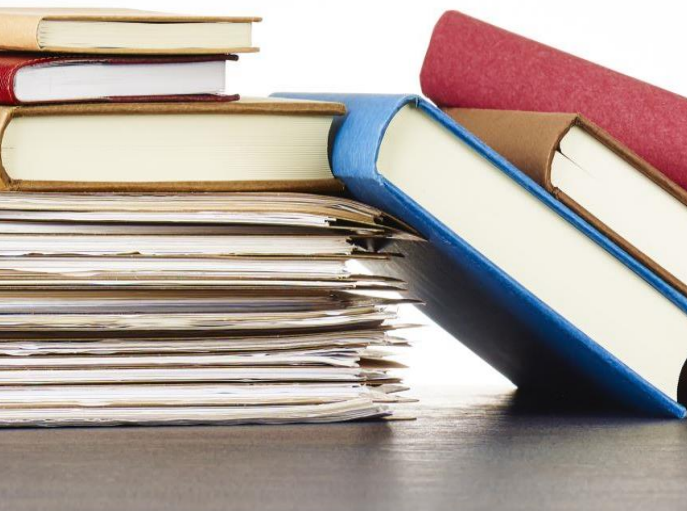




HR-JURA Update

21. Maj 2025
V/Rie Nielsen

Emner 2025

Maj: Politik for barsel og omsorgsdage

Juni: Ferie og øvrigt fravær



Juridisk rådgiver

- Uddannet Cand.merc. Jur.
- Speciale i ansættelsesret og GDPR
- CIPP-E certificeret databeskyttelsesrådgiver
- Rådgiver danske virksomheder indenfor GDPR og personalejura

Rådgivning for DANSK HR's medlemmer

Telefon: +45 28 97 74 11

Telefontid for gratis juridisk rådgivning:

Mandag til fredag kl. 10.00 - 12.00.



Hvordan finder jeg de her slides?

The screenshot shows the top navigation bar of the Dansk HR website. It includes links for 'MIT DANSK HR', 'FOR ANNONCØRER', and a search icon labeled 'SØG'. Below the navigation bar, there are four main sections: 'Login på din profil' with a sub-link 'Mit DANSK HR'; 'Webinar' which is circled in red and has a sub-link 'Links og optagelse til kommende og afholdte webinar.'; 'Udgivelser' with a sub-link 'Her kan du læse alle DANSK HR's udgivelser.'; and 'Værktøjer' with a sub-link 'Find relevante værktøjer til HR opgaver.' Below these sections is a large hero banner with the text 'Bliv en del af HR-fællesskabet' and a sub-text 'Bliv medlem af DANSK HR's store HR-fællesskab, så vi sammen skaber resultater. Her kan du få sparring, konkrete værktøjer og inspiration til dit arbejde med HR.' At the bottom of the banner are two buttons: 'BLIV MEDLEM' and 'LÆS MERE'.

MIT DANSK HR FOR ANNONCØRER SØG

DANSK

Login på din profil
Mit DANSK HR

Webinar
Links og optagelse til kommende og afholdte webinar.

Udgivelser
Her kan du læse alle DANSK HR's udgivelser.

Værktøjer
Find relevante værktøjer til HR opgaver

Bliv en del af HR-fællesskabet

Bliv medlem af DANSK HR's store HR-fællesskab, så vi sammen skaber resultater. Her kan du få sparring, konkrete værktøjer og inspiration til dit arbejde med HR.

BLIV MEDLEM LÆS MERE



**Danmarks
stærkeste HR-**

Hjemmearbejde - arbejdsskade

Højesterets dom af den 2. maj 2025

- Principiel sag, hvor en medarbejder på sin hjemmearbejdsplads faldt over en privat kasse. Højesteret konkluderede at skaden, som medarbejderen pådrog sig i forbindelse med faldet, var en arbejdsskade, omfattet af arbejdsskadesikringslovens § 5, uanset at skaden fandt sted på medarbejderens hjemmearbejdsplads, og uanset at medarbejderen faldt over en privat genstand, som vedkommende selv havde placeret i sit hjem – uden arbejdsgivers instruks og indflydelse.

Sagen:

- Pålagt hjemmearbejde under corona.
- Arbejdsgiver havde ikke udarbejdet retningslinjer for indretning af hjemmarbejdspladsen.
- Medarbejderen henter kaffe i køkkenet og falder på vejen tilbage til arbejdsbordet over en kasse, placeret i køkkenet og pådrog sig nogle skader, herunder brækkede skulderen. Kassen var privat og havde ikke nogen forbindelse til arbejdet. Arbejdsgiver havde hverken viden eller indflydelse på kassens placering.

