



Kend dine barselsregler





FORORD

Når du får et barn, er du sikret grundlæggende rettigheder som f.eks. ret til orlov. Du er også sikret ret til dagpenge, hvis du opfylder beskæftigelseskravet, og halv løn i en periode fra arbejdsgiveren, hvis du er funktionær.

Er du omfattet af en af HK HANDELS overenskomster, vil du være endnu bedre stillet.

Ved overenskomstforhandlingerne senest i 2025 har vi fået udvidet aftalen om løn under barsel/adoption, og der er nu krav på fuld løn fra 4 uger før forventet fødsel og 38 uger efter nedkomsten for forælderne tilsammen. Du har som mor også et krav på et ekstra pensionsbidrag under de første 10 ugers barselsorlov, som også er blevet forhøjet. Det skal dække manglende pensionsindbetalinger i perioder, hvor du ikke får løn.

Med den nye barselsorlov, som er trådt i kraft den 1. juli 2022, blev retten til barselsorlov delt mere ligeligt mellem mor og far/medmor.

Efter barselsloven har moren som udgangspunkt ret til i alt 42 ugers fravær efter fødslen, mens faren/medmoren har ret til i alt 34 ugers fravær. Det er dog ikke alle uger, hvor der er ret til barselsdagpenge.

Hver forælder har ret til 24 ugers orlov med barselsdagpenge. Barnets mor har også ret til 4 ugers barselsdagpenge i 4 uger før fødslen. Når der er tale om lønmodtagere, er en del af de 24 ugers orlov øremærket til den enkelte forælder. Holdes øremærket orlov ikke, går disse uger med barselsdagpenge tabt. De uger, der ikke er øremærket, kan overdrages til den anden forælder.

Pjecen gennemgår de rettigheder, som lovgivningen og HK HANDELS overenskomster fra 2025 giver dig i forbindelse med barsel og adoption. Du kan også læse mere om dine rettigheder og muligheder på hk.dk og borger.dk.

9. udgave, 2025

INDHOLD

Kapitel 1

Ret til fravær ved fødsel og adoption?	6
Morens ret til fravær	6
Farens og medmorens ret til fravær	6
Forældre, som får to eller flere børn	7
Adoptivforældres ret til fravær	7
Forældre der adopterer to eller flere børn, der er født ved samme fødsel	8
Fleksibel tilrettelæggelse af fraværet	8
Ophold på sygehus	9
Morens sygdom	9
Andre fraværsgrunde	9
Udskudt retsbaseret orlov	9
Udskudt aftalt orlov	9
Delvis genoptagelse af arbejdet	10
Sorgorlov	10

Kapitel 2

Varsling af orlov	11
Varsling af udskudt orlov	12
Hvis du ikke har overholdt varslet	12
Frister for varsling af retsbaseret orlov	13

Kapitel 3

Har jeg råd til orlov?	14
Samlet oversigt over, hvad du kan få udbetalt under barsel	14
Halv løn efter funktionærloven	15
Fuld løn og ekstra pension efter HK HANDELS overenskomster orlovsperioder	16

Kapitel 4

Ret til barselsdagpenge	17
Fordeling af orlovsuger med barselsdagpenge til samboende	17
Oversigt over ret til dagpenge for lønmodtagere	18
Aleneforælder	19
Soloforældre	19
Ekstra barselsdagpenge til flerlingeforældre	20
Lgbt+ familiers mulighed for at overdrage orlov med barselsdagpenge	20
Selvstændige	21
Ledige, studerende eller på en anden offentlig ydelse	21
Dagpenge ved et barns død	21
Graviditetsbetinget sygdom	21
Udbetaling af barselsdagpenge	21
Beskæftigelseskrav for at opnå ret til dagpenge	21
Du har også ret til barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark, hvis du	22
Forældre har pligt til at informere udbetaling Danmark*	22

Kapitel 5	
Ret til halv løn efter funktionærloven	23
Kapitel 6	
Ret til fuld løn efter HK HANDELS overenskomster	25
Krav om 9 måneders anciennitet og dagpengerefusion	25
Kapitel 7	
Barselsfond	26
Kapitel 8	
Adoption	26
Udrejseorlov	26
Udrejseorlovens start.....	27
Dokumentation	27
Modtagelse af adoptivbarn i Danmark	27
Almindelig adoptionsorlov	28
Varsling af orlov	28
Tidlig stedbarns adoption.....	29
Kapitel 9	
Elever.....	29
Kapitel 10	
Arbejdsmiljøforhold.....	30
Kapitel 11	
Dine ferierettigheder ved barsel/adoption	30
Kapitel 12	
Indkaldelse til lønforhandling under barsel mv.....	32
Kapitel 13	
Beskyttet mod afskedigelse grundet barsel mv	33
Fertilitetsbehandling	33
Kapitel 14	
Partnerskab.....	34
Kapitel 15	
Afsluttende bemærkninger	34

Kapitel 1

Ret til fravær ved fødsel og adoption?

I det følgende gennemgås, hvornår du har ret til fravær ved fødsel og adoption. Bemærk, at du ikke har ret til dagpenge i alle uger (se kapitel 4).

Periode	4 uger før forventet fødsel	Ret til fravær i de første 10 uger efter fødslen	Ret til fravær efter 10 uger efter barnets fødsel	Mulighed for forlængelse
Mor	4 uger	10 uger. I de 2 første uger skal du holde orloven. Derefter har du ret til fravær i 8 uger.	32 uger*	Kan forlænges med 8 uger eller 14 uger**
Far eller medmor		2 uger	32 uger*	Kan forlænges med 8 uger eller 14 uger**

* Både mor og far har ret til 32 ugers forældreorlov.

** Hver af forældrene kan fra den 1. maj 2024 forlænge orloven med op til 8 uger fra uge 32.

Hvis du er i job, kan du dog forlænge orloven med op til 14 uger, dvs. fra 32. uge til 46. uge. Dvs. du kan som forælder selv bestemme, hvor mange uger orloven skal forlænges med, dog maksimalt 14 uger for lønmodtagere og selvstændige og for ledige m.fl. højest 8 uger.

Den maksimale orlov, du som mor kan holde, er altså 4 uger før og 56 uger efter fødslen, mens du som far/medmor maksimalt kan holde 48 uger efter fødslen. Dvs. tilsammen kan I inklusive en forlængelse holde maksimalt 108 ugers orlov. Hertil kommer de ekstra ugers orlov, som forældre, der får flere børn ved samme fødsel, tildeles.

Morens ret til fravær

Du har efter barselsloven ret til at være fraværende fra arbejde i 4 uger før forventet fødsel. I de første 10 uger efter fødslen har du pligt til fravær i 2 uger efter fødslen og ret til yderligere fravær i 8 uger.

I perioden, som starter 10 uger efter fødslen, har du ret til yderligere 32 ugers orlov. Hvis du er i beskæftigelse, kan du forlænge orloven med 14 uger til i alt 46 uger, og er du ledig, kan orloven forlænges med 8 uger til i alt 40 uger. Betingelsen for forlængelse er dog, at din orlov holdes uden afbrydelse og udskydelse.

