

## Forslag til

### Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel m.v.<sup>1</sup> (barselloven)

[21. december 2005]

#### Kapitel 1

##### *Formål*

§ 1. Formålet med denne lov er

- 1) at sikre forældre ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption og
- 2) at sikre forældre med tilknytning til arbejdsmarkedet ret til barselsdagpenge under fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption m.v.

#### Kapitel 2

##### *Afgrænsning af personkredsen, der har ret til fravær og barselsdagpenge efter denne lov*

§ 2. Ret til fravær efter denne lov omfatter alle forældre.

Stk. 2. Dagpenge efter denne lov ydes i form af barselsdagpenge til

- 1) lønmodtagere,
- 2) selvstændige erhvervsdrivende og
- 3) ledige med ret til arbejdsløshedsdagpenge.

Stk. 3. Det er en betingelse for retten til dagpenge for de personer, som er nævnt i stk. 3, nr. 1 og 2, at personen opfylder beskæftigelseskravet efter § 27 for lønmodtagere eller § 28 for selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 4. Dagpenge, som lønmodtagere har ret til efter stk. 2-3, kan udbetales til arbejdsgivere, der har udbetalt løn under fraværet.

Stk. 5. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter særlige regler om barselsdagpenge til søfarende.

#### Kapitel 3

##### *Ophold og skattepligt her i landet*

§ 3. Retten til dagpenge er betinget af, at personen ved fraværsperiodens begyndelse har lovligt ophold her i landet eller efter EF forordning nr. 1408/71 af 14. juni 1971 om anvendelse af de socia-

---

<sup>1</sup> I lovforslaget er fra ligebehandlingsloven og dagpengeloven videreført implementering af artikel 8, stk. 2 og artikel 9 i Rådets direktiv nr. 92/85 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. Endvidere er fra ligebehandlingsloven videreført implementeringen af § 2, stk. 1, i den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, og som skal gennemføres efter rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996.

le sikringsordninger på arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende og deres familiemedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet (herefter betegnet EF forordning nr. 1408/71) er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

*Stk. 2.* Dagpenge kan dog udbetales under ophold i udlandet til en person, der er udsendt af en arbejdsgiver med hjemsted her i landet til beskæftigelse i højst 1 år i udlandet, når den udsendte er skattepligtig her i landet.

*Stk. 3.* En person, der ved starten af en fraværperiode er berettiget til dagpenge i overensstemmelse med stk. 1-2, bevarer retten til dagpenge for den resterende del af denne periode, selv om betingelserne i stk. 1-2 ikke længere er opfyldt.

**§ 4.** Retten til dagpenge er betinget af, at personen har indtægter, der er skattepligtige her i landet, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.* Dagpenge kan udbetales til personer, hvis indtægter ikke er skattepligtige her i landet, når

1) indtægten er skattepligtig på Færøerne eller i Grønland,

2) vedkommende ikke har eller ikke længere har ret til dagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt efter lovgivningen for Færøerne og Grønland, og

3) en af følgende to betingelser er opfyldt:

a) at vedkommende har ophold her i landet, eller

b) at vedkommende har ophold i Grønland eller på Færøerne, og indtægten er erhvervet ved beskæftigelse her i landet eller på dansk skib.

*Stk. 3.* Personer, der efter EF forordning nr. 1408/71 om de sociale sikringsordninger er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, har ret til dagpenge, selv om deres indtægt ikke er skattepligtig her i landet.

**§ 5.** Personer med ophold og/eller skattepligtig indtægt her i landet kan ikke opnå dagpenge,

1) så længe de efter et andet lands lovgivning eller efter lovgivningen for Færøerne eller Grønland har ret til dagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt, eller

2) i det omfang de efter EF forordning 1408/71 er omfattet af en anden medlemsstats lovgivning om social sikring.

## Kapitel 4

### *Ret til fravær ved graviditet, barsel og adoption*

#### *Ret til fravær under graviditet*

**§ 6.** En kvinde har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet, når der skønnes at være 4 uger til fødslen.

*Stk. 2.* En gravid kvinde er berettiget til fravær inden 4-ugersperioden før fødslen, hvis

1) det efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller fostret,

2) arbejdets særlige karakter medfører risiko for fostret, eller

3) når graviditeten på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer, at kvinden kan varetage sit arbejde, og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse.

*Stk. 3.* En kvinde har ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser, når disse skal finde sted i arbejdstiden.

#### *Ret til fravær under barsel og fædreorlov*

§ 7. En moder har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter en fødsel. Herefter har hun ret til fravær i yderligere 12 uger.

*Stk. 2.* Faderen indtræder i moderens ret til fravær efter stk. 1, hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet.

*Stk. 3.* Barnets fader har ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet.

#### *Adoptanters ret til fravær i forbindelse med en adoption*

§ 8. Kommende adoptanter, der opholder sig i udlandet for at modtage et barn, har hver ret til fravær fra arbejdet i op til 4 uger før modtagelse af barnet. Retten til fravær forlænges i op til 4 uger, hvis opholdet i udlandet før modtagelsen af barnet bliver længere end 4 uger af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

*Stk. 2.* Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldte.

*Stk. 3.* Det er en betingelse for ret til fravær efter stk. 1, at der er tale om en adoption, der er formidlet af en organisation, der er godkendt efter adoptionslovens § 30.

*Stk. 4.* Til kommende adoptanter, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark, er der ret til fravær i op til 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptanternes hjem. Det er en forudsætning, at adoptanterne af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig, inden modtagelsen. Retten til fravær forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

*Stk. 5.* Når de adoptionsundersøgende myndigheder har bestemt, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet, har forældrene ret til fravær efter stk. 6 og 7.

*Stk. 6.* I de første 14 uger efter modtagelse af barnet har den ene af adoptivforældrene ret til fravær. Herudover har adoptivforældrene ret til i 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger at være fraværende samtidig. Retten til fravær efter stk. 7 kan påbegyndes inden for de første 14 uger efter modtagelse af barnet.

*Stk. 7.* Efter den 14. uge efter modtagelse af barnet har adoptivforældre ret til fravær fra arbejdet under forældreorlov efter §§ 9 og 10, dog således at det er den samlede fraværsret for adoptivforældrene efter § 9, der udgør 32 uger, og det er den samlede fraværsret for adoptivforældrene efter § 10, der kan forlænges til 40 eller 46 uger.

#### *Ret til fravær under forældreorlov*

§ 9. Efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til forældreorlov i 32 uger. Faderen har dog ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter fødslen.

§ 10. Hver af forældrene har ret til at forlænge forældreorloven efter § 9 fra 32 uger til 40 uger. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende har ret til at forlænge forældreorloven efter § 9 fra 32 uger til 46 uger.

### *Ret til at genoptage arbejdet og til at udskyde fraværsret*

**§ 11.** Beskæftigede lønmodtagere har ret til at genoptage arbejdet og udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter § 9. Retten til at udskyde fravær kan kun benyttes af den ene af forældrene. Det udskudte fravær skal, når det udnyttes, holdes i en sammenhængende periode. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

**§ 12.** Efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager genoptage arbejdet helt eller delvist under fravær efter §§ 6-10.

*Stk. 2.* I forbindelse med aftale om delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 7, § 8, stk. 6, og § 9 kan det aftales, at fraværsretten forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.

*Stk. 3.* I forbindelse med aftale om genoptagelse af arbejdet på fuld tid under fravær efter § 9 kan det aftales, at fraværsretten udskydes med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.

*Stk. 4.* Udskudt fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år. Hvis en lønmodtager fra-træder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, er retten til fravær betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte fraværsret.

*Stk. 5.* Retten til at genoptage arbejdet efter stk. 1 omfatter ikke moderens fravær i de 2 første uger efter fødslen.

### *Fraværsret i særlige tilfælde*

**§ 13.** Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til fravær i 14 uger efter barnets død eller bortadoption. I tilfælde, hvor moderen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges fraværsretten, dog højst indtil 46 uger efter fødslen. Er barnet dødfødt eller dør inden den 32. uge efter fødslen, bevarer faderen retten til fravær efter § 7, stk. 3.

*Stk. 2.* Hvis et adopteret barn dør inden 32 uger efter modtagelsen af barnet, har en af de adopti-onssøgende forældre ret til fravær i 14 uger efter barnets død.

**§ 14.** Hvis barnet er indlagt på sygehus, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær efter § 9 eller § 10.

*Stk. 2.* Fraværsretten forlænges for forældrene tilsammen med den tid, som indlæggelsen varer.

*Stk. 3.* 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 for forældrene tilsammen.

*Stk. 4.* Hvis arbejdet fortsættes eller genoptages ved indlæggelsen, udsættes retten til fravær for den resterende periode til efter udskrivelsen. Det er en betingelse, at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødslen eller modtagelsen.

### *Lønmodtageres pligt til at underrette arbejdsgivere om udnyttelse af retten til fravær*

**§ 15.** En kvindelig lønmodtager skal med 3 måneders varsel underrette arbejdsgiveren om forventet fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, jf. § 6, stk. 1.

*Stk. 2.* En kvindelig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen, jf. § 7, stk. 1, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

*Stk. 3.* En mandlig lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter fødslen, jf. § 7, stk. 3, skal senest 4 ugers før fraværets forventede begyndelse underrette arbejdsgiveren herom og om længden af fraværet.

*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. Såfremt fraværsretten afholdes således, at lønmodtagerens fravær falder i flere perioder, skal underretningen omfatte påbegyndelsen og længden af senere fravær.

*Stk. 5.* Ved fravær efter § 8 skal adoptionssøgende så vidt muligt iagttage de i stk. 1-4 nævnte frister.

*Stk. 6.* En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er indlagt på sygehus inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet, jf. § 14, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om indlæggelsen. Forældrene skal uden ugrundet ophold underrette deres arbejdsgivere om, hvornår barnet er modtaget i hjemmet efter indlæggelsen. Hvis barnet er modtaget, inden der er afgivet varsel efter stk. 2-5, forlænges fristen herfor med den tid, barnet har været indlagt. Hvis barnet modtages efter, at der er afgivet varsel efter stk. 2-5, bortfalder de afgivne varsler, og der skal varsles på ny inden 2 uger efter modtagelsen.

*Stk. 7.* En fader, der indtræder i moderens ret til fravær efter § 8, stk. 2, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om længden af fraværet.

**§ 16.** En lønmodtager, der ønsker at udskyde mellem 8 og 13 uger af forældreorloven, jf. § 11, skal underrette arbejdsgiveren herom senest 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

*Stk. 2.* En beskæftiget lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til at holde orlov, der er udskudt efter § 13, skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes og om længden heraf. Hvis lønmodtageren ikke varsler sit fravær rettidigt, kan fraværsretten først udnyttes, når det afgivne varsel er udløbet.

**§ 17.** Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter § 15, stk. 1-5, og § 16. Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværsretten som varslet.

## Kapitel 5

### *Ret til dagpenge under fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption m.v.*

**§ 18.** Arbejdsgiveren udbetaler dagpenge under fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, jf. § 6, stk. 3. Bestemmelsen finder ikke anvendelse i det omfang, en pligt for arbejdsgiveren til at udbetale dagpenge eller anden passende ydelse følger af kollektiv overenskomst, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 92/85 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

**§ 19.** Til personer, der opfylder betingelserne for ret til dagpenge herunder beskæftigelseskravet for lønmodtagere i § 27 eller for selvstændige erhvervsdrivende i § 28, udbetaler kommunen dagpenge efter reglerne i dette kapitel under fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

**§ 20.** Ved fravær efter § 6, stk. 1 og 2, §§ 7, 8, 13, og 14 udbetales dagpenge beregnet efter kapitel 9.

*Stk. 2.* I forbindelse med udbetaling af dagpenge ved fravær efter § 6, stk. 2, nr. 1, foretager kommunen visitation og opfølgning efter kapitel 6 i lov om sygedagpenge.

**§ 21.** Ved fravær under forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, har forældrene tilsammen ret til dagpenge beregnet efter kapitel 9 i 32 uger indtil 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

*Stk. 2* Hvis fraværet forlænges efter § 10 ophører dagpengeudbetalingen, når der i alt er udbetalt fulde dagpenge til forældrene i 32 uger.

*Stk. 3.* Hvis forældrene anmoder kommunen herom, kan udbetalingen af dagpenge under fravær efter § 10 dog udstrækkes, så de udbetales i 40 uger ved, at det ugentlige dagpengebeløb, beregnet efter kapitel 9, nedsættes, således at den samlede dagpengeudbetaling højst udgør et beløb, der svarer til fulde dagpenge i 32 uger. For beskæftigede lønmodtagere og selvstændige kan udbetalingen af dagpenge under forældreorlov udstrækkes, så de udbetales i 46 uger.

