og FH redegjort for deres fælles forståelse af anvendelsesområdet og personkredsen i orlovsdirektivets artikel 6 om omsorgslov samt tilkendegivet deres fælles forslag til den konkrete gennemførelse i dansk ret i lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager. Parterne har ligeledes tilkendegivet deres forslag til gennemførelse af orlovsdirektivets øvrige bestemmelser. Parternes forslag bygger på de juridiske analyser, som er foregået i regi af Implementeringsudvalget.

Regeringen (Socialdemokratiet), Venstre, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Enhedslisten og Alternativet har på den baggrund indgået en politisk aftale den 26. oktober 2021 om implementering af EU's orlovsdirektiv, ligestilling af orlovsrettighederne mellem forældre og øremærket forældreorlov.

Det følger af den politiske aftale, at partierne bag aftalen er enige om, at arbejdsmarkedets parter anbefalinger – i regi af det af Beskæftigelsesministeriet nedsatte Implementeringsudvalg – om implementering af omsorgslov, ansættelsesrelaterede rettigheder og fleksible arbejdsordninger, gennemføres.

I forhold til omsorgslov får alle lønmodtagere ret til fravær i fem dage om året til at yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem, eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand. Det kan fx være en situation, hvor der er behov for at ledsage en pårørende, der er alvorligt syg eller under udredning for en alvorlig sygdom. Som eksempel kan nævnes demens, kræft, Alzheimer, Parkinsons m.v.

Det er som følge af lov nr. 343 af 22. marts 2022, der ændrer i reglerne om ret til fravær ved fødsel, barsel og adoption i barselsloven, nødvendigt også at foretage ændringer i lov om aktiv socialpolitik. Der vil fortsat gælde en ret til fravær i kontanthjælpssystemet i forbindelse med graviditet, barsel, adoption og sorgorlov for personer, der modtager hjælp i kontanthjælpssystemet, ledighedsydelse, ressourceforløbsydelse og revalideringsydelse med udgangspunkt i nye ændringer i barselsloven for personer, der er ledige. Der foreslås endvidere ændringer i lov om aktiv socialpolitik som følge af forslaget om ændring af barselsloven, som indfører ekstra orlov til forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel.

3. Lovforslagets hovedpunkter

3.1. Indførelse af omsorgslov

3.1.1. Gældende ret

Orlovsdirektivets artikel 6 pålægger medlemslandene at træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at hver arbejdstager har ret til omsorgslov på fem arbejdsdage om året. Medlemslandene kan fastsætte nærmere bestemmelser om anvendelsesområdet og betingelserne for omsorgslov i overensstemmelse med national ret eller praksis. Anvendelsen af denne ret kan gøres betinget af passende dokumentation i overensstemmelse med national ret eller praksis. Medlemslandene kan tildele omsorgslov på grundlag af en anden referenceperiode end et år, pr. person, der har behov for omsorg eller støtte, eller pr. tilfælde.

Orlovsdirektivets artikel 9 pålægger medlemslandene at træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere med børn op til en fastlagt alder, som skal være mindst otte år, og omsorgspersoner har ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger med henblik på omsorgsformål. Sådanne fleksible arbejdsordninger kan være underlagt en passende tidsbegrænsning. Arbejdsgivere overvejer og besvarer anmodninger om fleksible arbejdsordninger inden for et rimeligt tidsrum under hensyntagen til både sine egne og arbejdstagerens behov. Arbejdsgivere begrunder ethvert afslag på en sådan anmodning eller enhver udsættelse af sådanne ordninger. Er de fleksible arbejdsordninger tidsmæssigt begrænset, har arbejdstageren ret til at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmønster ved udløbet af den aftalte periode. Arbejdstageren har også ret til at anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmønster inden udløbet af den aftalte periode, hvor en ændring af omstændighederne

berettiger dette. Arbejdsgiveren overvejer og besvarer en anmodning om en tidlig tilbagevenden til det oprindelige arbejdsmonster under hensyntagen til både sine egne og arbejdstagerens behov. Medlemslandene kan gøre retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger betinget af en arbejdsmæssig kvalifikationsperiode eller en ansættelsesperiode, der ikke må overstige seks måneder. I tilfælde af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter som defineret i direktiv 1999/70/EF med samme arbejdsgiver skal summen af sådanne kontrakter tages i betragtning i forbindelse med beregning af den kvalificerende periode.

Efter orlovsdirektivets artikel 10 opretholder arbejdstageren rettigheder, som arbejdstageren allerede har erhvervet eller er i færd med at erhverve på det tidspunkt, hvor orlov som fastsat i artikel 4, 5 og 6 eller arbejdsfrihed som fastsat i artikel 7 påbegyndes, indtil udløbet af sådan orlov eller arbejdsfrihed. Disse rettigheder gælder ved udløbet af sådan orlov eller arbejdsfrihed, herunder med eventuelle ændringer som følge af national ret, kollektive overenskomster eller praksis. Medlemslandene sikrer, at en arbejdstager ved udløbet af orlov som fastsat i artikel 4, 5 og 6 har ret til at vende tilbage til sit arbejde eller et tilsvarende arbejde på betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for vedkommende, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som vedkommende ville have været berettiget til, hvis vedkommende ikke havde taget orloven. Medlemslandene fastsætter, hvilken status ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet skal have i orlovsperioden som fastsat i artikel 4, 5 og 6 eller i perioden med arbejdsfrihed som fastsat i artikel 7, herunder for så vidt angår rettigheder til social sikring, herunder pensionsbidrag, og sikrer samtidig, at ansættelsesforholdet opretholdes i denne periode.

Efter orlovsdirektivets artikel 11 træffer medlemslandene de nødvendige foranstaltninger til at forbyde mindre gunstig behandling af arbejdstagere på det grundlag, at de har anmodet om eller har taget orlov som fastsat i artikel 4, 5 og 6 eller arbejdsfrihed som fastsat i artikel 7, eller at de har udøvet rettighederne som fastsat i artikel 9.

Efter orlovsdirektivets artikel 12 træffer medlemslandene de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse og alle skridt med henblik på afskedigelse af arbejdstagere på det grundlag, at de har anmodet om eller har taget orlov som fastsat i artikel 4, 5 og 6 eller har udøvet retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger, der er omhandlet i artikel 9. Arbejdstagere, som mener, at de er blevet afskediget på det grundlag, at de har anmodet om eller har taget orlov som fastsat i artikel 4, 5 og 6 eller har udøvet retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger som omhandlet i artikel 9, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for deres afskedigelse. I forbindelse med afskedigelse af en arbejdstager, der har ansøgt om eller har taget orlov som fastsat i artikel 4, 5 eller 6, giver arbejdsgiveren

en skriftlig begrundelse for afskedigelsen. Medlemslandene træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at hvor arbejdstagere, som mener, at de er blevet afskediget på det grundlag, at de har ansøgt om eller har taget orlov som fastsat i artikel 4, 5 og 6, fremfører faktiske omstændigheder for en domstol eller en anden kompetent myndighed, som giver anledning til at formode, at de er blevet afskediget på dette grundlag, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

Efter orlovsdirektivets artikel 13 fastsætter medlemslandene regler om sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af de nationale regler, der er vedtaget i medfør af dette direktiv, eller af de allerede gældende regler vedrørende rettigheder, der er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde, og træffer alle nødvendige foranstaltninger for at sikre, at de gennemføres. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

Efter orlovsdirektivets artikel 14 træffer medlemslandene de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagere, herunder arbejdstagere, der er personalerepræsentanter, mod ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side eller mod negative følger af, at der er indgivet en klage inden for virksomheden eller indledt retlige procedurer med det formål at sikre overholdelse af de krav, der er fastsat i dette direktiv.

Der findes ikke lovgivning i dag, der giver lønmodtagere ret til fem dages årlig omsorgsorlov, som fastsat i orlovsdirektivets artikel 6. Ret til fravær fra arbejde er som udgangspunkt reguleret af arbejdsmarkedets parter i kollektive overenskomster eller individuelle aftaler.

Derudover regulerer barselloven ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, lov om social service (serviceloven) indeholder bestemmelser om plejeorlov, og lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager giver ret til fravær i særlige situationer.

Efter § 1 i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager har en lønmodtager ret til fravær fra arbejdet, når

- 1) tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør lønmodtagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig (force majeure),
- 2) lønmodtageren er ansat af kommunen efter bestemmelserne herom i lov om social service til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse eller

3) lønmodtageren modtager plejevederlag efter bestemmelserne herom i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem.

Efter § 1, nr. 2, har en lønmodtager således ret til fravær fra arbejdet, når lønmodtageren er ansat af kommunen efter bestemmelserne herom i serviceloven til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse.

Efter servicelovens § 118 er der mulighed for, i en periode på 1-9 måneder, at ansætte en person med tilknytning til arbejdsmarkedet til at varetage pasnings- og omsorgsopgaver for en nærtstående med betydelig og varigt nedsat funktionsevne, eller med indgribende kronisk eller langvarig, herunder uhelbredelig sygdom. Den person, der skal varetage pasningsordningen kan være en ægtefælle, samlever, voksne børn, forældre eller andre med meget tæt relation uden slægtsrelation. Ved ordningen indgås en ansættelsesaf-tale mellem personen der yder pasning og kommunalbestyrelsen. Personen kan ansættes i indtil 6 måneder med henblik på pasning, og kan forlænges med indtil tre måneder, hvis særlige forhold taler herfor. Pasningen kan opdeles i perioder af hele måneder. Løn udbetales af den kommune, hvori den nærtstående bor.

Efter servicelovens § 118 er der desuden en række betingelser, herunder at pasningsbehovet skyldes betydelig og varigt nedsat funktionsevne, eller indgribende kronisk eller langvarig, herunder uhelbredelig, sygdom, der skal være opfyldt. Ordningen skal være et alternativ til døgnophold uden for hjemmet eller plejehuset skal svare til et fuldtidsarbejde. I forbindelse med pasningsorlov forudsættes det således, at der indgås et ansættelsesforhold mellem personen, der yder pasning og kommunalbestyrelsen, som alternativ til, at kommunen skulle varetage opgaven. Kommunen, hvori den nærtstående bor, udbetaler løn til personen, der yder pasning. Efter orlovsdirektivet er retten til omsorgsorlov alene betinget af, at der ydes personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, og som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand. Retten til omsorgsorlov efter serviceloven er således betinget af et varigt plejehov, mens orlovsdirektivet alene stiller krav om, at personen er alvorligt syg eller omsorgskrævende, hvilket, efter Beskæftigelsesministeriets vurdering, også kan omfatte forbigående, alvorlige helbredstilstande.

Der er efter Beskæftigelsesministeriets vurdering tale om grundlæggende forskellige rettigheder til orlov efter henholdsvis serviceloven og orlovsdirektivets artikel 6, som indebærer, at servicelovens § 118 efter Beskæftigelsesministeriets vurdering ikke kan gennemføre orlovsdirektivets artikel 6. Den tidsmæssige udtrækning af pasningsorlov efter serviceloven er længerevarende (op til 9 måneder) og opgøres i

hele måneder, hvorimod omsorgsorlov efter orlovsdirektivet er begrænset til fem dage, der kan benyttes individuelt.

Det er på den baggrund Beskæftigelsesministeriets vurdering, jf. også DA og FH's forståelsespapir, at serviceloven hverken aktuelt indeholder den nødvendige hjemmel til fravær, som kan gennemføre orlovsdirektivets artikel 6, eller hensigtsmæssig kan ændres på en måde, der gør det muligt at gennemføre artikel 6 inden for servicelovens rammer.

3.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

For at sikre orlovsdirektivets ret for lønmodtagere til fem årlige omsorgsdage foreslås det, at der i lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager indføres en ny bestemmelse i § 1 a om lønmodtagers ret til omsorgsorlov.

Det foreslås således, at en lønmodtager har ret til omsorgs-orlov i fem arbejdsdage hvert kalenderår til at yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand. Omsorgsorlov kan afholdes som en samlet periode eller som enkelte dage. Ubrugte omsorgsdage bortfalder ved årets udgang. Arbejdsgiver kan kræve, at lønmodtageren lægeligt dokumenterer behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Forslaget betyder, at lønmodtagere får ret til fravær i fem arbejdsdage hvert kalenderår til at yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand. Ved en arbejdsdag forstås lønmodtagerens daglige arbejdstid i overensstemmelse med det arbejdsmønster, som er angivet i lønmodtagerens ansættelseskontrakt.

Forslaget betyder, at den personkreds, der er omfattet af retten til omsorgsorlov, er lønmodtagere, der skal yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren. Det er ligeledes et krav, at familiemedlemmet eller personen, der bor i samme husstand som lønmodtageren, har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Ved familiemedlem forstås i denne lov en person omfattet af definitionen i orlovsdirektivets artikel 3, stk. 1 litra e, dvs. at en lønmodtager kan anmode om omsorgsorlov for egne børn, forældre, ægtefælle eller partner. I disse situationer vil der ikke være krav om samme husstand.

Er der tale om omsorgsorlov for en person, der bor i samme husstand, er et krav, at lønmodtageren, der anmoder om omsorgsorlov, deler folkeregisteradresse med den person, som lønmodtageren skal drage omsorg for. Det kan fx være et stedbarn eller en svigerforælder, der bor i samme husstand som lønmodtageren.

Forslaget betyder endvidere, at arbejdsgiveren kan kræve, at lønmodtager lægeligt dokumenterer behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand. Det er i den konkrete situation op til arbejdsgiveren at beslutte om, lønmodtageren skal forevise den lægelige dokumentation.

Med forslaget begrænses anvendelsen af omsorgsorlov således til situationer, hvor lønmodtageren, hvis arbejdsgiver anmoder herom, kan lægeligt dokumentere at skulle yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Forslaget betyder, at lønmodtageren kan opfylde dokumentationskravet ved at fremvise den relevante lægelige dokumentation. Det er således ikke forudsat, at den lægelige dokumentation skal udleveres til arbejdsgiver. Den lægelige dokumentation kan fx være en indkaldelse til behandling eller anden dokumentation, der understøtter, at der i den konkrete situation er behov for væsentlig omsorg eller støtte, og at behovet skyldes en alvorlig helbredsmæssig tilstand. Dokumentationskravet vil således opfyldes, hvis lønmodtageren kan fremvise lægelig dokumentation for, at den pågældende fx skal ledsage en pårørende til demensudredning eller kræftbehandling. Det vil bero på en konkret vurdering, om dokumentationskravet er opfyldt. Dokumentationen skal foreligge og kunne vises til arbejdsgiveren forud for afholdelsen af omsorgsorloven.

Det påhviler den enkelte lønmodtager at fremskaffe og eventuelt betale for den relevante lægelige dokumentation.

Eksisterende omsorgsdage og fraværsrettigheder i henhold til kollektive overenskomster fratrækkes ikke i retten til omsorgsorlov.

Kravet om, at behovet for væsentlig omsorg og pleje skal kunne lægeligt dokumenteres betyder, at betingelserne for ret til omsorgsorlov ikke kan sidestilles med betingelserne for ret til barns 1. og 2. sygedag, ligesom det som udgangspunkt heller ikke vil være omfattet af retten til omsorgsorlov at ledsage en pårørende til et almindeligt lægebesøg, medmindre den pårørende i øvrigt har behov for væsentlig omsorg og støtte.

Forslaget betyder endvidere, at de situationer, hvor en lønmodtager har ret til omsorgsorlov afgrænses til situationer, hvor der konkret er behov for væsentlig omsorg og støtte. Det kan fx være at ledsage en pårørende, der skal til demensudredning eller udredning for anden alvorlig sygdom som f.eks. kræft. Det kan desuden være at ledsage en pårørende, der lider af Alzheimers eller anden alvorlig fysisk eller psykisk helbredsmæssig tilstand til en blodprøve, et læge- eller tandlægebesøg. Derudover kan det være situationer, hvor omsorgen eller støtten ydes til en døende person, en syg person som er hospitalsindlagt, på hospice, plejehjem eller lignende.

Hvis de fem omsorgsdage holdes enkeltvis i løbet af året, kan samme dokumentation anvendes, hvis det er samme helbredsmæssige forhold, der afholdes en omsorgsdag for. Arbejdsgiver kan kræve ny lægelig dokumentation, hvis der ikke er tale om samme helbredsmæssige forhold for den samme person.

Forslaget betyder endelig, at de fem årlige omsorgsdage regnes pr. kalenderår og tildeles ved årets begyndelse. Såfremt lønmodtageren ved årets udgang har ubrugte omsorgsdage, bortfalder disse. Retten til omsorgsorlov kan således ikke akkumuleres over flere år.

Det foreslås desuden, at såfremt en lønmodtager inden for et kalenderår har været fraværende fra arbejdet i medfør af § 1, nr. 2 og 3, fratrækkes dette fravær i retten til omsorgsorlov.

Forslaget medfører, at såfremt en lønmodtager inden for et kalenderår har været fraværende fra arbejdet efter plejelovens regler for at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse eller for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, fratrækkes dette fravær i retten til omsorgsorlov.

Forslaget betyder således, at en lønmodtager, der i et kalenderår ansøger om, får bevilget og afholder plejeorlov efter servicelovens regler herom, anses for at have udnyttet sin ret til 5 dages omsorgsorlov efter stk. 1, i det pågældende kalenderår.

3.2. Bevarelse af ansættelsesrelaterede rettigheder samt beskyttelse mod afskedigelse m.v. for forældre og omsorgspersoner

3.2.1. Gældende ret

Efter ligebehandlingslovens § 8 medregnes den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til barselslovens §§ 6-14, ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

Efter ligestillingslovens 8 a, stk. 1, har forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barsellovens §§ 6-14, ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

Efter ligestillingslovens § 9 må en arbejdsgiver ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14, har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Efter ligestillingslovens § 15, stk. 1, skal en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, der afskediges eller udsættes for anden ufordelagtig behandling eller følge, fordi der er fremsat krav om ligestilling efter §§ 2-4, tilkendes en godtgørelse fra arbejdsgiveren. Godtgørelsen efter stk. 1 fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt, jf. lovens § 15, stk. 2. Ligestillingslovens § 15, stk. 1 og 2, finder tilsvarende anvendelse, hvor pligt til ligestilling følger af kollektiv overenskomst, men hvor der ikke i overenskomsten gives den pågældende adgang til godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej, jf. ligestillingslovens § 15, stk. 3.

Efter ligestillingslovens § 16, stk. 1, gælder, at afskediges en lønmodtager i strid med § 9, skal afskedigelsen underkendes, såfremt der nedlægges påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, uden at afskedigelsen underkendes, eller udsættes denne for anden mindre gunstig behandling, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse, jf. lovens § 16, stk. 2. Godtgørelsen, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt, jf. ligestillingslovens § 16, stk. 3. Såfremt en afskedigelse eller en anden mindre gunstig behandling finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14 og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen eller behandlingen ikke er begrundet i disse forhold, jf. ligestillingslovens § 16, stk. 4. Afskediges en lønmodtager i de i barsellovens §§ 6-14 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen, jf. ligestillingslovens § 16, stk. 5.

Efter ligestillingslovens § 16 a gælder, at hvis en person, der anser sig for krænkede, jf. §§ 2-5 og 9 og § 15, stk. 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskels-

behandling, påhviler det modparten at bevise, at ligestillingsprincippet ikke er blevet krænkede.

Reglerne i ligestillingsloven gennemfører det gældende forældreorlovsdirektiv for så vidt angår forældre.

Der findes ikke i dag regler om ansættelsesrelaterede rettigheder for eller beskyttelse af lønmodtagere, der er omsorgspersoner i orlovsdirektivets forstand.

Der findes heller ikke i dag lovgivning, der giver lønmodtagere en generel ret til en begrundelse i forbindelse med afskedigelse. Arbejdsgivere har i forhold til lønmodtagere, der er omfattet af funktionærloven, efter § 2, stk. 7, 3. pkt., pligt til på begæring skriftligt at oplyse om årsagen til afskedigelsen. Derudover vil mange lønmodtagere have ret til en begrundelse for deres afskedigelse i medfør af kollektive overenskomster.

3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Der er efter Beskæftigelsesministeriets vurdering ikke med orlovsdirektivet tiltænkt en ændring af de gældende regler i forældreorlovsdirektivet, som er gennemført ved ligestillingslovens § 8 og § 8 a, stk. 1, og §§ 14-16 a, for så vidt angår lønmodtagere, der er forældre.

Dog udvides de situationer, hvor en lønmodtager enten kan anmode om eller har krav på en begrundelse for afskedigelse i orlovsdirektivets artikel 12, stk. 2.

Det foreslås, at ligestillingslovens § 16, stk. 5, ændres således at, lønmodtagere, som anmoder om eller som har været fraværende i de perioder, der er nævnt i barsellovens §§ 6-14 a, § 23 b eller § 23 c, har krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

Med forslaget gennemføres orlovsdirektivets artikel 12, stk. 2, for lønmodtagere, der er forældre.

Forslaget betyder, at lønmodtagere, som har været fraværende eller har anmodet om fravær efter den nye bestemmelse i barsellovens § 14 a, hvorefter forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, har ret til 26 ugers ekstra orlov med barseldagpenge tilsammen, har ret til en skriftlig begrundelse ved afskedigelse.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at orlovsdirektivets ansættelsesrelaterede rettigheder m.v., som for lønmodtagerforældre er gennemført i ligestillingsloven, skal gennemføres i dansk ret for lønmodtagere, der er omsorgspersoner.

Med henblik på at gennemføre orlovsdirektivets beskyttelsesregler for lønmodtagere, der er omsorgspersoner, foreslås en række ændringer i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

Med henblik på at sikre bevarelsen af ansættelsesrelaterede rettigheder, som lønmodtagere, der er omsorgspersoner, har erhvervet eller er i færd med at erhverve, indtil udløbet af omsorgsorloven, foreslås det at indføre en ny bestemmelse i § 3 a i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, hvorefter den tid, en lønmodtager har været fraværende efter § 1, nr. 1, eller § 1 a, stk. 1, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

Bestemmelsen svarer til den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 8. Det bemærkes, at ligebehandlingslovens bestemmelser ikke omhandler pensionsanciennitet, men lønmodtagere, der får løn under barsels- og forældreorlov, også pensionsanciennitet. I de perioder, hvor lønmodtageren alene modtager barselsdagpenge optjenes ikke pensionsrettigheder, medmindre der er indgået aftale herom med arbejdsgiveren. § 3 a tilsligter ikke en ændring af gældende ret i relation til beregning af anciennitet.

Forslaget betyder, at lønmodtagere, der er omsorgspersoner, sikres samme ret som forældre efter ligebehandlingsloven, til at opretholde og bevare de ansættelsesrelaterede rettigheder, som de har erhvervet eller var i færd med at erhverve, mens de holdt omsorgsorlov.

Tilsvarende foreslås det at indføre en ny bestemmelse i § 3 b i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, hvorefter en lønmodtager, der har udnyttet sin ret til fravær efter § 1 a, stk. 1, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for lønmodtageren, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som lønmodtageren ville have været berettiget til under sit fravær.

Den foreslåede bestemmelse svarer til bestemmelsen i ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 1.

Forslaget betyder, at lønmodtagere, der har udnyttet deres ret til omsorgsorlov, er sikret ret til ikke at få forringet deres arbejdsvilkår ved tilbagevenden til arbejdet.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring af § 4, stk. 1, i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager jf. nedenfor, hvorefter en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har frem-

sat krav om udnyttelse af retten til fravær, udnytter retten til fravær eller har været fraværende efter bestemmelserne i loven.

Forslaget svarer til formuleringen i ligebehandlingslovens § 15, stk. 1, om beskyttelse mod viktimisering som følge af fremsatte krav om ligebehandling. Forslaget sikrer gennemførelsen af orlovsdirektivets artikel 11 om beskyttelse af lønmodtagere, der har benyttet sig af eller fremsat krav om afholdelse af omsorgsorlov, mod afskedigelse og anden ugunstig behandling eller negative følger.

Det foreslås desuden at indsætte et nyt 2. og 3. punktum i § 4, stk. 1, i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager, om, at afskediges en lønmodtager, som har anmodet om eller har været fraværende efter § 1 a, stk. 1, skal arbejdsgiver give en skriftlig begrundelse for afskedigelsen. Afskediges en lønmodtager, som har anmodet om ændrede arbejdstider eller -mønstre efter § 3 c, kan lønmodtageren anmode arbejdsgiver om en begrundelse for afskedigelsen.

For at sikre gennemførelsen af orlovsdirektivets artikel 13 om sanktioner for overtrædelse af rettigheder for omsorgspersoner foreslås det, at den gældende bestemmelse i § 4, stk. 2, i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager, ophæves, og at der i stedet indsættes en generel bestemmelse i § 4 a om, at personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af § 1 a, stk. 1, eller § 4, kan tilkendes en godtgørelse.

Forslaget betyder, at såfremt en lønmodtagers rettigheder efter § 1 a, stk. 1, (ret til omsorgsorlov) eller § 4 (forbud mod afskedigelse samt ret til begrundelse for afskedigelse), skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Forslaget svarer til ligebehandlingslovens § 14, hvorefter personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2-5, kan tilkendes en godtgørelse.

Det foreslås endelig, at der indføres en ny bestemmelse i § 4 b i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager om, at hvis en lønmodtager anser sig for at være afskediget på grund af fravær efter § 1 a, og lønmodtageren kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at den pågældende er blevet afskediget på dette grundlag, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

Forslaget betyder, at hvis en lønmodtager mener, at denne er blevet afskediget som følge af, at den pågældende har udnyttet sin ret til omsorgsorlov, og kan lønmodtageren påvise faktiske omstændigheder, der understøtter lønmodtagerens antagelse, så er det op til arbejdsgiveren at godtgøre, at dette ikke er tilfældet.

Med forslaget indføres der en regel om delt bevisbyrde, som svarer til ligebehandlingslovens § 16 a for at sikre gennemførelsen af orlovsdirektivets artikel 12, stk. 3.

Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 3-7, og § 2, nr. 3-13.

3.3. Lønmodtageres ret til at anmode om ændrede arbejdstider- eller mønstre

3.3.1. Gældende ret

Efter den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 2, kan forældre ved tilbagevenden fra forældreorlov eller fravær efter barsellovens §§ 6-14 skriftligt anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre i en nærmere angivet periode. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare en sådan anmodning skriftligt under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.

Der findes ikke en tilsvarende ret for lønmodtagere, der er omsorgspersoner.

3.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Efter orlovsdirektivets artikel 9 skal medlemslandene sikre, at lønmodtagere, med børn op til en fastlagt alder, som skal være mindst otte år og omsorgspersoner har ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger med henblik på omsorgsformål. Lønmodtageren har også ret til at anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejds mønster inden udløbet af den aftalte periode, hvor en ændring af omstændighederne berettiger dette.

Dette er en udvidelse af retten i forældreorlovsdirektivet, hvorefter medlemslandene skal sikre, at lønmodtagere, når de vender tilbage fra forældreorlov, kan anmode om ændrede arbejdstider eller -mønstre i en nærmere omhandlet periode. Arbejdsgivere skal overveje og besvare sådanne anmodninger under hensyntagen til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.

Det foreslås, at ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 2, nyaffattes således, at en lønmodtager med et eller flere børn under 9 år skriftligt kan anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre i en nærmere angivet periode. Lønmodtageren har ret til at anmode om at vende tilbage til den oprindelige arbejdstid eller det oprindelige arbejds mønster inden udløbet af den aftalte periode, hvis ændrede omstændigheder berettiger dette. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare anmodninger under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov. Arbejdsgiveren skal begrunde afslag på lønmodtagerens anmodninger.

Forslaget betyder, at lønmodtagere, der er forældre til et eller flere børn under 9 år, har ret til anmode arbejdsgiver om fleksible arbejdsordninger i form af fx ændring af arbejdstid- eller mønster, herunder fx brug af distancearbejde eller hjemmearbejde, samt fleksibel arbejdstid eller en nedsættelse af arbejdstiden med henblik på at yde omsorg.

Det foreslås desuden, at indsætte en ny bestemmelse i ligebehandlingslovens § 8 a, hvorefter retten til at anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre også omfatter lønmodtagere, som er sociale forældre, jf. barsellovens § 23 a, stk. 3, med et eller flere børn under 9 år.

Med forslaget ligestilles sociale forældre med forældre i forhold til retten til anmode om fleksible arbejdsordninger.

Det foreslås for så vidt angår omsorgspersoner at indføre en ny bestemmelse i § 3 c i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, hvorefter lønmodtagere, som yder personlig omsorg eller støtte til en pårørende eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov herfor på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand, jf. § 1 a stk. 1, og som har mindst 6 måneders forudgående ansættelse hos arbejdsgiveren, kan med henblik på omsorgsformål anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre i en nærmere angivet periode. Lønmodtageren har ret til at anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejds mønster inden udløbet af den aftalte periode, hvis ændrede omstændigheder berettiger dette. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare en sådan anmodning under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov. En tilsvarende bestemmelse vil blive indført i ligebehandlingsloven for så vidt angår forældre.

Med forslaget gøres der for så vidt angår lønmodtagere, der er omsorgspersoner, brug af orlovsdirektivets mulighed i artikel 9, stk. 4, for at gøre retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger betinget af mindst 6 måneders ansættelse hos arbejdsgiveren. I tilfælde af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter, som defineret i direktiv 1999/70/EF med samme arbejdsgiver, skal summen af sådanne kontrakter tages i betragtning i forbindelse med beregning af den kvalificerende periode.

Forslaget betyder, at lønmodtagere med mindst 6 måneders forudgående ansættelse, der har omsorgsforpligtelser som defineret i orlovsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra c, har ret til anmode arbejdsgiver om fleksible arbejdsordninger i form af fx ændring af arbejdstid- eller mønster, herunder fx brug af distancearbejde eller hjemmearbejde, samt fleksibel arbejdstid eller en nedsættelse af arbejdstiden med henblik på at yde omsorg.

For begge forslag gælder, at Beskæftigelsesministeriet ved forståelsen af orlovsdirektivets ret til fleksible arbejdsord-

ninger har lagt vægt på orlovsdirektivets betragtning 34-35, hvorefter hensynet bag muligheden for at anmode om fleksible arbejdsordninger er at tilskynde arbejdstagere, der er forældre og omsorgspersoner, til at forblive i arbejdsstyrken. Ved fleksible arbejdsordninger forstås fx brug af distancearbejde, herunder hjemmearbejde, samt fleksibel arbejdstid eller en nedsættelse af arbejdstiden med henblik på at yde omsorg.

Forslaget betyder, at de fleksible arbejdsordninger skal være med henblik på omsorgsformål, fx fordi der i en periode er behov for, at lønmodtageren arbejder hjemmefra eller på nedsat tid for at varetage omsorg for et familiemedlem, fx en ægtefælle eller et barn.

Ved overvejelse af anmodninger om fleksible arbejdsordninger kan arbejdsgivere tage hensyn til bl.a. varigheden af de fleksible arbejdsordninger, der anmodes om, samt arbejdsgivernes ressourcer og operationelle kapacitet til at tilbyde sådanne ordninger. Arbejdsgiveren kan beslutte, om vedkommende vil godkende eller afvise en lønmodtagers anmodning om fleksible arbejdsordninger, og arbejdsgiver skal begrunde en beslutning om ikke at imødekomme en anmodning om fleksibel arbejdsordning.

Forslaget betyder, at lønmodtagere har ret til at vende tilbage til deres oprindelige arbejdsmonster ved udløbet af den aftalte periode.

Forslaget betyder desuden, at lønmodtagere derudover har ret til at anmode om at vende tilbage tidligere, hvis der er sket en ændring i de tilgrundliggende omstændigheder. Der er tale om en ret til at anmode om tidlig tilbagevenden til det oprindelige arbejdsmonster, men ikke en ret til tidlig tilbagevenden. Det er således op til arbejdsgiveren at træffe beslutning om, hvorvidt anmodningen kan imødekommes. Ligesom ved anmodninger om fleksible arbejdsordninger, skal arbejdsgiveren overveje anmodningen ud fra hensynet til lønmodtageren og arbejdsgiveren selv, og begrunde en beslutning om ikke at imødekomme en anmodning om fleksibel arbejdsordning. Det kan fx være, at arbejdsgiver har ansat en vikar eller at en anden medarbejder er gået op i tid i den aftalte periode.

3.4. Ansættelsesrelaterede rettigheder m.v. for sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

3.4.1. Gældende ret

Ligebehandlingslovens §§ 8-9 og §§ 14-16 a gennemfører forældreorlovsdirektivets bestemmelser om bevarelse af ansættelsesrelaterede rettigheder, beskyttelse mod afskedigelse, anden ugunstig behandling eller negative følger, delt bevisbyrde og ret til anmode om ændrede arbejdstider eller -mønstre. Reglerne omfatter forældre, der udnytter eller øn-

sker at udnytte deres ret til fravær efter barselslovens regler herom.

Der henvises til afsnit 3.2. og 3.3. for en gennemgang af gældende ret.

Med ændringen af barselsloven ved lov nr. 343 af 22. marts 2022 får sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer fra den 1. januar 2024 mulighed for at tage del i forældres ret til fravær efter barselsloven.

Efter barselslovens § 23 a, stk. 3, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, forstås ved en social forælder i barselsloven 1) en forælders ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder. 2) En kendt donor, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder. 3) En kendt donors ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.