Hjemmearbejde - arbejdsskade

Højesterets dom af den 2. maj 2025

- Afgørelser fra tidligere instanser:
- Sagen anmeldt til **Arbejdsmarkedets Erhvervssikring**. Vurdering: Ikke en arbejdsskade, da medarbejderen var faldet over en privat kasse, hvis placering arbejdsgiver ikke havde indflydelse på.
- **Ankestyrelsen** stadfæstede afgørelsen fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.
- Ankestyrelsens afgørelse blev **indbragt for byretten** med samme begrundelse – at skaden ikke kunne anses som en arbejdsskade. Byretten enig.
- Byrettens **dom anket til Landsretten**, som modsat Byretten fandt at medarbejderens fald var en følge af de forhold, som arbejdet foregik under, og at der var tale om en arbejdsskade.
- Landsretten: Kassen havde stået samme sted i et år uden problemer og ingen retningslinjer til indretning fra arbejdsgiver. Medarbejder ikke nærmest til at bære risikoen for skaden.

Hjemmearbejde - arbejdsskade

Højesterets dom af den 2. maj 2025

- Højesteret:
- Medarbejderen var i **færd med at udføre sit arbejde**, da medarbejderen faldt og pådrog sig skaderne. (hente kaffe i arbejdstiden er naturligt led i udførelsen af arbejdet)
- Det at medarbejderen faldt over en privat genstand ændrer ikke på at ulykken må anses som en arbejdsskade.
- **Arbejdsgiver har objektivt ansvar** efter arbejdsskadesikringsloven.
- Arbejdsgiver må bære risikoen for skader, der opstår som følge af, at en medarbejder under udførelsen af arbejde fra en hjemmearbejdsplads falder over egne genstande, som ikke har noget med arbejder at gøre, men som er en del af hjemmets indretning.
- Medarbejderens ulykke udgjorde en arbejdsskade omfattet af arbejdsskadesikringslovens § 5.

Barsels-og omsorgs politik ?

Formål:

- Tiltrække og skabe **gode rammer og støtte** for medarbejderne i forbindelse med barsel og omsorgsforpligtelser, så de kan udnytte deres rettigheder fuldt ud og opleve en **god balance mellem arbejdsliv og familieliv**.
- **Fastholde dygtige medarbejdere**, ved at sikre at de kender deres rettigheder og **muligheder** i forbindelse med barsel og omsorgslov.
- **Øge medarbejdertilfredsheden**, da en støttende barselspolitik viser omsorg og anerkendelse for medarbejdernes familieliv, hvilket kan gøre virksomheden mere attraktiv for nuværende og kommende medarbejdere.

Barsels- og omsorgspolitik

Indholdsfortegnelse:

- Formål med politikken (beskriv formålet)
- Barsel og forældreorlov (beskriv retten til uger)
- Løn under barsel (beskriv retten til løn)
- Varsling (beskriv varslingregler)
- Fleksibilitet og tilbagevenden (beskriv retten til fleksibilitet)
- Opfølgning og trivsel (beskriv procedure før og efter barsel, herunder dialog under orloven)
- Særlige forhold. Håndtering af særlige situationer som flerbørnsfødsler, adoption, fertilitetsbehandling eller sygdom under graviditeten.
- Barns sygdom (beskriv retten til fravær og evt. løn)
- Omsorgsorlov ((beskriv retten til fravær og evt. løn)



Barsel - fravær



Ret til fravær og ret til barselsdagpenge.

Personkredsen - Hvem er omfattet?

Ret til fravær:

- Alle forældre også adoptanter, forældre på grundlag af surrogataftale

Ret til dagpenge:

- Lønmodtagere og selvstændige
- Opfylder beskæftigelseskravet

Nb! Udlændige:

- Lovligt ophold og
- omfattet af dansk lovgivning om social sikring.
- HR: Retten til dagpenge er betinget af dansk beskatning af lønindkomst.

Beskæftigelseskrav- Lønmodtager §27

- Beskæftiget min. **160 timer** inden for de seneste **4 mdr.** og i min. 3 af de måneder har været beskæftiget min. **40 timer/mdr.,**
- Er berettiget til arbejdsløshedsdagpenge
- Har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af min. 18 måneders varighed, inden for den seneste måned.
- Er elev i lønnet praktik i en uddannelse, reguleret ved lov.
- Er ansat i et fleksjob

Barsel – retsbaseret orlov

1. RETSBASERET BARSELSORLOV:

Mor: (10 uger)

4 ugers Graviditetsorlov §6

Med ret til dagpenge, og som skal afholdes inden fødslen.

