



Afvikling af barsel

- efter 1.4.2008

Aftalen omfatter tjenestemandsansatte lærere og børnehaveklasseledere samt månedslønnede lærere og børnehaveklasseledere. Man er omfattet af aftalen, så længe man er ansat i én af de nævnte stillingstyper.

Orlov for moderen før fødslen

En kvindelig ansat har ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med tjenestens tarv. Ansættelsesmyndigheden skal senest 3 måneder før forventet fødsel underrettes om, hvornår man ønsker at påbegynde sin orlov.

En gravid lærer har ret til fravær fra arbejdet med løn 8 uger før forventet fødsel. I de 8 uger medregnes den dag, hvor fødslen forventes at skulle finde sted.

Hvis man er nødt til at være fraværende fra arbejdet, før barselsorloven normalt begynder, enten på grund af sygdom i forbindelse med graviditeten, eller fordi arbejdet medfører en risiko for fostret, vil fraværperioden ikke blive betragtet som sygefravær, men vil blive noteret på sygedagslisten som barselsorlov.

En gravid lærer har ret til fravær fra arbejdet på grund af barsel mv. tidligere end før forventet fødsel, hvis betingelserne er opfyldt. Ret til førtidig barselsorlov har man hvis:

- det efter en lægelig vurdering skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelsen vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fosteret,
- arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret

Opmærksomheden skal henledes på risici i forbindelse med udbrud af skoldkopper, røde hunde, »den 5. børnesygdom« eller lussingsyge på arbejdspladsen.

1. Hvis den gravide er sero-positiv, altså enten har haft en af sygdommene som barn eller er vaccineret mod dem, er der ingen risiko for fosteret, og hun kan arbejde videre helt normalt.
2. Hvis den gravide er sero-negativ bør hun være fraværsmeldt indtil 19. svangerskabsuge, hvis det drejer sig om skoldkopper, og indtil 20. uge hvis det drejer sig om røde hunde. Med hensyn til »den 5. børnesygdom« bør gravide tilbydes undersøgelse for antistoffer ved epidemier eller udbrud på skolen. Er hun sero-negativ, bør hun være fraværsmeldt, så længe epidemien står på og indtil 6 uger efter det sidst konstaterede tilfælde.
3. Der er, i forbindelse med den 5. børnesygdom, en risiko under hele graviditeten.
4. Hvis der er udbrud af lussingsyge, må den gravide ikke beskæftiges med det pågældende arbejde, indtil der er sikkerhed for, at hun har haft sygdommen og er immun. Det kan konstateres ved en blodprøve. Hvis hun er immun, kan hun uden risiko fortsætte sit arbejde. I modsat fald må hun ikke beskæftiges ved det pågældende arbejde, så længe epidemien varer. Det vil i praksis sige indtil seks uger efter, at det seneste tilfælde af sygdommen er konstateret på arbejdspladsen.

Fravær i henhold til en lægelig vurdering af ovenstående vil blive betragtet som førtidig barselsorlov.



Orlov efter fødslen

Efter fødslen har den kvindelige ansatte pligt til fravær i to uger. Hun har ret til fravær med sædvanlig løn i 14 uger + 6 uger + 6 uger efter fødslen.

Orlov for faderen med sædvanlig løn

Faderen har ret til fravær i forbindelse med barsel. Faderen har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger. Efter aftale med arbejdsgiveren kan orloven placeres inden for de første 14 uger efter fødslen.

Faderen har yderligere ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 7 uger. Disse 7 uger med sædvanlig løn skal holdes inden orlov uden løn, men kan i øvrigt placeres frit i hele 46-ugersperioden. De 7 uger kan efter aftale med arbejdsgiveren udskydes, dog skal de holdes inden anden orlov uden løn.

Perioden, hvor der er ret til barselorlov, regnes fra dagen efter barnet er født; men faderen kan beslutte at regne 2 ugers perioden fra og med den dag, hvor barnet blev født.