Farens og medmorens ret til fravær

Du har ret til 2 ugers fædreorlov umiddelbart efter fødslen eller modtagelsen af barnet i hjemmet. Du kan også aftale med arbejdsgiveren, at de 2 uger placeres senere, eller at de

placeres som enkelt dage, men dog inden for de første 10 uger efter barnets fødsel. Retten til at aftale senere placering af orloven gælder ikke for ledige, kun for lønmodtagere.

Herefter har du ret til yderligere 32 ugers orlov. Ugerne kan du placere sideløbende med, at moren holder orlov eller senere. Hvis du er i beskæftigelse, kan du forlænge forældreorloven med et antal uger efter dit valg, dog højst 14 uger, sådan at du kan holde op til i alt 46 uger. Er du ledig, kan orloven forlænges med et antal uger op til 8 uger, dvs. du kan holde op til i alt 40 uger. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at du ikke både kan forlænge og udskyde orlov.

Forældre, som får to eller flere børn

Forældre, der ved samme fødsel får to eller flere børn, har desuden ret til hver 13 ugers ekstra orlov. Disse ekstra 13 uger kan forældrene ikke overdrage indbyrdes til hinanden. Dette gælder, uanset om forælderen er lønmodtager, selvstændig erhvervsdrivende eller ledig. Der vil dog kunne overdrages til de sociale forældre.

Hensigten med reglerne er, at forældrene kan holde orlov sammen, når børnene er små. De 13 uger skal derfor være afholdt, inden børnene fylder 1 år, ellers vil de bortfalde. Det er dog muligt at indgå en aftale med en arbejdsgiver om delvis genoptagelse af arbejdet og i den forbindelse aftale, at fraværsretten forlænges med den tid, hvor arbejdet har været genoptaget. Orloven skal dog være afholdt, inden børnene fylder 1 år.

Det er også muligt at overdrage de 13 ugers orlov eller en del af denne til en social forælder. Hensynet er, at familier med mere end to forældre skal have mulighed for, at andre end de retlige forældre kan passe børnene sammen.

Bemærk, at reglerne gælder for børn, der er født eller modtaget den 1. maj 2024 eller senere.

Hvis begge børn er født før den 1. maj 2024, gælder de gamle regler, hvorefter det kun er biologiske forældre, der ved samme fødsel fik tre eller flere børn, som har ret til 26 ugers ekstra orlov tilsammen, som de selv kan fordele mellem sig inden for de første 18 måneder efter børnenes fødsel. Denne ret gælder forældre til børn født mellem den 1. januar 2023 og 1. maj 2024.

Adoptivforældres ret til fravær

Adoptivforældre har hver især ret til op til 8 ugers udrejseorlov, når barnet hjemtages fra udlandet.

Ved adoption af et dansk barn er der ret til op til 2 ugers orlov til hver af forældrene, som skal hente et barn i Danmark. Par af samme køn har samme rettigheder.

I de første 10 uger efter modtagelsen af barnet, har hver af adoptanterne ret til fravær i 6 uger. Forældrene kan holde orloven samtidig. Hver af forældrene har ret til at overdrage op til 4 ugers fravær til den anden forælder.

Efter den 10. uge har adoptivforældre samme ret til orlov som øvrige forældre. Det er muligt at begynde denne orlov inden for de første 10 uger, hvilket f.eks. kan være relevant, hvis adoptivforældrene holder de 6 uger samtidig.

I dette skema får du et overblik over din ret til fravær ved adoption. Bemærk, at du ikke har ret til dagpenge i alle uger, hvilket du kan læse mere om i kapitel 4.

Periode	Op til 8 uger før barnets modtagelse	Ret til fravær i de første 10 uger efter barnets modtagelse	Ret til fravær efter 10 uger efter barnets modtagelse	Mulighed for forlængelse
Mor	Op til 8 uger ved udenlandsk barn. Og op til 2 uger ved dansk barn.	6 uger, hvoraf 4 af ugerne kan overdrages*	32 uger*	Kan forlænges med 8 uger eller 14 uger**
Far eller medmor	Op til 8 uger ved udenlandsk barn. Og op til 2 uger ved dansk barn.	6 uger, hvoraf 4 af ugerne kan overdrages.	32 uger*	Kan forlænges med 8 uger eller 14 uger**

* Både mor og far har ret til 32 ugers forældreorlov.

** Hver af forældrene kan forlænge orloven med op til 8 uger fra 32. uge til 40. uge. Hvis du er i job, kan du også forlænge orloven med op til 14 uger, dvs. fra 32. uge til 46. uge. Du bestemmer selv, hvor mange uger orloven skal forlænges med dog inden for de nævnte grænser.

Den maksimale orlov, I som adoptanter kan holde tilsammen, er altså 16 uger ved udrejse og 104 ugers orlov, dvs. i alt maksimalt 120 uger.

Forældre der adopterer to eller flere børn, der er født ved samme fødsel

Forældre, der adopterer to eller flere børn, der er født ved samme fødsel, har hver ret til 13 ekstra ugers orlov med barseldagpenge. Forældrene kan ikke overdrage de ekstra ugers orlov til den anden forælder. Der er dog mulighed for, at en forælder kan overdrage orlov til en social forælder. Hvis der er tale om en eneadoptant, er der også mulighed for at søge om 13 ugers ekstra orlov til et eller flere nærtstående familiemedlemmer.

De ekstra ugers orlov gælder kun for børn, der er modtaget den 1. maj 2024 eller senere, og orloven skal være afholdt et år efter modtagelsen af børnene, og inden børnene fylder et år.

Fleksibel tilrettelæggelse af fraværet

Det er efter reglerne muligt at tilrettelægge fraværet fleksibelt.

Moren og faren/medmoren kan holde orlov hver for sig eller samtidig, og fraværet kan falde i flere perioder. Det er f.eks. muligt, at moren og faren holder orlov på skift i perioder. Der er også mulighed for at udskyde en del af orloven. Se nærmere herom under afsnittet udskudt orlov.

Ophold på sygehus

Hvis barnet inden de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen (adoptivbarn) er indlagt på sygehus på grund af sygdom, for tidlig fødsel eller lav fødselsvægt, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær. Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder tilsammen. Fra 1. januar 2026 kan fraværsretten som noget nyt forlænges i 12 måneder for hver forælder og fra dette tidspunkt er tidligt hjemmeophold, hvor barnet udskrives med hjemmebesøg af sygeplejerske mv., ligestillet med indlæggelse.

Hvis arbejdet genoptages, afbrydes orloven, til barnet bliver udskrevet. I sådanne tilfælde betales dagpenge for resten af perioden. Det er dog en betingelse, at udskrivelsen finder sted senest 60 uger fra fødslen eller modtagelsen.

Morens sygdom

Hvis moren i løbet af den første periode på 10 uger efter fødslen bliver for syg til at passe barnet, kan faren eller medmoren overtage hendes ret til dagpenge og fravær.