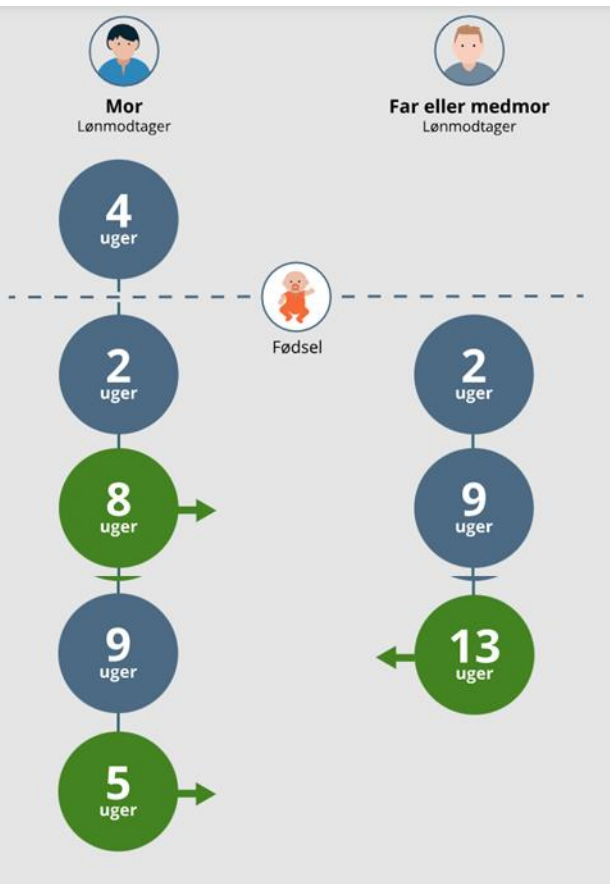
2 ugers Barselsorlov (pligtorlov) §7

Med ret til dagpenge, som skal holdes i forlængelse med fødslen.

8 ugers Barselsorlov/ overførbart §7

Med ret til dagpenge.

De 8 ugers barselsorlov kan overføres til far/medmor til afholdelse inden for de første 10 uger forudsat, at mor genoptager arbejdet på fuld tid eller afvikler forældreorlov på fuld tid. Såfremt mor overdrager de 8 uger til far og samtidig afvikler forældreorlov, skal far/medmor afholde barslen inden barnet fylder 1 år.



Barsel – retsbaseret orlov

1. RETSBASERET BARSELSORLOV/FÆDREORLOV:

Far/medmor: (2 uger)

2 ugers Barselsorlov/fædreorlov §7 stk.3

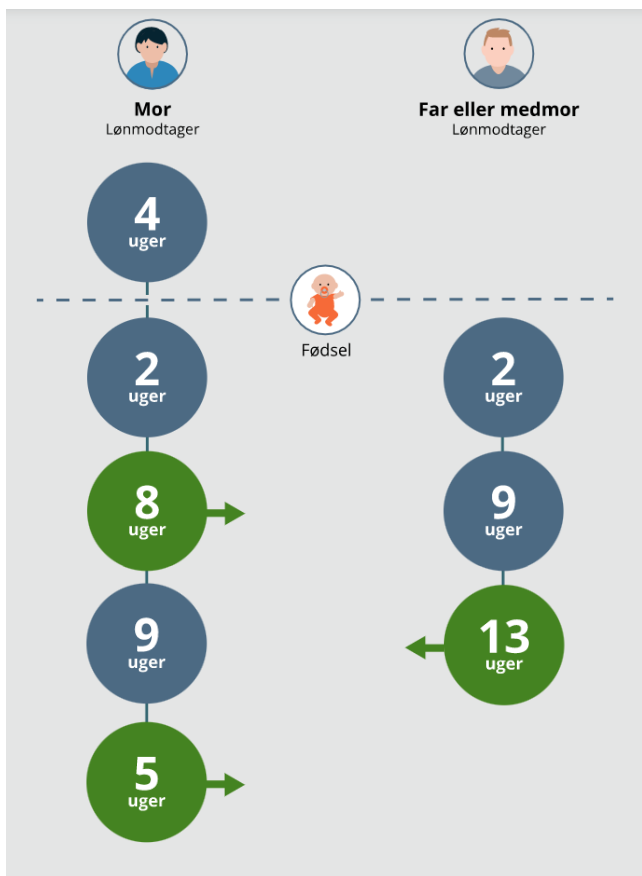
Med ret til dagpenge. Skal som udgangspunkt holdes i forlængelse med fødslen. (retsbaseret)

Kan aftales med arbejdsgiver:

- at orloven holdes på et senere tidspunkt inden for de første 10 uger efter fødslen, og/eller
- at orloven holdes drypvis indenfor de første 10 uger efter fødslen. Dette kræver enighed. (aftalebaseret)

Selvstændige (2 uger)

Selvstændige kan ligeledes afholde de 2 ugers orlov som ikke sammenhængende perioder inden for de første 10 uger efter fødslen.



