

Departementet for Familie, Kultur, Kirke og Ligestilling

Vejledning

til

Inatsisartutloven om

orlov og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption

Marts 2013

Indholdsfortegnelse	side
1. Indledning	4
2. Almindelige betingelser	4
3. Nordisk konvention om social sikring	5
4. Orlovsreglerne ved graviditet og barsel	5
4.1. Begrebet orlov	5
4.2. Orlovsperiodens længde	5
4.3. Graviditetsorlov	6
4.3.1. Graviditeten har visse komplikationer	6
4.3.2. Arbejdets særlige karakter	6
4.3.3. Offentligt fastsatte bestemmelser	7
4.3.4. Hvornår er et arbejde passende?	7
4.3.5. Øvrige tilfælde	7
4.4. Moderens barselsorlov	8
4.5. Faderens barselsorlov	8
5. Betingelser for orlov ved adoption	9
6. Forældreorlov	9
7. Forældrenes indtræden i hinandens orlovsret	10
8. Forlængelse af orlov	10
9. Afbrydelse af orlov	10
10. Plejeforældrenes mulighed for orlov	11
11. Dagpenge under orlov	12
11.1. Generelle regler vedrørende dagpenge	12
11.2. Ansøgning om dagpenge og 5 måneders fristen	13
11.3. Lønmodtagere	14
11.4. Uddannelsessøgende og skolesøgende	
11.5. Selvstændige	16
11.6. Supplement til dagpenge i form af offentlig hjælp	18
12. Hvem har ikke ret til dagpenge	18
13. Underretning om orlovsafholdelse til arbejdsgiveren	18
13.1. Hensigten med underretningen	18
13.2. Underretningsfristerne	19
13.3. Manglende underretning	19

14. Forbud mod afskedigelse på grund af graviditet, barsel eller adoption	19
15. Ferie	19
16. Administration	20
17. Klageregler	21

1. Indledning

Denne vejledning har primært de kommunale sagsbehandlere som målgruppe, men kan tillige anvendes af arbejdsgivere, faglige organisationer og borgere generelt.

Regelgrundlag:

- Inatsisartutlov nr. 14 af 7. december 2009 om orlov og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption
- Selvstyrets bekendtgørelse nr. 3 af 26. februar 2010 om orlov ved plejeanbringelse af et barn.

Formålet med loven er at sikre forældre ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption og at sikre forældre med tilknytning til arbejdsmarkedet ret til dagpenge under fraværet, såfremt de ikke via ansættelsesforholdet modtager løn under barsel.

Hovedprincippet i regelgrundlaget er, at retten til orlov vedrører alle ansøgere, der har tilknytning til arbejdsmarkedet, uddannelsessystemet samt arbejdssøgende, medens retten til dagpenge er knyttet til tab af indtægt i orlovsperioden.

Lovens bestemmelser kan ikke fraviges til ugunst for en lønmodtager. Derved sikres lønmodtagere i forhold til arbejdsgiveren. Efter afholdelse af orlov har man ret til at vende tilbage til sit arbejde i henhold til de arbejdsretlige regler på området.

Lønmodtageren kan dog efter eget ønske til enhver tid stoppe orloven og vende tilbage til arbejdet før udløbet af orlovsperioden. I sådanne tilfælde er det efter lønmodtagerens ønske og det må derfor anses for at være til gunst for pågældende.

2. Almindelige betingelser

Retten til at holde orlov efter denne lov ved graviditet og barsel er betinget af, at personen bor i Grønland. Personen skal have fast bopæl i Grønland og være tilmeldt folkeregistret.

Ved fast bopæl forstås det sted, hvor man regelmæssigt sover, når man ikke er midlertidigt fraværende på grund af ferie, forretningsrejse, sygdom eller lignende, og hvor man har sine ejendele.

Når kravet om ret til orlov er opfyldt har følgende personer ret til dagpenge i orlovsperioden:

- Lønmodtagere
- Selvstændige erhvervsdrivende
- Medhjælpende ægtefæller eller samleverer til selvstændige erhvervsdrivende
- Uddannelsessøgende og skolesøgende

Uddannelsessøgende og skolesøgende er de to begreber, der er anvendt i loven. En person kan i princippet være uddannelsessøgende før opstart på et uddannelsesforløb, ligesom en person kan være skolesøgende før påbegyndelse af et skoleforløb. Derfor ville betegnelser som studerende og skoleelev være mere korrekte, men i og med at loven anvender begreberne

uddannelsessøgende og skolesøgende, vil de også blive anvendt her i vejledningen. De dækker således de perioder, hvor en person er studerende på en uddannelsesinstitution og en skoleelev går i en folkeskole.

3. Nordisk Konvention om Social Sikring

Personer, der er omfattet af Nordisk Konvention om Social Sikring eller anden international aftale, som er gældende for Grønland, er berettiget til orlov og dagpenge efter denne lov.

Bestemmelserne i Nordisk Konvention om Social Sikring skal sikre, at de personer, der er omfattet af lovens personkreds ikke mister allerede erhvervede rettigheder ved flytning mellem lande, der er omfattet af konventionen samt EØS aftalen.

Hovedreglen er, at retten til dagpenge er knyttet til beskæftigelseslandet. Det afgørende er, i hvilket land arbejdet udføres og hvor pågældende er skattepligtig. En person kan kun være omfattet af ét lands lovgivning ad gangen. Når der er truffet et valg om, hvilket land personen er omfattet af, afhænger det af dette lands nationale lovgivning, om personen har ret til en ydelse.

Retten til dagpenge er i disse tilfælde betinget af at personen ved fraværets begyndelse, efter EF-forordning nr. 1408/71 om anvendelse af de sociale sikringsydelse på arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende og deres familiemedlemmer der flytter inden for Fællesskabet, er omfattet af grønlandsk lovgivning om social sikring. Lov om dagpenge ved graviditet, barsel og adoption er en sikringsydelse.

En person, der ved starten af fraværsperioden er berettiget til dagpenge, bevarer retten til dagpenge for den resterende del af denne periode, uanset hvor personen opholder sig.

Departementet behandler ansøgninger om orlov og dagpenge for personer, der er omfattet af Nordisk Konvention om Social Sikring eller anden international aftale, som er gældende for Grønland.

4. Orlovsreglerne ved graviditet og barsel

4.1 Begrebet orlov

Ved orlov forstås, at en person midlertidigt bliver fritaget for tjeneste. Tjeneste kan være som lønmodtager, selvstændig erhvervsdrivende eller som studerende eller skolesøgende. Er man arbejdssøgende, men modtager offentlig hjælp, har man også ret til orlov, hvilket vil sige, at man i en periode ikke skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Retten til orlov er tænkt således, at alle gravide kvinder og nybagte fædre skal have ret til og mulighed for at være fritaget for arbejde, studie eller stå til rådighed for arbejdsmarkedet i orlovsperioden.