Orlov for begge forældre efter fødslen

Forældrene har yderligere ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 6 uger. Disse 6 uger med sædvanlig løn skal holdes inden orlov uden løn. De 6 uger kan efter aftale med arbejdsgiveren udskydes, dog skal de holdes inden anden orlov uden løn.

Hvis begge forældre er omfattet af den samme aftale - stat, region eller kommune - kan der dog højst udbetales løn i 6 uger tilsammen. Forældrene kan med sædvanlig løn:

- holde fravær samtidig og dermed dele de 6 uger
- holde fravær på skift i 6 uger
- vælge at den ene holder fravær i 6 uger.



Eksempler på afholdelse af barselsorlov

Eksemplerne tager udgangspunkt i perioden efter barnets fødsel.

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

Uger med sædvanlig løn:

Uger på dagpenge:

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

Eksempel 4

Mor:

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

Far:

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

Eksempel 5

Mor:

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

Far:

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

Eksempel 6

Mor:

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

Far:

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

Løn

I orlovsperioder med løn udbetales der normal løn, der svarer til den løn, den ansatte fast har kunnet regne med inklusive pensionsbidrag og fast påregnelige tillæg.

I forbindelse med fravær fra arbejdet med graviditet og barsel med løn optjenes både pension, ferie, løn- og ansættelsesanciennitet, som om man havde været i arbejde.

Barselsdagpenge

Maksimalt barselsdagpenge udgør medio 2016 4.180 kr. om ugen inden skat.



Orlov for forældrene efter fødslen med dagpenge

Den ansatte har ret til fravær fra arbejdet i yderligere et antal uger med dagpenge. Dagpengene udbetales fra Udbetaling Danmark

I forbindelse med fravær pga. graviditet og barsel optjenes der ferie og indbetales pensionsbidrag, og der optjenes pensionsanciennitet. Der optjenes desuden løn- og ansættelsesanciennitet, som om man havde været i arbejde.

Pension under barsel med dagpenge

Under barselsorlov med dagpenge indbetales pension – for tjenestemænd optjenes pensionsalder - i op til 22 uger.

Gruppeliv under barsel med dagpenge

Når den ansatte er på barselsorlov med dagpenge, opretholdes dækningen i gruppeliv uden præmiebetaling.

Kontingentnedsættelse under barsel med dagpenge

Der er mulighed for 50 % kontingentnedsættelse. Bemærk, at der kun er kontingentnedsættelse i den periode, hvor der modtages dagpenge. Der betales fuldt kontingent i den del af barselsperioden, hvor der modtages løn.

Der skal, i god tid, søges om kontingentnedsættelse hos Danmarks Lærerforenings, Medlemsservice på mail: medlemservice@dlf.org - Der kan ikke søges med tilbagevirkende kraft.

Underretnings- og varselspligt

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 give arbejdsgiveren besked om dette. Samtidig skal hun meddele sin arbejdsgiver, om og hvornår hun agter at påbegynde sin barselsorlov.

Genoptagelse af arbejde

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

Faderen

2 uger inden for 14 ugersperioden samt evt. andre dele af barselsorloven

4 uger før forventet fødsel skal faderen underrette sin arbejdsgiver om, at han vil anvende sin ret til op til 2 ugers fravær 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.

4 uger før faderen ønsker at benytte andre dele af barselsorlover 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

Anvendelse af de 32 uger

8 uger efter fødsel skal moderen og faderen meddele deres arbejdsgivere, om de ønsker at anvende dagpengeperioden 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.

En del af orloven kan udskydes.

Familierne har **ret** til at udskyde mellem otte og 13 uger af barselorloven til et senere tidspunkt - dog før barnet fylder ni år. De udskudte uger af orloven skal holdes i én sammenhængende periode. Udskudt orlov skal varsles 16 uger før afholdelse. Hvis man skifter job, beholder man denne ret overfor den nye arbejdsgiver mht. dagpengene, men ikke mht. de uger, hvor man får fuld løn! Der er også mulighed for at **aftale** med arbejdsgiveren, at man udskyder op til 32 uger af barselsorloven. De udskudte uger kan holdes drypvis, indtil barnet fylder ni år. Hvis man skifter job, beholder man kun retten til disse uger, hvis man indgår en aftale med den nye arbejdsgiver.