Forældreorlov

1. Retsbaseret forældreorlov §9: (i alt 32 uger)

Mor:

9 ugers "øremærket" forældreorlov

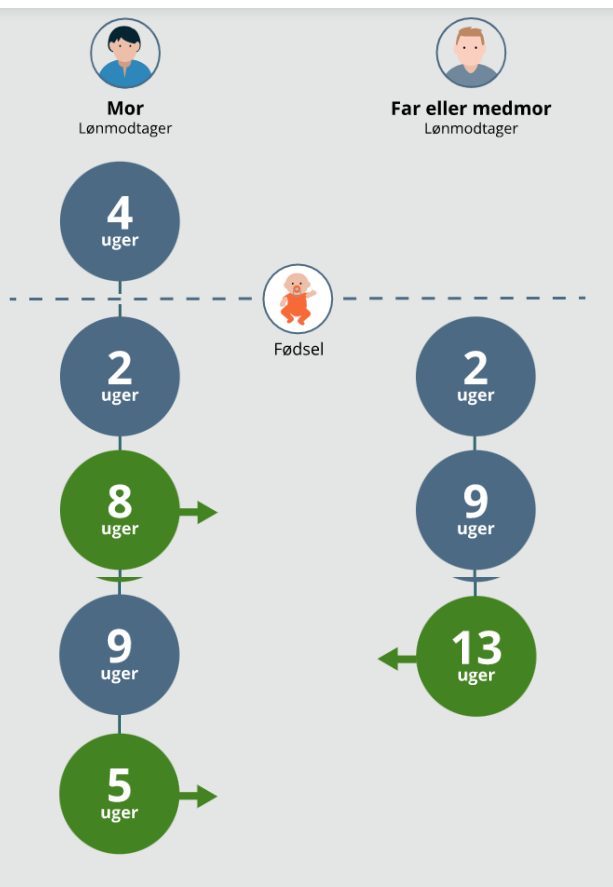
Med ret til dagpenge. De 9 uger skal umiddelbart afholdes inden barnet fylder 1 år. Kan ikke overføres til far/medmor. Afholdes orloven ikke bortfalder den.

5 ugers overførbar forældreorlov

Med ret til dagpenge. Kan overføres til far/medmor. Kan udskydes (§11) og når det udnyttes, skal holdes i en sammenhængende periode. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år

18 ugers forældreorlov

Uden ret til dagpenge. Skal være afholdt inden barnet fylder 1 år.



Forældreorlov

1. Retsbaseret forældreorlov §9: (32 uger)

Far/medmor:

9 ugers "øremærket" forældreorlov

Med ret til dagpenge. De 9 uger skal umiddelbart afholdes inden barnet fylder 1 år. Kan ikke overføres til mor. Afholdes orloven ikke bortfalder den.

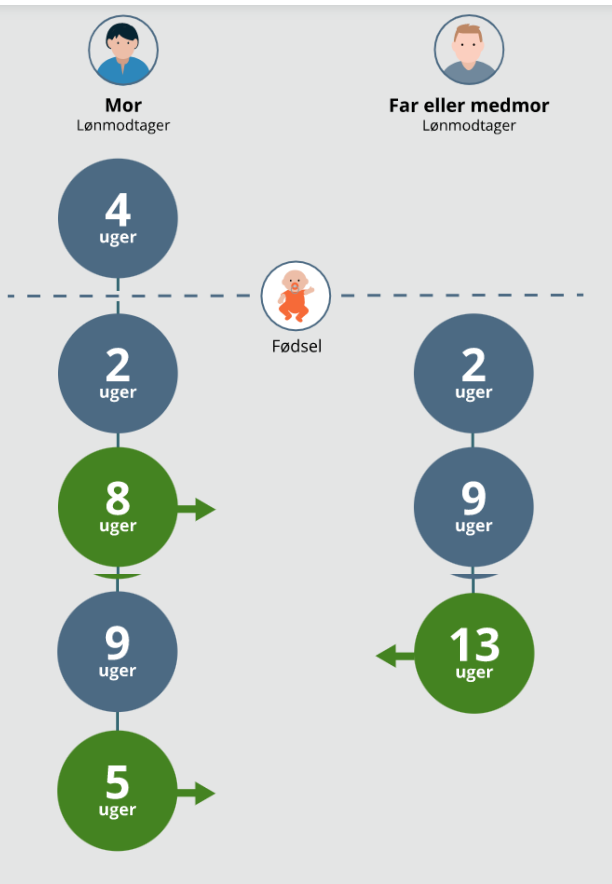
13 ugers overførbart forældreorlov

Med ret til dagpenge. Kan overføres til mor.

