

Barselsregler

For ledere, lærere og børnehaveklasseledere samt pædagogisk og teknisk personale under henholdsvis BUPL- og 3F-overenskomster

Udarbejdet af Danmarks Privatskoleforening

Senest opdateret i august 2015

Indhold

Indhold

1. Lovgrundlag	2
2. Orlovsperioder - en oversigt.....	2
2.1 Graviditetsorlov - inden fødsel.....	2
2.2 Barselorlov - efter fødsel.....	3
2.3 Forældreorlov - efter den 14. uge efter fødslen	4
3. Udskydelse af orlov	5
4. Løn og pension under barsel	5
5. Omsorgsdage	5
6. Sygdom i forbindelse med graviditet	6
7. Varslingsregler	7
8. Barns 1. og 2. sygedag	8
9. Refusionsfrister.....	8
9.1 Dagpenge.....	8
9.2 Flexbarsel.dk.....	8
10. Barselslovens bestemmelser	8
11. Funktionærlovens bestemmelser vedr. barsel	9

Denne vejledning udsendes af Danmarks Privatskoleforening som en orientering om de mest almindelige barselsregler og gælder for alle ledere, lærere og børnehaveklasseledere samt pædagogisk personale ansat i henhold til overenskomst mellem BUPL. Personale under 3F-overenskomsterne følger den samme statslige barselsaftale som lærerne. Skolens øvrige personale er omfattet af Barselslovens bestemmelser og eventuelle indgåede lokale aftaler. Kontakt Danmarks Privatskoleforening for konkret rådgivning, såfremt der opstår specielle forhold, hvor vejledningen ikke dækker.

1. Lovgrundlag

- Vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel, nr. 9469 af 01/07/2006
- Bekendtgørelse af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, nr. 1047 af 28/10/2004
- Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (Barselloven), nr. 571 af 29/04/2015
- Cirkulære om aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, nr. 10191 af 12/08/2015
- Bekendtgørelse om Barselsfonden, nr. 974 af 08/11/2010

2. Orlovsperioder - en oversigt

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

Graviditetsorlov - orlov inden fødsel eller modtagelse af adoptivbarn

Barselorlov og fædreorlov - orlov indtil 14 uger efter fødsel eller modtagelse

Forældreorlov - orlov efter den 14. uge efter fødsel eller modtagelse

2.1 Graviditetsorlov - inden fødsel

Graviditetsundersøgelser:

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

Orlov før fødsel (graviditetsorlov):

Moderen har ret til orlov med løn fra 6. uge inden forventet fødsel. Graviditetsorlov giver adgang til dagpengerefusion fra 4. uge inden forventet fødsel, men refusion fra fleksbarsel.dk igennem hele perioden.

Adoptanter:

Adoptanter har ret til orlov med løn i op til 4 uger, såfremt adoptanten opholder sig i udlandet for at modtage et barn. Perioden kan forlænges i op til 8 uger, hvis opholdet bliver længere end 4 uger af årsager, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant. 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 moder har før fødslen. 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 adoptanterne udrejser fra Danmark for at hente barnet, til den dag, hvor de formelle betingelser for at tage barnet hjem til Danmark er opfyldt. Herefter starter barselorloven.

Adoptanter, der modtager et adoptivbarn fra 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. Perioden kan forlænges i op til 2 uger, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant. 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 fødsel

Moderen: Har pligt til at afholde 14 dages barselorlov efter fødsel med fuld løn og har derudover ret til 12 ugers barselorlov med fuld løn. Barselorlov giver ret til dagpengerefusion og refusion fra fleksbarsel.dk.

Faderen: Har ret til 2 ugers fædreorlov med fuld løn umiddelbart efter fødsel. Efter aftale med arbejdsgiver kan fædreorloven placeres frit indenfor de første 14 uger efter fødsel, men skal dog afholdes som en sammenhængende periode. Fædreorlov giver ret til dagpengerefusion og refusion fra fleksbarsel.dk.