Efter barselslovens § 23 b, stk. 1, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, kan en beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Efter § 23 b, stk. 2, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, kan en beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid efter barselslovens § 9, overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

Efter § 23 b, stk. 3, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, kan en forælder helt eller delvis overdrage sin ret til orlov efter barselslovens § 9 til en social forælder

Efter barselslovens § 23 c, stk. 1, 1. og 2. pkt., jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, kan en forælder, som er omfattet af § 21 c, (en såkaldt soloforælder) helt eller delvis overdrage sin ret til orlov efter barselslovens § 9 til et nærtstående familiemedlem. Fraværet skal afholdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Som nærtstående familiemedlem anses forældrens egne forældre og søskende over 18 år og forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder, jf. barselslovens § 23 c, stk. 2.

Lovændringen betyder, at personer, der er tiltænkt en forældrelignende rolle i barnets liv, fremover får mulighed for at tage del i orloven med barnet. Dermed vil disse familier i langt højere grad selv kunne beslutte, hvad der er bedst for dem og deres barn.

Ligeledes får såkaldte soloforældre mulighed for at overdrage en del af deres orlov til et nærtstående familiemedlem således, at de har mulighed for at blive aflastet i den første tid efter barnets fødsel.

Der findes ikke i lovgivningen tilsvarende beskyttelsesregler for sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, der gør brug af muligheden for at holde orlov efter barselsloven.

3.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at sociale forældre, som defineret i barselslovens § 23 a, stk. 3, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, der holder orlov med deres børn, bør ligestilles med forældre og at den ansættelsesretlige beskyttelse, der følger af ligestillingslovens §§ 8, 8 a, 9 og § 16, stk. 4 og 5, udstrækkes til også at omfatte sociale forældre.

Begrundelsen er, at da de har en forældrelignende rolle i forhold til barnet, bør deres fravær efter barselslovens regler, beskyttes på samme måde som barnets forældres fravær.

Samtidig giver det anledning til at overveje, om også et nærtstående familiemedlem til en soloforælder, der gør brug af muligheden for at holde overdraget orlov efter barselslovens regler, bør have samme ansættelsesretlige beskyttelse.

Det følger af § 1, nr. 2 og 3, i lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, at en lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet, når lønmodtageren er ansat af kommunen efter bestemmelserne herom i lov om social service til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse eller lønmodtageren modtager plejevederlag efter bestemmelserne herom i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem.

Personkredsen omfatter efter vejledningen om hjælp og støtte efter serviceloven: en ægtefælle, samlever, børn, forældre og andre, herunder også personer uden slægtskabsrelation med en så tæt tilknytning til personen med handicap eller alvorlig sygdom, at det er nærliggende, at pasningen og omsorgen varetages af den pågældende.

Efter lovens § 4, stk. 1, må en arbejdsgiver ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, udnytter retten til fravær eller har været fraværende efter bestemmelserne i denne lov.

Samtidig giver orlovsdirektivet en udvidet ansættelsesretlig beskyttelse af lønmodtagere, som gør brug af eller ønsker at gøre brug af deres ret til fem dages årlig omsorgslov.

På den baggrund foreslås det, at ligestillingslovens § 8, 8 a, stk. 1, § 9 og § 16, stk. 5, udvides til også at omfatte

nærtstående familiemedlemmer, der gør brug af deres ret til at holde overdraget orlov efter barselslovens regler.

Med forslaget om også at lade et nærtstående familiemedlem være omfattet af de ansættelsesretlige beskyttelsesregler har Beskæftigelsesministeriet således dels lagt vægt på, at lønmodtagere, der holder plejeorlov efter servicelovens § 118, er beskyttet mod afskedigelse, samt på den omfattende beskyttelse af lønmodtagere, der er omsorgspersoner, som følger af orlovsdirektivet.

Således foreslås det, at der i § 8, § 8 a, stk. 1, § 9 og § 16, stk. 5, indsættes henvisninger til barselslovens § 23 b og § 23 c om sociale forældres og nærtstående familiemedlemmers mulighed for at holde overdraget orlov.

Med forslaget er det alene personkredsen, der er omfattet af ligestillingslovens bestemmelser, der udvides. Forslaget ændrer således ikke på anvendelsen og fortolkningen af bestemmelsernes materielle indhold.

Der henvises til bemærkningerne i afsnit 3.2. og 3.3.

3.5. Ekstra orlov til forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel

3.5.1. Gældende ret

Efter barselslovens regler er forældres ret til orlov og barselsdagpenge i forbindelse med en fødsel uafhængig af, om de får et eller flere børn.

3.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Der har været et stort politisk ønske om at forbedre orlovs-vilkårene for familier, der får tre eller flere børn født ved samme fødsel. Der fødes gennemsnitligt 3-8 sæt trillinger om året i Danmark, mens der kun er født et sæt firlinger de seneste 10 år.

Det særlige for trillinge- eller firlingeforældre er, at det er vanskeligt for én forælder at passe alle børnene alene i perioden efter fødselen, mens de er helt små. Der er – så at sige – ikke hænder nok til hvert barn, og derfor vil der være et øget behov for, at forældrene holder mere af deres orlov samtidig. Dertil kommer, at trillinger og firlinger har større risiko for at blive født for tidligt med de komplikationer, det indebærer. Både de gældende og de kommende orlovsregler betyder, at forældrene, hvis de holder en stor del af orloven sammen, vil have opbrugt retten til barselsdagpenge efter ca. et halvt år.

På den baggrund er det Beskæftigelsesministeriets vurde-

ring, at der bør indsættes en ny bestemmelse i barselslovens § 14 a, som indfører en særlig ret til 26 ugers ekstra orlov med barselsdagpenge til forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel.

Hensigten med forslaget er at give forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, mulighed for, at de kan holde en større del af orloven sammen, mens børnene er helt små, og hvor omsorgen for børnene er særligt krævende.

Med forslaget kan forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, således ansøge Udbetaling Danmark om 26 ugers ekstra barselsdagpenge. Det er en betingelse, at de almindelige betingelser for ret til barselsdagpenge er opfyldt. Derudover foreslås det, at forældrene 6 uger efter fødslen skal varsle deres arbejdsgiver om udnyttelse af den ekstra fraværsret.

Det foreslås, at de 26 ugers ekstra orlov med barselsdagpenge skal afholdes inden for 18 måneder efter børnenes fødsel. På denne måde understreges det, at formålet med de ekstra ugers orlov netop er at aflaste familien i den første tid af børnenes liv samtidig med, at der tages højde for, at et eller flere af børnene kan være indlagt i forbindelse med fødslen, hvilket kan forsinke tidspunktet for orlovens afholdelse.

Det foreslås samtidig, at forældre, der udnytter deres ret til fravær efter den nye bestemmelse i barselslovens § 14 a, omfattes af de samme beskyttelsesbestemmelser i ligebehandlingsloven, som forældre, der udnytter deres ret til fravær efter barselslovens §§ 6-14.

3.6. Fritagelse fra rådighed og ret til ydelser ved barsel m.v.

3.6.1. Gældende ret

De gældende regler er fastsat i § 13, stk. 7, og i medfør af § 13, stk. 15, i lov om aktiv socialpolitik, jf. lovbekendtgørelse nr. 241 af 12. februar 2021, samt § 15 i bekendtgørelse nr. 470 af 20. marts 2021 om rådighed for personer, der ansøger om eller modtager overgangsydelse eller uddannelseshjælp som uddannelsesparate, herunder åbenlyst uddannelsesparate, eller selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, overgangsydelse eller kontanthjælp som jobparate og § 10 i bekendtgørelse nr. 471 af 20. marts 2021 om rådighed for personer der ansøger om eller modtager selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, overgangsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp som aktivitetsparate med tilhørende vejledninger. Det fremgår heraf, at modtagere af selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, overgangsydelse, uddannelseshjælp og kontanthjælp har en rimelig grund til ikke at stå til rådighed for arbejde eller uddannelse, når den enkelte person har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter

barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13, og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, at der er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov.

Dette gælder også for personer, der modtager ressourceforløbsydelse under ressourceforløb, jf. § 69, stk. 4, i lov om aktiv socialpolitik, og for personer, der modtager ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb, jf. § 69 k, stk. 4, i loven.

Efter den gældende regel i § 73 d i lov om aktiv socialpolitik bevarer en revalidend revalideringsydelsen, når den pågældende har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven.

Efter den gældende regel i § 75, stk. 1, i lov om aktiv socialpolitik skal en person, der modtager ledighedsydelse, aktivt udnytte sine arbejdsmuligheder for at opnå fleksjob. Personen skal

1) være aktivt jobsøgende, herunder registrere alle jobsøgningsaktiviteter i en joblog på Jobnet, jf. dog stk. 5,

2) deltage i opfølgningssamtaler efter § 74 c i denne lov, samtaler om rådighedsvurderinger, jobsamtaler efter kapitel 7 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og møder i rehabiliteringsteamet efter § 9 i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v.,

3) overholde den frist, som jobcenteret har fastsat for selv at booke en jobsamtale digitalt, jf. kapitel 7 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,

4) tage imod et rimeligt tilbud om fleksjob,

5) tage imod rimelige tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, medmindre personen i medfør af § 106 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats om en mindre intensiv indsats ikke er forpligtet til at tage imod tilbud, eller andre tilbud, der kan forbedre mulighederne for at få arbejde,

6) deltage aktivt i rimelige tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller andre tilbud, der kan forbedre mulighederne for at få arbejde, og

7) registrere cv-oplysninger på Jobnet efter kapitel 6 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, senest 3 uger efter personen har opnået ret til ledighedsydelse.

Det betyder, at personen skal deltage i samtaler og tage imod et fleksjob. Hvis personer ikke tager imod et fleksjob, men har en rimelig grund fx på grund af ret til fravær under barsel, skal den pågældende ikke have en sanktion.

Efter de gældende regler i § 75, stk. 4, § 76, stk. 1, 4. pkt., § 77, stk. 1, 3 og 4, og § 77 a, stk. 1-4, i lov om aktiv socialpolitik, har en person, der modtager ledighedsydelse, en rimelig grund til ikke at stå til rådighed for arbejde eller uddannelse, når personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1

og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, at der er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov.

Personer, som modtager ydelser efter kapitel 4, 6 a, 6 b og 7 i lov om aktiv socialpolitik, skal således ikke opfylde deres rådighedsforpligtelse i en periode, hvor der efter barselsloven er ret til fravær med barselsdagpenge. Det betyder, at en person ikke skal søge arbejde, ikke tage imod tilbud eller møde til jobsamtaler m.v., fordi denne har en rimelig grund til ikke at stå til rådighed.

En mor har således en rimelig grund til ikke at stå til rådighed i 4 uger før fødslen og derefter i 14 uger efter fødslen. En far eller medmor har en rimelig grund til ikke at stå til rådighed i 2 uger efter fødslen. Derudover har forældrene tilsammen 32 uger, hvor de ikke skal stå til rådighed. Forældrene kan selv fordele de 32 uger mellem sig.

For adoptanter gælder, at de har ret til fravær fra 4 uger før adoptionen og i nogle tilfælde fra 8 uger før adoptionen, hvis adoptionen sker i udlandet. Adoptanterne har endvidere ret til 2 ugers fravær sammen. Ellers følger adoptanters ret til barsel de almindelige regler om fravær under barsel i barselslovens §§ 6, 7 og 9, hvis de er ledige.

Efter barselslovens § 13, stk. 1, har hver af forældrene ret til fravær i 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør, inden barnet fylder 18 år. Samme ret til fravær gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør, inden barnet fylder 18 år.

Efter barselslovens § 13, stk. 2, har hver af forældrene har ret til fravær i 14 uger, hvis barnet bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen.

Efter barselslovens § 14, stk. 1, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær, hvis barnet er indlagt på sygehus. Efter barselslovens § 14, stk. 2, fremgår det, at såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværretten kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge fraværperioden gælder ikke forældrenes ret til fravær efter § 7, stk. 3, eller adoptanters ret til samtidigt fravær efter § 8, stk. 6.

I modsætning til lønmodtagere kan personer, der modtager ydelser efter lov om aktiv socialpolitik, ikke udsætte dele af deres barsel til et senere tidspunkt. Dette følger af, at barselslovens §§ 10, 11 og 12 ikke er nævnt i de bestemmelser om, at en person har en rimelig grund til ikke at stå til rådighed for arbejde eller uddannelse. Reglerne om forlængelse og udskydelse af orlov efter barselsloven forudsætter, at personen er i beskæftigelse.

Fravær under barsel kan endvidere ikke fordeles på enkelte dage, men skal afholdes i en sammenhængende periode. Baggrunden for dette er, at personen ikke er fritaget

fra at stå til rådighed, når pågældende ikke holder barsel, og barsel på enkelte dage vil få betydning for jobcentrenes muligheder for at give den pågældende tilbud m.v., som kan bringe den pågældende ud på arbejdsmarkedet.

Det fremgår af den gældende § 13 f, stk. 1, i lov om aktiv socialpolitik, at så vidt angår ægtepar, hvor en eller begge ægtefæller er berettiget til uddannelses- eller kontanthjælp efter § 11, og hvor hjælpen til ægteparret beregnes efter § 26, stk. 1, på baggrund af satserne i §§ 23-25, anses en ægtefælle for ikke at udnytte sine arbejdsmuligheder efter reglerne i § 13, stk. 1-6, og § 13 a, når 1) ægteparret har modtaget hjælp efter § 11 beregnet efter § 26, stk. 1, i sammenlagt 1 år eller derover inden for 3 år og 2) den pågældende ægtefælle ikke har dokumenteret at have haft mindst 225 timers ordinært og udstøttet arbejde inden for de seneste 12 kalendermåneder.

Det fremgår af den gældende § 13 f, stk. 3, i lov om aktiv socialpolitik, at for så vidt angår ægtepar, hvor en eller begge ægtefæller er berettiget til selvforsørgelses- og hjemrejseydelse eller overgangsydelse efter § 11, og hvor hjælpen beregnes efter § 26, stk. 1 eller 2, på baggrund af satserne i §§ 22-25, anses en ægtefælle for ikke at udnytte sine arbejdsmuligheder efter reglerne i § 13, stk. 1-6, og § 13 a og efter reglerne i integrationsloven, når 1) ægteparret har modtaget hjælp efter § 11 beregnet efter § 26, stk. 1 eller 2, i sammenlagt 1 år eller derover inden for 3 år og 2) den pågældende ægtefælle ikke har dokumenteret at have haft mindst 225 timers ordinært og udstøttet arbejde inden for de seneste 12 kalendermåneder.

Af den gældende § 13 f, stk. 6, i lov om aktiv socialpolitik, fremgår det, at en ugift modtager af uddannelses- eller kontanthjælp efter § 11, hvis hjælp beregnes på baggrund af satserne i §§ 23-25, anses for ikke at udnytte sine arbejdsmuligheder efter reglerne i § 13, stk. 1-6, og § 13 a, når 1) personen har modtaget hjælp efter § 11 i sammenlagt 1 år eller derover inden for 3 år og 2) den pågældende ikke har dokumenteret at have haft mindst 225 timers ordinært og udstøttet arbejde inden for de seneste 12 kalendermåneder.

Det fremgår af den gældende § 13 f, stk. 12, i lov om aktiv socialpolitik, at, at perioden om opgørelse af arbejde inden for de seneste 12 måneder efter stk. 1, nr. 2, og stk. 3, nr. 2, sker for hver ægtefælle for sig. Perioden for 12 kalendermåneder for både en ægtefælle, jf. stk. 1, nr. 2 og stk. 3, nr. 2, og en ugift person, jf. stk. 6, nr. 2, forlænges med perioder, hvor den pågældende har haft ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption eller sorgorlov efter § 13, stk. 7, i loven.

Det betyder, at personer, som har ret til fravær under graviditet, barsel, adoption eller sorgorlov, får perioden til at opfylde arbejdskravet på 225 timer inden for de seneste 12 måneder forlænget med barselsperioden m.v.

Efter de gældende regler i 24, stk. 2, og § 25, stk. 8, i lov om aktiv socialpolitik, yder kommunen et barselstillæg med et beløb, der svarer til et aktivitetstillæg, jf. § 24, stk. 3 og

§ 25, stk. 9, til personer, der er visiteret som uddannelsesparate eller jobparate, og som har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lovens § 23, stk. 2, nr. 3, 4 eller 5, eller kontanthjælp efter lovens § 25, stk. 3, nr. 3-5, 8 og 9, kan ikke modtage et barselstillæg til uddannelseshjælpen, jf. § 24, stk. 4, og § 25, stk. 10.

Efter de gældende regler i § 24, stk. 5, og § 25, stk. 11, vil en person i helt særlige tilfælde, hvor en person har særligt komplekse udfordringer i form af helbredsmaessige eller sociale barrierer, og kommunen har visiteret personen som aktivitetsparat ved den første jobsamtale efter senest 1 uge, jf. § 31, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, have ret til aktivitetstillæg fra dette tidspunkt. Har personen i perioden fra første henvendelse til kommunen om hjælp og indtil første jobsamtale efter senest 1 uge ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, yder kommunen i stedet et barselstillæg efter § 24, stk. 2 eller § 25, stk. 8.

Det betyder, at en person, der har ret til fravær med barselsdagpenge efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, modtager et barselstillæg i perioden, hvor den pågældende har ret til fravær. Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lovens § 23, stk. 2, nr. 3, 4 eller 5, eller kontanthjælp efter lovens § 25, stk. 3, nr. 3-5, 8 og 9, kan dog ikke modtage et barselstillæg til uddannelseshjælpen, jf. § 24, stk. 4, og § 25, stk. 10.

En beslutning om revalidering efter kapitel 6 c i lov om aktiv socialpolitik betyder, at revalidenden ikke skal stå til rådighed for ordinært arbejde eller have tilbud om aktivering m.v. Det fremgår således af § 70, stk. 2, i lov om aktiv socialpolitik, at det er en betingelse for at modtage hjælp i form af revalideringsydelse m.v., at revalideringen sker i overensstemmelse med de tilbud, som er afgivet, og som fremgår af "min plan" på Jobnet eller en helhedsorienteret plan, jf. §§ 41 og 46 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Revalidenden har dog som nævnt ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven og bevarer revalideringsydelsen under denne fraværsret, jf. § 73 d i lov om aktiv socialpolitik.

Efter de gældende regler i § 74 e, stk. 3, i lov om aktiv socialpolitik optjener en person, der er ansat i eller ledig fra et fleksjob, og som modtager barselsdagpenge, ikke ret til ferie med ledighedsydelse for de perioder, hvor der efter barselslovens §§ 25 b og 25 d ikke optjenes ret til ferieydelse.

Efter de gældende regler i § 5, stk. 1, i lov om aktiv social-

politik kan personer, der opholder sig i udlandet, ikke få hjælp efter loven, jf. dog stk. 2 og 3.

Efter den gældende regel i § 5, stk. 2, nr. 1, i lov om aktiv socialpolitik kan kommunen dog i særlige tilfælde tillade, at retten til hjælp bevares under kortvarige ophold i udlandet, bl.a. hvis modtageren deltager i aktiviteter, der er led i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, tilbud efter kapitel 5 i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., tilbud i medfør af selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet eller introduktionsprogrammet efter integrationsloven eller revalidering efter loven.

Reglerne om ret til ledighedsydelse under ferie lægger sig op ad de tilsvarende regler for feriedagpenge i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Det fremgår således af de gældende regler for feriedagpenge i § 75 h, stk. 2, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., at et medlem endvidere optjener ret til ferie med feriedagpenge på grundlag af perioder, for hvilke medlemmet har fået udbetalt dagpenge i henhold til lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, men ikke har optjent ret til ferie med feriegodtgørelse eller løn.

Efter de gældende regler i § 77 b, stk. 1, i lov om aktiv socialpolitik, fremgår det, at hvis kommunen træffer afgørelse om, at en person, der modtager ledighedsydelse, ikke står til rådighed, jf. § 75, stk. 2, mister den pågældende retten til ledighedsydelse.

Efter de gældende regler i § 77 b, stk. 2, i loven fremgår det, at hvis kommunen har truffet afgørelse efter stk. 1, kan ledighedsydelsen dog fortsat udbetales, hvis kommunen er påbegyndt behandling af en sag om førtidspension eller seniorpension. Ledighedsydelsen kan udbetales, så længe sagen behandles. Ledighedsydelsen skal tilbagebetales, hvis der senere udbetales pension for samme periode.

Efter de gældende regler i § 27, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, fremgår det, at for personer omfattet af § 6, nr. 2-5, som er på barsel og er omfattet af § 13, stk. 7, i lov om aktiv socialpolitik, skal jobcenteret inden for 3 måneder før barselsperiodens afslutning tilbyde en jobsamtale.

3.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Lovforslaget skal ses i sammenhæng med de foreslåede regelændringer i barselsloven i lov nr. 343 af 22. marts 2022, som blev vedtaget den 3. marts 2022, om øremærket barsel, ligedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer.

Som følge af de kommende ændringer i barselsloven er der behov for at tilpasse de gældende regler i lov om aktiv socialpolitik om fritagelse for pligten til at stå til rådighed, således at disse følger de foreslåede regler i barselsloven om ret til barsel med barselsdagpenge for ledige.

Der er behov for at indsætte en bestemmelse om, at personer, der deltager i en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse efter lov om en særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse for unge med særlige behov, får mulighed for at bevare hjælpen under kortvarige ophold i udlandet, mens de deltager i den særligt tilrettelagte uddannelse. Det svarer til de gældende regler for personer, der deltager i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Der har endvidere været behov for at tilpasse reglerne om ledighedsydelse under ferie, således at disse følger reglerne om feriedagpenge i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Derved sikres det, at personer, der er ansat i fleksjob eller er ledige, og som modtager barselsdagpenge, optjener ret til ferie med ledighedsydelse, således at de i alt optjener ret til sammenlagt fem ugers ferie i ferieåret med ledighedsydelse, løn under ferie, feriegodtgørelse eller ferieydelse.

Endelig er der behov for en konsekvensændring i bestemmelsen om ledighedsydelse, hvorefter det kommer til at fremgå, at når kommunen har truffet afgørelse om, at en person ikke kan modtage ledighedsydelse på grund af, at personen ikke står til rådighed for et fleksjob m.v., kan ledighedsydelsen dog fortsat udbetales i de situationer, hvor kommunen er påbegyndt behandling af en sag om førtidspension eller hvor Seniorpensionsenheden er påbegyndt behandling om seniorpension. Ledighedsydelsen kan udbetales, så længe sagen behandles.

Som følge af de kommende ændringer af reglerne i barselsloven foreslås det derfor at konsekvensrette reglerne om, at en person har en rimelig grund til ikke at stå til rådighed, når der vil være ret til fravær efter barselslovens regler i det omfang, der ville have været ret til dagpenge under fraværet.

Det foreslås videre at ændre reglerne om, at en person har en rimelig grund til ikke at stå til rådighed, når der er ret til fravær som følge af barsel m.v. til en egentlig fritagelsesgrund. Baggrunden for dette er, at i det omfang, der ville have været ret til fravær med barselsdagpenge ved barsel m.v. efter barselsloven, hvis betingelserne havde været opfyldt, herunder opfyldelse af beskæftigelseskravet, skal der ikke foretages en vurdering af, om personen vil skulle stå til rådighed for arbejde m.v. for at kunne modtage ydelser.

Det foreslås derfor at indsætte et nyt stk. 9 i § 13 i lov om aktiv socialpolitik om, at en person vil være fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen vil have ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Det foreslås videre, at der i både § 69 og § 69 k i lov om aktiv socialpolitik indsættes et nyt *stk. 5* om, at en person vil være fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen

ville have haft ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Det foreslås endvidere, at der i § 75 i lov om aktiv socialpolitik indsættes et nyt stk. 6, hvorefter en person vil være fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen ville have haft ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, der under fravær ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Som følge af den foreslåede § 75, stk. 6, udgår følgende tekst del af § 75, stk. 4, i lov om aktiv socialpolitik: personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Da denne undtagelse fra kravet om at stå til rådighed vil blive omfattet af forslaget til nyt stk. 6 i § 75 i lov om aktiv socialpolitik om retten til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, er der ikke behov for henvisningen i § 75, stk. 6.

Forslagene betyder, at forældre, der er omfattet af forslagene til § 13, stk. 9, § 69, stk. 5, § 69 k, stk. 5 og § 75, stk. 6, i lov om aktiv socialpolitik, vil få en egentlig ret til fravær, og disse forældre vil dermed have en fritagelsesgrund fra rådighedsforpligtelsen, når de er omfattet af de foreslåede bestemmelser.

Det betyder, at en mor vil have ret til 4 ugers fravær før fødslen og derefter vil have ret til 10 ugers fravær efter fødslen. Det vil være et krav, at disse 10 uger holdes i de første 10 uger efter fødslen. Moren vil ikke kunne overdrage retten til de 10 ugers fravær efter fødslen til far eller medmor. Moren vil endvidere få ret til 14 ugers fravær, som skal holdes efter de første 10 ugers fravær. Moren vil kunne overdrage disse 14 ugers ret til fravær til en far eller medmor. I det omfang, at en mor vælger at udnytte sin ret til fravær, vil moren være fritaget fra at stå til rådighed for arbejde m.v.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som skal holdes efter fødslen. Disse 2 uger vil ikke kunne overdrages til mor. Derefter har faren eller medmoren ret til 22 ugers fravær. I det omfang faren eller medmoren vælger at udnytte sin ret til fravær, vil pågældende være fritaget for at stå til rådighed for arbejde m.v.

En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, vil endvidere kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid, vil

kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

I det omfang den beskæftigede mor overdrager sin ret til fravær eller orlov til faren eller medmoren, vil faren eller medmoren være fritaget fra at stå til rådighed i de perioder, hvor retten til fravær udnyttes.

Forældrene vil dermed tilsammen som udgangspunkt have ret til 48 ugers barsel efter barnets fødsel, hvor rådighedsforpligtelsen ikke skal opfyldes. I de situationer, hvor forældrene ikke bor sammen, vil forældrene kunne have ret til fravær i mere end 48 uger.

Forældrene vil ikke have mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, da fraværet skal holdes i forlængelse af fødslen, da de er ledige og derfor ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen af fraværet med. Det vil heller ikke være mulighed for at holde fraværet under barslen på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at hvis en person ikke udnytter sin ret til fravær under barsel, vil personen skulle stå til rådighed og dermed skulle deltage i de tilbud, som jobcenteret tilbyder. Det vil være meget vanskeligt at administrere reglerne om tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, hvis en person fx alene afholder barsel hver anden dag og samtidig skal deltage i tilbud.

Det foreslås, at § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., i lov om aktiv socialpolitik ændres, således at det kommer til at fremgå, at fritagelsen for rådighed gælder i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Det betyder, at der vil kunne udbetales barselstillæg til personer, der modtager uddannelseshjælp efter §§ 23 og 24 og kontanthjælp efter § 25 i lov om aktiv socialpolitik. Personer, der har ret til fravær under barsel, får dermed en forhøjet ydelse samlet set svarende til de gældende regler.

En mor vil således have ret til et barselstillæg under 4 ugers fravær før fødsel og derefter ret til barselstillæg under de 10 ugers fravær efter fødslen. Det vil være et krav, at disse 10 uger holdes i de første 10 uger efter fødslen. En mor vil endvidere have ret til barselstillæg i op til 14 uger med fravær, som skal holdes efter de første 10 ugers fravær. Hvis moren overdrager sin ret til fravær under barsel til faren eller medmoren, vil moren som følge deraf ikke have ret til et barselstillæg for den periode, som der overdrages.

En far eller medmor vil få ret til barselstillæg i de 2 ugers fravær, som skal holdes efter fødslen. Disse 2 uger vil ikke kunne overdrages til moren. Derefter vil faren eller medmoren have ret til barselstillæg i forbindelse med afholdelse af 22 ugers fravær. En far eller medmor vil kunne overdrage de 22 ugers fravær til moren og vil i denne situation ikke kunne få barselstillæg for den periode, som overdrages til moren.

En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, vil endvidere kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid, vil kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

I det omfang den beskæftigede mor overdrager sin ret til fravær eller orlov til faren eller medmoren, vil faren eller medmoren kunne modtage barselstillæg i de perioder, hvor retten til fravær udnyttes.

Forældrene vil således tilsammen som udgangspunkt have ret til 48 ugers barsel efter barnets fødsel, hvor forældrene vil kunne modtage barselstillæg. I situationer, hvor forældrene ikke bor sammen, vil forældrene kunne have ret til fravær i mere end 48 uger. Forældrene vil kunne få barselstillæg til uddannelseshjælp eller kontanthjælp, når de udnytter deres ret til fravær efter barselslovens bestemmelser.

Det foreslås, at § 73 d ændres, hvorefter det kommer til at fremgå, at revalidenden bevarer retten til revalideringsydelse, når personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, der under fravær ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Det betyder, at der kan udbetales revalideringsydelse til personer, der modtager revalideringsydelse efter § 71 i lov om aktiv socialpolitik, således at revalidenden fortsætter på revalideringsydelse, når pågældende ville have haft ret til fravær med dagpenge efter barselsloven, hvis personen havde været omfattet af barselsloven.

Det betyder, at en mor vil have ret til revalideringsydelse i forbindelse med de 4 ugers fravær før fødsel og derefter vil have ret til revalideringsydelse i de 10 ugers fravær efter fødslen. Det er et krav, at disse 10 uger holdes i de første 10 uger efter fødslen. Moren vil endvidere have ret til revalideringsydelse i op til 14 ugers fravær, som skal holdes efter de første 10 ugers fravær. Hvis moren overdrager sin ret til fravær til faren eller medmoren, vil moren skulle genoptage revalideringen for at være berettiget til fortsat at modtage revalideringsydelse.

En far eller medmor vil have ret til revalideringsydelse i de 2 ugers fravær, som skal holdes efter fødslen. Disse 2 uger vil ikke kunne overdrages til mor. Derefter vil faren eller medmoren have ret til revalideringsydelse i op til 22 uger med fravær. Faren eller medmoren vil kunne overdrage de 22 ugers fravær til moren og vil i denne situation alene kunne fortsætte med at modtage revalideringsydelse i disse 22 uger, hvis faren eller medmoren genoptager revalideringen.

En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, vil

endvidere kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid, vil kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

I det omfang den beskæftigede mor overdrager sin ret til fravær eller orlov til faren eller medmoren, vil faren eller medmoren kunne modtage revalideringsydelse i de perioder, hvor retten til fravær udnyttes.

Forældrene vil således tilsammen som udgangspunkt have ret til 48 ugers fravær efter barnets fødsel, hvor der vil kunne modtages revalideringsydelse. I situationer, hvor forældrene ikke bor sammen, kan forældrene have ret til fravær i mere end 48 uger. Der vil være ret til revalideringsydelse i de perioder, hvor en forælder udnytter sin ret til fravær efter barselslovens regler.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af fødslen. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage.

Som direkte følge af forslaget til ændring af barselsloven, hvorefter det foreslås at give forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, en særlig fælles ret til 26 uger ekstra orlov, foreslås det, at forældre, der får trillinger eller flere børn ved samme fødsel, skal have samme ret til ekstra 26 ugers fravær tilsammen efter lov om aktiv socialpolitik. Fraværet skal holdes inden 18 måneder efter fødslen.

I lov nr. 343 af 22. marts 2022 er det fastsat, at det skal være muligt at give forældre mulighed for at kunne overdrage de uger, som de kan overdrage og overdrage dagpengere retten til sociale forældre på samme måde, som de vil kunne overdrage til den anden forælder. Det betyder, at de personer, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, får mulighed for at tage del i orloven med barnet. Dermed vil familierne i langt højere grad selv kunne beslutte, hvad der er bedst for dem og deres barn.

En social forælder er i barselslovens forstand en forælders ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet eller en kendt donor, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet eller dennes ægtefælle eller samlever.

Det foreslås derfor, at sociale forældre, der får overdraget fravær fra en beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, jf. barselslovens § 23 b, stk. 1, vil kunne få ret til op til 8 ugers fravær i 10 uger efter fødslen med ydelser efter lov om aktiv socialpolitik. Videre vil sociale forældre kunne få overdraget 8 ugers fravær i det første år efter barnets fødsel, hvis en beskæftiget mor påbegynder orlov efter barselslovens § 9 på fuld tid. Efter barselslovens § 23 b, stk. 3, kan en forælder helt eller delvist overdrage sin orlov efter

barselslovens §§ 21, 21 b og 21 c til en social forælder. De ledige sociale forældre vil være fritaget fra at stå til rådighed efter §§ 13, 13 a, 69, 69 k eller 75, og vil kunne modtage et barselstillæg efter § 24, stk. 2, § 24, stk. 5, § 25, stk. 8 og § 25, stk. 11, samt modtage revalideringsydelse efter § 73 d i lov om aktiv socialpolitik i den periode, hvor de pågældende har fået overdraget ret til fravær fra en anden forælder.

Det fremgår af bemærkningerne til lov nr. 343 af 22. marts 2022, at aftalepartierne ønsker at forbedre orlovsmulighederne for soloforældre, hvor der fra starten af barnets liv ikke er en anden forælder, eksempelvis hvis man har fået barn ved assisteret reproduktion med ukendt sæddonor, og i en situation, hvor den ene forælder er gået bort, mens barnet er helt lille.

Som nærtstående familiemedlem anses forældrenes egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder, jf. barselslovens § 23 c, stk. 2.

