

Far, mor og barn

Barselsorlov med løn/dagpenge



Indhold

Forord	3
Den fleksible barselsorlov	4
Løn og dagpengeklippekort	4
Barselsaftale, overenskomst eller lov?	6
Den første tid – inden fødslen og barnets første 14 uger	7
Orlov efter barnets 14. uge samme aftale	8
Orlov efter barnets 14. uge hver sin aftale	10
Eksempler	12
Beregning og udbetaling af barselsdagpenge	17
Forlængelse, udskydelse og barsel på deltid	18
Orlov ved adoption	20
Hvis du er ledig	22
Varsler	24
Når alt ikke går, som det skal ...	25

Politisk ansvarlig: Dennis Kristensen og
Joan Prahl **Redaktion:** Eike Byg Huish og Sidsel
Boertmann Brüel **Illustration:** Jørgen True
Produktion: Grafisk team/JA og FOAs trykkeri

Forord

Til lykke med den forestående familieførelse, som sandsynligvis er årsag til, at du har brug for denne pjece.

Midt i glæden over, at et nyt liv er på vej, melder spørgsmålene sig om tid og penge, altså hvor meget orlov kan vi få, og hvordan med økonomien?

Heldigvis er der i dag gode muligheder for at give barnet en god start på tilværelsen, fordi barselsaftalerne for de offentligt ansatte samt lovgivningen giver moren og faren/medmoren mulighed for at gå på orlov med løn eller dagpenge.

Barnet kan således passes af mor eller far, indtil det er 46 uger, og med orlov på reducerede dagpenge i endnu længere tid.

Med de nye barselsaftaler er der særlige forbedringer til faren/medmoren. Efter barnets 14. uge har moren ret til 6 ugers orlov med løn

og faren/medmoren ret til 7 ugers orlov med løn. De 6 uger til mor og de 7 uger til far/medmor med løn er øremærkede, hvis disse øremærkede uger ikke bruges, falder retten til løn væk. Herudover har moren og faren/medmoren ret til yderligere 6 ugers orlov med løn til deling. Denne ordning kaldes 6-7-6-modellen.

Orloven kan skræddersys til den længde, I ønsker. Den bliver længst, hvis I holder den på skift, og kortest, hvis I holder den sammen. Den kan forlænges eller udskydes til senere. I kan holde orlov på deltid, og I har mulighed for at kombinere barselsorloven med at holde den optjente ferie og dermed få længere tid sammen med barnet.

På grund af de mange muligheder, kan det være svært for jer at vurdere, hvad barselsorloven kommer til at betyde for netop jeres familieøkonomi, men vi håber, at denne pjece kan være et nyttigt værktøj til at få

overblik over rettigheder og pligter. Savner I yderligere oplysninger, kan I spørge i den lokale FOA-afdeling.

Forhåbentlig kan I planlægge en barselsorlov, der passer til familiens behov og giver barnet en tæt kontakt til begge forældre. Det er vigtigt, at begge forældre benytter sig af orlovsmulighederne, for det mindsker risikoen for, at kvinderne bliver dårligere stillet på arbejdsmarkedet efter lange fraværperioder ved barsel.

Der indbetales naturligvis pensionsbidrag for den del af orloven, hvor I får løn efter FOAs overenskomster. Desuden får I pension i op til 20 uger af den del af orloven, hvor I får barseldagpenge.

Dennis Kristensen
Forbundsformand

Joan Prahl
Forbundssekretær

Den fleksible barselsorlov

I Danmark har man valgt, at den enkelte familie skal kunne holde barselsorlov meget fleksibelt, og der er givet 52 ugers barselsdagpenge pr. fødsel til forældrene tilsammen.

Den fleksible orlov betyder, at man kan holde orlov samtidigt eller hver

for sig, at man kan udskyde orlov til senere og holde orlov på deltid. Det betyder også, at man – hvis man har råd til at gå langt ned i indkomst – kan holde en meget lang orlov. Men de fleste familier holder ca. 1 års orlov tilsammen – det, der enten er løn eller dagpenge til.

I overenskomster og aftaler har fagforeningerne forhandlet sig frem til, at forældrene i perioder får fuld løn under orloven. Som kommunalt, regionalt eller statsligt ansat FOA-medlem er du omfattet af en barselsaftale.

Løn- og dagpengeklippekort

Når en ansat på barselsorlov får fuld løn, får arbejdsgiveren barselsdagpengene. Billedeligt talt har forældrene et fælles klippekort med 52 ugers barselsdagpenge. Udover det fælles dagpengeklippekort, kan hver forælder have et lønklippekort. Det afhænger af, om de er omfattet af barselsregler i en overenskomst eller aftale, der giver ret til løn.

Når en af forældrene holder 1 uges orlov med løn, bruges der både 1 klip på dagpengeklippekortet samt 1 klip på lønklippekortet [undtaget er morens 8 eller 6 uger før fødslen, som kun tæller for 4 dagpengeuger]. Hvis begge forældre har orlov med løn samtidigt, bliver der klippet 2 klip på dagpengeklippekortet og 1 klip på hver deres lønklippekort for hver

uge. Det vil sige at måden, man planlægger orloven på, får betydning for længden af den samlede orlov med løn og dagpenge.





Barselsaftale, overenskomst eller lov?

Der findes 3 barselsaftaler – 1 kommunal, 1 regional og 1 statslig. Forældre, der er ansat i kommuner, regioner eller i staten, er omfattet af en barselsaftale. Andre kan også være omfattet, fx selvejende institutioner eller arbejdspladser, der har tilsluttet sig de offentlige aftaler. Barselsaftalerne giver bl.a. ret til sædvanlig løn i en stor del af orloven.