Det er vigtigt at gøre sig klart, at retten til orlov bevares, selv om betingelserne for dagpenge ikke er opfyldt. Det vil med andre ord sige, at der er mulighed for at holde orlov, selv om der ikke er ret til dagpenge.

4.2 Orlovsperiodens længde

Orloven kan deles op i 4 hovedkategorier:

1. Graviditetsorlov – dvs. moderens ret til orlov før forventet fødsel.
2. Moderens barselorlov – dvs. moderens ret til orlov efter fødslen.
3. Faderens barselorlov – dvs. faderens ret til orlov efter fødslen.
4. Forældreorlov – dvs. forældrenes ret til orlov efter afslutning af moderens orlovsperiode.

4.3 Graviditetsorlov

En gravid har ret til at gå på orlov, når sundhedsvæsenet skønner, der er to uger til fødslen. Det er derfor nødvendigt, at det forventede fødselstidspunkt dokumenteres i forbindelse med ansøgningen om orlov. To uger før fødslen skal forstås således, at det er 2 uger før datoen for forventet fødselstidspunkt. Hvis fødslen eksempelvis er sat til den 26. januar, begynder orloven den 12. januar.

Hvis fødslen sker før det forventede tidspunkt, forlænges retten til orlov efter fødslen ikke med tilsvarende antal dage. Sker fødslen efter det forventede tidspunkt, har kvinden ret til orlov med dagpenge indtil fødslen, og perioden med ret til dagpenge efter fødslen forkortes ikke. En udvidelse af graviditetsorloven berører således ikke længden af de andre orlovsperioder, ligesom en kortere graviditetsorlov heller ikke medfører en forlængelse af de resterende orlovsperioder.

4.3.1 Graviditeten har visse komplikationer

I visse situationer kan orlov og udbetaling af dagpenge begynde allerede før 2-ugers dagen før forventet fødsel. Det er tilfældet, hvis det efter en lægelig vurdering skønnes, at graviditeten har komplikationer, der vil medføre risiko for kvindens helbred eller fosteret, hvis hun fortsætter med at arbejde. Der kan for eksempel være tale om truende abort, svangerskabsforgiftning, for tidlig løsning af moderkagen, bækkenløsning og lignende. Det kan også være tale om, at der kun er risiko for fostret i en periode i graviditeten og at kvinden kan optage arbejdet igen efter denne periode.

Hvis kvinden får en sygdom, som er uden forbindelse med graviditeten, kan hun ikke modtage dagpenge i henhold til barselsreglerne, men kan modtage arbejdsmarkedsydelse, hvis hun opfylder betingelserne for det, eller hun må søge offentlig hjælp.

Ved almindelige graviditetsgener som for eksempel kvalme, utilpashed, lettere forhøjet blodtryk, er der ikke ret til orlov eller dagpenge.

4.3.2 Arbejdets særlige karakter

Hvis en gravid har et arbejde, der efter et lægeligt skøn medfører risiko for hendes helbred eller for fosteret, kan hun, efter dokumentation fra lægen eller de lokale sundhedsmyndigheder, gå på orlov allerede på det tidspunkt, hvor det skønnes, at hun ikke længere kan arbejde under graviditeten.

Bestemmelsen omfatter tilfælde, hvor risikoen principielt gælder enhver gravid kvinde, der er beskæftiget med det pågældende arbejde, så risikoen er uafhængig af den enkelte kvindes helbred.

Risikofaktorerne kan være af kemisk, fysisk eller biologisk art. Det kan være arbejdsstedets indretning, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer. Det er en forudsætning, at risikofaktorerne

ikke umiddelbart kan fjernes ved arbejdsmæssige foranstaltninger eller ved at flytte den gravide til anden passende beskæftigelse i samme virksomhed.

Hvis arbejdsgiveren kan anvise hende et andet passende arbejde, der ikke medfører risiko for fosterskade, kan den gravide ikke gå på orlov før 2 uger før forventet fødsel.

Hvis den lægelige vurdering er, at den gravide kan fortsætte med at arbejde, men i mindre omfang end normalt, vil hun kunne få orlov på deltid og dermed også nedsatte ugentlige barselsdagpenge.

4.3.3 Offentligt fastsatte bestemmelser

Enkelte offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer gravide i at udføre nogle bestemte former for arbejde, for eksempel arbejde med visse kemikalier, røntgenstråler eller tunge løft. Kan en gravid dokumentere, at hendes daglige funktioner er i strid med sådanne bestemmelser, og har arbejdsgiveren ikke tilbudt hende et andet passende arbejde, kan hun allerede gå på orlov fra det tidspunkt, hvor det konstateres, at det er uforsvarligt for hende at passe sit arbejde.

Som eksempel på offentligt fastsatte bestemmelser kan nævnes bestemmelser om helbredskrav til ansatte, der arbejder i flyvemaskiner. Det betyder, at tjeneste i luften normalt ikke må fortsætte de sidste måneder i graviditeten.

4.3.4 Hvornår er et arbejde passende?

Hvorvidt arbejdsgiveren kan tilbyde et andet passende arbejde, beror på en konkret fortolkning. Den gravide har ret til at sige nej til et tilbud om andet arbejde, hvis arbejdet er på et væsentligt andet niveau end hendes normale arbejde. Reglerne herom er reguleret under arbejdsretten og her kan ikke gives klare retningslinjer for, hvad en gravid kan sige nej til. Følgende eksempler bliver derfor vejledende.

En uddannet laborant, der er ansat til laboratoriearbejde, vil formentlig kunne sige nej til et anvist rengøringsjob eller et arbejde, der kræver andre kompetencer end dem, hun har. Et kontorjob eller andet job, der udnytter hendes kompetencer, må anses som værende passende.

Medfører et arbejdstilbud en væsentlig anden arbejdstid, må der være en formodning for, at pågældende også kan sige nej til dette arbejde. Det kan for eksempel være, at en gravid får tilbudt aften- eller natarbejde, hvor hun normalt har arbejde om dagen.

Hvis en arbejdsgiver ikke overholder de ansættelsesretlige regler, kan afgørelsen ikke ankes efter reglerne om socialvæsenets styrelse og organisation, men er en sag for domstolene gennem pågældendes faglige organisation.

Hvis en arbejdsgiver ikke kan tilbyde kvinden arbejde i samme antal timer som hidtil, men kun et arbejde på deltid, vil hun have krav på deltidsorlov svarende til det antal timer, arbejdstiden nedsættes med. Den samlede arbejdstid og den timemæssige compensation for deltidsorlov må dog sammenlagt ikke overstige 40 timer pr. uge.

4.3.5 Øvrige tilfælde

Foruden ovennævnte tilfælde kan graviditetsorloven også udvides i de tilfælde, hvor det lægeligt bestemmes, at den gravide skal føde et andet sted end, hvor hun opholder sig.

4.4 Moderens barselsorlov.

Kvinden har ret til orlov i de første 15 uger efter en fødsel og 19 uger ved fødsel af tvillinger eller flere samtidigt fødte børn. Denne ret bortfalder ikke, selvom kvinden ikke har barnet/børnene hos sig. Den første dag i moderens barselsorlov på 15 uger er den dag, fødslen finder sted.