Det foreslås derfor, at nærtstående familiemedlemmer, som får overdraget ret til orlov efter § 9 i barselsloven fra en forælder, der er omfattet af barselslovens § 21 c, vil være fritaget for deres rådighedsforpligtelse, mens de pågældende modtager forsørgelsesydelse efter lov om aktiv socialpolitik, jf. §§ 13, 13 a, 69, 69 k og 75 i lov om aktiv socialpolitik, og vil kunne modtage et barselstillæg efter § 24, stk. 2, § 24, stk. 5, § 25, stk. 8 og § 25, stk. 11, efter loven samt modtage revalideringsydelse efter § 73 d efter lov om aktiv socialpolitik under orloven. Orloven skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Det foreslås, at der i § 5, stk. 2, nr. 1, i lov om aktiv socialpolitik, indsættes, at kommunen i særlige tilfælde kan tillade, at retten til hjælp bevares under kortvarige ophold i udlandet, hvis en person deltager i en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse efter lov om en særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse for unge med særlige behov. Det svarer til de regler, som allerede gælder for personer, der deltager i aktiviteter, der er led i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, tilbud efter kapitel 5 i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., tilbud i medfør af selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet eller introduktionsprogrammet efter integrationsloven eller revalidering efter denne lov.

Ved en fejl blev denne bestemmelse ikke indsat i § 5 i loven i forbindelse med indsættelsen af § 13 i, i lov om aktiv socialpolitik, hvorefter reglerne i § 13, stk. 1 og 3-8 og § 13 a ikke finder anvendelse for personer, der deltager i en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) efter lov om en særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse for unge med særlige behov.

Ved overgangen til samtidighedsferie blev der ikke taget stilling til, om personer, der er ansat i fleksjob, og som ikke optjener ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, skal kunne optjene ret til ferie med ledighedsydelse, mens de

modtager barselsdagpenge efter barselslovens bestemmelser i lighed med, hvad der gælder for personer, der er medlem af en arbejdsløshedskasse. Det fremgår af § 75 h, stk. 2, i lov om arbejdsløhedsforsikring m.v., at et medlem af en arbejdsløshedskasse optjener ret til ferie med feriedagpenge på grundlag af perioder, hvor medlemmet har fået udbetalt dagpenge efter lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, men ikke har optjent ret til ferie med feriegodtgørelse eller løn.

Personen, der er i ordinær beskæftigelse i et fleksjob, optjener ret til ferie under barsel, hvis pågældende får hele eller dele af sin løn udbetalt fra arbejdsgiveren. Der optjenes også ret til ferie, hvis der er perioder, hvor der kun udbetaltes pension fra arbejdsgiveren, idet pensionsudbetalingen betragtes som en del af lønnen. Der optjenes ikke betalt ferie, hvis pågældende kun får barselsdagpenge, og hvis pågældende ikke er medlem af en a-kasse, optjenes der heller ikke ret til feriedagpenge.

Det foreslås, at der indsættes et nyt 3. pkt. i § 74 e, stk. 3, i lov om aktiv socialpolitik, hvorefter en person, der er visiteret til fleksjob, og som modtager barselsdagpenge efter barselsloven, optjener ret til ledighedsydelse under ferie med 2,08 dage pr. måned med barselsdagpenge for den periode, hvor der ikke optjenes ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse eller ret til ferieydelse efter barselslovens §§ 25 b og 25 d.

Forslaget betyder, at i de situationer, hvor en person, der er ansat i et fleksjob og ikke har ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse, modtager barselsdagpenge, eller hvor personen er ledig efter et fleksjob og modtager barselsdagpenge, vil personen optjene ret til ledighedsydelse under ferie for perioder, hvor der ikke optjenes ret til ferieydelse.

Det foreslås, at det i § 77 b, stk. 2, i lov om aktiv socialpolitik fastsættes, at en person fortsætter med at modtage ledighedsydelse, når Pensionsenheden har indledt en sag om seniorpension.

Det betyder, at en person, der modtager ledighedsydelse, vil bevare retten til ledighedsydelse, når Pensionsenheden har indledt en sag om seniorpension helt svarende til den situation, hvor kommunen har indledt en sag om førtidspension. Ved en fejl blev henvisningen til Pensionsenheden ikke sat ind, da Pensionsenheden overtog opgaven med tilkendelse af seniorpension. Det fremgår dog af bestemmelsen, at hvis kommunen havde indledt en sag om seniorpension, bevarede personen retten til ledighedsydelse under sagens behandling.

Der er endvidere foretaget konsekvensændringer som følge af, at der er indsat nye stykker i § 13, 69, 69 k og 75 i loven.

Der foretages videre en konsekvensændring i § 27, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats på baggrund af lovforslagets § 5, nr. 3, om forslag til ny § 13, stk. 9, hvorefter en person vil være fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen vil have ret til fravær ved graviditet, barsel,

adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3. Det foreslås således at ændre henvisningen i § 27, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats til § 13, stk. 7, i lov om aktiv socialpolitik til en henvisning til § 13, stk. 9.

4. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget skal ses i forlængelse af den ændring af barselsloven, som er gennemført ved lov nr. 343 af 22. marts 2022, som dels gennemfører orlovsdirektivets bestemmelse om øremærket forældreorlov til hver forælder, dels ligestiller forældres ret til orlov efter et barns fødsel. Disse ændringer af orlovsreglerne forventes at tilskynde til en større lighed mellem forældrene, herunder vil de navnlig understøtte fædres orlovsafholdelse, som igen vil bidrage til mere ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og i forhold til et øget fælles ansvar for omsorgsforpligtelser i familien.

Lovforslaget forventes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet lovforslaget sikrer lønmodtageres rettigheder og beskytter dem mod afskedigelse på grund af udnyttelse af retten til at holde omsorgsforlovet. Samme beskyttelse udstrækkes til at omfatte sociale forældre, der gør brug af muligheden for at tage del i orlov efter barselslovens regler. Desuden får nærtstående familiemedlemmer, der gør brug af muligheden for at tage del i orloven, ligeledes en udvidet ansættelsesretlig beskyttelse.

Lovforslaget forventes videre at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, da lovforslaget sikrer bedre orlovsvilkår for forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, hvilket vil understøtte både mænd og kvinders fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet.

5. Konsekvenser for opfyldelse af FN's verdensmål

Lovforslaget vurderes, at have positive konsekvenser for opfyldelse af FN's verdensmål 5 om ligestilling mellem kønnene, herunder delmål 5.4. om ulønnet omsorgsarbejde og arbejde i hjemmet skal anerkendes og værdsættes gennem tilgængelighed af offentlige serviceydelser, infrastruktur og politikker for social beskyttelse samt ved at fremme delt ansvar i hjemmet og familien, som nationalt passende. Lovforslaget vurderes således, at tilskynde til, at både mænd og kvinder tager del i omsorgsforpligtelser i familien, hvilket på sigt vil kunne bidrage til mere ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og i familien.

6. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes samlet set at medføre merudgifter for det offentlige (før skat og tilbageløb) på 1,2 mio. kr. fra 2023 og frem.

Lovforslaget indfører en ret til fem selvbetalte omsorgsdage. Det er vanskeligt at skønne over, hvilken adfærdsvirkning retten vil have i forhold til i dag, hvor det må antages, at mange arbejdsgivere allerede udviser fleksibilitet over for medarbejdere, der har behov for fravær af omsorgshensyn. Hvis lønmodtagere vælger at afholde flere dage uden løn end i dag, vil det reducere statens og kommunernes indtægter fra de personlige indkomstskatter, men størrelsesordenen af dette vurderes at være begrænset. De økonomiske konsekvenser af forslaget vurderes at være begrænsede og kvantificeres ikke yderligere.

Lovforslaget udvider Ligebehandlingsnævnets kompetenceområde til også at omfatte lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager. Der betyder, at personer får adgang til at indgive klage til nævnet, hvis de oplever at blive forskelsbehandlet på grund af fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager. Kompetenceudvidelsen vurderes at have ingen eller meget begrænset betydning for antallet af klager. Det er vurderet på baggrund af, at nævnet i dag behandler omkring 300-400 sager om året om forskelsbehandling på baggrund af alder, køn, handicap eller etnicitet og national oprindelse.

Forslaget om at indføre ret til ekstra 26 ugers fravær med barseldagpenge skønnes at medføre begrænsede økonomiske konsekvenser for det offentlige svarende til ca. 1,4 mio. kr. (efter skat og tilbageløb, inkl. administration), der både afspejler de direkte ydelsesmæssige konsekvenser af forslaget (0,7 mio. kr.) og et mindre indtægtstab i form af tabt skat og tilbageløb (0,2 mio. kr.). Derudover skønnes det med betydelig usikkerhed, at forslaget medfører administrationsomkostninger hos Udbetaling Danmark for op mod 0,5 mio. kr. årligt. Forslaget vurderes at være neutralt for arbejdsudbuddet.

Forslaget om ændring af § 74 e, stk. 3, i lov om aktiv socialpolitik, hvor der indsættes en bestemmelse om, at en person, der modtager barseldagpenge, og som er ansat i eller ledig fra et fleksjob, optjener ret til ledighedsydelse under ferie, mens personen modtager barseldagpenge, vurderes at have begrænsede økonomiske konsekvenser.

De kommunaløkonomiske og implementeringsmæssige konsekvenser af lovforslaget skal forhandles med de kommunale parter.

Ved udarbejdelsen af lovforslaget har de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning været overvejet.

Lovforslaget fastsætter ansættelsesretlige regler om beskyttelse mod afskedigelse m.v., som ikke forudsætter digital

understøttelse, hvorfor principperne ikke er relevante for denne del af lovforslaget.

Derudover er det beskæftigelsesministeriets vurdering, at lovforslagets del om ekstra 26 ugers fravær med barseldagpenge følger de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning, idet lovforslaget understøtter, at administrationen af den foreslåede ret til ekstra 26 ugers ret til barseldagpenge kan ske digitalt og primært ved brug af de data, it-systemer og offentlig infrastruktur, der allerede i dag anvendes i sager efter barselsloven.

I forhold til lovforslagets § 5 om ændringer i reglerne i lov om aktiv socialpolitik for fritagelse for at stå rådighed arbejde og tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats m.v. ved barsel m.v. er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at risiciene ved den tekniske implementering af regelændringerne er begrænsede, da der i væsentligt omfang vil være tale om mindre justeringer af eksisterende og fungerende tekniske snitflader.

Der er ikke tale om indførelse af nye ydelser i lov om aktiv socialpolitik, men alene ændringer i ret til fravær som følge af ændringerne om øremærket barsel i barselsloven. Reglerne om tildeling og udmåling, samt udbetaling af ydelserne i lov om aktiv socialpolitik er således uændret. Lovforslaget lever i relevant omfang op til principperne.

Forslaget lever i det væsentligste op til princip 1 om enkle og klare regler, idet det en lighedeling af ret til fravær ved barsel m.v., hvor hver forælder som udgangspunkt får tildelt 24 ugers ret til fravær efter forslagens indhold vil være den klare hovedregel. Der kan efter ansøgning ske overdragelse af ikke-øremærkede uger til den anden forælder, sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer. I helt særlige situationer kan der tildeles ekstra uger med ret til fravær. Dette skal ligeledes ske efter ansøgning. De øvrige principper for digitaliseringsklar lovgivning vurderes ikke relevante.

7. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget samlede økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet vurderes at være under 4 mio. kr., hvorfor de ikke kvalificeres nærmere.

Forslaget om at indføre ret til fem selvbetalte omsorgsdage kan medføre mindre økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet. Disse konsekvenser vurderes at være begrænsede, hvorfor de ikke kvantificeres nærmere. Det skyldes, at virksomhederne ikke har lønudgifter i forbindelse med omsorgsdagene.

Forslaget om 26 ugers ekstra fravær og barseldagpenge skønnes alene at medføre meget begrænsede økonomiske og

administrative konsekvenser for erhvervslivet, da forslaget skønnes at berøre ca. 5 familier om året. Disse konsekvenser vurderes at være langt under 4 mio. kr., hvorfor de ikke kvantificeres nærmere.

Forslaget om ændring af § 74 e, stk. 3, i lov om aktiv socialpolitik, hvor der indsættes en bestemmelse om, at en person, der modtager barseldagpenge, og som er ansat i eller ledig fra et fleksjob, optjener ret til ledighedsydelse under ferie, mens personen modtager barseldagpenge, vurderes at have begrænsede erhvervsøkonomiske konsekvenser, hvorfor de ikke kvantificeres nærmere.

8. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget vurderes at have administrative konsekvenser for borgerne, idet lønmodtagere, der ønsker at udnytte deres ret til omsorgslov, skal kunne forevise lægelig dokumentation til deres arbejdsgiver, hvis arbejdsgiver kræver dette. Konsekvenserne vurderes ikke at være væsentlige.

9. Klimamæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes ikke at have klimamæssige konsekvenser.

10. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes ikke at have miljø- og naturmæssige konsekvenser.

11. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget gennemfører artikel 6 og 9-14 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (herefter orlovsdirektivet), i dansk ret.

Orlovsdirektivet finder anvendelse på lønmodtagere og skal være implementeret senest den 2. august 2022.

Med lovforslaget sikres det, at orlovsdirektivets artikel 6 om lønmodtageres ret til fem dages omsorgslov om året samt artikel 9-14 om fleksible arbejdsordninger, ansættelsesrelaterede rettigheder, beskyttelse mod forskelsbehandling, ugunstig behandling, negative følger og afskedigelse, bevisbyrde og sanktioner, gennemføres i dansk ret.

Ligebehandlingslovens §§ 8-9 og §§ 14-16 a gennemfører bestemmelserne i Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (forældreorlovsdirektivet) om bevarelse af ansættelsesrelaterede rettigheder, ret til at anmode om beskyttelse mod afskedigelse, anden ugunstig behandling eller negative følger og om delt bevisbyrde. Med

vedtagelsen af orlovsdirektivet ophæves forældreorlovsdirektivet samtidig med orlovsdirektivets ikrafttræden.

Der er efter Beskæftigelsesministeriets vurdering ikke med orlovsdirektivets regler om bevarelse af ansættelsesrelaterede rettigheder, ret til at anmode om beskyttelse mod afskedigelse, anden ugunstig behandling eller negative følger og om delt bevisbyrde tiltænkt en ændring af retstilstanden for så vidt angår disse rettigheder efter forældreorlovsdirektivet, der med orlovsdirektivet videreføres.

Dog udvides retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger i orlovsdirektivets artikel 9 i forhold til forældreorlovsdirektivets bestemmelse herom til at omfatte alle forældre med børn op til en fastlagt alder, som skal være mindst 8 år, og ikke kun forældre, der vender tilbage efter forældreorlov.

På den baggrund giver orlovsdirektivets artikel 9-14 alene anledning til mindre justeringer af gældende ret. Der er således efter Beskæftigelsesministeriets vurdering alene behov for at ændre ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 2, og § 9 for at gennemføre orlovsdirektivets bestemmelser for lønmodtagere, der er forældre.

Orlovsdirektivets artikel 6 om ret til fem årlige omsorgsdage gennemføres ved en ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

Tilsvarende gennemføres artikel 9-14 om rettigheder for lønmodtagere, der er omsorgspersoner i orlovsdirektivets forstand, og artikel 10 for lønmodtagere, der har udnyttet deres ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, ved ændringer af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

Med lovforslaget sikres det således, at lønmodtagere, der er omsorgspersoner efter definitionen i orlovsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra d, og lønmodtagere, der har udnyttet deres ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, får de rettigheder og den beskyttelse, som følger af orlovsdirektivet.

Der henvises til afsnit 3.1., 3.2. og 3.3. og bemærkningerne til lovforslagets § 1, § 2, nr. 1, 7 og 12, og § 3.

12. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslagets §§ 1-3 og § 8, stk. 1-3, har i perioden fra den 21. februar 2022 til den 21. marts 2022 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet, Adoption og Samfund, Adoptionspolitisk Forum, Adoptionsnævnet, Akademikernes Centralorganisation

(AC), Ankenævnet for ATP, Ankestyrelsen, Amnesty International, Arbejdsløsheds-kassen ASE, Arbejdsmarkedets TillægsPension (ATP), Business Danmark, Børnenes bureau, Børnerådet, Børnesagens Fællesråd, Børns Vilkår, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Dansk Teater, Danske A-kasser, Danske Handicaporganisationer, Danske Patienter, Dare Danmark, Datatilsynet, Det Faglige Hus, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Artistforbund, Dansk Erhverv, Dansk Industri (DI), Dansk Journalistforbund (DJ), Dansk Kvindesamfund, Dansk Musikerforbund, Dansk Skuespillerforbund, Dansk Socialrådgiverforening, Danske A-kasser, Danske Advokater, Danske Arveretsadvokater, Danske Familieadvokater, Danske Regioner, Delebarn.dk, Den Danske Dommerforening, DIA (Danish International Adoption), Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Fagligt selskab for sundhedsplejersker, Familiepolitisk Netværk, Familieretshuset, Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Foreningen Far, Foreningen Mistet Barn, Forhandlingsfællesskabet, Forum for Mænds Sundhed, Forældre & Fødsel, Frie Funktionærer, Gartneri-, Land og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Ingeniørforeningen (IDA), Institut for Menneskerettigheder (IMR), Jordemoderforeningen, Kommunale Tjenestemænd

og Overenskomstansatte (KTO), Kommunernes Landsforening (KL), Kompetencecenter for Amning, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Kvinderådet, KVINFO, Landsforeningen Børn og Samvær, Landsforeningen Spædbarnsdød, Landsforeningen Ufrivilligt barnløse, Lederne, LGBT+ Danmark, LGBT Komiteen, Mødrehjælpen, Producentforeningen, Pårørende i Danmark, Red Barnet, Retspolitisk Forening, Sind – Landsforeningen for psykisk sundhed, SMV Danmark, Sundhedskartellet, Tænk tanken Adoption, Udbetaling Danmark og Ældre Sagen.

Et udkast til lovforslagets §§ 5 og 6 har i perioden fra den 17. marts til den 25. marts 2022 været sendt i høring hos samme myndigheder og organisationer samt Beskæftigelsesrådets Ydelsesudvalg m.v.

Et udkast til lovforslagets § 4 har i perioden fra den 23. marts til den 1. april 2022 været sendt i høring hos samme myndigheder og organisationer samt Beskæftigelsesrådets Ydelsesudvalg m.v.

13. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Stat: Ingen Kommuner: Ingen Regioner: Ingen	Der vil være negative økonomiske konsekvenser for staten på 0,7 mio. kr. Der vil ikke være økonomiske konsekvenser for kommuner og regioner.
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Der vil ikke være økonomiske konsekvenser for staten og regionerne. For kommuner skønnes lovforslaget at medføre administrative konsekvenser for Udbetaling Danmark til håndtering af orlov til trillingeforældre
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Begrænsede
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen

Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	<p>Lovforslaget gennemfører artikel 6 og 9-14 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (herefter orlovsdirektivet), i dansk ret.</p> <p>Orlovsdirektivet finder anvendelse på lønmodtagere og skal være implementeret senest den 2. august 2022.</p> <p>Med lovforslaget sikres det, at orlovsdirektivets artikel 6 om lønmodtagers ret til fem dages omsorgsforlov om året samt artikel 9-14 om fleksible arbejdsordninger, ansættelsesrelaterede rettigheder, beskyttelse mod forskelsbehandling, ugunstig behandling, negative følger og afskedigelse, bevisbyrderegler og sanktioner, gennemføres i dansk ret.</p> <p>Ligebehandlingslovens §§ 8-9 og §§ 14-16 a gennemfører bestemmelserne i Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (forældreorlovsdirektivet) om bevarelse af ansættelsesrelaterede rettigheder, ret til at anmode om beskyttelse mod afskedigelse, anden ugunstig behandling eller negative følger og om delt bevisbyrde. Med vedtagelsen af orlovsdirektivet ophæves forældreorlovsdirektivet samtidig med orlovsdirektivets ikrafttræden.</p> <p>Der er efter Beskæftigelsesministeriets vurdering ikke med orlovsdirektivets regler om bevarelse af ansættelsesrelaterede rettigheder, ret til at anmode om beskyttelse mod afskedigelse, anden ugunstig behandling eller negative følger og om delt bevisbyrde tiltænkt en ændring af retstilstanden for så vidt angår disse rettigheder efter forældreorlovsdirektivet, der med orlovsdirektivet videreføres.</p> <p>Dog udvides retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger i orlovsdirektivets artikel 9 i forhold til forældreorlovsdirektivets bestemmelse herom til at omfatte alle forældre med børn op til en fastlagt alder, som skal være mindst 8 år, og ikke kun forældre, der vender tilbage efter forældreorlov.</p> <p>På den baggrund giver orlovsdirektivets artikel 9-14 alene anledning til mindre justeringer af gældende ret. Der er således efter Beskæftigelsesministeriets vurdering alene behov for at ændre ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 2, og § 9 for at gennemføre orlovsdirektivets bestemmelser for lønmodtagere, der er forældre.</p> <p>Orlovsdirektivets artikel 6 om ret til fem årlige omsorgsdage gennemføres ved en ændring af lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.</p> <p>Tilsvarende gennemføres artikel 9-14 om rettigheder for lønmodtagere, der er omsorgspersoner i orlovsdirektivets forstand, og artikel 10 for lønmodtagere, der har udnyttet deres ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, ved ændringer af lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.</p> <p>Med lovforslaget sikres det således, at lønmodtagere, der er omsorgspersoner efter definitionen i orlovsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra d,</p>	

	og lønmodtagere, der har udnyttet deres ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, får de rettigheder og den beskyttelse, som følger af orlovsdirektivet.	
Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	Ja	Nej X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Den gældende fodnote til lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager indeholder en henvisning til, at loven implementerer artikel 3 i Rådets direktiv nr. 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EF-Tidende 1996 nr. L 145, side 4), som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997 (EF-Tidende 1998 nr. L 10, side 24).

Det foreslås, at *fodnoten* til lovens titel affattes på ny, så det fremgår, at loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, s. 79.

Til nr. 2

Orlovsdirektivets artikel 6 pålægger medlemslandene at træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at hver arbejdstager har ret til omsorgsorlov på fem arbejdsdage om året. Medlemslandene kan fastsætte nærmere bestemmelser om anvendelsesområdet og betingelserne for omsorgsorlov i overensstemmelse med national ret eller praksis. Anvendelsen af denne ret kan gøres betinget af passende dokumentation i overensstemmelse med national ret eller praksis. Medlemslandene kan tildele omsorgsorlov på grundlag af en anden referenceperiode end et år, pr. person, der har behov for omsorg eller støtte, eller pr. tilfælde.

Der findes ikke i dag lovgivning, der giver lønmodtagere ret til fem årlige arbejdsdage til afholdelse af omsorgsorlov, som fastsat i orlovsdirektivet.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 1 i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, at en lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet, når

1) tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør lønmodtagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig (force majeure),

2) lønmodtageren er ansat af kommunen efter bestemmelserne herom i lov om social service til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse eller

3) lønmodtageren modtager plejevederlag efter bestemmelserne herom i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem.

Denne bestemmelse vurderes ikke at kunne gennemføre orlovsdirektivets artikel 6.

Det foreslås derfor at indsætte § 1 a, stk. 1, hvorefter en lønmodtager har ret til omsorgsorlov i fem arbejdsdage hvert kalenderår til at yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand. Omsorgsorlov kan afholdes som en samlet periode eller som enkelte dage. Ubrugte omsorgsdage bortfalder ved årets udgang. Arbejdsgiver kan kræve, at lønmodtageren lægeligt dokumenterer behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Forslaget betyder, at lønmodtagere får ret til fravær i fem arbejdsdage hvert kalenderår til at yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Ved en arbejdsdag forstås lønmodtagerens daglige arbejdstid i overensstemmelse med det arbejds mønster, som er angivet i lønmodtagerens ansættelseskontrakt.

Forslaget betyder, at den personkreds, der er omfattet af retten til omsorgsorlov, er lønmodtagere, der skal yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren. Det er ligeledes et krav, at familiemedlemmet eller personen, der bor i samme husstand som lønmodtageren, har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Forslaget medfører, at omsorgsorlov kun kan benyttes af lønmodtagere, hvis der er en konkret situation, hvor lønmodtageren skal yde personlig omsorg eller støtte til et

familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren.

Ved familiemedlem forstås i denne lov en person omfattet af definitionen i orlovsdirektivets artikel 3, stk. 1 litra e, dvs. at en lønmodtager kan anmode om omsorgsrorlov for egne børn, forældre, ægtefælle eller partner. I disse situationer vil der ikke være krav om samme husstand.

Er der tale om omsorgsrorlov for en person, der bor i samme husstand, er et krav, at lønmodtageren, der anmoder om omsorgsrorlov, deler folkeregisteradresse med den person, som lønmodtageren skal drage omsorg for. Det kan fx være et stedbarn eller en svigerforælder, der bor i samme husstand som lønmodtageren.

Forslaget betyder endvidere, at arbejdsgiveren kan kræve, at lønmodtageren lægeligt dokumenterer behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand kan. Det er i den konkrete situation op til arbejdsgiveren at beslutte om, lønmodtageren skal forevise den lægelige dokumentation.

Med forslaget begrænses anvendelsen af omsorgsrorlov således til situationer, hvor lønmodtageren, hvis arbejdsgiver anmoder herom, kan lægeligt dokumentere at skulle yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Forslaget betyder, at lønmodtageren kan opfylde dokumentationskravet ved at fremvise den relevante lægelige dokumentation. Det er således ikke forudsat, at den lægelige dokumentation skal udleveres til arbejdsgiver. Den lægelige dokumentation kan fx være en indkaldelse til behandling eller anden dokumentation, der understøtter, at der i den konkrete situation er behov for væsentlig omsorg eller støtte, og at behovet skyldes en alvorlig helbredsmæssig tilstand. Dokumentationskravet vil således opfyldes, hvis lønmodtageren kan fremvise lægelig dokumentation for, at den pågældende fx skal ledsage en pårørende til demensudredning eller kræftbehandling. Det vil bero på en konkret vurdering, om dokumentationskravet er opfyldt. Dokumentationen skal foreligge og kunne vises til arbejdsgiveren forud for afholdelsen af omsorgsrorloven.

Det påhviler den enkelte lønmodtager at fremskaffe og eventuelt betale for den relevante lægelige dokumentation.

Kravet om, at behovet for væsentlig omsorg og pleje skal kunne dokumenteres lægeligt betyder, at betingelserne for ret til omsorgsrorlov ikke kan sidestilles med betingelserne for ret til barns 1. og 2. sygedag, ligesom det som udgangs-

punkt heller ikke vil være omfattet af retten til omsorgsrorlov at ledsage en pårørende til et almindeligt lægebesøg, medmindre den pårørende i øvrigt har behov for væsentlig omsorg og støtte.

Forslaget betyder endvidere, at de situationer, hvor en lønmodtager har ret til omsorgsrorlov afgrænses til situationer, hvor der konkret er behov for væsentlig omsorg og støtte. Det kan fx være at ledsage en pårørende, der skal til demensudredning eller udredning for anden alvorlig sygdom som f.eks. kræft. Det kan desuden være at ledsage en pårørende, der lider af Alzheimers eller anden alvorlig fysisk eller psykisk helbredsmæssig tilstand til en blodprøve, et læge- eller tandlægebesøg. Derudover kan det være situationer, hvor omsorgen eller støtten ydes til en døende person, en syg person som er hospitalsindlagt, på hospice, plejehjem eller lignende.

Hvis de fem omsorgsdage holdes enkeltvis i løbet af året, kan samme dokumentation anvendes, hvis det er samme helbredsmæssige forhold, der afholdes en omsorgsdag for. Arbejdsgiver kan kræve ny lægelig dokumentation, hvis der ikke er tale om samme helbredsmæssige forhold for den samme person.

Forslaget betyder endelig, at de fem årlige omsorgsdage regnes pr. kalenderår og tildeles ved årets begyndelse. Såfremt lønmodtageren ved årets udgang har ubrugte omsorgsdage, bortfalder disse. Retten til omsorgsrorlov kan således ikke akkumuleres over flere år.

Det foreslås at indsætte en bestemmelse i § 1 a, stk. 2, om, at såfremt en lønmodtager inden for et kalenderår har været fraværende fra arbejdet i medfør af § 1, nr. 2 og 3, fratrækkes dette fravær i retten til omsorgsrorlov efter stk. 1.

Forslaget medfører, at såfremt en lønmodtager inden for et kalenderår har værende fraværende fra arbejdet efter plejelovens regler for at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse eller for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, fratrækkes dette fravær i retten til omsorgsrorlov.

Forslaget betyder således, at en lønmodtager, der i et kalenderår ansøger om, får bevilget og afholder plejeorlov efter servicelovens regler herom, anses for at have udnyttet sin ret til 5 dages omsorgsrorlov efter stk. 1, i det pågældende kalenderår.

Behandling af personoplysninger, herunder helbredsoplysninger, er omfattet af databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

Forslaget har til hensigt at give arbejdsgiver ret til at bede

en lønmodtager om at få forevist lægelig dokumentation for lønmodtagerens udnyttelse af retten til at holde omsorgsorlov i henhold til orlovsdirektivet. Forslaget har derimod ikke til hensigt at give arbejdsgiver ret til at foretage automatisk eller ikke-automatisk databehandling af personoplysninger i den lægelige dokumentation, eller at indeholde den lægelige dokumentation med personoplysninger i et register. Ved en synsmæssig kontrol af den lægelige dokumentation vil der ikke være tale om behandling af personoplysninger i databeskyttelsesforordningens forstand, jf. forordningens artikel 4, nr. 2 modsætningsvist.

Adgangen til at pålægge en lønmodtager at forevise lægelig dokumentation er dermed ikke en behandling omfattet af databeskyttelsesreglerne, så længe der alene er tale om en synsmæssig kontrol, hvor oplysningerne ikke indsamles, registres eller på anden måde behandles.

Til nr. 3

Orlovsdirektivets artikel 9 pålægger medlemslandene at træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere med børn op til en fastlagt alder, som skal være mindst otte år, og omsorgspersoner har ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger med henblik på omsorgsformål. Sådanne fleksible arbejdsordninger kan være underlagt en passende tidsbegrænsning. Arbejdsgivere overvejer og besvarer anmodninger om fleksible arbejdsordninger inden for et rimeligt tidsrum under hensyntagen til både sine egne og arbejdstagerens behov. Arbejdsgivere begrundet ethvert afslag på en sådan anmodning eller enhver udsættelse af sådanne ordninger. Er de fleksible arbejdsordninger tidsmæssigt begrænset, har arbejdstageren ret til at vende tilbage til det oprindelige arbejds mønster ved udløbet af den aftalte periode. Arbejdstageren har også ret til at anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejds mønster inden udløbet af den aftalte periode, hvor en ændring af omstændighederne berettiger dette. Arbejdsgiveren overvejer og besvarer en anmodning om en tidlig tilbagevenden til det oprindelige arbejds mønster under hensyntagen til både sine egne og arbejdstagerens behov. Medlemslandene kan gøre retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger betinget af en arbejdsmæssig kvalifikationsperiode eller en ansættelsesperiode, der ikke må overstige seks måneder. I tilfælde af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter som defineret i direktiv 1999/70/EF med samme arbejdsgiver skal summen af sådanne kontrakter tages i betragtning i forbindelse med beregning af den kvalificerende periode.

Efter orlovsdirektivets artikel 10 opretholder arbejdstageren rettigheder, som arbejdstageren allerede har erhvervet eller er i færd med at erhverve på det tidspunkt, hvor orlov som fastsat i artikel 4, 5 og 6 eller arbejdsfrihed som fastsat i artikel 7 påbegyndes, indtil udløbet af sådan orlov eller arbejdsfrihed. Disse rettigheder gælder ved udløbet af sådan orlov eller arbejdsfrihed, herunder med eventuelle ændringer som følge af national ret, kollektive overenskomster

eller praksis. Medlemslandene sikrer, at en arbejdstager ved udløbet af orlov som fastsat i artikel 4, 5 og 6 har ret til at vende tilbage til sit arbejde eller et tilsvarende arbejde på betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for vedkommende, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som vedkommende ville have været berettiget til, hvis vedkommende ikke havde taget orloven. Medlemslandene fastsætter, hvilken status ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet skal have i orlovsperioden som fastsat i artikel 4, 5 og 6 eller i perioden med arbejdsfrihed som fastsat i artikel 7, herunder for så vidt angår rettigheder til social sikring, herunder pensionsbidrag, og sikrer samtidig, at ansættelsesforholdet opretholdes i denne periode.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 1, nr. 1, i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager, at en lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør lønmodtagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig (force majeure). Denne bestemmelse gennemfører forældreorlovsdirektivets artikel 7 om arbejdsfrihed som følge af force majeure.

Ligebehandlingslovens beskyttelsesregler, som gennemfører det gældende forældreorlovsdirektiv, finder alene anvendelse på forældre, der udnytter deres ret til fravær efter barselslovens §§ 6-14. Der findes således ikke i dag regler om ansættelsesrelaterede rettigheder for eller beskyttelse af lønmodtagere, der er omsorgspersoner i orlovsdirektivets forstand.

Som følge af, at der ikke i dag er fastsat regler om lønmodtageres ret til omsorgsorlov, som fastsat i orlovsdirektivets artikel 6, er der heller ikke gældende regler om rettigheder for lønmodtagere, der holder omsorgsorlov.

Det foreslås i § 3 a, at den tid, en lønmodtager har været fraværende efter § 1, nr. 1, eller § 1 a, stk. 1, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

Forslaget betyder, at en lønmodtager, der er fraværende som følge af force majeure eller på grund af omsorgsorlov, ikke stilles ringere i forhold til erhvervede rettigheder end hvis lønmodtageren ikke havde været fraværende.

Forslaget svarer til ligebehandlingslovens § 8, som gennemfører det gældende forældreorlovsdirektivs § 5, stk. 2, om bevarelse af ansættelsesrelaterede rettigheder under forældreorlov og som også vil gennemføre orlovsdirektivets artikel 10, stk. 1, for så vidt angår forældre.

