

Vejledning om BARSELSREGLER

Maj 2023

Gældende for:

- ✓ Ansatte efter organisationsaftale for Ledere ved frie grundskoler m.v.
- ✓ Ansatte efter organisationsaftale for Lærere og børnehaveklasselædere ved frie grundskoler m.v.
- ✓ Ansatte efter overenskomst mellem BUPL, FOA og Skoleforeningerne ved frie Grundskoler.
- ✓ Ansatte efter overenskomst mellem Aftaleenheden for frie Grundskoler og 3F.
- ✓ Ansatte efter overenskomst mellem Aftaleenheden for frie Grundskoler og HK.
- ✓ Ansatte efter overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler
- ✓ Ansatte chefer ved institutioner (Gymnasier) inden for undervisning og uddannelse på Undervisningsministeriets område (Rektorer)

Indholdsfortegnelse

OM DENNE VEJLEDNING	2
KORT OM DEN NYE BARSELSLOV.....	3
1. ORLOVSPERIODER VED FØDSEL.....	4
1.1 Graviditetsorlov - inden fødsel.....	4
1.2 Barselorlov - efter fødsel.....	4
1.3 Forældreorlov - efter den 10. uge efter fødslen	4
2. ORLOVSPERIODER VED ADOPTION	6
2.1 Før modtagelsesorlov - inden modtagelse	6
2.2 Barselorlov - efter adoption/modtagelse	6
2.3 Forældreorlov - efter den 10. uge efter adoption/modtagelse	7
3. FLEKSIBILITET I FORÆLDREORLOVEN	7
3.1 Udskydelse af orlovsperiode	8
4. LØN OG PENSION UNDER BARSEL	8
FERIE OG SÆRLIGE FERIEDAGE	8
Lønnet orlov	8
Ulønnet orlov med pensionsret.....	8
Ulønnet orlov uden pensionsret.....	8
5. OMSORGS-DAGE.....	9
6. SYGDOM I FORBINDELSE MED GRAVIDITET	9
7. VARSLINGSREGLER	10
8. BARNES 1. OG 2. SYGEDAG.....	11
9. REFUSIONSFRISTER.....	11
9.1 Dagpenge.....	11
9.2 Fleksbarsel.dk	11
10. BARSELSLOVENS BESTEMMELSER	11
11. FUNKTIONÆRLOVENS BESTEMMELSER VEDR. BARSEL.....	12
12. LÆS MERE OM REGLER OG HÅNDTERING AF BARSEL.....	12

OM DENNE VEJLEDNING

Vejledningen rummer en orientering om de mest almindelige barselsregler i forlængelse af den nye barselslov med "øremærket" orlov, som trådte i kraft den 1. juli 2022. Det nye regelsæt er gældende for forældre til børn født den 2. august 2022 og herefter. Forældre til børn født før 2. august 2022 er omfattet af tidligere regler.

Følgende barselsregler gælder for ansatte ved skolerne under de på forsiden anførte organisationsaftaler og overenskomster. Ansatte uden overenskomst (alene aktuelt for pædagogisk, service- og kontoradministrativt personale) er som udgangspunkt alene omfattet af barselslovens bestemmelser, samt eventuelle indgåede lokale aftaler – for nærmere vejledning anbefales det at kontakte sekretariatet.

I oversigten i afsnit 12 er indsat en række henvisninger til love og bekendtgørelser, vejledninger m.v., som understøtter indholdet i vejledningen.

Der gøres opmærksom på, at der fra 1. januar 2024 træder en række nye regler i kraft vedrørende LGBTQ+-forældres og soloforældres muligheder og rettigheder i forhold til barsel. Indtil da er reglerne herunder gældende, med de begrænsninger dette giver i forhold til deling af orlov mellem biologiske/juridiske forældre og sociale forældre, henholdsvis pårørende til soloforældre.

Kontakt sekretariatet for konkret rådgivning, når der er særlige forhold, hvor vejledningen ikke dækker, eller hvor der måtte være usikkerhed i øvrigt.