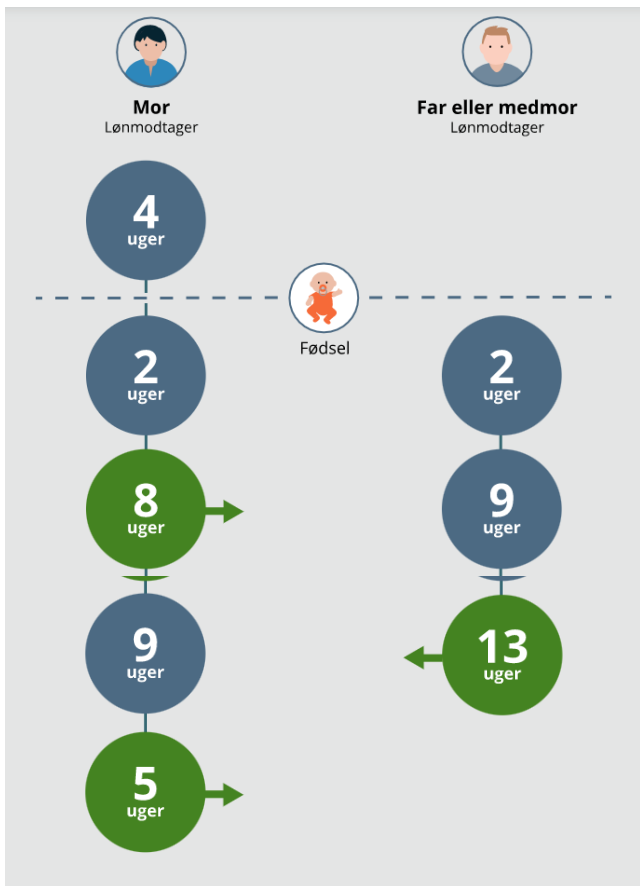
5 af ugerne kan udskydes (§11) og når det udnyttes, skal holdes i en sammenhængende periode. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

10 ugers forældreorlov

Uden ret til dagpenge. Skal afholdes inden barnet fylder 1 år.



Forlængelse af forældreorloven



2. Retsbaseret forlænget forældreorlov §10:

Både mor og far/medmor

8 eller 14 ugers forlænget forældreorlov

Uden ret til dagpenge.

De 14 uger er kun gældende for beskæftigede lønmodtagere eller selvstændige.

Dvs. mulighed for at forlænge forældreorloven fra 32 uger op til 40 og helt op til 46 uger. (uden barselsdagpenge)

Adoption

1. Retsbaseret orlov §8

Adoptanter: (adoption i udlandet)

Ret til fravær 4 uger før modtagelse af barnet

Med ret til 4 ugers forlængelse, hvis opholdet i udlandet bliver længere end beregnet og ikke kan tilregnes dem.

Modtaget ?

Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldt.

Betingelser for retten til fravær

Adoptionen er formidlet af en godkendt organisation.

Adoptanter: (adoption i Danmark)

Ret til fravær i op til 1 uge før modtagelse

Med ret til fravær i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere og en beregnet og ikke kan tilregnes dem.



Adoption - surrogataftale

1. Retsbaseret orlov §8 og § 8a

Adoptanter og forældre på grundlag af surrogataftale

Ret til fravær 6 ugers fravær efter modtagelse af barnet

I de første 10 uger efter modtagelsen/fødsel af barnet til hver af adoptanterne/forældre.

2 ugers orlov, som ikke kan overdrages og 4 uger orlov, som kan overdrages.

Forældreorlov – 32 uger

Efter den 10. uge efter modtagelsen har hver adoptanterne, forældrene ret til 32 ugers fravær (18 uger med barselsdagpenge forudsat at de bor sammen) 9 af ugerne er øremærket og kan ikke overdrages.

Forældrorloven kan påbegyndes inden for de første 10 uger efter modtagelsen af barnet. (Hvis en af parterne har overdraget nogle af de overførbare uger til den anden part)



Stedbarnsadoption

1. Retsbaseret orlov §8b

Stedbarnsadoptant

Ret til 32 ugers fravær (forældreorlov)

Under forudsætning af at barnet er adopteret inden 1 år efter barnets fødsel.

Retten til fravær kan påbegyndes inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Ret til 2 ugers fravær inden for de første 10 uger efter fødslen

Under forudsætning af at barnet er adopteret inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.



Aftalebaseret orlov



3. Aftalebaseret orlov §12:

Både mor og far/medmor

Ved aftale med arbejdsgiver

Hel eller delvis genoptagelse af arbejdet

Genoptage arbejdet helt eller delvis under barsels- og forældreorlov, dog ikke mors pligtorlov. (krav: beskæftiget lønmodtager)

Ved mors aftale om hel eller delvis genoptagelse af arbejdet efter 2 ugers pligtorlov kan det aftales, at **fraværsretten forlænges** med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.

Den udskudte fraværsret skal være brugt inden barnet fylder **9 år**.

Ved jobskifte skal aftalen indgås med den nye arbejdsgiver. (hvis ikke brugt hos tidligere arbejdsgiver)

Aftalebaseret orlov

3. Aftalebaseret orlov §12:

Både mor og far/medmor

Ved aftale med arbejdsgiver

Delvis genoptagelse:

Ved delvis genoptagelse af arbejdet under orloven sker der en modregning i barselsdagpengene for det antal timer den ansatte arbejder.

Orlovsforbruget opgøres på ugebasis.

- Eks. Fuld tid= ingen barselsdagpenge.
- Hvis 1/2 tid og aftalt med arb.giver, så 16 ugers barsel i stedet for 8 uger.)



Orlov ved sygdom og død

4. Ved sygdom eller død §§ 13-14

Både mor og far/medmor

Mors død § 7

Far/medmor indtræder i retten til 10 ugers barselsorlov efter fødsel.