De første 15 uger / 19 uger efter fødslen betegnes normalt som restitutionsperioden. Denne periode skal anvendes til hvile efter fødslen, og til at få etableret et harmonisk forhold til barnet/børnene, hvor der er tid til at amme og passe barnet/børnene, uden at skulle bruge tid og kræfter på andet arbejde. Disse 15 ugers / 19 ugers orlov er forbeholdt kvinden. Kun i de tilfælde, hvor kvinden ikke kan passe barnet/børnene på grund af sygdom, kan kommunen tillade faderen at få overdraget moderens orlovsret. Afgår moderen ved døden inden for de første 15 uger / 19 uger efter fødslen, kan faderen ligeledes få tillagt den resterende orlovsret.

Retten til orlov 2 uger før og 15 uger efter fødslen bortfalder ikke, hvis barnet er dødfødt, bliver bortadopteret, anbringes uden for hjemmet, eller hvis barnet dør inden for de første 15 uger henholdsvis 19 uger efter fødslen.

Aborterer moderen sent i svangerskabsforløbet, svarer det til en tidlig fødsel og er barnet død ved den for tidligere fødsel, kan der bevilges orlov i 15 uger. Sent i svangerskabsforløbet er normalt efter 22. svangerskabsuge.

Fødes der tvillinger og den ene er dødfødt, vil moderen stadig være berettiget til 19 ugers orlov.

4.5 Faderens barselsorlov.

Faderen har ret til orlov i 3 uger inden for de første 15 uger / 19 uger efter fødslen.

Faderen har i de fleste tilfælde også behov for at indrette sig på det lille barns/børns tilstedeværelse.

Reglen bygger dels på, at faderen skal kunne opbygge et tæt forhold til barnet/børnene, og dels på, at faderen skal kunne støtte og aflaste moderen. Det er barnets juridiske far, der har ret til orlov.

Ved juridiske fædre forstås mænd, der er gift med barnets moder, og derfor, i henhold til Lov nr. 197 af 16. juni 1962 om børns retsstilling i Grønland, betragtes som barnets far. Som juridisk far betragtes endvidere den mand, der enten er dømt som far til barnet eller har anerkendt faderskabet. Mænd, der er samlevende med en barslende, har ikke alene pga. samlivet adgang til barselsorlov. Der kræves et fastslået faderskab. Der er derimod intet krav om, at faderen, når faderskabet er fastslået, skal være samlevende med moderen eller barnet.

En fars ret til orlov er ikke betinget af tilknytning til arbejdsmarkedet eller til uddannelsessystemet.

Det er en forudsætning, at de 3 uger er sammenhængende. Faderen beslutter selv, hvornår de 3 uger ligger i moderens barselsperiode på 15 uger/19 uger.

Faderens ret til 3 ugers orlov bortfalder ikke, hvis barnet er dødfødt, bliver bortadopteret, anbringes uden for hjemmet, eller hvis barnet dør inden for de første 15 uger henholdsvis 19 uger efter

fødslen. Endvidere bortfalder faderens ret til 3 ugers orlov ikke, hvis moderen aborterer efter 22. svangerskabsuge.

5. Betingelser for orlov ved adoption

Reglerne gælder kun de adoptanter, der modtager børn, de ikke kender før modtagelsen. Desuden skal de være godkendt som adoptanter eller som plejefamilie med adoption for øje.

Adoptanter, der modtager et barn i Grønland, har ret til fravær 1 uge før modtagelsen. Det kræves, at adoptanterne opholder sig på det sted, barnet befinder sig, det vil sige er sammen med barnet.

Adoptanter, der modtager et udenlandsk barn, har ret til fravær 3 uger før modtagelsen af barnet. Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldt. Der skal være tale om adoption, der er formidlet af en godkendt organisation, eller der er tale om familiesammenføring. Bestemmelsen er en måde at sidestille adoptanter med de biologiske forældre, således at tiden til at hente et barn ikke skal tages ud af de 15 henholdsvis 19 uger.

Både for adoptanter, der modtager et barn i Grønland og de, der henter et barn i udlandet, gælder, at adoptanterne har ret til 15 ugers orlov, hvoraf de har ret til at afholde 3 uger samtidigt. De resterende uger kan kun udnyttes af en adoptant ad gangen. Er der tale om to eller flere børn har de ret til at holde orlov i 19 uger, hvoraf de tre uger også er fælles. Også her kan de resterende uger kun udnyttes af en af adoptanterne ad gangen. De tre uger, der kan holdes samtidigt, skal være sammenfaldende.

Ved adoption af registreret partneres barn har adoptanten ret til 3 uger inden for de første 15 uger efter barnets fødsel. Bestemmelsen svarer til en fars ret til tre ugers orlov inden for de første 15 henholdsvis 19 uger. Der er ikke i § 12 nævnt: *henholdsvis 19 uger*, men det følger implicit af § 13, at føder en registreret partner to eller flere børn samtidigt, kan de 3 uger falde inden for de første 15 uger *henholdsvis 19 uger*. En partner i et registreret parforhold er sikret de samme rettigheder som en juridisk far.

Samtykke til adoptionen fra moderen og ansøgningen om at få lov til at adoptere barnet skal være afgivet senest på fødselstidspunktet.

Hvis barnet er dødfødt eller hvis barnet dør, bortadopteres eller anbringes uden for hjemmet i henhold til landstingsforordningen om hjælp til børn og unge inden for de første 15 uger henholdsvis 19 uger efter fødslen, bortfalder retten til de 3 ugers barselsorlov ikke.

6. Forældreorlov

Bestemmelserne for forældreorlov gælder såvel for de biologiske forældre som for adoptivforældre. Det gælder med andre ord for de juridiske forældre.

Forældrene har tilsammen ret til 17 ugers / 21 ugers barselsorlov efter udløbet af de første 15 uger/ 19 uger. Denne del af orloven skal dels sikre barnet en længere periode, hvor det kan passes i hjemmet, og dels give forældrene længere tid til at opbygge et tæt forhold til barnet/børnene.

Forældrene vælger selv, hvem der holder orlov, og kan skiftes til at holde forældreorlov, også i de tilfælde hvor en af forældrene er arbejdssøgende og modtager offentlig hjælp. Er en af forældrene "hjemmegående", er der intet til hinder for, at den anden forælder holder hele forældreorloven. Som eksempel på, hvorledes forældrene kan skiftes til at holde orlov, kan moderen holde orlov de første 4 uger, derefter holder faderen måske orlov i 5 uger og så kan moderen igen holde i 3 eller 5 uger og faderen holde den sidste periode. De har dog ikke mulighed for at holde orlov samtidig.

Hvis de ønsker at holde fri sammen en periode, kan den ene part holde ferie, mens den anden part holder orlov. En ferie med løn afbryder normalt orloven, men vil ikke gøre det i de tilfælde, hvor den anden part indtræder i orlovsretten i umiddelbar tilknytning til, at den anden går på ferie.