KORT OM DEN NYE BARSELSLOV

Der er ingen ændringer i graviditetsorloven. Den nye barselslov ændrer heller ikke på det samlede antal orlovsuger - forældre har fortsat ret til tilsammen 48 ugers orlov med barselsdagpenge efter barnets fødsel. Som noget nyt bliver de 48 ugers orlov delt ligeligt mellem de to forældre, så hver forælder som udgangspunkt har adgang til 24 ugers orlov. Hvis begge forældre er lønmodtagere, er de 11 uger af de 24 uger øremærket, hvorimod de resterende 13 uger kan overdrages til den anden forælder, så vedkommende maksimalt kan afholde 37 ugers barselsorlov.

En mors fraværsret i forbindelse med barselsorloven er ændret fra 14 uger til 10 uger. Faren/medmoren har fortsat ret til 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen, og begge forældre har derudover fortsat ret til 32 ugers forældreorlov. Der er ikke ændret i reglerne om graviditetsorlov. Fraværsretten kan også fortsat forlænges.

Orlovsugerne med dagpenge fordeles således¹:

- *Der er øremærket 2 ugers orlov med dagpenge til hver af forældrene, som afholdes i forbindelse med fødslen.*
- *Moren har derudover ret til 8 ugers orlov med dagpenge, som afholdes inden for de første 10 uger efter fødslen (barselsorloven). De 8 ugers fravær med dagpenge kan overføres fra moren til faren/medmoren.*
- *I forældreorlovsperioden på 32 uger har moren som udgangspunkt 14 uger med dagpenge, og faren/medmoren har som udgangspunkt 22 uger med dagpenge. Heraf er 9 af orlovsugerne med dagpenge øremærket til hver forælder, og kan dermed ikke overdrages. De øremærkede orlovsuger med dagpenge skal afholdes inden for det 1. år efter fødslen.*
- *De øvrige orlovsuger med dagpenge kan overføres mellem forældrene. Dvs., at moren kan overføre 5 ugers orlov med dagpenge til faren/medmoren (+ de 8 uger inden for de første 10 uger efter fødslen), og faren/medmoren kan overføre 13 orlovsuger med dagpenge til moren.*
- *Orlovsugerne med dagpenge skal som udgangspunkt holdes i barnets 1. leveår. Medarbejderne kan dog udskyde orlovsuger til senere afholdelse i medfør af barselslovens § 11-12. Udskudt orlov skal ligesom i dag afholdes, inden barnet fylder 9 år.*

¹ Fra [Cirkulære om Administrationsgrundlag til aftale om barsel, adoption og omsorgsdage](#) s. 6

1. ORLOVSPERIODER VED FØDSEL

Forældres fraværsret i forbindelse med orlov eller adoption er sammensat af tre forskellige orlovsperioder:

- ✓ **Graviditetsorlov** - orlov forud for fødsel
- ✓ **Barselorlov** - orlov indtil 10 uger efter barnets fødsel
- ✓ **Forældreorlov** - orlov efter den 10. uge efter fødsel

1.1 Graviditetsorlov - inden fødsel

Graviditetsundersøgelser:

Moren har ret til fravær med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser. Graviditetsundersøgelser skal dog placeres til mindst mulig gene for skolen. Fertilitetsbehandling sidestilles med almindeligt sygefravær. Fravær grundet graviditetsundersøgelser giver ikke skolen adgang til dagpengerefusion.

Orlov før fødsel (graviditetsorlov):

Moren har ret til orlov med løn fra 6. uge forud for forventet fødsel. Graviditetsorlov giver adgang til dagpengerefusion fra 4. uge forud for forventet fødsel. Der er dog mulighed for refusion fra fleksbarsel.dk i alle 6 uger - det gælder dog kun for de medarbejdere, der har omfattet af fleksbarsel-ordningen.

1.2 Barselorlov - efter fødsel

Moren: Har ret til at afholde 10 ugers orlov med fuld løn efter barnets fødsel. 2 af disse uger er øremærket orlov, hvorimod de øvrige 8 ugers dagpenge- og fraværsret kan overdrages til faren/medmoren. Lønretten kan ikke overdrages.

