



Barsel, adoption mv.

Pjece om barsel, adoption m.v.

Reglerne om barsel og adoption er komplicerede. Især, hvis man, som det faktisk er tænkt fra lovgivers side, bruger den fleksibilitet, der er indbygget i regelsættet.

Vi prøver i denne online-pjece at tage højde for nogle af de spørgsmål, du måske stiller, når du skal til at sætte dig ind i reglerne.

Vi har bygget pjecen op, så vi først beskriver grundtrækkene i selve lovgivningen. Det er den, der fastlægger mulighederne for forlængelse, udskydelse, delvis genoptagelse af arbejdet m.m.

Dernæst beskriver vi, hvordan det ser ud inden for staten. Det er især i forhold til, hvilke perioder der er dækket af løn.

Som sagt er denne pjece ikke tilbundsgående, men vi håber, den kan give dig et overblik over mulighederne. Har du brug for yderligere vejledning vil vi opfordre dig til, at kontakte din lokale HK-afdeling.

Indhold

Hovedprincipperne - Hvad siger loven	3
Forlængelse af orloven	3
Ansatte lønmodtagere udskydelse af orlov	4
Mulighed for at genoptage arbejdet delvist og forlænge forældreorloven	5
Retten til dagpenge	5
Barselsaftalen i staten.....	5
Varslingsregler	7

Hovedprincipperne - Hvad siger loven

Hovedprincippet i reglerne om barsel og forældreorlov er, at forældre ved graviditet og barsel får orlov på dagpenge i tilsammen 52 uger.

Orloven er delt op i 4 elementer.

1. Graviditetsorlov, hvor kvinden har lov til at gå fra før fødsel.
2. Barselorlov til moderen som er 14 uger – heraf er de 2 uger pligt
3. Barselorlov til faderen, som er 2 uger.
4. Forældreorlov som er 32 uger.

Kvindelige lønmodtagere har ifølge loven ret til orlov fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til forventet fødsel. I staten er det 6 uger. Lægen skønner og fastsætter tidspunktet for forventet fødsel.

Efter fødslen har moderen ret til barselorlov i 14 uger, hvoraf de to første uger er obligatoriske.

Faderen har ret til 2 ugers sammenhængende orlov umiddelbart efter barnets fødsel eller barnets modtagelse i hjemmet. De to uger kan efter aftale med arbejdsgiver placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger.

Efter den 14. uge efter fødslen har hver af forældrene ret til fravær fra arbejdet i 32 uger. Den såkaldte forældreorlovperiode. Dog kun med dagpenge i tilsammen 32 uger. Her skal I være opmærksomme på, at på de fleste arbejdspladser, hvor man har mulighed for at få løn under barsel er forudsætningen, at arbejdsgiver modtager dagpengerefusion. Det gælder i staten, i kommunerne og langt de fleste private arbejdspladser.

Forældreorlovperioden er meget fleksibel. Begge forældre kan holde orlov samtidig eller i forlængelse af hinanden. Der er mulighed for at udskyde en del af orloven, eller forlænge den eller for at genoptage arbejdet delvist.

Forlængelse af orloven

Begge forældre kan forlænge de 32 ugers orlov med 8 uger. Beskæftigede og selvstændigt erhvervsdrivende har herudover ret til at forlænge med yderligere 6 uger til i alt 14 uger, således at forældrene får henholdsvis 40 uger (32+8) eller 46 (32+14) uger på forældreorlov.

Forlængelsen af orloven kan kun være på enten 8 eller 14 uger

Den forlængede orlov kan deles mellem forældrene. Eksempelvis kan faderen forlænge 2 uger og moderen med 6 uger, således at den samlede forlængelse udgør 8 uger.

Retten til dagpenge er dog fortsat 32 uger efter den 14. uge fra fødselstidspunktet. Dette betyder, at der enten kan ske reduktion i dagpengeudbetalingen, eller man kan vælge at tage den forlængede periode uden dagpenge. I staten skal arbejdsgiver modtage den fulde dagpengerefusion, hvis den ansatte skal opnå ret til fuld løn under sin barsel.

Forældre skal derfor sikre sig, at de får fulde dagpenge (indbetalt til arbejdsgiveren) i hele den periode, hvor der er ret til fuld løn.

Ønskes orloven forlænget med den konsekvens, at dagpengene nedsættes, skal du give bopælskommunen besked om, at dagpengene først skal nedsættes, når perioden med fuld løn er ophørt.

Benytter man retten til at forlænge orloven, mistes samtidig muligheden for at udskyde en del af orloven samt at forlænge orloven ved genoptagelse af arbejdet delvist.