Orlovsperioden kan ikke udskydes og tages senere. Det vil sige de 17 eller 21 uger skal være sammenfaldende og ligge umiddelbart efter de 15 henholdsvis 19 uger.

7. Forældrenes indtræden i hinandens orlovsret

Afgår en af forældrene ved døden, eller kan den forælder, der holder orlov, ikke passe barnet på grund af sygdom eller der foreligger særlige omstændigheder, kan den anden forælder indtræde i orlovsretten.

Særligere omstændigheder kan være, at en mor ikke ønsker at afholde barselsorlov, hvorimod faderen ønsker at afholde den. Kommunalbestyrelsen skal give tilladelse til, at den anden forælder indtræder i orloven.

8. Forlængelse af orlov

Indlægges et barn på sygehus inden for den periode, hvor forældrene eller adoptivforældrene har ret til orlov, forlænges orlovsperioden med indlæggelsesperioden, dog maksimalt med op til 13 uger. Dette gælder dog ikke faderens ret til orlov på 3 uger og den registrerede partners ret til orlov, ligeledes på 3 uger, inden for de første 15 uger henholdsvis 19 uger.

Kan barnet ikke udskrives efter den periode, der er normal indlæggelsesperiode efter en fødsel, kan orlovsperioden også forlænges med den forlængede indlæggelsesperiode.

Den resterende orlovsperiode afholdes i umiddelbar tilknytning til barnets udskrivelse. Opfyldes betingelserne for dagpenge, udbetales disse i den forlængede periode.

9. Afbrydelse af orlov

Orlov betragtes som afbrudt, hvis orlovshaveren begynder eller genoptager arbejde, afholder ferie med løn eller feriegodtgørelse eller genoptager et uddannelsesforløb og den anden forælder ikke indtræder i orlovsretten i umiddelbar tilknytning hermed. Når orlovsperioden afbrydes, bortfalder den resterende tid af orloven. Udbetales feriegodtgørelse uden at pågældende selv har ansøgt om det, afbrydes orloven ikke.

Varetagelse af borgerligt ombud, arbejdsrelaterede kurser mv. og deltagelse i undervisning i mindre omfang afbryder ikke orloven.

Borgerligt ombud kan være medlemskab af kommunalbestyrelsen eller andre offentlige hverv. Deltagelse i kommunalbestyrelsesmøder 4-5 gange pr. måned afbryder ikke orloven, mens genoptagelse af borgmesterembedet vil afbryde. Der må foretages en individuel vurdering i hvert enkelt tilfælde.

Deltagelse i kortvarige arbejdsrelaterede konferencer, kurser, temadage eller lignende afbryder ikke en orlovsperiode. Bestemmelsen er medtaget for at give arbejdstager mulighed for opdatering eller videreudvikling af kompetencer. Som vejledende regler kan nævnes, at et kursusforløb op til en uges varighed ikke bør afbryde orloven, hvorimod et kursusforløb af en måneds varighed bør gøre det. Det må dog vurderes i hvert enkelt tilfælde. Ønsker en person eksempelvis at deltage i et længerevarende kursus fordelt over en måned, men ikke på fuldtid, behøver det ikke at afbryde orloven.

Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at deltagelse i arbejdsrelaterede kurser og lignende skal være på arbejdstagerens initiativ og at en arbejdsgiver ikke kan presse arbejdstager til at deltage i kurser mv. i orlovsperioden.

Uddannelsessøgende kan i mindre omfang deltage i undervisningen, uden at orloven bliver afbrudt. Mindre omfang kan være et møde med medstuderende, specialeskrivning eller undervisning af underordnet karakter.

Eksamen kan også tillades uden, at orloven afbrydes. Det kan eksempelvis være en eksamen, der ligger kort tid efter fødslen, hvor en undladelse af at gennemføre eksamen vil forlænge studieperioden med en forholdsvis lang periode. En kort tid kan være indenfor den første måned, men det må vurderes individuelt. Bestemmelsen er medtaget for at forebygge, at en studerende vil få sin studietid forlænget forholdsvis meget, hvis ikke den studerende går op til den eksamen, der måske ligger umiddelbar efter en fødsel.

10. Plejeforældres mulighed for orlov

Plejeforældrene har ikke et retskrav på orlov, men kommunen kan bevilge orlov, hvis kommunen ved udstedelse af plejetilladelse skønner, at barnet har behov for, at den ene af plejeforældrene, i en overgangsperiode skal passe barnet i hjemmet. Det samme gælder, hvis der gives plejetilladelse til en enlig, der er beskæftiget uden for hjemmet.

Er der tale om et plejeforældrepar, hvor begge er beskæftiget udenfor hjemmet, vælger plejeforældrene selv hvem af dem, der skal holde orlov. Beskæftigelse skal i denne forbindelse forstås bredt, dvs. at deltagelse i uddannelse o.lign. regnes som beskæftigelse. Hvis kun en af plejeforældrene har beskæftigelse uden for hjemmet, bør der ikke bevilges orlov.

Ved afgørelsen om, hvorvidt plejeforældre/adoptanter skal bevilges orlov, skal der lægges afgørende vægt på barnets behov.

Anbringes et barn under 3 år i familiepleje, er der ikke i loven indsat varighed af orlovens længde. Det er op til kommunen at vurdere, hvor stort behovet er, men max. 15/19 uger. Det vil afhænge af barnets behov for at have en af plejeforældrene i hjemmet. I henhold til bekendtgørelsen på området anbefales, at der ydes orlov i dens fulde længde, hvis barnet er under 1 år.

Er barnet mellem 1 år og 3 år må det vurderes, hvor stort barnets behov er. Er det et barn, der er meget omsorgssvigtet og hvor en følelsesmæssig tilknytning til en voksen kan få stor betydning for barnets videre udvikling, kan en orlovperiode i sin fulde længde anbefales. Lovgivningsmæssigt er der ikke noget til hindrer for, at orlovperioden i sådanne tilfælde ydes i sit fulde omfang. Barnets behov må sættes i centrum ved vurdering af orlovperiodens længde.

Er barnet mellem 3 og 12 år kan der bevilges op til 2 ugers orlov ved anbringelse af et barn i pleje.

For at bevilge orlov i forbindelse med anbringelse af et barn i pleje, skal plejeanbringelsen have en varighed af 1 år eller mere. Viser det sig efterfølgende, at varigheden blev kortere end 1 år, skal de dagpenge, der er modtaget, ikke tilbagebetales. Det afgørende er, at der på bevillingstidspunktet var besluttet, at barnet skulle opholde sig i plejefamilien i en periode, der overstiger 1 år.

Det er kun plejefamilier, hvor der er anbragt et barn i pleje i henhold til forordningen om hjælp til børn og unge, der har mulighed for at få bevilget orlov og dagpenge. Privat formidlede anbringelser af et barn i pleje falder udenfor lovens bestemmelser.