Privatansatte, der ikke er omfattet af en barselsaftale, kan have bestemmelser om orlov med løn i deres overenskomst eller kontrakt. Ellers er det lovgivningen, der gælder (primært barselsloven), og der vil typisk kun være ret til dagpenge.

Ledige er også kun omfattet af lovgivningen.

Den lokale FOA-afdeling kan vejlede om, hvordan barselsreglerne er i din overenskomst eller efter lovgivningen.

I denne pjece kan du se, hvad der gælder, hvis du er dækket af barselsaftalen.



Den første tid – inden fødslen og barnets første 14 uger

Inden fødslen, har du som vordende mor

- ret til løn, når du skal til graviditetsundersøgelser i arbejdstiden. Men det er en betingelse, at fraværet er aftalt, så det passer til forholdene på din arbejdsplads.
- ret til at holde orlov med sædvanlig løn fra 8 uger før forventet fødsel [6 uger i staten].
- pligt til at fortælle arbejdsgiveren om graviditeten senest 3 måneder før, du forventer at føde. Du skal fortælle, hvor længe før termin, du vil starte din orlov. Arbejdsgiver kan kræve dokumentation for din terminsdato, fx ved kopi af din vandrejournal. Du må gerne strege personlige oplysninger om vægt o.lign. ud.

Efter fødslen har du som mor

- pligt til at holde orlov med sædvanlig løn i 2 uger efter fødslen.
- ret til at holde orlov med sædvanlig løn i yderligere 12 uger efter uge 2 efter fødslen.
- pligt til senest 8 uger efter fødslen at fortælle din arbejdsgiver, hvordan du vil holde orlov, og hvornår du kommer tilbage på arbejde.



Efter fødslen har du som far eller medmor

- ret til 2 ugers orlov med sædvanlig løn i 2 sammenhængende uger indenfor de første 14 uger efter barnets fødsel.
- ret til at holde en del af den orlov, der ellers ligger efter barnets første 14 uger [se side 8 og 10].
- pligt til med 4 ugers varsel at fortælle din arbejdsgiver, at du vil holde orlov samt hvor meget orlov, du vil holde, og hvornår du forventer, orloven begynder.

Øremærket barsel

Morens 14 uger og farens/medmorens 2 uger er øremærket dem hver i sær. Hvis den øremærkede orlov ikke holdes, falder den væk.

Orlov efter barnets 14. uge samme aftale

Når I begge er omfattet af samme barselsaftale

Begge forældre er omfattet af samme barselsaftale, hvis I begge arbejder i enten en kommune, en region eller i staten. Arbejder den ene fx i en kommune og den anden i en region, er I omfattet af hver jeres aftale. Læs mere i afsnittet Orlov efter barnets 14. uge – når kun den ene er omfattet af en barselsaftale, eller I er omfattet af hver jeres barselsaftale.

barselsaftale, har moren et lønklippekort på 6 uger, far har et lønklippekort på 7 uger, og de har et fælles lønklippekort på 6 uger, som de kan deles om eller lade den ene bruge.

Når forældrene tilsammen har holdt 6+7+6 uger med løn, er der 13 uger tilbage på dagpengeklippekortet.

Planlægning

Hvis forældrene holder orlov én af gangen (bortset fra fædreorloven lige efter fødslen), vil orloven med løn eller dagpenge slutte, når barnet er 46 uger.

Farens/medmorens 7 uger og de 6 fælles uger med løn kan lægges inden barnets 14. uge, så I holder orlov sammen. Øvrig orlov kan også holdes samtidig. Når orloven holdes samtidigt klippes der 2 klip på dag-

Fakta	
Dagpengeklippekort 52 uger	
Uger før fødslen [mor]	4
Uger efter fødslen [mor]	14
Uger efter fødslen [far]	2
Uger øremærket [mor]	6
Uger øremærket [far]	7
Uger med løn [til deling]	6
Brugte uger	39
Uger tilbage på dagpenge	13

Klippekort

Efter den 14. uge har begge forældre ret til at holde orlov i 32 uger mere. Men der er kun løn eller dagpenge til en del af ugerne.

Der er 32 uger tilbage på dagpengeklippekortet, fordi der allerede er brugt 20 klip tidligere (4 klip før fødslen og 14 + 2 klip lige efter fødslen).

Når begge er omfattet af samme

pengeklippekortet, så orloven bliver kortere, jo længere perioder I holder sammen.

Orloven skal ikke nødvendigvis holdes i uger. Den kan holdes af forældrene på skift i hele arbejdsdage, fx så moren holder 2 dage om ugen og far holder 3 dage om ugen.

Se eksempler på forskellige typer orlov på side 12-13.

Pension

Når I holder orlov med sædvanlig løn, bliver der indbetalt sædvanligt pensionsbidrag til jeres arbejdsmarkedspension (den, I har gennem jeres overenskomst).

Varsler

Senest 8 uger efter fødslen skal I fortælle jeres arbejdsgivere, hvordan I vil holde orlov, og hvornår I er tilbage på arbejdet.

I skal også fortælle, om I vil bruge muligheden for at forlænge orloven, udskyde en del af orloven eller holde orlov på deltid.

Læs mere på side 24.



Orlov efter barnets 14. uge hver sin aftale

Når kun den ene er omfattet af en barselsaftale, eller I er omfattet af hver jeres barselsaftale

Hvis kun den ene af forældrene er ansat i en kommune, region eller i staten, skal I undersøge, hvilke barselsvilkår den anden forælder har i sit ansættelsesforhold.

Hvis den ene fx arbejder i en kommune og den anden i en region, gælder nedenstående for hver af jer. Se skema på side 11.

