

# Gode råd om Barsel

- Reglerne for barsels- og forældreorlov kan være komplicerede – denne pjece hjælper dig med at få overblik

# Gode råd om Barsel

Barselorloven kan sammensættes på mange måder. I denne pjece kan du få et hurtigt overblik over regelsættet og de forskellige muligheder, som loven lægger op til.

## Læs i denne pjece om:

1. Orlovsperioder
2. Forlodsret til faderen
3. Forældreorlov i op til 46 uger
4. Udskydelse af forældreorlov
5. Genoptagelse af arbejdet under orloven
6. Varslingsregler
7. Dagpenge/refusion
8. Arbejdsgiverens betalingsforpligtelser
9. Barselsudligningsordning

## 1 . Orlovsperioder

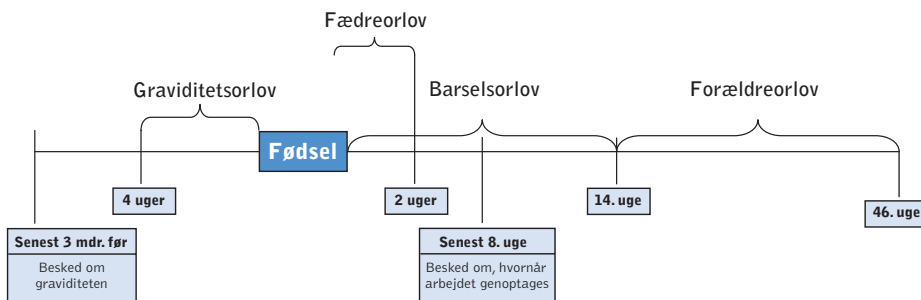
Kort fortalt har forældrene mulighed for at holde orlov i op til henholdsvis 64 uger i alt for moderen og 48 uger i alt for faderen. Der ydes dog kun dagpenge i (op til) i alt 52 uger sammenlagt.

### Oversigt over de forskellige orlovsperioder:

Orlovsperioder	Mor	Far
Graviditetsorlov	4 uger	0 uger
Barselsorlov	14 uger	0 uger
Fædreorlov	0 uger	2 uger
Forældreorlov	32 uger	32 uger
Ekstra forældreorlov	14 uger	14 uger
I alt	64 uger	48 uger

Efter udløbet af moderens barselsorlov – de første 14 uger efter fødslen – har hver af forældrene ret til 32 ugers fravær fra arbejdspladsen. Denne orlov kaldes forældreorlov.

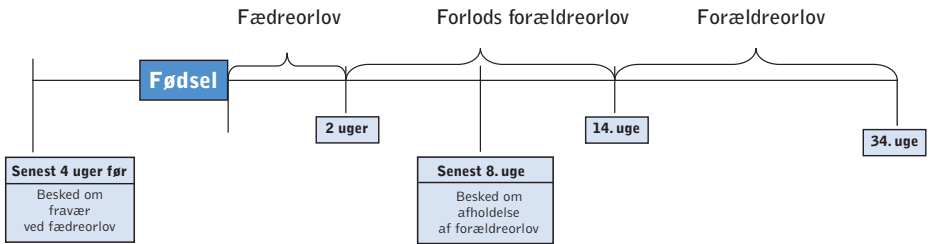
Et sædvanligt orlovsforløb kunne se ud som følger:



## 2. Forlodsret til faderen

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

Eksempel på fravær ved fædreorlov og forlods forældreorlov for faderen

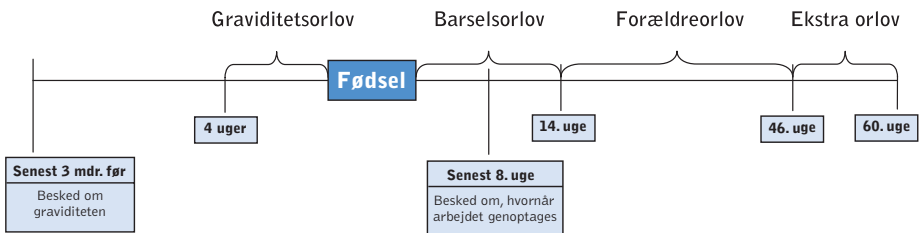


### 3. Forældreorlov i op til 46 uger

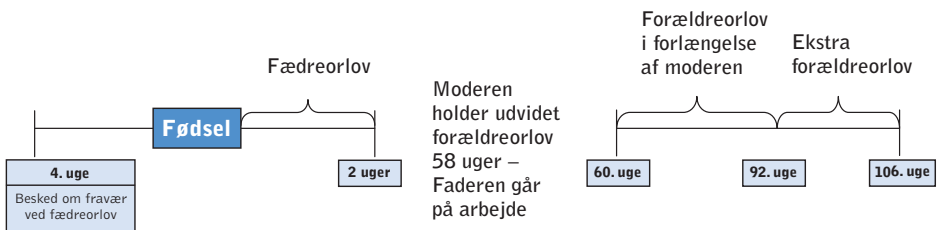
Forældreorloven kan lægges i umiddelbar forlængelse af moderens barselsorlov (de 14 uger) eller under nærmere angivne betingelser på et senere tidspunkt, frem til barnet er fyldt ni år. Forældrene har på denne måde mulighed for at holde orlov sammen, i forlængelse af hinanden eller på forskellige tidspunkter frem til barnet er fyldt ni år.

Ønsker forældrene at holde mest mulig orlov i forlængelse af fødslen, er der mulighed for, at beskæftigede forældre kan få enten 8 eller 14 ugers ekstra orlov i direkte forlængelse af forældreorlovsperioden.

Eksempel på mest mulig fravær til moderen



Eksempel på mest mulig fravær til faderen i forlængelse af moderens orlov



#### 4. Udskydelse af forældreorlov

Beskæftigede lønmodtagere har ret til at udskyde mindst otte og højst 13 uger af forældreorloven til samlet afholdelse på et senere tidspunkt, frem til barnet er fyldt ni år.

Retten til udskydelse kan kun bruges af den ene af forældrene og kan kun finde sted én gang. Udskydelsen kan udnyttes uden aftale med arbejdsgiveren, der dog har krav på at få besked om dette senest otte uger efter fødslen. Den udskudte orlov skal holdes i sammenhæng og skal varsles med 16 uger, jf. nedenfor.

Efter aftale med arbejdsgiveren har beskæftigede lønmodtagere mulighed for at udskyde hele forældreorlovsperioden (32 uger) eller en del af denne til afholdelse på et senere tidspunkt, dog før barnet er fyldt ni 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.

#### 5. Genoptagelse af arbejdet under orloven

De første to uger efter fødslen er moderen forpligtet til at holde orlov på fuld tid. Herefter har medarbejderen mulighed for at genoptage arbejdet i op til 29½ time af den normale ugentlige arbejdstid, såfremt arbejdsgiveren accepterer dette. Retten til dagpenge bortfalder kun for den tid, arbejdet er genoptaget. Der ydes nedsatte dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvist.

Det er også muligt at genoptage arbejdet delvist kombineret med en tilsvarende forlængelse af dagpengeperioden. Dette kræver også, at arbejdsgiveren og medarbejderen er enige herom. I givet fald skal genoptagelsen blot være mindre end den normale ugentlige arbejdstid.

#### 6. Varslingsreglerne

Moderen skal med tre måneders varsel give arbejdsgiveren besked om forventet fødselstidspunkt, og om hun ønsker at udnytte retten til fravær før fødslen (graviditetsorlov).

En far, der ønsker to ugers fædreorlov, skal med fire ugers varsel give besked til arbejdsgiveren om forventet tidspunkt for fraværets begyndelse og længden af fraværet.

Både moderen og faderen skal inden otte uger efter fødslen give besked til arbejdsgiveren om, hvornår hun/han vil genoptage arbejdet.

Har en af forældrene udskudt orloven, skal afholdelsen af denne varsles med 16 uger, før fraværet bliver påbegyndt.

## 7. Dagpenge/refusion

Graviditets-, barsels- og fædreorlovsperioden udgør samlet 20 uger. I disse uger ydes der barselsdagpenge. Ubrugte dagpenge for disse uger kan ikke anvendes på et senere tidspunkt.

Herefter resterer 32 ugers ret til barselsdagpenge til fri fordeling mellem forældrene. Har beskæftigede forældre benyttet sig af adgangen til at forlænge orloven med ekstra 14 uger, kan forældrene vælge at få dagpengene fordelt over hele perioden.

Dagpengesatsen udgør pr. 2. januar 2006:

- Pr. time 90,05 kr.
- Pr. uge 3.332,00 kr.