Med forslaget gennemføres orlovsdirektivets artikel 10, stk. 1, for lønmodtagere, der udnytter deres ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure eller omsorgsorlov, som herved sikres samme bevarelse af rettigheder, som lønmodtagerforældre omfattet af ligebehandlingslovens § 8.

Der er således med forslaget tiltænkt samme anvendelsesområde som efter den tilsvarende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 8. Det bemærkes hertil, at ligebehandlingslovens bestemmelser ikke omhandler pensionsanciennitet, men lønmodtagere, der får løn under barsels- og forældreorlov, også pensionsanciennitet. I de perioder, hvor lønmodtageren alene modtager barselsdagpenge optjenes ikke pensionsrettigheder, medmindre der er indgået aftale herom med arbejdsgiveren. § 3 a tilsigter ikke en ændring af gældende ret i relation til beregning af anciennitet efter lovens § 1, nr. 2 og 3.

Det foreslås i § 3 b, at en lønmodtager, der har udnyttet sin ret til fravær efter § 1 a, stk. 1, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for vedkommende, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som vedkommende ville have været berettiget til under sit fravær.

Forslaget betyder, at lønmodtagere, der har udnyttet deres ret til fravær under omsorgsorlov, er sikret ret til ikke at få forringet deres arbejdsvilkår ved tilbagevenden til arbejdet.

Forslaget svarer til ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 1, som gennemfører det gældende forældreorlovsdirektivs § 5, stk. 1, om at arbejdstagere ved orlovens ophør har ret til at vende tilbage til den samme stilling eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold. § 8 a, stk. 1, vil også gennemføre orlovsdirektivets artikel 10, stk. 2, for så vidt angår forældre.

Med forslaget gennemføres orlovsdirektivets artikel 10, stk. 2, for lønmodtagere, der udnytter deres ret til omsorgsorlov, som herved sikres samme ret til tilbagevenden til samme eller en tilsvarende stilling, som lønmodtagerforældre omfattes af ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 1.

Der er således med forslaget tiltænkt samme anvendelsesområde som efter den gældende tilsvarende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 1.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring af § 4, stk. 1, hvorefter en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, udnytter retten til fravær eller har været fraværende efter bestemmelserne i loven.

Det foreslås i § 3 c, at en lønmodtager, som yder personlig omsorg eller støtte til en pårørende eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov herfor på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand, jf. § 1 a, stk. 1, og som har mindst 6 måneders forudgående ansættelse hos arbejdsgiveren, kan med henblik på omsorgsformål anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre i en nærmere angivet periode. Lønmodtageren har

ret til at anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmonster inden udløbet af den aftalte periode, hvis ændrede omstændigheder berettiger dette. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare lønmodtagerens anmodninger inden for et rimeligt tidsrum under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.

Med forslaget gøres der brug af orlovsdirektivets mulighed i artikel 9, stk. 4, for at gøre retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger betinget af mindst 6 måneders ansættelse hos arbejdsgiveren. I tilfælde af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter, som defineret i direktiv 1999/70/EF med samme arbejdsgiver, skal summen af sådanne kontrakter tages i betragtning i forbindelse med beregning af den kvalificerende periode.

Forslaget betyder, at lønmodtagere med mindst 6 måneders forudgående ansættelse, der har omsorgsforpligtelser som defineret i orlovsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra c, har ret til at anmode arbejdsgiver om fleksible arbejdsordninger i form af fx ændring af arbejdstid- eller mønstre, herunder fx brug af distancearbejde eller hjemmearbejde, samt fleksibel arbejdstid eller en nedsættelse af arbejdstiden med henblik på at yde omsorg.

Beskæftigelsesministeriet har ved forståelsen af orlovsdirektivets ret til fleksible arbejdsordninger lagt vægt på orlovsdirektivets betragtning 34-35, hvorefter hensynet bag muligheden for at anmode om fleksible arbejdsordninger er at tilskynde arbejdstagere, der er forældre og omsorgspersoner, til at forblive i arbejdsstyrken. Ved fleksible arbejdsordninger forstås fx brug af distancearbejde, herunder hjemmearbejde, samt fleksibel arbejdstid eller en nedsættelse af arbejdstiden med henblik på at yde omsorg.

De fleksible arbejdsordninger skal være med henblik på omsorgsformål, fx fordi der i en periode er behov for, at lønmodtageren arbejder hjemmefra eller på nedsat tid for at varetage omsorg for et familiemedlem, fx en ægtefælle eller et barn.

Ved overvejelse af anmodninger om fleksible arbejdsordninger kan arbejdsgivere tage hensyn til bl.a. varigheden af de fleksible arbejdsordninger, der anmodes om, samt arbejdsgivernes ressourcer og operationelle kapacitet til at tilbyde sådanne ordninger. Arbejdsgiveren kan beslutte, om vedkommende vil godkende eller afvise en lønmodtagers anmodning om fleksible arbejdsordninger, og arbejdsgiver skal begrunde en beslutning om ikke at imødekomme en anmodning om fleksibel arbejdsordning.

Forslaget betyder, at lønmodtagere har ret til at vende tilbage til deres oprindelige arbejdsmonster ved udløbet af den aftalte periode.

Forslaget betyder desuden, at lønmodtagere derudover har ret til at anmode om at vende tilbage tidligere, hvis der er sket en ændring i de tilgrundliggende omstændigheder. Der er tale om en ret til at anmode om tidlig tilbagevenden til det oprindelige arbejdsmonster, men ikke en ret til tidlig

tilbagevenden. Det er således op til arbejdsgiveren at træffe beslutning om, hvorvidt anmodningen kan imødekommes. Ligesom ved anmodninger om ændrede arbejdstider eller -mønstre, skal arbejdsgiveren overveje anmodningen ud fra hensynet til lønmodtageren og arbejdsgiveren selv, og begrunde en beslutning om ikke at imødekomme en anmodning om fleksibel arbejdsordning. Det kan fx være, at arbejdsgiver har ansat en vikar eller at en anden medarbejder er gået op i tid i den aftalte periode.

Til nr. 4

Efter orlovsdirektivets artikel 11 træffer medlemslandene de nødvendige foranstaltninger til at forbyde mindre gunstig behandling af arbejdstagere på det grundlag, at de har anmodet om eller har taget orlov som fastsat i artikel 4, 5 og 6 eller arbejdsfrihed som fastsat i artikel 7, eller at de har udøvet rettighederne som fastsat i artikel 9.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 4, stk. 1, i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige omstændigheder, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, udnytter retten til fravær eller har været fraværende efter bestemmelserne i denne lov.

Det foreslås i § 4, stk. 1, at der efter "en lønmodtager" indsættes, "herunder en lønmodtagerrepræsentant, eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling", og efter "i denne lov" indsættes "eller har fremsat anmodning om ændrede arbejdstider eller -mønstre efter § 3 c".

Forslaget betyder, at både lønmodtagere og lønmodtagerrepræsentanter, der har udnyttet deres ret til fravær under omsorgslov eller har fremsat anmodning om ændrede arbejdstider eller -mønstre, er beskyttet mod afskedigelse og anden mindre gunstig behandling.

Forslaget svarer til den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 9, som gennemfører forældreorlovsdirektivets § 5, stk. 4, om at beskytte arbejdstagerne mod mindre gunstig behandling eller afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven, i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis. Ligebehandlingslovens § 9 vil også gennemføre orlovsdirektivets artikel 11 for så vidt angår forældre.

Med forslaget gennemføres orlovsdirektivets artikel 11 for lønmodtagere, der udnytter deres ret til omsorgslov.

Der er således med forslaget tiltænkt samme anvendelse og fortolkning som efter den tilsvarende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 9.

Til nr. 5

Efter orlovsdirektivets artikel 12 træffer medlemslandene de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse og alle skridt med henblik på afskedigelse af arbejdstagere på

det grundlag, at de har anmodet om eller har taget orlov som fastsat i artikel 4, 5 og 6 eller har udøvet retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger, der er omhandlet i artikel 9. Arbejdstagere, som mener, at de er blevet afskediget på det grundlag, at de har anmodet om eller har taget orlov som fastsat i artikel 4, 5 og 6 eller har udøvet retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger som omhandlet i artikel 9, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for deres afskedigelse. I forbindelse med afskedigelse af en arbejdstager, der har ansøgt om eller har taget orlov som fastsat i artikel 4, 5 eller 6, giver arbejdsgiveren en skriftlig begrundelse for afskedigelsen.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 4, stk. 1, i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige omstændigheder, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, udnytter retten til fravær eller har været fraværende efter bestemmelserne i denne lov.

Der findes ikke i dag lovgivning, der giver lønmodtagere en generel ret til en begrundelse i forbindelse med afskedigelse. Arbejdsgivere har i forhold til lønmodtagere, der er omfattet af funktionærloven, efter § 2, stk. 7, 3. pkt., pligt til på begæring skriftligt at oplyse om årsagen til afskedigelsen. Derudover vil mange lønmodtagere have ret til en begrundelse for deres afskedigelse i medfør af kollektive overenskomster.

Det foreslås i § 4, stk. 1, 2. og 3. pkt., at afskediges en lønmodtager, som har anmodet om eller har været fraværende efter § 1 a, stk. 1, skal arbejdsgiver give en skriftlig begrundelse for afskedigelsen. Afskediges en lønmodtager, som har anmodet om ændrede arbejdstider eller -mønstre efter § 3 c, kan lønmodtageren anmode arbejdsgiver om en begrundelse for afskedigelsen.

Forslaget i 2. pkt., betyder, at hvis en lønmodtager, som har anmodet om eller som har været fraværende pga. omsorgslov, bliver afskediget, har lønmodtageren krav på en skriftlig begrundelse for afskedigelsen fra arbejdsgiveren.

Forslaget i 3. pkt., betyder, at hvis en lønmodtager, som har anmodet om ændrede arbejdstider eller -mønstre, fx nedsat tid, hjemmearbejde eller lignende, bliver afskediget, kan lønmodtagere bede arbejdsgiver om at begrunde afskedigelsen. Denne begrundelse behøver ikke at være skriftlig, da orlovsdirektivets artikel 12, stk. 2, 2. pkt., ikke stiller krav herom.

Med forslaget gennemføres orlovsdirektivets artikel 12, stk. 1-3, for lønmodtagere, der er omsorgspersoner.

Til nr. 6

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 4, stk. 2, i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige omstændigheder, at såfremt en lønmodtager

afskediges i strid med stk. 1, har lønmodtageren krav på en godtgørelse fra arbejdsgiveren.

Det foreslås, at § 4, stk. 2, ophæves.

Forslaget er en konsekvens af den foreslåede ændring i nr. 7 om at indsætte en ny sanktionsbestemmelse i § 4 a.

Til nr. 7

Efter orlovsdirektivets artikel 12, stk. 3, træffer medlemslandene de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at hvor arbejdstagere, som mener, at de er blevet afskediget på det grundlag, at de har ansøgt om eller har taget orlov som fastsat i artikel 4, 5 og 6, fremfører faktiske omstændigheder for en domstol eller en anden kompetent myndighed, som giver anledning til at formode, at de er blevet afskediget på dette grundlag, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

Efter orlovsdirektivets artikel 13 fastsætter medlemslandene regler om sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af de nationale regler, der er vedtaget i medfør af dette direktiv, eller af de allerede gældende regler vedrørende rettigheder, der er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde, og træffer alle nødvendige foranstaltninger for at sikre, at de gennemføres. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 4, stk. 1, i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige omstændigheder, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, udnytter retten til fravær eller har været fraværende efter bestemmelserne i denne lov. Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 4, stk. 2, at afskediges en lønmodtager i strid med stk. 1, har lønmodtageren krav på en godtgørelse fra arbejdsgiveren.

Det foreslås i § 4 a, at personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af § 1 a, stk. 1, eller § 4, kan tilkendes en godtgørelse.

Forslaget betyder, at såfremt en lønmodtagers rettigheder efter § 1 a, stk. 1, (ret til omsorgslov) eller § 4 (forbud mod afskedigelse samt ret til begrundelse for afskedigelse), skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Forslaget svarer til ligebehandlingslovens § 14, hvorefter personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2-5, kan tilkendes en godtgørelse.

Godtgørelsesniveauet skal være proportionalt, herunder bør der tages hensyn til, at der ved omsorgslov er tale om op til fem dages årligt fravær, og at omsorgslov ikke kan sidestilles med graviditets- barsels- og forældreorlov.

Med lovforslaget sikres gennemførelsen af orlovsdirektivets artikel 13 om sanktioner i tilfælde af overtrædelse af nationale regler.

Det foreslås i § 4 b, at hvis en lønmodtager anser sig for at være afskediget på grund af anmodning om eller udnyttelse af fravær efter § 1 a, stk. 1, og lønmodtageren kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at den pågældende er blevet afskediget på dette grundlag, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

Forslaget betyder, at hvis en lønmodtager i en konkret sag kan påvise omstændigheder, der taler for, at afskedigelsen er begrundet i en udnyttelse af eller et ønske om at udnytte retten til omsorgslov, så er det op til arbejdsgiveren at godtgøre, at dette ikke er tilfældet.

Med forslaget indføres der en regel om delt bevisbyrde, som svarer til ligebehandlingslovens § 16 a for at sikre gennemførelsen af orlovsdirektivets artikel 12, stk. 3.

Forslaget om delt bevisbyrde medfører ikke, at bedre rettigheder i overenskomsterne, herunder overenskomster med mere fordelagtige bevisbyrderegler for lønmodtagerrepræsentanter, forringes.

Til nr. 8

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 5, stk. 2, i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige omstændigheder, at bestemmelsen i § 1 nr. 1, ikke finder anvendelse, i det omfang en ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure følger af kollektiv overenskomst, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 96/34/EF om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

Det foreslås i § 5, stk. 2, at ændre direktiv nr. 96/34/EF om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU.

Forslaget er en teknisk ændring, der sikrer, at der i loven henvises til orlovsdirektivet og ikke et ophævet direktiv.

Til § 2

Til nr. 1

Den gældende fodnote til ligebehandlingsloven indeholder en henvisning til, at loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende sær-direktiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af principper om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omar-

bejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, EU-Tidende 2010, nr. L 68, side 13.

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner ophæver Rådets direktiv 2010/18/EU.

Det foreslås på den baggrund, at fodnoten til lovens titel affattes på ny, så det fremgår, at loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, s. 79.

Til nr. 2 og 14

I de gældende bestemmelser i ligebehandlingsloven anvendes skrivemåden ”barsellovens” og ”barselorlov”.

Det foreslås overalt i loven at ændre ”barsellovens” til ”barsellovens” og § 17 at ændre ”barselorlov” til ”barselorlov”.

Der er tale om en sproglig ændring som følge af, at der ifølge den gældende retskrivningsordbog skal være et binde-s i sammensætninger med barsel som førsteled. Ændringen er gennemført i barselloven ved lov nr. 1486 af 23. december 2014.

Til nr. 3

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingsloven § 8, at den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til barsellovens §§ 6-14, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 1, at forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barsellovens §§ 6-14, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehand-

lingslovens § 9, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Det foreslås i § 8, 1. pkt., § 8 a, stk. 1, og § 9 at ændre §§ 6-14 til §§ 6-14 a.

Forslaget betyder, at anvendelsesområdet for § 8, 1. pkt., § 8 a, stk. 1 og § 9, udvides til også at omfatte fravær eller anmodninger om fravær efter den foreslåede bestemmelse i barsellovens § 14 a, hvorefter forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, får ret til 26 ugers fravær tilsammen.

Med forslaget er det alene personkredsen, der er omfattet af ligebehandlingslovens bestemmelser, der udvides. Forslaget ændrer således ikke på anvendelsen og fortolkningen af bestemmelsernes materielle indhold.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til lovforslagets § 4.

Til nr. 4-5

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingsloven § 8, at den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til barsellovens §§ 6-14, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 1, at forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barsellovens §§ 6-14, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

Det fremgår af barsellovens § 23 a, stk. 3, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at der ved en social forælder i barselloven forstås 1) en forælders ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder. 2) En kendt donor, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder. 3) En kendt donors ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.

Det fremgår af barsellovens § 23 b, stk. 1, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at en beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter barsellovens § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Det fremgår af barsellovens § 23 b, stk. 2, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at en beskæftiget mor, der påbegynder orlov efter § 9 på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af

sin ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel. Efter stk. 3, kan en forælder helt eller delvis overdrage sin ret til orlov efter barselslovens § 9 til en social forælder.

Det fremgår af barselslovens § 23 c, stk. 1, 1. og 2. pkt., jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at en forælder, som er omfattet af § 21 c, (en såkaldt soloforælder) helt eller delvis kan overdrage sin ret til orlov efter barselslovens § 9 til et nærtstående familiemedlem. Fraværet skal afholdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Som nærtstående familiemedlem anses forældrens egne forældre og søskende over 18 år og forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder, jf. barselslovens § 23 c, stk. 2.

Det foreslås, at ligebehandlingslovens § 8 og § 8 a, stk. 1, tillige skal omfatte lønmodtagere omfattet af barselslovens § 23 b og § 23 c, som fra den 1. januar 2024 får mulighed for at tage del i forældres ret til fravær efter barselslovens regler.

Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget i nr. 3, men der affattes nye bestemmelser, da bestemmelserne har forskellig ikrafttræden. Nr. 4 skal træde i kraft den 1. januar 2023 og nr. 4-5 skal træde i kraft den 1. januar 2024.

Nr. 4)

Det foreslås i § 8, at den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til barselslovens §§ 6-14 a, § 23 b eller § 23 c, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

Nr. 5)

Det foreslås i § 8 a, stk. 1, at en lønmodtager, der har udnyttet retten til fravær efter barselslovens §§ 6-14 a, § 23 b eller § 23 c har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for lønmodtageren og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som lønmodtageren ville have været berettiget til under sit fravær.

Forslagene i nr. 4 og 5 betyder, at anvendelsesområdet for § 8 og § 8 a, stk. 1, udvides til også at omfatte fravær eller anmodninger om fravær efter barselslovens § 23 b og § 23 c.

Med forslagene er det alene personkredsen, der er omfattet af ligebehandlingslovens bestemmelser, der udvides. Forslaget ændrer således ikke på anvendelsen og fortolkningen af bestemmelsernes materielle indhold.

Til nr. 6

Orlovsdirektivets artikel 9 pålægger medlemslandene at træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere med børn op til en fastlagt alder, som skal være mindst otte år, og omsorgspersoner har ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger med henblik på omsorgsmål. Sådanne fleksible arbejdsordninger kan være underlagt

en passende tidsbegrænsning. Arbejdsgivere overvejer og besvarer anmodninger om fleksible arbejdsordninger inden for et rimeligt tidsrum under hensyntagen til både sine egne og arbejdstagerens behov. Arbejdsgivere begrundet ethvert afslag på en sådan anmodning eller enhver udsættelse af sådanne ordninger. Er de fleksible arbejdsordninger tidsmæssigt begrænset, har arbejdstageren ret til at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmonster ved udløbet af den aftalte periode. Arbejdstageren har også ret til at anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmonster inden udløbet af den aftalte periode, hvor en ændring af omstændighederne berettiger dette. Arbejdsgiveren overvejer og besvarer en anmodning om en tidlig tilbagevenden til det oprindelige arbejdsmonster under hensyntagen til både sine egne og arbejdstagerens behov.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 1, at forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barselslovens §§ 6-14, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 2, at forældre ved tilbagevenden fra forældreorlov eller fravær efter barselslovens §§ 6-14 skriftligt kan anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre i en nærmere angivet periode. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare en sådan anmodning skriftligt under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.

Det foreslås, at § 8 a, stk. 2, nyaffattes således, at en lønmodtager med et eller flere børn under 9 år skriftligt kan anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre i en nærmere angivet periode. Lønmodtageren har ret til at anmode om at vende tilbage til den oprindelige arbejdstid eller det oprindelige arbejdsmonster inden udløbet af den aftalte periode, hvis ændrede omstændigheder berettiger dette. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare lønmodtagerens anmodninger inden for et rimeligt tidsrum under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov. Arbejdsgiveren skal begrunde afslag på lønmodtagerens anmodninger.

Forslaget betyder, at lønmodtagere, der er forældre til et eller flere børn under 9 år, har ret til anmode arbejdsgiver om fleksible arbejdsordninger i form af fx ændring af arbejdstid- eller mønster, herunder fx brug af distancearbejde eller hjemmearbejde, samt fleksibel arbejdstid eller en ned-sættelse af arbejdstiden med henblik på at yde omsorg, og at lønmodtageren har ret til at få en begrundelse, hvis arbejdsgiveren afslår anmodningen.

Beskæftigelsesministeriet har ved forståelsen af orlovsdirektivets ret til fleksible arbejdsordninger lagt vægt på orlovsdirektivets betragtning 34-35, hvorefter hensynet bag muligheden for at anmode om fleksible arbejdsordninger er at tilskynde arbejdstagere, der er forældre og omsorgspersoner,

til at forblive i arbejdsstyrken. Ved fleksible arbejdsordninger forstås fx brug af distancearbejde, herunder hjemmearbejde, samt fleksibel arbejdstid eller en nedsættelse af arbejdstiden med henblik på at yde omsorg.

De fleksible arbejdsordninger skal være med henblik på omsorgsformål, fx fordi der i en periode er behov for, at lønmodtageren arbejder hjemmefra eller på nedsat tid for at varetage omsorg for et familiemedlem, fx en ægtefælle eller et barn.

Ved overvejelse af anmodninger om fleksible arbejdsordninger kan arbejdsgivere tage hensyn til bl.a. varigheden af de fleksible arbejdsordninger, der anmodes om, samt arbejdsgivernes ressourcer og operationelle kapacitet til at tilbyde sådanne ordninger. Arbejdsgiveren kan beslutte, om vedkommende vil godkende eller afvise en lønmodtagers anmodning om fleksible arbejdsordninger, og arbejdsgiver skal begrunde en beslutning om ikke at imødekomme en anmodning om fleksibel arbejdsordning.

Forslaget betyder, at lønmodtagere har ret til at vende tilbage til deres oprindelige arbejds mønster ved udløbet af den aftalte periode.

Forslaget betyder desuden, at lønmodtagere derudover har ret til at anmode om at vende tilbage tidligere, hvis der er sket en ændring i de tilgrundliggende omstændigheder. Der er tale om en ret til at anmode om tidlig tilbagevenden til det oprindelige arbejds mønster, men ikke en ret hertil. Det er således op til arbejdsgiveren at træffe beslutning om, hvorvidt anmodningen kan imødekommes. Ligesom ved anmodninger om fleksible arbejdsordninger, skal arbejdsgiveren overveje anmodningen ud fra hensynet til lønmodtageren og arbejdsgiveren selv, og begrunde en beslutning om ikke at imødekomme en anmodning om fleksibel arbejdsordning. Det kan fx være, at arbejdsgiver har ansat en vikar eller at en anden medarbejder er gået op i tid i den aftalte periode.

Med forslaget gennemføres orlovsdirektivets artikel 9, stk. 1-3.

Til nr. 7

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 2, at forældre ved tilbagevenden fra forældreorlov eller fravær efter barselslovens §§ 6-14 skriftligt kan anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre i en nærmere angivet periode. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare en sådan anmodning skriftligt under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.

Det fremgår af barselslovens § 23 a, stk. 3, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at der ved en social forælder i barselsloven forstås 1) en forælders ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder. 2) En kendt donor, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets

forælder. 3) En kendt donors ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.

Det foreslås, at der i § 8 a indsættes som stykke 3, at retten til at anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre i stk. 2 også omfatter lønmodtagere, som er sociale forældre, jf. barselslovens § 23 a, stk. 3, med et eller flere børn under 9 år.

Forslaget betyder, at sociale forældre sidestilles med forældre og dermed også omfattes af retten til at anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre.

Med forslaget er det alene personkredsen, der er omfattet af ligebehandlingslovens bestemmelser, der udvides. Forslaget ændrer således ikke på anvendelsen og fortolkningen af bestemmelseernes materielle indhold.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 6.

Til nr. 8

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 9, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Det fremgår af barselslovens § 23 a, stk. 3, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at der ved en social forælder i barselsloven forstås 1) en forælders ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder. 2) En kendt donor, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder. 3) En kendt donors ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.

Det fremgår af barselslovens § 23 b, stk. 1, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at en beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Det fremgår af barselslovens § 23 b, stk. 2, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at en beskæftiget mor, der påbegynder orlov efter § 9 på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel. Efter stk. 3, kan en forælder helt eller delvis overdrage sin ret til orlov efter barselslovens § 9 til en social forælder.

Det fremgår af barselslovens § 23 c, stk. 1, 1. og 2. pkt., jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at en forælder, som er

omfattet af § 21 c, (en såkaldt soloforælder) helt eller delvis kan overdrage sin ret til orlov efter barselslovens § 9 til et nærtstående familiemedlem. Fraværet skal afholdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Som nærtstående familiemedlem anses forældrens egne forældre og søskende over 18 år og forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder, jf. barselslovens § 23 c, stk. 2.

Det foreslås, at ligebehandlingslovens § 9 tillige skal omfatte lønmodtagere omfattet af barselslovens § 23 b og § 23 c, som fra den 1. januar 2024 får mulighed for at tage del i forældres ret til fravær efter barselslovens regler.

Det foreslås således i § 9, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barselslovens §§ 6-14 a, § 23 b eller § 23 c, har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt pga. graviditet, barsel eller adoption.

Forslaget betyder, at anvendelsesområdet for § 9 udvides til også at omfatte fravær eller anmodninger om fravær efter barselslovens § 23 b og § 23 c.

Med forslagene er det alene personkredsen, der er omfattet af ligebehandlingslovens bestemmelser, der udvides. Forslaget ændrer således ikke på anvendelsen og fortolkningen af bestemmelsernes materielle indhold.

Til nr. 9

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, at såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, fravær efter barselslovens §§ 6-11, 13 og 14, og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Det foreslås i § 16, stk. 4, at ændre §§ 6-11, 13 og 14 til §§ 6-11, §§ 13-14 a.

Forslaget betyder, at såfremt en afskedigelse af en lønmodtager finder sted under dennes fravær efter de nye bestemmelser i barselslovens § 14 a, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Med lovforslaget sikres det, at også lønmodtagere, der er sociale forældre eller nærtstående familiemedlemmer og som afskediges under deres fravær efter barselslovens regler, bliver omfattet af ligebehandlingslovens regel om omvendt bevisbyrde i sager om afskedigelse under orlov efter barselsloven.

Med forslaget er det alene personkredsen, der er omfattet af ligebehandlingslovens bestemmelser, der udvides. Forslaget

ændrer således ikke på anvendelsen og fortolkningen af bestemmelsernes materielle indhold.

Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 4.

Til nr. 10

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, at såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, fravær efter barselslovens §§ 6-11, 13 og 14, og i varslingsperioder efter barselslovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Det fremgår af barselslovens § 23 a, stk. 3, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at der ved en social forælder i barselsloven forstås 1) en forælders ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder. 2) En kendt donor, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder. 3) En kendt donors ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.

Det fremgår af barselslovens § 23 b, stk. 1, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at en beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Det fremgår af barselslovens § 23 b, stk. 2, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at en beskæftiget mor, der påbegynder orlov efter § 9 på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel. Efter stk. 3, kan en forælder helt eller delvis overdrage sin ret til orlov efter barselslovens § 9 til en social forælder

Det foreslås i § 16, stk. 4, at såfremt en afskedigelse eller en anden mindre gunstig behandling finder sted under graviditet, fravær efter §§ 6-11, 13-14 a eller § 23 b og i varslingsperioder efter § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen eller behandlingen ikke er begrundet i disse forhold.

Forslaget betyder, at såfremt en afskedigelse af en lønmodtager finder sted under dennes fravær efter de nye bestemmelser i barselslovens § 23 b, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget i nr. 9, men der affattes nye bestemmelser, da bestemmelserne har forskellig ikrafttræden. Nr. 9 skal træde i kraft den 1. januar 2023 og nr. 10 skal træde i kraft den 1. januar 2024.

Forslaget betyder, at anvendelsesområdet for § 16, stk. 4,

udvides til også at omfatte fravær eller anmodninger om fravær efter barselslovens § 23 b.

Med forslaget er det alene personkredsen, der er omfattet af ligebehandlingslovens bestemmelser, der udvides. Forslaget ændrer således ikke på anvendelsen og fortolkningen af bestemmelsernes materielle indhold.

Til nr. 11

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 16, stk. 5, at afskediges en lønmodtager i de i barselslovens §§ 6-14 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

Det foreslås, at der i § 16, stk. 5, efter ”en lønmodtager” indsættes en henvisning til, at lønmodtagere, som har anmodet om eller har været fraværende efter barselslovens §§ 6-14 har krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

Forslaget betyder, at de afskedigelsessituationer, hvori en lønmodtager har krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen, udvides til også at omfatte afskedigelse af en lønmodtager, der har anmodet om eller har været fraværende efter barselslovens §§ 6-14 og altså ikke kun, hvis afskedigelsen sker under fraværet.

Med forslaget gennemføres orlovsdirektivets artikel 12, stk. 2, for lønmodtagere, der er forældre.

Med forslaget er det alene personkredsen, der er omfattet af § 16, stk. 5, der udvides. Forslaget ændrer således ikke på anvendelsen og fortolkningen af bestemmelsernes materielle indhold.

Til nr. 12

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 16, stk. 5, at afskediges en lønmodtager i de i barsellovens §§ 6-14 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

Det foreslås i § 16, stk. 5, at afskediges en lønmodtager, som har anmodet om eller som har været fraværende i de barselslovens §§ 6-14 a nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

Forslaget betyder, at ligebehandlingslovens § 16, stk. 5, udvides således, at også forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, og som har ret til ekstra fravær i 26 uger tilsammen, bliver omfattet af retten til en skriftlig fyldestgørende begrundelse.

Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget i nr. 11 men der affattes en ny bestemmelse, da bestemmelserne har forskellig ikrafttræden. Nr. 11 skal træde i kraft den 2. august 2022 og nr. 12 skal træde i kraft den 1. januar 2023.

Med forslaget er det alene personkredsen, der er omfattet af § 16, stk. 5, der udvides. Forslaget ændrer således ikke på anvendelsen og fortolkningen af bestemmelsernes materielle indhold.

Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 4.

Til nr. 13

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 16, stk. 5, at afskediges en lønmodtager i de i barsellovens §§ 6-14 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

Det fremgår af barselslovens § 23 a, stk. 3, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at der ved en social forælder i barselsloven forstås 1) en forælders ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder. 2) En kendt donor, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder. 3) En kendt donors ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.

Det fremgår af barselslovens § 23 b, stk. 1, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at en beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Det fremgår af barselslovens § 23 b, stk. 2, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at en beskæftiget mor, der påbegynder orlov efter § 9 på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel. Efter stk. 3, kan en forælder helt eller delvis overdrage sin ret til orlov efter barselslovens § 9 til en social forælder

Det fremgår af barselslovens § 23 c, stk. 1, 1. og 2. pkt., jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at en forælder, som er omfattet af § 21 c, (en såkaldt soloforælder) helt eller delvis kan overdrage sin ret til orlov efter barselslovens § 9 til et nærtstående familiemedlem. Fraværet skal afholdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Som nærtstående familiemedlem anses forældrerens egne forældre og søskende over 18 år og forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder, jf. barselslovens § 23 c, stk. 2.

Det foreslås i § 16, stk. 5, at afskediges en lønmodtager,

som har anmodet om eller som har været fraværende i de barselslovens §§ 6-14 a, § 23 b eller § 23 c nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

Forslaget betyder, at ligebehandlingslovens § 16, stk. 5, udvides således, at også lønmodtagere omfattet af barselslovens § 23 b og § 23 c, som fra den 1. januar 2024 får mulighed for at tage del i forældres ret til fravær efter barselslovens regler, bliver omfattet af retten til en skriftlig fyldestgørende begrundelse.

Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget i nr. 12, men der affattes en ny bestemmelse, da bestemmelserne har forskellig ikrafttræden. Nr. 12 skal træde i kraft den 1. januar 2023 og nr. 13 skal træde i kraft den 1. januar 2024.

Med forslaget er det alene personkredsen, der er omfattet af § 16, stk. 5, der udvides. Forslaget ændrer således ikke på anvendelsen og fortolkningen af bestemmelsernes materielle indhold.

Til § 3

Til nr. 1

Der er ikke en *fodnote* i den gældende lov om Ligebehandlingsnævnet.

Det foreslås, at der efter titlen til loven, indsættes en fodnote, hvor det fremgår, at loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, s. 79.

Med fodnoten sikres det, at det er angivet, at loven har til formål at gennemføre dele af orlovsdirektivet.

Til nr. 2

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 1, stk. 2, i lov om Ligebehandlingsnævnet, at Nævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter:

- 1) §§ 2, 2 a og 2 b i lov om ligestilling af kvinder og mænd.
- 2) Lov om lige løn til mænd og kvinder.
- 3) Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.
- 4) Lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger.
- 5) Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Det foreslås at indsætte som nyt *nr. 6 i § 1, stk. 2, § 1, nr.*

1, § 1 a, stk. 1, og §§ 3 a-4 i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

Forslaget betyder, at Ligebehandlingsnævnet får kompetence til at kunne behandle klager på baggrund af de anførte bestemmelser i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager. Klageren skal have retlig interesse i sagen for at kunne indbringe en klage til Ligebehandlingsnævnet.

Med forslaget sikres det, at klager over overtrædelse af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager kan indbringes for Ligebehandlingsnævnet. På denne måde sikres en effektiv håndhævelse af orlovsdirektivets rettigheder.