Faren/medmoren: Har ret til 2 ugers orlov med fuld løn i forbindelse med barnets fødsel. Fædreorloven afholdes i forbindelse med barnets fødsel. Ugerne kan efter aftale med skole placeres frit indenfor de første 10 uger efter fødsel, men skal dog som udgangspunkt afholdes som en sammenhængende periode. Far kan efter aftale med skolen genoptage arbejdet, med eller uden tilsvarende forlængelse af orloven.

1.3 Forældreorlov - efter den 10. uge efter fødslen

Begge forældre har i forældreorlovsperioden ret til op til 32 ugers fravær. Det er muligt at udstrække de 32 ugers forældreorlov med 8 eller 14 uger. Det er ikke længere muligt at udstrække barselsdagpengene ifm. udstrækning af orloven.

Moren og faren/medmoren har ret til lønnet forældreorlov efter **10+7+6-modellen²**, hvor de 10 uger er øremærket til moren, og de 7 uger er øremærket til faren/medmoren. De resterende 6 uger kan forældrene frit dele mellem sig.

² Mors øremærkede 10 ugers lønret kommer af, at barselorloven er blevet forkortet fra 14 til 10 uger. Mors lønret er dog uændret, derfor er 4 ugers lønret overført fra barselorlovsperioden til forældreorlovsperioden.

Er kun moren under den statslige barselsaftale, har hun ret til 16 ugers forældreorlov med løn (dvs. de 10 uger, der er øremærket til moren samt de 6 "fælles uger"). Er kun faren/medmoren under den statslige barselsaftale, har denne ret til 13 ugers forældreorlov med løn (dvs. de 7 uger, der er øremærket til faren/medmoren samt de 6 "fælles uger").

Det er en forudsætning for lønnet orlov, at skolen kan søge refusion af barselsdagpenge, dog med undtagelse af mors lønret i 25. og 26. uge, jf. nedenfor.

Schematisk overblik over graviditets- barsels- og forældreorlov ved fødsel								
	Inden forventet fødsel		Fødsel	Efter fødsel				
	Graviditetsorlov			Barselsorlov (1. - 10. uge)		Forældreorlov 11. - 42. uge)	Dagpenge	Orlov i alt
Tidslinje	5./6. uge inden	4 uger inden		2 uger	8 uger*	Lønret 10/7 uger	Lønret (+6 uger)	Indtil 24 uger**
Mor	Fuld løn	Fuld løn	Fuld løn	Fuld løn	Fuld løn i 10 uger	Fuld løn til deling	Dagpenge***	Pension og ferieoptjening
Far/medmor	-	-	Fuld løn	-	Fuld løn i 7 uger		Dagpenge	Pension og ferieoptjening
Refusion, dagpenge	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	-	-
Refusion, flexbarsel.dk	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	-	-

* De 8 ugers barselsorlov kan overdrages til far/medmor

** Udgangspunktet er, at begge forældre har 24 ugers orlov med dagpengetilbage efter barnets fødsel. Er begge forældre lønmodtagere, er 11 af disse uger "øremærkede" til hver forældre. Øvrige 13 uger kan overdrages mellem forældrene.

*** Holder mor alle egne uger (10+10) + de 6 ugers forældreorlov, som kan deles, har hun lønret i 26 uger. I det dagpengetilbage alene udgør 24 uger efter fødsel, skal far/medmor overføre 2 ugers dagpengetilbage til moren. Alternativt kan arbejdsgiver reducere i lønudbetaling svarende til dagpengenes størrelse.

**** Begge forældre har ret til orlov indtil 42. uge efter barnets fødsel afhængig af fordeling af orlovsuger. Uanset om der er løn- og/eller dagpengetilbage er der for ansatte på frie grundskoler ret til at modtage pensionsindbetaling i alle ugerne, orloven kan udstrækkes til. Ligeledes optjenes ferie i hele perioden.