Som hovedregel har virksomheden ret til refusion af dagpenge fra kommunen for de perioder, hvor arbejdsgiveren betaler medarbejderens løn under orlov. Vælger medarbejderen at forlænge forældreorloven eller dele dagpengene mellem sig, bliver arbejdsgiverens adgang til dagpenge efter den 14. uge begrænset. Det er derfor en god idé at betinge, at udbetaling af løn under barsel modsvares af fuld refusionsadgang.

Arbejdsgiverens anmodning om refusion for løn udbetalt i forbindelse med graviditet, barsel og adoption skal indgives til kommunen senest otte uger efter en orlovsperiodes udløb. Hvis en medarbejder holder orloven i en sammenhængende periode – f.eks. graviditetsorlov på fire uger, barselorlov på 14 uger og forældreorlov på 32 uger i forlængelse af hinanden – er orlovsperiodens udløb den sidste dag, som kommunen udbetaler dagpenge for. Med hensyn til de to ugers fædreorlov skal arbejdsgiveren anmode kommunen om refusion senest otte uger efter, at fædreorloven er slut.

## 8. Arbejdsgiverens betalingsforpligtelser

Efter funktionærloven er arbejdsgiveren forpligtet til at betale halv løn under henholdsvis graviditetsorlov (fire uger før forventet fødsel) og barselorlov (14 uger efter fødslen). Udover reglerne i funktionærloven er der i mange overenskomster indgået aftale om ret til fuld løn eller løn op til et nærmere fastsat maksimumbeløb under barsel i en nærmere afgrænset periode. Dette gælder f.eks. for virksomheder omfattet af overenskomsterne mellem Dansk Handel & Service og HK.

## 9. Barselsudligningsordning

Virksomheden skal være omfattet af DA-Barselsudligningsordning for medarbejdere, der er omfattet af en DH&S-overenskomst. Barselsudligningsordningen giver virksomheden mulighed for at få dækket udgifter til betaling af løn under barsel.

Forpligtelsen gælder ikke for ikke-overenskomstansatte, ledere, elever/lærlinge og unge under 18 år. Virksomheden kan imidlertid vælge at lade ikke-overenskomstansatte blive omfattet af ordningen, hvis blot alle resterende medarbejdere, inklusive ledere over 18 år, tilmeldes. Virksomheden kan også vælge at tilmelde gruppen af elever/lærlinge og unge under 18 år til ordningen.

Virksomheden kan få refusion for løn udbetalt under barsel for perioderne:

- Fire uger før forventet fødsel (graviditetsorlov – kun moderen)
- 14 uger efter fødslen (barselorlov – kun moderen)
- To uger efter fødslen (fædreorlov – kun faderen)
- Seks uger efter barselorloven (15.-20. uge efter fødslen – kun den ene forælder)

Refusion kan pt. højst udgøre 141,40 kr. i alt pr. time inkl. den offentlige dagpenge-refusion. I dette beløb indgår blandt andet arbejdsgiverens pensionsbidrag med max. seks pct. og feriepenge med 12,5 pct.

For en kvinde, der arbejder fuld tid, og som går på barselorlov fire uger før fødslen og i 20 uger efter, vil den samlede refusion fra DA-Barsel udgøre godt 47.000,00 kr. for hele barselsperioden.

Virksomheden betaler et årligt bidrag for hver medarbejder, der er omfattet af ordningen. Bidraget fastsættes efter samme tidsintervaller som ATP-bidraget og afhænger således af den enkelte medarbejders timetal. Bidraget udgør i 2006 786,00 kr. årligt for en fuldtidsmedarbejder.

En ny lov, der forventes at træde i kraft den 1. oktober 2006, gør det obligatorisk at være omfattet af en barselsudligningsordning. Man bliver efter loven omfattet af en offentlig udligningsordning, hvis man ikke er omfattet af en privat. Den offentlige ordning forventes at komme til at koste kr. 934,00 pr. fuldtidsmedarbejder pr. år, og unge medarbejdere under 18 år skal være omfattet. Det er derfor en væsentlig fordel, at man gennem sit medlemskab i Dansk Handel & Service lader sine medarbejdere være omfattet af DA-Barsel.



Dansk Handel & Service  
Vester Farimagsgade 19  
1506 København V  
Telefon 33 74 60 00  
Telefax 33 74 60 80  
E-mail [dhs@dhs.dk](mailto:dhs@dhs.dk)  
[www.dhs.dk](http://www.dhs.dk)

Spørg os...