Til § 4

Til nr. 1

Efter de gældende regler i barselsloven har forældre, der får mere end ét barn ved fødslen, samme ret til fravær og barselsdagpenge, som forældre, der føder ét barn.

Ved ændringen af barselsloven, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, som træder i kraft den 1. juli 2022, indføres der nye orlovsregler, som finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere. Som udgangspunkt sker der en lige fordeling af retten til fravær og barselsdagpengene efter barnets fødsel eller modtagelse mellem barnets forældre, og retten til barselsdagpenge bliver en individuel ret for forældrene.

Med lovændringen får forældrene mulighed for at overdrage ret til fravær og barselsdagpenge til den anden forælder, dog med undtagelse af de 9 ugers øremærket orlov med barselsdagpenge, som gælder for lønmodtagere ved fravær efter § 9, jf. § 21, stk. 2 og 3.

Forældres ret til fravær fremgår af § 7 og §§ 9 og 10, og retten til barselsdagpenge er reguleret i § 20 og §§ 21-21 c.

Det fremgår af § 7, stk. 1, at en mor har ret til fravær i de første 10 uger efter barnets fødsel, og en far/medmor har i samme periode ret til fravær i 2 uger. For adoptanter gælder en ret til fravær i 6 uger til hver i de første 10 uger efter barnets modtagelse, jf. § 8, stk. 6.

Hvis barnet er indlagt på hospital, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær, jf. § 14, stk. 1, og perioden med ret til barselsdagpenge forlænges eller udsættes tilsvarende, jf. § 20.

Fraværperioden forlænges, hvis forældrene genoptager arbejdet ved indlæggelsen, og indlæggelsen finder sted inden

for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet. Fraværsretten kan højst forlænges i 3 måneder. Fraværperioden kan udsættes, hvis forældrene genoptager arbejdet under indlæggelsen, og udskrivelsen af barnet sker inden 60 uger fra fødslen eller modtagelsen.

Efter § 20 har forældrene ret til barselsdagpenge ved fravær efter bl.a. § 7, § 8, stk. 6, og § 14.

Det fremgår af § 9, stk. 1, at efter den 10. uge efter fødslen eller modtagelse af barnet har hver af forældrene ret til fravær i 32 uger. Efter § 10 kan hver af forældrene forlænge fraværet efter § 9 fra 32 uger til 40 uger, og lønmodtagere og selvstændige kan forlænge fraværet til 46 uger.

Retten til barselsdagpenge ved fravær efter §§ 9 og 10 fordeles til forældrene på baggrund af forældrenes familiemæssige status på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse efter bestemmelserne i § 21, § 21 b eller § 21 c.

For forældre, der bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel, har en mor ret til barselsdagpenge i 14 uger, og en far eller medmor har ret til barselsdagpenge i 22 uger indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. § 21, stk. 1.

For forældre, der ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har den forælder, der har barnet boende, ud over retten til barselsdagpenge efter § 21, ret til barselsdagpenge i yderligere 13 uger. Den forælder, som barnet ikke bor hos, har ret til barselsdagpenge i 9 uger, jf. § 21 b, stk. 1 og 2.

Hvis barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen eller modtagelsen, har denne forælder ret til yderligere 22 uger med barselsdagpenge, jf. § 21 c.

Det foreslås i § 14 a, stk. 1, at forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, har ret til ekstra fravær i 26 uger tilsammen.

Forslaget betyder, at forældre - ud over deres individuelle ret til fravær efter § 7 og deres individuelle ret til fravær efter § 9 - får ret til yderligere 26 ugers fravær tilsammen. Forældrene aftaler selv fordelingen af de 26 ugers fravær, hvilket indebærer, at forældrene kan aftale den fordeling, der passer bedst for familien.

Formålet med forslaget er at give forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, mulighed for at holde en større del af orloven sammen, mens børnene er små, og hvor omsorgen for børnene er særligt krævende, uden at det samtidig betyder, at orlovsperioden med ret til barselsdagpenge afkortes som følge af forældrenes samtidige orlovsafholdelse.

For forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, og som omfattes af § 21, betyder forslaget således, at forældrene, der hver har ret til 24 ugers fravær med barselsdagpenge efter fødslen, jf. § 7, stk. 1 og 2, og § 9, jf. § 20 og § 21, stk. 1, kan afholde de 24 uger samtidig og være sammen om at passe børnene, mens de er helt små, og herefter kan den ene eller begge forældre afholde fravær efter den foreslåede § 14 a, stk. 1. Forældrene kan vælge, at de hver afholder 13 ugers fravær, eller at den ene afholder alle 26 uger.

Hvis børnene kun har én forælder, er forælderen omfattet af § 21 c, og denne forælder får ret til alle 26 ugers barselsdagpenge efter den foreslåede § 14 a, stk. 1.

Det foreslås i *stk. 2*, at fraværet efter stk. 1 skal holdes inden 18 måneder efter fødslen.

Forslaget betyder, at forældrene som udgangspunkt frit kan placere de 26 ugers fraværsret inden for 18 måneders perioden.

Som udgangspunkt vil der ikke være en rækkefølge for afholdelsen af fravær efter den foreslåede § 14 a i forhold til forældrenes fraværsret efter § 9, men fraværet efter § 14 a skal være afholdt inden 18 måneder efter fødslen.

Fraværsretten efter § 14 a kan ikke - som fravær efter § 9 - forlænges eller udskydes til senere afholdelse ved genoptagelse af arbejdet under en fraværperiode. Endvidere kan forældrene ikke erstatte fravær efter den foreslåede stk. 1 med fravær efter § 7, stk. 1 eller 3.

Da de 9 ugers øremærket orlov for lønmodtagere skal være afholdt inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. § 21, stk. 3, vil det være naturligt, at forældrene vælger at afholde den øremærkede orlov før de 26 ugers fravær efter forslaget.

Da perioden, inden for hvilken fraværet skal være afholdt, er på 18 måneder, kan forældrene vælge at afholde ferie imellem flere orlovsperioder.

Perioden på 18 måneder tager ligeledes højde for, at en periode, hvor et eller flere af børnene evt. er indlagt på hospital i forbindelse med fødslen, og som forlænger eller udsætter fraværsretten efter § 7 og § 9, kan indeholdes i de 18 måneder, således at forældrene både kan holde fravær efter §§ 7, 9, 14 og 14 a indenfor 18 måneder.

Det foreslås i *stk. 3*, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administrationen efter bestemmelsen, herunder regler om krav til dokumentationen.

Der vil bl.a. blive fastsat regler om, at forældrene skal søge Udbetaling Danmark om de ekstra 26 ugers barselsdagpenge. Der vil endvidere blive fastsat regler om, at hvis Udbetaling Danmark ikke kan indhente oplysninger i CPR-registret om, at der er født tre eller flere børn ved samme fødsel, vil Udbetaling Danmark kunne anmode forældrene om at indsende dokumentation for børnenes fødsel.

Til nr. 2

Det fremgår af barselslovens § 15, stk. 4, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at en lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til fravær, jf. §§ 9 og 10 eller overdraget orlov til afholdelse efter 10 uger efter fødslen, jf. § 7 a, stk. 2, inden 6 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet skal underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf.

Det foreslås i § 15, stk. 4, 1. pkt., at ændre henvisningen til §§ 9 og 10 til §§ 9, 10 og 14 a.

Forslaget betyder, at en forælder, der er lønmodtager, og som omfattes af retten til fravær efter § 14 a, stk. 1, med 6 ugers varsel efter fødslen skal underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf.

Til nr. 3

Det fremgår af barselslovens § 15 stk. 4, 1. pkt., jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, som træder i kraft den 2. august 2022, at en lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, eller overdraget orlov til afholdelse efter 10 uger efter fødslen, jf. § 7 a, stk. 2, inden 6 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet skal underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf.

Det fremgår af barselslovens § 15 a, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, som skal træde i kraft den 2. august 2022, at en lønmodtager i et ansættelsesforhold, der ikke har haft mulighed for inden 6 uger efter barnets fødsel eller modtagelse at varsle afholdelse af fravær efter § 9 over for en arbejdsgiver, jf. § 15, stk. 4, og som har ret til barselsdagpenge efter § 21 a, med 8 ugers varsel skal underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes og om længden heraf.

Det fremgår af barselslovens § 21, stk. 3, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, som træder i kraft den 2. august 2022, at en beskæftiget lønmodtager skal holde 9 uger af sin ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og retten til barselsdagpenge for denne orlov kan ikke overdrages. Er forælderen forhindret i at holde orloven efter 1. pkt. på grund af særlige forhold, jf. stk. 4, 2. pkt., inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagel-

se, kan ugerne med barselsdagpenge dog afholdes inden 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Orlovsdirektivet giver alle lønmodtagere ret til mindst 2 måneders øremærket orlov med ret til en ydelse, hvis de har et barn under en nationalt fastsat alder. For også at sikre lønmodtagere, som er forhindret i at holde den øremærkede orlov inden 1 år efter barnets fødsel, retten til at kunne holde den direktivbeskyttede orlov, foreslås indsat en udtrykkelig varslingsregel for denne orlov.

Det foreslås, at § 15 a nyaffattes, således at en lønmodtager i et ansættelsesforhold, der ikke har haft mulighed for inden 6 uger efter barnets fødsel eller modtagelse at varsle afholdelse af fravær efter § 9 over for en arbejdsgiver, jf. § 15, stk. 4, og som har ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 3, eller § 21 a, med 8 ugers varsel skal underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes, og om længden heraf.

Forslaget betyder, at en lønmodtager i et ansættelsesforhold, der ikke har haft mulighed for inden 6 uger efter barnets fødsel eller modtagelse at varsle afholdelse af fravær efter § 9 over for en arbejdsgiver, jf. § 15, stk. 4, og som har ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 3, - ligesom fravær efter § 21 a - med 8 ugers varsel vil skulle underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes og om længden heraf.

Forslaget sikrer således både, at en lønmodtager, som senere end 6 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, men inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, kommer i beskæftigelse som lønmodtager, herved får mulighed for med en varslingsfrist på 8 uger at varsle op til 9 ugers øremærket orlov med barselsdagpenge over for en arbejdsgiver til afholdelse, inden barnet fylder 1 år, og at en lønmodtager, som har en barselshindring op til 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, får tilsvarende mulighed for at varsle op til 9 ugers øremærket orlov med barselsdagpenge til afholdelse senest 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Til nr. 4

Det fremgår af § 20, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at ved fravær efter § 6, stk. 1 og 2, og §§ 7, 7 a, 8, 13 og 14 udbetaler Udbetaling Danmark barselsdagpenge beregnet efter kapitel 9.

Det foreslås i § 20 at indsætte en henvisning til § 14 a.

Forslaget betyder, at der er ret til barselsdagpenge i den fulde fraværperiode på 26 uger efter den foreslåede § 14 a, hvis betingelserne for ret til barselsdagpenge i øvrigt er opfyldt, herunder beskæftigelseskravet.

Den forælder, der gør brug af fraværet efter den foreslåede

§ 14 a, skal således opfylde betingelserne for at have ret til barselsdagpenge under fraværet.

Det bemærkes, at det er en betingelse for ret til barselsdagpenge under fravær efter § 14 a, at beskæftigelseskravet i barselslovens §§ 27 eller 28 er opfyldt, og at kravet som udgangspunkt skal være opfyldt ved påbegyndelsen af den enkelte fraværsperiode, jf. § 29, stk. 1, 1. pkt., i lov nr. 343 af 22. marts 2022

Det fremgår videre af § 29, stk. 1, 2. pkt., jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at for en forælder, der har holdt fravær efter §§ 6-9, og som fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende, anses beskæftigelseskravet dog for opfyldt i forhold til efterfølgende fraværsperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Til nr. 5

Det fremgår af § 20, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, at ved fravær efter § 6, stk. 1 og 2, og §§ 7, 7 a, 8, 13 og 14 udbetaler Udbetaling Danmark barselsdagpenge beregnet efter kapitel 9.

Det foreslås, at § 20 nyaffattes således, at ved fravær efter § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, 13, 14, 14 a, og § 23 b, stk. 1 og 2, udbetaler Udbetaling Danmark barselsdagpenge beregnet efter kapitel 9.

Forslaget betyder, at ved fravær efter § 23 b, stk. 1 og 2, udbetaler Udbetaling Danmark barselsdagpenge i den fulde fraværsperiode. § 23 b træder i kraft den 1. december 2023, jf. § 2, stk. 3, i lov nr. 343 af 22. marts 2022.

Forslaget er en lovteknisk ændring og er en konsekvens af, at det i § 7, nr. 2, i dette lovforslag, foreslås at ophæve § 1, nr. 34, i lov nr. 343 af 22. marts 2022.

Til nr. 6

Det fremgår af den gældende bestemmelse i barselslovens § 54, stk. 2, at lønmodtagere, der udnytter deres ret til fravær efter kapitel 4, er omfattet af beskyttelsesbestemmelserne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

Det foreslås i § 54, stk. 2, at der efter kapitel 4 indsættes ”og kapitel 5”.

Forslaget er en konsekvens af ændringerne i dette lovforslags § 2, hvorefter sociale forældre og nærtstående familie-medlemmer omfattes af ligebehandlingslovens beskyttelsesbestemmelser.

Med forslaget sikres det, at barselslovens henvisning til personkredsen omfattet af ligebehandlingsloven er korrekt.

Til § 5

Til nr. 1

Efter den gældende regel i § 5, stk. 1, i lov om aktiv socialpolitik, kan personer, der opholder sig i udlandet, ikke få hjælp efter loven, jf. dog bestemmelsens stk. 2 og 3.

Efter den gældende regel i § 5, stk. 2, nr. 1, i loven kan kommunen dog i særlige tilfælde tillade, at retten til hjælp bevares under kortvarige ophold i udlandet, hvis modtageren deltager i aktiviteter, der er led i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, tilbud efter kapitel 5 i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., tilbud i medfør af selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet eller introduktionsprogrammet efter integrationsloven eller revalidering efter denne lov.

Det foreslås, at der i § 5, stk. 2, nr. 1, i lov om aktiv socialpolitik, indsættes, at kommunen dog i særlige tilfælde kan tillade, at retten til hjælp bevares under kortvarige ophold i udlandet, hvis en person deltager i en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse efter lov om en særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse for unge med særlige behov.

Ændringen vil medføre, at reglerne for unge, der deltager i en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse efter lov om en særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse for unge med særlige behov (STU), svarer til de regler, som allerede gælder for personer, der deltager i aktiviteter, der er led i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, tilbud efter kapitel 5 i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., tilbud i medfør af selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet eller introduktionsprogrammet efter integrationsloven eller revalidering efter denne lov.

Det betyder, at personer, der deltager i STU, vil kunne opholde sig kortvarigt i udlandet, mens de deltager i aktiviteter i uddannelsen.

Ved en fejl blev dette ikke indsat i § 5 i loven i forbindelse med indsættelsen af § 13 i, i lov om aktiv socialpolitik, hvorefter reglerne i § 13, stk. 1 og 3-8 og § 13 a ikke finder anvendelse for personer, der deltager i STU efter lov om en særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse for unge med særlige behov.

Til nr. 2

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt stk. 9 i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås således at ændre henvisningen i § 5, stk. 5, fra § 13, stk. 11 og 12, til § 13, stk. 12 og 13.

Forslaget medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 3

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt stk. 9 i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås således at ændre henvisningen i § 13, stk. 8, fra stk. 15 til stk. 16.

Forslaget medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 4

Efter de gældende regler har en person, som ville have haft ret til barsel med barselsdagpenge, hvis pågældende var omfattet af reglerne om ret til fravær og barselsdagpenge efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, en rimelig grund til ikke at opfylde sin rådighedsforpligtelse efter §§ 13 og 13 a, i den periode, hvor den pågældende har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås, at der i § 13 indsættes et nyt stk. 9 om, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Det medfører, at forældrene vil få en egentlig fritagelsesgrund i forhold til at opfylde deres rådighedsforpligtelse, når de er omfattet af den foreslåede § 13, stk. 9, i lov om aktiv socialpolitik.

Det betyder, at en mor vil få ret til 4 ugers fravær før forventet fødsel og derefter vil få ret til 10 ugers fravær efter fødslen, hvor moren ikke skal opfylde sin rådighedsforpligtelse. Det vil være et krav, at disse 10 uger holdes i de første 10 uger efter fødslen. Moren vil ikke kunne overdrage retten til de 10 ugers fravær efter fødslen til en far eller medmor. Moren vil endvidere få ret til 14 ugers fravær, som skal holdes efter de første 10 ugers fravær. Moren vil kunne overdrage disse 14 ugers ret til fravær til faren eller medmoren. Moren vil være fritaget fra at stå til rådighed i denne periode, hvis hun ikke overdrager sin ret til fravær i perioden.

En far eller medmor vil få ret til 2 ugers fravær, som skal

holdes efter fødslen og hvor personen ikke skal stå til rådighed for arbejde, tilbud eller jobsamtaler m.v. Disse 2 uger vil ikke kunne overdrages til moren. Faren eller medmoren vil være fritaget fra at stå til rådighed i denne periode. Derefter vil faren eller medmoren have ret til 22 ugers fravær. Hvis faren eller medmoren ikke overdrager de 22 ugers ret til fravær, vil pågældende være fritaget fra at stå til rådighed i denne periode.

I det omfang en mor eksempelvis overdrager 10 ugers barsel til faren, vil moren have en samlet periode, hvor hun ikke skal stå til rådighed i 14 uger, mens faren vil have en periode på 34 uger, hvor han ikke skal stå til rådighed.

En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, vil endvidere kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid, vil kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

I det omfang den beskæftigede mor overdrager sin ret til fravær eller orlov til faren eller medmoren, vil faren eller medmoren være fritaget fra at stå til rådighed i de perioder, hvor retten til fravær udnyttes.

Forældrene vil således tilsammen som udgangspunkt have ret til 48 ugers barsel efter barnets fødsel, hvor rådighedsforpligtelsen ikke skal opfyldes. I situationer, hvor forældrene ikke bor sammen, kan forældrene have ret til barselsdagpenge i mere end 48 uger.

Hvis barnet bor hos moren, vil moren have ret til 10 ugers fravær efter fødsel, som skal holdes i forbindelse med fødslen. Herefter har moren ret til 27 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis moren har eneforældremyndigheden, vil hun få yderligere 9 ugers fravær, som hun vil kunne overdrage. Moren vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær efter barselslovens bestemmelser.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 9 ugers fravær, som kan overdrages, hvis barnet bor hos moren. Faren eller medmoren vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær efter barselsloven.

Hvis barnet bor hos faren eller medmoren, vil moren have ret til 10 uger fravær, som ikke kan overdrages. Moren vil endvidere have ret til 9 ugers fravær, som kan overdrages til faren eller medmoren. Moren vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær med dagpenge efter barselslovens bestemmelse.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 35 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis en far eller medmor har eneforældremyndigheden,

vil de få 9 ugers yderligere fravær, som kan overdrages. Faren eller medmoren vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær efter barselsloven.

Tidspunktet, hvor kravet om eneforældremyndighed skal være opfyldt, for at en bopælsforælder kan få de ekstra 9 ugers ret til fravær, følger reglerne fastsat i medfør af barselsloven. Når forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, er den forælder, der har barnet boende, bopælsforælderen. Dette følger af, at reglerne om fraværsret som følge af barsel m.v. i lov om aktiv socialpolitik henviser til barselsloven. Beskæftigelsesministeren har fået hjemmel i barselsloven til at fastsætte dette tidspunkt. Tidspunktet fastlægges efter, at forældrene skal kunne nå at anmelde en aftale om fælles forældremyndighed. Efterfølgende ændringer i forældrenes bopæl eller i forældremyndigheden ændrer ikke ved antallet af tildelte uger.

Hvis moren er soloforælder, dvs. at der ikke er en far eller medmor, vil moren have ret til 10 ugers fravær, som ikke kan overdrages. Moren har endvidere ret til 36 ugers fravær.

Hvis en far eller medmor er soloforælder, har faren eller medmoren ret til fravær i 2 uger, som ikke kan overdrages. Derefter har faren eller medmoren ret til 44 ugers fravær.

Adoptanter har ret til fravær i 6 uger for hver forælder inden for de første 10 uger, bortset fra 2 sammenhængende uger, der skal holdes samtidigt. Hver af adoptanterne kan overdrage op til 4 ugers fraværsret til den anden adoptant. Efter 10. uge har hver adoptant ret til 18 ugers fravær. En adoptant har ikke pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær efter barselsloven.

Under sorgorlov har hver af forældrene har ret til fravær i 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til fravær gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år. En forældre, som holder sorgorlov, har ikke pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær med dagpenge efter barselsloven.

Hvis barnet er indlagt på sygehus, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær.

Såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge fraværperioden gælder ikke forældrenes ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 3, eller adoptanters ret til samtidigt fravær efter barselslovens § 8, stk. 6.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af

barnets fødsel, modtagelse eller død, da ydelsesmodtagerne er ledige og derfor ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen af fraværet med. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at hvis en person ikke holder barsel, vil personen skulle stå til rådighed og dermed skulle deltage i de tilbud m.v., som jobcenteret tilbyder.

Til nr. 5

Efter de gældende regler har en person, som ville have haft ret til barsel med barselsdagpenge, hvis pågældende var omfattet af reglerne om ret til fravær og barselsdagpenge efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13, § 14, stk. 1 og 2, en rimelig grund til ikke at opfylde sin rådighedsforpligtelse efter §§ 13 og 13 a, i den periode, hvor den pågældende har haft ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås, at der i § 13 indsættes et nyt *stk. 9*, om, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3 og § 21 c, stk. 1-3.

Det medfører, at forældrene vil få en fritagelsesgrund i forhold til at opfylde deres rådighedsforpligtelse, når de er omfattet af den foreslåede § 13, stk. 9, i lov om aktiv socialpolitik.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 4, i forhold til fritagelsen for mor, far og medmor.

Med lovforslagets § 5, nr. 5, får forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel ret til ekstra fravær i 26 uger tilsammen. Fraværet skal holdes inden 18 måneder efter fødslen. Forslaget er en følge af de foreslåede ændringer i barselsloven, hvorefter der indsættes en § 14 a, som betyder, at der kan gives 26 ugers ekstra orlov tilsammen til forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel. Der kan henvises til de almindelige bemærkninger, punkt 3.5.2., og bemærkningerne til § 4, nr. 1.

Hensigten med forslaget er at give forældrene mulighed for at holde en større del af perioden med fraværsret sammen, mens børnene er små, og hvor omsorgen for børnene er særligt krævende. Det foreslås, at de 26 ugers ekstra fravær skal holdes inden for 18 måneder efter børnenes fødsel. Idet

formålet med de ekstra ugers fraværsret netop er at aflaste familien i den første tid af børnenes liv.

Reglerne i barselsloven om ekstra 26 ugers orlov tilsammen til forældre til trillinger eller flere børn ved samme fødsel vil først træde i kraft den 1. januar 2023 og finde anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2023 eller senere. Som direkte følge deraf foreslås en tilsvarende ikrafttrædelse og virkning for de foreslåede bestemmelser om ekstra 26 ugers ret til fravær til forældre til trillinger eller flere børn ved samme fødsel i lov om aktiv socialpolitik. Der henvises til bemærkninger til § 8, stk. 4.

Til nr. 6

Efter de gældende regler har en person, som ville have haft ret til barsel med barselsdagpenge, hvis pågældende var omfattet af reglerne om ret til fravær og barselsdagpenge efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13, § 14, stk. 1 og 2, en rimelig grund til ikke at opfylde sin rådighedsforpligtelse efter §§ 13 og 13 a, i den periode, hvor den pågældende har haft ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit. 3.6.1.

Det foreslås, at der i § 13 indsættes et nyt *stk. 9*, om, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.

Det medfører, at forældrene vil få en fritagelsesgrund i forhold til at opfylde deres rådighedsforpligtelse, når de er omfattet af den foreslåede § 13, stk. 9, i lov om aktiv socialpolitik.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 4, i forhold til fritagelsen for mor, far og medmor.

Sociale forældre, som vil kunne få overdraget fravær fra en beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, jf. barselslovens § 23 b, stk. 1, vil kunne få ret til op til 8 ugers fravær i 10 uger efter fødslen. Videre vil sociale forældre kunne få overdraget 8 ugers fravær i det første år efter barnets fødsel, hvis en beskæftiget mor påbegynder orlov efter barselslovens § 9 på fuld tid. Efter barselslovens § 23 b, stk. 3, kan en forælder helt eller delvist overdrage sin orlov efter barselslovens §§ 21, 21 b og 21 c til en social forælder. Den ledige sociale forælder er fritaget fra at stå til rådighed efter §§ 13 og 13 a i lov om aktiv socialpolitik i den periode,

hvor den pågældende har fået overdraget ret til fravær fra en anden forælder.

Et nærtstående familiemedlem, som får overdraget ret til orlov fra en forælder, der er omfattet af barselslovens § 21 c, vil være fritaget for sin rådighedsforpligtelse efter lov om aktiv socialpolitik under orloven. Orloven skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Som nærtstående familiemedlem anses forældrenes egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder, jf. barselslovens § 23 c, stk. 2.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af fødslen, da de er ledige og derfor ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen af fraværet med. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage.

Reglerne i barselsloven om overdragelse af orlov til en social forælder eller et nærtstående familiemedlem træder først i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere. Som direkte følge deraf foreslås en tilsvarende ikrafttrædelse og virkning for de foreslåede bestemmelser om overdragelse af ret til fravær til en social forælder eller nærtstående familiemedlem i lov om aktiv socialpolitik. Der henvises til bemærkningerne til § 8, stk. 5.

Til nr. 7

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt *stk. 9* i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås derfor at ændre henvisningen i § 13, *stk. 13*, som bliver nr. 14, til stk. 3-10 til en henvisning til stk. 3-11.

Ændringen medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 8

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt *stk. 9* i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås derfor at ændre henvisningen i § 13, *stk. 14*, som bliver nr. 15, til stk. 7-10 til en henvisning til stk. 7-11.

Ændringen medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 9

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt *stk. 9* i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås derfor at ændre henvisningen i § 13, stk. 16, som bliver nr. 17, til stk. 11 til en henvisning til stk. 12.

Ændringen medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 10

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt stk. 9 i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås at ændre henvisningen i § 13 f, stk. 12, nr. 2, til § 13, stk. 7, til en henvisning til § 13, stk. 9.

Ændringen medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 11

Efter de gældende regler i 24, stk. 2, og § 25, stk. 8, i lov om aktiv socialpolitik, yder kommunen et barselstillæg med et beløb, der svarer til et aktivitetsstillæg, jf. § 24, stk. 3 og § 25, stk. 9, til personer, der er visiteret som uddannelsesparate eller jobparate, og som har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lovens § 23, stk. 2, nr. 3, 4 eller 5, eller kontanthjælp efter lovens § 25, stk. 3, nr. 3-5, 8 og 9, kan ikke modtage et barselstillæg til uddannelseshjælpen, jf. § 24, stk. 4, og § 25, stk. 10.

Efter de gældende regler i § 24, stk. 5, og § 25, stk. 11, vil en person i helt særlige tilfælde, hvor en person har særligt komplekse udfordringer i form af helbredsmæssige eller sociale barrierer, og kommunen har visiteret personen som aktivitetsparat ved den første jobsamtale efter senest 1 uge, jf. § 31, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, have ret til aktivitetsstillæg fra dette tidspunkt. Har personen - i perioden fra første henvendelse til kommunen om hjælp og indtil første jobsamtale efter senest 1 uge - ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, yder kommunen i stedet et barselstillæg efter § 24, stk. 2 eller § 25, stk. 8.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås, at der i § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., at § 7, § 8, stk. 1-6, § 9 ændres til §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1.

Baggrunden er, at der i barselsloven er indsat en ny § 7 a, og at der i barselslovens § 9, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, er indsat to yderligere stykker, der ikke skal finde anvendelse for personer, der modtager hjælp efter § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., i lov om aktiv socialpolitik.

Til nr. 12

Efter de gældende regler i 24, stk. 2, og § 25, stk. 8, i lov om aktiv socialpolitik, yder kommunen et barselstillæg med et beløb, der svarer til et aktivitetsstillæg, jf. § 24, stk. 3 og § 25, stk. 9, til personer, der er visiteret som uddannelsesparate eller jobparate, og som har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lovens § 23, stk. 2, nr. 3, 4 eller 5, eller kontanthjælp efter lovens § 25, stk. 3, nr. 3-5, 8 og 9, kan ikke modtage et barselstillæg til uddannelseshjælpen, jf. § 24, stk. 4, og § 25, stk. 10.

Efter de gældende regler i § 24, stk. 5, og § 25, stk. 11, il loven vil en person i helt særlige tilfælde, hvor en person har særligt komplekse udfordringer i form af helbredsmæssige eller sociale barrierer, og kommunen har visiteret personen som aktivitetsparat ved den første jobsamtale efter senest 1 uge, jf. § 31, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, have ret til aktivitetsstillæg fra dette tidspunkt. Har personen - i perioden fra første henvendelse til kommunen om hjælp og indtil første jobsamtale efter senest 1 uge - ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, yder kommunen i stedet et barselstillæg efter § 24, stk. 2 eller § 25, stk. 8.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås, at der i § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., efter § 14, stk. 1 og 2 indsættes en henvisning til § 14 a i barselsloven

Baggrunden er, at der i barselsloven foreslås indsat en ny § 14 a, om yderligere fraværsret på 26 uger tilsammen til forældre til trillinger eller flere børn ved samme fødsel.

Det betyder, at der kan udbetales barselstillæg til personer, der modtager uddannelseshjælp efter §§ 23 og 24 og kontanthjælp efter § 25 i lov om aktiv socialpolitik, og personer, der har ret til fravær under barsel m.v., vil samlet set kunne få en forhøjet ydelse under perioden med fraværsret,

herunder også under en periode med den ekstra fraværsret til forældre til trillinger eller flere børn ved samme fødsel.

Til nr. 13

Efter de gældende regler i 24, stk. 2, og § 25, stk. 8, i lov om aktiv socialpolitik, yder kommunen et barselstillæg med et beløb, der svarer til et aktivitetstillæg, jf. § 24, stk. 3 og § 25, stk. 9, til personer, der er visiteret som uddannelsesparate eller jobparate, og som har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lovens § 23, stk. 2, nr. 3, 4 eller 5, eller kontanthjælp efter lovens § 25, stk. 3, nr. 3-5, 8 og 9, kan ikke modtage et barselstillæg til uddannelseshjælpen, jf. § 24, stk. 4, og § 25, stk. 10.

Efter de gældende regler i § 24, stk. 5, og § 25, stk. 11, vil en person i helt særlige tilfælde, hvor en person har særligt komplekse udfordringer i form af helbredsmaessige eller sociale barrierer, og kommunen har visiteret personen som aktivitetsparat ved den første jobsamtale efter senest 1 uge, jf. § 31, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, have ret til aktivitetstillæg fra dette tidspunkt. Har personen - i perioden fra første henvendelse til kommunen om hjælp og indtil første jobsamtale efter senest 1 uge - ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, yder kommunen i stedet et barselstillæg efter § 24, stk. 2 eller § 25, stk. 8.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås at ændre formuleringen i § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., om, at der er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov til, at i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Det betyder, at der kan udbetales barselstillæg til personer, der modtager uddannelseshjælp efter §§ 23 og 24 og kontanthjælp efter § 25 i lov om aktiv socialpolitik, dermed får personer, der vil have ret til fravær under barsel, samlet set en forhøjet ydelse.

Det betyder, at en mor vil have ret til et barselstillæg i de 4 ugers fravær før forventet fødsel og i de 10 ugers fravær efter fødslen. Det er et krav, at disse 10 uger holdes i de første 10 uger efter fødslen. Moren har endvidere ret til

barselstillæg i op til 14 ugers fravær, som skal holdes efter de første 10 ugers fravær. Hvis en mor overdrager sin ret til fravær til faren eller medmoren, vil moren ikke have ret til et barselstillæg.

En far eller medmor har ret til barselstillæg i de 2 ugers fravær, som skal holdes efter fødslen. Disse 2 uger kan ikke overdrages til moren. Derefter har faren eller medmoren ret til barselstillæg i de 22 ugers fravær. Faren eller medmoren kan overdrage de 22 ugers fravær til moren og vil i denne situation ikke kunne få barselstillæg i disse 22 uger.

En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, vil endvidere kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid, vil kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

I det omfang den beskæftigede mor overdrager sin ret til fravær eller orlov til faren eller medmoren, vil faren eller medmoren kunne modtage barselstillæg i de perioder, hvor retten til fravær udnyttedes.

Hvis barnet bor hos moren, vil moren have ret til barselstillæg ved de 10 ugers fravær efter fødsel, som skal holdes i forbindelse med fødslen. Herefter har moren ret til 27 uger, som kan overdrages. Hvis moren har eneforældremyndigheden, får hun yderligere 9 uger, som hun kan overdrage.

En far eller medmor har ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 9 ugers fravær, som kan overdrages, hvis barnet bor hos moren.

Hvis barnet bor hos faren/medmoren, har moren har ret til 10 ugers fravær, som ikke kan overdrages. Moren har endvidere ret til 9 ugers fravær, som kan overdrages til en far eller medmor.

En far eller medmor har ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 35 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis faren eller medmoren har eneforældremyndigheden, får denne 9 ugers yderligere fravær, som kan overdrages.

Hvis moren er soloforælder, dvs. at der ikke er en far eller medmor, har hun har ret til 10 ugers fravær, som ikke kan overdrages. Moren har endvidere ret til 36 ugers fravær.