Ifald moren tager alle de 6 uger af forældreorloven, som frit kan deles mellem parterne, vil hun have en lønret på i alt 26 uger efter barnets fødsel, og dermed en lønret på 2 uger, udover de 24 ugers dagpengetilbage. I sådanne tilfælde håndteres dette ved, at faren/medmoren overfører 2 ugers dagpengetilbage til moren. Sker en sådan overførsel ikke, er det besluttet, at der i stedet kan udbetales nedsat løn, som udgøres af differencen mellem dagpengesatsen og den normale løn.

Bor forældrene ikke sammen ved barnets fødsel, får den forældre, hos hvem barnet har folkeregisteradresse 13 ugers orlov med dagpengetilbage oveni sine egne 24 ugers orlov med dagpengetilbage efter fødslen. Den forælder, som ikke har fælles bopæl med barnet har alene mulighed for at holde 9 ugers forældreorlov med dagpengetilbage.

Ansatte under statens barselsaftale har ifølge aftalen ret til forældreorlov med løn i op til 16 uger (mor) og henholdsvis 13 uger (far). Når perioden for dagpengetilbage reduceres, som beskrevet, vil der altså³ være 7 uger (mor), henholdsvis 4 uger (far), hvor skolen ikke vil kunne opnå dagpengerefusion. Også her kan

³ Det bemærkes, at angivelserne om overførsel af orlovsuger til "bopælsforælder" alene forholder til forældreorlovsperioden. Altså vedrører det ikke orlovsuger under barselsorlovsperioden (læs: Mors 10 ugers barselsorlov og fars 2 ugers barselsorlov).

man i stedet anvende muligheden for udbetaling af nedsat løn som i de pågældende 7 uger (mor) eller 4 uger (far/medmor) beregnet som differencen mellem dagpengesatsen og den normale løn.

I det omfang skolen ikke kan få dagpengerefusion i alle orlovsugerne med løn, og som følge heraf udbetaler nedsat løn, svarende til differencen mellem dagpengesatsen og medarbejderens sædvanlige løn, indbetales der fortsat fuld pension.

2. ORLOVSPERIODER VED ADOPTION

Forældres fraværsret i forbindelse med orlov til adoption er sammensat af tre forskellige orlovsperioder:

- ✓ **Før modtagelsesorlov** - orlov forud for modtagelse af adoptivbarn
- ✓ **Barselorlov** - orlov indtil 10 uger efter modtagelse af barnet
- ✓ **Forældreorlov** - orlov efter den 10. uge efter modtagelse af barnet

2.1 Før modtagelsesorlov - inden modtagelse

Forældre (adoptanter) har ret til orlov med løn i op til 4 uger, såfremt de opholder sig i udlandet for at modtage barnet. Perioden kan forlænges i op til 8 uger, hvis opholdet bliver længere end 4 uger af årsager, som ikke kan tilregnes forældrene. Begge forældre har ret til fravær med løn, såfremt de begge opholder sig i udlandet for at modtage barnet. Der er imidlertid ikke tale om en ubetinget ret til 4 ugers fravær, som f.eks. en mor har forud for fødsel. Der er alene ret til orlov fra det tidspunkt, hvor den adoptionsformidlende organisation har givet meddelelse om, at udrejse skal foretages med henblik på at hente barnet. Orloven regnes fra den dag, forældrene/adoptanterne udrejser fra Danmark for at hente barnet, til den dag, hvor de formelle betingelser for at returnere med barnet til Danmark er opfyldt. Herefter starter barselorloven.

Forældre (adoptanter), der modtager et adoptivbarn i Danmark, har ret til orlov med løn i op til 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptanternes hjem. Det er en forudsætning, at adoptanterne af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Retten til fravær med løn kan forlænges til samlet 2 uger, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes de adopterende forældre. Begge forældre har ret til fravær med løn, hvis begge forældre opholder sig sammen med barnet i udslusningsperioden.

Orlov i forbindelse med modtagelse af adoptivbarn giver ret til dagpengerefusion og refusion fra fleksbarsel.dk.

