[Template]

Barselspolitik

Tillykke med at du skal være forælder!

Som medarbejder kan du i denne politik få et overblik over dine rettigheder og forpligtigelser, når du er gravid og på barsel.

Hvornår skal du give os besked?

***Som kommende Mor***

Du skal give os besked om din gravitet, senest **3 måneder før det forventede fødselstidspunkt**.

Samtidigt skal du også give os besked på, om du ønsker at udnytte din ret til graviditetsorlov, dvs. din mulighed for at gå på barsel 4 uger før din termin.

**Senest 4 uger før forventet fødsel** skal du som Mor give besked, hvis du ønsker at overdrage op til 8 ugers orlov til Far eller Medmor fra 3. til 10. uge efter fødslen. 1. og 2. uge efter fødslen er pligtorlov for Mor, og dem skal du derfor holde.

Hvis du ønsker at holde orlov i hele perioden fra 3. til 10. uge efter fødslen, så behøver du ikke give os besked.

**Senest 6 uger efter fødslen** skal du give besked om, hvornår du planlægger at genoptager arbejdet igen efter endt orlov.

Du skal også give besked, hvis du ønsker at udskyde op til 5 ugers orlov (retsbaseret udskydelse). Den udskudte orlov skal bruges, inden barnet fylder 9 år, og ugerne skal bruges samlet.

Når du ønsker at holde din restbaserede udskudte orlov, skal det varsles med minimum 8 uger.

***Som kommende Far/Medmor***

**Senest 4 uger før forventet fødsel** skal du som Far/Medmor give besked, hvis du ønsker at holde dine 2 øremærkede ugers orlov indenfor de første 10 uger efter, barnet er født. Hvis du ønsker at holde yderligere orlov inden for de første 10 uger efter, barnet er født, så skal du også på dette tidspunkt give os besked om det.

**Senest 6 uger efter fødslen** skal du give besked om, hvornår du planlægger at holde orlov fra 11. uge efter fødslen og frem. Du skal dermed også give besked om, hvilke perioder du regner med, at du er på arbejdspladsen.

Du skal også give besked, hvis du ønsker at udskyde op til 5 ugers orlov (retsbaseret udskydelse). Den udskudte orlov skal bruges inden barnet fylder 9 år, og ugerne skal bruges samlet.

Når du ønsker at holde din restbaserede udskudte orlov, skal det varsles med minimum 8 uger.

Hvor meget orlov kan du holde?

OBS! Dette afsnit handler kun om, hvor meget fravær du kan have – under noget af fraværet vil du kunne få dagpenge [og evt. løn], alt efter hvordan I fordeler orloven mellem jer som forældre.

Som **Mor** har du mulighed for at gå fra 4 uger før din termin. Herefter skal du være på barsel 1. og 2. uge efter, du har født. Efter fødslen kan du være på orlov i alt i 56 uger. Husk dog at du ikke vil have barselsdagpenge til at dække hele perioden, og at den barsel, du holder med barselsdagpenge/og eller løn som udgangspunkt, skal være afviklet inden barnet fylder 1 år.

Som **Far/Medmor** har du mulighed for at holde i alt 48 ugers orlov, efter barnet er kommet til verden. 2 af ugerne skal holdes inden for de første 10 uger efter, barnet er født. Husk dog at du ikke vil have barselsdagpenge til at dække hele perioden med fravær, og at den barsel, du holder med barselsdagpenge/og eller løn som udgangspunkt, skal være afviklet inden barnet fylder 1 år.

Brug gerne barselsplanlæggeren på [Borger.dk](https://www.borger.dk/Handlingsside?selfserviceId=2be1c198-510b-481a-b073-8c1d7396b76c) til at planlægge hvor lang tid du og din partner skal være på barsel.

Hvad er din indtægt under barslen?

Hvilken indtægt du har under barslen afhænger dels af dine ansættelsesvilkår og dels af, hvordan I har fordelt barselsdagpengene mellem dig og din partner. Hvis du er i tvivl om dine ansættelsesvilkår ift. barsel, så kan du kontakte [HR/Navn på leder].

***Barselsdagpenge efter barselsloven***

Hvis du opfylder beskæftigelseskravene i barselsloven, så har du krav på barselsdagpenge i de uger, der fremgår af barselsloven.

*Før fødslen*

Som **Mor** har du ret til barselsdagpenge, når du går fra på barselsorlov 4 uger før termin.

*Efter fødslen*

Udgangspunktet er, at Mor og Far/Medmor hver har 24 ugers orlov med barselsdagpenge, som I kan afholde efter fødslen.

Tilsammen har I forældre 48 ugers orlov med dagpenge til afholdelse efter fødslen.