Ligesom øvrige lønmodtagere, der holder orlov, skal plejeforældre underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for modtagelse af barnet og om varigheden af orlovperioden. Underretningen skal ske senest 8 uger før orlovens start. I akutte sager kan underretningen ske umiddelbart før orlovperiodens start.

11. Dagpenge under orlov

11.1 Generelle regler vedrørende dagpenge

Dagpengeretten er knyttet til tab af indtægt. For at personer, der har ret til orlov, kan få udbetalt dagpenge i orlovperioden, kræves det, at orlovshaveren ikke er berettiget til løn, feriepenge, erstatning for tabt arbejdsfortjeneste eller lignende i denne periode. Lignende kan være penge fra lønmodtagernes garantifond. Det afgørende er, at der er tale om en ydelse, der kompenserer for lønindtægten.

Modtager man et arbejdsbeløb eller andre pengeydelse, der ikke er løn eller kompensation for løn, spiller disse ydelser ikke ind på retten til dagpenge i forbindelse med orlov.

Nogle overenskomster giver ret til hel eller delvis lønkompensation i en fastsat periode, mens andre overenskomster giver adgang til lønkompensation i hele perioden, hvor der er ret til orlov.

En orlovshaver, der er berettiget til løn eller anden kompensation i hele orlovperioden, vil ikke være berettiget til dagpenge. En orlovshaver, der kun er berettiget til løn eller anden kompensation i en del af barselsperioden, vil være berettiget til dagpenge i den resterende del af orlovperioden. Har en lønmodtager eksempelvis ret til løn gennem sin overenskomst i de første 8 uger af orlovperioden, påbegynder udbetaling af dagpenge efter perioden på de 8 uger. Har en

lønmottager ret til ½ løn under en del eller hele perioden, udbetales der ½ dagpenge i disse perioder.

Det kan blive nødvendigt med dokumentation fra arbejdsgiver om, fra hvilken dato perioden med lønindtægt stopper for at få klarhed over, hvornår perioden med dagpenge starter op.

Har en person ferie og feriedagpenge til gode, bør kommunen vejlede personen om at afholde ferie og få udbetalt feriepenge efter endt barselsperiode. Feriepenge kan i visse tilfælde blive udbetalt uden personen selv ansøger om det. I sådanne tilfælde skal personen ikke have barselsdagpenge for de antal dage, der modsvarer feriepengene. Ofte fremgår det af skrivelserne med oplysninger om feriepengene, hvor mange dages ferie det modsvarer. Er dette ikke tilfældet, kan feriepengebeløbet eller feriegodtgørelsen modregnes i dagpengeudbetalingen. I de tilfælde hvor der modtages feriepenge i barselsperioden afbrydes orlovsperioden ikke, jf. ovenfor.

Dagpenge ydes med en fast takst pr. time, der svarer til den til enhver tid gældende mindsteløn for en ikke-faglært over 18 år i henhold til overenskomsten mellem SIK og de offentlige arbejdsgivere. Taksten findes i cirkulære om gældende sociale ydelser, der udkommer årligt fra departementet. Denne takst er gældende også for de personer, der er under 18 år og opfylder betingelserne for at modtage dagpenge.

Dagpenge under barselsorlov er skattepligtige. Der optjenes ikke ret til feriepenge af dagpenge udbetalt under orlov.

En person, der ved starten af fraværsperioden, er berettiget til dagpenge, bevarer retten til dagpenge, uanset hvor personen opholder sig, også ved ophold i udlandet, medmindre orloven afbrydes, se nærmere herom under afsnit 9 om afbrydelse af orlov. Fast bopæl i Grønland er dog en forudsætning for at få udbetalt dagpenge.

11.2 Ansøgning om dagpenge og 5 måneders fristen

Ansøgningen indgives til kommunen i bopælskommunen. Ansøgningen skal indgives inden 5 måneder efter dagpengerettens indtræden. Normalt indtræder dagpengeretten 2 uger før forventet fødsel, men indtræder tidligere, hvis en kvinde er sygemeldt på grund af risiko for fostret eller eget helbred. Afholder kvinden eksempelvis orlov på grund af risiko for fostret i de første måneder af graviditeten, vil dagpengeretten indtræde, når hun stopper arbejdet på grund af sygdom. Påbegynder hun arbejdet igen, fordi det kun var de første måneder, der var risiko for fostret eller hendes eget helbred, og arbejder frem til 2 uger før forventet fødsel, vil dagpengerettens indtræden starte op på ny.

Dagpengeretten kan også indtræde senere end de 2 uger før forventet fødselstidspunkt. Dette gælder for de personer, der modtager løn under en del af orlovsperioden. Modtager en person eksempelvis løn de første 8 uger af orlovsperioden, vil dagpengeretten først indtræde efter de 8 uger. Det vil sige 5 måneders fristen begynder at løbe fra den dato, hvor lønperioden stopper og dagpengeretten derved indtræder.

Det er væsentligt at erindre, at kommunen i henhold til regler i sagsbehandlingsloven har en vejledningspligt og ud fra denne pligt bør informere om ansøgningsfristen. En undladelse af at

vejlede om gældende ret kan gøre en afgørelse ugyldig, eksempelvis, hvis kommunen ikke har informeret korrekt om, hvad der er gældende ret på området.

Det er vigtigt, at forældre ikke mister deres ret til at holde orlov og deres ret til at modtage dagpenge i orlovsperioden. Derfor bør der foretages en lempelig vurdering, hvis en forælder regnede med at have søgt om dagpenge, men ikke havde fået det gjort, måske på grund af en misforståelse om, hvorvidt pågældende selv skulle ansøge om det.

På baggrund af den forholdsvis lange ansøgningsfrist for, hvornår en person har ansøgt rettidigt, vil der formentlig kun være få tilfælde, hvor en person, der ellers opfylder øvrige betingelser, vil få afslag på grund af, at ansøgningsfristen er overskredet.

Søger en person om dagpenge eksempelvis 3 måneder efter dagpengerettens indtræden, er pågældende berettiget til at modtage dagpenge med tilbagevirkende kraft under forudsætning af, at øvrige betingelser for at modtage dagpenge er opfyldt.

Når moderen har afsluttet sine 15 uger/19 ugers orlov, skal kommunen have meddelelse om, hvorvidt hun også agter at afholde forældreorlovsperioden eller på hvilken måde denne skal anvendes. Modtager kommunen ikke meddelelse om dette, stopper udbetalingen. I sådanne tilfælde må dog igen erindres, at fristen for at søge om dagpenge er på 5 måneder fra dagpengerettens indtræden. Har moderen ikke genoptaget sit arbejde, men fortsætter orlovsperioden, er hun berettiget til at fortsætte på dagpenge, hvis hun blot henvender sig igen inden 5 måneders fristen fra dagpengerettens indtræden.

Er en kvinde allerede fra dagpengerettens indtræden klar over, at hun også vil afholde hele forældreorloven, kan hun ansøge om hele perioden ved første ansøgning.