2.2 Barselorlov - efter adoption/modtagelse

Forældre, som adopterer deres barn, har ret til orlov med løn, én ad gangen, i de første 10 uger. Forældrene har dog begge ret til løn, når der holdes orlov samtidig i indtil 2 sammenhængende uger inden for

de første 10 uger efter modtagelse af barnet. Barselsorlov i forbindelse med adoption giver ret til dagpengerefusion og refusion fra fleksbarsel.dk.

2.3 Forældreorlov - efter den 10. uge efter adoption/modtagelse

Forældre, som adopterer deres barn, har begge ret til op til 32 ugers forældreorlov. Det er muligt at udstrække de 32 ugers forældreorlov med 8 eller 14 uger mod forholdsmæssig nedsættelse i dagpengebeløbet.

Som ansat omfattet af statens barselsaftale har den ene forælder ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov. Den anden forælder har i samme periode, når omfattet af statens barselsaftale, ret til løn i 7 uger. Er de adopterende forældre ikke af samme køn, tilkommer retten til de 7 uger den mandlige part.

Derudover har forældrene tilsammen ret til løn i 10 uger, som de frit kan dele imellem sig. Hvis den anden forælder ikke er omfattet af statens barselsaftale, har den ansatte under den statslige barselsaftale ret til løn i disse yderligere 10 uger - dvs. i alt 16 (17) uger med fuld løn. Dette gælder uanset, om den anden forælder holder mere end 6 ugers lønnet forældreorlov efter andre regler.

Skematisk overblik over graviditets- barsels- og forældreorlov ved adoption								
	Inden forventet adoption		Adoption	Efter adoption				
	Før modtagelse			Barselsorlov**		Forældreorlov	Dagpenge	Orlov i alt
Tidslinje	Evt. ind til 2/8 uger*	1/4 uger inden	2 uger	4 uger	Lønret 6/7 uger	Lønret (+10 uger)	Indtil 24 uger**	Indtil 42. uge****
Mor	Fuld løn	Fuld løn	Fuld løn	Fuld løn	Fuld løn i 6 uger	Fuld løn til deling	Dagpenge***	Pension og ferieoptjening
Far/medmor	Fuld løn	Fuld løn	Fuld løn	Fuld løn	Fuld løn i 7 uger		Dagpenge	Pension og ferieoptjening
Refusion, dagpenge	Ja?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	-	-
Refusion, flexbarsel.dk	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	-	-

* Ansatte, der skal modtage adoptivbarn i udlandet, kan få forlænget retten til lønnet orlov fra 4 uger (evt. 8 uger), hvis de har ret til dagpenge. Lønretten gælder fra udrejsedag og indtil barnet anses for modtaget, dvs. når de formellem betingelser for at tage barnet med ud af landet er opfyldt. Herefter overgår forældrene til adoptionsorlov. Ansatte, der skal modtage adoptivbarn fra DK, som opholder sig på institution el.lign. har ret til lønnet orlov i op til 1 uge (evt. 2 uger), hvis de har ret til dagpenge. Herefter overgår forældrene til adoptionsorlov.

** Begge forældre/adoptanter har i udgangspunktet ret til 6 ugers orlov med løn i barselsperiodens 10 uger. Heraf kan 2 af ugerne afvikles samtidig. Dette kan medføre tilfælde, hvor skolen ikke kan opnå dagpengerefusion i 4 af de 10 uger. I sådanne tilfælde kan den anden part overføre den fornødne dagpengetilskud (op til 4 uger). Alternativt kan arbejdsgiver reducere i lønudbetaling svarende til dagpengenes størrelse.

*** Udgangspunktet er, at begge forældre har 24 ugers orlov med dagpengetilskud (6+18) efter adoption. Er begge forældre lønmodtagere, er 11 af disse uger "øremærkede" til hver forælder. Øvrige 13 uger kan overdrages mellem forældrene.

**** Begge forældre har ret til orlov indtil 42. uge efter barnets fødsel afhængig af fordeling af orlovsuger. Uanset om der er løn- og/eller dagpengetilskud er der for ansatte på frie grundskoler ret til at modtage pensionsindbetaling i alle ugerne, orloven kan udstrækkes til. Ligeledes optjenes ferie i hele perioden.