Som lønmodtager vil 11 af de 24 uger være øremærket dig, hvilket betyder, at hvis ikke du afholder dem, så bortfalder barselsdagpengene. Det samme vil gælde din partner, hvis han/hun også er lønmodtager.

Som lønmodtager har man derfor op til 13 ugers orlov med barselsdagpenge, som man kan overdrage til sin partner. Hvis din partner overdrager samtlige 13 uger, som er overdragelige til dig, vil du derfor samlet have 37 uger med barselsdagpenge.

Er din partner derimod selvstændig eller studerende, kan han/hun overdrage op til 22 uger til dig, hvilket betyder, at du samlet kan holde op til 46 ugers orlov med barselsdagpenge.

Brug gerne barselsplanlæggeren på [Borger.dk](https://www.borger.dk/Handlingsside?selfserviceId=2be1c198-510b-481a-b073-8c1d7396b76c) til at planlægge hvor lang tid du og din partner skal være på barsel.

[Afsnittet medtages kun, hvis du har ansatte på HORESTAS Hovedoverenskomst]

***Overenskomstdækkede***

Du har som medarbejder omfattet af overenskomsten ret til løn under barsel, hvis du har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Det er også en forudsætning for, at du har ret til løn under barsel, at vi har mulighed for at få fuld barselsrefusion.

Der henvises i øvrigt til overenskomstens bestemmelser omkring barsel.

Som kommende **Mor** har du ret til 4 ugers barsel med løn før det forventede fødselstidspunkt og indtil 10 ugers barselsorlov med løn efter fødslen. Der ud over har du ret til at afholde yderligere 9 uger med løn fra 11. uge efter, barnet er født.

Her til kommer, at du og din partner har 5 uger med løn, som enten kan gå til den en eller den anden af jer, eller I kan dele dem mellem jer.

Alt betalt orlov skal være afholdt, inden dit barn fylder 1 år.

Dvs. du har ret til orlov med løn 4 uger før fødslen og yderligere samlet 19 uger, der er reserveret til dig efter fødslen. Der til kan komme op til yderligere 5 uger, alt efter hvordan du og din partner fordeler ugerne mellem jer.

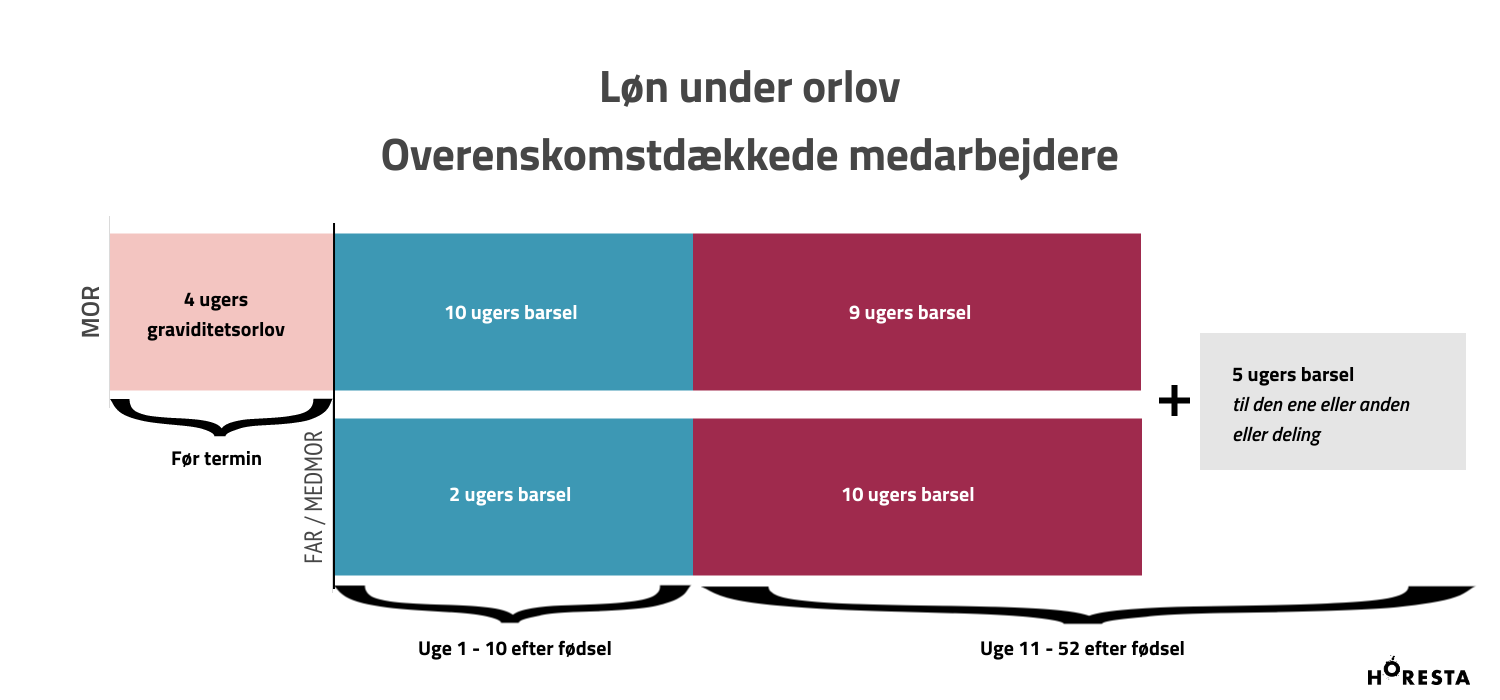
Derudover får du som Mor et forhøjet pensionsbidrag under de 10 første ugers orlov efter fødslen.

