

## Samspil mellem servicelovens § 42, servicelovens § 118 og barselslovens § 26

af konsulent Erik Jappe

*Hvad er forskellen mellem servicelovens § 42 om tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med pasning af barn med handicap i hjemmet, servicelovens § 118 om hjælp til pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom og barselslovens § 26 om ret til dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn?*

*Hvornår vil det være en fordel for mig at søge den ene ydelse frem for den anden?*

*Kan jeg selv bestemme, hvilken ydelse jeg vil vælge, hvis jeg opfylder betingelserne for flere af ydelserne?*

Sådanne spørgsmål støder vi med jævne mellemrum på i DUKH. I dette nr. af praksisnyt vil jeg forsøge at give et overblik over reglerne.

### Tabt arbejdsfortjeneste

Efter [servicelovens](#) § 42 skal kommunen yde hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste til personer, der

- i hjemmet
- forsørger et barn under 18 år
- med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne *eller* indgribende kronisk eller langvarig lidelse.

Ydelsen er endvidere betinget af, at

- det er en nødvendig konsekvens af den nedsatte funktionsevne, at barnet passes i hjemmet, og
- at det er mest hensigtsmæssigt, at det er moderen eller faderen, der passer det.

**Ydelse:** Ydelsen fastsættes på baggrund af den tidligere bruttoindtægt, dog højst med et beløb på 30.576 kr. om måneden (2018).

**Periode:** Ydelsen er løbende og kan frakendes, hvis betingelserne ikke længere er opfyldt. Kommunen og borgeren kan evt. aftale, at ydelsen bevilges i en på forhånd fastsat periode.

### Servicelovens § 118

Efter [servicelovens](#) § 118 skal en person med tilknytning til arbejdsmarkedet, der ønsker at passe nærtstående (f.eks. et barn) med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig, herunder uheldbredelig, lidelse i hjemmet, ansættes af kommunen, når

1. alternativet til pasning i hjemmet er døgnophold uden for hjemmet eller plejehuset svarer til et fuldtidsarbejde,

2. der er enighed mellem parterne om etablering af pasningsforholdet og
3. kommunen vurderer, at der ikke er afgørende hensyn, der taler imod, at det er den pågældende person, der passer den nærtstående.

**Ydelse:** Personen skal ansættes af den kommune, hvor den nærtstående bor. Lønnen udgør 22.504 kr. om måneden (2018).

**Periode:** Personen kan ansættes i indtil 6 måneder med henblik på at passe den nærtstående. Pasningsperioden kan forlænges med indtil 3 måneder, hvis særlige forhold taler herfor.

Læs evt. mere i [Vejl. om socialpædagogisk bistand, støtte- og kontaktpersoner, behandling og pasning af nærtstående efter reglerne i serviceloven](#) kap. 4.

### Barselslovens § 26

Efter [barselslovens](#) § 26 har forældre med alvorligt syge børn under 18 år ret til dagpenge fra Udbetaling Danmark, hvis de i forbindelse med barnets sygdom helt eller delvis opgiver lønarbejde eller personligt arbejde i selvstændig virksomhed.

**Betingelse:** 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 (se evt. [principafgørelse 23-15](#)).

**Bemærk:** Kravet 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 børnetilskudsloven.

**Ydelse:** Op til højeste dagpengesats. Udbetaling Danmark kan i særlige tilfælde beslutte, at der til barnets forældre kan ydes et højere dagpengebeløb.

**Periode:** Der kan højst ydes dagpenge i medfør af i 52 uger inden for de forudgående 18 kalendermåneder.

Læs evt. mere om reglerne i [Bkg. om ret til barseldagpenge](#) kap. 6 og i [Vejledning om ret til dagpenge efter barselsloven ved pasning af alvorligt syge børn](#).

### Samspil mellem ordningerne

Der er frit valg mellem tabt arbejdsfortjeneste efter § 42 og dagpenge efter barselslovens § 26, hvis forældrene opfylder betingelserne i begge regelsæt (se [principafgørelse 23-](#)

15). Endvidere er der frit valg mellem tabt arbejdsfortjeneste og hjælp efter § 118. Fra [børn og unge-vejledningen](#):

257. Bestemmelserne i servicelovens § 118 om pasning af nærtstående med funktionsnedsættelse eller alvorlig sygdom omhandler også børn med funktionsnedsættelse eller alvorlig sygdom. Forældre, der opfylder betingelserne for begge ordninger, vælger selv hvilken støtte de vil modtage. Kommunalbestyrelsen bør rådgive forældre om forskelle på de to ordninger, som f.eks. i forhold til ret til orlov fra arbejdspladsen og den tidsmæssige grænse for hjælpen efter § 118.