Adoptanter: Adoptanter har ret til orlov med løn, én ad gangen, i de første 14 uger. Har dog ret til yderlige 2 ugers samtidig sammenhængende orlov med løn inden for de første 14 uger efter modtagelse. Barselorlov i forbindelse med adoption giver ret til dagpengerefusion og refusion fra fleksbarsel.dk.

Registrerede partnere: Har ret til orlov svarende til fædreorlov, såfremt at partnerne har samlevet i mindst 2½ år. Registrerede partnere har ikke ret til yderlige orlov. Giver ikke adgang til dagpengerefusion, men ret til refusion gennem fleksbarsel.dk.

2.3 Forældreorlov - efter den 14. uge efter fødslen

Moderen og faderen har tilsammen ret til 19 ugers lønnet forældreorlov efter 6+7+6-modellen. 6 uger er øremærket til moderen og 7 uger øremærket til faderen og de resterende 6 uger skal forældrene aftale, hvem af dem der tager. Bemærk, at for børn født før den 1. april 2015 er der kun 6 ugers lønnet forældreorlov øremærket til faderen (6+6+6-modellen).

Bemærk, at såfremt kun moderen er ansat i staten eller institutioner herunder (bl.a. frie grundskoler), da har hun ret til 12 ugers forældreorlov med løn (dvs. de 6 uger, der er øremærket til moderen samt de 6 ”fælles uger”). Er kun faderen ansat under statslige overenskomster, har denne ret til 13 ugers forældreorlov med løn (dvs. de 7 uger, der er øremærket til faderen samt de 6 ”fælles uger”).

Adoptanter har ret til 32 ugers forældreorlov. Som statsansat har den ene adoptant ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov. Den anden adoptant har i samme periode, som statsansat, ret til løn i 7 uger. Hvis adoptanterne ikke er af samme køn, tilkommer retten til de 7 uger den mandlige adoptant (forlængelsen fra 6 til 7 uger er gældende for børn modtaget den 1. april 2015 eller senere).

Derudover har adoptanterne tilsammen ret til løn i 6 uger, som frit kan deles imellem dem. Hvis den anden forælder ikke er omfattet af statens barselsaftale, har adoptanten ret til løn i disse yderligere 6 uger – dvs. i alt 12 (13) uger med fuld løn. Dette gælder uanset om den anden forælder holder mere end 6 ugers lønnet forældreorlov efter andre regler.

Der ydes barselsdagpenge i op til 32 uger, som kan udstrækkes til 40 eller 46 uger mod forholdsmæssig nedsættelse i dagpengebeløbet. Der ydes refusion af den lønnede den af forældreorloven.

Orlovsmuligheder i barselsforløbet:

	Inden forventet fødsel		Fødsel	Efter fødsel				
	Graviditetsorlov			Barselorlov		Forældreorlov		
Tidslinje	6 uger inden	4 uger inden		2 uger	12 uger	Lønret (6/7 uger)	Lønret (+ 6 uger)	Indtil 32. uge*
Mor	Fuld løn	Fuld løn		Fuld løn	Fuld løn	Fuld løn i 6 uger	Fuld løn til deling	Dagpenge
Far	-	-		Fuld løn	-	Fuld løn i 7 uger		Dagpenge
Dagpenge-refusion	Nej	Ja		Ja*	Ja	Ja	Ja	-
Refusion gennem fleksbarsel.dk	Ja	Ja		Ja*	Ja	Ja	Ja	-

Bemærkning: Forældreorlov med dagpenge kan forlænges fra 32 uger til 40 eller 46 uger med forholdsmæssigt nedsatte dagpenge. Der ydes ikke dagpengerefusion for registrerede partner, men kun refusion fra fleksbarsel.dk.