3. FLEKSIBILITET I FORÆLDREORLOVEN

For både biologiske forældre og forældre, der adopterer, giver reglerne adgang til en vis fleksibilitet i forhold til afvikling af orlov.

3.1 Udskydelse af orlovsperiode

Både moren og faren/medmoren kan hver vælge at udskyde op til 5 ugers orlov til senere. Udskudt orlov er som udgangspunkt orlov, der er placeret efter de første 10 ugers orlov efter barnets fødsel/modtagelse. Retten til at afholde udskudt orlov bevares, hvis den ansatte overgår til en ny arbejdsgiver. Retten til at afholde udskudt orlov med løn overføres kun til ny skole/arbejdsgiver efter aftale med denne. Udskudt orlov skal holdes samlet og skal være afviklet, inden barnet fylder 9 år. Ønsker om yderligere udskydelse af orlov ud, over 5 uger til hver forældre, er aftalebaseret og forudsætter aftale med skolens ledelse.

Retsbaseret udskudt orlov skal afvikles som en sammenhængende periode, det kan dog efter aftale med skolen afvikles 'drypvis'.

Forældre kan i orlovsperioden, efter *aftale* med skolen delvist genoptage arbejdet og i forlængelse heraf aftale, at lønnet såvel som ulønnet orlov tilsvarende forlænges.

4. LØN OG PENSION UNDER BARSEL

Under lønnet orlov udbetales løn svarende til løn ved sygdom, dvs. den normale faste påregnelige løn. Retten til løn er betinget af, at skolen modtager fuld dagpengerefusion.

Under ulønnet orlov indbetales sædvanligt skole- og eget pensionsbidrag til den ansattes pensionsordning, og der optjenes ret til ferie. Hvis forældreorlovens 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.

FERIE OG SÆRLIGE FERIEDAGE

Lønnet orlov

Der optjenes betalt ferie og særlige feriedage under:

- lønnet graviditets-, barsels-, fædre-, forældre- og adoptionsorlov samt orlov til registrerede partnere
- omsorgsdage.

Ulønnet orlov med pensionsret

Der optjenes ligeledes betalt ferie og særlige feriedage i ulønnede orlovsperioder, hvor der optjenes pensionsret.

Ulønnet orlov uden pensionsret

I ulønnede orlovsperioder, hvor der ikke optjenes pensionsret, optjenes som udgangspunkt heller ikke ferie og særlige feriedage.

Månedslønnede ansatte, der er omfattet af statens ferieaftale, optjener imidlertid ferie med løn og særlige feriedage i de første 6 måneder af en ulønnet orlovsperiode uden pensionsret (betragtes som tjenestefrihed uden løn).

Det er dog en forudsætning:

- ✓ at den ansatte genindtræder i tjenesten inden udløbet af det ferieår, hvori ferien/de særlige feriedage skal være holdt, og
- ✓ at ferien/de særlige feriedage holdes inden udløbet af det pågældende ferieår - medmindre ferien/de særlige feriedage udsættes i henhold til ferieaftalens særlige bestemmelser om feriehindring, overførsel eller udskydelse af ferie.

5. OMSORGS-DAGE

Hver forælder har ret til 2 omsorgsdage pr. barn pr. kalenderår til og med kalenderåret, hvor barnet fylder 7 år. Omsorgsdage afvikles i udgangspunktet som hele dage, men kan dog også afvikles som halve dage, eller efter aftale med skolen, som timer.

Omsorgsdage kan ikke konverteres til kontant godtgørelse, ligesom ikke-afviklede omsorgsdage normalt bortfalder ved kalenderårets udløb.

Overførsel kan dog ske, hvis den ansatte har været forhindret i at afvikle dem, fordi:

- ✓ Omsorgsdagene er fra det kalenderår, hvor barnet er født
- ✓ Den ansatte ikke har kunne afvikle dagene grundet afholdelse af barsel-, eller børnepasningsorlov i et helt kalenderår

Forældre, som nyansættes har uanset tidligere ansættelse ret til 2 omsorgsdage pr. barn pr. kalenderår.