Ansatte lønmodtagere udskydelse af orlov

Orloven kan udskydes på to måder. Der er den retsbaserede udskydelse og den aftalemæssige udskydelse.

Den retsbaserede udskydelse

Forældrene har ret til at udskyde mindst 8 og højst 13 uger af forældreorloven (de 32 uger) til afholdelse på et senere tidspunkt. Dette forudsætter, at de er beskæftigede. Det kaldes den retsbaserede udskydelse.

Det er kun én af forældrene, som kan benytte den retsbaserede udskydelse.

Udskudt orlov efter den retsbaserede ordning skal holdes i en sammenhængende periode. Og de udskudte uger skal benyttes inden barnet fylder 9 år.

Udskudte uger kan ikke benyttes under ledighed.

Skifter man arbejde - inden den udskudte fraværsret er udnyttet - beholder man denne ret over for den nye arbejdsgiver.

Benytter man retten til at udskyde den retsbaserede orlov, kan man ikke samtidig benytte retten til at forlænge orloven med 8 eller 14 uger

Ligeledes kan man heller ikke genoptage arbejdet delvist i en retsbaseret udskudt orlovsperiode. Men hvis den udskudte orlov endnu ikke er påbegyndt, kan man efter aftale med arbejdsgiver ændre denne til en aftale baseret udskudt orlov.

Den aftalebaserede udskydelse

Reglerne giver også mulighed for at ansatte lønmodtagere kan aftale med arbejdsgiveren, at op til 32 uger af forældreorloven kan udskydes til et senere tidspunkt.

Det kaldes den aftalebaserede udskydelse.

Til forskel fra den retsbaserede udskydelse kan forældreorlov, der er udskudt aftalebaseret afholdes drypvis enkelte dage eller uger.

Begge forældre kan benytte den aftalebaserede udskydelse.

Hvis man skifter arbejde, inden samtlige af de aftalte udskudte uger er anvendt, skal man indgå en aftale herom med sin nye arbejdsgiver. Man tager altså ikke automatisk den udskudte orlov med til en ny arbejdsgiver.

Benytter man muligheden for at udskyde aftalebaseret orlov, mistes samtidig retten til at forlænge orloven med 8 eller 14 uger. Man kan dog genoptage arbejdet delvist i de udskudte uger, hvorved orloven forlænges.

Hvis den aftalebaserede orlov skal udskydes, er det vigtigt at være opmærksom på følgende: Indgås der en aftale med arbejdsgiveren om udskydelse af den aftalebaserede orlov (udover 8 - 13 uger), skal man overveje om dele af ens orlov i stedet skal udskydes som retsbaseret orlov.

Vælger man dette, skal det fremgå tydeligt af aftalen med arbejdsgiveren, at de udskudte 8 - 13 uger er retsbaseret.

Mulighed for at genoptage arbejdet delvist og forlænge forældreorloven

Ved delvis genoptagelse forstås enhver genoptagelse med en arbejdstid, der er kortere end arbejdets normale omfang forud for orloven.

Efter aftale med arbejdsgiveren er det muligt at genoptage arbejdet delvist og samtidig forlænge forældreorloven, svarende til den tid arbejdet er genoptaget. Altså kan den ene af forældrene eksempelvis genoptage arbejdet på halv tid i 4 uger og efterfølgende forlænge orloven med 4 uger på deltid eller 2 uger på fuld tid.

Denne mulighed kan både anvendes i den første 14-ugers periode og i den efterfølgende 32-ugers periode. Bortset fra naturligvis de første 2 uger, hvor kvinden skal holde barsel.

Retten til dagpenge

Forældre er under fravær fra arbejdet ved graviditet og barsel berettiget til barseldagpenge fra bopælskommunen. Ansøgningsskema fås hos bopælskommunen eller på arbejdsformidlingen. På hjemmesiden <http://www.danmark.dk/> kan du finde din bopælskommunens hjemmeside. Her ligger der ofte mange relevante oplysninger.

Retten til dagpenge ved fravær på grund af graviditet, barsel og adoption er betinget af, at du er dagpengeberettiget.

Barselsaftalen i staten

På det statslige område indgår reglerne om barsel m.v. i "Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage" udsendt med cirkulære 2005. I forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2008 er der sket nogle ændringer af barselsaftalen i staten. Et nyt cirkulære er under udarbejdelse. Pjecen forsøger dog i det følgende at tage højde for ændringerne ved overenskomstforhandlingerne.

Der hvor det statslige område især skiller sig ud er i forhold til perioden med løn. Generelt gælder det, at arbejdsgiver skal modtage fuld dagpengerefusion.