3. Udskydelse af orlov

Mindst 8 og højst 13 af de 32 ugers forældreorlov kan udskydes til en senere periode, såfremt den udskudte forældreorlov holdes sammenhængende. Retten til udskydelse af forældre orlov gælder dog kun den ene af forældrene. Retten til at afholde udskudt orlov bevares, hvis den ansatte overgår til en ny arbejdsgiver. Der er mulighed for, efter aftale med arbejdsgiver, at udskyde yderlige forældreorlov til senere afholdelse. Muligheden gælder begge forældre. Retten til at afholde udskudt orlov overføres kun til ny arbejdsgiver, efter aftale med den nye arbejdsgiver. Al udskudt forældreorlov skal være afholdt inden barnet fylder 9 år. Forældrene kan i orlovsperioden, efter aftale med skolen, genoptage arbejdet i op til 29½ timer af den normale ugentlige arbejdstid, således at orlovsperioden, såvel lønnet som ulønnet, forlænges tilsvarende.

4. Løn og pension under barsel

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

Under ulønnet orlov indbetales sædvanligt arbejdsgiver- 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.

5. Omsorgsdage

Forældre har ret til 2 omsorgsdage pr. barn pr. kalenderår til og med det kalenderår hvor barnet fylder 7 år. Omsorgsdage kan ikke konverteres til kontant godtgørelse og ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Omsorgsdage kan dog afholdes som halve dage, eller efter aftale afholdes som timer. Overførsel kan kun ske af,

- 1) omsorgsdage fra det kalenderår hvor barnet er født
- 2) omsorgsdag, som den ansatte er forhindret i at bruge, grundet afholdelse af barsel-, eller børnepasningsorlov i et helt kalenderår

Forældre, der har fået børn før d. 1. oktober 2005, og under uafbrudt ansættelse har været omfattet af statens barselsaftale siden 1. oktober 2005, har hver ret til i alt 10 omsorgsdage pr. barn. Der er ingen frister for, hvornår disse omsorgsdage skal være afviklet. Forældre der betragtes som nyansatte efter 1. oktober 2005, enten ved afbrudt tjeneste i staten, eller som overgår fra kommunal eller privat ansættelse, 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, med mindre 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

Moderen 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 indenfor 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 moderen og adoptanter, men ikke fædreorlov, og adoptanters ret til samtidig orlov indenfor de først 14 uger efter fødsel.

7. Varslingsregler

Nedenfor er skitseret gældende varslingsregler i forbindelse med orlov:

Hvem?	Hvad?	Hvornår?
Moderen	Tidspunktet for graviditetsorlovs start	3 måneder inden forventet fødsel
Moderen	Tidspunktet for evt. genoptagelse af arbejdet inden for de første 14 uger efter fødsel	Inden 8 uger efter fødsel
Faderen	Tidspunktet for de indtil 2 ugers forældreorlov efter fødsel	4 uger før orlovens forventede start
Moderen og/eller faderen	Den tidsmæssige placering af forældreorloven	Inden 8 uger efter fødsel
Moderen eller faderen	Udnyttelse af <i>retten</i> til at udskyde forældreorlov	Inden 8 uger efter fødsel
Moderen eller faderen	Den tidsmæssige placering af udskudt <i>retsbaseret</i> forældreorlov	16 uger inden orlovens start
Moderen og/eller faderen	Den tidsmæssige placering af udskudt <i>aftalebaseret</i> forældreorlov	Intet varsel - aftales med arbejdsgiver

8. Barns 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. 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 anmeldelse seneste 8 uger efter barnets fødsel. Påbegyndelse af orlov på et senere tidspunkt skal anmodes 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 Fleksbarsel.dk

Anmodning om refusion skal indberettes på www.fleksbarsel.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 moderen ret til tjenestefrihed 4 uger inden forventet fødsel, og 46 uger efter fødsel. Faderen har ret 2 ugers fædreorlov i tilknytning til fødslen. Efter de første 14 uger efter fødslen har hver af forældrene ret til 32 ugers forældreorlov. Begge forældre har ret til at forlænge forældreorloven fra 32 til 46 uger med nedsatte dagpenge. En af forældrene har ret til at udskyde mindst 8 og højst 13 af de 32 ugers forældreorlov til en senere periode, såfremt den udskudte forældreorlov holdes sammenhængende.

11. Funktionærlovens bestemmelser vedr. barsel

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