



Barselsorlov

Barselsorlov – for børn født efter 31/3 2008

Orlov før fødslen: Moderen har ret til fravær med sædvanlig løn fra 8 uger før terminsdatoen.

Orlov efter fødslen: Perioden er **uafhængig** af tidsforbruget før fødslen. Perioden regnes fra og med dagen efter fødslen eller fra hjemkomsten (efter indlæggelse).

Den lønnede del: De første 14 uger er reserveret til moderen. I samme periode er 2 uger reserveret til faderen. Disse kan ikke veksles til moderen.

Derudover er der mulighed for yderligere 18 uger med løn, hvis begge forældre er på kommunal overenskomst.

Det er: 7 uger til faderen, 6 uger til moderen og 6 uger, der frit kan fordeles mellem de to.

Herefter er der **13 uger med dagpenge**, som frit kan fordeles mellem de to.

Barselsregnskabet ser således ud:

Alt hvad faderen tager, reducerer moderens dagpengeret.

Når arbejdsgiveren udbetaler løn, skal han have dagpengene.

Efter barnets fødsel har forældrene 48 dagpengeuger til sammen

Mor skal holde 2 uger, de er med løn-----	46 uger til rest
Mor holder 12 uger med løn-----	34 uger til rest
Far holder 2 uger med løn-----	32 uger til rest
Mor holder 6 uger med løn-----	26 uger til rest
Deleorlov 6 uger med løn-----	20 uger til rest
Fars orlov 7 uger med løn-----	13 uger til rest

Altså 13 dagpengeuger til moderen eller faderen efter denne model.

Bruger faderen ikke de 7 uger med løn veksles de til dagpengeuger til moderen.

Hvis kun den ene forælder er på kommunal overenskomst kan han/hun tage de 6 + 6 = 12 uger. Herefter er der **20 uger med dagpenge**, som frit kan fordeles mellem de to. Den lønnede del skal afholdes før ulønnet orlov.



Danmarks Lærerforening, Kreds 13
Præstefælledvej 37 · 2770 Kastrup
Telefon: 32 51 08 21 · Telefax: 32 52 81 91
E-mail: 013@dlf.org

Eksempler på afholdelse af barselsorlov

Eksemplerne tager udgangspunkt i perioden efter barnets fødsel.

Uger med sædvanlig løn:			Uger på dagpenge:	
-------------------------	--	--	-------------------	--

Eksempel 1

Mor:

14 uger	6 uger + 6 uger	20 uger
---------	-----------------	---------

Far:

2	
---	--

Eksempel 2

Mor:

14 uger	6 uger + 6 uger	13 uger	
---------	-----------------	---------	--

Far:

	2	7 uger	
--	---	--------	--

Eksempel 3

Mor:

14 uger	7 uger	13 uger	
---------	--------	---------	--

Far:

2	7 uger + 6 uger	
---	-----------------	--

Eksempel 4

Mor:

14 uger	6 + 3 uger	13 uger	
---------	------------	---------	--

Far:

	2	7 + 3 uger	
--	---	------------	--

Eksempel 5

Mor:

14 uger	6 + 3 uger	6el7 uger	
---------	------------	-----------	--

Far:

	2	7 + 3 uger	7el6 uger	
--	---	------------	-----------	--

Eksempel 6

Mor:

14 uger	6 + 3 uger	6el7 uger	
---------	------------	-----------	--

Far:

	2		7 + 3 uger	7el6 uger
--	---	--	------------	-----------



Danmarks Lærerforening, Kreds 13
Præstefælledvej 37 · 2770 Kastrup
Telefon: 32 51 08 21 · Telefax: 32 52 81 91
E-mail: 013@dlf.org

Hvornår kan begge forældre med god ret hæve fuld løn?

FTF skriver i "Fagligt Nyhedsbrev" den 24 november 2002, at der med den nye aftale ikke var lagt op til, at arbejdsgiverne skulle have nye, store udgifter til løn under barselsorlov. Derfor har de tre store FTF områder: Kommunerne, Staten og Finansrådet hver især indgået aftaler om, at moren og faren ikke begge kan få fuld løn under samme overenskomstområde i de lønnede uger ud over morens 14. uger.

Begge forældre kan således formelt **ikke** hæve fuld løn i 12 uger, hvis faderen er folkeskolelærer og moderen sygeplejerske indenfor KTO-området.

Begge forældre kan derimod hæve fuld løn ud over de 14 uger, hvis moderen er politibetjent, og faderen arbejder i en bank, og de dermed er i hvert sit overenskomstområde.

Man skal huske, at den samlede periode med dagpengeret (de 48 uger) bliver reduceret i forhold til begge forældres brug af orlovsmulighederne.

Varsling

Arbejdsgiveren skal på bestemte tidspunkter have meddelelser om påbegyndelse af orlov og genoptagelse af arbejde mv.

Moderen

Meddelelse om graviditet

Den gravide skal senest 3 måneder før forventet fødsel (datoen fremgår af vandrejournalen) give arbejdsgiveren besked om dette. Samtidig skal hun meddele sin arbejdsgiver, hvornår hun agter at påbegynde sin barselsorlov.

Genoptagelse af arbejde

8 uger efter fødslen skal moderen meddele sin arbejdsgiver, hvornår hun genoptager sit arbejde.

