

Gode råd om barsel



Indhold

Orlovsperioder	3
Faderens ret til forældreorlov	5
Forlængelse af forældreorlov	6
Udskydelse af forældreorlov	7
Kan en medarbejder genoptage sit arbejde under orloven?	8
Varslingsregler	9
Sorgorlov	10
Barselsdagpenge og refusion	10
Har din medarbejder ret til løn under orlov?	11
Barselsfonde	12
Anmodning om ændrede arbejdstider og mønstre	13

Gode råd om barsel

Når din medarbejder skal på barsel, er der flere forskellige forhold, du skal være opmærksom på.

Reglerne om barsel fremgår af forskellige regelsæt, fx barselsloven, funktionærloven, forskellige overenskomster mv., som hver især supplerer og overlapper hinanden.

Her får du et overblik over reglerne. Du kan bl.a. finde svar på, hvornår og hvor lang tid din medarbejder kan være på barsel, hvilken ret til betaling din medarbejder har under fraværet, hvilke regler der gælder for varsling af orlov, jeres ret til refusion mv.

Du kan læse mere om graviditet og barsel på www.danskerhverv.dk.

Orlovsperioder

Barselsloven giver begge forældre ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel. Moderen har mulighed for at holde op til 64 ugers orlov, og faderen kan holde op til 48 uger.

Tilsammen har forældrene dog kun ret til barselsdagpenge i op til 52 uger. En del af barselsdagpengene er øremærket til enten moderen eller faderen, og det er kun 32 af de 52 uger med barselsdagpenge, som frit kan fordeles mellem forældrene.

Oversigt over en orlovsperiode

Orlovsperioder	Mor	Far
Graviditetsorlov	4 uger	-
Barselsorlov	14 uger	-
Fædreorlov	-	2 uger
Forældreorlov	32 uger	32 uger
Forlængelse af forældreorlov	8/14 uger	8/14 uger
I alt	64 uger	48 uger

Mødres orlov

Moderen har ret til at holde graviditets-, barsels- og forældreorlov.

Graviditetsorloven påbegyndes 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og løber frem til fødslen. Hvis moderen føder før eller efter det forventede fødselstidspunkt, afkortes eller forlænges graviditetsorloven tilsvarende. Barselsorloven starter dagen efter fødslen og strækker sig 14 uger frem.

Fædres orlov

Faderen har ret til at holde fædre- og forældreorlov.

Fædreorloven på 2 uger påbegyndes umiddelbart efter fødslen eller modtagelsen af barnet i hjemmet, men kan holdes på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger eller opdeles i flere kortere perioder efter aftale med virksomheden.

Medmødres orlov

Når to kvinder, som lever i et parforhold, venter barn, kan den ikke-gravide kvinde blive registreret som medmor. Medmoderen har samme ret til orlov og barselsdagpenge som fædre.

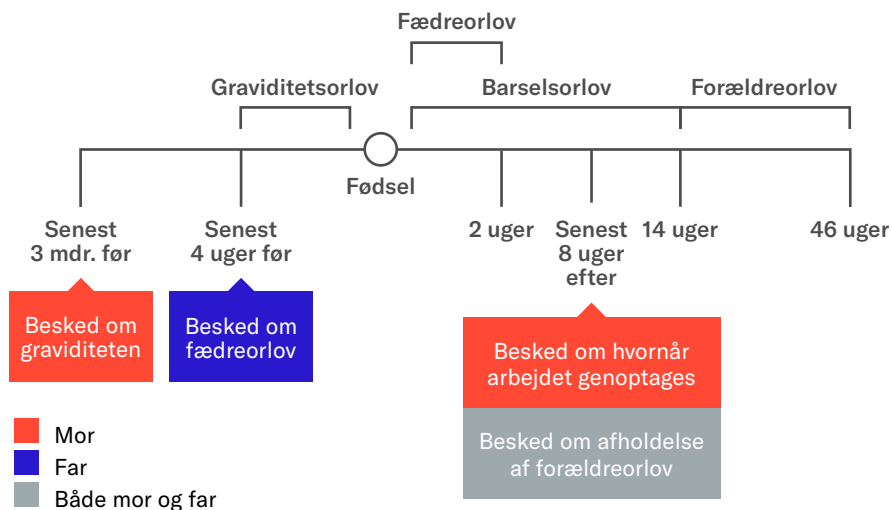
Forældreorlov

Begge forældre har ret til at holde forældreorlov i 32 uger.