*Stk. 4.* Nedsættelsen efter stk. 3, der skal omfatte dagpenge til begge forældre, sker fra det tidspunkt, som forældrene anmoder kommunen om, og fordeles på den resterende udstrakte dagpengeperiode.

*Stk. 5.* Efter at udbetaling af nedsatte dagpenge er begyndt, kan forældrene ikke vælge at afkorte perioden med den virkning, at dagpengene forhøjes, ligesom forældrene ikke herefter har mulighed for helt eller delvis at genoptage arbejdet med den virkning, at den dagpengeperiode, der ikke udnyttes, senere kan udnyttes efter § 23.

**§ 22.** Lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende kan genoptage arbejdet helt eller delvist i de perioder, hvor der er ret til dagpenge efter §§ 20 og 21. Dette gælder dog ikke for en moder i de 2 første uger efter fødslen.

*Stk. 2.* Der udbetales ikke dagpenge for uger, hvor arbejdet er genoptaget på fuld tid.

*Stk. 3.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om udbetaling af dagpenge for uger, hvori arbejdet er genoptaget delvist.

**§ 23.** Ved delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 7, § 8, stk. 6, og § 9 kan retten til dagpenge, i det omfang denne ikke udnyttes af den anden forælder, forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, og udbetales under senere fravær, jf. dog § 21, stk. 5.

*Stk. 2.* Ved genoptagelse eller påbegyndelse af arbejde under fravær efter § 9, kan retten til dagpenge, i det omfang denne ikke udnyttes af den anden forælder, udskydes med den tid, hvor arbejdet er genoptaget, og udbetales under senere fravær, jf. dog § 21, stk. 5.

*Stk. 3.* Retten til dagpenge under senere fravær er betinget af, at dagpengemodtageren opfylder beskæftigelseskravet i § 27 eller § 28, når den udskudte orlov skal holdes.

*Stk. 4.* Retten til dagpenge under senere fravær er endvidere betinget af, at ansøgeren er i beskæftigelse umiddelbart forud for fraværperioden.

*Stk. 5.* Retten til dagpenge under senere fravær bortfalder, når barnet fylder 9 år.

**§ 24.** Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge efter §§ 18-23, herunder regler om, hvorledes dagpengene fordeles mellem barnets forældre.

### *Optjening af ret til ferieydelse under barsel*

**§ 25.** Når der udbetales dagpenge under fravær efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 5, 1. pkt., optjenes der ret til ferieydelse. Ferieydelsen udbetales i det efterfølgende ferieår.

*Stk. 2.* Denne ret gælder ikke, i det omfang der i den i stk. 1 nævnte periode optjenes ret til

- 1) løn under ferie og ferietillæg efter ferieloven, kollektiv overenskomst m.v.,
- 2) feriegodtgørelse efter ferieloven m.v., der som minimum svarer til dagpengesatsen efter § 35, stk. 1, eller
- 3) feriedagpenge med ret til udbetaling i det efterfølgende ferieår efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

*Stk. 3.* Beskæftigelseskravet, jf. § 27, finder tilsvarende anvendelse ved udbetaling af ferieydelse efter denne bestemmelse ved påbegyndelsen af ferien i det efterfølgende ferieår.

*Stk. 4.* § 33, stk. 1, og § 35 finder tilsvarende anvendelse ved beregning af ferieydelse efter denne bestemmelse.

*Stk. 5.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter nærmere regler om retten til optjening og udbetaling af ferieydelse.

### *Ret til dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn*

**§ 26.** Forældre med alvorligt syge børn under 18 år har ret til dagpenge fra kommunen, hvis de i forbindelse med barnets sygdom helt eller delvis opgiver lønarbejde eller personligt arbejde i selvstændig virksomhed.

*Stk. 2.* Det er en betingelse, at barnets sygdom skønnes at medføre behov for ophold på hospital eller lignende institution i 12 dage eller mere. Behandling eller pleje i hjemmet kan sidestilles med ophold på hospital, hvis barnets behov i forbindelse med sygdommen taler for det.

*Stk. 3.* Kravet i stk. 2 om en sygeperiode på 12 dage eller mere gælder ikke ved hospitalsophold for børn af enlige forsørgere, der har ret til ordinært børnetilskud efter § 2, nr. 1 eller 2, i lov om børnetilskud og forskudsvis udbetaling af børnebidrag.

*Stk. 4.* Kommunen kan i særlige tilfælde beslutte, at der til barnets forældre kan ydes et højere dagpengebeløb end fastsat i § 33, stk. 2.

*Stk. 5.* Der kan højst ydes dagpenge i medfør af stk. 1 i 52 uger inden for de forudgående 18 kalendermåneder.

*Stk. 6.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter nærmere regler om betingelserne for udbetaling af dagpenge til forældre med alvorligt syge børn under 18 år, herunder regler om, hvorledes dagpengene fordeles mellem barnets forældre.

## **Kapitel 6**

### *Beskæftigelseskrav*

**§ 27.** En lønmodtager har ret til dagpenge fra kommunen, når den pågældende

- 1) har været tilknyttet arbejdsmarkedet uafbrudt i de sidste 13 uger før fraværperiodens begyndelse og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer,
- 2) hvis den pågældende ikke havde været omfattet af ret til dagpenge efter denne lov, ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om ar-

bejdsløshedsforsikring m.v.,

3) inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed, eller

4) er elev i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til lov.

*Stk. 2.* I opgørelsen af 13 ugers-perioden i stk. 1, nr. 1, indgår perioder, hvor lønmodtageren har:

1) Arbejdet som lønmodtager.

2) Arbejdet som selvstændig erhvervsdrivende umiddelbart forud for arbejdet som lønmodtager.

3) Modtaget dagpenge efter lov om sygedagpenge eller dagpenge efter denne lov.

4) Modtaget arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor.

5) Afholdt ferie med løn eller feriegodtgørelse.

6) Modtaget godtgørelse i en opsigelsesperiode fra Lønmodtagernes Garantifond.

7) Været omfattet af en arbejdskonflikt.

*Stk. 3.* Ved vurderingen af, om beskæftigelseskravet efter stk. 1 er opfyldt, ses der bort fra perioder på indtil 1 år, hvor der er udbetalt orlovsydelse efter lov om børnepasningsorlov. Der ses endvidere bort fra perioder på indtil 2 år, hvor der efter lov om social service er ydet godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af et handicappet barn i hjemmet eller efter samme lov er ydet vederlag ved pasning af døende.

**§ 28.** Retten til dagpenge for en selvstændig erhvervsdrivende er betinget af, at der inden for de sidste 12 måneder har været udøvet selvstændig virksomhed i mindst halvdelen af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid i mindst 6 måneder, heraf den seneste måned forud for fraværet. Har den selvstændige virksomhed været udøvet i mindre end 6 måneder, medregnes perioder med forudgående beskæftigelse som lønmodtager.

*Stk. 2.* Ved vurderingen af, om beskæftigelseskravet efter stk. 1 er opfyldt, ses der bort fra perioder på indtil 1 år, hvor der er udbetalt orlovsydelse efter lov om børnepasningsorlov. Der ses endvidere bort fra perioder på indtil 2 år, hvor der efter lov om social service er ydet godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af et handicappet barn i hjemmet eller efter samme lov er ydet vederlag ved pasning af døende. Der ses endvidere bort fra perioder hvor der er udbetalt dagpenge efter denne lov eller efter lov om sygedagpenge.

**§ 29.** Betingelsen for udbetaling af dagpenge er, at beskæftigelseskravet i § 27 eller beskæftigelseskravet i § 28 er opfyldt ved påbegyndelse af en fraværsperiode.

*Stk. 2.* Der kan dog udbetales dagpenge fra det tidspunkt, hvor en person efter fraværets påbegyndelse opfylder det beskæftigelseskrav, der er nævnt i § 27, stk. 1, nr. 2.

*Stk. 3.* Ved opgørelse af beskæftigelseskravet efter stk. 1 medregnes perioder, hvor en kvinde har været fraværende fra arbejde efter § 6, stk. 2, uden at have været berettiget til dagpenge efter kapitel 5, samt perioder, hvor en kvinde har været fraværende fra arbejde under graviditet som følge af, at lægen har udstedt en skåneerklæring.

*Stk. 4.* Betingelserne i stk. 1 gælder ikke for udbetaling af dagpenge under forebyggende graviditetsundersøgelser efter § 18.

## Kapitel 7

*Den dagpengeberettigedes ansøgning om dagpenge og arbejdsgiverens anmeldelse af fravær*



**§ 30.** Ved anmodning om dagpenge efter § 20 i forbindelse med fravær før 4 uger før forventet fødsel, jf. § 6, stk. 2, skal fraværet anmeldes og dokumenteres over for kommunen efter reglerne i sygedagpengelovens §§ 38-39.

*Stk. 2.* En arbejdsgiver, der udbetaler løn under fravær efter § 6, stk. 2, skal for at kunne gøre et refusionskrav gældende, jf. § 40, stk. 2, anmelden fraværet til lønmodtagerens opholdskommune senest 4 uger efter 1. fraværsdag.

*Stk. 3.* Anmodning om dagpenge efter §§ 20-23 i øvrigt skal indgives til kommunen senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse. Påbegyndes en fraværperiode på et senere tidspunkt, skal anmodning om dagpenge indgives senest 8 uger efter 1. fraværsdag i denne periode.

*Stk. 4.* Har arbejdsgiveren udbetalt løn under fraværet, skal anmodning om dagpenge indgives til kommunen senest 8 uger efter, at udbetaling af løn fra arbejdsgiveren er ophørt.

*Stk. 5.* Er anmodningen indgivet efter fristerne i stk. 3 og 4, bortfalder retten til dagpenge for den periode, der ligger før anmodningen.

*Stk. 6.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde ansøgning efter stk. 3 skal indgives.

**§ 31.** Ansøgning om dagpenge efter § 26 skal indgives til kommunen senest en uge efter, at barnet er rask. Ansøgning om dagpenge efter § 26, stk. 3, skal indgives senest en uge efter, at barnet er udskrevet fra hospitalet eller lignende behandlingsinstitution.

*Stk. 2.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde ansøgning efter stk. 1 skal indgives.

## Kapitel 8

### *Beregningsgrundlaget for dagpenge*

**§ 32.** Dagpenge ydes på grundlag af lønindtægt og anden indtægt, der erstatter lønindtægt, jf. stk. 2, og selvstændig erhvervsindtægt.

*Stk. 2.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om:

- 1) Hvilke indtægter der skal henregnes til lønindtægt og hvilke til selvstændig erhvervsindtægt.
- 2) Beregning af dagpenge på grundlag af arbejdsfortjenesten ved selvstændig virksomhed, herunder om anvendelse af indtægtsoplysninger fra skatteforvaltningen.

**§ 33.** Dagpenge til lønmodtagere, der er fraværende, beregnes på grundlag af det ugentlige timeantal og den timeindtægt, som lønmodtageren ville have haft under fraværet efter betaling af arbejdsmarkedsbidrag. Hvis denne indtægt i det enkelte tilfælde ikke er egnet til beregning af dagpenge, anvendes i stedet den gennemsnitlige indtjening inden for de seneste 4 uger før fraværets begyndelse.

*Stk. 2.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om,

- 1) i hvilke tilfælde den gennemsnitlige indtjening inden for de seneste 4 uger kan anvendes, jf. stk. 1,
- 2) i hvilke tilfælde der kan anvendes andre beregningsperioder end fastsat i nr. 1, og
- 3) at reglerne i stk. 1 og § 35, stk. 1, kan fraviges for lønmodtagere med skiftende arbejdstid.

*Stk. 3.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om udbetaling af dagpenge for uger, hvori arbejdet er genoptaget delvist.

§ 34. Dagpenge til personer i fleksjob, jf. kapitel 13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, beregnes på grundlag af det timetal gange den timefortjeneste, som er lagt til grund ved beregningen af kommunens tilskud til arbejdsgiveren.

## Kapitel 9

### *Dagpengenes størrelse*

§ 35. Dagpenge efter § 33 kan ikke udgøre mere end 3.332 kr. om ugen, og ikke mere pr. time end dette beløb divideret med den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid.

*Stk. 2.* Medmindre andet er oplyst, udbetales dagpenge til lønmodtagere efter en 5 dages-uge med lige store andele pr. dag.

§ 36. Dagpenge til et ledigt medlem af en anerkendt arbejdsløshedskasse udgør samme beløb, som personen kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge, hvis den pågældende ikke havde modtaget dagpenge efter denne lov.