11.3 Lønmodtagere

Dagpenge beregnes ud fra den lønnede beskæftigelse inden for de seneste 13 uger forud for orloven. Under lønnet beskæftigelse medregnes de perioder, hvor lønmodtageren har afholdt ferie med løn eller feriegodtgørelse, deltaget i arbejdsrelaterede kurser eller modtaget arbejdsmarkedsydelse på grund af ledighed eller sygdom. Praktikløn medregnes ligeledes i beregningen. Det er tilknytningen til arbejdsmarkedet som lønmodtager, der er afgørende.

Perioder med offentlig hjælp medregnes ikke. Bevilling af tabt arbejdsfortjeneste til pasning af barn eller ægtefælle i henhold til forordningen om hjælp til personer med vidtgående handicap medregnes heller ikke.

Derimod bør dagpenge i forbindelse med barsel medregnes, selv om det ikke fremgår direkte af lovtæksten. Det vil formentlig dreje sig om ganske få tilfælde, hvor en kvinde bliver gravid og skal påbegynde en ny barselsperiode, før hun har været på arbejdsmarkedet i 13 uger mellem de to orlovsperioder. I disse tilfælde vil hun være berettiget til dagpenge igen og ved sammentællingen af timer, vil ugerne med dagpenge indgå med det timetal, hun får bevilget dagpenge efter i første orlovsperiode.

Der beregnes et gennemsnitlig ugentlig timetal for hele perioden, som der ydes dagpenge på grundlag af. Der kan ikke ydes dagpenge for mere end 40 timer ugentligt.

Fuldtidsansatte vil være berettiget til dagpenge svarende til 40 timer pr. uge. Deltidsansatte vil være berettiget til dagpenge svarende til deres ugentlige timetal. Er der tale om svingende antal ugentlige arbejdstimer, sammentælles disse timer ugevis gennem de seneste 13 uger forud for opstart af orlovsperioden. Tallet, der fremkommer ved sammentællingen, divideres derefter med 13, hvorved det gennemsnitlige ugentlige timetal fremkommer.

Er antallet af arbejdstimer i 13 ugers perioden ikke sædvanligt, anvendes det gennemsnitlige timetal for 26 uger før fraværets begyndelse. Bestemmelsen tager højde for de situationer, hvor en person har haft usædvanligt få arbejdstimer inden for de seneste 13 uger før fraværets begyndelse.

Afholdt ferie med løn i perioden medregnes med 40 timer pr. uge for heltidsansatte og med det nedsatte timetal for de deltidsansatte. Arbejdsrelaterede kurser vil normalt også svare til 40 timer pr. uge, hvis der er tale om et ugekursus og ellers 8 timer pr. dag, hvis det drejer sig om enkelte dage. Arbejdsmarkedsydelse medregnes med de timer, der er modtaget ydelse for.

Har en person arbejdet mindre end 182 timer inden for de seneste 13 uger forud for opstart af orlovsperioden, fastsættes timetallet, der udbetales dagpenge for, til i alt 182 timer svarende til 14 timer pr. uge.

Fremgår timetallet ikke af lønsedlen, kan der ske dokumentation på anden vis, eksempelvis ved kontakt til arbejdsgiver.

Ved beregningen af løn fra de sidste 13 uger før orlovens begyndelse, kan der vælges at tage de sidste hele 13 kalenderuger. Eksempelvis, hvis barselsperioden begynder en onsdag, så kan man vælge at se bort fra mandag og tirsdag og tage de 13 hele uger der går forud. Det, som er væsentligt er, at der indgår 13 uger. Det er nemmere at regne med hele uger i forhold til lønsedlerne og dette vil derved lette administrationen.

Her følger nogle eksempler med ansøgere, der har skiftende ugentlige arbejdstimer. Med betegnelsen ugentlige arbejdstimer er der medtaget eventuelle timer, hvor der er afholdt ferie, modtaget arbejdsmarkedsydelse eller deltagelse i kurser.

Eksempel 1

En person har følgende ugentlige arbejdstimer i de seneste 13 uger før orlov: 42, 40, 37, 29, 40, 40, 19, 7, 5, 19, 18, 50, 42. Dette giver sammenlagt 388 timer. Der divideres med 13 som giver 29,85.

Der udbetales 29,85 gange den aktuelle sats for dagpenge pr. uge.

Eksempel 2

En person har følgende ugentlige arbejdstimer i de seneste 13 uger før orlov: 49, 47, 37, 40, 40, 48, 43, 40, 40, 40, 42, 45, 47. Sammenlagt bliver det 558 timer. Her divideres med 13 = 42,9 timer.

Her udbetales 40 gange den aktuelle sats pr. uge, da der maksimalt kan ydes dagpenge for 40 timer pr. uge.

Eksempel 3

En person har arbejdet følgende ugentlige arbejdstimer i de seneste 13 uger før orlov: 12, 30, 25, 8, 25, 15, 0, 24, 0, 15, 15, 0, 0. Sammenlagt giver det 169 timer.

Her udbetales for 182 timer i alt, det vil sige 14 timer pr. uge gange den aktuelle sats, selv om det gennemsnitlige timetal kun udgør 169 timer.

11.4 Uddannelsessøgende og skolesøgende

Uddannelsessøgende, der holder orlov fra en uddannelse, og hvor uddannelsesstøtte, praktikstøtte eller praktikløn ophører som følge af orloven, vil være berettiget til dagpenge med et beløb svarende til den uddannelsesstøtte, praktikstøtte eller praktikløn inklusiv det børnetillæg, de hidtil har modtaget, samt et børnetillæg til det nyfødte barn.

Uddannelsessøgende, der holder orlov fra en uddannelse, har ikke krav på orlov i længere udstrækning end andre ved graviditet, barsel og adoption, uanset pågældende ikke umiddelbart kan vende tilbage til uddannelsen i forbindelse med orlovens ophør. Vedkommende må i en eventuel mellempriode forsørge sig selv, enten via arbejde eller ansøgning om hjælp fra det offentlige.

Bestemmelsen om, at de skolesøgende, der holder orlov, og som har modtaget tilskud til elever i folkeskolens ældste klasser har ret til dagpenge er ikke længere aktuelt, da tilskud til folkeskolens ældste klasser er afskaffet. En skolesøgende under 18 år, der bliver gravid, vil være berettiget til en selvstændig vurdering om økonomisk hjælp i forhold til forordningen om offentlig hjælp.

11.5 Selvstændige.

Selvstændige erhvervsdrivende er personer, der ernærer sig ved selvstændig erhvervsvirksomhed, for eksempel håndværksmestre, forretningsdrivende, fiskere, fangere, fåreholdere, landbrugere og personer med børn i dagpleje. For at få ret til orlov skal den selvstændige indstille sin erhvervsudøvelse i en periode eller overlade erhvervsudøvelsen til en anden.

Medhjælpende ægtefælle eller medhjælpende fast samlever til en selvstændig erhvervsdrivende får ret til orlov, i den periode de ophører med at medvirke til ægtefællens eller samlevers erhvervsudøvelse.