Faderen

2 uger inden for 14 ugersperioden

4 uger før forventet fødsel skal faderen underrette sin arbejdsgiver, om han vil anvende sin ret til op til 2 ugers samlet fravær med løn i forbindelse med barnets fødsel. Varslet skal indeholde oplysning om både fraværets begyndelsestidspunkt og længde. Aftaler faderen med sin arbejdsgiver, at fraværet holdes på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter barnets fødsel, skal han varsle fraværets begyndelsestidspunkt og længde med 4 ugers varsel.

Brug af dagpengeuger inden for de 14 uger

4 uger før faderen ønsker at benytte dele af barselsorloven inden for de første 14 uger (altså samtidig med at moderen er på orlov), skal han underrette sin arbejdsgiver om begyndelsen og længden af fraværet.



Danmarks Lærerforening, Kreds 13
Præstefælledvej 37 · 2770 Kastrup
Telefon: 32 51 08 21 · Telefax: 32 52 81 91
E-mail: 013@dlf.org

Moderen/faderen

8 uger efter fødsel skal moderen og faderen meddele deres arbejdsgivere, hvordan de ønsker at anvende barselsorloven eller dele heraf, samt hvornår fraværet begynder og ender. Dvs. at der på dette tidspunkt skal være taget stilling til fordeling af barselsorloven imellem forældrene, evt. forlængelse af orlovssperioden og evt. udskydelse af barselsorlov. Evt. udskudt barselsorlov skal afholdes inden barnet fylder 9 år og varsles med 8 eller 16 uger. (Aftalebaseret § 11.2 => 8 uger; retsbaseret § 11.1 => 16 uger).

Ferie

Der kan ikke holdes ferie samtidig med, at der holdes barselsorlov. Dog kan barselsorloven afbrydes for at holde ferie i 2 situationer:

- 1) hvis den ansatte har genoptaget arbejdet delvist med forlængelse af orloven
- 2) hvis den ansatte afholder en aftalt udskudt orlovsperiode.

Bortset fra disse to undtagelser kan barselsorloven ikke afbrydes for at holde ferie. Den ferie, som man på grund af barselsorlov ikke får holdt, kan man få kompenseret på forskellig vis:

- Udbetaling. I visse situationer har man mulighed for at få udbetalt godtgørelse for ikke afholdt ferie for enten hele ferien eller dele deraf. Hovedferien (3 uger) kan udbetales 1. oktober, hvis det ikke har været muligt at holde den i perioden 1. maj til 30 september.
- Erstatningsferie indenfor ferieåret. Hvis orloven slutter, så der er mulighed for at holde erstatningsferie i ferieåret, kan man f.eks. afholde ferien i forlængelse af orloven.
- Overføre ferie til efterfølgende ferieår. Hvis man ikke kan afholde erstatningsferie indenfor ferieåret, kan man overføre ikke afholdt ferie til efterfølgende ferieår.
- Ferieåret er perioden fra 1. maj til 30. april, hvor ferie, som er optjent i kalenderåret før, afholdes.

Optjening af ferie under barsel

Både i perioder med almindelig løn og perioder med barselsdagpenge optjenes ferie med løn, men mindre man skifter ansættelseskommune. I dette tilfælde gælder særlige forhold – kontakt kredsens

Optjening af pensionsalder / indbetaling af pension under barsel

I hele orlovsperioden optjenes almindelig pension (dvs. at pensionsindbetalingen er den samme som før orloven). Ved eventuel forlængelse af orlovsperioden vil det være den samme indbetaling, der blot strækkes over flere uger.

Gruppeliv

Under barselsorlov er alle ansatte dækket af den gruppelivsforsikring, som er et led i ansættelsesforholdet. Det gælder både perioden med løn og perioden med dagpenge.

Kontingent

Man kan ansøge lærerforeningen om kontingentnedsættelse – til ½ -delen - i den periode, hvor man modtager dagpenge. Det er ikke muligt, at få bevilget nedsat kontingent med tilbagevirkende kraft, så det vil være fornuftigt at være i god tid med sin ansøgning. Her kan du søge om nedsat kontingent:

<https://www.dlf.org/medlem/medlemskab-og-kontingent/kontingent/nedsaettelse-af-kontingent>



Danmarks Lærerforening, Kreds 13
Præstefælledvej 37 · 2770 Kastrup
Telefon: 32 51 08 21 · Telefax: 32 52 81 91
E-mail: 013@dlf.org

Omsorgsdage

Man har ret til to omsorgsdage pr. barn pr. kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb.

Der er dog mulighed for at overføre ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født / modtaget til det næstfølgende kalenderår.

Og hvis en ansat på grund af orlov (graviditetsorlov, barselorlov, forældreorlov, adoptionsorlov og børnepasningsorlov) er forhindret i at holde sine omsorgsdage inden udgangen af det kalenderår, hvor de skulle være holdt, kan de ikke afholdte omsorgsdage overføres til det efterfølgende kalenderår. Dette gælder også ikke-afholdte omsorgsdage for ældre søskende.

Andet

Det er ikke alt, der med i denne kortfattede vejledning. Eksempler på ting, der ikke er taget med er

- barsel på deltid
- udskudt barselorlov
- forlængelse af dagpengeperioden
- adoption
- sygdom i forbindelse med fødsel
- dødfødt barn med mere. Kontakt kredskontoret.

Brug kredskontoret

Loven om barsel er indviklet og det bliver endnu mere kompliceret, når den skal spille sammen med overenskomst, ferielov m.m. Derfor er det en god ide at kontakte kredskontoret, hvis der er den mindste tvivl om reglerne – eller bare for at få bekræftet, at det planlagte passer til reglerne.