Sorgorlov

Hver af forældrene har **ret til fravær i 26 uger** efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år

Ved ovenstående tilfælde og hvis moren lider af en graviditetsbetinget sygdom, **forlænges hendes fraværsret, dog højst indtil 46 uger efter fødslen**

For en forælder, der udnytter retten til fravær i 26 uger udsættes retten til fravær ved forældreorloven for et andet barn. Det udsatte fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år (eks. tvillinger og det ene dør)

Orlov ved sygdom og død

4. Ved sygdom eller død §§13-14

Både mor og far/medmor

Barn indlagt på sygehus

Ret til forlængelse eller udsættelse af den periode, hvor der er ret til fravær.

- **Ret til forlængelse** med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen
 - Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder.
 - Retten til at forlænge fraværperioden gælder ikke fædreorloven.
- **Ret til udsættelse** af fravær, hvis arbejdet fortsættes eller genoptages
- Kun for den resterende periode til efter udskrivelsen.
- Det er en betingelse, at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødslen.

Varsling af orlov



Varsling af barsel §15

Mor:

3 måneder før forventet fødsel

- Give arbejdsgiver besked om:
 - graviditet og
 - forventet fødselstidspunkt og
 - Ønske om 4 ugers graviditetsorlov

4 uger før forventet fødsel

- Give arbejdsgiver besked om:
 - overdragelse af op til 8 ugers barselsorlov til far/medmor.
- Give arbejdsgiver besked om
 - forældreorlov holdes i forlængelse af pligtbarsel. (hvis barselsorloven overdrages til far)

Varsling af orlov

Varsling af barsel §15

Far/medmor:

4 uger før forventet fødsel

- Give arbejdsgiver besked om:
 - ønske om afholdelse af fædreorlov,
 - hvornår og hvor lang tid (max, 2 uger med dagpenge)
 - om overdraget barselsorlov fra mor til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.



Varsling af orlov

Varsling af barsel §15

Begge:

6 uger efter fødsel - senest

- Give arbejdsgiver besked om:
 - ønske om afholdelse af forældreorlov,
 - hvordan og om ønske om forlængelse, udskydelse
 - tidspunktet og længden af afholdelsen af forældreorloven
 - *6 ugers fristen forlænges med indlæggelsesperioden, hvis barnet har været indlagt på sygehus indenfor de første 6 uger efter fødslen.*

8 uger efter fødsel – senest

- Give arbejdsgiver besked om:
 - ønske om udskydelse af de 5 ugers forældreorlov.
- 8 uger før afholdelse af 5 ugers orlov give besked om tidspunkt og længde af fraværet.