Forældreorloven påbegyndes som udgangspunkt 14 uger efter fødslen. Dog har faderen ret til at starte forældreorloven på et tidligere tidspunkt. Læs mere herom nedenfor.

Din medarbejder kan vælge at forlænge forældreorloven med enten 8 eller 14 uger, eller at genoptage arbejdet og udskyde mellem 8 og 13 ugers forældreorlov til senere brug inden barnet fylder 9 år. Læs mere herom i de følgende afsnit.

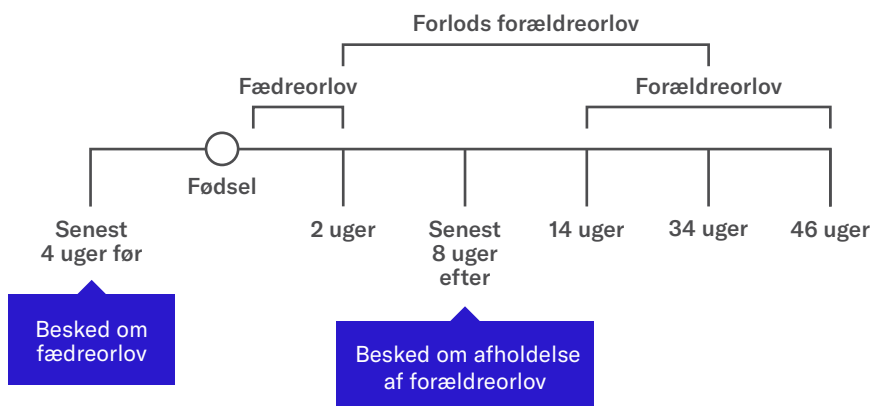
Eksempel på et sædvanligt orlovsforløb



Faderens ret til forældreorlov

Faderen har mulighed for at påbegynde sin forældreorlov inden for de første 14 uger efter fødslen. Faderen kan derfor holde forældreorloven samtidig med, at moderen holder de første 14 ugers barselsorlov. Udnytter faderen denne mulighed, bruger han forlods af sine 32 ugers forældreorlov.

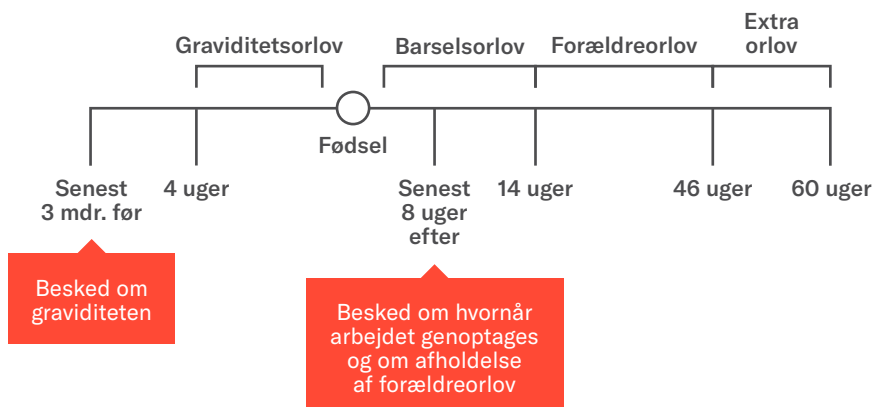
Eksempel på fravær med fædreorlov og forlods forældreorlov for faderen:



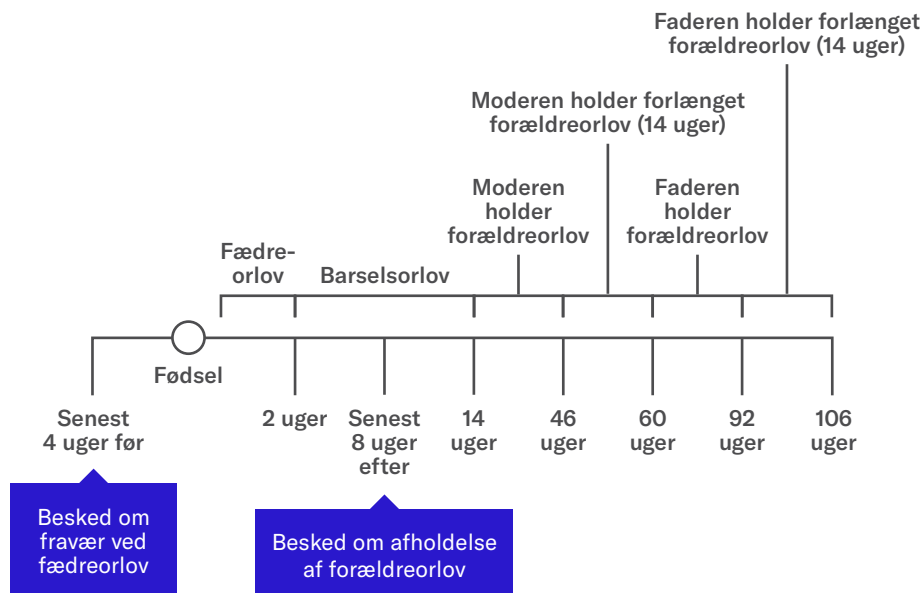
Forlængelse af forældreorlov

Hver forælder kan vælge at forlænge forældreorloven på 32 uger med enten 8 eller 14 ugers ekstra orlov. Hver af forældrene har derfor mulighed for at holde op til 46 ugers forældreorlov enten samtidig, forskudt eller i umiddelbar forlængelse af hinanden.

Eksempel på mest mulig fravær til moderen (14 ugers forlængelse):



Eksempel på mest mulig fravær til faderen i forlængelse af moderens forlængede forældreorlov:



Udskydelse af forældreorlov

Forældreorloven på 32 uger påbegyndes normalt i umiddelbar forlængelse af moderens barselsorlov på 14 uger. Din medarbejder har dog ret til at udskyde mindst 8 og højst 13 uger af forældreorloven til at holde samlet på et senere tidspunkt, frem til barnet fylder 9 år.

Retten til at udskyde forældreorloven kan kun bruges af den ene forælder, og retten kan kun bruges én gang.

Du kan som arbejdsgiver ikke modsætte dig en udskydelse. Medarbejderen skal dog give dig besked om, hvornår den udskudte orlov skal holdes senest 16 uger forinden.

Udskydelse af forældreorlov, som kræver aftale

Hvis en medarbejder ønsker at udskyde mindre end 8 ugers forældreorlov eller mere end 13 uger, kræver det din godkendelse. Det er fortsat et krav, at orloven holdes, inden barnet er fyldt 9 år.

Ved en aftale om udskudt orlov er det ikke et krav, at den udskudte orlov holdes i sammenhæng. En udskydelse af orloven kan ikke kombineres med en forlængelse af orloven.

Kan en medarbejder genoptage sit arbejde under orloven?

Barselsorlov

Moderen kan efter aftale med dig genoptage arbejdet under sin barselsorlov. Dette gælder dog ikke de første 2 uger efter fødslen, hvor moderen har pligt til at holde orlov på fuld tid.

Moderen kan ikke udskyde sin barselsorlov, så vælger hun at genoptage arbejdet i denne periode, vil den resterende barselsorlov gå tabt.

Forældreorlov

Den ene forælder kan genoptage arbejdet og udskyde noget af sin orlov til senere brug, inden barnet fylder 9 år.

Begge forældre kan også vælge at genoptage arbejdet delvist og dermed afholde forældreorloven delvis, dog således at den ene forælder er på orlov, mens den anden har genoptaget arbejdet. Forældreorloven vil ikke blive forlænget ved genoptagelsen.

Eksempel på begge forældres genoptagelse af arbejdet

Moderen holder orlov hver mandag, tirsdag og onsdag og arbejder hver torsdag og fredag. Faderen arbejder hver mandag, tirsdag og onsdag og holder orlov hver torsdag og fredag.

Der ydes nedsatte dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvist.

Aftale om delvis genoptagelse af arbejdet

Din medarbejder kan efter aftale med dig genoptage arbejdet delvis samtidig med, at medarbejderen delvist holder forældreorlov. Medarbejderens orlov bliver da forlænget med det antal timer, som arbejdet genoptages.

Det er ikke et krav, at den ene forælder holder forældreorlov i perioden, hvor den anden har genoptaget arbejdet.

Varslingsregler

Moderen skal senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt oplyse dig om graviditeten og om, hvorvidt hun ønsker at udnytte retten til fravær før fødslen (graviditetsorlov).

Senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt skal faderen oplyse dig om, hvorvidt han ønsker at udnytte retten til 2 ugers fædreorlov efter fødslen.