Klippekort

Efter den 14. uge har begge forældre ret til at holde orlov i 32 uger mere. Men der er kun løn eller dagpenge til en del af ugerne.

Der er 32 uger tilbage på dagpengeklippekortet, fordi der allerede er brugt 20 klip tidligere (4 klip før fødslen og 14 + 2 klip lige efter fødslen).

Når moren er omfattet af en barselsaftale, har hun et lønklippekort på 12 uger (6+6 uger).

Når faren/medmoren er omfattet af en barselsaftale, har han/hun et lønklippekort på 13 uger (7+6 uger).

Om den forælder, der **ikke** er offentligt ansat og derfor **ikke** er omfattet af en barselsaftale, har et lønklippekort, afhænger af hvilke barselsvilkår, der gælder i hans/hendes ansættelsesforhold.

De uger, der holdes med løn, skal trækkes fra i dagpengeklippekortet. Der vil være 20 uger (mor er omfat-

tet af aftalen) eller 19 uger (far er omfattet) tilbage med dagpenge, hvis den anden forælder ikke har ret til noget løn i sit ansættelsesforhold. Hvis den ene forælder fx arbejder i en kommune og den anden i en region, vil der være 7 uger tilbage med dagpenge.

Planlægning

Hvis forældrene holder orlov én ad gangen (bortset fra fædreorloven lige efter fødslen), vil orloven med løn eller dagpenge slutte, når barnet er 46 uger.

Faren/medmorens 13 uger med løn kan lægges inden barnets 14. uge, så I holder orlov sammen. Øvrig orlov kan også holdes samtidig. Når orloven holdes samtidigt klippes der 2 klip på dagpengeklippekortet, så orloven bliver kortere, jo længere perioder I holder sammen.

Orloven skal ikke nødvendigvis holdes i uger. Den kan holdes af forældrene på skift i hele arbejdsdage, fx så moren holder 2 dage om ugen og far holder 3 dage om ugen. Se eksempler på forskellige typer orlov på side 12-13.

Pension

Når du holder orlov med sædvanlig løn efter en barselsaftale, bliver der indbetalt sædvanligt pensionsbidrag til din arbejdsmarkedspension (den, du har gennem din overenskomst).

Varsler

Senest 8 uger efter fødslen, skal I fortælle jeres arbejdsgivere, hvordan I vil holde orlov, og hvornår I er tilbage på arbejdet.

I skal også fortælle, om I vil bruge muligheden for at forlænge orloven, udskyde en del af orloven eller holde orlov på deltid. Læs mere på side 24.



Barselsaftale				
Efter fødslen	Begge forældre er omfattet af samme barselsaftale (begge er i en kommune, en region eller i staten)	Forældre omfattet af hver sin barselsaftale (fx den ene i en kommune, den anden i en region)	Mor er offentligt ansat (omfattet af en barselsaftale) – faren/medmoren er privatansat	Faren/medmoren er offentligt ansat (omfattet af en barselsaftal) – moren er privatansat
Moren	14 uger med løn 6 uger med løn	14 uger med løn 12 uger med løn	14 uger med løn 12 uger med løn	Afhænger af ansættelsesvilkår
Faren/medmoren	2 uger med løn 7 uger med løn	2 uger med løn 13 uger med løn	Afhænger af ansættelsesvilkår	2 uger med løn 13 uger med løn
Til deling	6 uger med løn 13 uger med dagpenge	7 uger med dagpenge	Op til 20 uger med dagpenge	Op til 19 uger med dagpenge

Eksempler

[Forældrene er på samme barselsaftale – se tidslinjer på næste opslag]

Barselsorlov

Samspillet mellem løn og dagpenge

46 uger med barnet

Faren holder sine øremærkede uger med løn umiddelbart efter morens orlov med løn

Moren holder 8 uger før fødslen og de 14 uger efter fødslen. Moren afholder herefter 19 ugers orlov for- delt på 2 perioder. Faren holder 2 uger i forbindelse med fødslen, samt 13 ugers orlov efter barnets 14. uge fordelt på 2 perioder.

Moren modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen samt i de 14 uger efter fødslen. Moren modtager desuden sædvanlig løn i sine 6 øremærkede uger samt i de 6 uger hun afholder yderligere.

Faren modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen, samt i sine øremærkede 7 uger. Faren og moren modtager dagpenge i de henholdsvis 7 og 6 uger, som de afholder i barnets uge 34-40 og uge 41-46. Både faren og moren får indbetalt pensionsbidrag i dagpengeugerne.

43 uger med barnet

Forældre holder orlov samtidigt, og orlov udskydes for at afholde ferie

Moren holder 8 uger før fødslen og 14 uger efter fødslen. Moren afholder derefter 12 ugers orlov og 4 ugers ferie. Moren afholder 10 ugers orlov, som afholdes efter ferien. Faren holder 2 uger efter fødslen. Efter barnets 2. uge afholder han 10 ugers orlov fordelt på 3 perioder.

Moren modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen samt i de 14 uger efter fødslen. Moren modtager desuden sædvanlig løn i sine 6 øremærkede uger, i de 6 uger hun afholder yderligere i forlængelse af barnets 14. uge samt i sin optjente ferie. Moren modtager dagpenge i de 10 uger, som hun afholder i barnets uge 31-40. Moren får indbetalt pensionsbidrag i de 10 uger.

Faren modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen samt i de 2+5 uger han afholder sin øremærkede orlov [barnets uge 3-4 og 26-30]. Faren modtager dagpenge i 3 uger, som han afholder i barnets uge 41-43. Faren får indbetalt pensionsbidrag i de 3 dagpengeuger.