§ 37. Dagpenge til selvstændige erhvervsdrivende kan pr. uge ikke udgøre mere end det beløb, der er nævnt i § 35, stk. 1. Er der tegnet en frivillig sikring efter reglerne i kapitel 16 i lov om sygedagpenge, udgør dagpengene mindst 2/3 af det beløb, der er nævnt i § 35, stk. 1.

*Stk. 2.* Til selvstændige erhvervsdrivende udbetales dagpenge efter en 5 dages-uge fra mandag til fredag med lige store andele pr. dag.

*Stk. 3.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om udbetaling af dagpenge for uger, hvori arbejdet er genoptaget delvist.

### *Regulering af dagpengebeløb*

§ 38. Det dagpengebeløb, der er nævnt i § 35, stk. 1, reguleres én gang om året pr. den første mandag i januar med satsreguleringsprocenten, jf. lov om en satsreguleringsprocent. Det regulerede beløb afrundes til det nærmeste hele kronebeløb, der kan deles med 5. Det afrundede beløb danner grundlag for det kommende års satsregulering.

## Kapitel 10

### **Refusion og finansiering m.v.**

#### *Arbejdsgivers ret til refusion af dagpenge*

§ 39. En arbejdsgiver, der udbetaler løn under fravær fra arbejdet, er berettiget til at få udbetalt de dagpenge, som lønmodtageren ellers ville have ret til fra kommunen vedrørende fraværet, dog højst med et beløb svarende til den udbetalte løn under fraværet.

*Stk. 2.* Får lønmodtageren udbetalt løn under fravær fra flere arbejdsgivere, deles dagpengene mellem arbejdsgiverne i forhold til de dagpengebeløb, som de enkelte arbejdsforhold berettiger til.

#### *Anmeldelse af refusionskrav*

**§ 40.** En arbejdsgiver, der efter § 39 er berettiget til refusion af dagpenge, skal anmelde refusionskravet til lønmodtagerens opholdskommune.

*Stk. 2.* Arbejdsgiverens anmodning om refusion for løn udbetalt i forbindelse med fravær før 4 uger før forventet fødsel, jf. § 6, stk. 2, sker efter bestemmelserne i kapitel 22 i lov om sygedagpenge.

*Stk. 3.* Arbejdsgiverens anmodning om refusion for løn udbetalt i forbindelse med fravær i øvrigt på grund af graviditet, barsel og adoption efter §§ 20-23 skal indgives til kommunen senest 8 uger efter en orlovsperiodes udløb. Indgives anmodning efter denne frist, bortfalder retten til refusion for denne periode.

*Stk. 4.* En orlovsperiode anses for udløbet, når der i en uge ikke har været fravær, der berettiger til refusion.

*Stk. 5.* Arbejdsgiverens anmodning om refusion af dagpenge udbetalt efter § 26, skal indgives til kommunen indenfor de frister for ansøgning, der er angivet i § 31.

*Stk. 6.* Der kan ikke ydes refusion for løn eller dagpenge udbetalt i forbindelse med fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, jf. § 18.

*Stk. 7.* Ved anmeldelse af refusionskrav skal lønmodtageren bekræfte oplysninger om fravær og udbetalt løn.

*Stk. 8.* Der kan ses bort fra lønmodtagerens bekræftelse af arbejdsgiverens oplysninger, når ganske særlige grunde taler for det, og arbejdsgiveren på anden fyldestgørende måde dokumenterer fravær eller krav på refusion.

*Stk. 9.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggende kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde arbejdsgiverens refusionskrav skal anmeldes til kommunen.

### *Finansiering*

**§ 41.** Arbejdsgiveren afholder endeligt udgifterne til dagpenge efter § 18.

**§ 42.** Staten afholder 100 pct. af kommunens udgifter efter denne lov, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.* Staten afholder 50 pct. af kommunens udgifter til dagpenge efter § 26.

**§ 43.** Staten yder forskudsrefusion af en kommunes refusionsberettigende udgifter efter denne lov.

## **Kapitel 11**

### *Bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension*

**§ 44.** Ved udbetaling af dagpenge fra kommunerne efter denne lov til lønmodtagere i alderen 16-66 år indbetales det dobbelte af det bidrag, der er fastsat efter § 15, stk. 1, sammenholdt med § 2 a og § 4 a, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Der indbetales ikke bidrag, når personen har valgt at få tillægspensionen udbetalt fra det 65. år eller senere.

*Stk. 2.* De nærmere regler for beregningen af bidraget fastsættes af bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension efter principperne i § 15 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

*Stk. 3.* Lønmodtageren betaler 1/3 af bidraget, mens 2/3 betales af kommunen.

*Stk. 4.* Det af kommunen beregnede lønmodtagerbidrag afrundes til nærmeste hele kronebeløb. Kommunens andel af bidraget udgør det dobbelte heraf.

*Stk. 5.* Lønmodtagerens del af bidraget tilbageholdes ved dagpengeudbetalingen.

§ 45. Kommunens indbetaling til Arbejdsmarkedets Tillægspension dækkes af staten.

§ 46. Ved udbetaling af dagpenge efter § 18 fra arbejdsgivere under fravær på grund af forbyggende graviditetsundersøgelser indbetales bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension efter de regler, der fremgår af kapitel 26 i lov om sygedagpenge for dagpenge udbetalt efter sygedagpengelovens § 6.

§ 47. Ved udbetaling af dagpenge efter denne lov til lønmodtagere indbetales en særlig pensionsopsparing, der udgør det i § 17 f, stk. 3, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension fastsatte.

*Stk. 2.* Kommunen eller arbejdsgiveren fratrækker opsparingen af de beregnede dagpenge med henblik på indbetaling af beløbet til Arbejdsmarkedets Tillægspension efter hvert kvartals udløb. Hver beløbsandel for en uge nedrundes til nærmeste hele kronebeløb.

*Stk. 3.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter efter indstilling fra bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension nærmere regler om indbetaling af beløbet efter stk. 1 og 2 samt om indberetning herom til Arbejdsmarkedets Tillægspension, herunder at beløb tilbageholdt af arbejdsgiveren betragtes som, indbetales og indberettes sammen med bidrag efter § 65, stk. 1, i lov om sygedagpenge.

## Kapitel 12

### *Administration m.v.*

§ 48. Kommunen træffer afgørelse om retten til barseldagpenge, jf. reglerne om opholds- og handlekommune i kapitel 3 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

*Stk. 2.* Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om, hvilken kommune der har handleforpligtelsen i sager om barseldagpenge til personer med ophold eller bopæl i udlandet.

§ 49. Personer, der modtager ydelser efter denne lov, skal underrette arbejdsgiveren om forandringer i deres forhold eller andre omstændigheder, der kan medføre ændring i eller bortfald af dagpengene, herunder arbejdsgiverens mulighed for at kunne modtage refusion.

*Stk. 2.* En person, der har tilsidesat sin oplysningspligt efter stk. 1 eller efter § 11 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område eller i øvrigt mod bedre vidende uberettiget har modtaget ydelser efter denne lov, skal tilbagebetale det beløb, der er modtaget med urette.

*Stk. 3.* Tilbagebetalingskrav opkræves af kommunen efter regler fastsat af ministeren for familie- og forbrugeranliggender i samråd med skatteministeren.

*Stk. 4.* Inddrivelsen sker efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter.

*Stk. 5.* Krav på tilbagebetaling af for meget udbetalte ydelser efter denne lov kan modregnes i ydelser efter loven.

§ 50. Krav på ydelser efter denne lov kan ikke gøres til genstand for udlæg eller anden retsforfølgning, medmindre der er forløbet 3 måneder fra den dag, hvor ydelsen kunne kræves udbetalt. Aftaler om sådanne krav er ugyldige.

§ 51. Udbetalingen af barseldagpenge ophører for en person, som efter domstolsafgørelse eller administrativ afgørelse er frihedsberøvet. Udføres der under frihedsberøvelsen arbejde på det almindelige arbejdsmarked med tilladelse fra kriminalforsorgen, er der dog ret til dagpenge efter de almindelige regler.

*Stk. 2.* Kriminalforsorgen skal underrette kommunen, hvis en dagpengemodtager undergives strafafsoning eller andre frihedsberøvende foranstaltninger, herunder varetægtsfængsling.

**§ 52.** Dagpengeudbetalingen ophører for en person, som bevidst unddrager sig strafforfølgning her i landet i tilfælde, hvor

- 1) den pågældende er varetægtsfængslet,
- 2) politiet eftersøger den pågældende med henblik på varetægtsfængsling eller
- 3) der foreligger en varetægtsfængslingskendelse.

*Stk. 2.* Dagpengeudbetalingen ophører endvidere for en person, som bevidst unddrager sig straf fuldbyrdelse her i landet, hvis den pågældende er idømt en ubetinget fængselsstraf eller anden straf feretlig retsfølge, der indebærer eller giver mulighed for frihedsberøvelse.

*Stk. 3.* Når politiet eller kriminalforsorgen får formodning om, at en person, der bevidst unddrager sig strafforfølgning, jf. stk. 1, eller straffuldbyrdelse, jf. stk. 2, samtidig modtager dagpenge, skal kommunen underrettes om unddragelsen.

**§ 53.** Efterfølges en strafforfølgning, jf. § 52, stk. 1, ikke af en domfældelse, udbetaler kommunen barselsdagpenge for den periode, hvor personen var frihedsberøvet eller unddrog sig strafforfølgning. Dagpengene efterbetales dog ikke til afdødes bo, hvis personen afgår ved døden, inden der er afsagt dom i sagen.

## **Kapitel 13**

### *Klageregler*

**§ 54.** Kommunens afgørelse om retten til barselsdagpenge kan indtil 31. december 2006 indbringes for det sociale nævn, jf. kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

*Stk. 2.* Fra 1. januar 2007 kan kommunens afgørelse om retten til barselsdagpenge indbringes for beskæftigelsesankenævnet, jf. kapitel 8 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats. Klagen behandles efter reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

## **Kapitel 14**

### *Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser*

**§ 55.** Loven træder i kraft den 3. juli 2006

*Stk. 2.* Samtidig ophæves § 11, § 12, stk. 1, §§ 13, 14, 15, 16, 16 a, 17, 18, 19 og 19 a i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbekendtgørelse nr. 1047 af 28. oktober 2004.

**§ 56.** I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 711 af 20. august 2002, foretages følgende ændringer:

1. I lovens titel udgår "og barselorlov".

2. § 7 udgår.

3. § 7 a udgår.

4. I lovens § 8 ændres ”§ 7” til ”§§ 6-14 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel m.v.”.

5. I lovens § 9 ændres ”§ 7” til ”§§ 6-14 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel m.v.”.

6. § 10 udgår.

7. I lovens § 16, stk.4, ændres ”§ 7, stk. 1-3 og 5-7,” til ”§§ 6-11 og 13-14 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel m.v.” og ”§ 10, stk. 9,” til ”§ 16, stk. 2, i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel m.v.”.

§ 57. Ved opgørelser af perioder med ret til dagpenge efter denne lov medregnes perioder, hvor der før lovens ikrafttræden har været udbetalt dagpenge ved graviditet, barsel og adoption og ved pasning af alvorligt syge børn efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

*Stk. 2.* Ved opgørelsen af beskæftigelsesperioder efter §§ 27 og 28 medregnes beskæftigelse, der ligger før lovens ikrafttræden.

*Stk. 3.* For fraværsperioder, hvor 1. fraværsdag er før den 3. juli 2006, og hvor fraværet fortsætter ud over denne dato, anvendes de hidtil gældende regler.

§ 58. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

## *Almindelige bemærkninger*

### *I Indledning*

Lovforslaget fremsættes på baggrund af, at regeringens udvalg om modernisering af sygedagpenge i sin rapport fra december 2004 anbefalede, at reglerne om barseldagpenge udskiltes af loven om dagpenge ved sygdom eller fødsel og sammen med ligebehandlingslovens regler om fravær i forbindelse med barsel blev samlet i én lov.

Reglerne om den fleksible barselorlov blev gennemført i 2002, og blev overført til Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggende ved dettes oprettelse i 2004, jf. bekendtgørelse nr. 855 af 12. august 2004 om ændringer i ministeriernes forretningsområder. Overførslen fra lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbekendtgørelse nr. 1047 af 28. oktober 2004 (i det følgende benævnt dagpengeloven) omfattede lovens kapitel 7 om dagpenge ved graviditet, barsel og adoption, dog bortset fra § 12, stk. 2 og 3, om dagpenge under graviditetsbetinget fravær før 4 uger før fødslen, og § 18 a om ferieydelse. Fra lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 711 af 20. august 2002 (i det følgende benævnt ligebehandlingsloven), blev overført bestemmelserne om ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption og reglerne om varsling af dette fravær.