Som kommende **Far/Medmor** har du ret til 2 ugers barsel med løn inden for de første 10 uger efter, barnet er født. Derudover har du ret til at afholde yderligere 10 uger med løn fra 11. uge efter, barnet er født.

Her til kommer, at du og din partner har 5 uger med løn, som enten kan gå til den en eller den anden af jer, eller I kan dele dem mellem jer.

Alt betalt orlov skal være afholdt, inden dit barn fylder 1 år.

Dvs. du har ret til orlov med løn i samlet 12 uger, der er reserveret til dig efter fødslen. Der til kan komme op til yderligere 5 uger, alt efter hvordan du og din partner fordeler ugerne mellem jer.



[Afsnittet medtages kun, hvis du har FUNKTIONÆRER]

***Funktionærer***

Som funktionæransat har du som kommende **Mor** ret til halv løn 4 uger før og 14 uger efter fødslen. Hvis din halve løn er lavere end barselsdagpengene, så har du krav på supplerende barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark.

Som funktionæransat **Far/Medmor** har du ikke efter funktionærloven ret til løn under barsel fra os din arbejdsgiver. Du kan dog have ret til barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark.

[Hvis I har særlige regler for betaling under barsel, så beskrives de her]

***Særlige barselsrettigheder hos [virksomhedens navn]***

Hos [virksomhedens navn] har vi besluttet, at vi ønsker at forbedre vores medarbejderes barselsrettigheder ud over, hvad de har ret til ifølge lovgivningen [og overenskomsten]. Vi har derfor følgende barselspolitik, som gælder for [alle medarbejdergrupper], [alle fastansatte medarbejdere med X måneders anciennitet], [andet].

[Beskriv jeres særlige politik]

Særlige forhold

Hvis du venter mere end ét barn, skal adoptere, er soloforælder eller ønsker at udnytte reglerne om overdragelse af orlov til sociale forældre, så kan der gælde særlige regler for dig, som ikke er beskrevet i denne politik. Du bedes i så fald henvende dig til [HR/navn på leder] for en nærmere drøftelse af dine pligter og rettigheder.

Graviditetsbetinget sygdom

Graviditet er ikke en sygdom, men det hænder nogle gange, at gravide medarbejdere har behov for en hel eller en delvis sygemelding. Skulle du gå hen og blive sygemeldt pga. din graviditet, skal du give [navn på den i virksomheden] besked. Virksomheden vil herefter melde din sygdom til Udbetaling Danmark.

[Ved ret til løn under sygdom]

Du vil modtage din løn som sædvanligt under din sygemelding fra virksomheden.

Du vil i din E-Boks modtage en mail fra Udbetaling Danmark med instruktioner om, hvad du skal foretage dig. Det kan fx være at gå ind og godkende de oplysninger, vi som arbejdsgiver har indberettet til Udbetaling Danmark om din sygdom, eller det kan være, at du bliver bedt om at indsende en lægeerklæring til Udbetaling Danmark.

[Ved sygedagpenge (ingen ret til løn) under sygdom]

Du vil de første 30 kalenderdage modtage sygedagpenge fra virksomheden. Hvis du fortsat er syg derefter, skal du selv søge dagpenge på borger.dk.

Du vil i din E-boks modtage en mail fra Udbetaling Danmark med instruktioner om, hvad du skal foretage dig. Det kan fx være at gå ind og godkende de oplysninger, vi som arbejdsgiver har indberettet til Udbetaling Danmark om din sygdom, eller det kan være, at du bliver bedt om at indsende en lægeerklæring til Udbetaling Danmark.

Hvis du har spørgsmål til [virksomheden]s barselspolitik, er du velkommen til at kontakte [HR/navn på leder].

*November 2024.*