38 + 8 uger med barnet

Retsbaseret udskydelse af orlov med løn/ dagpenge

Moren holder 8 uger før fødslen og de 14 uger efter fødslen. Moren afholder herefter 22 ugers orlov. Faren holder 2 uger i forbindelse med fødslen samt 2 ugers orlov i barnets uge 37-38. Faren udskyder 8 uger til en sammenhængende anvendelse inden barnets 9. år.

Moren modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen samt i de 14 uger efter fødslen. Moren modtager desuden sædvanlig løn i sine 6 øremærkede uger samt i de 6 uger hun afholder yderligere i forlængelse af barnets 14. uge.

Moren modtager dagpenge i 10 uger, som hun afholder i barnets uge 27-36. Moren får indbetalt pensionsbidrag i de 10 uger.

Faren modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen samt i 2 af sine 7 øremærkede ugers orlov, som han afholder i uge 37-38. Faren modtager desuden løn i de første 5 uger af sin udskudte orlov samt dagpenge i de næstfølgende 3 uger. Faren får indbetalt pensionsbidrag i de 3 uger, hvor han modtager dagpenge.

46 uger med barnet

Mor og far holder orlov skiftevis i hele dage

Moren holder 8 uger før fødslen og de 14 uger efter fødslen. Herefter holder hun orlov hver mandag og tirsdag i de følgende 32 uger. Faren holder 2 uger i forbindelse med fødslen. Herefter holder han orlov hver onsdag, torsdag og fredag i 32 uger i barnets uge 15-46.

Moren modtager sædvanlig løn i de 8 uger før fødslen samt i de 14 uger efter fødslen. Desuden modtager hun sædvanlig løn i de første 25 uger herefter, hvor hun alene holder orlov mandag og tirsdag i hver uge (svarer til hendes 6 øremærkede uger + 4 af de fælles uger). I de resterende 7 uger modtager hun dagpenge. I disse 7 uger får hun indbetalt pensionsbidrag.

Faren modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen samt i de første 15 uger, hvor han alene holder orlov onsdag, torsdag og fredag i hver uge (svarer til hans 7 øremærkede uger samt 2 af de fælles uger, forældrene kan afholde med sædvanlig løn). I de resterende 17 uger modtager han dagpenge. I disse 17 uger får han indbetalt pensionsbidrag.

60 uger med barnet

Orlov forlænges med 14 uger

Moren holder 8 uger før fødslen og de 14 uger efter fødslen. Moren afholder herefter 30 ugers orlov fordelt på 2 perioder.

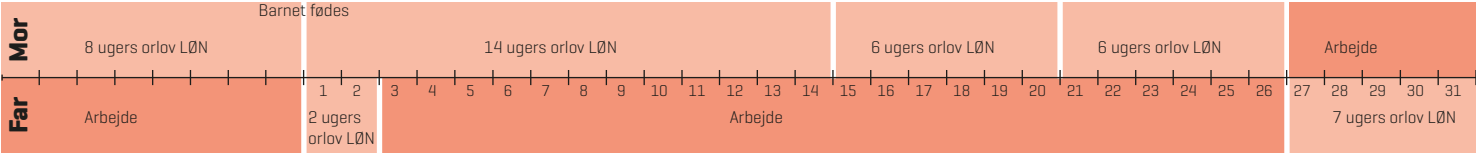
Faren holder 2 uger i forbindelse med fødslen samt 16 ugers orlov efter barnets 14. uge fordelt på 2 perioder.

Forældrene meddeler i uge 32 (umiddelbart efter perioden med løn) Udbetaling Danmark, at de ønsker deres dagpengeperiode forlængt fra 32 uger til 46 uger, så deres dagpenge nedsættes herefter.

Moren modtager sædvanlig løn i sine 6 øremærkede uger samt i de 6 uger, som hun afholder i forlængelse af barnets 14. uge. Hun modtager nedsatte dagpenge (svarende til 8 2/3 uger) i de 18 uger i barnets uge 33-51.

Faren modtager sædvanlig løn i de 2 uger i forbindelse med fødslen samt i sine øremærkede 6 uger i barnets uge 27-32. Han modtager nedsatte dagpenge (svarende til 4 1/3 uger) i de 9 uger i barnets uge 52-60. I perioden med nedsatte dagpenge indbetales pensionsbidrag forholds-mæssigt.

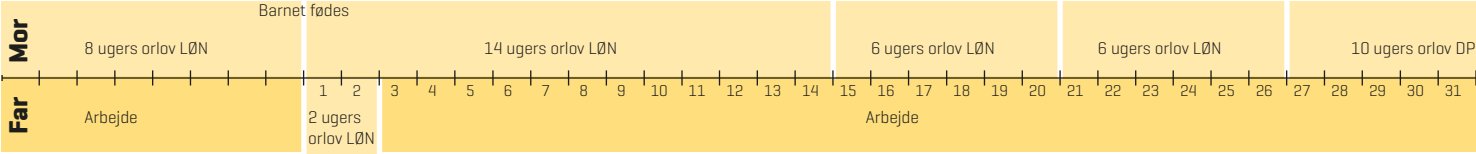
46 uger med barnet – faren holder sine øremærkede uger med løn umiddelbart efter morens orlov med løn



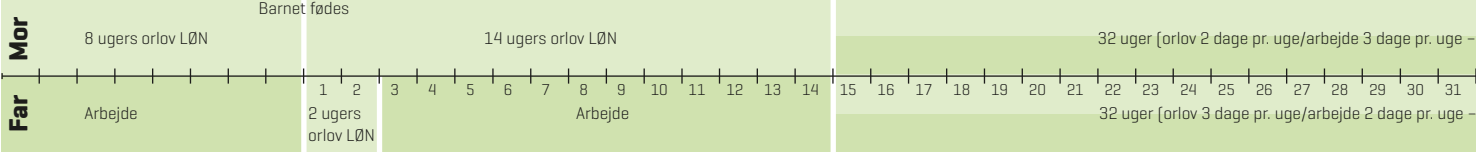
43 uger med barnet – forældre holder orlov samtidigt, og orlov udskydes for at afholde ferie



