



BARSELORLOV

Hvad skal jeg være opmærksom på?

Overenskomst og lov

Loven om barselorlov fastlægger, at der er ret til barselsdagpenge i 52 uger i forbindelse med en fødsel. Det er socialforvaltningen i bopælskommunen, der betaler og administrerer forbruget af disse uger.

Overenskomsten beskriver de rettigheder og pligter, du har som ansat. Det drejer sig først og fremmest om antallet af uger på almindelig løn og de tilhørende varslingsbestemmelser.

Hvis kun den ene forælder er omfattet af den kommunale overenskomst, skal man være opmærksom på reglerne i den overenskomst, som den anden er omfattet af.

Barselorlov for børn født efter 31.3.2008

Herunder overenskomstforbedringer ved OK08 og OK15

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.

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

Derudover er der mulighed for yderligere 19 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 til rest, som frit kan fordeles mellem de to.

Hvis kun den ene forælder er på kommunal overenskomst kan moderen få $6 + 6 = 12$ uger på fuld løn. Herefter er der 20 uger med dagpenge, som frit kan fordeles mellem de to.

Den lønnede del skal afholdes før ulønnet orlov.

Reglerne gælder også for adoptanter, der modtager barn efter 31. marts 2008.

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 barselorlov.

Genoptagelse af arbejde

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



Denne pjece giver et overblik over nogle af de mange muligheder i barselorloven.

Da overblikket langt fra er fyldestgørende anbefaler lærerkredsen, at du supplerer med en personlig kontakt til kredskontoret på tlf. 65 31 79 09 for grundig rådgivning.

Muligheder for afholdelse af barsel

Eksemplerne tager udgangspunkt i perioden efter barnets fødsel.

Der vil i den situation være 48 uger med dagpengeret tilbage, som man kan disponere over.

Uger med sædvanlig løn: Uger på barselsdagpenge:

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	6 uger	13 uger	
---------	--------	---------	--

Far:

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

Eksempel 4

Mor:

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

Far:

	2	6 + 3 uger	
--	---	------------	--

Eksempel 5

Mor:

14 uger	6 + 3 uger	7 uger	
---------	------------	--------	--

Far:

	2	7 + 3 uger	6 uger	
--	---	------------	--------	--

Eksempel 6

Mor:

14 uger	6 + 3 uger	7 uger	
---------	------------	--------	--

Far:

	2		6 + 3 uger	7 uger
--	---	--	------------	--------

Eksempel 7

Listen over eksempler er ikke udtømmende

Varsling - fortsat

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.

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 orlovsperioden og evt. udskydelse af barselsorlov. Evt. udskudt barselsorlov skal afholdes inden barnet fylder 9 år og varsles med mellem 8 og 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, med mindre man skifter ansættelseskommune. I dette tilfælde gælder særlige forhold – kontakt kredsen.

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 halvdelen - i den periode, hvor man modtager barselsdagpenge. 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. Oplysninger om kontingentnedsættelse findes på DLF's hjemmeside: www.dlf.org under [Medlem >> Meld dig ind >> Kontingentnedsættelse](#)

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.

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.

Retten til overførsel gælder alle de omsorgsdage den ansatte har ret til - det vil sige også eventuelle omsorgsdage for søskende.

Andet

Det er ikke alt, der er 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

Kontakt kredskontoret, hvis du vil vide mere om disse muligheder.

Henvisninger

DLF's pjece *Når du skal have barn*, der ligger på DLF's hjemmeside, kan fås hos TR eller på kredskontoret.

Yderligere information og skema til ansøgning om nedsat kontingent: www.dlf.org

Socialministeriet med yderligere information om loven: www.bm.dk

Vejledning til aftalen om fravær af familiemæssige årsager ligger på: www.kto.dk

Brug kredskontoret

Loven om barsel er indviklet, bl.a. fordi 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.

Tjeklister

Moderen

Givet arbejdsgiver besked 3 måneder før fødslen	
Planlagt placering af barselorlov	
Talt med kredsen (gerne før fødsel og inden 8 uger efter)	
Meddelt arbejdsgiver tidspunkt for tilbagevenden inden 8 uger efter fødsel	
Aftalt med arbejdsgiver hvad der skal ske med ferie, der ikke afholdes pga. barsel	
Søgt nedsat kontingent hos DLF for dagpengeperioden	

Faderen

Givet arbejdsgiver besked 4 uger før fødsel om de 2 uger i forbindelse med fødsel	
Give arbejdsgiver besked om evt. anden barselorlov indenfor de første 14 uger fødsel. Besked gives mindst 4 uger før afholdelse	
Planlagt placering af barselorlov	
Talt med kredsen (gerne før fødsel og inden 8 uger efter)	
Meddelt arbejdsgiver tidspunkt for tilbagevenden inden 8 uger efter fødsel	
Aftalt med arbejdsgiver hvad der skal ske med ferie, der ikke afholdes pga. barsel	
Søgt nedsat kontingent hos DLF for evt. dagpengeperiode	

Lærerkredsen kan kontaktes: Tlf. 65 31 79 09 - Email: 080@dlf.org - Strandvejen 12, 5800 Nyborg - www.dlfkreds80.dk
--