Muligt at genoptage arbejdet delvist og forlænge dagpengeperioden

Med den nye barselsorlov bliver det i højere grad end tidligere muligt efter aftale med arbejdsgiveren at genoptage arbejdet delvist og samtidig forlænge forældreorloven på 32 uger svarende til den tid, man arbejder. Det betyder for eksempel, at man kan arbejde 2 dage om ugen og holde barselsorlov på dagpenge i de 3 dage.

Forlænget barselsorlov

Forældre kan efter ønske forlænge de 32 uger, der er placeret efter den 14. uge, med 8 uger, så 32-ugersperioden udvides til 40 uger. Hvis man er i beskæftigelse, kan de 40 uger udvides med yderligere 6 uger til i alt 46 uger. I begge tilfælde gælder det, at dagpengene for 32-ugersperioden skal dække henholdsvis 40 uger og 46 uger. Meddeler man således de sociale myndigheder, at man ønsker at forlænge sin barselsorlov til enten 40 uger og 46 uger, vil man kun være berettiget til reducerede dagpenge, henholdsvis 80 % og 69,6 % af de fulde dagpenge.

Man kan kun forlænge sin barselsorlov med enten 8 uger eller 14 uger (8 uger + 6 uger). Der er ingen mellemmuligheder.

Hvis man har meddelt forlængelse af sin barselsorlov forud for de 12 uger med ret til sædvanlig løn, vil lønnen blive reduceret med det manglende dagpengebeløb.

I henhold til barselsaftalen skal man først efter afholdelse af de uger, hvor der er ret til sædvanlig løn i forældreorlovsperioden meddele sygedagpengekontoret, at man ønsker at forlænge sin barselsorlov. Dvs. at den ansatte får sædvanlig løn i de uger, hvor der er ret hertil, og arbejdsgiveren får fulde dagpenge i samme periode. Forældre, som ønsker at forlænge fraværs- og dagpengeperioden til 40 eller 46 uger, har dermed kun et antal ugers dagpenge tilbage (afhængigt af hvor mange uger, der er afholdt med sædvanlig løn) til fordeling på den forlængede periode.

Ferie

Der kan ikke holdes ferie samtidig med, at der holdes barselsorlov, bortset fra to undtagelser:

1. hvis den ansatte har genoptaget arbejdet delvist med forlængelse af orloven, eller
2. hvis den ansatte afholder en aftalt udskudt orlovsperiode.

Bortset fra de to ovenstående undtagelser kan barselsorloven ikke afbrydes for at holde ferie.



Udbetaling af ferien

Hovedferie

Hvis hovedferien - 3 ugers sammenhængende ferie - ikke kan holdes inden udløbet af hovedferieperioden, den 30. september, har den ansatte ret til at få de tre ugers ferie udbetalt svarende til den løn, der skulle udbetales under ferien.

Restferie

Det samme gør sig gældende med restferien, hvis det på grund af barselsorlov ikke er muligt op til ferieårets udløb at afholde ferien. Udbetalingen vil så som hovedregel først ske ved ferieårets afslutning, når det er endeligt konstateret, at ferie ikke kan holdes på grund af barsel. Der kan alene ske udbetaling for de feriedage, der ikke er plads til at afholde. Der er i øvrigt ikke ret til at afholde restferie i en sammenhængende periode.

I særlige tilfælde kan udbetaling dog ske på et tidligere tidspunkt. Det drejer sig om de tilfælde, hvor det kan sandsynliggøres, at feriehindringen vil vare ferieåret ud. Der vil være eksempler herpå i relation til afholdelse af barselsorlov. Det skal dog konkret i hvert enkelt tilfælde dokumenteres og vurderes af den kommunale ansættelsesmyndighed.