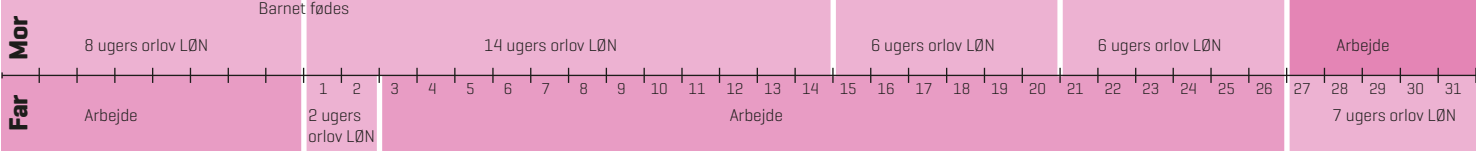
38 + 8 uger med barnet – retsbaseret udskydelse af orlov med løn/dagpenge

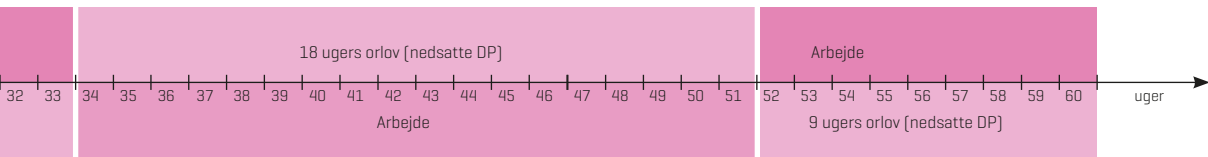
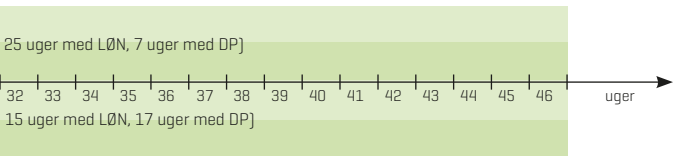
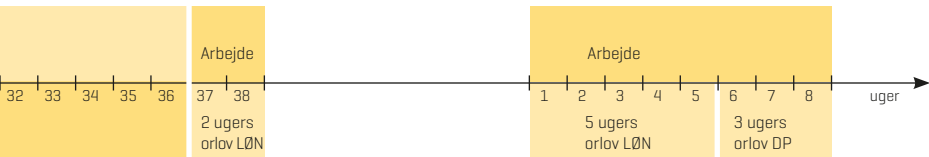
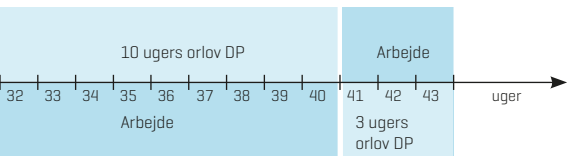
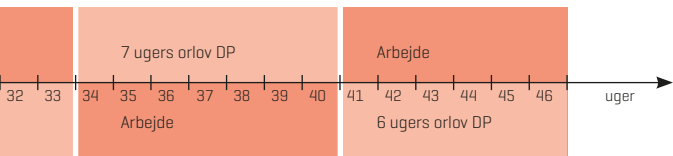


46 uger med barnet – mor og far holder orlov skiftevis i hele dage



60 uger med barnet – orlov forlænges med 14 uger





Vil du vide mere

Yderligere oplysninger

Du kan finde flere oplysninger om barsels- og adoptionsorlov på foa.dk

Aftalen om fravær af familie-mæssige årsager kan ses på forhandlingsfaellesskabet.dk

Du kan også få mere at vide i din lokale FOA-afdeling, hos din arbejdsgiver, på borger.dk eller hos Udbetaling Danmark.



Beregning og udbetaling af barselsdagpenge

Hos Udbetaling Danmark kan du få hjælp til beregning af, hvad dine dagpenge vil være, mens du holder orlov.

Det er Udbetaling Danmark, der udbetaler barselsdagpenge under orlov. De holder også styr på, hvor mange dagpenge, der samlet er udbetalt til begge forældre, og hvad der er tilbage.

Pension i barselsdagpengeperioden

I den del af orloven, der er ulønnet, bliver der indbetalt sædvanligt pensionsbidrag til din arbejdsmarkeds-

pension (den, du har gennem din overenskomst) i op til 20 uger.

Forlængelse

Hvis du vælger at forlænge orloven efter barnets 14. uge fra 32 uger til enten 40 eller 46 uger på nedsatte dagpenge (i alt dagpenge for 32 uger), indbetales/optjenes der ikke pension i den forlængede orlov. Med andre ord: At forlænge dagpengeperioden giver ikke flere dagpenge og heller ikke større pensionsindbetaling.

Fakta

e-Boks og Udbetaling Danmark

Husk at tjekke din e-Boks løbende. Det er her beskeder fra Udbetaling Danmark vil komme. Hvis du skal gøre noget, vil det stå her.

Betingelsen for at få sædvanlig løn efter en barselsaftale er, at arbejdsgiveren får dagpengerefusion. Det er derfor vigtigt, at du reagerer med det samme, når Udbetaling Danmark beder dig om noget. Kontakt din FOA-afdeling, hvis du er i tvivl.