I denne forordning betragtes par som personer, der enten er gift, har indgået registreret partnerskab eller lever i et ægteskabslignende forhold. Det kan via folkeregistret konstateres, om en ugift person bor sammen med den selvstændige erhvervsdrivende. Det er personens egne oplysninger om for eksempel fælles økonomi, fælles børn osv., der lægges til grund for, om der er tale om et fast samlivsforhold.

For selvstændige erhvervsdrivende må orlovshaveren sandsynliggøre sit tab af indtægt gennem de seneste 13 uger eller gennem seneste årsindtægt, hvis det er vanskeligt at vise indtægten gennem de seneste 13 uger før orlov. Kan orlovshaver ikke sandsynliggøre en indtægtsnedgang, fastsættes timetallet til 182 timer i alt i de seneste 13 uger svarende til 14 timer pr. uge.

Medhjælpende ægtefælle eller samlever, der ikke har lønsedler eller anden dokumentation for den lønnede beskæftigelse hos ægtefællen eller samleveren inden for de seneste 13 uger inden orlovens begyndelse, skal ligeledes sandsynliggøre et indkomsttab. Kan indtægtstab ikke sandsynliggøres, sættes timetallet også her til 182 over 13 uger, medmindre altså, at orlovshaveren sandsynliggør, at der vil blive tale om en større indtægtsnedgang under orloven.

En person kan sandsynliggøre dette, hvis der fremvises dokumentation for, at vedkommende har udført en funktion, der medfører en større indkomst end svarende til 14 timers arbejde á SIK's mindste timeløn for ufaglærte over 18 år i gennemsnit pr. uge gennem de seneste 13 uger inden orlovens begyndelse.

I de tilfælde, hvor orlovshaveren sandsynliggør, at der er tale om en større indkomstnedgang end svarende til 14 timer á SIK's mindste timeløn i gennemsnit pr. uge, må der foretages en beregning af timetallet ud fra den faktiske indkomst inden for de seneste 13 uger. Antallet af timer beregnes ud fra den faktiske indtægt i 13 uger divideret med SIK's mindste timeløn for ufaglærte. Der kan ikke ydes dagpenge for et større timetal end 520 svarende til 40 timer pr. uge.

Eksempel: En person kan eksempelvis dokumentere, at han har haft en bruttoindkomst på 30.000 kr. inden for de seneste 13 uger før orlovens begyndelse. Dokumentationen kan ske ved fremvisning af kvittering for salg af varer eller andre ydelser. Med bruttoindkomst forstås her indkomsten minus de udgifter, der er forbundet med salg af varer eller andre ydelser. Personen vil være berettiget til barselsdagpenge svarende til 27,85 timer pr uge. Dette ugentlige timetal fremkommer således: 30.000 kr divideret med 82,71 kr. pr. time (sats pr. 1. april 2011), hvilket er lig med 362,71 timer. Det samlede timetal på 362,71 divideres med 13, hvilket giver 27,85 timer pr. uge.

Hvis det ikke er muligt at beregne indtægten i de seneste 13 uger, kan kommunen vælge at tage udgangspunkt i den senest kendte bruttoindkomst, opgjort i årsregnskab eller lignende. I den forbindelse skal det bemærkes, at den skattepligtige indkomst ikke kan bruges, da denne indkomst er reguleret efter person og ligningsmæssige fradrag.

Eksempel: En person har en årlig bruttoindkomst på 200.000 kr. Dette beløb divideres med 82,71 kr. (sats pr. 1. april 2011), hvilket giver 2410,08 timer pr. år. 2410,08 divideres efterfølgende med 52 uger og herved fremkommer tallet 46,5 timer pr. uge. I dette tilfælde udbetales dagpenge for 40 timer pr. uge, da det maximale ugentlige timetal der kan udbetales dagpenge for er 40 timer.

For personer der har været tilknyttet arbejdsmarkedet mindre end 182 timer over de seneste 13 uger, fastsættes timetallet ligeledes til 182 timer over 13 uger, det vil sige 14 timer pr. uge.

Der kan være personer, der både er lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende eller medhjælpende ægtefælle eller samlever til en selvstændig erhvervsdrivende. Holdes der orlov fra begge jobs, har disse personer både ret til dagpenge på baggrund af indtægtstab som lønmodtager og indtægtstab som selvstændig erhvervsdrivende eller medhjælpende ægtefælle eller samlever til selvstændige erhvervsdrivende. Det ugentlige timetal kan sammenlagt ikke udgøre mere end 40 timer pr. uge.

11.6 Supplement til dagpenge i form af offentlig hjælp

Personer der modtager offentlig hjælp, vil fortsætte med at være berettiget til dette. De vil ikke være berettiget til dagpenge, men vil have ret til at holde orlov.

Personer, der i løbet af de seneste 13 uger før orlov modtager offentlig hjælp, men som måske har arbejdet enkelte dage af perioden i "løse" ansættelser, vil være berettiget til dagpenge med 14 timer pr. uge, selv om de sammenlagte timer udgør et mindre antal end 182, jf. reglerne ovenfor.

Efterfølgende skal her ligeledes vurderes, om pågældende er berettiget til at modtage offentlig hjælp som supplement til dagpengene. Det vil fremgå af den beregning, der allerede i dette tilfælde ligger på udbetaling af offentlig hjælp. Udgør nettoudbetalingen af dagpengene et lavere beløb end den udmålte offentlige hjælp, vil der skulle ydes et supplement svarende til differencen.

Hvis der eksempelvis er foretaget en beregning i forhold til offentlig hjælp forordningen, der viser et udmålt behov til faste udgifter og forsørgelse på 3.800 kr. hver 14. dag, hvilket ligger under max. grænsen for offentlig hjælp, skal nettoudbetalingen for dagpengene trækkes fra 3.800 kr. og beløbet, der derved fremkommer, skal udbetales som supplement.

12. Følgende har ikke ret til dagpenge

Følgende personer kan ikke modtage dagpenge i orlovsperioden:

- Personer, der modtager alderspension eller førtidspension.
- Personer, der har ophold på en institution under kriminalforsorgen.
- Personer der modtager offentlig hjælp og ikke har arbejdet de seneste 13 uger før orlovens indtræden.

Folk der modtager pension eller offentlig hjælp, vil bevare deres ret til disse ydelser under orlovsperioden. Personer med ophold på en institution under kriminalforsorgen vil modtage et lomme pengebeløb i henhold til gældende regler på området.

13. Underretning om orlovsafholdelse til arbejdsgiveren

13.1 Hensigten med underretningen

Reglerne om underretning om orlovsafholdelse regulerer forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Det er uden betydning for retten til barseldagpenge, om varslingsfristerne bliver overholdt. Kommunen skal derfor ikke foretage nogen kontrol af, om fristerne er overholdt.