Erstatningsferie indenfor ferieåret

Hvis det er muligt inden for ferieåret, kan den ansatte dog vælge at kræve ferien – såvel hoved- som restferie - afholdt på en senere tidspunkt i ferieåret. Hvis den ansatte skulle fortryde og senere hen ønsker hovedferien udbetalt i stedet for at afvikle hovedferien inden ferieårets udløb, kan den ansatte efter anmodning få hovedferien udbetalt.

Overført ferie til følgende ferieår

Endelig er det muligt, at den ansatte og den kommunale ansættelsesmyndighed kan aftale, at den suspenderede ferie overflyttes til det efterfølgende ferieår. Den ansatte og den kommunale ansættelsesmyndighed skal skriftligt indgå aftale herom inden ferieårets udløb den 30. april.

Hvis den ansatte ikke hos den aktuelle ansættelsesmyndighed har optjent den fulde ferieret, men har et feriekort med feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver, forhindrer det ikke, at det kan aftales, at den suspenderede ferie kan overflyttes til det efterfølgende ferieår. Det er dog en forudsætning, at den aktuelle arbejdsgiver skriftligt meddeler den tidligere arbejdsgiver – der skal udbetale feriegodtgørelsen – at ferien er aftalt overført. I modsat fald vil den ikke udbetalte feriegodtgørelse inden ferieårets udløb og den 15. maj i efterfølgende ferieår være forældet og tilfalde statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond.

Hvis den ansatte fratræder inden den overførte ferie afvikles, kan den ansatte ikke tage den overførte ferie med sig til et nyt ansættelsesforhold, men den overførte ferie udbetales i stedet

Optjeningsret til ferie

I optjeningsåret optjenes der ferie under barselsorlov med sædvanlig løn og i de perioder, hvor der udbetales dagpenge direkte til den ansatte fra bopælskommunen. I perioder på dagpenge indbetaler arbejdsgiveren pensionsbidrag for overenskomstansatte, mens tjenestemænd optjener pensionsalder.

I det efterfølgende ferieår har den pågældende ret til ferie med sædvanlig løn – også for ferieoptjeningsperioden på dagpenge.

Flytter den pågældende efter barselsorloven på dagpenge til en ny arbejdsgiver, udgør feriegodtgørelsen 12½ % af egetbidraget til pension i dagpengeperioden.



Omsorgsfravær/omsorgsdage

En ansat har ret til fravær fra arbejdet i 2 (omsorgs)dage pr. kalenderår pr. barn, til og med det kalenderår hvor barnet fylder 7 år.

Retten knytter sig til ansættelsen og der er derfor ret til omsorgsdage fra det tidspunkt, man er ansat. Det vil sige, at f. eks. en lærer, der ansættes den 1. august også har ret til 2 omsorgsdage, hvis dagene ikke er brugt i en tidligere kommunal ansættelse i samme kalenderår, og de øvrige krav bl.a. til barnets alder er opfyldt.

Dagene kan afholdes som halve eller hele enkeltvis dage eller som en samlet periode.

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.

Omsorgsfraværet skal varsles så tidligt som muligt, og der skal ved afholdelse tages hensyn til forholdene på tjenestestedet.

Bliver den ansatte syg før påbegyndelsen af varslet omsorgsfravær, udskydes afholdelsen af omsorgsfraværet til senere. Sygdom under omsorgsfravær medfører derimod ikke udskydelse.



Tjekliste (mor):

Givet arbejdsgiver besked 3 måneder før fødslen om hvornår orlov påbegyndes	
Planlagt placering af barselorlov	
Talt med kredsen (gerne før fødsel, men senest 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 Nordfyns Lærerkreds for dagpengeperioden	



Tjekliste (far):

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 efter fødsel. Besked gives mindst 4 uger før afholdelse	
Planlagt placering af barselorlov	
Talt med kredsen (gerne før fødsel, men senest 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 Nordfyns Lærerkreds for evt. dagpengeperiode	