Andre fraværsgrunde

Ud over de nævnte situationer har du også ret til fravær, eksempelvis på grund af komplikationer under graviditeten, hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fostret, hvis barnet indlægges på hospital i forbindelse med fødslen eller bortadopteres og i visse andre tilfælde, hvor der udbetales dagpenge efter regler i barselslovens kapitel 7. Du kan hos din lokale HK-afdeling få nærmere information herom.

Udskudt retsbaseret orlov

Der er for begge forældre ret til at udskyde op til 5 ugers orlov uden aftale med din arbejdsgiver. Orloven skal dog holdes, før barnet fylder 9 år. De udskudte uger af orloven skal holdes i én sammenhængende periode. Da der er tale om en retsbaseret udskydelse, kan arbejdsgiveren ikke modsætte sig udskydelsen eller afholdelsen, hvis det er varslet korrekt.

Hvis du skifter job, beholder du denne ret over for den nye arbejdsgiver.

For at udskyde din ret til orlov med dagpenge skal du være i beskæftigelse. Der kan ikke benyttes udskudte uger under ledighed.

Det anbefales, at du orienterer din arbejdsgiver skriftligt, og at du ligeledes giver besked til Udbetaling Danmark.

Udskudt aftalt orlov

Hvis du er lønmodtager, kan du også aftale med din arbejdsgiver at udskyde mere end 5 ugers orlov. Den udskudte orlov skal være afholdt, før barnet fylder 9 år, men den behøver ikke blive afholdt samlet. Det afhænger af, hvad du aftaler med din arbejdsgiver.

Hvis du som forælder vælger at overdrage orlov til din partner, kan disse uger efter aftale med arbejdsgiveren også udskydes. Det gælder dog ikke i de tilfælde, hvor du som mor genoptager arbejdet på fuld tid inden for de første 10 uger efter barnets fødsel og overdrager op til 8 uger af din orlov til far eller medmor. De op til 8 ugers orlov skal nemlig være afholdt inden for de første 10 uger efter barnets fødsel og kan derfor ikke udskydes. De

9 ugers orlov, som ikke kan overdrages, fordi forælderen er lønmodtager, kan heller ikke udskydes, da de skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel.

Hvis du skifter job, skal du indgå en ny aftale med den nye arbejdsgiver, ellers bortfalder den aftalte udskudte orlov, medmindre du kan finde en anden arbejdsgiver at indgå aftalen med, inden barnet fylder 9 år.

Hvis du både har rets- og aftalebaseret orlov, anbefales det, at du har fordelingen på skrift, så I senere kan huske hvilke slags orlov, der er tale om. Den skriftlige dokumentation kan også bruges, når du skal holde orlov hos en eventuel ny arbejdsgiver.

Delvis genoptagelse af arbejdet

Det er muligt, efter aftale med arbejdsgiveren, at genoptage arbejdet delvist og samtidig forlænge barsels- og forældreorloven svarende til den tid, du arbejder. Der er samtidig mulighed for at forlænge perioden med ret til dagpenge.

Hvis du er ansat til 37 timer og f.eks. vælger at genoptage arbejdet delvist i de sidste 14 uger af din orlov og arbejder i 23 timer, så kan du forlænge din orlov med 23 uger.

Så i stedet for at have 14 uger hjemme, kan du have 37 uger, hvor du kun arbejder 23 timer om ugen. Hvis du vil vide mere om reglerne for delvis genoptagelse af arbejdet, så kontakt din lokale HK-afdeling.

Sorgorlov

Hvis dit barn er dødfødt, eller du mister dit barn, inden det fylder 18 år, så kan du have ret til sorgorlov.

Det er en lægelig vurdering, om det er abort eller dødfødsel. Som udgangspunkt er det en abort, indtil fostret er 22 uger gammelt.

Sorgorlov giver ret til fravær fra kalenderdagen efter barnets død og 26 uger frem. Der er ikke mulighed for at udskyde sorgorlov til et senere tidspunkt.

Orloven gælder både for biologiske forældre, medmødre, adoptivforældre samt forældre, der har fået fastslået forældreskab på grundlag af en surrogataftale.

Er et af børnene dødfødt i forbindelse med en tvillingefødsel, så vil hver af forældrene være berettiget til 26 ugers sorgorlov som følge af, at det ene barn er dødt. I denne situation vil forældrene ikke få ret til de 13 ekstra orlovsuger efter bestemmelsen om flerlingefødsel. Dør et af børnene imidlertid på et tidspunkt efter fødslen, vil hver af flerlingeforældrene beholde de 13 ugers ekstra orlov, uanset at hver af forældrene også har ret til 26 ugers sorgorlov.

Som forældre kan du også have ret til sorgorlov, hvis du har bortadopteret dit barn inden den 32. uge efter fødslen.

Hvis du bliver syg som følge af en abort, gælder de almindelige regler for sygdom. Kontakt gerne din afdeling for rådgivning.



Kapitel 2

Varsling af orlov

For at kunne holde orlov skal det varsles over for arbejdsgiveren. Det er den rettidige varsling, der sikrer dig retsbaseret orlov, dvs. du blot skal meddele arbejdsgiveren, hvornår du holder orlov. Det er ikke noget, som du behøver drøfte eller aftale med din arbejdsgiver.

Moren skal senest 3 måneder før forventet fødsel meddele, hvornår hun forventer at gå på barsel, og hun skal inden 6 uger efter fødslen meddele, hvornår hun forventer at genoptage arbejdet. Det vil sige, at der også på dette tidspunkt skal være taget stilling til fordeling af orlov mellem far/medmor og til eventuel udskydelse af orlov til senere brug. Bemærk, at

hvis I ønsker at overdrage den barsel, som moren holder i de første 10 uger efter barnets fødsel, skal arbejdsgiveren have besked om dette senest 4 uger før den forventede fødsel.

Faren/medmoren skal med mindst 4 ugers varsel før barnets fødsel eller modtagelse meddele arbejdsgiveren, hvornår denne forventer at afholde sine 2 ugers fædre-/ medmødre-orlov. Fødes barnet før eller efter det skønnede tidspunkt, har faren/medmoren alligevel ret til orlov ved fødslen eller modtagelse i hjemmet, selvom varslingsfristen ikke har kunnet overholdes. Inden 6 uger efter fødslen skal faren/medmoren meddele arbejdsgiveren, hvis vedkommende ønsker at afholde yderligere orlov eller at udskyde noget af den.

Bemærk, at 6 ugers fristen også gælder for forældre, som ønsker at gøre brug af de ekstra 13 ugers orlov, der gives ved fødsel af to eller flere børn på samme tid.

Du kan ændre allerede varslet orlov, hvis det kan nås inden for de ovennævnte frister, eller hvis der opstår omstændigheder, som gør det urimeligt at fastholde fraværsretten som planlagt. F.eks. hvis den ene af jer forældre er alvorligt syg.

Hvis fraværet forlænges, fordi barnet er indlagt på sygehus, skal dette meddeles arbejdsgiveren hurtigst muligt, ligesom arbejdsgiveren skal have besked hurtigst muligt efter, at barnet er kommet hjem.

Afholdelse af retsmæssig udskudt orlov skal varsles med senest 8 ugers varsel.