Forlængelse, udskydelse og barsel på deltid

Du har en række muligheder for at skræddersy din barselsorlov, så den passer til jeres behov. Der er overordnet 3 forskellige muligheder for at tilpasse dit barselsforløb. Du kan: forlænge din orlov, udskyde din orlov og/eller holde orlov på deltid. Derfor gennemgås hovedtrækkene i de 3 fleksibilitetsmuligheder.

Du kan få en mere detaljeret vejledning ved at henvende dig til din lokale FOA-afdeling.

Forlængelse af orloven

Begge forældre har ret til at forlænge de 32 uger med ret til dagpenge efter barnets 14. uge med enten 8 eller 14 uger.

Når du forlænger din orlov, bliver dagpengene smurt tyndere ud over hele perioden. Du får altså ikke flere

dagpenge ved at forlænge orloven. Du kan vælge, om reduktionen i dagpengene skal fordeles over færre eller flere måneder afhængigt af, hvornår du beder Udbetaling Danmark om at reducere dagpengene.

Du kan **ikke** kombinere forlængelse af orloven med udskydelse af din orlov til senere. Du kan heller **ikke** forlænge orloven i perioder, hvor du holder orlov på deltid og forlænger orloven med den tid, du er på arbejde. Se mere om udskydelse og orlov på deltid side 19.

Udskydelse af orloven

Der er 2 typer udskudt orlov – en retsbaseret og en aftalebaseret. Retsbaseret udskydelse er det, du har ret til – aftalebaseret udskydelse er det, du kan aftale med din arbejdsgiver.

Du kan bruge muligheden for at udskyde orlov til at lægge en/eller efter aftale flere perioder med fx ferie, omsorgsdage eller afspadsering ind i orlovsperioden. Du kan selvfølgelig også genoptage arbejdet og udskyde orloven til afholdelse på et senere tidspunkt, inden barnet bliver 9 år.

Den retsbaserede udskydelse

En af forældrene har ret til at udskyde mindst 8 og højst 13 uger af den orlov, der ligger efter barnets 14. uge. Du skal fortælle din arbejdsgiver, at du vil benytte denne mulighed senest 8 uger efter fødslen. FOA anbefaler, at du giver meddelelsen skriftligt. Mange arbejdsgivere har et skema, du udfylder – husk at få en kopi.

Den udskudte orlov skal være afholdt, inden barnet fylder 9 år og skal holdes i sammenhæng. Du skal



meddele det til din arbejdsgiver, 16 uger inden du går på udskudt orlov.

Hvis du fratræder din stilling, inden den retsbaserede udskudte orlov er afholdt, beholder du retten også over for din nye arbejdsgiver.

Hvis du bliver ledig, inden den retsbaserede udskudte orlov er afholdt, kan den udskudte orlov først afholdes, når du igen er i arbejde.

Den aftalebaserede udskydelse

Begge forældre kan aftale med deres arbejdsgiver, at de udskyder op til 32 uger af den orlov, de har ret til efter barnets 14. uge. FOA anbefaler, at aftalen indgås skriftligt. Orloven kan holdes over flere perioder. Hvis du fratræder din stilling, inden den aftalte orlov er afholdt, skal du aftale med din nye arbejdsgiver, at du har

ret til udskudt orlov. FOA anbefaler, at aftalen med den nye arbejdsgiver indgås skriftligt.

Hvis du og din arbejdsgiver ikke aftaler noget andet, skal du meddele det til din arbejdsgiver 8 uger inden, du går på udskudt orlov.

Hvis du bliver ledig, inden den aftalte udskudte periode er afholdt, er perioden tabt, medmindre du, når du igen kommer i arbejde, aftaler med din nye arbejdsgiver, at den aftalebaserede fraværsret består.

Hvis der i perioden, du har udskudt, var ret til sædvanlig løn, udskydes også retten til sædvanlig løn. Hvis der i perioden, du har udskudt, var ret til barselsdagpenge, udskydes også retten til dagpenge.

Den udskudte orlov skal være af-

holdt, inden barnet fylder 9 år.

Orlov på deltid

Der findes 2 typer orlov på deltid. I den ene type forlænges orlovperioden (og eventuel ret til løn eller dagpenge) med den tid, arbejdet er delvist genoptaget. I den anden type udvides orlovperioden ikke. Om du skal bruge den ene eller anden type, afhænger af, om du ønsker at kombinere med at udskyde eller forlænge orloven 8 eller 14 uger (se side 18). Hvis du genoptager arbejdet delvist i perioder, der er udskudt eller forlænget, kan den første type (hvor orloven forlænges) nemlig ikke anvendes.

Fra barnets 3. uge kan moren efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvist – det vil sige med færre timer end før fødslen.

Faren/medmoren kan når som helst i orlovsperioden efter aftale med arbejdsgiveren delvist genoptage arbejdet.

Det skal aftales med arbejdsgiveren, om genoptagelsen af arbejdet på deltid medfører forlængelse af orlovsperioden med den tid, der er

arbejdet eller ej. Hvis perioden ikke forlænges med den tid, der er arbejdet, kan du i stedet bruge muligheden for at forlænge orloven med 8 eller 14 uger.

Hvis du fratræder, inden den forlængede periode er afholdt, vil det være en betingelse for at bevare dagpen-

geretten, at du har aftalt forlængelse af perioden med din nye arbejdsgiver.

Hvis du bliver ledig, inden den forlængede periode er afholdt, er perioden tabt, medmindre du, når du igen kommer i arbejde, aftaler med din nye arbejdsgiver, at du kan holde orloven.