Den ressortmæssige deling af reglerne om sygedagpenge og barseldagpenge gør det naturligt at overveje de muligheder, der ligger i at opbygge et regelsæt for barsel, der tager udgangspunkt i de særlige forhold, der knytter sig til barsel, og som ikke i samme grad som i dag er bundet sammen med reglerne om sygedagpenge. Et sådant nyt regelsæt forudsætter, at der forinden er foretaget en grundig evaluering af de hidtidige erfaringer med den fleksible barselorlov. Der har endnu ikke været lejlighed til at gennemføre en sådan evaluering. Når der alligevel på nuværende tidspunkt fremsættes forslag om en samlet og særskilt barsellov, er det en konsekvens af, at beskæftigelsesministeren nu fremsætter et forslag om en selvstændig sygedagpengelov uden regler om barseldagpenge. Det er derfor nødvendigt, at en ny barselslov træder i kraft samtidig med den nye sygedagpengelov.

Det fremsatte lovforslag er en teknisk sammenskrivning af reglerne om barseldagpenge i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og reglerne om barselorlov i ligebehandlingsloven. Der vil efterfølgende blive iværksat en undersøgelse af den fleksible barselorlov. Sammen med de anbefalinger, som den af regeringen nedsatte familie- og arbejdslivskommission måtte komme med, vil denne undersøgelse danne grundlag for en lovrevision med det sigte at skabe de regler om barselorlov og forældreorlov, der giver den bedst mulige balance mellem hensynet til familieliv og arbejdsliv.

### *II Elementer i lovforslaget*

I den gældende ligebehandlingslov beskrives fraværsreglerne, og i den gældende dagpengelov er dagpengereglerne beskrevet. Sammenskrivning af regler om fravær og dagpenge i forbindelse med barsel i én lov giver mulighed for en regelforenklning, således at det klarere kan fremstå, hvorledes disse regelsæt er bundet sammen.

Systematikken i det nye lovforslag er, at fraværsrettighederne først beskrives, og at den dagpenge- ret, der er knyttet til fraværet, derefter beskrives. Dette betyder, at en række bestemmelser, som i dag er indskrevet i dagpengeloven, og som der henvises til under fraværsbestemmelserne i ligebe-

handlingsloven, i dette lovforslag er indskrevet i kapitlet om fraværret, hvorefter der henvises her- til i kapitlet om dagpengeret.

Udgangspunktet for sammenskrivningen har været en regelforenkling uden, at der ændres på retstil- standen. Der er tilstræbt en større klarhed på områder, hvor lovgivningen efter de indtil nu indhø- stede erfaringer har givet anledning til fortolkningsproblemer. På områder, hvor der har udviklet sig en fast praksis, er denne indskrevet i loven.

Under bemærkninger til de enkelte bestemmelser i lovforslaget er nævnt de steder, hvor den gæl- dende lovgivning er blevet præciseret.

De bestemmelser i lovforslaget, der ikke specifikt vedrører fraværret og retten til dagpenge i forbindelse med graviditet, barsel, adoption og alvorligt syge børn, svarer med de nødvendige re- daktionelle tilpasninger til bestemmelserne i den nye lov om sygedagpenge. Dette indebærer bl.a., at der i lovforslaget er indsat en del af de bestemmelser, der hidtil har været fastsat i bekendtgørel- sen om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. bekendtgørelse nr. 639 af 21. juni 2005 (i det følgen- de benævnt dagpengebekendtgørelsen).

### *III. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*

Økonomiske konsekvenser:

Forslaget om at tage barselreglerne ud af sygedagpengeloven, skønnes ikke at have økonomiske konsekvenser for det offentlige.

*Ændring af beregningsgrundlaget fra 6 til 5 dage for selvstændige, dvs. samme antal dage som for lønmodtagere*

Med forslaget ændres beregning af barselsdagpenge til selvstændige fra en 5-dages uge til en 6- dages uge. Ved fastholdt ugebeløb betyder dette at barselsdagpengebeløbet pr. dag bliver højere. Barselsforløb der falder i hele uger vil således ikke være berørt af forslaget.

Forløb der har en varighed på mindre end en uge og forløb der ikke udgør hele uger, fx delvis tilba- gevenden til arbejdspladsen, har betydning for de økonomiske konsekvenser. Barselsdagpengebelø- bet pr. dag bliver højere da der vil være færre udbetalingsdage, idet der ikke længere skal udbetales barselsdagpenge om lørdagen.

Det øgede barselsdagpengebeløb pr. dag betyder en merudgift for staten, mens færre udbetalingsda- ge betyder mindreudgifter. Ændringen har ingen økonomiske konsekvenser for kommunerne.

Samlet set skønnes det at ændringen vil betyde en besparelse på 0,2 mio. kr. fra 2007 og frem. Da loven forventes at træde i kraft medio 2006 vurderes det, at besparelsen for 2006 vil udgøre 0,1 mio. kr.



### *Justering af tidspunktet for satsreguleringen*

Lovforslaget betyder, at barseldagpenge satsreguleres samtidig med arbejdsløshedsdagpenge. Det betyder, at barseldagpengesatsen i forhold til de nuværende regler vil reguleres 7 dage senere nogle år. I år med en senere regulering vil der være en besparelse, da der er en ekstra uge med lavere sats. Det skønnes, at besparelsen er på 4,4 mio. kr.

Offentlige arbejdsgivere skønnes at modtage ca. 1,3 mio. kr. mindre i barseldagpengerefusion, fordelt med 1 mio. kr. for de kommunale arbejdsgivere og 0,3 mio. kr. for de statslige. Den samlede statslige besparelse bliver derfor 4,1 mio. kr. og den samlede offentlige besparelse bliver 3,1 mio. kr. I 2008 og 2009 reguleres barseldagpenge efter gældende regler en uge tidligere end arbejdsløshedsdagpenge, hvorfor forslaget i de år skønnes at give en besparelse på de nævnte ca. 3,1 mio. kr. fordelt.

### *Ens sats for arbejdsløshedsdagpenge og barseldagpenge*

De økonomiske konsekvenser af at lade barseldagpengesatsen følge arbejdsløshedsdagpengesatsen vil afhænge af satsreguleringsprocenten fra 2006 til 2007. Ud fra de historiske satsreguleringsprocenter skønnes det, at det at gøre satserne ens medfører en merudgift til syge- og barseldagpenge på 0,03-0,15 pct. svarende til en offentlig merudgift på 2,6-14,1 mio. kr. Beregningsteknisk er det antaget, at den offentlige merudgift til barseldagpenge er ca. 8,4 mio. kr.

Offentlige arbejdsgivere skønnes at modtage 2,6 mio. kr. mere i barseldagpengerefusion fordelt med 2 mio. kr. for kommunerne og 0,6 mio. kr. for staten. Samlet set har staten en merudgift på 7,8 mio. kr., mens det skønnes at de samlede offentlige merudgifter er 5,8 mio. kr. De økonomiske konsekvenser af forslagene skal forhandles med de kommunale parter.

Administrative konsekvenser:

Forslagene bidrager alle mere eller mindre til lettelser af kommunernes administration.

### *IV. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet*

Økonomiske konsekvenser:

Forslaget om at tage barselreglerne ud af sygedagpengeloven, skønnes ikke at have økonomiske konsekvenser for erhvervslivet.

### *Ændring af beregningsgrundlaget fra 6 til 5 dage for selvstændige*

Beregning af barseldagpenge på baggrund af en 5-dages uge i stedet for en 6-dages uge skønnes fra 2007 og frem årligt at betyde ca. 0,2 mio. kr. mindre i barseldagpenge til selvstændige. I 2006 forventes halvt gennemslag, og selvstændige skønnes dermed at få ca. 0,1 mio. kr. mindre i barseldagpenge i 2006.

### *Justering af tidspunktet for satsreguleringen*

Samtidig satsregulering for arbejdsløshedsdagpenge og barseldagpenge skønnes at betyde ca. 2,2 mio. kr. mindre i barseldagpengerefusion til private arbejdsgivere i de år, hvor satsreguleringstidspunkterne ikke allerede er sammenfaldende – herunder i 2008 og 2009.

### *Ens sats for arbejdsløshedsdagpenge og barseldagpenge*

En ensretning af satserne skønnes fra 2007 og frem årligt at medføre ca. 4 mio. kr. mere i barseldagpengerefusion til private arbejdsgivere.

Administrative konsekvenser:

Lovforslag har ingen administrative konsekvenser for erhvervslivet.

### *V. Miljømæssige konsekvenser*

Forslaget vurderes ikke at have nogen miljømæssige konsekvenser

### *VI. Administrative konsekvenser for borgerne*

En tydeliggørelse af reglerne og bedre systematik vil gøre det nemmere for borgeren at få indblik og forståelse for de regler der har betydning for deres situation.

### *VII. Forholdet til EU-retten*

Forslaget vurderes ikke at have EU-retlige konsekvenser, der adskiller sig fra den eksisterende lovgivning om ret til fravær og dagpenge i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

I lovforslaget er fra ligebehandlingsloven og dagpengeloven videreført implementering af artikel 8, stk. 2, og artikel 9 i direktiv nr. 92/85 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer. Endvidere er fra ligebehandlingsloven videreført implementeringen af § 2, stk. 1, i den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, og som skal gennemføres efter rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996.

VIII. Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive konsekvenser / mindre udgifter	Negative konsekvenser / merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, amter og kommuner	<p>Stat: 0,1 mio. kr. i 2006. 0,8 mio. kr. i 2007. 5,2 mio. kr. i 2008 og 2009.</p> <p>Kommune: 2 mio. kr. i 2007, 2008 og 2009.</p> <p>I alt: 0,1 mio. kr. i 2006. 2,8 mio. kr. i 2007. 7,2 mio. kr. i 2008 og 2009.</p>	<p>Stat: 8,4 mio. kr. i 2007. 8,7 i 2008 og 2009.</p> <p>Kommune: 1 mio. kr. i 2008 og 2009.</p> <p>I alt: 8,4 mio. kr. i 2007. 9,7 mio. kr. i 2008 og 2009.</p>
Administrative konsekvenser for stat, amter og kommuner	Lettelser i kommunernes administration.	
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	4 mio. kr. i 2007 og frem.	0,1 mio. kr. i 2006. 0,2 mio. kr. i 2007. 2,4 mio. kr. fra 2008 og 2009.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	<p>Forslaget vurderes ikke at have EU-retlige konsekvenser, der adskiller sig fra den eksisterende lovgivning om ret til fravær og dagpenge i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.</p> <p>I lovforslaget er fra ligebehandlingsloven og dagpengeloven videreført implementering af artikel 8, stk. 2, og artikel 9 i direktiv nr. 92/85 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer. Endvidere er fra ligebehandlingsloven videreført implementeringen af § 2, stk. 1, i den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, og som skal gennemføres efter rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996.</p>	

### *IX. Hørte myndigheder og organisationer*

Lovforslaget er sendt i høring hos følgende organisationer m.v.:

Kommunernes Landsforening, Amdsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune, Socialchefforeningen, Foreningen af Statsamtsmænd, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Handel & Service, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Kristelig Fagbevægelse, Kristelige Arbejdsgivere, Forbundet af Offentligt Ansatte, Adoption og Samfund, AC International Børnehjælp, Danadopt og Advokatrådet.

## *Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

### *Til Kapitel 1*

#### *Formål*

##### *Til § 1*

Det fremgår af § 1 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, at de almindelige betingelser for denne lov bl.a. er at yde dagpenge ved barsel og adoption.

Ved sammenskrivningen af barselsreglerne fra denne lov med ligebehandlingslovens regler om fravær, er dette udbygget med, at formålet også er at yde dagpenge under graviditet og at sikre forældre ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption.

I pkt. 2 er præciseret, at der kan ydes barselsdagpenge i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption m.v. Begrebet barselsdagpenge defineres herved som den samlede betegnelse for dagpenge, der ydes efter denne lov, og omfatter således også dagpenge under graviditet, i forbindelse med adoption, under forældreorlov og under fravær ved pasning af alvorligt syge børn

#### *Afgrænsning af personkredsen, der har ret til fravær og barselsdagpenge efter denne lov*

##### *Til § 2*

Det fastslås i *stk. 1*, at fraværsretten efter denne lov omfatter alle forældre. En række af bestemmelserne om ret til fravær omfatter forholdet mellem lønmodtagere og arbejdsgivere og forudsætter således, at der er tale om et ansættelsesforhold. Det gælder f.eks. aftaler om udskydelse af fraværsret, om genoptagelse af arbejdet og om varsling. Den umiddelbare ret til fravær før og efter fødslen herunder ret til fravær under forældreorlov omfatter imidlertid også forældre, der ikke er i arbejde. Der kan således f.eks. ikke stilles krav om, at en ledig dagpengemodtager eller en ledig kontanthjælpsmodtager i disse perioder skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet. For forældre, der er selvstændige erhvervsdrivende, er fraværsretten grundlag for retten til dagpenge.