Du kan kræve, at din medarbejder fremviser dokumentation for graviditeten, fx ved en udskrift af vandrejournalen eller anden udskrift fra egen læge.

Senest 8 uger efter fødslen skal både faderen og/eller moderen oplyse dig om, hvordan de ønsker at holde barselsorlov og forældreorlov, og hvornår de ønsker at genoptage arbejdet. Det betyder samtidig, at forældrene inden fristen skal tilkendegive, hvorvidt de ønsker at udskyde eller forlænge forældreorloven.

Hvis faderen ønsker at påbegynde forældreorloven inden for de første 8 uger efter fødslen (forlovsret), skal han varsle det hurtigst muligt, men dog inden orloven holdes.

Hvis en forælder har udskudt mellem 8 og 13 uger af forældreorloven, og vedkommende ønsker at afholde denne orlov, skal det varsles over for dig senest 16 uger i forvejen.

Hvis du har aftalt med din medarbejder, at vedkommende udskyder mindre end 8 uger eller mere end 13 uger af forældreorloven, er det en god ide samtidig at aftale et passende varsel for afholdelse af orloven, eller at fastsætte et tidspunkt, hvor orloven skal holdes, da det ikke er reguleret i lovgivningen.

Hvis moderen eller faderen skifter arbejde, har den nye arbejdsgiver ikke pligt til at acceptere den tidligere arbejdsgivers aftale om udskudt orlov.

Sorgorlov

Hvis det ulykkelige sker, at din medarbejders barn er dødfødt eller dør, inden det er fyldt 18 år, har hver af forældrene ret til fravær i 26 uger. Samme ret til fravær gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør, inden det er fyldt 18 år.

Hvis din medarbejder bortadopterer sit barn inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær i 14 uger.

Såfremt din medarbejder ønsker at udnytte sin ret til fravær i forbindelse med sorgorlov, skal medarbejderen hurtigst muligt underrette virksomheden om fraværet samt fraværets længde.

Medarbejderen har ikke ret til løn under sorgorloven, medmindre det måtte være aftalt individuelt eller fremgår af den eventuelle overenskomst, som medarbejderen måtte være omfattet af. Medarbejderen kan dog søge om dagpenge, såfremt medarbejderen opfylder betingelserne herfor.

Barselsdagpenge og refusion

Barselsdagpenge

Samlet set har moderen og faderen ret til barselsdagpenge i 52 uger. Af disse uger er 20 af ugerne øremærket til graviditetsorlov (4 uger), fædreorlov (2 uger) og barselorlov (14 uger). De resterende 32 uger kan moderen og faderen frit fordele mellem sig under forældreorloven. Selvom begge forældre hver især har ret til at holde forældreorlov i 32 uger, er der kun ret til dagpenge i 32 uger tilsammen. Ønsker forældrene at holde mere end 32 ugers forældreorlov tilsammen, er det uden betaling fra det offentlige.

Har forældrene udnyttet retten til at forlænge orloven med 8 eller 14 uger, forhøjes det samlede beløb af barselsdagpenge ikke. Beløbet skal blot udstrækkes, så det dækker hele perioden. På den måde udbetales der et mindre beløb pr. uge.

Refusion

Hvis jeres virksomhed betaler løn under medarbejderens orlov, har I ret til at modtage de barselsdagpenge, som medarbejderen ellers ville have modtaget fra det offentlige. Refusionen kan dog aldrig være højere end den løn, I udbetaler til medarbejderen.

Hvis I betaler løn under en del af forældreorloven, fx som følge af en barselspolitik eller en individuel aftale, anbefaler Dansk Erhverv at betinge lønudbetalingen af, at I får fuld refusion for perioden. Et sådant forbehold er særligt relevant, hvis medarbejderen har forlænget sin orlov med 8 eller 14 uger, eller hvis forældrene har aftalt, at den ene forælder holder hele orloven med dagpenge.

Du skal som arbejdsgiver anmode om refusion senest 8 uger efter en orlovsperiodes udløb. Afholder moderen fx graviditetsorlov, barselorlov og forældreorlov uden afbrydelse, betragtes dette som én orlovsperiode. Hvad angår fædreorloven skal du som arbejdsgiver anmode om refusion senest 8 uger efter, at fædreorloven er slut.