Hvem?	Hvor længe?
Moderen - Graviditetsorlov	Fuld løn i 6 uger før forventet fødsel
Moderen - Barselorlov	Fuld løn i 14 uger efter fødsel
Faderen - Barselorlov	Fuld løn i 2 uger i 14 ugersperioden
Moderen forældreorlov	Fuld løn i 6 uger
Faderen forældreorlov	Fuld løn i 6 uger
Moderen eller faderen - forældreorlov	Fuld løn i 6 uger tilsammen

Modellen for løn under forældreorlovsperioden er den, der populært bliver omtalt som 6 + 6 + 6.

Det betyder, at moderen og faderen har hver ret til løn i 6 uger af de 32 ugers forældreorlov efter barselsorloven. Herudover har mor eller far ret til yderligere 6 ugers betalt forældreorlov. Dog således, at hvis begge er ansat under statens aftale, kan der højst udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger mellem sig.

Faderen har ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter fødslen. Forældrene kan i øvrigt afholde forældreorlov på skift, i forlængelse af hinanden eller samtidigt.

Det er uden betydning for den statsansattes ret til løn i ugerne, at den anden af forældre også får fuld løn i denne periode, hvis dennes ret følger af en anden aftale. Men den statslige arbejdsgiver skal modtage fulde dagpengerefusion.

Som ansat i staten kan man placere de 6 + 6 + 6 uger med løn eller dele heraf uden umiddelbar tilknytning til de første 14 uger efter barnets fødsel, i det omfang den anden af forældrene holder lønnet eller ulønnet orlov i den mellemliggende periode. Det er derfor kun nødvendigt at benytte adgangen til at udskyde orlov med løn, hvis forældrene set under ét ikke afvikler forældreorloven i en sammenhængende periode.

Hvis man udskyder perioder af sin lønnede forældreorlov, udskydes retten til løn tilsvarende. Det er dog en forudsætning for at få fuld løn under orloven, at man fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver, når orloven afholdes.

Hvis man udskyder perioder af sin barselorlov, hvor der ydes sædvanlig løn, udskydes retten til løn tilsvarende.

Hvis man efter aftale med arbejdsgiveren genoptager arbejdet delvist forlænges den ansattes fravær og retten til sædvanlig løn tilsvarende.

Retten til fuld løn under barsels- og forældreorlov er betinget af, at arbejdsgiver kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til i perioden. Hvis den ansatte alene har ret til nedsatte dagpenge, for eksempel fordi man ønsker orlovsperioden forlænget, og arbejdsgiver derfor ikke får fulde dagpenge, vil retten til løn for statsansatte bortfalde.

Hvis man ønsker, at fraværet forlænges ud over de 32 uger efter den 14. uge efter fødslen, og dagpengene derfor nedsættes, skal man meddele sin bopælskommune, at man ønsker fulde dagpenge i den periode, hvor man har ret til fuld løn, og først herefter ønsker dagpengene nedsat.

Ansatte i staten skal være opmærksomme på, at de i dele af de ulønnede orlovsperioder har krav på, at arbejdsgiveren indbetaler fuldt pensionsbidrag til den ansattes pensionsordning

Varslingsregler

Hvem?	Hvad?	Hvornår?
Moderen	Tidspunktet for graviditetsorlovens start	3 måneder før forventet fødsel
Moderen	Tidspunktet for evt. genoptagelse af arbejdet inden for de første 14 uger efter fødslen (efter de 2 pligtmæssige uger)	Inden 8 uger efter fødslen
Faderen	Tidspunktet for de indtil 2 ugers fædreorlov efter fødslen/ barnets hjemkomst	4 uger før orlovens forventede start
Moderen og/eller faderen	Den tidsmæssige placering af den eller de dele af forældreorloven, som ønskes udnyttet	Inden 8 uger efter fødslen
Moderen eller faderen	Udnyttelsen af retten til at udskyde forældreorlov	Inden 8 uger efter fødslen
Moderen eller faderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den retsbaserede del)	16 uger før orlovens start
Moderen og/eller faderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den aftalebaserede del)	Intet varsel – aftales med arbejdsgiver

Ved adoption gælder samme betingelser for varsler.

Det er til enhver tid muligt at fortryde det afgivne varsel, blot der afgives et nyt varsel inden udløbet af varslingsfristen.

Herudover kan varslet ændres hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at fastholde den varslede orlov. Det kan eksempelvis være sygdom, som medfører at den ansatte ikke kan passe barnet.

Yderligere inspiration og vejledning

- Barselsvejledningen – findes på www.hk.dk/stat eller www.perst.dk
- Barselsaftalen – findes på www.hk.dk/stat eller www.perst.dk
- Fleksibel barselsorlov til forældre 2003 – finde på www.bm.dk
- Den ligestillingsorienterede far www.dadman.dk