Det er skolens ansvar at føre regnskab over forbruget af omsorgsdage. Hvis en ansat overgår til ansættelse udenfor aftalens område, bortfalder eventuelle ikke afviklede omsorgsdage. Afvikling af omsorgsdage skal varsles tidligst muligt og bør imødekommes af skolen, medmindre fraværet vil være uforeneligt med tjenesten. En omsorgsdag betragtes som afviklet, uanset om den ansatte er syg på omsorgsdagen. Omsorgsdage giver ikke ret til dagpengerefusion.

6. SYGDOM I FORBINDELSE MED GRAVIDITET

Moren har ret til fravær med sædvanlig løn tidligere end 6 uger før forventet fødsel, såfremt det lægeligt bedømmes, at graviditeten har et sygeligt forløb. Øvrigt fravær grundet sygdom i forbindelse med

graviditet betragtes som almindeligt sygefravær. Hvis barnet indlægges på sygehus inden for orlovsperioden, forlænges eller udsættes orlovsperioden. Hvis barnet hospitalsindlægges i en orlovsperiode inden for de første 46 uger efter fødsel, og den ansatte ikke genoptager arbejdet, forlænges orlovsperioden med indlæggelsesperioden, dog maksimalt 3 måneder. Dette gælder både for perioder med lønnet og ulønnet orlov. Hvis barnet hospitalsindlægges i en orlovsperiode, og den ansatte genoptager arbejdet, udskydes retten til orlov. Det er dog et krav, at udskrivelsen finder sted inden 60 uger efter fødsel. Dette gælder både for perioder med lønnet og ulønnet orlov.

Forlængelse og udskydelse af orlov grundet sygdom i forbindelse med graviditet, gælder både moren og adoptanter, men ikke fædreorlov og adoptanters ret til samtidig orlov indenfor de først 10 uger efter modtagelse.

7. VARSLINGSREGLER

Herunder er skitseret varslingsregler i forbindelse med orlov. Varslingsreglerne gælder i videst mulige omfang også adopterende forældre:

Varslingsregler		
Hvem?	Hvad?	Hvornår?
Mor	Tidspunktet for forventet fødsel og graviditetsorlovens start	3 måneder før forventet fødsel
Mor	Overdragelse af op til 8 ugers orlov til far/medmor (orloven fra den 3.-10. uge efter fødsel), og om mor i stedet ønsker at påbegynde forældreorlov i perioden.	4 uger før forventet fødsel
Far/medmor	Tidspunktet for afholdelse af de indtil 2 ugers fædreorlov samt de op til 8 ugers orlov, der kan overdrages fra mor til far/medmor til afholdelse inden for de første 10 uger efter fødsel/barnets hjemkomst.	4 uger før orlovens forventede start
Mor og/eller far/medmor	Den tidsmæssige placering og længden af forældreorloven, herunder eventuel overført og forlænget forældreorlov, efter den 10. uge efter fødslen/modtagelsen, samt tidspunktet for genoptagelse af arbejdet efter den 10. uge.	6 uger efter fødsel
Mor og/eller far/medmor	Udnyttelse af retten til at udskyde op til 5 ugers forældreorlov som retsbaseret krav.	Inden 8 uger efter fødslen
Mor og/eller far/medmor	Den tidsmæssige placering af op til 5 ugers forældreorlov som retsbaseret orlov.	8 uger før orlovens start
Mor og/eller far/medmor	Den tidsmæssige placering af aftalebaseret udskudt forældreorlov	16 uger før orlovens start
Mor og/eller far/medmor	Medarbejderens ændrede anvendelse af orlov, hvor det er urimeligt at opretholde fraværsretten som først varslet	16 uger før fraværet påbegyndes

8. BARNES 1. OG 2. SYGEDAG

Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag, når: 1. Hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt, 2. Forholdene på tjenestestedet tillader det, 3. Barnet er under 18 år og 4. Barnet er hjemmeværende.