I *stk. 2-3* fastslås, at den økonomiske compensation ydes i form af barselsdagpenge til lønmodtagere, selvstændige og ledige dagpengeberettigede, når lovens beskæftigelseskrav er opfyldt.

I *stk. 4* fastslås, at den økonomiske compensation i form af dagpenge kan udbetales til en arbejdsgiver, der udbetaler løn under fraværet.

I *stk. 5* bemyndiges ministeren for familie- og forbrugeranliggender til at fastsætte særlige regler om barselsdagpenge til søfarende. Reglerne tænkes i det væsentlige fastsat efter samme retningslinier som de i dag gældende regler i bekendtgørelse nr. 517 af 7. juni 2001 om dagpenge til søfarende ved sygdom eller fødsel. De gældende regler er beskrevet i rapporten om modernisering af sygedagpengeloven (kap. 20).

### *Til kapitel 3*

## *Ophold og skattepligt her i landet*

### *Til § 3.*

I bestemmelsens *stk. 1* fastslås hovedreglen om, at det er en betingelse for at opnå ret til dagpenge, at man har lovligt ophold her i landet, dvs. med gyldig opholds- og arbejdstilladelse, eller at man efter EF forordning 1408/71 er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

*Stk. 2* vedrører den undtagelsessituation, der i dag er fastsat i dagpengebekendtgørelsens § 53, hvor efter man ved udstationering, der er fastsat til at vare under et år, vil være berettiget til dagpenge fra Danmark, når man er skattepligtig her i landet.

I *Stk. 3* fastslås, at retten til dagpenge fortsætter, når man efter en udbetalingsperiode er påbegyndt, tager ophold i udlandet. Dette fremgår i dag af dagpengebekendtgørelsens § 51, stk. 3.

### *Til § 4*

Med bestemmelsens *stk. 1* fastlægges det, at retten til dagpenge som hovedregel er betinget af, at personens indtægter er skattepligtige her i landet.

Med bestemmelserne i *stk. 2 og 3* skrives de regler, der i dag er fastsat i dagpengebekendtgørelsens § 2, stk. 1 og 2, ind i loven. Bestemmelserne omhandler de tilfælde, hvor der kan udbetales dagpenge, uanset at indtægten ikke er skattepligtig her i landet.

### *Til § 5*

Bestemmelsen omhandler de tilfælde, hvor en person ikke kan opnå ret til dagpenge på trods af, at personen har ophold og/eller skattepligtig indtægt her i landet. Bestemmelsen viderefører de regler, der i dag er fastsat i dagpengebekendtgørelsens § 2, stk. 3.

## *Til kapitel 4*

### *Ret til fravær ved graviditet, barsel og adoption*

I kapitel 4 fastlægges, i hvilke perioder der er ret til fravær ved graviditet, barsel og adoption, samt hvorledes dette fravær skal varsles over for en arbejdsgiver. De arbejdsretlige virkninger, der er knyttet til disse regler, herunder konsekvensen af, at en lønmodtager afskediges, fordi denne udnytter sin fraværsret, reguleres fortsat i ligebehandlingsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 711 af 20. august 2002, og de ændringer heri, der foreslås i dette lovforslags § 56.

### *Ret til fravær under graviditet*

### *Til § 6*

Bestemmelsen om fravær før fødslen er en omskrivning til fraværsret af den dagpengetilrettelse før fødslen, der i dag fremgår af dagpengeovens § 12 samt § 11, stk. 1.

Der er efter *stk. 1* en ubetinget ret til dagpenge 4 uger før forventet fødsel. Tidspunktet for forventet fødsel er som udgangspunkt det af den praktiserende læge fastsatte tidspunkt. Et andet forventet fødselstidspunkt, f.eks. på grundlag af en scanning, kan lægges til grund, hvis en samlet lægelig vurdering peger på denne dato.

*Stk. 2* omhandler de tilfælde, hvor der er ret til fravær før 4 uger før fødslen. Bestemmelsen er en omskrivning til fraværsret af dagpengelovens § 12, stk. 2.

Bestemmelsen om ret til fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser i *stk. 3* svarer til § 7, stk. 7, i ligebehandlingsloven. Bestemmelsen er sammen med den korresponderende dagpengebestemmelse i dette lovforslags § 18 en implementering af artikel 9 i direktiv nr. 92/85 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

#### *Til § 7*

##### *Ret til fravær under barsel og fædreorlov*

Bestemmelsen indeholder faderen og moderens ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen.

Moderens fraværsret i 14 uger efter *stk. 1*, svarer til retten efter ligebehandlingslovens § 7, stk. 1, 2 og 3. pkt. Moderens pligt til fravær i de første 2 uger efter fødslen, der svarer til pligten efter ligebehandlingslovens § 7, stk. 1, 2. pkt., er en implementering af artikel 8, stk. 2, i direktiv nr. 92/85 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

I *stk. 2* er indsat, at faderen kan indtræde i moderens ret, hvis moderen dør eller på grund af sygdom ikke kan passe barnet. Denne bestemmelse er i dag efter bemyndigelsesbestemmelse i dagpengelovens § 16 fastsat som en dagpengeret i dagpengebekendtgørelsens § 38. I andre tilfælde, f.eks. når moderen ikke har ret til dagpenge, kan faderen ikke indtræde i hendes ret til fravær.

Faderens ret til fravær i 2 sammenhængende uger svarer til retten efter ligebehandlingslovens § 7, stk. 1, 4 pkt. Efter gældende lov, kan faderen i konsekvens af dagpengelovens § 13, stk. 3, efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvist i denne periode, således at orloven kan holdes med enkelte dage over en længere periode end 2 uger. Denne regel videreføres i lovforslaget, jf. § 12, stk. 1 og 2.

##### *Adoptanters ret til fravær i forbindelse med en adoption*

#### *Til § 8*

Bestemmelserne i *stk. 1-4* om fravær for kommende adoptanter før modtagelsen af barnet er en omskrivning til fraværsret af den dagpengeret, der i dag fremgår af dagpengelovens § 14, stk. 2 og 3. Denne ret blev indført med lov nr. 1425 af 22. december 2004 om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og gælder begge de kommende adoptivforældre.

Som *stk. 2* er indskrevet gældende praksis for, hvornår et adopteret barn anses for modtaget. Et barn anses for modtaget, når de formelle betingelser for at tage barnet med hjem er opfyldte, herunder at der er udstedt et pas til barnet.

I *stk. 3* er præciseret, at det for fravær under ophold i udlandet før modtagelsen af barnet er en betingelse, at der er tale om en adoption, der er formidlet af en organisation, der er godkendt efter adoptionslovens § 30.

Efter modtagelsen af barnet er retten til fravær efter *stk. 5* betinget af, at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at der i en periode skal være en forælder i hjemmet. Denne betingelse fremgår i dag af dagpengelovens § 14, stk. 1, 2. pkt. De adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at der i en periode skal være en forælder i hjemmet, hvis ikke der er tale om en stedbarns-adoption, en adoption af et større barn, som forældrene kender i forvejen, eller lignende.

De gældende bestemmelser om adoptanters ret til fravær i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet er afledt af dagpengeretten i dagpengelovens § 14, stk. 4. Efter denne bestemmelse kan dagpenge i de første 14 uger ydes til en af adoptivforældrene ad gangen bortset fra i 2 sammenhængende uger, hvor der kan ydes dagpenge til begge. Dette er parallelt med fraværsretten for biologiske forældre. Adoptivforældrene kan fordele fraværet i 14 ugers perioden mellem sig, og der er samtidig mulighed for at fremrykke fraværsret fra forældreorlovsperioden. Om spørgsmålet om tilrettelæggelse af forældrenes fordeling af orloven mellem sig henvises til bemærkningerne herom under bemærkningerne til § 9 om forældreorlov.

Efter den 14. uge har adoptivforældre samme ret til fravær med dagpenge og samme fleksibilitetsmuligheder som biologiske forældre. Der er derfor i *stk. 6* henvist til de generelle regler om fraværsret under forældreorlov. For adoptivforældre er der dog ikke i lovforslaget en individuel fraværsret på 32 uger til hver af adoptivforældrene. Dette er en videreførelse af de gældende regler, idet ligebehandlingslovens § 7, stk. 2, ikke omfatter adoptivforældre. Adoptivforældrenes ret til forældreorlov er i den gældende lov afledt af adoptivforældrenes ret til dagpenge under forældreorlov gennem den generelle bestemmelse i ligebehandlingslovens § 7, stk. 6.

#### *Ret til fravær under forældreorlov*

##### *Til § 9*

Bestemmelsen om, at begge forældre har en individuel ret til 32 ugers forældreorlov svarer til § 7, stk. 2, 1. pkt., i ligebehandlingsloven. Med den individuelle ret til forældreorlov implementeres § 2, stk. 1, i den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, og som skal gennemføres efter rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996.

Det er i *stk. 2* præciseret, at forældrene kan holde forældreorlov samtidig eller i forlængelse af hinanden. Såfremt forældrene holder forældreorlov i forlængelse af hinanden og i forlængelse af moderens 14 ugers barselorlov efter fødslen, kan en af forældrene således kontinuerligt være på orlov med barnet indtil 78 uger efter fødslen.

Efter dagpengeloven kan hver af forældrene opdele forældreorloven med dagpengeret i flere perioder.



Østre Landsret har i en konkret sag, hvor der var uenighed mellem arbejdstager og arbejdsgiver om opdelingen i fraværperioder afgjort, at der ikke var tilstrækkelig klar hjemmel til, at fraværet kunne fordeles således, at den ene forælder havde ret at holde orlov to dage om ugen og den anden forælder 3 dage om ugen.

Det må således antages, at det, når forældrene ønsker at opdele deres orlov i flere perioder, forudsættes, at der tages et passende hensyn til forholdene på deres respektive arbejdspladser.

#### *Til § 10*

Her beskrives retten til at forlænge forældreorloven fra 32 uger til 40 eller 46 uger, som svarer til ligebehandlingslovens § 7, 2. og 3. pkt.

Det er præciseret, at retten til forlængelse i lighed med retten til forældreorlov er en individuel ret-tighed.

#### *Ret til at genoptage arbejdet og til at udskyde fraværret*

#### *Til § 11*

Bestemmelsen beskriver retten for beskæftigede lønmodtagere til at udskyde en sammenhængende del af forældreorloven på mellem 8 og 13 uger. Denne ret fremgår i dag af ligebehandlingslovens § 7, stk. 3.

Det fremgår af beskæftigelsesministerens svar på spørgsmål nr. 9 under Folketingets behandling under 2. samling 2001-2002 af lovforslag L 47 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om børnepasningsorlov, at en ledig, der kommer i arbejde under barselorloven, herved opnår status som beskæftiget med mulighed for at opnå ret til udskydelse af forældreorlov.

#### *Til § 12*

Retten til aftalebaseret udskydelse af forældreorloven fremgår i dag af ligebehandlingslovens § 7, stk. 4.

I lovforslagets § 12, stk. 1, slås fast, at genoptagelse af arbejdet under orlov forudsætter, at det er aftalt med arbejdsgiveren, uanset om genoptagelsen af arbejdet er knyttet sammen med en aftale om udskydelse af fraværret. Dette er i overensstemmelse med den fortolkning af gældende lov, som blev præciseret ved beskæftigelsesministerens svar på spørgsmål nr. 29 under Folketingets behandling under 2. samling 2001-2002 af lovforslag L 47 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om børnepasningsorlov.

Retten til delvis at genoptage arbejdet og få forlænget fraværret, er i dag afledt af dagpengelovens § 13, stk. 3. I lovforslaget indskrives den i *Stk. 2* som en fraværret. Retten til at få forlænget fraværret i forbindelse med delvist genoptagelse af arbejdet gælder under moderens barselorlov,

bortset fra de 2 første uger efter fødslen, jf. § 7, stk. 1, 2. pkt., under fædreorloven, jf. § 7, stk. 3, under adoptanters ret til fravær i de første 14 uger efter modtagelse af barnet, jf. § 8, stk. 6, og under forældreorlov efter § 9.

Hvis lønmodtageren fratræder, inden den forlængede fraværsret er udnyttet, er retten til udnyttelse betinget af, at lønmodtageren indgår en aftale med en ny arbejdsgiver herom. Såfremt der er tale om forlænget fravær under forældreorlov efter § 9, kan det med den nye arbejdsgiver aftales, at den forlængede fraværsret udskydes.