De enkelte bestemmelser angiver, hvornår moderen og faderen skal underrette arbejdsgiveren om udnyttelse af retten til orlov og om genoptagelse af arbejdet efter udnyttelsen. Hensigten med varslerne er, at arbejdsgiveren skal have en rimelig mulighed for at tilrettelægge arbejdet i fraværsperioden og disponere med hensyn til at ansætte og opsigte vikarer.

13.2 Underretningsfristerne

En kvindelig lønmodtager skal underrette sin arbejdsgiver om graviditet senest 13 uger før forventet fødsel. Samtidig skal hun underrette arbejdsgiveren om, hvornår hun forventer at

påbegynde sin barselsorlov. Endvidere skal hun senest 12 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om, hvornår hun påtænker at genoptage arbejdet.

En far, adoptivfar eller registreret partner, der ønsker at holde orlov efter denne lov, skal underrette sin arbejdsgiver inden 4 uger før forventet afholdelse af orloven. Underretningen skal dog gives inden 12 uger efter barnets fødsel.

Indlægges eller beholdes barnet på sygehuset ud over den sædvanlige indlæggelsesperiode, kan lønmodtageren ændre det opgivne tidspunkt. I sådanne tilfælde skal arbejdsgiveren underrettes herom, så snart personen er vidende om indlæggelsen eller forlængelse af opholdet på sygehuset.

Hvis forældrene ønsker at dele orlovens sidste 17 /21 uger, skal både moderen og faderen give deres arbejdsgiver besked om, i hvilke periode de hver især holder orlov. Forældrene bestemmer selv, hvem der skal afholde denne del, dog kan de ikke holde orlov samtidig.

Indlægges eller beholdes barnet/børnene på sygehuset ud over den sædvanlige indlæggelsesperiode, skal forældrene uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiveren herom. Ligeledes skal forældrene uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiveren om barnets udskrivning, samt den periode orloven forlænges med.

13.3 Manglende underretning

Der er ikke i loven indsat specifikke retsvirkninger af, at underretningsfristerne ikke overholdes. Det kan dog ikke udelukkes, at manglende underretning betragtes som en misligholdelse af ansættelsesforholdet.

14. Forbud mod afskedigelse på grund af graviditet, barsel eller adoption

Lønmodtagere, der udnytter deres ret til fravær efter barselslovens bestemmelser er omfattet af beskyttelsesregler i lov om ligebehandling af mænd og kvinder. Det er ikke tilladt at afskedige en lønmodtager, der udnytter sin ret til orlov på grund af graviditet og barsel.

Hvis en arbejdsgiver afskediger en lønmodtager under graviditet eller barsel, skal arbejdsgiveren bevise, at afskedigelsen ikke sker på baggrund af disse forhold. Hvis arbejdsgiveren ikke kan bevise, at en afskedigelse ikke er begrundet i graviditet eller barsel, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Afgørelserne træffes af domstolene.

15. Ferie

Der kan ikke afholdes ferie i en orlovsperiode.

Den omstændighed, at en del af barselsorloven falder i en ferieperiode, er uden betydning for retten til dagpenge. Hvis barselsperioden for eksempel falder sammen med, at arbejdspladsen lukker i en ferieperiode, vil vedkommende bevare retten til at afholde ferie efter barselsorloven.

Hvis det ikke er muligt at afholde ferien efter barselsorloven på grund af særlige omstændigheder i virksomheden, kan feriepengene udbetales ved det efterfølgende ferieårs begyndelse, jf. regler om dette i lovgivningen om ferie.

Som ovenfor nævnt er det muligt at holde ferie under forældreorloven uden af orloven afbrydes, hvis den anden forælder indtræder i orlovsretten i umiddelbar tilknytning til feriens afholdelse.

16. Administration

Kommunen træffer afgørelse vedrørende orlov og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption. Ansøgning om udbetaling af dagpenge indgives til den kommune, hvor orlovshaveren har fast bopæl og er tilmeldt folkeregistret.

Undtaget er dog ansøgere der har fast bopæl udenfor den kommunale inddeling og ansøgere, der er omfattet af Nordisk Konvention om Social Sikring. Her indgives ansøgning til departementet, der også træffer afgørelsen.

Dagpenge under orlov ydes efter ansøgning, og udbetales som almindelig skattepligtig indtægt til orlovshaveren. Der optjenes ikke ret til feriepenge af dagpenge udbetalt under barselorlov.

Det kan besluttes, at udbetaling af dagpenge skal ske ugentligt eller for 2 uger ad gangen. Når særlige forhold taler derfor, kan dagpengene helt eller delvist udbetales i naturalier.

I særlige tilfælde kan dagpengene administreres af kommunen. Dette kan være i de tilfælde, hvor ansøgeren ikke kan varetage sin økonomi på betryggende måde, f.eks. ved ikke at betale sine faste, løbende udgifter til bolig og forbrugsafgifter eller at vedkommende ikke kan overskue sin økonomi eller mangler betalingsvilje.

Den myndighed, der behandler en ansøgning om dagpenge under graviditet, kan pålægge ansøgeren at lade sig undersøge af en læge.

Der kan desuden kræves dokumentation af økonomiske og arbejdsmæssige forhold i forbindelse med behandling af ansøgningen. I den forbindelse kan myndigheden afkræve andre, der har kendskab til forholdene, oplysninger af betydning for sagens afgørelse. Drejer det sig om en studerende, der fortsat er indskrevet på en uddannelsesinstitution, kan der kræves dokumentation for, at pågældende ikke fortsat modtager uddannelsesstøtte, praktikstøtte.

Modtageren af dagpenge er forpligtet til at meddele den udbetalende myndighed om de ændringer i egne eller barnets forhold, der kan medføre nedsættelse eller bortfald af dagpengeretten. Modtages dagpenge med urette på grund af manglende oplysninger, skal det beløb, der uretmæssigt er modtaget, tilbagebetales.

Modtages en erstatning eller lignende, der hel eller delvis dækker pågældendes forsørgelse i perioden, hvor der modtages dagpenge, kan myndigheden kræve dagpengene tilbagebetalt.

17. Klageregler

Når en kommune har truffet en afgørelse om ret til dagpenge efter barselsloven, kan afgørelsen, inden for en frist af 4 uger fra modtagelsen af afgørelsen, ankes til Det Sociale Ankenævn,

Postboks 689, 3900 Nuuk, jf. bestemmelserne i landstingsforordningen om socialvæsenets styrelse og organisation.

Hvis kommunen giver helt eller delvis afslag på det ansøgte, skal afslagsskrivelsen indeholde en begrundelse for afslaget og en vejledning om ankemuligheder. En ansøger, der får afslag på det ansøgte, har krav på en skriftlig begrundelse.

Klagevejledningen består i oplysning om, at afgørelsen kan ankes, fremgangsmåden ved klagen samt klagefrist.

Det Sociale Ankenævn kan enten

- stadfæste kommunens afgørelse, dvs. erklærer sig enig, eller
- hjemvise sagen til fornyet behandling, eller
- ændre afgørelsen helt eller delvist.