Bemærk, at der også er frister, hvis du ønsker at overdrage en del af din orlov, eller ønsker at gøre brug af overdraget orlov. Det samme gælder for sociale forældre eller nærtstående familiemedlemmer, som skal varsle dette over for arbejdsgiver.

Varsling af udskudt orlov

Hvis du ønsker at benytte dig af din ret til at udskyde op til 5 uger, skal du varsle din arbejdsgiver om dette inden for 6 uger efter barnets fødsel.

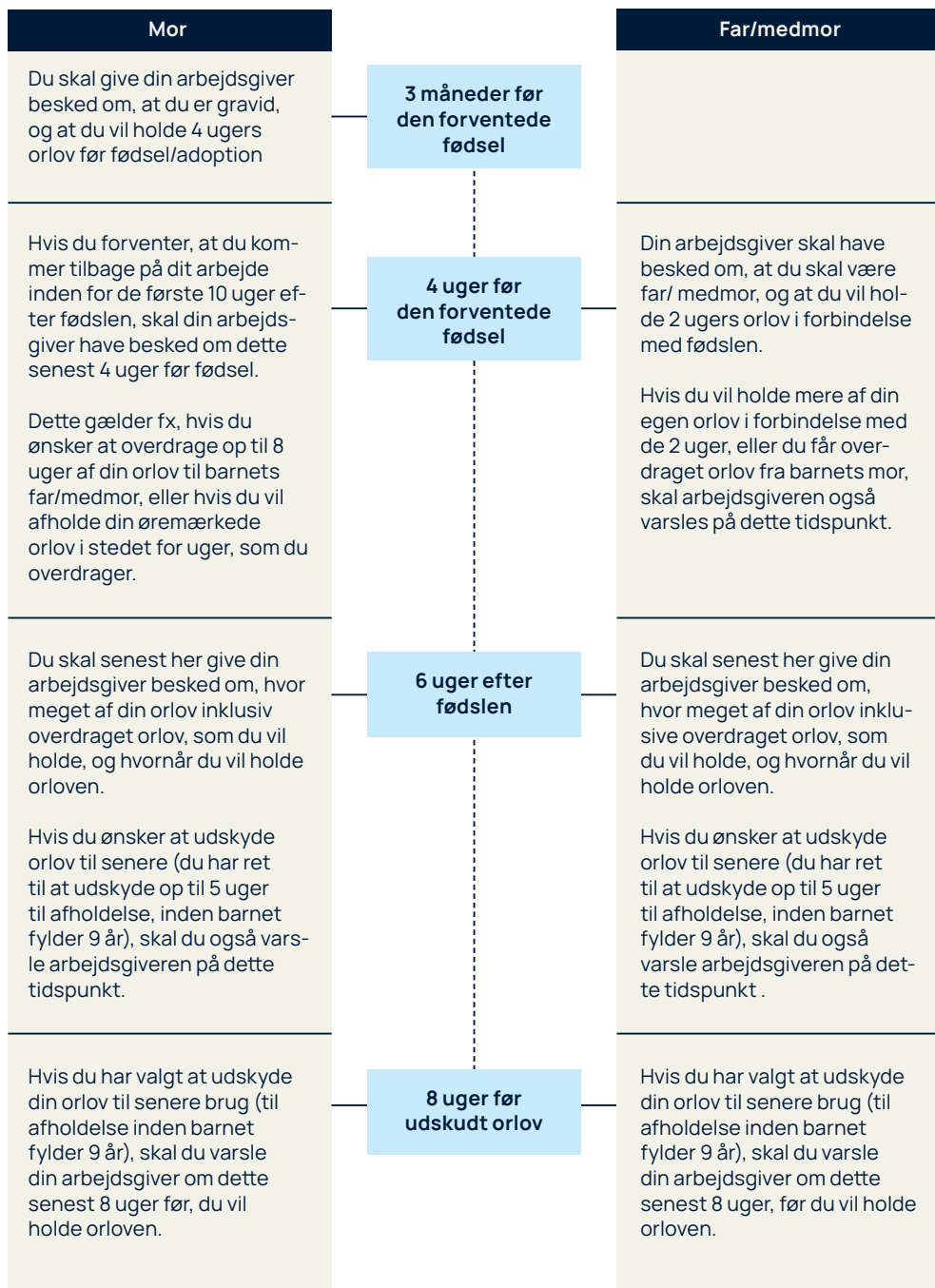
Hvis du ønsker at indgå en aftale med arbejdsgiveren om udskydelse af yderligere orlov end blot de 5 retsbaserede uger, skal du også aftale med hvilket varsel, du skal give besked om orloven. Aftalen bør indgås inden udgangen af 6 ugers fristen efter fødslen/modtagelsen for at sikre, at en samlet aftale om afvikling af din orlov er på plads med arbejdsgiveren. Hvis du ønsker ændringer efterfølgende, kræver det en aftale med arbejdsgiveren.

Hvis du ikke har overholdt varslet

Der er ingen regler i barselsloven om, hvad konsekvensen er, hvis varslingsreglerne ikke overholdes. Hvis du løber ind i problemer som følge af, at du har varslet orlov for sent eller mangelfuldt, bør du tage kontakt til din lokale HK-afdeling.

Adoptanter skal så vidt muligt følge de nævnte frister. Udrejseorlov svarer i figuren til graviditetsorlov før fødsel.

Frister for varsling af retsbaseret orlov



Kapitel 3

Har jeg råd til orlov?

Når du får et barn, kan du have ret til barselsdagpenge fra det offentlige, og du har som funktionær krav på halv løn fra din arbejdsgiver i 4 uger før forventet fødsel og 14 uger efter.

Er du omfattet af en af HK HANDELS overenskomster, er der desuden krav på fuld løn i 4 uger fra forventet fødsel og samlet set til forældrene 38 uger efter fødslen. Du kan i overenskomsten se, hvor mange uger henholdsvis mor, far, medmor eller adoptivforældre har krav på.

Samlet oversigt over, hvad du kan få udbetalt under barsel

Dagpenge efter barselsloven når I begge er lønmodtagere	
Orlovperioder	Dagpenge
Graviditetsorlov	Fra 4 uger før forventet fødsel
Udrejseorlov	Op til 8 uger ved udrejse efter adoptivbarn*
Barselorlov	10 uger efter fødsel (8 kan overdrages)**
Fædre-/medmødreorlov	2 uger efter fødsel/adoption***
Efter de 10 første uger	Som mor har du 14 uger og som far/medmor 22 uger****

* Orloven starter den dag, hvor I rejser ud af Danmark for at hente jeres barn, og den slutter den dag, hvor de formelle betingelser for at rejse hjem er opfyldt, dvs. typisk udstedelse af pas til barnet. Ved adoption af et dansk barn kan der gives op til 2 uger i forbindelse med processen, hvor barnet overgives til adoptivforældrene.

** Adoptivforældre har ret at holde 6 uger hver. De 6 uger kan holdes samtidig, og det er muligt at overdrage 4 uger.

*** Du kan som far/medmor vælge, om din fædre-/medmødreorlov skal starte den dag, dit barn bliver født, eller dagen efter, hvis du ikke med arbejdsgiver kan aftale anden frihed på fødselstidspunktet.