Hvis en medarbejder er graviditetsbetinget syg før orlovens begyndelse, har du som arbejdsgiver ret til refusion fra første sygedag. Du skal anmelde og anmode om refusion senest 5 uger efter første fraværsdag. Dansk Erhverv anbefaler, at du anmelder sygefraværet hurtigst muligt. Om et sygefravær er graviditetsbetinget eller ej, afgøres ved en lægelig vurdering.

Har din medarbejder ret til løn under barsel?

Din medarbejders ret til løn under barsel afhænger af, hvilke vilkår der gælder for ansættelsen.

Der gælder forskellige regler alt efter:

- om medarbejderen er funktionær
- om I har overenskomst
- om der er aftalt særlige vilkår om barsel, fx i ansættelseskontrakten eller i en personalehåndbog.

Funktionærer

Funktionærer har ret til halv løn fra 4 uger før forventet fødsel (graviditetsorlov) og til 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

Funktionærloven er en minimumslov. Derfor kan funktionæren være stillet bedre, hvis I har en overenskomst eller en personalepolitik, der giver medarbejderen bedre rettigheder.

Overenskomstansatte

Hovedparten af Dansk Erhverv Arbejdsgivers overenskomster giver medarbejderen ret til fuld løn under barsel, hvis medarbejderen på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet.

Retten til løn er typisk betinget af, at virksomheden får fuld dagpengerefusion. Hvis virksomheden ikke får fuld refusion, vil lønudbetalingen blive reduceret tilsvarende.

Hovedparten af Dansk Erhverv Arbejdsgivers overenskomster giver moderen ret til et forhøjet pensionsbidrag under barselsorloven.

Barselsfonde

Det er lovpligtigt for alle virksomheder at indbetale til enten den offentlige barselsfond, Barsel.dk, eller en godkendt privat barselsordning.

Er jeres virksomhed medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, er virksomheden omfattet af barselsfonden DA-Barsel.

Er jeres virksomhed ikke medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, fx fordi I har et Full-Service eller Basis medlemskab af Dansk Erhverv, skal I indbetale til den offentlige barselsfond Barsel.dk.

Du kan læse mere om satserne for de forskellige fonde på vores hjemmeside.

Barsel.dk

Fra 1. oktober 2020 udgør bidraget til Barsel.dk 1.225,00 kr. pr. fuldtidsansat medarbejder pr. år (306,25 kr. pr. kvartal). I kan få refusion fra Barsel.dk for løn, der er udbetalt i følgende perioder:

- 4 uger før forventet fødsel til moderen (graviditetsorlov)
- 2 uger efter fødsel til moderen
- 2 ugers fædreorlov efter fødsel
- 25 ugers fælles forældreorlov, der kan deles mellem moderen og faderen.

Den maksimale refusionssats udgør 204,26 kr. pr. time. Der er tale om et samlet beløb fra Udbetaling Danmark og Barsel.dk.

Læs mere om regler og satser vedrørende indbetaling og refusion på www.dabarsel.dk eller www.barsel.dk.

Anmodning om ændrede arbejdstider og mønstre

I forbindelse med at en medarbejder vender tilbage fra orlov, har han/hun ret til at anmode dig om ændrede arbejdstider og mønstre i en nærmere angivet periode.

Du skal som arbejdsgiver overveje og besvare medarbejderens anmodning inden for rimelig tid, fx inden for 14 dage efter du har modtaget medarbejderens anmodning. I overvejelserne vil typisk indgå hensynet til virksomhedens drift og medarbejderens konkrete behov.

Både medarbejderens anmodning og dit svar til medarbejderen skal ske skriftligt.

Kontakt

Medlemmer af Dansk Erhverv kan få materiale og rådgivning om barsel hos Dansk Erhverv på telefon 3374 6000 eller på www.danskerhverv.dk.

Vi handler på vegne af vores medlemmer

I Dansk Erhverv handler vi hver dag på vegne af 18.000 medlemsvirksomheder og flere end 100 brancheforeninger. Vi er erhvervsorganisation og arbejdsgiverforening for et af verdens mest handlekraftige erhvervsliv.

Vi tilbyder rådgivning inden for medarbejder- og virksomhedsforhold og politisk gennemslagskraft. Vores indsatser bygger på medlemmernes aktive deltagelse i netværk og udvalg.

I Dansk Erhverv arbejder vi hver dag for, at Danmark bliver verdens bedste land at drive virksomhed i. Til gavn for arbejdspladser, velstand og Danmark i fremgang.

Vi arbejder for et Danmark med sammenhængskraft og handlekraft.