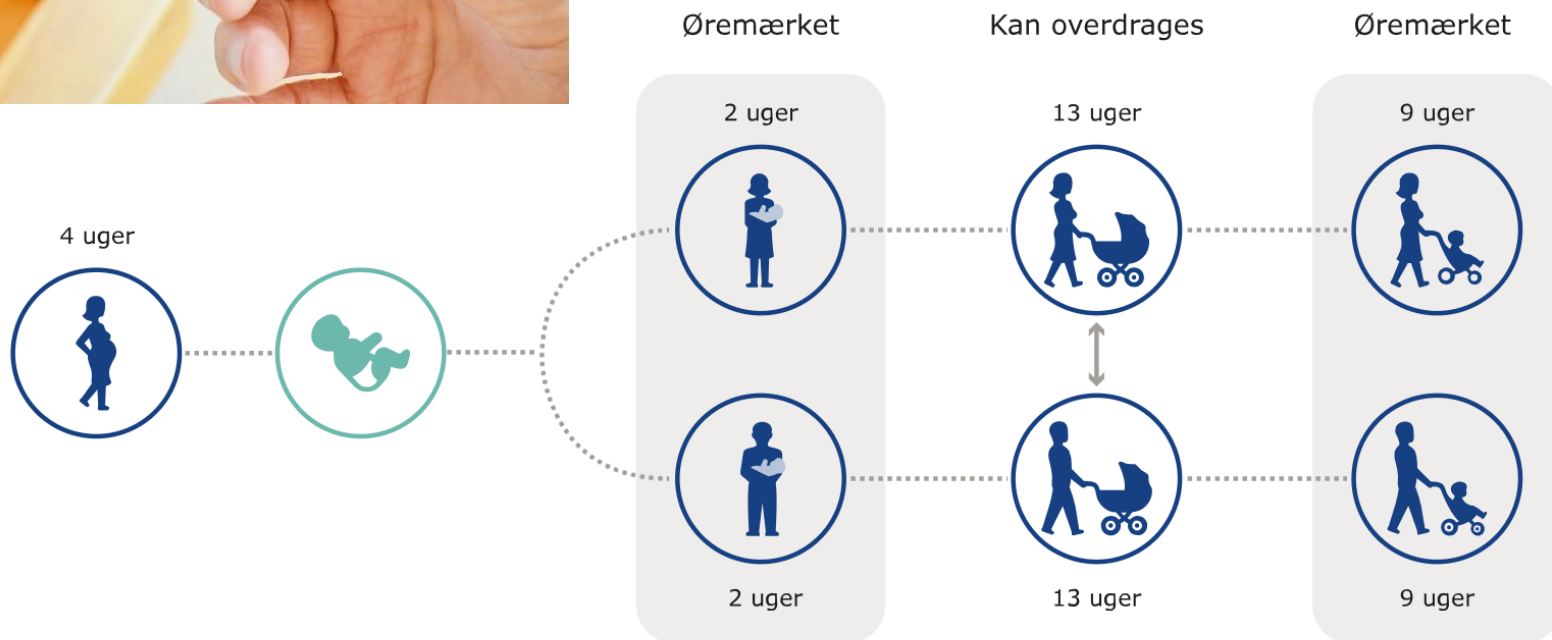
Orlov til LGBT+ familier

Bedre rettigheder for LGBT+ familier – pr. 1/1-2024

- Mulighed for at overdrage den **overførbare orlov til sociale forældre**, dvs. Mulighed for at orloven kan deles mellem 4 forældre I alt: 2 juridiske forældre og 2 sociale forældre.
- De 2 juridiske forældre har hver 11 øremærkede orlovsuger efter fødslen.
- De resterende 26 uger kan fordeles mellem forældrene og op til 2 sociale forældre.
- **Sociale forældre** er en person med en **forældrelignende relation til barnet**:
 - Den juridiske forælders ægtefælle
 - Den juridiske forælders samlevende, som har levet i ægteskabslignende forhold I min. 2 år.
 - En kendt donor med forældrelignende relation til barnet.
 - Den kendte donors ægtefælle eller samlevende med forældrelignende relation til barnet.



Orlov til LGBT+ familier





Orlov til soloforældre

Bedre rettigheder til soloforældre /enlige forældre

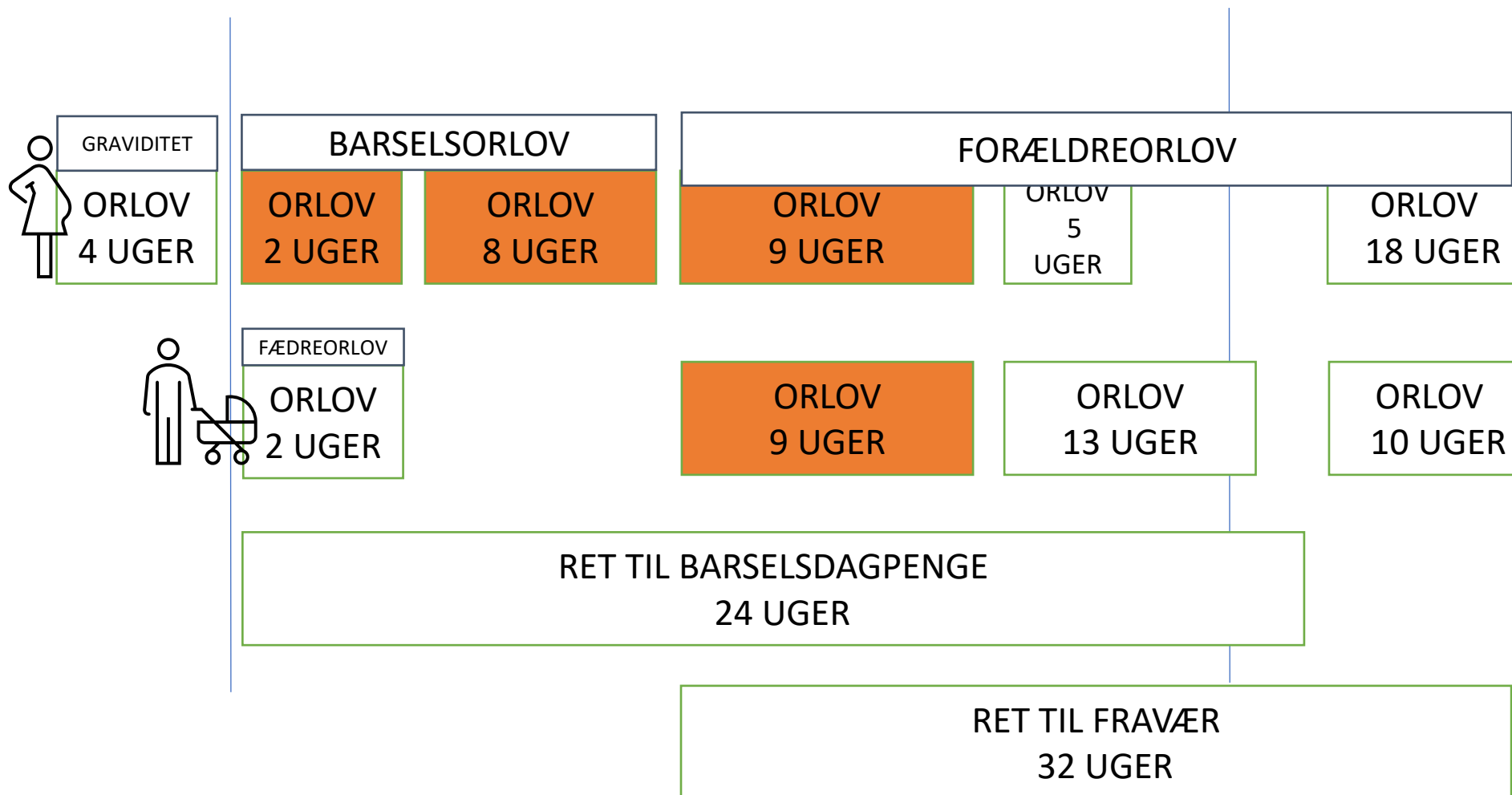
- Soloforældre – kun hvis juridisk set **kun 1 forælder, eks. Ukendt donor.**
- Enlige forældre (solomødre og solofædre) kan afholde al orloven **I alt 46 ugers orlov med barselsdagpenge.**
 - Enlige forældre er såvel lønmodtagere, selvstændige og ledige
- Kan overdrage den overførbare orlov til et **nærtstående familiemedlem.** Beskæftigelseskravet skal være opfyldt og orloven skal holdes inden barnet fylder 1 år.
- Nærtstående er eks. **Forældre, bedsteforældre eller søskende (over 18 år)**
 - En solomor kan overdrage op til 36 ugers orlov med barselsdagpenge til et nærtstående familiemedlem. Hvis solomoren er **lønmodtager kan der i stedet overdrages op til 27 uger**, da 9 af orlovsugerne er øremærket.
 - En solofar kan overdrage op til 44 ugers orlov med barselsdagpenge til et nærtstående familiemedlem. Hvis solofaren er **lønmodtager kan der i stedet overdrages op 35 ugers orlov**, da 9 af ugerne er øremærket