*Stk. 3* svarer til ligebehandlingslovens § 7, stk. 4, hvorefter det kan aftales med arbejdsgiveren, at fraværsret udskydes. Den udskudte fraværsret kan aftales afholdt samlet eller i flere perioder, evt. ned til enkelte dage eller timer. Det er ikke nødvendigt at aftale, hvorledes den udskudte fraværsret afholdes på det tidspunkt, hvor arbejdet genoptages. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, er retten til udnyttelse betinget af, at lønmodtageren indgår en aftale med en ny arbejdsgiver herom.

I *stk. 5* fastslås som en konsekvens af moderens pligt til fravær i de første 2 uger efter fødslen, at arbejdet ikke kan genoptages i denne periode.

#### *Fraværsret i særlige tilfælde*

#### *Til § 13*

Bestemmelsen om fravær, når barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret efter fødslen, er en omskrivning til fraværsret af den dagpengeret, der fremgår af dagpengelovens § 13, stk. 7.

Efter lov nr. 133 af 2. marts 2004 om ændring af lov om ligsyn, obduktion og transplantation mv. er der tale om et dødfødt barn, når det fødes efter 22. svangerskabsuge uden at vise livstegn. Et barn, der efter fødslen viser livstegn, anses for levendefødt uanset fødselstidspunktet.

Ifølge den gældende lov, har faderen ret til dagpenge i to sammenhængende uger, hvis barnet er dødfødt. Det har skabt usikkerhed om retstilstanden, hvis barnet dør kort efter fødslen. Det er derfor præciseret, at faderens ret til fædreorlov ikke bortfalder, når barnet ikke er dødt ved fødslen, men dør før fædreorloven er holdt.

Lider moderen af en graviditetsbetinget sygdom forlænges fraværsretten, dog højst indtil 46 uger efter fødslen. Sygdom efter den 46. uge falder ind under reglerne i lov om sygedagpenge. Virkningen af, at dagpenge under fraværet ved en graviditetsbetinget sygdom indtil 47. uge ydes efter denne lov i stedet for efter sygedagpengeloven, er, at de ikke medregnes ved opgørelsen af varighedsbegrænsningen for udbetaling af sygedagpenge, og at udbetalingen ikke er omfattet af sygedagpengelovens regler om opfølgning.

Bestemmelsen i *Stk. 2* om adoptivforældres ret til fravær, når barnet dør, svarer til dagpengelovens § 14, stk. 10.

#### *Til § 14*

Bestemmelsen om, at fravær forlænges eller udskydes, når barnet indlægges på sygehus, er en omskrivning til fraværret af den dagpengeret, der fremgår af dagpengelovens § 15.

Retten til at forlænge eller udskyde fraværet forudsætter, at barnet er indlagt på sygehus. Behandling af barnet i hjemmet kan ikke sidestilles hermed.

Efter den gældende bestemmelse i dagpengeloven omfatter retten til at forlænge dagpengeperioden ikke faderens ret til dagpenge i 2 uger efter fødslen eller adoptivforældres ret til i 2 uger at modtage dagpenge samtidig inden for de første 14 uger efter modtagelsen af barnet. I lovforslaget er denne begrænsning videreført ved, at det i *stk. 2* fastsættes, at den forlængede fraværret for forældrene tilsammen skal svare til den tid, barnet har været indlagt.

#### *Lønmodtageres pligt til at underrette arbejdsgivere om udnyttelse af retten til fravær*

#### *Til § 15*

Varslingsreglerne, der i dag fremgår af ligebehandlingslovens § 10, er omskrevet, så de følger systematikken i de foranstående fraværregler.

Efter *stk. 1* skal moderen senest 3 måneder før forventet fødsel underrette arbejdsgiveren herom, og om hun vil udnytte fraværret før fødslen. Dette svarer til ligebehandlingslovens § 10, stk. 1, 1. pkt.

Efter *stk. 2* skal en kvindelig lønmodtager senest 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet. Dette svarer til ligebehandlingslovens § 10, stk. 1, 2. pkt.

Efter *stk. 3* skal faderen underrette sin arbejdsgiver om afholdelse af fædreorlov senest 4 uger før fraværrets forventede begyndelse. Dette svarer til ligebehandlingslovens § 10, stk. 2.

Efter *stk. 4* skal lønmodtagere, der ønsker at udnytte retten til forældreorlov, senest 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om påbegyndelse og længde af fraværperioder. Dette svarer til ligebehandlingslovens § 10, stk. 3, 1. pkt. og § 10, stk. 4.

Adoptionssøgende skal efter ligebehandlingslovens § 10, stk. 6, hvis orlovens længde og placering ikke er fastlagt ved barnets modtagelse, iagttage de samme frister som gælder for andre forældre. Denne bestemmelse er videreført som *Stk. 5* og udbygget, således at den gælder generelt, herunder også for orlov før modtagelse af barnet.

Bestemmelserne i *stk. 6* om underretning og ændring af varsler, når barnet indlægges på sygehus, svarer til ligebehandlingslovens § 10, stk. 7.

Bestemmelsen i *stk. 7* om, at faderen uden ugrundet ophold skal underrette arbejdsgiveren, når han indtræder i moderens fraværret, er omfattet af bestemmelsen i ligebehandlingslovens § 10, stk. 8, om en lønmodtager, der indtræder i den anden forælders dagpengeret.

### *Til § 16*

Varsling af retsbaseret udskydelse af forældreorloven skal ske 8 uger efter fødslen. Denne bestemmelse svarer til ligebehandlingslovens § 10, stk. 3, 2. pkt.

En lønmodtager, der over for sin arbejdsgiver rettidigt har varslet at ville udnytte retten til udskydelse af forældreorlov, og som skifter arbejde inden retten er udnyttet, bevarer retten til udskydelse i forhold til en ny arbejdsgiver.

Varsling af afholdelse af den udskudte orlov skal efter *stk. 2* ske 16 uger, før retten ønskes udnyttet. Dette svarer til bestemmelsen i ligebehandlingslovens § 10, stk. 9.

### *Til § 17*

Retten til at afgive nyt varsel, når dette sker inden varslingsfristens udløb, eller når der indtræffer omstændigheder, der gør det urimeligt at opretholde fraværsretten som varslet, svarer til bestemmelsen i ligebehandlingslovens § 10, stk. 5.

## *Kapitel 5*

### *Ret til dagpenge under fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption m.v.*

### *Til § 18*

Retten til dagpenge under fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser fremgår i dag af dagpengelovens § 11, stk. 2. At dagpenge i denne situation skal udbetales af arbejdsgiveren er en konsekvens af, at der i følge artikel 9 i direktiv nr. 92/85 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, skal være ret til betalt fravær fra arbejdet forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser.

### *Til § 19*

Bestemmelsen om, at kommunen udbetaler dagpenge, svarer til dagpengelovens § 11, stk. 1.

Som følge af, at dagpengeretten i det følgende beskrives som afledt af fraværsretten, er det præciseret, at de generelle betingelser for ret til dagpenge, herunder beskæftigelseskravet, skal være opfyldt.

### *Til § 20*

I denne bestemmelse fastsættes for hvilke perioder med ret til fravær, der er knyttet en tilsvarende ret til dagpenge. Der drejer sig om kvindens ret til dagpenge før fødslen, moderens og faderens ret til dagpenge i de første 14 uger efter fødslen, adoptanters ret til dagpenge før modtagelse af barnet og i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet, retten til dagpenge, når barnet er dødt, dør eller bortadopteret og retten til forlænget eller udsatte dagpenge, når barnet er indlagt på sygehus. Løn-

modtagere, ledige med ret til arbejdsløshedsdagpenge og selvstændige erhvervsdrivende er omfattet af retten til dagpenge under disse fraværsperioder, såfremt de øvrige betingelser er opfyldt.

I *stk. 2* er fastsat, at kvinder, der modtager dagpenge før de første 4 uger før fødslen som følge, at graviditeten har et sygeligt forløb, er omfattet af sygedagpengelovens regler om opfølgning. Anmodning om dagpengerefusion for perioder, der ligger før 4 uger før fødslen, følger ligeledes reglerne for sygedagpenge, jf. § 30, stk. 1 og 2, og § 40, stk. 2. Det graviditetsbetingede fravær før 4 uger før fødslen adskiller sig fra andet sygefravær ved at være omfattet af denne lov, således at det ikke medregnes ved opgørelsen af varighedsbegrænsningen for udbetaling af sygedagpenge.

#### *Til § 21*

I denne bestemmelse fastsættes – i overensstemmelse med de gældende regler - at dagpengeretten under hver af forældrenes individuelle ret til forældreorlov i 32 uger er begrænset til, at forældrene tilsammen har ret til dagpenge i 32 uger. Lønmodtagere, ledige med ret til arbejdsløshedsdagpenge og selvstændige erhvervsdrivende er omfattet af retten til dagpenge under disse fraværsperioder, såfremt de øvrige betingelser herfor er opfyldt.

Såfremt kun den ene af forældrene er dagpengeberettiget efter denne lov, har denne forælder ret til 32 ugers forældreorlov med dagpenge, uanset at den anden forælder har ret til ydelser efter en anden dansk lov. Den ene forælders udnyttelse af dagpengeretten under forældreorlov kan dog have betydning for den anden forælders rettigheder efter en anden lov. Dette gælder f.eks. for den anden forælders ret til ikke at udnytte sine arbejdsmuligheder som kontanthjælpsmodtager.

Hvis den ene forælder er omfattet af de danske regler om social sikring, og den anden forælder efter EF forordning 1408/71 om de sociale sikringsordninger er omfattet af et andet EU/EØS-lands lovgivning om social sikring, sammenlægges de perioder efter de to landes lovgivning, hvori der udbetales ydelser ved fravær efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet. Dette fremgår af artikel 35, stk. 4, i EF forordning 1408/71 om de sociale sikringsordninger. Når retten til ydelser i de to lande tilsammen er udnyttet i 32 uger, har den forælder, der er omfattet af dansk lovgivning, ikke længere ret til dagpenge. Er den ene forælder omfattet af lovgivningen i et land uden for EU/EØS-området, har ydelser herfra ikke betydning for den anden forælders ret til dagpenge efter den danske lovgivning under forældreorlov.

Dagpengeretten kan som hidtil udstrækkes til 40 eller 46 uger med den konsekvens, at dagpengene nedsættes, således at den samlede dagpengeudbetaling svarer til fulde dagpenge i 32 uger. Udstrækning af dagpengeretten under forældreorlov til 40 uger betyder, at orloven skal være afviklet 54 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet. Udstrækning af dagpengeretten til 46 uger betyder, at orloven skal være afviklet 60 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

Efter *Stk. 4* nedsættes dagpengene fra det tidspunkt, hvor forældrene anmoder kommunen herom. Anmoder forældre, der ønske at udstrække dagpengeperioden fra 32 uger til 40 uger, kommunen om at nedsætte dagpengene fra starten af forældreorloven, får de i 40 uger udbetalt 32/40 af de fulde ugentlige dagpenge. Anmoder forældrene om, at dagpengene først nedsættes, når der er brugt 10 uger af forældreorloven, kan de få udbetalt fulde dagpenge i 10 uger og herefter få udbetale dagpenge i 30 uger, der er 22/30 af det fulde ugentlige dagpengebeløb. Forældrene kan også vælge at få udbetalt fulde dagpenge i 32 uger, hvorefter der ikke kan udbetales dagpenge under de sidste 8 uger

af den forlængede fraværsret. Vælger forældrene denne løsning, bevarer de en fortrydelsesret, således at de uden dagpengemæssige konsekvenser kan ændre en beslutning om at forlænge orloven.

Det er i *Stk. 5* i overensstemmelse med fortolkningen af de gældende regler præciseret, at en eventuel nedsættelse af dagpengene vil omfatte begge forældre, at dagpengene ikke forhøjes ved senere afkortning af perioden, og at retten til dagpenge under udskudt fravær bortfalder.

#### *Til § 22*

Det er fundet hensigtsmæssigt, at de umiddelbare konsekvenser for dagpengeretten af helt eller delvist at genoptage arbejdet under orlovsperioden og de afledte konsekvenser i form af retten til at udnytte udskudt dagpengeret beskrives hver for sig. De afledte konsekvenser beskrives i § 23.

I § 22 beskrives de umiddelbare konsekvenser, som er, at dagpenge ikke udbetales for den periode, hvori arbejdet er genoptaget. Genoptagelse af arbejdet har ikke konsekvenser for retten til dagpenge herudover.