Hvis en far eller medmor er soloforælder, har faren eller medmoren ret til fravær i 2 uger, som ikke kan overdra-

ges. Derefter har faren eller medmoren ret til 44 ugers fravær.

Adoptanter har hver især ret til fravær i 6 uger inden for de første 10 uger, bortset fra 2 sammenhængende uger, der skal holdes samtidigt. Hver af adoptanterne kan overdrage op til 4 ugers fraværsret til den anden adoptant. Efter 10. uge har hver adoptant ret til 18 ugers fravær. En adoptant vil kunne modtage barselstillæg i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær efter barselsloven.

Under sorgorlov har hver af forældrene har ret til fravær i 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller barnet dør, inden barnet fylder 18 år. Samme ret til fravær gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år. En forældre, som holder sorgorlov, kan modtage barselstillæg i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær efter barselsloven.

Hvis barnet er indlagt på sygehus, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær.

Såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge fraværperioden gælder ikke forældrenes ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 3, eller adoptanters ret til samtidigt fravær efter barselslovens § 8, stk. 6.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af barnets fødsel, modtagelse eller død, da forældrene er ledige og derfor ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen af fraværet med. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage.

Til nr. 14

Efter de gældende regler i § 24, stk. 2, og § 25, stk. 8, i lov om aktiv socialpolitik yder kommunen et barselstillæg med et beløb, der svarer til et aktivitetstillæg, jf. § 24, stk. 3 og § 25, stk. 9, til personer, der er visiteret som uddannelsesparate eller jobparate, og som har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lovens § 23, stk. 2, nr. 3, 4 eller 5, eller kontanthjælp efter lovens § 25, stk. 3, nr. 3-5, 8 og 9, kan ikke modtage et barselstillæg til uddannelseshjælpen, jf. § 24, stk. 4, og § 25, stk. 10.

Efter de gældende regler i § 24, stk. 5, og § 25, stk. 11,

vil en person i helt særlige tilfælde, hvor en person har særligt komplekse udfordringer i form af helbredsmæssige eller sociale barrierer, og kommunen har visiteret personen som aktivitetsparat ved den første jobsamtale efter senest 1 uge, jf. § 31, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, have ret til aktivitetstillæg fra dette tidspunkt. Har personen - i perioden fra første henvendelse til kommunen om hjælp og indtil første jobsamtale efter senest 1 uge - ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, yder kommunen i stedet et barselstillæg efter § 24, stk. 2 eller § 25, stk. 8.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås, at i § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., ændres formuleringen om, at der er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov til, at i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.

Det betyder, at der kan udbetales barselstillæg til personer, der modtager uddannelseshjælp efter §§ 23 og 24 og kontanthjælp efter § 25 i lov om aktiv socialpolitik, dermed får personer, der vil have ret til fravær under barsel, samlet set en forhøjet ydelse.

Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lovens § 23, stk. 2, nr. 3, 4 eller 5, eller kontanthjælp efter lovens § 25, stk. 3, nr. 3-5, 8 og 9, kan dog ikke modtage et barselstillæg til uddannelseshjælpen, jf. § 24, stk. 4, og § 25, stk. 10.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 13 i forhold til ret til fravær for moren, faren og medmoren.

En social forælder, som kan få overdraget ret til fravær fra en beskæftiget mor, jf. barselslovens § 23 b, stk. 1, vil kunne få ret til op til 8 ugers fravær i 10 uger efter fødslen og 8 ugers fravær i det første år efter barnets fødsel, hvis en beskæftiget mor påbegynder orlov på fuld tid. Efter barselslovens § 23 b, stk. 3, kan en forælder helt eller delvist overdrage sin orlov efter barselslovens §§ 21, 21 b og 21 c til en social forælder.

Det betyder, at den ledige sociale forælder i perioden med ret til fravær efter barselsloven vil kunne modtage et barselstillæg i den periode, hvor den pågældende har fået overdraget ret til fravær fra en anden forælder.

Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lovens § 23, stk. 2, nr. 3, 4 eller 5, eller kontanthjælp efter lovens § 25, stk. 3, nr. 3-5, 8 og 9, kan dog ikke modtage et barselstillæg til uddannelseshjælpen, jf. § 24, stk. 4, og § 25, stk. 10.

Et nærtstående familiemedlem, som får overdraget ret til fravær fra en forælder, der er omfattet af barselslovens § 21 c, vil under orloven kunne modtage et barselstillæg. Orloven skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Som nærtstående familiemedlem anses forældrenes egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder, jf. barselslovens § 23 c, stk. 2. Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lovens § 23, stk. 2, nr. 3, 4 eller 5, eller kontanthjælp efter lovens § 25, stk. 3, nr. 3-5, 8 og 9, kan dog ikke modtage et barselstillæg til uddannelseshjælpen, jf. § 24, stk. 4, og § 25, stk. 10.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af barnets fødsel, modtagelse eller død. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at personen er ledig og dermed ikke har en arbejdsgiver at aftale udskydelsen af fraværperioden med.

Reglerne i barselsloven om overdragelse af orlov til en social forælder eller et nærtstående familiemedlem i barselsloven træder først i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere. Som direkte følge deraf foreslås en tilsvarende ikrafttrædelse og virkning for de foreslåede bestemmelser om overdragelse af ret til fravær til en social forælder eller nærtstående familiemedlem i lov om aktiv socialpolitik. Der henvises til bemærkninger til § 8, stk. 5.

Til nr. 15

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt stk. 9 i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås at ændre henvisningen i § 26, stk. 4, 1. pkt. og 11, og § 34, stk. 3, nr. 1, til § 13, stk. 10, til en henvisning til § 13, stk. 11.

Ændringen medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 16

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt stk. 9 i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås at ændre henvisningen i § 32, 3. pkt., til § 13, stk. 11, til en henvisning til § 13, stk. 12.

Ændringen medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 17

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt stk. 9 i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås at ændre henvisningen i § 40 a, stk. 13, § 69, stk. 4, § 69 k, stk. 4, § 74 g, stk. 2, § 75, stk. 3, § 76, stk. 1, 4. pkt., § 77, stk. 1, 1. pkt., § 77, stk. 3, 1. pkt., § 77, stk. 4, 1. pkt., og § 77 a, stk. 1-4, til § 13, stk. 15, til en henvisning til § 13, stk. 16.

Ændringen medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 18

Efter de gældende regler i § 69, stk. 4, i lov om aktiv socialpolitik, finder § 13, stk. 7 og 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, tilsvarende anvendelse for personer, der modtager ressourceforløbsydelse under ressourceforløb. Det betyder, at hvis en person har en rimelig grund til ikke at opfylde sin rådighedsforpligtelse, vil den pågældende ikke få en sanktion, fx for at udeblive fra en jobsamtale.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås, at der i § 69 efter stk. 4, indsættes et nyt stk. 5, hvor det fremgår, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Det betyder, at forældrene vil få en fritagelsesgrund i forhold til at opfylde deres rådighedsforpligtelse, når de er omfattet af den foreslåede § 69, stk. 5, i lov om aktiv socialpolitik.

Det betyder videre, at en mor vil få ret til 4 ugers fravær før forventet fødsel og derefter vil få ret til 10 ugers fravær efter fødslen, hvor moren ikke skal opfylde sin rådighedsforpligtelse. Det vil være et krav, at disse 10 uger holdes i de første 10 uger efter fødslen. Moren vil ikke kunne overdrage retten til de 10 ugers fravær efter fødslen til en far eller medmor. Moren vil endvidere få ret til 14 ugers fravær, som skal holdes efter de første 10 ugers fravær. Moren vil kunne overdrage disse 14 ugers ret til fravær til faren eller medmoren. Moren vil være fritaget fra at stå til rådighed i den periode, hvor moren udnytter sin ret til fravær.

En far eller medmor vil få ret til 2 ugers fravær, som skal

holdes efter fødslen. Disse 2 uger vil ikke kunne overdrages til moren. Faren eller medmoren vil være fritaget fra at stå til rådighed i denne periode. Derefter vil faren eller medmoren have ret til 22 ugers fravær. Hvis faren eller medmoren ikke overdrager de 22 ugers ret til fravær, vil pågældende være fritaget fra at stå til rådighed i denne periode.

I det omfang en mor eksempelvis overdrager 10 ugers barsel til faren, vil hun have ret til en periode, hvor hun ikke skal stå til rådighed i 14 uger, mens faren vil have en periode på 34 uger, hvor han ikke skal stå til rådighed.

En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, vil endvidere kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid, vil kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

I det omfang den beskæftigede mor overdrager sin ret til fravær eller orlov til faren eller medmoren, vil faren eller medmoren være fritaget fra at stå til rådighed i de perioder, hvor retten til fravær udnyttes.

Forældrene vil således tilsammen som udgangspunkt have ret til 48 ugers barsel efter barnets fødsel, hvor rådighedsforpligtelsen ikke skal opfyldes. I de situationer, hvor forældrene ikke bor sammen, kan forældrene have ret til barselsdagpenge i mere end 48 uger.

Hvis barnet bor hos moren, vil moren have ret til 10 ugers fravær efter fødslen, som skal holdes i forbindelse med fødslen. Herefter har moren ret til 27 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis moren har eneforældremyndigheden, vil hun få yderligere 9 ugers fravær, som hun vil kunne overdrage. Moren vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær efter barselslovens bestemmelser.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 9 ugers fravær, som kan overdrages, hvis barnet bor hos moren. Far eller medmoren vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær efter barselsloven.

Hvis barnet bor hos faren eller medmoren, vil moren have ret til 10 uger fravær, som ikke kan overdrages. Moren vil endvidere have ret til 9 ugers fravær, som kan overdrages til faren eller medmoren. Moren vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær med dagpenge efter barselslovens bestemmelse.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 35 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis en far eller medmor har eneforældremyndigheden, vil de få 9 ugers yderligere fravær, som kan overdrages. Faren eller medmoren vil ikke have pligt til at stå til rådighed

i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær, og når de i perioden ville have haft ret til dagpenge efter barselsloven, hvis betingelserne havde været opfyldt.

Hvis moren er soloforælder, dvs. at der ikke er en far eller medmor, vil moren have ret til 10 ugers fravær, som ikke kan overdrages. Moren har endvidere ret til 36 ugers fravær.

Hvis en far eller medmor er soloforælder, har faren eller medmoren ret til fravær i 2 uger, som ikke kan overdrages. Derefter har faren eller medmoren ret til 44 ugers fravær.

Adoptanter har ret til fravær i 6 uger for hver forælder inden for de første 10 uger, bortset fra 2 sammenhængende uger, der skal holdes samtidigt. Hver af adoptanterne kan overdrage op til 4 ugers fraværsret til den anden adoptant. Efter 10. uge har hver adoptant ret til 18 ugers fravær. En adoptant har ikke pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær, og de i perioden ville have haft ret til dagpenge efter barselsloven.

Under sorgorlov har hver af forældrene har ret til fravær i 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til fravær gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år. En forældre, som holder sorgorlov, har ikke pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær med dagpenge efter barselsloven.

Hvis barnet er indlagt på sygehus, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær.

Såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge fraværsperioden gælder ikke forældrenes ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 3, eller adoptanters ret til samtidigt fravær efter barselslovens § 8, stk. 6.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af barnets fødsel, modtagelse eller død. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at ydelsesmodtagerne er ledige og dermed ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen med.

Til nr. 19

Efter de gældende regler i § 69, stk. 4, i lov om aktiv socialpolitik, finder § 13, stk. 7 og 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, tilsvarende anvendelse for personer, der modtager ressourceforløbsydelse under ressourceforløb. Det betyder, at hvis en ressourceforløbsydelsesmodtager har en rimelig grund til ikke at opfylde sin rådighedsforpligtelse,

vil den pågældende ikke få en sanktion, fx for at udeblive fra en jobsamtale.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås, at der i § 69 efter stk. 4, indsættes et nyt *stk.* 5, hvor det fremgår, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3 og § 21 c, stk. 1-3.

Det betyder, at forældrene vil få en fritagelsesgrund i forhold til at opfylde deres rådighedsforpligtelse, når de er omfattet af den foreslåede § 69, stk. 5, i lov om aktiv socialpolitik.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 18, i forhold til fritagelsen for moren, faren og medmoren.

Med lovforslagets § 5, nr. 19, får forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel ret til ekstra fravær i 26 uger tilsammen. Fraværet skal holdes inden 18 måneder efter fødslen. Forslaget er en følge af de foreslåede ændringer i barselsloven, hvorefter der indsættes en § 14 a, som betyder, at der kan gives 26 ugers ekstra orlov tilsammen til forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel. Der kan henvises til de almindelige bemærkninger, punkt 3.5.2., og bemærkningerne til § 4, nr. 1.

Hensigten med forslaget er at give forældrene mulighed for at holde en større del af perioden med fraværsret sammen, mens børnene er små, og hvor omsorgen for børnene er særligt krævende. Det foreslås, at de 26 ugers ekstra fravær skal holdes inden for 18 måneder efter børnenes fødsel. Idet formålet med de ekstra ugers fraværsret netop er at aflaste familien i den første tid af børnenes liv.

Reglerne i barselsloven om ekstra 26 ugers orlov tilsammen til forældre til trillinger eller flere børn ved samme fødsel vil først træde i kraft den 1. januar 2023 og finde anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2023 eller senere. Som direkte følge deraf foreslås en tilsvarende ikrafttrædelse og virkning for de foreslåede bestemmelser om ekstra 26 ugers ret til fravær til forældre til trillinger eller flere børn ved samme fødsel i lov om aktiv socialpolitik. Der henvises til bemærkninger til § 8, stk. 4.

Til nr. 20

Efter de gældende regler i § 69, stk. 4, i lov om aktiv social-

politik, finder § 13, stk. 7 og 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, tilsvarende anvendelse for personer, der modtager ressourceforløbsydelse under ressourceforløb. Det betyder, at hvis en ressourceforløbsydelsesmodtager har en rimelig grund til ikke at opfylde sin rådighedsforpligtelse, vil den pågældende ikke få en sanktion, fx for at udeblive fra en jobsamtale.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås, at der i § 69 efter stk. 4, indsættes et nyt *stk.* 5, hvor det fremgår, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.

Det betyder, at forældrene vil få en fritagelsesgrund i forhold til at opfylde deres rådighedsforpligtelse, når de er omfattet af den foreslåede § 69, stk. 5, i lov om aktiv socialpolitik.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 18, i forhold til fritagelsen for moren, faren og medmoren.

Sociale forældre, som vil kunne få overdraget fravær fra en beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, jf. barselslovens § 23 b, stk. 1, vil kunne få ret til op til 8 ugers fravær indenfor de første 10 uger efter fødslen. Videre vil sociale forældre kunne få overdraget 8 ugers fravær i det første år efter barnets fødsel, hvis en beskæftiget mor påbegynder orlov efter barselslovens § 9 på fuld tid. Efter barselslovens § 23 b, stk. 3, kan en forælder helt eller delvist overdrage sin orlov efter barselslovens §§ 21, 21 b og 21 c til en social forælder. Den ledige sociale forælder er fritaget fra at stå til rådighed efter § 69 i lov om aktiv socialpolitik i den periode, hvor den pågældende har fået overdraget ret til fravær fra en anden forælder.

Et nærtstående familiemedlem, som får overdraget ret til orlov fra en forælder, der er omfattet af barselslovens § 21 c, vil være fritaget for sin rådighedsforpligtelse efter lov om aktiv socialpolitik under orloven. Orloven skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Som nærtstående familiemedlem anses forældrenes egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder, jf. barselslovens § 23 c, stk. 2.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af

fødslen. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at ydelsesmodtagerne er ledige og dermed ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen af fraværet med.

Reglerne i barselslovens §§ 23 b og 23 c om overdragelse af orlov til en social forælder eller et nærtstående familie-medlem træder først i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere. Som direkte følge deraf foreslås en tilsvarende ikrafttrædelse og virkning for de foreslåede bestemmelser om overdragelse af ret til fravær til en social forælder eller nærtstående familiemedlem i lov om aktiv socialpolitik. Der henvises til bemærkninger til § 8, stk. 5.

Til nr. 21

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt stk. 9 i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås at ændre henvisningen i § 69, stk. 5, 7. pkt., som bliver stk. 6, 7. pkt., fra § 13, stk. 12, til § 13, stk. 13.

Ændringen medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 22

Efter de gældende regler i § 69 k, stk. 4, i lov om aktiv socialpolitik finder § 13, stk. 7 og 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, tilsvarende anvendelse for personer, der modtager ressourceforløbsydelse under ressourceforløb. Det betyder, at hvis en ressourceforløbsydelsesmodtager har en rimelig grund til ikke at opfylde sin rådighedsforpligtelse, vil den pågældende ikke få en sanktion fx for at udeblive fra en jobsamtale.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås, at der i § 69 k indsættes et nyt stk. 5, hvor det fremgår, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Det betyder, at forældrene vil få en fritagelsesgrund i forhold til at opfylde deres rådighedsforpligtelse, når de er omfattet af den foreslåede § 69 k, stk. 5, i lov om aktiv socialpolitik.

Det betyder videre, at en mor vil få ret til 4 ugers fravær før forventet fødsel og derefter få ret til 10 ugers fravær efter fødslen, hvor moren ikke skal opfylde sin rådighedsforpligtelse. Det vil være et krav, at disse 10 uger holdes i de første 10 uger efter fødslen. Moren vil ikke kunne overdrage retten til de 10 ugers fravær efter fødslen til en far eller medmor. Moren vil endvidere få ret til 14 ugers fravær, som skal holdes efter de første 10 ugers fravær. Moren vil kunne overdrage disse 14 ugers ret til fravær til faren eller medmoren. Moren vil være fritaget for at stå til rådighed i denne periode, hvis hun udnytter sin ret til fravær.

En far eller medmor vil få ret til 2 ugers fravær, som skal holdes efter fødslen. Disse 2 uger vil ikke kunne overdrages til moren. Faren eller medmoren vil være fritaget for at stå til rådighed i denne periode. Derefter vil faren eller medmoren have ret til 22 ugers fravær. Hvis faren eller medmoren ikke overdrager de 22 ugers ret til fravær, vil pågældende være fritaget for at stå til rådighed i denne periode.

I det omfang en mor eksempelvis overdrager 10 ugers barsel til faren, vil moren have ret til en samlet periode, hvor hun ikke skal stå til rådighed i 14 uger, mens faren vil have en periode på 34 uger, hvor han ikke skal stå til rådighed.

En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, vil endvidere kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid, vil kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

I det omfang den beskæftigede mor overdrager sin ret til fravær eller orlov til faren eller medmoren, vil faren eller medmoren være fritaget for at stå til rådighed i de perioder, hvor retten til fravær udnyttes.

Forældrene vil således tilsammen som udgangspunkt have ret til 48 ugers barsel efter barnets fødsel, hvor rådighedsforpligtelsen ikke skal opfyldes. I situationer, hvor forældrene ikke bor sammen, kan forældrene have ret til fravær i mere end 48 uger.

Hvis barnet bor hos moren, vil moren have ret til 10 ugers fravær efter fødsel, som skal holdes i forbindelse med fødslen. Herefter har moren ret til 27 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis moren har eneforældremyndigheden, vil hun få yderligere 9 ugers fravær, som hun vil kunne overdrage. Moren vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 9 ugers fravær, som kan overdrages, hvis barnet bor hos moren. Faren eller medmoren vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær efter barselsloven.

Hvis barnet bor hos faren eller medmoren, vil moren have ret til 10 uger fravær, som ikke kan overdrages. Moren vil endvidere have ret til 9 ugers fravær, som kan overdrages til faren eller medmoren. Moren vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 35 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis en far eller medmor har eneforældremyndigheden, vil de få 9 ugers yderligere fravær, som kan overdrages. Faren eller medmoren vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær, og de i perioden ville have haft ret til dagpenge efter barselsloven.

Hvis moren er soloforælder, dvs. at der ikke er en far eller medmor, vil moren have ret til 10 ugers fravær, som ikke kan overdrages. Moren har endvidere ret til 36 ugers fravær.

Hvis en far eller medmor er soloforælder, har faren eller medmoren ret til fravær i 2 uger, som ikke kan overdrages. Derefter har faren eller medmoren ret til 44 ugers fravær.

Adoptanter har ret til fravær i 6 uger for hver forælder inden for de første 10 uger bortset fra 2 sammenhængende uger, der skal holdes samtidigt. Hver af adoptanterne kan overdrage op til 4 ugers fraværsret til den anden adoptant. Efter 10. uge har hver adoptant ret til 18 ugers fravær. En adoptant har ikke pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær, og denne i perioden ville have haft ret til dagpenge efter barselsloven.

Under sorgorlov har hver af forældrene har ret til fravær i 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til fravær gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør, inden det fylder 18 år. En forældre, som holder sorgorlov, har ikke pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær.

Hvis barnet er indlagt på sygehus, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær.

Såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge fraværsperioden gælder ikke forældrenes ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 3, eller adoptanters ret til samtidigt fravær efter barselslovens § 8, stk. 6.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af barnets fødsel, modtagelse eller død. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at ydelsesmodtagerne er ledige og derfor ikke har en arbejdsgiver, de kan aftale udskydelsen af fraværet med.

Til nr. 23

Efter de gældende regler i § 69 k, stk. 4, i lov om aktiv socialpolitik finder § 13, stk. 7 og 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, tilsvarende anvendelse for personer, der modtager ressourceforløbsydelse under ressourceforløb. Det betyder, at hvis en ressourceforløbsydelsesmodtager har en rimelig grund til ikke at opfylde sin rådighedsforpligtelse, vil den pågældende ikke få en sanktion, fx for at udeblive fra en jobsamtale.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås, at der i § 69 k indsættes et nyt stk. 5, hvor det fremgår, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3 og § 21 c, stk. 1-3.

Det medfører, at forældrene vil få en fritagelsesgrund i forhold til at opfylde deres rådighedsforpligtelse, når de er omfattet af den foreslåede § 69 k, stk. 5, i lov om aktiv socialpolitik.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 22 i forhold til fritagelsen for en mor, en far og en medmor.

Med forslaget får forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel ret til ekstra fravær i 26 uger tilsammen. Fraværet skal holdes inden 18 måneder efter fødslen. Forslaget er en følge af de foreslåede ændringer i barselsloven, hvorefter der indsættes § 14 a, som betyder, at der kan gives 26 ugers ekstra orlov tilsammen til forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel. Der kan henvises til de almindelige bemærkninger, punkt 3.5.2., og bemærkningerne til § 4, nr. 1.

Hensigten med forslaget er at give forældrene mulighed for at holde en større del af perioden med fraværsret sammen, mens børnene er små, og hvor omsorgen for børnene er særligt krævende. Det foreslås, at de 26 ugers ekstra fravær skal holdes inden for 18 måneder efter børnenes fødsel. Idet formålet med de ekstra ugers fraværsret netop er at aflaste familien i den første tid af børnenes liv.

Reglerne i barselsloven om ekstra 26 ugers orlov tilsammen til forældre til trillinger eller flere børn ved samme fødsel vil først træde i kraft den 1. januar 2023 og finde anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2023 eller senere. Som direkte følge deraf foreslås en tilsvarende ikrafttrædelse og virkning for de foreslåede

bestemmelser om ekstra 26 ugers ret til fravær til forældre til trillinger eller flere børn ved samme fødsel i lov om aktiv socialpolitik. Der henvises til bemærkninger til § 8, stk. 4.

Til nr. 24

Efter de gældende regler i § 69 k, stk. 4, i lov om aktiv socialpolitik finder § 13, stk. 7 og 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, tilsvarende anvendelse for personer, der modtager ressourceforløbsydelse under ressourceforløb. Det betyder, at hvis en ressourceforløbsydelsesmodtager har en rimelig grund til ikke at opfylde sin rådighedsforpligtelse, vil den pågældende ikke få en sanktion, fx for at udeblive fra en jobsamtale.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås, at der i § 69 k indsættes et nyt *stk. 5*, hvor det fremgår, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, og § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.

Det medfører, at forældrene vil få en fritagelsesgrund i forhold til at opfylde deres rådighedsforpligtelse, når de er omfattet af den foreslåede § 69 k, stk. 5, i lov om aktiv socialpolitik.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 22 i forhold til fritagelsen for en mor, en far og en medmor.

Sociale forældre, som vil kunne få overdraget fravær fra en beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, jf. barselslovens § 23 b, stk. 1, vil kunne få ret til op til 8 ugers fravær inden for de første 10 uger efter fødslen. Videre vil sociale forældre kunne få overdraget 8 ugers fravær i det første år efter barnets fødsel, hvis en beskæftiget mor påbegynder orlov efter barselslovens § 9 på fuld tid. Efter barselslovens § 23 b, stk. 3, kan en forælder helt eller delvist overdrage sin orlov efter barselslovens §§ 21, 21 b og 21 c til en social forælder. Den ledige sociale forælder er fritaget for at stå til rådighed efter § 69 k i lov om aktiv socialpolitik i den periode, hvor den pågældende har fået overdraget ret til fravær fra en anden forælder.

Et nærtstående familiemedlem, som får overdraget ret til orlov fra en forælder, der er omfattet af barselslovens § 21 c, vil være fritaget for sin rådighedsforpligtelse efter lov om aktiv socialpolitik under orloven. Orloven skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Som nærtstående

familiemedlem anses forældrenes egne forældre og søsken- de over 18 år samt forældre og søsken- de over 18 år til en afdød forælder, jf. barselslovens § 23 c, stk. 2.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af barnets fødsel, modtagelse eller død. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at ydelsesmodtagerne er ledige og dermed ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen af fraværet med.

Reglerne i barselslovens §§ 23 b og 23 c om en beskæftiget mors overdragelse af orlov til en social forælder eller et nærtstående familiemedlem træder først i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere. Som direkte følge deraf foreslås en tilsvarende ikrafttrædelse og virkning for de foreslåede bestemmelser om overdragelse af ret til fravær til en social forælder eller nærtstående familiemedlem i lov om aktiv socialpolitik. Der henvises til bemærkninger til § 8, stk. 5.

Til nr. 25

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt stk. 9 i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås at ændre henvisningen i § 69 k, *stk. 5, 7. pkt.*, som bliver *stk. 6, 7. pkt.*, fra § 13, stk. 12, til § 13, stk. 13.

Ændringen medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 26

Det fremgår af den gældende regel i § 73 d i lov om aktiv socialpolitik, at en revaliderend bevarer revalideringsydelsen, når den pågældende har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås, at § 73 d, ændres, således at det kommer til at fremgå af bestemmelsen, at retten til revalideringsydelse be- vares, når personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Ændringen betyder, at der kan udbetales revalideringsydelse til personer, der modtager revalideringsydelse efter § 71 i

lov om aktiv socialpolitik, således at revaliderenden fortsætter med at modtage revalideringsydelse, når pågældende har ret til fravær efter barselslovens regler i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens bestemmelser.

Det betyder, at en mor vil have ret revalideringsydelse i forbindelse med de 4 ugers fravær før forventet fødsel og derefter vil hun få ret til revalideringsydelse ved de 10 ugers fravær efter fødslen. Det vil være et krav, at disse 10 uger holdes i de første 10 uger efter fødslen. Moren vil ikke kunne overdrage retten til de 10 ugers fravær efter fødslen til en far eller medmor. Moren vil endvidere få ret til revalideringsydelse i de 14 ugers fravær, som skal holdes efter de første 10 ugers fravær. Moren vil kunne overdrage disse 14 ugers ret til fravær til faren eller medmoren. Moren vil kunne modtage revalideringsydelse i denne periode, hvis hun udnytter sin ret til fravær.

En far eller medmor vil få ret til revalideringsydelse i de 2 ugers fravær, som skal holdes efter fødslen. Disse 2 uger vil ikke kunne overdrages til moren. Faren eller medmoren vil kunne modtage revalideringsydelse i denne periode. Derefter vil faren eller medmoren have ret til 22 ugers fravær. Hvis faren eller medmoren ikke overdrager de 22 ugers ret til fravær, vil pågældende have ret til revalideringsydelse i perioden.

I det omfang en mor eksempelvis overdrager 10 ugers barsel til faren, vil moren have ret til en periode, hvor hun vil kunne modtage revalideringsydelse i en samlet periode på 14 uger, mens faren vil have en periode på 34 uger, hvor han vil kunne modtage revalideringsydelse.

En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, vil endvidere kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid, vil kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

I det omfang den beskæftigede mor overdrager sin ret til fravær eller orlov til faren eller medmoren, vil faren eller medmoren kunne bevare retten til revalideringsydelse i de perioder, hvor retten til fravær udnyttes.

Forældrene vil således tilsammen som udgangspunkt have ret til 48 ugers fravær efter barnets fødsel, hvor der vil kunne modtages revalideringsydelse. I situationer, hvor forældrene ikke bor sammen, kan forældrene have ret til barselsdagpenge i mere end 48 uger.

Hvis barnet bor hos moren, vil moren have ret til 10 ugers fravær efter fødslen, som skal holdes i forbindelse med fødslen. Herefter har moren ret til 27 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis moren har eneforældremyndigheden,

vil hun få yderligere 9 ugers fravær, som hun vil kunne overdrage. Moren vil kunne modtage revalideringsydelse i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær efter barselslovens bestemmelser.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 9 ugers fravær, som kan overdrages, hvis barnet bor hos moren. Faren eller medmoren vil kunne modtage revalideringsydelse i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær efter barselsloven.

Hvis barnet bor hos faren eller medmoren, vil moren have ret til 10 uger fravær, som ikke kan overdrages. Moren vil endvidere have ret til 9 ugers fravær, som kan overdrages til faren eller medmoren. Moren vil kunne modtage revalideringsydelse i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 35 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis en far eller medmor har eneforældremyndigheden, vil de få 9 ugers yderligere fravær, som kan overdrages. Faren eller medmoren vil kunne modtage revalideringsydelse i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær, og de i perioden ville have haft ret til dagpenge efter barselsloven.

Hvis moren er soloforælder, dvs. at der ikke er en far eller medmor, vil moren have ret til 10 ugers fravær, som ikke kan overdrages. Moren har endvidere ret til 36 ugers fravær. Der vil kunne modtages revalideringsydelse, når moren udnytter sin ret til fravær.

Hvis en far eller medmor er soloforælder, har faren eller medmoren ret til fravær i 2 uger, som ikke kan overdrages. Derefter har faren eller medmoren ret til 44 ugers fravær. Der vil kunne modtages revalideringsydelse, når faren eller medmoren udnytter sin ret til fravær.

Adoptanter har ret til fravær i 6 uger for hver forælder inden for de første 10 uger, bortset fra 2 sammenhængende uger, der skal holdes samtidigt. Hver af adoptanterne kan overdrage op til 4 ugers fravær til den anden adoptant. Efter 10. uge har hver adoptant ret til 18 ugers fravær. En adoptant vil kunne modtage revalideringsydelse i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær, og denne i perioden ville have haft ret til dagpenge efter barselsloven.

Under sorgorlov har hver af forældrene ret til fravær i 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til fravær gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år. En forælder, som holder sorgorlov, vil kunne modtage revalideringsydelse i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær efter barselsloven.

Hvis barnet er indlagt på sygehus, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær.

Såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første

46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge fraværsperioden gælder ikke forældrenes ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 3, eller adoptanters ret til samtidigt fravær efter barselslovens § 8, stk. 6.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af barnets fødsel, modtagelse eller død. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at ydelsesmodtagerne er ledige og dermed ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen af fraværet med.

Til nr. 27

Det fremgår af den gældende regel i § 73 d i lov om aktiv socialpolitik, at en revalidend bevarer revalideringsydelsen, når den pågældende har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås, at § 73 d, ændres, således at det kommer til at fremgå af bestemmelsen, at retten til revalideringsydelse bevares, når personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3 og § 21 c, stk. 1-3.

Ændringen betyder, at der kan udbetales revalideringsydelse til personer, der modtager revalideringsydelse efter § 71 i lov om aktiv socialpolitik, således at revalidenden fortsætter med at modtage revalideringsydelse, når pågældende ville have haft ret til fravær med dagpenge efter barselslovens regler.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 26 i forhold til fritagelsen for moren, faren og medmoren.

Med forslaget får forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel ret til ekstra fravær i 26 uger tilsammen. Fraværet skal holdes inden 18 måneder efter fødslen. Forslaget er en følge af de foreslåede ændringer i barselsloven, hvorefter der indsættes en § 14 a, som betyder, at der kan gives 26 ugers ekstra orlov tilsammen til forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel.

Der kan henvises til de almindelige bemærkninger, punkt 3.5.2., og bemærkningerne til § 4, nr. 1.

Hensigten med forslaget er at give forældrene mulighed for

at holde en større del af perioden med fraværsret sammen, mens børnene er små, og hvor omsorgen for børnene er særligt krævende. Det foreslås, at de 26 ugers ekstra fravær skal holdes inden for 18 måneder efter børnenes fødsel. Idet formålet med de ekstra ugers fraværsret netop er at aflaste familien i den første tid af børnenes liv.

Reglerne i barselsloven om ekstra 26 ugers orlov tilsammen til forældre til trillinger eller flere børn ved samme fødsel vil først træde i kraft den 1. januar 2023 og finde anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2023 eller senere. Som direkte følge deraf foreslås en tilsvarende ikrafttrædelse og virkning for de foreslåede bestemmelser om ekstra 26 ugers ret til fravær til forældre til trillinger eller flere børn ved samme fødsel i lov om aktiv socialpolitik. Der henvises til bemærkninger til § 8, stk. 4.