**** Fordelingen skal sikre, at begge forældre har mulighed for at modtage 24 ugers barselsdagpenge. Der er mulighed for, at I sammen kan aftale nærmere om fordelingen. Bemærk, at nogle af ugerne er øremærket til forældre, som er lønmodtagere.

Bemærk, at forældre, der efter den 1. maj 2024, der ved fødsel eller adoption får to eller flere børn, herudover hver har ret til 13 ugers ekstra barselsdagpenge, som de skal søge om hos Udbetaling Danmark. Ugerne skal holdes inden for de første 12 måneder efter fødslen. Forældre, som i perioden 1. januar 2023 til 1. maj 2024 har fået tre eller flere børn har efter de gamle regler ret til 26 uger ekstra tilsammen, som skal afholdes inden for de første 18 måneder.

Halv løn efter funktionærloven

(Kun kvindelige funktionærer er omfattet)

Orlovperioder	Halv løn
Graviditetsorlov	4 uger før forventet fødsel
Barselsorlov	14 uger efter fødsel



Fuld løn og ekstra pension efter HK HANDELS overenskomster

Orlovperioder	Fuld løn
Graviditetsorlov	4 uger fra forventet fødsel *
Udrejseorlov	Op til 4 uger med fuld løn**
Barselorlov	10 uger fra fødsel/adoption med fuld løn***
Fædre- og medmødreorlov	2 uger fra fødsel/adoption med fuld løn
Orlov herudover i senest uge 52 (tidl. Forældreorlov)	26 uger**** tilsammen med fuld løn*****

* Hvis du føder før tid, kan du ikke overføre restperioden til efter fødslen. Hvis du omvendt føder efter terminsdataen, har du ret til fuld løn indtil fødslen.

** Gælder for dig, der er omfattet af Funktionæroverenskomsten for Handel, Transport og Service med DIO II og Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service med Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Er du omfattet af en anden overenskomst, så kontakt din tillidsrepræsentant eller din lokale HK-afdeling for at høre, hvad der gælder for dig.

*** I de første 10 uger efter barnets fødsel indbetales der et ekstra pensionsbidrag. Det samlede bidrag kan du se i din overenskomst, eller du kan kontakte din lokale HK-afdeling.

**** "Er du ansat under butiks- eller funktionæroverenskomsten med Dansk Erhverv Arbejdsgiver, DIO II eller Coop, har du udover den ret til orlov, som mor eller far/medmor har inden for de første 10 uger, ret til 26 ugers orlov med fuld løn (tidl. forældreorlov). Af disse 26 uger har den forælder, som har ret til at holde de indtil 10 ugers orlov (tidl. barselorlov), ret til 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger.

De resterende 7 uger fordeler forældrene selv. Det betyder, at den forælder, som holder de første 10 ugers barselorlov, herudover højst kan få 16 ugers forældreorlov med fuld løn, mens den anden forælder højst kan få 17 uger. Holder forældrene ikke de henholdsvis 9 og 8 uger, som er reserveret til dem, bortfalder betalingen. Hvis dit barn er født før den 1. juni 2025, er der samlet ret til 20 ugers orlov.

***** Arbejdsgiveren er berettiget til den maksimale dagpengerefusion ved udbetaling af løn i forældreorlovsperioden.

Ret til barselsdagpenge

Med den nye barselsorlov, som gælder for børn født den 2. august 2022 eller senere, er retten til dagpenge under barselsorlov delt mere ligeligt mellem mor og far/medmor end tidligere. I har nu hver ret til 24 ugers orlov med barselsdagpenge, hvis I opfylder beskæftigelseskravet, som er omtalt nedenfor. Hertil kommer, at barnets mor har ret til 4 ugers dagpenge før barnets fødsel (graviditetsorlov), mens adoptanter har ret til op til 8 ugers dagpenge under udrejseorloven.

I kan vælge at overdrage nogle af orlovsugerne til hinanden. Det betyder, at en forælder efter fødslen/adoptionen kan holde mere end 24 ugers orlov med barselsdagpenge, hvis den anden forælder har overdraget orlovsuger.

Med de nye regler er nogle af ugerne af orloven blevet øremærket til forældre, som er lønmodtagere. Det betyder, at disse uger går tabt, hvis orloven ikke bliver afholdt.

Fordelingen af ugerne og mulighederne for at overdrage orlov med barselsdagpenge er forskellig alt efter, om du og din medforælder bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel. Dine rettigheder afhænger også af, om I er lønmodtagere, eller en af jer er selvstændig, studerende eller uden beskæftigelse. Du kan i de kommende afsnit læse mere om reglerne i nogle af de forskellige situationer.

Fordeling af orlovsuger med barselsdagpenge til samboende

Som barnets mor har du ret til fravær med dagpenge i 4 uger inden den forventede fødsel eller tidligere, hvis det på grund af et lægeligt skøn af graviditetens forløb eller arbejdets karakter er nødvendigt. Hvis du føder før den planlagte termin, bliver din ret til orlov før fødsel afkortet tilsvarende. Nedkommer du efter den planlagte termin, forlænges perioden for orlov til gengæld svarende til den tid, du må gå over terminen. Bemærk dog, at det forventede fødselstidspunkt kan ændres fx ved, at der træffes beslutning om, at fødslen skal ske ved kejsersnit på en nærmere fastsat dato,

I de 10 første uger efter fødslen har du som mor også ret til barselsdagpenge. Herudover har du ret til yderligere 14 ugers dagpenge i den periode, som kommer efter de 10 første uger.

Barnets far/medmor har i de første 10 uger efter barnets fødsel ret til 2 ugers orlov med barselsdagpenge. I perioden efter de første 10 ugers orlov, har faren/medmoren ret til yderligere 22 ugers orlov med dagpenge.

Samlet set har hver af forældrene dermed ret til barselsdagpenge i 24 uger efter barnets fødsel.

Begge forældre vil kunne overdrage op til 13 af de 24 uger til hinanden. Vær i den forbindelse opmærksom på, at du som mor har mulighed for at overdrage 8 af de første 10 uger efter fødslen helt eller delvist til far/medmor, dvs. I kan vælge hvem af jer, der skal være hos barnet i denne periode. Det er en betingelse, at du enten genoptager dit arbejde på fuld tid, eller du fremrykker anden orlov og holder den i stedet. Uanset hvilken mulighed du vælger, skal du være i beskæftigelse for at benytte denne mulighed.

De resterende 9 øremærkede uger skal I afholde, inden barnet er fyldt et år. I særlige tilfælde, fx en forælders alvorlig sygdom, kan fristen dog rykkes til tre år.

I skemaet nedenfor kan du få et overblik over, hvordan orloven med barselsdagpenge fordeles sig mellem forældrene, og hvilke dele af orloven, der kan overdrages til den anden forælder. Skemaet tager udgangspunkt i, at I begge er lønmodtagere, og at I bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel.