Den 2. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag og kan holdes uafhængigt af 1. sygedag, dvs. at en ansat kan holde fri på barnets 2. sygedag, selvom den pågældende ikke har holdt fri på barnets 1. sygedag.

Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed for den enkelte ansatte.

9. REFUSIONSFRISTER

9.1 Dagpenge

Anmodning om barselsdagpenge skal fremsættes seneste 8 uger efter barnets fødsel. Påbegyndelse af orlov på et senere tidspunkt betyder, at der skal anmeldes senest 8 uger efter 1. fraværsdag i perioden. Vær opmærksom på, at der gives dagpengerefusion de sidste 4 uger af graviditetsorloven for alle de lønnede orlovsperioder og ved graviditetsbetinget sygefravær.

9.2 Flexbarsel.dk

Anmodning om refusion skal indberettes på www.flexbarsel.dk (den statslige barselsfond) senest 2 måneder efter udgangen af det kvartal, som refusionen vedrører. Bemærk, at den statslige barselsfond yder refusion til alle 6 uger af graviditetsorloven, alle lønnede orlovsperioder og ved graviditetsbetinget sygefravær.

10. BARSELSLOVENS BESTEMMELSER

Barselsloven giver moren ret til tjenestefrihed 4 uger inden forventet fødsel og 10 ugers barselorlov efter fødsel. Faren har ret 2 ugers fædreorlov i tilknytning til fødslen.

Efter de første 10 uger efter fødslen har hver af forældrene ret til 32 ugers forældreorlov. Begge forældre har ret til at forlænge forældreorloven fra 32 op til 46 uger med nedsatte dagpenge. Begge forældre har ret til at udskyde 5 af de 32 ugers forældreorlov til en senere periode, såfremt den udskudte forældreorlov afvikles sammenhængende.

11. FUNKTIONÆRLOVENS BESTEMMELSER VEDR. BARSEL

I henhold til Funktionærloven har moren ret til halv løn med supplerende dagpenge i den periode af barselorloven, der ligger 4 uger inden forventet fødsel til 14 uger efter fødsel.

12. LÆS MERE OM REGLER OG HÅNDTERING AF BARSEL

Herunder finder du henvisninger til yderligere information, som du kan bruge, når du/skolen har behov for at udbygge viden om, hvad reglerne på barselsområdet er, og hvordan skolen sikrer sig at have en praksis, som er i overensstemmelse med disse.

- ✓ [Bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel \(Barselsloven\). LBK nr 235 af 12/02/2021](#)
- ✓ [Cirkulære om aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, CIR1H nr. 9344 af 18/05/2021](#)
 - Bemærk, at cirkulæret ikke rummer de nye regler. Det bør derfor læses sammen med cirkulæret om administrationsgrundlag for aftalen.
- ✓ [Cirkulære om administrationsgrundlag til barsel, adoption og omsorgsdage af 30. juni 2022](#)
 - Her findes en beskrivelse af hele administrationsgrundlaget for den statslige barselsaftale, inklusive skematiske overblik over orlovs-, dagpenge- samt lønret.
 - Endvidere finder du også her varslingsreglerne knyttet til afvikling af orlov.
- ✓ [Vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022. VEJ nr. 9493 af 10/05/2022 \(Gældende\)](#)
- ✓ [Bekendtgørelse af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, nr. 1047 af 28/10/2004](#)
- ✓ [Graviditet, barsel og adoption - Personale Administrativ Vejledning \(PAV\), kap. 25.](#)
- ✓ [Barselsvejledningen fra april 2012](#)
- ✓ [Beskæftigelsesministeriets 'spørgsmål-svar' vedrørende ny orlovsmode og skematiske overblik over varslingsregler for orlov](#)
 - Her finder du svar på en lang række spørgsmål knyttet til den nye lovgivning.
 - En informativ skematisk oversigt over varslingsreglerne knyttet til orlov.
- ✓ [Bekendtgørelse om Barselsfonden, BEK nr 2271 af 29/12/2020](#)