Til nr. 28

Det fremgår af den gældende regel i § 73 d i lov om aktiv socialpolitik, at en revalidend bevarer revalideringsydelsen, når den pågældende har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås, at § 73 d, ændres, således at det kommer til at fremgå af bestemmelsen, at retten til revalideringsydelse bevares, når personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.

Ændringen betyder, at der kan udbetales revalideringsydelse til personer, der modtager revalideringsydelse efter § 71 i lov om aktiv socialpolitik, således at revalidenden fortsætter med at modtage revalideringsydelse, når pågældende ville have haft ret til fravær med dagpenge efter barselslovens regler.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 26 i forhold til fritagelsen for moren, faren og medmoren.

Sociale forældre, som vil kunne få overdraget fravær fra en beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, jf. barselslovens § 23 b, stk. 1, vil kunne få ret til op til 8 ugers fravær inden for de første 10 uger efter fødslen. Videre vil en social forælder kunne få overdraget 8 ugers fravær i det første år efter barnets fødsel, hvis en beskæftiget mor påbegynder orlov efter barselslovens § 9 på fuld tid. Efter barselslovens § 23 b, stk. 3, kan en forælder helt eller delvist

overdrage sin orlov efter barselslovens §§ 21, 21 b og 21 c til en social forælder. Den ledige sociale forælder vil have ret til revalideringsydelse i den periode, hvor den pågældende har fået overdraget ret til fravær fra en anden forælder.

Et nærtstående familiemedlem, som får overdraget ret til orlov fra en forælder, der er omfattet af barselslovens § 21 c, vil være kunne modtage revalideringsydelse under orloven. Orloven skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Som nærtstående familiemedlem anses forældrenes egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder, jf. barselslovens § 23 c, stk. 2.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af barnets fødsel, modtagelse eller død. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at ydelsesmodtagerne er ledige og dermed ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen af fraværet med.

Reglerne i barselslovens §§ 23 b og 23 c om en beskæftiget mors overdragelse af orlov til en social forælder eller et nærtstående familiemedlem træder først i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere. Som direkte følge deraf foreslås en tilsvarende ikrafttrædelse og virkning for de foreslåede bestemmelser om overdragelse af ret til fravær til en social forælder eller nærtstående familiemedlem i lov om aktiv socialpolitik. Der henvises til bemærkninger til § 8, stk. 5.

Til nr. 29

Efter de gældende regler i § 74 e, stk. 1 og 2, har en person, der er ansat i et fleksjob, eller som modtager ledighedsydelse, ret til at modtage ledighedsydelse under ferie.

Det fremgår videre af § 74 e, stk. 3, at en person, der i hele ferieåret har modtaget ledighedsydelse, optjener ret til 5 ugers ferie med ledighedsydelse. I øvrige tilfælde sker der en forholdsmæssig beregning. Ferieåret går fra den 1. september til den 31. august.

Det fremgår af den gældende § 74 e, stk. 4, at ferie med ledighedsydelse efter stk. 3 skal afholdes i ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret, hvori retten til ledighedsydelse optjenes, og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udgang til kalenderårets udgang. Ferie med ledighedsydelse, der ikke er afholdt inden ferieafholdelsesperiodens udløb, bortfalder.

Det fremgår videre af § 74 e, stk. 5, at der højst kan afholdes

5 ugers ferie med løn, feriegodtgørelse, ferieydelse eller ferie med ledighedsydelse.

Ved overgangen til samtidighedsferie blev der ikke taget stilling til, om personer, der er ansat i fleksjob og ikke optjener ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, skulle kunne optjene ret til ferie med ledighedsydelse, mens de modtager barselsdagpenge efter barselslovens bestemmelser svarende til, hvad der gælder for personer, der er medlem af en arbejdsløshedskasse. Det fremgår af § 75 h, stk. 2, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., at et medlem af en arbejdsløshedskasse endvidere optjener ret til ferie med feriedagpenge på grundlag af perioder, for hvilke medlemmet har fået udbetalt dagpenge i henhold til lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, men ikke har optjent ret til ferie med feriegodtgørelse eller løn.

En person, der er i ordinær beskæftigelse i et fleksjob, optjener ret til ferie under barsel, hvis pågældende får hele eller dele af sin løn udbetalt fra arbejdsgiveren. Der optjenes også ret til ferie, hvis der er perioder, hvor der kun udbetaltes pension fra arbejdsgiveren, idet pensionsudbetalingen betragtes som en del af lønnen. Der optjenes ikke betalt ferie, hvis pågældende kun får barselsdagpenge. Hvis pågældende ikke er medlem af en a-kasse, optjenes der heller ikke ret til feriedagpenge.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås, at der i § 74 e, stk. 3, indsættes som nyt 3. pkt., at en person, der er visiteret til fleksjob og modtager barselsdagpenge efter barselsloven, optjener ret til ledighedsydelse under ferie med 2,08 dage pr. måned med barselsdagpenge for den periode, hvor der ikke optjenes ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse eller ret til ferieydelse efter barselslovens §§ 25 b og 25 d.

Forslaget betyder, at i de situationer, hvor en person, der er ansat i et fleksjob og ikke har ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse, modtager barselsdagpenge, eller hvor personen er ledig efter et fleksjob og modtager barselsdagpenge, vil personen optjene ret til ledighedsydelse under ferie for perioder, hvor der ikke optjenes ret til ferieydelse.

Til nr. 30

Efter den gældende regel i § 75, stk. 1, nr. 7, i lov om aktiv socialpolitik skal en person registrere cv-oplysninger på Jobnet efter kapitel 6 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats senest 3 uger efter, at personen har opnået ret til ledighedsydelse.

Efter § 75, stk. 4, gælder stk. 1, nr. 7, dog ikke, hvis personen ikke står til rådighed for et fleksjob i en periode,

som efter jobcenteret vurdering vil vare mere end 1 måned, fordi personen ikke kan deltage i uddannelse eller arbejde på grund af sygdom, eller der er risiko for, at helbredet forringes, hvis den hidtidige uddannelse eller det hidtidige arbejde fortsættes, personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, personen er nødt til at passe sine børn og der ikke kan anvises anden pasningsmulighed eller personen modtager støtte efter lov om social service til pasning af handicappet barn, handicappet voksen eller døende nærtstående eller efter barselsloven til pasning af alvorligt sygt barn. Når personen igen står til rådighed for et fleksjob, skal den pågældende snarest muligt, dog senest efter 3 uger, registrere cv-oplysninger på Jobnet.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås, at i § 75, stk. 4, 1. pkt., udgår den del af bestemmelsen om, at hvis personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov.

Baggrunden for ændringen er, at en person, der vil være fritaget fra at stå til rådighed efter den foreslåede bestemmelse til § 75, stk. 6, jf. lovforslagets § 5, nr. 30, allerede af den grund vil være fritaget fra at skulle registrere cv-oplysninger på Jobnet efter kapitel 6 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats senest 3 uger efter, at personen har opnået ret til ledighedsydelse, hvis personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang under fravær ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Der sker således ikke materielle ændringer i fraværretten for en person, som har ret til fravær efter barselslovens regler.

Til nr. 31

Det fremgår af den gældende § 75, stk. 1, 1. pkt., at en person, der modtager ledighedsydelse, aktivt skal udnytte sine arbejdsmuligheder for at opnå fleksjob. Det betyder, at personen skal tage imod rimelig tilbud om fleksjob, som jobcenteret tilbyder og møde til jobsamtaler og deltage i tilbud. Det fremgår videre af bestemmelsen, at en person skal

1) være aktivt jobsøgende, herunder registrere alle jobsøgningsaktiviteter i en joblog på Jobnet, jf. dog stk. 5,

2) deltage i opfølgningssamtaler efter § 74 c i denne lov, samtaler om rådighedsvurderinger, jobsamtaler efter kapitel 7 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og møder i rehabiliteringsteamet efter § 9 i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v.,

3) overholde den frist, som jobcenteret har fastsat for selv at booke en jobsamtale digitalt, jf. kapitel 7 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,

4) tage imod et rimeligt tilbud om fleksjob,

5) tage imod rimelige tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, medmindre personen i medfør af § 106 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats om en mindre intensiv indsats ikke er forpligtet til at tage imod tilbud, eller andre tilbud, der kan forbedre mulighederne for at få arbejde,

6) deltage aktivt i rimelige tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller andre tilbud, der kan forbedre mulighederne for at få arbejde, og

7) registrere cv-oplysninger på Jobnet efter kapitel 6 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, senest 3 uger efter personen har opnået ret til ledighedsydelse.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås, at der i § 75 indsættes et nyt *stk. 6*, om, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, der under fravær ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Det betyder, at personen har en egentlig fritagelsesgrund for at opfylde betingelserne i § 75, stk. 1, når personen er omfattet af forslaget til § 75, stk. 6.

Det betyder, at en mor vil få ret til 4 ugers fravær før forventet fødsel og derefter vil få ret til 10 ugers fravær efter fødslen, hvor moren ikke skal opfylde sin rådighedsforpligtelse. Det vil være et krav, at disse 10 uger holdes i de første 10 uger efter fødslen. Moren vil ikke kunne overdrage retten til de 10 ugers fravær efter fødslen til en far eller medmor. Moren vil endvidere få ret til 14 ugers fravær, som skal holdes efter de første 10 ugers fravær. Moren vil kunne overdrage disse 14 ugers ret til fravær til faren eller medmoren. Moren vil være fritaget for at stå til rådighed i denne periode, hvis hun udnytter sin ret til fravær.

En far eller medmor vil få ret til 2 ugers fravær, som skal holdes efter fødslen. Disse 2 uger vil ikke kunne overdrages til moren. Faren eller medmoren vil være fritaget for at stå

til rådighed i denne periode. Derefter vil faren eller medmoren have ret til 22 ugers fravær. Hvis faren eller medmoren ikke overdrager de 22 ugers ret til fravær, vil pågældende være fritaget for at stå til rådighed i denne periode.

I det omfang en mor eksempelvis overdrager 10 ugers barsel til faren, vil hun have ret til en samlet periode, hvor hun ikke skal stå til rådighed i 14 uger, mens faren vil have en periode på 34 uger, hvor han ikke skal stå til rådighed.

En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, vil endvidere kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid, vil kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

I det omfang den beskæftigede mor overdrager sin ret til fravær eller orlov til faren eller medmoren, vil faren eller medmoren være fritaget fra at stå til rådighed i de perioder, hvor retten til fravær udnyttes.

Forældrene vil således tilsammen som udgangspunkt have ret til 48 ugers barsel efter barnets fødsel, hvor rådighedsforpligtelsen ikke skal opfyldes. I situationer, hvor forældrene ikke bor sammen, kan forældrene have ret til fravær i mere end 48 uger.

Hvis barnet bor hos moren, vil moren have ret til 10 ugers fravær efter fødslen, som skal holdes i forbindelse med fødslen. Herefter har moren ret til 27 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis moren har eneforældremyndigheden, vil hun få yderligere 9 ugers fravær, som hun vil kunne overdrage. Moren vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær efter barselslovens bestemmelser.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 9 ugers fravær, som kan overdrages, hvis barnet bor hos moren. Faren eller medmoren vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær efter barselsloven.

Hvis barnet bor hos faren eller medmoren, vil moren have ret til 10 uger fravær, som ikke kan overdrages. Moren vil endvidere have ret til 9 ugers fravær, som kan overdrages til faren eller medmoren. Moren vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær efter barselslovens bestemmelse.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 35 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis en far eller medmor har eneforældremyndigheden, vil denne få 9 ugers yderligere fravær, som kan overdrages. Faren eller medmoren vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær,

og de i perioden ville have haft ret til dagpenge efter barselsloven.

Hvis moren er soloforælder, dvs. at der ikke er en far eller medmor, vil moren have ret til 10 ugers fravær, som ikke kan overdrages. Moren har endvidere ret til 36 ugers fravær.

Hvis en far eller medmor er soloforælder, har faren eller medmoren ret til fravær i 2 uger, som ikke kan overdrages. Derefter har faren eller medmoren ret til 44 ugers fravær.

Adoptanter har ret til fravær i 6 uger for hver forælder inden for de første 10 uger, bortset fra 2 sammenhængende uger, der skal holdes samtidigt. Hver af adoptanterne kan overdrage op til 4 ugers fraværsret til den anden adoptant. Efter 10. uge har hver adoptant ret til 18 ugers fravær. En adoptant har ikke pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær, og denne i perioden ville have haft ret til dagpenge efter barselsloven.

Under sorgorlov har hver af forældrene har ret til fravær i 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til fravær gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år. En forældre, som holder sorgorlov, har ikke pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær med dagpenge efter barselsloven.

Hvis barnet er indlagt på sygehus, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær.

Såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge fraværperioden gælder ikke forældrenes ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 3, eller adoptanters ret til samtidigt fravær efter barselslovens § 8, stk. 6.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af barnets fødsel, modtagelse eller død. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage.

Til nr. 32

Det fremgår af den gældende § 75, stk. 1, 1. pkt., at en person, der modtager ledighedsydelse, aktivt skal udnytte sine arbejdsmuligheder for at opnå fleksjob. Det betyder, at personen skal tage imod rimelige tilbud om fleksjob, som jobcenteret tilbyder og møde til jobsamtaler og deltage i tilbud.

Det fremgår videre af bestemmelsen, at en person skal

1) være aktivt jobsøgende, herunder registrere alle jobsøgningsaktiviteter i en joblog på Jobnet, jf. dog stk. 5,

2) deltage i opfølgningssamtaler efter § 74 c i denne lov, samtaler om rådighedsvurderinger, jobsamtaler efter kapitel 7 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og møder i rehabiliteringsteamet efter § 9 i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v.,

3) overholde den frist, som jobcenteret har fastsat for selv at booke en jobsamtale digitalt, jf. kapitel 7 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,

4) tage imod et rimeligt tilbud om fleksjob,

5) tage imod rimelige tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, medmindre personen i medfør af § 106 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats om en mindre intensiv indsats ikke er forpligtet til at tage imod tilbud, eller andre tilbud, der kan forbedre mulighederne for at få arbejde,

6) deltage aktivt i rimelige tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller andre tilbud, der kan forbedre mulighederne for at få arbejde, og

7) registrere cv-oplysninger på Jobnet efter kapitel 6 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, senest 3 uger efter personen har opnået ret til ledighedsydelse.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås, at der i § 75 indsættes, et nyt *stk. 6*, om, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barsels-lovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3 og § 21 c, stk. 1-3.

Det betyder, at personen har en egentlig fritagelsesgrund for at opfylde betingelserne i § 75, stk. 1, når personen er omfattet af forslaget til § 75, stk. 6.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 31, i forhold til fritagelsen for moren, faren og medmoren.

Med lovforslagets § 5, nr. 32, får forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel ret til ekstra fravær i 26 uger tilsammen. Fraværet skal holdes inden 18 måneder efter fødslen. Forslaget er en følge af de foreslåede ændringer i barselsloven, hvorefter der indsættes en § 14 a, som betyder, at der kan gives 26 ugers ekstra orlov tilsammen til forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel.

Der kan henvises til de almindelige bemærkninger, punkt 3.5.2., og bemærkningerne til § 4, nr. 1.

Hensigten med forslaget er at give forældrene mulighed for at holde en større del af perioden med fraværsret sammen, mens børnene er små, og hvor omsorgen for børnene er særligt krævende. Det foreslås, at de 26 ugers ekstra fravær skal holdes inden for 18 måneder efter børnenes fødsel. Idet formålet med de ekstra ugers fraværsret netop er at aflaste familien i den første tid af børnenes liv.

Reglerne i barselsloven om ekstra 26 ugers orlov tilsammen til forældre til trillinger eller flere børn ved samme fødsel vil først træde i kraft den 1. januar 2023 og finde anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2023 eller senere. Som direkte følge deraf foreslås en tilsvarende ikrafttrædelse og virkning for de foreslåede bestemmelser om ekstra 26 ugers ret til fravær til forældre til trillinger eller flere børn ved samme fødsel i lov om aktiv socialpolitik. Der henvises til bemærkninger til § 8, stk. 4.

Til nr. 33

Det fremgår af den gældende § 75, stk. 1, 1. pkt., at en person, der modtager ledighedsydelse, aktivt skal udnytte sine arbejdsmuligheder for at opnå fleksjob. Det betyder, at personen skal tage imod rimelige tilbud om fleksjob, som jobcenteret tilbyder og møde til jobsamtaler og deltage i tilbud. Det fremgår videre af bestemmelsen, at en person skal

1) være aktivt jobsøgende, herunder registrere alle jobsøgningsaktiviteter i en joblog på Jobnet, jf. dog stk. 5,

2) deltage i opfølgningssamtaler efter § 74 c i denne lov, samtaler om rådighedsvurderinger, jobsamtaler efter kapitel 7 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og møder i rehabiliteringsteamet efter § 9 i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v.,

3) overholde den frist, som jobcenteret har fastsat for selv at booke en jobsamtale digitalt, jf. kapitel 7 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,

4) tage imod et rimeligt tilbud om fleksjob,

5) tage imod rimelige tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, medmindre personen i medfør af § 106 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats om en mindre intensiv indsats ikke er forpligtet til at tage imod tilbud, eller andre tilbud, der kan forbedre mulighederne for at få arbejde,

6) deltage aktivt i rimelige tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller andre tilbud, der kan forbedre mulighederne for at få arbejde, og

7) registrere cv-oplysninger på Jobnet efter kapitel 6 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, senest 3 uger efter personen har opnået ret til ledighedsydelse.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås, at der i § 75 indsættes, et nyt *stk. 6*, om, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barsels-lovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.

Det betyder, at personen har en egentlig fritagelsesgrund for at opfylde betingelserne i § 75, stk. 1, når personen er omfattet af forslaget til § 75, stk. 6.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 31, i forhold til fritagelsen for moren, faren og medmoren.

Sociale forældre, som vil kunne få overdraget fravær fra en beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, jf. barselslovens § 23 b, stk. 1, vil kunne få ret til op til 8 ugers fravær i 10 uger efter fødslen. Videre vil sociale forældre kunne få overdraget 8 ugers fravær i det første år efter barnets fødsel, hvis en beskæftiget mor påbegynder orlov efter barselslovens § 9 på fuld tid. Efter barselslovens § 23 b, stk. 3, kan en forælder helt eller delvist overdrage sin orlov efter barselslovens §§ 21, 21 b og 21 c til en social forælder. Den ledige sociale forælder er fritaget fra at stå til rådighed efter § 75 i lov om aktiv socialpolitik i den periode, hvor den pågældende har fået overdraget ret til fravær fra en anden forælder.

Et nærtstående familiemedlem, som får overdraget ret til orlov fra en forælder, der er omfattet af barselslovens § 21 c, vil være fritaget for sin rådighedsforpligtelse efter lov om aktiv socialpolitik under orloven. Orloven skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Som nærtstående familiemedlem anses forældrenes egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder, jf. barselslovens § 23 c, stk. 2.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af barnets fødsel. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at ydelsesmodtagerne er ledige og dermed ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen af fraværet med.

Reglerne i barselslovens §§ 23 b og 23 c om en beskæftiget mors overdragelse af orlov til en social forælder eller et nærtstående familiemedlem træder først i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse for forældre til et

barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere. Som direkte følge deraf foreslås en tilsvarende ikrafttrædelse og virkning for de foreslåede bestemmelser om overdragelse af ret til fravær til en social forælder eller nærtstående familiemedlem i lov om aktiv socialpolitik. Der henvises til bemærkninger til § 8, stk. 5.

Til nr. 34

Efter den gældende § 77 b, stk. 2, i lov om aktiv socialpolitik, kan ledighedsydelsen fortsat udbetales, hvis kommunen har truffet afgørelse om, at personen ikke står til rådighed for et fleksjob, hvis kommunen er påbegyndt behandling af en sag om førtidspension eller seniorpension. Ledighedsydelsen kan udbetales, så længe sagen behandles. Ledighedsydelsen skal tilbagebetales, hvis der senere udbetales pension for samme periode.

Ved en fejl blev bestemmelsen ikke ændret samtidigt med, at afgørelseskompetencen i sager om seniorpension overgik til Seniorpensionsenheden.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit 3.6.1.

Det foreslås derfor, at § 77 b, stk. 2, ændres, så det fremgår, at ledighedsydelsen fortsat vil kunne udbetales til personer, hvor Seniorpensionsenheden er påbegyndt en sag om seniorpension.

Det betyder, at udbetalingen af ledighedsydelse i denne situation fortsætter. Det svarer til den gældende regel om, at ledighedsydelse fortsat udbetales, når kommunen er påbegyndt en sag om førtidspension og så længe sagen behandles.

Til § 6

Til nr. 1

Efter den gældende § 27, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats fremgår det, at jobcenteret inden for 3 måneder før barselsperiodens afslutning skal tilbyde en jobsamtale til personer omfattet af § 6, nr. 2-5, som er på barsel og omfattet af § 13, stk. 7, i lov om aktiv socialpolitik.

Det foreslås at ændre henvisningen i § 27, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats fra § 13, stk. 7, til § 13, stk. 9.

Der er tale om en konsekvensændring i § 27, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats som følge af forslaget til § 5, nr. 3, til ny § 13, stk. 9, om, at en person vil være fritaget fra at stå til rådighed i perioder, hvor personen vil have ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fraværet vil

være ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Den foreslåede ændring af § 13, stk. 9, i lov om aktiv socialpolitik, svarer til den nuværende henvisning til § 13, stk. 7, i samme lov.

Til § 7

Til nr. 1

Det foreslås, at § 1, nr. 27, i lov nr. 343 af 22. marts 2022, ophæves.

Bestemmelsen erstattes af § 4, nr. 3, i dette lovforslag.

Forslaget indebærer ingen indholdsmæssig ændring, men er alene af teknisk karakter.

Til nr. 2

Det foreslås, at § 1, nr. 34, i lov nr. 343 af 22. marts 2022, ophæves.

Bestemmelsen erstattes af § 4, nr. 5, i dette lovforslag.

Forslaget indebærer ingen indholdsmæssig ændring, men er alene af teknisk karakter.

Til § 8

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft den 2. august 2022, jf. dog stk. 4 og 5.

Forslaget betyder, at orlovsdirektivets ret til omsorgsorlov og direktivets ansættelsesrelaterede rettigheder finder anvendelse på lønmodtagere fra og med den 2. august 2022, jf. dog stk. 4 og 5.

Det foreslås i *stk. 2*, at §§ 4-6 finder anvendelse for forældre til et barn født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere, jf. dog stk. 4 og 5. For forældre til et barn, der er født eller modtaget før den 2. august 2022, finder de hidtil gældende regler anvendelse.

Forslaget betyder, at det afgørende for anvendelsen af bestemmelserne i §§ 4-6 er tidspunktet for barnets fødsel. Hvis barnet er født før den 2. august 2022, omfattes forældrene af de hidtil gældende regler, og hvis barnet er født den 2. august 2022 eller senere, omfattes forældrene af bestemmelserne i §§ 4-6.

Det foreslås i *stk. 3*, at retten til omsorgsorlov efter § 1, nr. 2, indebærer, at lønmodtagere i perioden fra den 2. august 2022 til og med den 31. december 2022 har ret til 2 dages omsorgsorlov.

Forslaget betyder, at retten til omsorgsorlov i 5 dage i et kalenderår beregnes forholdsmæssigt i kalenderåret 2022 således, at lønmodtagere fra 2. august til 31. december 2022 har ret til 2 dages omsorgsorlov.

Det foreslås i *stk. 4*, at § 2, nr. 3, 9 og 12, § 4, nr. 1, 2 og 4, og § 5, nr. 5, 12, 19, 23, 27 og 32, træder i kraft den 1. januar 2023 og finder anvendelse for forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel den 1. januar 2023 eller senere.

Forslaget betyder, at reglerne finder anvendelse, hvis blot et af børnene er født eller modtaget den 1. januar 2023. Er alle børnene født før den 1. januar 2023 finder reglerne ikke anvendelse.

Det foreslås i *stk. 5*, at § 2, nr. 4, 5, 7, 8, 10 og 13, § 4, nr. 5 og 6, og § 5, nr. 6, 14, 20, 24, 28 og 33, træder i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse for forældre til et barn født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere. Før dette tidspunkt har sociale forældre eller nærtstående familiemedlemmer ikke mulighed for at benytte barselslovens regler om fravær.

Forslaget er en konsekvens af, at reglerne om overdragelse af orlov med barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående i barselsloven træder i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse for forældre til et barn født den 1. januar 2024 eller senere.

Forslaget betyder bl.a., at ikrafttrædelsestidspunktet for ansættelsesrelaterede rettigheder i ligebehandlingsloven for sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer følger samme ikrafttrædelsestidspunkt, som er fastsat i barselsloven, jf. lov nr. 343 af 22. marts 2022, for overdragelse af barselsrettigheder til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer.

Lovforslaget gælder ikke for Færøerne og Grønland, idet lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven, barselsloven, lov om aktiv socialpolitik og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats ikke gælder for Færøerne og Grønland. Lovforslaget kan heller ikke sættes i kraft for Færøerne og Grønland.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Fodnote:
Loven indeholder bestemmelser, der implementerer artikel 3 i Rådets direktiv nr. 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EF-Tidende 1996 nr. L 145, side 4), som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997 (EF-Tidende 1998 nr. L 10, side 24).

Lovforslaget

§ 1

I lov nr. 223 af 22. marts 2006 om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, foretages følgende ændringer:

1. *Fodnoten* til lovens titel affattes således:

»1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, s. 79.«

2. Efter § 1 indsættes:

»§ 1 a. En lønmodtager har ret til omsorgsorlov i fem arbejdsdage hvert kalenderår til at yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand. Omsorgsorlov kan afholdes som en samlet periode eller som enkelte dage. Ubrugte omsorgsdage bortfalder ved årets udgang. Arbejdsgiver kan kræve, at lønmodtageren lægeligt dokumenterer behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Stk. 2. Såfremt en lønmodtager inden for et kalenderår har været fraværende fra arbejdet i medfør af § 1, nr. 2 og 3, fratrækkes dette fravær i retten til omsorgsorlov efter stk. 1.«

3. Efter § 3 indsættes:

»§ 3 a. Den tid, en lønmodtager har været fraværende efter § 1, nr. 1, eller § 1 a, stk. 1, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

§ 3 b. En lønmodtager, der har udnyttet sin ret til fravær efter § 1 a, stk. 1, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for lønmodtageren, og til at nyde godt af enhver

forbedring i arbejdsvilkårene, som lønmodtageren ville have været berettiget til under sit fravær.

§ 3 c. En lønmodtager, som yder personlig omsorg eller støtte til en pårørende eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov herfor på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand, jf. § 1 a, stk. 1, og som har mindst 6 måneders forudgående ansættelse hos arbejdsgiveren, kan med henblik på omsorgsformål anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre i en nærmere angivet periode. Lønmodtageren har ret til at anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmonster inden udløbet af den aftalte periode, hvis ændrede omstændigheder berettiger dette. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare lønmodtagerens anmodninger inden for et rimeligt tidsrum under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.«

§ 4. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, udnytter retten til fravær eller har været fraværende efter bestemmelserne i denne lov.

Stk. 2. ---

4. I § 4, *stk. 1*, indsættes efter »en lønmodtager,«: »herunder en lønmodtagerrepræsentant, eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling,« og efter »i denne lov«: »eller har fremsat anmodning om ændrede arbejdstider eller -mønstre efter § 3 c.«

5. I § 4, *stk. 1*, indsættes som 2. og 3. pkt.: »Afskediges en lønmodtager, som har anmodet om eller har været fraværende efter § 1 a, stk. 1, skal arbejdsgiver give en skriftlig begrundelse for afskedigelsen. Afskediges en lønmodtager, som har anmodet om ændrede arbejdstider eller -mønstre efter § 3 c, kan lønmodtageren anmode arbejdsgiver om en begrundelse for afskedigelsen.«

6. § 4, *stk. 2*, ophæves.

§ 4. ---

Stk. 2. Afskediges en lønmodtager i strid med stk. 1, har lønmodtageren krav på en godtgørelse fra arbejdsgiveren.

7. Efter § 4 indsættes:

»§ 4 a. Personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af § 1 a, stk. 1, eller § 4, kan tilkendes en godtgørelse.

§ 4 b. Hvis en lønmodtager anser sig for at være afskediget på grund af anmodning om eller udnyttelse af fravær efter § 1 a, stk. 1, og lønmodta-

§ 5. ---

Stk. 2. Bestemmelsen i § 1 nr. 1, finder ikke anvendelse, i det omfang en ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure følger af kollektiv overenskomst, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 96/34/EF om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

Fodnote:

Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, EU-Tidende 2010, nr. L 68, side 13.

geren kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at den pågældende er blevet afskediget på dette grundlag, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.«

8. I § 5, *stk. 2*, ændres »direktiv nr. 96/34/EF om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS« til: »Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU«.

§ 2

I ligebehandlingsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011, som ændret ved § 13 i lov nr. 553 af 18. juni 2012, lov nr. 217 af 5. marts 2013 og lov nr. 1709 af 27. december 2018, foretages følgende ændringer:

1. *Fodnoten* til lovens titel affattes således:

»1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, s. 79.«

2. Overalt i loven ændres »barsellovens« til: »barselslovens«.

§ 8. Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til barsellovens §§ 6-14, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet.

2. pkt. ---

§ 8 a. Forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barsellovens §§ 6-14, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

Stk. 2. ---

§ 9. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14, har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

§ 8. Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til barsellovens §§ 6-14, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

§ 8 a. Forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barsellovens §§ 6-14, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

§ 8 a.

Stk. 2. Forældre kan ved tilbagevenden fra forældreorlov eller fravær efter barsellovens §§ 6-14 skriftligt anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i en nærmere angivet periode. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare en sådan anmodning skriftligt under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.

3. I § 8, 1 pkt., § 8 a, stk. 1, og § 9 ændres »§§ 6-14« til: »§§ 6-14 a«.

4. § 8 affattes således:

»§ 8. Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til barsellovens §§ 6-14 a, § 23 b eller § 23 c, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.«

5. § 8 a, stk. 1, affattes således:

»En lønmodtager, der har udnyttet retten til fravær efter barsellovens §§ 6-14 a, § 23 b eller § 23 c har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for lønmodtageren og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som lønmodtageren ville have været berettiget til under sit fravær.«

6. § 8 a, stk. 2, affattes således:

»Stk. 2. En lønmodtager med et eller flere børn under 9 år kan skriftligt anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre i en nærmere angivet periode. Lønmodtageren har ret til at anmode om at vende tilbage til den oprindelige arbejdstid eller det oprindelige arbejdsmønster inden udløbet af den aftalte periode, hvis ændrede omstændigheder berettiger dette. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare lønmodtagerens anmodninger

§ 9. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14, har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.«

§ 16. ---

Stk. 2-3. ---

Stk. 4. Såfremt en afskedigelse eller en anden mindre gunstig behandling finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14 og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen eller behandlingen ikke er begrundet i disse forhold.

Stk. 5 ---

§ 16. ---

Stk. 2-3. ---

Stk. 4. Såfremt en afskedigelse eller en anden mindre gunstig behandling finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14 og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen eller behandlingen ikke er begrundet i disse forhold.

Stk. 5. ---

§ 16. ---

Stk. 2-4. ---

Stk. 5. Afskediges en lønmodtager i de i barsellovens §§ 6-14 nævnte perioder, har lønmodtageren

inden for et rimeligt tidsrum under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov. Arbejdsgiveren skal begrunde afslag på lønmodtagerens anmodninger.«

7. I § 8 a, indsættes som stk. 3:

»*Stk. 3.* Retten til at anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre i stk. 2 omfatter også lønmodtagere, som er sociale forældre, jf. barsellovens § 23 a, stk. 3, med et eller flere børn under 9 år.«

8. § 9 affattes således:

»**§ 9.** En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14 a, § 23 b eller § 23 c, har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt pga. graviditet, barsel eller adoption.«

9. I § 16, *stk. 4*, ændres »§§ 6-11, 13 og 14« til:

»§§ 6-11 og §§ 13-14 a«.

10. § 16, *stk. 4*, affattes således:

»*Stk. 4.* Såfremt en afskedigelse eller en anden mindre gunstig behandling finder sted under graviditet, fravær efter §§ 6-11, 13-14 a eller § 23 b og i varslingsperioder efter § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen eller behandlingen ikke er begrundet i disse forhold«.

11. I § 16, *stk. 5*, indsættes efter »en lønmodtager«: », som har anmodet om eller som har været fraværende«.

krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

§ 16. ---

Stk. 2-4. ---

Stk. 5. Afskediges en lønmodtager i de i barsellovens §§ 6-14 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

§ 16. ---

Stk. 2-4. ---

Stk. 5. Afskediges en lønmodtager i de i barsellovens §§ 6-14 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

§ 17. Beskæftigelsesministeren fastsætter særlige regler for søfarendes barselorlov m.v.

12. § 16, stk. 5, affattes således:

»Stk. 5. Afskediges en lønmodtager, som har anmodet om eller som har været fraværende i de perioder, der er nævnt i barsellovens §§ 6-14 a, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.«

13. § 16, stk. 5, affattes således:

»Stk. 5. Afskediges en lønmodtager, som har anmodet om eller som har været fraværende i de perioder der er nævnt i barsellovens §§ 6-14 a, § 23 b eller § 23 c, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.«

14. I § 17 ændres »barselorlov« til: »barselorlov«.

§ 3

I lov om Ligebehandlingsnævnet, jf. lovbekendtgørelse nr. 1230 af 2. oktober 2016, som ændret ved § 14 i lov nr. 688 af 8. juni 2018, og § 3 i lov nr. 2591 af 28. december 2021, foretages følgende ændringer:

1. Som *fodnote* til lovens titel indsættes:

»1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, s. 79.«

2. I § 1, stk. 2, indsættes som nr. 6:

»6) § 1, nr. 1, § 1 a, stk. 1, og §§ 3 a-3 c og § 4 i lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.«

§ 4

I barselloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 235 af 12. februar 2021, som ændret ved § 3 i lov nr. 527 af 27. marts 2021, § 3 i lov nr. 1438 af 29. juni 2021, § 2 i lov nr. 2380 af 14. december 2021, lov nr.