Oversigt over ret til dagpenge for lønmodtagere

Periode	Mor	Far/medmor	Adoptanter
4 uger før barnets fødsel / op til 8 uger før modtagelsen ved adoption	4 ugers orlov (øremærket).		Op til 8 ugers orlov til hver ved udrejse fra Danmark. Op til 2 ugers orlov til begge forældre ved adoption af dansk barn.
De første 10 (2+8) uger efter barnets fødsel	2 ugers pligtorlov (øremærket) og herefter 8 ugers orlov, som kan overdrages til faren/medmoren. Det forudsætter, at mor genoptager arbejdet på fuld tid eller fremrykker anden orlov på fuld tid. Orloven skal tilrettelægges, så der er en forælder hos barnet.	2 ugers fædre-/medmødreorlov (øremærket) i forlængelse af fødslen, medmindre andet aftales med arbejdsgiver.	10 ugers orlov med dagpenge efter modtagelsen af barnet, hvor I hver har ret til fravær i 6 uger, der kan holdes samtidigt. I har ret til at overdrage op til 4 uger til den anden adoptant.
Orlov efter de 10 første uger efter barnets fødsel	9 ugers øremærket orlov. Afholdes orloven ikke, bortfalder den. Herudover 5 ugers orlov, som kan overdrages (eller udskydes).	9 ugers øremærket orlov. Afholdes orloven ikke, bortfalder den. Herudover 13 ugers orlov, som kan overdrages (eller udskydes).	Hver forælder har 18 ugers orlov, hvoraf 9 uger er øremærket, og 9 uger kan overdrages.

Aleneforælder

Hvis du ikke bor sammen med den anden forælder ved fødslen eller modtagelsen af barnet, betragtes du som aleneforælder.

Hvis du har barnet boende (bopælsret), har du dels ret til barseldagpenge i 24 uger efter fødslen, som alle andre forældre, men herudover har du ret til yderligere 13 ugers barseldagpenge. Det betyder, at du i denne situation kan holde orlov med barseldagpenge i 37 uger efter barnets fødsel eller modtagelse.

Hvis du har eneforældermyndighed over barnet, forhøjes din ret til fravær med dagpenge med yderligere 9 uger, så du kan holde i alt 46 ugers orlov med dagpenge.

Bemærk, at orloven skal være holdt inden 1 år efter barnets fødsel/modtagelse.

Den forælder, som barnet ikke bor hos, har ret til 9 ugers barseldagpenge i perioden fra 11 uger efter fødsel/modtagelse, og indtil barnet fylder 1 år. Husk, at det fortsat er en betingelse for at holde orloven, at man som forælder er sammen med barnet.

Herudover har forældrene rettigheder til barseldagpenge i de første 10 uger, som I kan se i skemaet ovenfor, dvs. der er bl.a. ret til 2 ugers fædre-/medmødreorlov. Det er dog en betingelse, at far/medmor i et vist omfang opholder sig sammen med barnet.

Soloforældre

I de situationer, hvor dit barn kun har en retlig forælder, fordi du har valgt at få barnet alene, eller den anden forælder er gået bort, har du ret til barseldagpenge i ekstra 22 uger, dvs. i alt 46 uger efter fødslen. Det gælder, uanset om du er lønmodtager, selvstændig eller ledig.

Som noget nyt er solofædre og -mødre sidestillet, så begge har ret til at holde op til 46 ugers orlov med barseldagpenge.



Hvis en forælder dør efter fødslen/adoptionen, så har den efterlevende forælder ret til de uger med barselsdagpenge, som den afdøde forælder ikke har udnyttet.

Derudover har soloforældre fra den 1. januar 2024 mulighed for at overdrage den del af orloven, som ikke er øremærket, til et nærtstående familiemedlem, som kan være forældre eller søskende over 18 år, eller en social forælder.

I det tilfælde at den ene forælder er død, er der mulighed for at overdrage orlovsuger til den afdødes forældre eller søskende. Det nærtstående familiemedlem skal afholde orloven, inden barnet fylder ét år, og det er en betingelse, at denne opfylder beskæftigelseskravet for at kunne modtage barselsdagpenge.

Hvis du er et nærtstående familiemedlem, der ønsker at gøre brug af en overdraget orlov, skal du varsle din arbejdsgiver 8 uger inden, orloven påbegyndes. Du skal ligeledes give besked om, hvor længe orloven vil vare.

Ekstra barselsdagpenge til flerlingeforældre

Siden 1. maj 2024 har forældre, der får eller modtager to eller flere børn ved samme fødsel, hver ret til 13 ugers ekstra orlov med barselsdagpenge. De ekstra ugers orlov skal være afholdt, inden børnene fylder et år.

Forældrene kan ikke overdrage de ekstras ugers orlov til den anden forælder. Der er dog mulighed for, at en forælder kan overdrage orlov til en social forælder.

Som soloforælder er der også mulighed for at søge om 13 ugers ekstra orlov til et eller flere nærtstående familiemedlemmer eller sociale forældre.

Hvis du i perioden 1. januar 2023 til 1 maj 2024 har fået 3 eller flere børn, gælder de gamle regler, som giver dig ret til 26 ugers barselsdage sammen med den anden forælder.

Ansøgning om de ekstra uger med barselsdagpenge skal sendes til Udbetaling Danmark.

LGBT+ familiers mulighed for at overdrage orlov med barselsdagpenge

Barnets retlige forældre har mulighed for at overdrage de uger, som ikke er øremærket, til op til fire sociale forældre. Formålet er at give personer, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, mulighed for at tage del i orloven.

Målgruppen for sociale forældre er:

- / Den retlige forælders ægtefælle
- / Den retlige forælders samlevende, som har levet i et ægteskabslignende forhold med en forælder i mindst to år
- / En kendt donor med en forældrelignende relation til barnet
- / Den kendte donors ægtefælle eller samlevende med en forældrelignende relation til barnet.

Forældrene vil kunne overdrage orlov efter de samme regler og varsler, som hvis samboende forældre havde overdraget orlov til hinanden.

Selvstændige

Hvis din partner er selvstændig, er denne ikke omfattet af reglerne om, at 9 af ugerne er øremærket til ham/hende, idet reglen kun gælder beskæftigede lønmodtagere. Det vil fx være muligt for en selvstændig far/medmor at overdrage 22 af de 24 ugers orlov til barnets mor.

Ledige, studerende eller på en anden offentlig ydelse

Reglerne om øremærket barsel gælder kun for beskæftigede lønmodtagere. Hvis du har meldt dig ledig i din a-kasse og er dagpengeberettiget, vil du som barnets mor kunne overdrage de 14 uger med dagpenge, som du har ret til i den periode, som er placeret efter de 10 uger efter barnets fødsel.

Du vil dog ikke kunne overdrage de 8 ugers orlov med barselsdagpenge for perioden i de første 10 uger efter barnets fødsel, da det kun er mødre, der er i beskæftigelse, der kan benytte sig af denne overdragelsesmulighed.

Som barnets far eller medmor vil du kunne overdrage 22 ugers orlov med barselsdagpenge.