Orlov ved adoption

Hvis I adopterer et barn, har I ret til adoptionsorlov. Reglerne for barselsorlov og adoptionsorlov ligner hinanden, så barnet kan passes af forældrene indtil 46 uger efter modtagelsen og med orlov på reducerede dagpenge i endnu længere tid. Det er en betingelse, at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at én af forældrene i en periode skal være i hjemmet.

Der kan være større usikkerhed om, hvornår barnet kommer end ved en beregnet fødselstermin, men I har

pligt til – så vidt det er muligt – at fortælle det til arbejdsgiveren 3 måneder før, I forventer at modtage barnet. Ellers så hurtigt som muligt.

Før modtagelsen

I har ret til fravær med sædvanlig løn 1 uge før modtagelsen af et barn i Danmark. Hvis I begge er omfattet af en barselsaftale, har I begge samme ret til fravær med sædvanlig løn.

Hvis det land, I skal modtage adoptivbarnet fra, stiller krav om, at I skal

opholde jer i landet inden modtagelsen af barnet, har I ret til orlov med sædvanlig løn i 4 uger, dog i særlige tilfælde op til 8 uger. Retten gælder begge forældre, hvis myndighedernes krav omfatter begge forældre.

I har pligt til hurtigst muligt at fortælle arbejdsgiveren om tidspunktet for afrejsen og om den forventede hjemkomst.

Efter modtagelsen

Efter modtagelsen af barnet har en

af forældrene ret til orlov med sædvanlig løn i 14 uger. Adoptionsorloven kan holdes af forældrene på skift, dog skal der deles i hele arbejdsdage.

Den anden forælder har ret til orlov med sædvanlig løn i 2 sammenhængende uger, der skal tages indenfor de første 14 uger efter modtagelsen af barnet.

Efter de 14 uger har den ene forælder 6 uger, og den anden 7 uger med løn. Derudover har de 6 uger med løn til deling, hvis de følger samme barselsaftale. Ellers kan hver forælder benytte sig af de 6 deleuger.

Disse uger kan også placeres i barnets første 14 uger, så der holdes orlov samtidigt. Reglerne er de samme som ved orlov med et biologisk barn.

Herefter har en eller begge forældre ret til at holde orlov med dagpenge. Hvis forældrene har holdt orlov i forlængelse af hinanden, vil der være 13 uger tilbage med dagpengeret, hvis de begge er omfattet af samme barselsaftale. Se mere herom i af-



snittet: Orlov efter barnets 14. uge samme aftale side 8-9.

Den samlede ret til orlov efter barnets 14. uge er således 32 uger. Begge forældre kan vælge at holde orlov i 32 uger, men der er kun dagpengeret til 32 uger i alt.

Den/de af forældrene, der holder orlov, skal senest 8 uger efter modtagelsen af barnet fortælle sin arbejdsgiver, hvornår arbejdet genoptages.

De omtalte muligheder for udskudt orlov og fleksibilitet under orloven gælder også for forældre til adoptivbørn.



Hvis du er ledig

Som ledig er du ikke omfattet af en barselsaftale (aftale om fravær af familiemæssige årsager). Det er derfor alene lovgivningen om barsel, der fastlægger dine rettigheder og pligter.

Inden fødslen har du som vordende mor

- Ret til 4 ugers orlov med dagpenge.

Efter fødslen har du som mor

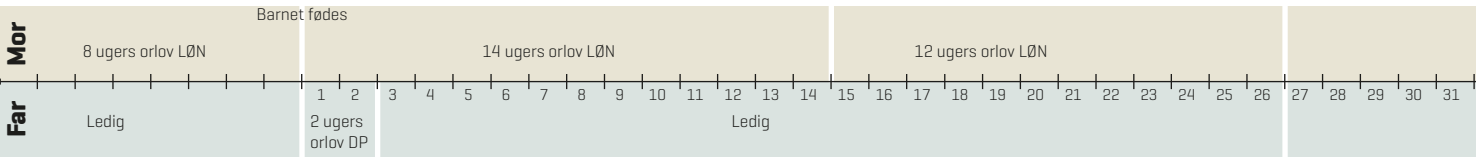
- Ret til 14 ugers orlov med dagpenge.

Efter fødslen har du som far/medmor

- Ret til 2 ugers orlov med dagpenge indenfor barnets første 14 uger.

Eksempel 54 uger med barnet		
	Moren er omfattet af en barselsaftale	Faren er ledig
Barselsorlov	Moren holder 8 uger før fødslen, 14 uger efter fødslen samt 12 af de 32 uger, der er tilbage med dagpenge.	Faren holder 2 uger efter fødslen. Faren holder resten af de 32 uger med dagpenge – som han vælger at forlænge til 40 uger. Da moren har holdt 12 uger, er der 28 uger tilbage med reduceret dagpengeret.
Samspillet mellem løn og dagpenge	Moren har ret til løn i de 8 uger inden fødslen og i de 14+12 uger efter fødslen.	Faren har ret til dagpenge i de 2 uger efter fødslen og til reducerede dagpenge i de 28 uger efter barnets 26. uge. De reducerede dagpenge svarer til 20 ugers fuld dagpengeret.

54 uger med barnet

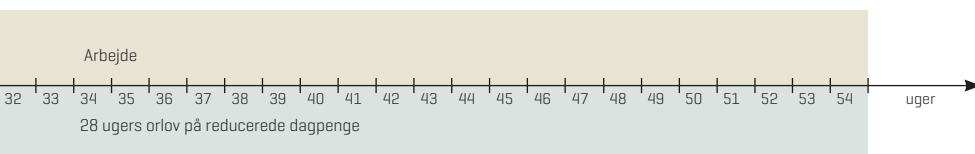


Efter de 14 uger har en af forældre har ret til

- 32 ugers orlov med dagpenge.
- Mulighed for at forlænge de 32 uger til 40 uger, så barnet er 54 uger, når orlovsmulighederne er opbrugt.