§ 1...

Stk. 2...

1-5)...

343 af 22. marts 2022 og ved § 8 i lov nr. 452 af 20. april 2022, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 14 indsættes før overskriften før § 15:
»§ 14 a. Forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, har ret til ekstra fravær i 26 uger tilsammen.

Stk. 2. Fraværet efter stk. 1 skal holdes inden 18 måneder efter fødslen.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administrationen efter bestemmelsen, herunder regler om krav til dokumentationen.«

2. I § 15, stk. 4, 1. pkt., ændres »§§ 9 og 10« til: »§§ 9, 10 og 14 a«.

§ 15. ---

Stk. 2-3. ---

Stk. 4. En lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, skal inden 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf.

2. pkt. ---

§ 15 a. En lønmodtager i et ansættelsesforhold, der ikke har haft mulighed for inden 6 uger efter barnets fødsel eller modtagelse at varsle afholdelse af fravær efter § 9 over for en arbejdsgiver, jf. § 15, stk. 4, og som har ret til barseldagpenge efter § 21 a, skal med 8 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes, og om længden heraf.

3. § 15 a affattes således:

»§ 15 a. En lønmodtager i et ansættelsesforhold, der ikke har haft mulighed for inden 6 uger efter barnets fødsel eller modtagelse at varsle afholdelse af fravær efter § 9 over for en arbejdsgiver, jf. § 15, stk. 4, og som har ret til barseldagpenge efter 21, stk. 3, eller § 21 a, skal med 8 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes og om længden heraf.«

4. I § 20 ændres »13 og 14« til: »13, 14 og 14 a«.

5. § 20 affattes således:

»§ 20. Ved fravær efter § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, 13, 14, 14 a, og § 23 b, stk. 1 og 2, udbetaler Udbetaling Danmark barseldagpenge beregnet efter kapitel 9.«

§ 20. Ved fravær efter § 6, stk. 1 og 2, og §§ 7, 8, 13 og 14 samt § 23 b, stk. 1 og 2, udbetaler Udbetaling Danmark barseldagpenge beregnet efter kapitel 9.

§ 54. ---

Stk. 2. Lønmodtagere, der udnytter deres ret til fravær efter kapitel 4, er omfattet af beskyttelsesbestemmelserne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

6. I § 54, stk. 2, indsættes efter »kapitel 4«: »og kapitel 5«.

§ 5. ---

Stk. 2. Kommunen kan dog i særlige tilfælde tillade, at retten til hjælp bevares under kortvarige ophold i udlandet, hvis

- 1) modtageren deltager i aktiviteter, der er led i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, tilbud efter kapitel 5 i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., tilbud i medfør af selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet eller introduktionsprogrammet efter integrationsloven eller revalidering efter denne lov,
- 2) modtageren udøver aftalt eller fastsat samvær, som ikke kan foregå her i landet, med egne børn under 18 år,
- 3) modtageren har brug for nødvendig lægebehandling, som den pågældende ikke kan få her i landet, eller
- 4) der i øvrigt foreligger ganske særlige forhold, f.eks. besøg hos en nær pårørende, der er alvorligt syg.

Stk. 3-5. ---

§ 5. ---

Stk. 2-4. ---

Stk. 5. Modtageren kan dog opholde sig i udlandet, mens pågældende har ret til ferie efter § 13, stk. 11 og 12, § 68 a, stk. 4, § 69, stk. 5 og 7, § 69 j, stk. 11, § 69 k, stk. 5, § 73 c, § 74, stk. 1, nr. 4, og § 74, stk. 2, nr. 3.

§ 13. ---

Stk. 2-7. ---

Stk. 8. Ønsker ansøgeren at modtage eller modtager ansøgeren hjælp som aktivitetsparat, skal kommunen vurdere, om der i det enkelte tilfælde foreligger andre forhold end de rimelige grunde, som kan indgå i vurderingen efter stk. 7 og regler fastsat i medfør af stk. 15, der kan begrunde, at den pågældende ikke har pligt til at udnytte sine uddannelses- eller arbejdsmuligheder, herun-

I lov om aktiv socialpolitik, jf. lovbekendtgørelse nr. 241 af 12. februar 2021, som ændret ved § 2 i lov nr. 466 af 20. marts 2021, § 3 i lov nr. 467 af 20. marts 2021, lov nr. 878 af 12. maj 2021, § 3 i lov nr. 1160 af 8. juni 2021 og ved § 2 i lov nr. 1171 af 8. juni 2021, foretages følgende ændringer:

1. I § 5, *stk. 2, nr. 1*, indsættes efter »erhverv m.v.«: »i en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse efter lov om en særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse for unge med særlige behov,«.

2. I § 5, *stk. 5*, ændres »§ 13, stk. 11 og 12« til: »§ 13, stk. 12 og 13«.

3. I § 13, *stk. 8*, ændres »stk. 15« til: »stk. 16«.

der vurdere om en sanktion vil fremme personens rådighed. 1. pkt. finder tilsvarende anvendelse for ansøgerens eller modtagerens ægtefælle.

Stk. 9-16. ---

4. I § 13 indsættes efter stk. 8 som nyt stykke:
 »Stk. 9. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«
 Stk. 9-16 bliver herefter stk. 10-17.

5. I § 13 indsættes efter stk. 8 som nyt stykke:
 »Stk. 9. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«
 Stk. 9-16 bliver herefter stk. 10-17.

6. I § 13 indsættes efter stk. 8 som nyt stykke:
 »Stk. 9. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.«
 Stk. 9-16 bliver herefter stk. 10-17.

§ 13. ---

Stk. 2-12.

Stk. 13. For personer, der modtager overgangsydelse, ikke er omfattet af et introduktionsprogram efter integrationsloven og er omfattet af reglerne om et uddannelsespålæg efter § 30 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, finder stk. 1, 2. og 3. pkt., og stk. 3-10 tilsvarende anvendelse.

Stk. 14-15. ---

7. I § 13, *stk. 13*, der bliver stk. 14, ændres »stk. 3-10« til: »stk. 3-11«.

§ 13. ---*Stk. 2-13. ---*

Stk. 14. For personer, der modtager selvforsørgelses- og hjemrejseydelse eller overgangsydelse, herunder personer, der er omfattet af integrationslovens §§ 26-26 b, men som ikke er omfattet af stk. 13, finder stk. 1, 1. og 3. pkt., og stk. 2, 4, 5 og 7-10 tilsvarende anvendelse. Stk. 5, 3. og 4. pkt., finder ikke anvendelse, hvis personen er omfattet af et selvforsørgelses- og hjemrejseprogram eller introduktionsprogram efter integrationsloven.

*Stk. 15 og 16. ---***§ 13. ---***Stk. 2-15. ---*

Stk. 16. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om opgørelse af 12 sammenhængende måneder med uddannelses- eller kontanthjælp som nævnt i stk. 11, herunder hvordan ressourceforløbsydelse og perioder med tilbud efter kapitel 11 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller revalidering i form af særligt tilrettelagte projekter efter kapitel 14 i samme lov kan indgå i opgørelsen.

§ 13 f. ---*Stk. 2-11. ---*

Stk. 12. Opgørelsen af arbejde inden for de seneste 12 kalendermåneder efter stk. 1, nr. 2, og stk. 3, nr. 2, sker for hver ægtefælle for sig. Perioden på 12 kalendermåneder for både en ægtefælle, jf. stk. 1, nr. 2, og stk. 3, nr. 2, og en ugift person, jf. stk. 6, nr. 2, forlænges med

- 1) perioder, hvor den pågældende ikke har kunnet arbejde på grund af dokumenteret sygdom,
- 2) perioder, hvor den pågældende har haft ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption eller sorgorlov, jf. § 13, stk. 7,
- 3) perioder, hvor den pågældende har modtaget støtte efter lov om social service til pasning af handicappet barn, handicappet voksen eller døde nærtstående eller efter barselsloven til pasning af alvorligt sygt barn,
- 4) perioder, hvor den pågældende har aftjent værnepligt,

8. I § 13, stk. 14, der bliver stk. 15, ændres »7-10« til: »7-11«.

9. I § 13, stk. 16, der bliver stk. 17, ændres »stk. 11« til: »stk. 12«.

10. I § 13 f, stk. 12, nr. 2, ændres »§ 13, stk. 7« til: »§ 13, stk. 9«.

5) perioder, hvor den pågældendes arbejds-
evne har været vurderet så begrænset, at
vedkommende ikke har kunnet opnå beskæftigel-
se på det ordinære arbejdsmarked, jf. stk. 9, og
6) perioder, hvor den pågældende har været under
ordinær uddannelse eller anden uddannelse eller
opkvalificering til uddannelse, hvor der ikke stil-
les krav om udnyttelse af arbejdsmulighederne,
eller hvor den pågældende har modtaget en anden
offentlig forsørgelsesydelse, der ikke er betinget
af, at vedkommende udnytter sine arbejdsmulig-
heder.

Stk. 13 -17. ---

§ 24. ---

Stk. 2. Kommunen yder et barselstillæg med et
beløb, der svarer til et aktivitetstillæg, jf. stk. 3,
til personer, der er visiteret som uddannelsespara-
te, og som har ret til fravær ved graviditet, barsel,
adoption og sorgorlov, i det omfang der under
fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6,
stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og §
14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet,
barsel, adoption og sorgorlov. Stk. 4 finder tilsva-
rende anvendelse for barselstillæg.

Stk. 3. og 4. ---

Stk. 5. I helt særlige tilfælde, hvor en person
har særligt komplekse udfordringer i form af hel-
bredsmæssige eller sociale barrierer og kommu-
nen har visiteret personen som aktivitetsparat ved
den første jobsamtale efter senest 1 uge, jf. §
31, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesind-
sats, har personen ret til aktivitetstillæg fra dette
tidspunkt. Har personen i perioden fra første hen-
vendelse til kommunen om hjælp og indtil første
jobsamtale efter senest 1 uge ret til fravær ved
graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det
omfang der under fravær efter bestemmelserne i
barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6,
§ 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge
ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, yder
kommunen i stedet et barselstillæg efter stk. 2.

Stk. 6 og 7. ---

§ 25. ---

Stk. 2-7. ---

Stk. 8. Kommunen yder et barselstillæg med et
beløb, der svarer til et aktivitetstillæg, jf. stk. 9,
nr. 1-4, til personer under 30 år, der er visiteret

11. I § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25,
stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., ændres »§ 7
og § 8, stk. 1-6, § 9« til: »§§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1«.

som jobparate, og som har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Kommunen yder endvidere barselstillæg til kontanthjælpsmodtagere under 30 år, der visiteres som aktivitetsparate og endnu ikke opfylder betingelsen for at modtage aktivitetstillæg, jf. stk. 7, 3. pkt., og som har tilsvarende ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Stk. 10 finder tilsvarende anvendelse for barselstillæg.

Stk. 9 og 10. ---

Stk. 11. I helt særlige tilfælde, hvor en person under 30 år har særligt komplekse udfordringer i form af helbredsmæssige eller sociale barrierer og kommunen har visiteret personen som aktivitetsparat ved den første jobsamtale efter senest 1 uge, jf. § 31, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, har personen ret til aktivitetstillæg fra dette tidspunkt, hvis betingelserne i stk. 7, 1. eller 2. pkt., er opfyldt. Har personen i perioden fra første henvendelse til kommunen om hjælp og indtil første jobsamtale efter senest 1 uge ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, yder kommunen i stedet et barselstillæg efter stk. 8.

Stk. 12 og 13. ---

§ 24. ---

Stk. 2. Kommunen yder et barselstillæg med et beløb, der svarer til et aktivitetstillæg, jf. stk. 3, til personer, der er visiteret som uddannelsesparate, og som har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Stk. 4 finder tilsvarende anvendelse for barselstillæg.

Stk. 3 og 4. ---

Stk. 5. I helt særlige tilfælde, hvor en person har særligt komplekse udfordringer i form af hel-

12. I § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., ændres »§ 13 og § 14, stk. 1 og 2« til: »§ 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a«.

bredsmæssige eller sociale barrierer og kommunen har visiteret personen som aktivitetsparat ved den første jobsamtale efter senest 1 uge, jf. § 31, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, har personen ret til aktivitetstillæg fra dette tidspunkt. Har personen i perioden fra første henvendelse til kommunen om hjælp og indtil første jobsamtale efter senest 1 uge ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, yder kommunen i stedet et barselstillæg efter stk. 2.

Stk. 6 og 7. ---

§ 25. ---

Stk. 2-7. ---

Stk. 8. Kommunen yder et barselstillæg med et beløb, der svarer til et aktivitetstillæg, jf. stk. 9, nr. 1-4, til personer under 30 år, der er visiteret som jobparate, og som har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Kommunen yder endvidere barselstillæg til kontanthjælpsmodtagere under 30 år, der visiteres som aktivitetsparate og endnu ikke opfylder betingelsen for at modtage aktivitetstillæg, jf. stk. 7, 3. pkt., og som har tilsvarende ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Stk. 10 finder tilsvarende anvendelse for barselstillæg.

Stk. 9 og 10. ---

Stk. 11. I helt særlige tilfælde, hvor en person under 30 år har særligt komplekse udfordringer i form af helbredsmæssige eller sociale barrierer og kommunen har visiteret personen som aktivitetsparat ved den første jobsamtale efter senest 1 uge, jf. § 31, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, har personen ret til aktivitetstillæg fra dette tidspunkt, hvis betingelserne i stk. 7, 1. eller 2. pkt., er opfyldt. Har personen i perioden fra første henvendelse til kommunen om hjælp og indtil første jobsamtale efter senest 1 uge ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, §

8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, yder kommunen i stedet et barselstillæg efter stk. 8.

Stk. 12 og 13. ---

§ 24. ---

Stk. 2. Kommunen yder et barselstillæg med et beløb, der svarer til et aktivitetstillæg, jf. stk. 3, til personer, der er visiteret som uddannelsesparate, og som har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Stk. 4 finder tilsvarende anvendelse for barselstillæg.

Stk. 3 og 4. ---

Stk. 5. I helt særlige tilfælde, hvor en person har særligt komplekse udfordringer i form af helbredsmæssige eller sociale barrierer og kommunen har visiteret personen som aktivitetsparat ved den første jobsamtale efter senest 1 uge, jf. § 31, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, har personen ret til aktivitetstillæg fra dette tidspunkt. Har personen i perioden fra første henvendelse til kommunen om hjælp og indtil første jobsamtale efter senest 1 uge ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, yder kommunen i stedet et barselstillæg efter stk. 2.

Stk. 6 og 7. ---

§ 25. ---

Stk. 2-7. ---

Stk. 8. Kommunen yder et barselstillæg med et beløb, der svarer til et aktivitetstillæg, jf. stk. 9, nr. 1-4, til personer under 30 år, der er visiteret som jobparate, og som har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Kommunen yder endvidere barselstillæg til kontanthjælpsmodtagere under 30 år, der visiteres

13. I § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., ændres »er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov« til: »i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3«.

som aktivitetsparate og endnu ikke opfylder betingelsen for at modtage aktivitetstillæg, jf. stk. 7, 3. pkt., og som har tilsvarende ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Stk. 10 finder tilsvarende anvendelse for barselstillæg.

Stk. 9 og 10. ---

Stk. 11. I helt særlige tilfælde, hvor en person under 30 år har særligt komplekse udfordringer i form af helbredsmæssige eller sociale barrierer og kommunen har visiteret personen som aktivitetsparat ved den første jobsamtale efter senest 1 uge, jf. § 31, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, har personen ret til aktivitetstillæg fra dette tidspunkt, hvis betingelserne i stk. 7, 1. eller 2. pkt., er opfyldt. Har personen i perioden fra første henvendelse til kommunen om hjælp og indtil første jobsamtale efter senest 1 uge ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, yder kommunen i stedet et barselstillæg efter stk. 8.

Stk. 12 og 13. ---

§ 24. ---

Stk. 2. Kommunen yder et barselstillæg med et beløb, der svarer til et aktivitetstillæg, jf. stk. 3, til personer, der er visiteret som uddannelsesparate, og som har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Stk. 4 finder tilsvarende anvendelse for barselstillæg.

Stk. 3 og 4. ---

Stk. 5. I helt særlige tilfælde, hvor en person har særligt komplekse udfordringer i form af helbredsmæssige eller sociale barrierer og kommunen har visiteret personen som aktivitetsparat ved den første jobsamtale efter senest 1 uge, jf. § 31, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, har personen ret til aktivitetstillæg fra dette tidspunkt. Har personen i perioden fra første henvendelse til kommunen om hjælp og indtil første jobsamtale efter senest 1 uge ret til fravær ved

14. I § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., ændres »er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov« til: »i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4. § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2«.

graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, yder kommunen i stedet et barselstillæg efter stk. 2.

Stk. 6 og 7. ---

§ 25. ---

Stk. 2-7. ---

Stk. 8. Kommunen yder et barselstillæg med et beløb, der svarer til et aktivitetstillæg, jf. stk. 9, nr. 1-4, til personer under 30 år, der er visiteret som jobparate, og som har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Kommunen yder endvidere barselstillæg til kontanthjælpsmodtagere under 30 år, der visiteres som aktivitetsparate og endnu ikke opfylder betingelsen for at modtage aktivitetstillæg, jf. stk. 7, 3. pkt., og som har tilsvarende ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Stk. 10 finder tilsvarende anvendelse for barselstillæg.

Stk. 9 og 10. ---

Stk. 11. I helt særlige tilfælde, hvor en person under 30 år har særligt komplekse udfordringer i form af helbredsmæssige eller sociale barrierer og kommunen har visiteret personen som aktivitetsparat ved den første jobsamtale efter senest 1 uge, jf. § 31, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, har personen ret til aktivitetstillæg fra dette tidspunkt, hvis betingelserne i stk. 7, 1. eller 2. pkt., er opfyldt. Har personen i perioden fra første henvendelse til kommunen om hjælp og indtil første jobsamtale efter senest 1 uge ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, yder kommunen i stedet et barselstillæg efter stk. 8.

Stk. 12 og 13. ---

§ 26. ---

Stk. 2 og 3. ---

15. I § 26, stk. 4, 1. pkt., og 11, og § 34, stk. 3, nr. 1, ændres »§ 13, stk. 10« til: »§ 13, stk. 11«.

Stk. 4. Hvis en af ægtefællerne har valgt ikke at udnytte sine arbejdsmuligheder, jf. § 13, stk. 10, beregnes der alene hjælp til den berettigede ægtefælle efter reglerne i §§ 22-25. Hjælpen beregnes igen efter stk. 1, når begge ægtefæller opfylder betingelsen om 225 timers ordinært og ustøttet arbejde inden for de seneste 12 kalendermåneder, jf. § 13 f, stk. 14.

Stk. 5-10. ---

Stk. 11. Der kan ikke ydes tilskud til pasning af egne børn efter § 86 i dagtilbudsloven til en ægtefælle, der ikke udnytter sine arbejdsmuligheder, jf. § 13, stk. 10, og § 13 f, stk. 1-4.

§ 34. ---

Stk. 2. ---

Stk. 3. Følgende personer kan ikke få særlig støtte:

- 1) Ægtepar, der er omfattet af § 13, stk. 10, og § 13 f, stk. 1-4, jf. dog stk. 4.
- 2) Personer, der får hjælp efter §§ 25 a og 27.

Stk. 4-8. ---

§ 32. Feriegodtgørelse efter ferielovgivningen og udbetalte ferietillæg til personer, der er ophørt med at modtage hjælp efter § 42 i lov om social service bliver trukket fra i hjælpen, når ferien holdes. Der kan kun foretages fradrag svarende til hjælpen for det antal dage, som feriegodtgørelsen eller ferietillægget er bestemt til at dække. Optjent ferie med feriegodtgørelse skal afholdes før ferie efter § 13, stk. 11.

§ 40 a. ---

Stk. 2. ---

Stk. 3. Inden kommunen træffer afgørelse om, at en person, som er aktivitetsparat, ikke kan modtage hjælp for en eller flere dage, hvor personen ikke er mødt frem i den aktivitet, som kommunen har tilbudt, jf. stk. 1 og 2, skal kommunen foretage partshøring af personen med henblik på en vurdering af årsagen til udeblivelsen fra tilbud m.v., herunder om personen har en rimelig grund til ikke at deltage eller der er andre forhold, der kan begrunde, at personen ikke skal pålægges en sanktion, jf. § 13, stk. 7 eller 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15.

Stk. 4-7. ---

§ 69. ---

16. I § 32, 3. pkt., ændres »§ 13, stk. 11« til: »§ 13, stk. 12«.

17. I § 40 a, stk. 3, § 69, stk. 4, § 69 k, stk. 4, § 74 g, stk. 2, § 75, stk. 3, § 76, stk. 1, 4. pkt., § 77, stk. 1, 1. pkt., § 77, stk. 3, 1. pkt., § 77, stk. 4, 1. pkt., og § 77 a, stk. 1-4, ændres »§ 13, stk. 15« til: »§ 13, stk. 16«.

Stk. 2 og 3. ---

Stk. 4. § 13, stk. 7 og 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, finder tilsvarende anvendelse for modtagere af ressourceforløbsydelse.

Stk. 5-8. ---

§ 69 k. ---

Stk. 2 og 3. ---

Stk. 4. § 13, stk. 7 og 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, finder anvendelse for modtagere af ressourceforløbsydelse i jobafklaringsforløb.

Stk. 5-7. ---

§ 74 g. ---

Stk. 2. Personen har ikke pligt til at udnytte sine arbejdsmuligheder, hvis der foreligger et af de forhold, der er nævnt i § 13, stk. 7, og i regler udstedt i medfør af § 13, stk. 15.

Stk. 3-5. ---

§ 75. ---

Stk. 2. ---

Stk. 3. Stk. 1, nr. 1, 4 og 5, gælder dog ikke, hvis den pågældende har en rimelig grund til ikke at udnytte sine arbejdsmuligheder, jf. § 13, stk. 7 og 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15.

Stk. 4-6. ---

§ 76. Hvis en person ikke er aktivt jobsøgende, jf. § 75, stk. 1, nr. 1, og stk. 5, skal kommunen give den pågældende en frist på op til 3 måneder til at dokumentere sin aktive jobsøgning. Kommunen skal sammen med den pågældende lægge en plan for personens jobsøgning i fristperioden. Hvis personen ikke har overholdt planen ved fristperiodens udløb, skal kommunen vurdere, om den pågældende har været aktivt jobsøgende. Hvis kommunen vurderer, at personen ikke har været aktivt jobsøgende, skal kommunen træffe afgørelse om, at den pågældende mister retten til ledighedsydelse, medmindre der er en rimelig grund, jf. § 13, stk. 7 og 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, til, at den pågældende ikke har været aktivt jobsøgende.

Stk. 2. ---

§ 77. Hvis en person, der modtager ledighedsydelse, uden rimelig grund, jf. § 13, stk. 7 eller 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, udebliver fra en jobsamtale, et møde i rehabiliteringsteamet, en samtale om rådighedsvurdering eller en opfølgningssamtale, jf. § 75, stk. 1, nr. 2, foretager kommunen fradrag i ledighedsydelsen

for de dage, der går, fra personen skulle være mødt til samtalen, og indtil kontakten til kommunen er genoprettet. Der foretages fradrag i ledighedsydelsen for den dag, hvor samtalen skulle have fundet sted, uanset om personen kontakter kommunen samme dag.

Stk. 2. ---

Stk. 3. Hvis en person uden rimelig grund, jf. § 13, stk. 7 eller 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, udebliver fra en samtale som nævnt i stk. 1, som personen selv har booket digitalt, skal kommunen foretage fradrag i ledighedsydelsen for de dage, der går, fra personen skulle være mødt til samtalen, og indtil kontakten til kommunen er genoprettet. Der foretages fradrag i ledighedsydelsen for den dag, hvor samtalen skulle have fundet sted, uanset om personen kontakter kommunen samme dag.

Stk. 4. Hvis en person, der er omfattet af § 75, stk. 1, nr. 3, uden rimelig grund, jf. § 13, stk. 7 eller 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, har undladt selv at booke en jobsamtale digitalt inden for den frist, som jobcenteret har fastsat, jf. kapitel 7 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, foretager kommunen fradrag i ledighedsydelsen for de dage, der går, fra personen skulle have booket jobsamtalen digitalt, og indtil personen har booket en jobsamtale digitalt, eller til personen har genoprettet kontakten med jobcenteret. Der foretages fradrag i ledighedsydelsen for den dag, hvor jobsamtalen skulle have været booket, uanset om personen booker jobsamtalen dagen efter fristens udløb.

Stk. 5 og 6. ---

§ 77 a. En person, som uden rimelig grund, jf. § 13, stk. 7 og 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, afviser at tage imod et tilbud om fleksjob efter § 75, stk. 1, nr. 4, eller ophører i et fleksjob, kan ikke få ledighedsydelse i 3 uger.

Stk. 2. Hvis en modtager af ledighedsydelse uden rimelig grund, jf. § 13, stk. 7 og 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, udebliver fra et tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller andre tilbud, som kan forbedre mulighederne for at få arbejde, skal kommunen foretage fradrag i ledighedsydelsen for det antal dage, hvor personen er udeblevet helt eller delvis.

Stk. 3. En person, som uden rimelig grund, jf. § 13, stk. 7 og 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, afviser eller ophører i et tilbud efter § 75, stk. 1, nr. 5, kan ikke få ledighedsydelse i 3 uger.

Stk. 4. Hvis en person uden rimelig grund, jf. § 13, stk. 7 og 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, inden for en periode på 12 måneder igen afviser at tage imod et rimeligt tilbud om fleksjob efter § 75, stk. 1, nr. 4, afviser et rimeligt tilbud efter § 75, stk. 1, nr. 5, ophører i et fleksjob eller ophører i et tilbud efter § 75, stk. 1, nr. 5, mister personen retten til ledighedsydelse.

Stk. 5 og 6. ---

18. I § 69 indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:

»*Stk. 5.* En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«
Stk. 5-8 bliver herefter stk. 6-9.

19. I § 69 indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:

»*Stk. 5.* En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«
Stk. 5-8 bliver herefter stk. 6-9.

20. I § 69 indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:

»*Stk. 5.* En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.«
Stk. 5-8 bliver herefter stk. 6-9.

§ 69. ---*Stk. 2-4. ---*

Stk. 5. En person, der har modtaget ressourceforløbsydelse i 12 sammenhængende måneder, har ret til op til 5 ugers ferie, hvor personen kan modtage ressourceforløbsydelse. Ferien skal afholdes inden for de 12 følgende måneder. Det er en betingelse, at personen i øvrigt opfylder betingelserne for at modtage ressourceforløbsydelse, mens ferien afholdes. Personen er ikke omfattet af stk. 1 og 3, mens ferien holdes. Har personen optjent ret til ferie med feriegodtgørelse, skal denne ferie afholdes først. Den samlede ferie kan højst udgøre 5 uger. § 13, stk. 12, finder tilsvarende anvendelse for personer, der er omfattet af 1. pkt. *Stk. 6-8. ---*

21. I § 69, stk. 5, 7. pkt., der bliver stk. 6, 7. pkt., ændres »§ 13, stk. 12« til: »§ 13, stk. 13«.

22. I § 69 k indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:
 »*Stk. 5.* En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«
 Stk. 5-7 bliver herefter stk. 6-8.

23. I § 69 k indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:
 »*Stk. 5.* En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«
 Stk. 5-7 bliver herefter stk. 6-8.

24. I § 69 k indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:
 »*Stk. 5.* En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a, i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og

§ 69 k. ---*Stk. 2-4. ---*

Stk. 5. En person, der har modtaget ressourceforløbsydelse i 12 sammenhængende måneder, har ret til op til 5 ugers ferie, hvor personen kan modtage ressourceforløbsydelse. Ferien skal afholdes inden for de 12 følgende måneder. Det er en betingelse, at personen i øvrigt opfylder betingelserne for at modtage ressourceforløbsydelse, mens ferien afholdes. Personen er ikke omfattet af stk. 1 og 3, mens ferien holdes. Har personen optjent ret til ferie med feriegodtgørelse, skal denne ferie afholdes først. Den samlede ferie kan højst udgøre 5 uger. § 13, stk. 12, finder tilsvarende anvendelse for personer, der er omfattet af 1. pkt. *Stk. 6 og 7. ---*

§ 73 d. Revalidenden bevarer revalideringsydelsen, når den pågældende har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven.

§ 73 d. Revalidenden bevarer revalideringsydelsen, når den pågældende har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven.

§ 74 e. ---*Stk. 2. ---*

Stk. 3. En person, der i hele ferieåret har modtaget ledighedsydelse, optjener ret til 5 ugers ferie

2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.«
Stk. 5-7 bliver herefter stk. 6-8.

25. I § 69 k, stk. 5, 7. pkt., der bliver stk. 6, 7. pkt., ændres »§ 13, stk. 12« til: »§ 13, stk. 13«.

27. I § 73 d ændres »når den pågældende har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven« til: »når personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk.1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3«.

28. I § 73 d ændres »når den pågældende har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven« til: »når personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk.1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2«.

29. I § 74 e, stk. 3, indsættes efter 2. pkt. som nyt punktum:

»En person, der er visiteret til fleksjob og modtager barselsdagpenge efter barselsloven, optjener

med ledighedsydelse. I øvrige tilfælde sker der en forholdsmæssig beregning. Ferieåret går fra den 1. september til den 31. august.

Stk. 4-9. ---

§ 75. ---

Stk. 2-3. ---

Stk. 4. Stk. 1, nr. 7, gælder dog ikke, hvis personen ikke står til rådighed for et fleksjob i en periode, som jobcenteret vurderer vil vare mere end 1 måned, fordi personen ikke kan deltage i uddannelse eller arbejde på grund af sygdom eller der er risiko for, at helbredet forringes, hvis den hidtidige uddannelse eller det hidtidige arbejde fortsættes, personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, personen er nødt til at passe sine børn og der ikke kan anvises anden pasningsmulighed eller personen modtager støtte efter lov om social service til pasning af handicappet barn, handicappet voksen eller døende nærtstående eller efter barselsloven til pasning af alvorligt sygt barn. Når personen igen står til rådighed for et fleksjob, skal den pågældende snarest muligt, dog senest efter 3 uger, registrere cv-oplysninger på Jobnet.

Stk. 5 og 6. ---

ret til ledighedsydelse under ferie med 2,08 dage pr. måned med barselsdagpenge for den periode, hvor der ikke optjenes ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse eller ret til ferieydelse efter barselslovens §§ 25 b og 25 d.«

30. I § 75, *stk. 4, 1. pkt.*, udgår »personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov,«.

31. I § 75 indsættes efter stk. 5 som nyt stykke:
 »*Stk. 6.* En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«
 Stk. 6 bliver herefter stk. 7.

32. I § 75 indsættes efter stk. 5 som nyt stykke:
 »*Stk. 6.* En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1,

§ 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«
Stk. 6 bliver herefter stk. 7.

33. I § 75 indsættes efter stk. 5 som nyt stykke:
»Stk. 6. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 7 a, 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.«
Stk. 6 bliver herefter stk. 7.

34. I § 77 b, stk. 2, indsættes efter »førtidspension eller«: »Seniorpensionsenheden er påbegyndt behandling af en sag om«.

§ 77 b. ---

Stk. 2. Hvis kommunen har truffet afgørelse efter stk. 1, kan ledighedsydelsen dog fortsat udbetales, hvis kommunen er påbegyndt behandling af en sag om førtidspension eller seniorpension. Ledighedsydelsen kan udbetales, så længe sagen behandles. Ledighedsydelsen skal tilbagebetales, hvis der senere udbetales pension for samme periode.

Stk. 3. ---

§ 27. ---

Stk. 2. For personer omfattet af § 6, nr. 2-5, som er på barsel og er omfattet af § 13, stk. 7, nr. 4, i lov om aktiv socialpolitik, skal jobcenteret inden for 3 måneder før barselsperiodens afslutning tilbyde en jobsamtale.

Stk. 3. ---

§ 6

I lov nr. 548 af 7. maj 2019 om en aktiv beskæftigelsesindsats, som ændret bl.a. ved § 1 i lov nr. 2589 af 28. december 2021 og senest ved lov nr. 370 af 28. marts 2022, foretages følgende ændring:

1. I § 27, stk. 2, ændres »§ 13, stk. 7« til: »§ 13, stk. 9«.

§ 7

I lov nr. 343 af 22. marts 2022 om ændring af barselsloven, foretages følgende ændringer:

§ 1. ---

Nr. 1-26. ---

27. Efter § 15 indsættes:

»§ 15 a. En lønmodtager i et ansættelsesforhold, der ikke har haft mulighed for inden 6 uger efter barnets fødsel eller modtagelse at varsle afholdelse af fravær efter § 9 over for en arbejdsgiver, jf. § 15, stk. 4, og som har ret til barselsdagpenge efter § 21 a, skal med 8 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes, og om længden heraf.«

Nr. 28-33. ---

34. I § 20 indsættes efter »14«: »samt § 23 b, stk. 1 og 2,«.

Nr. 35-56. ---

1. § 1, nr. 27, ophæves.

2. § 1, nr. 34, ophæves