Det er i *Stk. 3* foreslået, at ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge ved delvis genoptagelse af arbejdet. Denne bemyndigelse er i gældende lov indeholdt i dagpengelovens § 13, stk. 8, og § 14, stk. 11, for så vidt angår tilfælde, hvor arbejdet genoptages delvist i forbindelse med en aftale om forlængelse af orloven. Når arbejdet genoptages delvist uden en aftale om forlængelse af orloven, fremgår de gældende regler af dagpengelovens § 16 a, stk. 1, som er suppleret med en bemyndigelsesbestemmelse i § 16 a, stk. 2.

Ved udmøntningen af bemyndigelsesbestemmelsen i *stk. 3* tænkes den gældende retstilstand videreført. Denne fremgår af dagpengelovens § 16 a, stk. 1, og dagpengebekendtgørelsens afsnit IV.

#### *Til § 23*

Denne bestemmelse omhandler retten til at forlænge og udskyde dagpengeretten.

Efter *stk. 1* kan dagpengeretten som efter de gældende regler i dagpengelovens § 13, stk. 3, og § 14, stk. 6, forlænges ved delvis genoptagelse af arbejdet. Dette gælder for moderens ret til dagpenge i 3.-14. uge, for faderens ret til dagpenge under fædreorlov, for adoptanters ret til dagpenge i de første 14 uger efter modtagelse af barnet og for forældrenes ret til dagpenge under forældreorlov. Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås en genoptagelse af arbejdet på mindre end den fulde ugentlige arbejdstid.

Retten til at få forlænget dagpengeretten, når en dagpengeberettigede går i arbejde på mindre end fuld tid, er begrænset til de situationer, hvor arbejdet genoptages delvist. Det vil sige, at det er forudsat, at man ved orlovens start var i beskæftigelse.

Efter *Stk. 2* kan dagpengeretten udskydes, når man genoptager eller påbegynder arbejde under forældreorloven efter § 9. Retten til udskydelse fremgår i den gældende lov af dagpengelovens § 13, stk. 5 og 6, og § 14, stk. 8 og 9.

Som en regelforenkling er reglerne om retsbaseret og aftalebaseret udskydelse af orlov i forslaget samlet i en bestemmelse. Hvornår der er tale om retsbaseret udskydelse, og hvornår der er tale om

aftalebaseret udskydelse, fremgår af lovforslagets §§ 11 og 12 i kapitel 4 om ret til fravær. Der gør ingen forskel i forhold til retten til dagpenge, om der er tale om retsbaseret eller aftalebaseret udskydelse af fraværsret.

I overensstemmelse med fortolkning af den gældende lov, kan en dagpengeberettiget, der var ledig før orlovens start, få udskudt dagpengeret, hvis den pågældende får tilbudt beskæftigelse før, dagpengeretten er opbrugt. Denne fortolkning af gældende lov fremgår af beskæftigelsesministerens svar på spørgsmål nr. 9 under Folketingets behandling under 2. samling 2001-2002 af lovforslag L 47 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om børnepasningsorlov.

Udskydelse af dagpengeret forudsætter, at arbejdet genoptages i en periode med dagpengeret efter fødslen eller adoptionen. Personer, der ikke har været dagpengeberettiget efter fødslen, f.eks. fordi de har været studerende eller har opholdt sig i udlandet, har således ikke ret til dagpenge under udskudt fravær.

Udnyttelse af dagpengeretten under udskudt fravær forudsætter, at ansøgeren opfylder beskæftigelseskravet under det udskudte fravær og har været i beskæftigelse med dagpengeret i den periode, der er udskudt. En ansøger, der afbryder en orlov og genindtræder i et beskæftigelsesforhold, anses for at være i beskæftigelse, selv om den pågældende midlertidigt er fraværende fra arbejdet, f.eks. som følge af afvikling af ferie, sygdom eller ny graviditet. Dette svarer til den gældende fortolkning af, hvornår en lønmodtager er i et beskæftigelsesforhold, der berettiger til at udnytte udskudt ret til fravær med dagpenge.

Retten til dagpenge under udskudt fravær forudsætter, at ansøgeren er i beskæftigelse forud for fraværet. Der kan således ikke udbetales dagpenge til ledige under udskudt fravær, medmindre fraværet holdes i umiddelbar forlængelse af et afsluttet ansættelsesforhold.

Retten til dagpenge under udskudt fravær bortfalder, når barnet fylder 9 år.

#### *Til § 24*

De nærmere regler kan udover regler om, hvorledes dagpengene fordeles mellem forældrene, vedrøre opgørelse af fraværs- og beskæftigelsesperioder og dokumentation vedrørende fraværsårsagen.

#### *Til § 25*

Retten til optjening af ferieydelse, når der ydes dagpenge i de første 14 uger efter fødslen, fremgår i dag af dagpengelovens § 18 a. Bestemmelsen blev indsat i dagpengeloven ved lov nr. 1153 af 19. december 2003. Nærmere regler om retten til optjening og udbetaling af ferieydelse er fastsat i kapitel 15 i dagpengebekendtgørelse.

#### *Til § 26*

Retten til dagpenge til pasning af alvorligt syge børn fremgår i dag af dagpengelovens § 19 a.

Der skal være tale om en sygdom, der medfører behov for indlæggelse på hospital eller en behandling i hjemmet, der kan sidestilles hermed.

Bestemmelsen om ret til dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn blev oprindeligt indsat i bistandsloven ved lov nr. 211 af 1. april 1990. Ved ophævelsen af bistandsloven blev bestemmelsen ved lov nr. 892 af 3. december 1997 overført til dagpengeloven.

Ved lov nr. 1424 af 22. december 2004 blev retten til dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn udvidet, idet grænset for den forventede mindste varighed af sygdommen blev nedsat fra 25 dage til 12 dage, og den øvre grænse for barnets alder blev hævet fra 14 år til 18 år.

## *Kapitel 6*

### *Beskæftigelseskrav*

#### *Til § 27*

I bestemmelsen fastlægges det beskæftigelseskrav, som en lønmodtager skal opfylde for at kunne få dagpenge. Bestemmelsen erstatter dagpengelovens § 4, stk. 1, for så vidt angår betingelsen for ret til barselsdagpenge.

I *stk. 1* videreføres reglen om, at en lønmodtager har ret til dagpenge, hvis en af følgende betingelser er opfyldt:

- lønmodtageren har været tilknyttet arbejdsmarkedet uafbrudt i de sidste 13 uger før sygefraværet og i denne periode været beskæftiget i mindst 120 timer,
- lønmodtageren er dagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse,
- lønmodtageren har inden for den seneste måned afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed, eller
- lønmodtageren er elev i lønnet praktik.

Det er med bestemmelsen i *stk. 2* i overensstemmelse med praksis fastsat, at kravet i *stk. 1*, nr. 1 om en tilknytning til arbejdsmarkedet uafbrudt i de sidste 13 uger før fraværets begyndelse kan opfyldes ved, at lønmodtageren op til fraværet har modtaget sygedagpenge, barseldagpenge, arbejdsløshedsdagpenge, godtgørelse fra Lønmodtagernes Garantifond, eller har afholdt ferie med løn eller feriegodtgørelse eller været omfattet af en arbejdskonflikt. Det er desuden præciseret, at kravet også kan opfyldes ved, at lønmodtageren er overgået direkte fra selvstændig erhvervsvirksomhed til lønmodtagerbeskæftigelse.

Bestemmelsen i *stk. 3* vedrører perioder med udbetaling af ydelser, der betragtes som ”døde perioder” i forhold til opfyldelse af beskæftigelseskravet. Der er tale om en videreførelse af reglerne i dagpengebekendtgørelsens § 6, stk. 1 og 2. De perioder, hvor der er ret til lønkompenserende ydelser efter serviceloven er i lovforslaget beskrevet uden paragrafhenvisninger til serviceloven.

#### *Til § 28*

Bestemmelsen fastsætter beskæftigelseskravet for personer med selvstændig erhvervsvirksomhed og erstatter dagpengelovens § 10, stk. 2, og dagpengebekendtgørelsens §§ 30 og 31 for så vidt angår betingelsen for ret til barselsdagpenge.



I *stk. 1* er det gældende krav om udøvelse af erhvervsvirksomhed ”i væsentligt omfang” i overensstemmelse med praksis ændret til et krav om, at der skal være udøvet virksomhed i mindst halvdelen af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid for lønmodtagere.

#### *Til § 29*

Bestemmelsen erstatter dagpengelovens § 17.

Det fastslås, at retten til dagpenge er betinget af, at beskæftigelseskravet er opfyldt ved påbegyndelsen af en fraværsperiode. Dog kan der, jf. *Stk. 2*, udbetales dagpenge fra et senere tidspunkt, hvis en person under fraværsperiode bliver berettiget til arbejdsløshedsdagpenge. Dette kan f.eks. være tilfældet, hvis den pågældende afslutter en uddannelse, der giver ret til arbejdsløshedsdagpenge, eller vender hjem fra et udlandsophold og genindtræder i retten til arbejdsløshedsdagpenge.

*Stk. 3* viderefører dagpengelovens § 17, stk. 3. Hensigten med denne bestemmelse er, at en gravid kvinde ikke skal fortsætte i et beskæftigelsesforhold, der medfører risiko for fostret og kvindens helbred, med henblik på at opnå dagpengeret inden fødslen.

*Stk. 4* viderefører dagpengelovens § 17, stk. 4, hvorefter ret til dagpenge under fravær i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser ikke forudsætter, at beskæftigelseskravet er opfyldt.

#### *Kapitel 7*

*Den dagpengeberettigedes ansøgning om dagpenge og arbejdsgiverens anmeldelse af fravær*

#### *Til § 30*

Bestemmelsen om anmodning om dagpenge under graviditet, barsel og adoption findes i dag som dagpengebekendtgørelsens § 14. Det er ikke i lovforslaget præciseret, at ansøgningen skal indgives på en blanket, der udleveres af kommunen. I stedet er ministeren for familie- og forbrugeranliggender bemyndiget til at fastsætte nærmere retningslinier om formen.

Ved anmodning om dagpenge for perioden før 4 uger før forventet fødsel, skal fraværet anmeldes efter reglerne i sygedagpengeloven, det vil sige senest 1 uge efter 1. fraværsdag. Udbetaler arbejdsgiveren løn under fraværet, skal denne anmelde fraværet senest 4 uger efter 1. fraværsdag.

Anmodning om dagpenge i andre tilfælde i forbindelse med graviditet, barsel og adoption skal ske senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse eller efter, at en senere fraværsperiode er påbegyndt.

Det er i *stk. 4* præciseret, at ophør af udbetaling af løn fra arbejdsgiveren betragtes som en begyndelse på en fraværsperiode for lønmodtageren.

#### *Til § 31*

Bestemmelsen om ansøgning om dagpenge fra forældre med alvorligt syge børn svarer til dagpengebekendtgørelsens § 58, 1.-2. pkt.

## Kapitel 8

### Beregningsgrundlaget for barselsdagpenge

#### Til § 32

Beregningsgrundlaget for barselsdagpenge svarer som efter gældende lov til beregningsgrundlaget for sygedagpenge.

I bestemmelsens *stk. 1*, der erstatter dagpengelovens § 2, stk. 1, fastsættes det grundlag, på hvilket der kan udbetales dagpenge. Som hidtil kan dagpenge ydes til personer, der har enten lønindtægt og anden indtægt, der erstatter lønindtægt, eller selvstændig erhvervsindtægt.

I *stk. 2* bemyndiges ministeren for familie- og forbrugeranliggender at fastsætte nærmere regler om beregningsgrundlaget. Reglerne vil blive fastsat efter samme retningslinier som reglerne for sygedagpenge, der tænkes fastsat efter de gældende regler, jf. dagpengebekendtgørelsens § 1 og §§ 28-29.

#### Til § 33

Bestemmelsen indeholder regler om beregning af dagpenge til lønmodtagere og svarer til dagpengelovens § 9, stk. 1 og 7, idet den dog er afpasset efter, at den i dette lovforslag gælder for udbetaling af barselsdagpenge.

Med bestemmelsen i *stk. 1* videreføres bl.a. hovedreglen om, at dagpengene ydes på grundlag af lønmodtagerens aktuelle indtægt pr. time under fraværet. Det ugentlige fravær opgøres som forskellen mellem det antal timer, en person arbejder, og den tid, som personen ville have arbejdet, hvis der ikke havde været tale om fravær i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption. Er den normale arbejdstid 37 timer, og den pågældende er fuldt fraværende, opgøres fraværet som 37 timer. Er den normale arbejdstid 37 timer, og er der udført arbejde i 20 timer, opgøres fraværet som 17 timer.