Du skal kontakte Udbetaling Danmark for udbetaling af barselsdagpenge under orloven.

Du skal også informere din a-kasse om, at du overgår til barselsorlov.



Varsler

Der er en række varsler, du skal være opmærksom på før og under din barsel. Nogle varsler er omtalt i de relevante afsnit tidligere i pjecen. Nedenfor kan du se en oversigt over varsler, du skal være opmærksom på.



Varsler før og under orloven		
Før fødslen	Moren	Faren/medmoren
3 måneder før fødslen – meddelelse om graviditet og orlov inden fødslen	Du skal oplyse, at du er gravid senest 3 måneder inden din termin. Samtidig skal du oplyse, om du ønsker at benytte din ret til fravær med løn inden fødslen, og hvornår du forventer at påbegynde din orlov.	
4 uger før fædreorlov – meddelelse om afholdelse		Du skal senest 4 uger før afholdelse af de 2 ugers fædreorlov i barnets første 14 uger meddele din arbejdsgiver, hvornår du forventer at begynde fraværet og længden af fraværet.
Efter fødslen	Moren	Faren/medmoren
8 uger efter fødslen – meddelelse om afholdelse af orlov efter barnets fødsel	Du skal senest 8 uger efter fødslen meddele din arbejdsgiver, hvornår du genoptager arbejdet samt om retten til udskydelse benyttes.	Du skal senest 8 uger efter fødslen meddele din arbejdsgiver, hvornår du genoptager arbejdet samt om retten til udskydelse benyttes.
8 uger før aftalebaseret udskudt orlov	Hvis ikke andet er aftalt, skal du, senest 8 uger inden du afholder din aftalebaserede udskudte orlov, meddele tidspunktet til din arbejdsgiver.	Hvis ikke andet er aftalt, skal du, senest 8 uger inden du afholder din aftalebaserede udskudte orlov, meddele tidspunktet til din arbejdsgiver.
16 uger før retsbaseret udskudt orlov	Du skal meddele det til din arbejdsgiver senest 16 uger inden, du går på retsbaseret udskudt orlov.	Du skal meddele det til din arbejdsgiver senest 16 uger inden, du går på retsbaseret udskudt orlov.

Når alt ikke går, som det skal ...

Sygdom under orlov

Sygdom hos barnet eller den forælder, der holder orlov, vil normalt ikke ændre på barselorloven, gælder følgende:

- Hvis barnet bliver indlagt på hospital, inden det er 46 uger gammelt, kan orloven forlænges med indlæggelsesperioden. Dette gælder ikke fædreorloven [2 uger]. En eller begge forældre kan også vælge at

genoptage deres arbejde og udskyde den orlov, de var i gang med, hvis barnet bliver indlagt indenfor de første 60 uger. Dette gælder også fædreorlov. I så fald skal orloven genoptages, når barnet udskrives.

- Hvis den forælder, der holder orlov, dør eller bliver så syg, at han/hun er ude af stand til at passe barnet, kan den anden forælder overtage orloven.

i forbindelse med fødslen, hvis barnet er dødfødt eller dør indenfor de første 32 uger

- Ved et adopteret barns dødsfald inden 32 uger efter modtagelse, har én af forældrene ret til dagpenge, og én af forældrene ret til orlov med løn i indtil 14 uger efter barnets død.
- Hvorvidt der er tale om en dødfødsel eller en abort afhænger af en lægelig bedømmelse.

Vil du vide mere

Yderligere oplysninger

Du kan finde flere oplysninger om barsels- og adoptionsorlov på foa.dk Aftalen om fravær af familiemæssige årsager kan ses på forhandlingsfaellesskabet.dk

Du kan også få mere at vide i din lokale FOA-afdeling, hos din arbejdsgiver, på borger.dk eller hos Udbetaling Danmark.

Død eller bortadoption

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bortadopteret inden barnets 32. uge, gælder følgende:

- Moren har ret til 14 ugers orlov med sædvanlig løn efter barnets død eller bortadoption. Perioden kan forlænges op til 46 uger efter fødslen med løn/dagpenge, hvis moren lider af en graviditetsbettinget sygdom.
- Faren/medmoren bevarer sin ret til 2 ugers orlov med sædvanlig løn

Henvend dig til din FOA-afdeling for yderligere hjælp i disse situationer.





MAJ 2017



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Staunings Plads 1-3
1790 København V

Tlf: 46 97 26 26
foa.dk

Far, mor og barn

Barselsorlov med løn/dagpenge

I denne pjece kan ansatte i regioner, kommuner og staten samt ledige læse om mulighederne for barselsorlov ved fødsel og adoption. Regionalt og kommunalt ansatte forældre har efter fødslen/adoptionen tilsammen ret til sædvanlig løn i en stor del af deres orlov. Derefter er der mulighed for at holde yderligere orlov med barselsdagpenge.

Både i orloven med løn og med dagpenge er der stor valgfrihed, så forældrene kan planlægge en barselsorlov med barnet, der passer til familiens behov og ønsker.

Forældrene kan holde orlov på skift eller sammen. Orloven kan forlænges eller udskydes til senere. Der kan holdes orlov på deltid, og der kan kombineres med at holde ferie, omsorgsdage eller afspadsering.

Hvor lang, den samlede orlov bliver, afhænger af, hvilke valg familien træffer for deres orlov.

FOA

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab. Ved at stå sammen i FOA, står hvert enkelt medlem stærkere. Og med den fælles styrke kan vi optræde handlekraftigt.