Selvom du ikke har ret til at modtage barselsdagpenge, fordi du ikke opfylder beskæftigelseskravet, har du stadig mulighed for at overdrage din orlov til den anden forælder. Dette kan fx være tilfældet, hvis du modtager kontanthjælp, ressourceforløbsydelse, førtidspension osv., eller du er studerende. Du kan læse mere herom på borger.dk.

Dagpenge ved et barns død

Hvis barnet er dødfødt eller dør, inden det fylder 18 år, har hver af forældrene ret til sorgorlov med dagpenge i 26 uger. Du kan læse mere herom i kapitel 1.

Graviditetsbetinget sygdom

I de tilfælde hvor moren lider af graviditetsbetinget sygdom, kan hun modtage barselsdagpenge, dog højst indtil udløbet af 46 uger efter fødslen. Bemærk, at herudover gælder de sædvanlige regler om løn under sygdom.

Udbetaling af barselsdagpenge

Hvis du får løn under barslen, udbetales dagpengene som refusion til arbejdsgiveren. Dagpenge ved fødsel og adoption beregnes på samme måde som ved sygedagpenge.

Dvs. det bliver beregnet efter, hvor mange timer du holder orlov om ugen, og hvor meget du får i timen. Du kan dog højst få 4.865 kr. (2025) for 37 timer i barselsdagpenge om ugen før skat. Dette tal reguleres hvert år.

Beskæftigelseskrav for at opnå ret til dagpenge

Du kan som lønmodtager få barselsdagpenge, hvis du opfylder disse tre betingelser:

- / Du skal være ansat på den første dag i din fraværperiode eller dagen før.
- / Du skal have mindst 160 timer inden for de seneste fire hele måneder før orloven.
- / Du skal have mindst 40 timer om måneden i mindst tre af de fire måneder.

Hvis du på grund af arbejdets karakter ikke har kunnet arbejde indtil 4 uger før fødslen, eller en læge har vurderet, at du skulle skånes for arbejdet, tæller disse perioder med i beskæftigelseskravet.

Udbetaling Danmark får automatisk oplysningerne om din ansættelse og timer, når din arbejdsgiver indberetter din løn. Fra det tidspunkt, hvor du ikke modtager fuld løn i din barselsorlov, skal du søge barseldagpenge. Hvis du får fuld løn under hele din barsel, skal du ikke søge barseldagpenge.

Du har også ret til barseldagpenge fra Udbetaling Danmark, hvis du

- / ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet for, jævnfør lov om arbejdsløshedsforsikring med videre, hvis der ikke havde været ret til dagpenge efter barselslov, eller
- / inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed, eller
- / er elev i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til lov, eller
- / er ansat i et fleksjob efter § 120 c i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Forældre har pligt til at informere Udbetaling Danmark

Hvis du får løn under noget af din barsel, skal du søge barseldagpenge, når du ikke længere får fuld løn.

Inden du kan søge barseldagpenge, skal din arbejdsgiver gå på virk.dk / barseldagpenge og indberette, at din løn helt eller delvist er stoppet. Hvis du får fuld løn, kan det tidligst ske den sidste dag, du får løn. Herefter får du et brev fra Udbetaling Danmark med Digital Post med adgang til at søge barseldagpenge. Du kan ikke søge på forhånd.

Hvis du har flere arbejdsgivere, er det vigtigt, at du giver dem besked om din graviditet. Alle dine arbejdsgivere skal oplyse Udbetaling Danmark om dit timeantal på virk.dk/barselsdagpenge. På den måde er du sikker på, at du får de barseldagpenge, du har ret til.

Selvom din arbejdsgiver skal indberette din barselsorlov på virk.dk, er det dit ansvar, at Udbetaling Danmark får oplysningerne, inden ansøgningsfristen udløber.

Hvis du ikke får løn under din barselsorlov, er fristen for at søge barseldagpenge 8 uger efter fødslen. Får du løn under noget af din orlov, skal Udbetaling Danmark have din ansøgning om barseldagpenge senest 8 uger efter, lønudbetalingen helt eller delvist er stoppet. Modtager Udbetaling Danmark ansøgningen senere, kan du først få barseldagpenge fra den dag, Udbetaling Danmark har modtaget din ansøgning.

Hvis du er ledig og får arbejdsløshedsdagpenge fra en a-kasse, skal du fortælle din a-kasse om din barsel senest 8 uger efter fødslen.

Når din a-kasse har fortalt Udbetaling Danmark om din barsel, får du et brev med Digital Post om, hvad du skal gøre samt en adgang til at søge om barseldagpenge. Du skal ikke søge på forhånd.

Du skal søge barseldagpenge senest 8 uger efter, du har modtaget brevet*.

*Kilde: Borger.dk



Kapitel 5

Ret til halv løn efter funktionærloven

Du har altid ret til dagpenge, hvis du opfylder beskæftigelseskravet – se kapitel 4. Hvis din virksomhed er overenskomstdækket, har du som mor desuden krav på fuld løn fra 4 uger før forventet fødsel og 26 uger efter fødsel eller hjemtagelse af et adopteret barn, jf. kapitel 6.

Er din virksomhed ikke overenskomstdækket, bør du være opmærksom på, at der i funktionærloven er fastsat regler om delvis løn under barsel for kvindelige funktionærer. De fleste af HK HANDELS medlemmer er funktionærer, idet de er beskæftiget med køb eller salg, med kontorarbejde eller dermed lignende lagerekspedition.

Efter funktionærloven har du som mor ret til halv løn fra arbejdsgiveren fra 4 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen. Hvis du er syg på grund af graviditet, har du som udgangspunkt krav på fuld løn under sygdom indtil selve fødslen.

Når du får halv løn fra arbejdsgiveren, modtager arbejdsgiveren dagpengerefusion fra det offentlige. Hvis den halve løn er lavere end de dagpenge, du har ret til, kan du få suppleret op til dagpengebeløbet. HK HANDEL anbefaler, at du altid får den halve løn udbetalt. Der skal nemlig også betales eventuel pension af dette beløb, og ved en eventuel senere fratræden skal der beregnes feriegodtgørelse af beløbet.

Du kan også forhandle med din arbejdsgiver om at få udbetalt mere end den halve løn. I denne forhandling skal du være opmærksom på, at arbejdsgiveren, hvis han eller hun f.eks. udbetaler den normale månedsløn, kan få refunderet max. 21.092 kr. pr. måned (fuldtid 2025).



Kapitel 6

Ret til fuld løn efter HK HANDELS overenskomster

HK HANDELS overenskomster giver endnu bedre betingelser for løn under barsel, end der er fastsat i barselsloven og funktionærloven.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2025 blev aftalen om ret til løn under barsel atter engang udvidet i overenskomsterne inden for HK HANDELS område.

Ifølge overenskomsterne skal der betales fuld løn under graviditet fra 4 uger før forventet fødsel. Føder moren før de 4 uger er gået, kan hun ikke overføre restperioden til efter fødslen. Føder moren senere end forventet, vil der være ret til løn indtil det faktiske fødselstidspunkt.