Orlov til flerlinger

- **Ekstra orlov for familier med flerlinger**
 - **Ret til ekstra 26 ugers orlov med barselsdagpenge**
 - De ekstra 26 ugers orlov fordeles med 13 ugers orlov til hver forælder (også adoptanter), som skal være afholdt inden for et år. Formålet er at orloven skal holdes mens børnene er små. (ingen udskydelse)
 - Orloven kan ikke overføres mellem forældrene.
 - Reglerne gælder for alle forældre, der får to eller flere børn ved samme fødsel.
 - Soloforældre kan også få 13 ugers ekstra orlov. Kan ansøge om 13 ugers orlov til nærtstående familiemedlem.
 - En juridisk forælder kan overdrage de 13 ugers ekstra orlov til en social forælder, men ikke til en anden juridisk forælder.
 - Gælder for forældre til børn født efter 1. maj 2024.



Hele perioden



Børns sygdom

Lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager

§ 1, stk. 1:

En lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet, når

- 1) Tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør lønmodtagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.
- Udgangspunktet er **kortvarigt fravær**, indtil lønmodtageren har kunnet tage andre forholdsregler angående den opståede situation, der begrundet fraværet.
 - Eksempelvis børns sygdom eller tilskadekomst, hvor lønmodtagerens tilstedeværelse er påtrængende nødvendig.
 - Ej krav om løn

Omsorgsorlov

Lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager

§ 1a

En lønmodtager har ret til **omsorgsorlov i 5 arbejdsdage hvert kalenderår** til at yde personlig omsorg eller støtte til egne børn, forældre, ægtefælle eller partner eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbreds-mæssig tilstand.

Omsorgsorlov kan afholdes som en **samlet periode eller som enkelte dage**. Ubrugte omsorgsdage bortfalder ved årets udgang. Arbejdsgiveren kan kræve, at lønmodtageren lægeligt dokumenterer behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbreds-mæssig tilstand.

Dokumentation: (eksempelvis indkaldelse til behandling o.l.) – OBS GDPR – helbredsoplysninger. (synsmæssig kontrol)

Regler for omsorg

Omsorgsorlov – trådte i kraft 2. august 2022.

Ret til omsorgsorlov i **5 arbejdsdage hvert kalenderår** til at yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem (egne børn, forældre, ægtefælle eller partner), eller en person der bor i samme husstand, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte pga. en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

- Ej berettiget til løn
- Krav om lægelig dokumentation for behov for omsorg eller støtte. (eks. En indkaldelse til behandling o.l)
- Kan holdes samlet eller enkelte dage.
- Ubrugte dage bortfalder ved årets udgang.
- Hvis medarbejderen har haft fravær efter servicelovens regler (pasning af nærtstående), fratrækkes dette fravær i retten til omsorgsorlov.
- Medarbejder beskyttet jf. Ligebehandlingsloven.
- Reglerne er implementeret i ”**lov om ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.**”