## Afrunding

Når en borger skal afgøre, om der skal søges om den ene eller anden ydelse i forbindelse med et barns lidelse, er der mange forhold, der kan have indflydelse på, hvilken ordning der er den bedste for borgeren i den aktuelle situation.

Borgeren kan altid søge rådgivning og vejledning herom hos kommunen m.fl., men da det typisk er forskellige afdelinger, der har kendskab til de tre ydelser, kan det måske være svært at få fyldestgørende rådgivning i kommunen. Nedenfor er der en oversigt, der forhåbentligt kan hjælpe borgeren lidt på vej.

## Oversigt - forskelle mellem de forskellige ydelser:

	Tabt arbejdsfortjeneste efter servicelovens § 42	Hjælp til pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom (§ 118)	Barselslovens § 26 om ret til dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn
Myndighed	Kommunen	Kommunen	Udbetaling Danmark
Udredning/ diagnose	Der er ikke krav om diagnose som betingelse for hjælp efter § 42, men det skal være tilstrækkelig godtgjort, at barnet har en indgribende lidelse eller betydelig funktionsnedsættelse, som er længevarende og dermed ikke er af mere forbigående karakter (se <a href="#">principafgørelse 10-17</a> ).	Det skal være konstateret, at borgeren har en betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig, herunder uhelbredelig lidelse.	Ingen krav om diagnose eller udredning m.v. Betingelsen i § 26 er opfyldt, når det attesteres af en læge, som behandler barnet, at barnets sygdom skønnes at medføre behov for ophold på hospital eller lignende behandlingsinstitution i 12 dage eller mere. Dvs. fokus på sygdommens længde og ikke art. Særlige regler for enlige forældre.
Hvem kan ansættes?	Forældre, stedforældre eller andre pårørende, som barnet bor hos.	Nærtstående, f.eks. ægtefælle, samlever, børn, forældre og andre med nær tilknytning til den pågældende person med behov for pasning. Der er ikke krav om familierelation.	Forældre, medmødre, adoptivforældre og stedforældre (se evt. <a href="#">principafgørelse 100-13</a> ).
Opholdssted	I hjemmet og under ophold på hospital, hvis forældrenes tilstedeværelse er nødvendig.	I hjemmet og efter en konkret vurdering også under sygehusophold (se <a href="#">§ 118-vejl.</a> pkt. 22).	Hospital, institution eller i eget hjem eller en kombination heraf (se evt. <a href="#">principafgørelse 23-15</a> ).
Tidsmæssig grænse	Nej (løbende ydelse), med mindre at borgeren og kommunen på forhånd har aftalt en bestemt periode.	Personen kan ansættes i indtil 6 måneder med henblik på at passe den nærtstående. Pasningsperioden kan forlænges med indtil 3 måneder, hvis særlige forhold taler herfor.	Der kan højst ydes dagpenge i 52 uger inden for de forudgående 18 kalendermåneder.
Periode kan opdeles i kortere perioder	Ja.	Ja. <a href="#">Principafgørelse 56-18</a> omhandler kommunens vejledningsforpligtelse herom.	Ja, men 12-dages reglen skal være opfyldt, ligesom reglen om max. 52 uger inden for 18 kalendermåneder gælder.
Forældre m.fl. kan dele ordningen	Ja.	Ja (se <a href="#">§ 118-vejl.</a> pkt. 28).	Ja (se i <a href="#">Vejl. om ret til dagpenge efter barselsloven ved pasning af alvorligt syge børn</a> kap. 5.2).
Gentagen hjælp	Ja.	Nej. Mulighed for ny periode ved anden lidelse.	Ja, men max. 52 uger inden for 18 kalendermåneder.
Ret til orlov efter lovgivning	Nej - skal aftales med arbejdsgiver - evt. ret til orlov i henhold til overenskomst.	Ja - efter <a href="#">Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager</a> § 1, nr. 2.	Nej - skal aftales med arbejdsgiver - evt. ret til orlov i henhold til overenskomst.