Bemyndigelsen i *stk. 2* til at fastsætte regler for lønmodtagere med bl.a. ukendt, skiftende eller uregelmæssig arbejdstid vil svare til de regler, der fastsættes for sygedagpenge, hvor bemyndigelsen tænkes anvendt til at videreføre de hidtil fastsatte bestemmelser herom i kapitel 4 i dagpengebekendtgørelsen.

Om udmøntningen af bemyndigelsesbestemmelsen i *Stk. 3* henvises til bemærkningerne til § 22.

#### Til § 34

Bestemmelsen om beregning af dagpenge til lønmodtagere i fleksjob svarer til dagpengelovens § 9, stk. 4.

## Kapitel 7

### Dagpengenes størrelse

#### *Til § 35*

I denne bestemmelse er fastsat, at de maksimale ugentlige dagpenge er 3.332 kr., og at det maksimale dagpengebeløb pr. time er dette beløb divideret med den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid. Da den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid for tiden er 37 timer, bliver det maksimale dagpengebeløb pr. time 90,05 kr. De nævnte beløb gælder for 2006, jf. reguleringsbestemmelsen i lovforslagets § 38.

I *Stk. 2* er i overensstemmelse med gældende regler præciseret, at lønmodtagere får udbetalt dagpenge efter en 5 dages uge medmindre andet er oplyst.

#### *Til § 36*

Bestemmelsen om beregning af dagpenge til ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse svarer til dagpengelovens § 9, stk. 3. Efter bestemmelsen får ledige, der modtager arbejdsløshedsdagpenge ved fraværets begyndelse, udbetalt det samme beløb i barselsdagpenge, som de ville have været berettiget til, hvis de ikke var gået på orlov.

#### *Til § 37*

Bestemmelsen om beregning af dagpenge til selvstændige erhvervsdrivende svarer til dagpengelovens § 10, stk. 3. Dagpenge til selvstændige erhvervsdrivende svarer til deres seneste opgjorte årsindtægt opgjort efter regler, der fastsættes efter § 32, stk. 2, pkt. 2, dog begrænset af det maksimale dagpengebeløb efter § 35, stk. 1. Selvstændige erhvervsdrivende, der har tegnet en frivillig forsikring efter reglerne herom i sygedagpengeloven, er berettiget til 2/3 af dagpengenes maksimum uanset deres hidtidige indtægt.

For selvstændige erhvervsdrivende anvendes efter gældende regler en 6 dages uge ved udbetaling af dagpenge. Med forslaget i *stk. 2* ændres dette til en 5 dages uge, således at der bliver samme regler som for lønmodtagere og dermed ens regler for alle dagpengeberettigede. Samtidig præciseres det, at de 5 dage er placeret på mandag-fredag. Forslaget medfører for selvstændige, at dagpengebeløbet pr. dag bliver højere end efter de gældende regler, men at der til gengæld ikke længere vil kunne udbetales dagpenge for lørdage og søndage.

Om udmøntningen af bemyndigelsesbestemmelsen i *Stk. 3* henvises til bemærkningerne til § 22.

### *Regulering af dagpengebeløb*

#### *Til § 38*

Bestemmelsen om regulering af dagpengenes maksimumbeløb med satsreguleringsprocenten erstatter dagpengelovens § 9, stk. 2. Det anses for hensigtsmæssigt, at regulering af barselsdagpengene følger reguleringen af sygedagpenge. Det foreslås derfor, at reguleringen af dagpenge efter denne lov sker efter samme regler som for sygedagpenge, der efter forslaget om en ny sygedagpengelov tilpasses reguleringsbestemmelserne for arbejdsløshedsdagpenge. Forslaget betyder, at der i stedet for en regulering med virkning fra den mandag, der ligger nærmest 1. januar, fremover vil ske en

regulering med virkning fra den første mandag i januar. Samtidig foreslås afrundingsreglerne ændret, således at det regulerede beløb – på samme måde som det regulerede beløb for arbejdsløshedsdagpengene – afrundes til det nærmeste hele kronebeløb, der kan deles med 5.

De regulerede beløb vil blive offentliggjort i den årlige vejledning om regulering af satser på Familieområdet, der udsendes af Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender.

## *Kapitel 10*

### *Refusion og finansiering m.v.*

#### *Til § 39*

Bestemmelsen om en arbejdsgivers ret til at få refusion af dagpenge fra kommunen svarer til dagpengelovens § 26. Retten til refusion betyder, at en arbejdsgiver, der yder løn under fravær fra arbejdet, er berettiget til at få udbetalt de dagpenge, som lønmodtageren ellers ville have ret til fra kommunen for samme fravær.

Har en lønmodtager flere arbejdsgivere, deles refusionen mellem arbejdsgiverne i forhold til de dagpengebeløb, som de enkelte arbejdsforhold berettiger til.

#### *Til § 40*

Bestemmelserne om arbejdsgiverens anmeldelse af refusionskrav svarer til dagpengebekendtgørelsens § 19, stk. 6-8, § 58, 3. pkt. og § 20, stk. 1, 3 og 4. Det er ikke i lovforslaget præciseret, at anmeldelsen af kravet skal indgives på en blanket, der udleveres af kommunen. I stedet foreslås ministeren for familie- og forbrugeranliggender bemyndiget til at fastsætte nærmere retningslinier om formen.

#### *Til § 41*

Bestemmelsen om, at arbejdsgiveren endelige afholder udgifter ved forebyggende graviditetsundersøgelser svarer til dagpengelovens § 25, stk. 1.

#### *Til § 42*

Statens refusion af kommunernes udgifter til dagpenge i forbindelse med graviditet, barsel og adoption fremgår af dagpengelovens § 30.

#### *Til § 43*

Efter gældende regler udbetaler staten refusionen forskudsvis til kommunerne. Denne ordning fortsætter.

## *Kapitel 11*

### *Bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension*

### *Til §§ 44-47*

Bestemmelserne om indbetaling af bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension findes i dag i dagpengelovens §§ 30 a - 30 c.

For arbejdsgivernes indbetaling af bidrag ved udbetaling af dagpenge efter § 18 henvises til bestemmelserne om arbejdsgivernes indbetaling af bidrag i sygedagpengelovens kapitel 26.

### *Kapitel 12*

#### *Administration m.v.*

### *Til § 48*

Med bestemmelsen fastlægges det, at det er kommunen, der varetager administrationen af udbetaling af dagpenge efter denne lov. Imidlertid har det i dagpengelovens § 31, stk. 1, alene været udtrykkeligt fastlagt, at kompetencen til at afgøre spørgsmål om ret til dagpenge ligger hos kommunen. Derimod er det ikke tilstrækkelig klart fremgået, at ansvaret som opholds- og handlekommune i den enkelte dagpengesag skal placeres ved anvendelse af de processuelle regler herom i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område. I bestemmelsens *stk. 1* foreslås der derfor nu indsat en henvisning til opholds- og handlekommunereglerne i kapitel 3 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Med *stk. 2* bemyndiges ministeren for familie- og forbrugeranliggender til at fastsætte regler om, hvilken kommune der skal behandle sager om barseldagpenge til personer, som opholder sig eller har bopæl i udlandet. Efter § 9, stk. 5, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område er beskæftigelsesministeren bemyndiget til at fastsætte regler om, hvilken kommune der har handleforpligtelsen i sager efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Med hjemmel i denne bestemmelse er der i § 3 i dagpengebekendtgørelsen fastsat regler om, hvilken kommune der har handleforpligtelsen i udlandssager, dvs. de sager hvor dagpengemodtageren ikke har nogen dansk opholdskommune. Det er hensigten med den nye bemyndigelsesbestemmelse at fastsætte regler i overensstemmelse med de nuværende regler i § 3 i dagpengebekendtgørelsen.

### *Til § 49*

Bestemmelsen omhandler regler om dagpengemodtageres og arbejdsgiveres oplysningspligt i dagpengesager samt regler om tilbagebetaling af beløb, der er modtaget med urette.

Bestemmelsen svarer til dagpengelovens § 37, dog med den ændring, at krav på tilbagebetaling efter lovforslaget ikke kan modregnes i delpension og i social pension. Bestemmelsen i den eksisterende dagpengelov herom er begrundet i muligheden for at kunne regulere forholdet mellem sygedagpenge og pension, og er derfor ikke relevant for barselsloven.

Det foreslås endvidere som noget nyt i *Stk. 3*, at kommunens opkrævning af tilbagebetalingskrav sker efter regler fastsat af ministeren for familie- og forbrugeranliggender i samråd med skatteministeren.

#### *Til § 50*

Bestemmelsen svarer til dagpengelovens § 39, stk. 1.

#### *Til §§ 51-53*

Bestemmelserne vedrører reglerne om ophør af dagpenge til personer, der er undergivet strafafsoning m.v. eller som unddrager sig strafforfølgning eller straffuldbyrdelse. Der er tale om en uændret videreførelse af dagpengelovens §§ 36-36 b, som blev indsat i dagpengeloven sammen med lignende bestemmelser i andre love om ydelser fra det offentlige ved lov nr. 327 af 18. maj 2005.

#### *Til kapitel 13*

##### *Klageregler*

#### *Til § 54*

Bestemmelsen i stk. 1 om adgangen til at klage over kommunens afgørelse om retten til barselsdagpenge erstatter dagpengelovens § 32, stk. 1.

Som følge af vedtagelsen af lov nr. 522 af 24. juni 2005 om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, der træder i kraft den 1. januar 2007, ændres klageadgangen for sygedagpenge, således at kommunens afgørelser herefter indbringes for beskæftigelsesankenævnet. Da det skønnes hensigtsmæssigt, at samme instans behandler kommunens afgørelser efter sygedagpengeloven og kommunens afgørelser efter barselsloven, foreslås i *stk. 2*, at kommunens afgørelser om ret til barselsdagpenge fra 1. januar 2007 indbringes for beskæftigelsesankenævnet.

#### *Til kapitel 14*

##### *Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser*

#### *Til § 55*

Det foreslås, at loven træder i kraft den 3. juli 2006, som er en mandag, samt at bestemmelserne om barselsdagpenge i dagpengeloven samtidig ophæves.

#### *Til § 56*

Det foreslås, at fraværs- og varslingsregler, der i ligebehandlingsloven er knyttet til graviditet, barsel og adoption, udgår, da de er indarbejdet i dette lovforslag. Samtidig foreslås, at de arbejdsretlige konsekvenser, der i ligebehandlingsloven er knyttet til fraværsretten i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, videreføres ved, at der i ligebehandlingsloven henvises til fraværsbestemmelserne i barselsloven.

Til nr. 1

Med lovforslaget flyttes reglerne om barselfravær til denne lov. Det foreslås derfor, at ligebehandlingslovens titel ændres til: ”Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.”.

Til nr. 2

Det foreslås, at ligebehandlingslovens § 7, der vedrører retten til fravær under graviditet, barsel og adoption udgår. Disse regler afløses af dette lovforslags §§ 6-14.

Til nr. 3

Det foreslås, at ligebehandlingslovens § 7 a, der regulerer retten til fravær i forbindelse med delvis genoptagelse af arbejdet, udgår. Betydningen for fraværsretten af delvis genoptagelse af arbejdet er indarbejdet i dette lovforslags § 12.

Til nr. 4

Efter ligebehandlingslovens § 8 medregnes fraværsperioder i forbindelse med graviditet, barsel og adoption ved opgørelsen af anciennitet i et arbejdsforhold.

Til nr. 5

Efter ligebehandlingslovens § 9 må en arbejdsgiver ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Til nr. 6

Det foreslås, at ligebehandlingslovens § 10, der omhandler regler om varsling af fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, udgår. Disse regler afløses af dette lovforslags §§ 15-17.

Til nr. 7

Ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, er bestemmelsen om omvendt bevisførelse, når en afskedigelse finder sted under graviditet, barsel eller adoption. Det vil sige, at det påhviler arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold. Denne bestemmelse omfatter også, afskedigelser, når lønmodtageren har varslet at ville gøre brug af den retsbaserede udskudte orlov efter § 16, stk. 2. Bestemmelsen om den omvendte bevisbyrde gælder ikke i forbindelse med fravær, der efter aftale er udskudt, jf. § 12.

#### *Til § 57*

Det foreslås, at der bliver kontinuitet mellem den nye lov, og de ophævede bestemmelser i dagpenge- og ligebehandlingsloven, således at der ved opgørelse af beskæftigelses- og dagpengeperioder medregnes perioder, der ligger før den nye lovs ikrafttræden, tælles med i periodeopgørelserne efter den nye lov. For fraværsperioder, der er påbegyndt inden lovens ikrafttræden, foreslås, at de hidtil gældende regler anvendes.