Derudover skal der betales fuld løn under orloven efter fødslen. Hvor længe der skal betales løn afhænger af, hvordan orloven fordeles. En mor vil i de fleste overenskomster maksimalt kunne holde orlov med løn i 26 uger, mens en far/medmor vil kunne holde orlov med løn i 19 uger.

Bemærk, at en stor del af retten til løn er øremærket til den enkelte forælder, og at der derfor er begrænsede muligheder for at overdrage retten til løn mellem jer.

Mor	Far/medmor
4 ugers graviditetsorlov med løn	
10 ugers barselsorlov med løn*	2 ugers fædre-/medmødreorlov med løn
9 ugers forældreorlov med løn	10 ugers forældreorlov med løn
7 ugers forældreorlov til deling	

*Indbetaling af ekstra pension i første 10 uger efter fødsel/adoption.

Hvis du er i tvivl om, hvor mange uger med løn din overenskomst giver ret til, er du velkommen til at kontakte din lokale HK-afdeling.

Krav om 9 måneders anciennitet og dagpengerefusion

For at få udbetalt fuld løn under barsel/adoption skal du have mindst 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt/modtagelsestidspunkt.

I de fleste overenskomster er det en forudsætning for at få udbetalt fuld løn under orlov, at arbejdsgiver er berettiget til at modtage fuld dagpengerefusion. Hvis barnets mor vil holde de 26 uger orlov med løn, skal den anden forælder dog overdrage 2 ugers barseldagpenge til hende.

Fra den 1. juni 2025 vil du kunne overdrage orlovsuger med løn til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer.

Til en social forælder kan der overdrages op til 25 uger, mens der kan overdrages op til 17 uger til et nærtstående familiemedlem.

Barnets far eller medmor vil dermed kunne overdrage uger, der normalt ville være øremærket til en af forældrene.

Kapitel 7

Barselsfond

I 2004 blev der ved overenskomstforhandlingerne indført en barselsfond, som overenskomstdækkede arbejdsgivere er forpligtet til at indbetale en del af lønsummen til.

Pr. 1. oktober 2006 vedtog Folketinget, at private arbejdsgivere uden en kollektiv overenskomst skal indbetale til en offentlig barselsfond.

Formålet er at øge ligestillingen mellem kvinder og mænd ved at lade alle arbejdsgivere indbetale et beløb til barselsfonden. Arbejdsgiveren kan derefter få sine barselsudgifter dækket af den private fond eller af ATP, som administrerer den offentlige fond.

Refusionen udgør forskellen mellem barselsdagpenge og løn under barsel. Der er på de fleste områder dog fastsat et maksimalt dækningsbeløb, som arbejdsgiveren kan få refunderet.

Kapitel 8

Adoption

Hvis I ønsker at adoptere et barn, har I som forældre også ret til at få dagpenge i sammenlagt 48 uger efter modtagelsen af barnet, hvis adoptionsmyndighederne bestemmer, at forældrene i en periode skal være hjemme. Dette svarer til den orlov, I havde haft, hvis det havde været et biologisk barn.

Herudover har I ret til op til 8 ugers udrejseorlov med dagpenge, når I opholder jer i afgiverlandet, mens der ved danske adoptivbørn er ret til dagpenge i op til 2 uger i forbindelse med overdragelse og under forudsætning af, at barnet endnu ikke bor hos jer.

Udrejseorlov

Reglerne om udrejseorlov betyder, at den eksisterende adoptionsorlov kan suppleres med det antal uger, som adoptionsrejsen kræver. Der er som udgangspunkt ret til op til 4 uger, hvilket kan forlænges til op til 8 uger pr. adoptant, hvis forlængelsen ikke skyldes jeres forhold. Det vil rent faktisk sige, at der er op til 16 uger med dagpenge ekstra pr. par. Det er en forudsætning, at adoptivfamilien rejser ud for at hente barnet.

Udrejseorlovens start

Udrejseorloven starter den dag, hvor I rejser ud af Danmark for at hente jeres barn, og den



slutter den dag, hvor de formelle betingelser for at tage barnet med ud af afgiverlandet er opfyldt.

Dokumentation

Det er jer, der over for Udbetaling Danmark skal kunne dokumentere udrejsens længde. Til brug herfor skal Danish International Adoption (DIA) udstede dokumentation for, hvornår den enkelte familie har skullet rejse ud, og hvornår de formelle betingelser vedrørende adoptionen i udlandet har været i orden. I skal dokumentere den faktiske udrejsedato, hvornår der er udstedt pas til barnet, så det sammen med jer kan rejse ud af landet. Datoen for pasudstedelse til barnet vil typisk være skeldato for, hvornår udrejseorloven slutter, og den egentlige adoptionsorlov starter.

Modtagelse af adoptivbarn i Danmark

Hvis barnet adopteres i Danmark, og adoptivforældrene i forbindelse med overdragelsen opholder sig sammen med barnet et andet sted end i deres hjem, kan der ydes dagpenge i op til 1 uge. Dagpengene kan forlænges med op til 1 uge yderligere, når forlængelsen ikke skyldes adoptanternes forhold.

Almindelig adoptionsorlov

Den almindelige adoptionsorlov starter i umiddelbar forlængelse af udrejseorloven og kan altså begynde i udlandet.

Efter modtagelse af barnet har I hver som forælder ret til 6 ugers orlov med barselsdagpenge, der som udgangspunkt skal holdes inden for de første 10 uger efter modtagelsen.

Ugerne skal som udgangspunkt holdes sammenhængende, medmindre du er selvstændig eller lønmodtager og kan aftale det med din arbejdsgiver.

De 2 uger kan du ikke overdrage til den anden forælder. De 4 uger kan overdrages til den anden forælder.

Efter de første 10 uger efter modtagelsen har hver forælder 18 ugers orlov med barselsdagpenge, der som hovedregel skal holdes inden for det første år efter barnets modtagelse.

Hvis du er lønmodtager eller bliver lønmodtager inden for det første år efter modtagelsen af barnet, kan 9 af de 18 ugers orlov ikke overdrages til den anden forælder og skal holdes inden for det første år, medmindre du på grund af særlige forhold er forhindret i at holde orloven.

Hvis du ikke er lønmodtager, kan op til 18 uger overdrages til den anden forælder. Der kan være mulighed for at forlænge eller udskyde hele eller dele af orloven frem til, barnet fylder 9 år, hvis betingelserne er opfyldt.

Varsling af orlov

Som udgangspunkt skal adoptanter give arbejdsgiver besked 3 måneder inden forventet adoption. Der gælder, så vidt det er muligt, de samme regler som for biologiske forældre. Hvis I, på grund af usikkerhed om det endelige tidspunkt for hjemtagelse af barnet, kun kan give et foreløbigt varsel, skal arbejdsgiveren oplyses om det. Hvis I får meddelelse om barnets ankomst så sent, at denne frist ikke kan overholdes, har I stadig fuld ret til orlov,

To eksempler

Et par, der skal til Thailand efter deres barn, opholder sig 3 uger i Thailand, før de thailandske myndigheder har udstedt et pas til barnet, og familien kan rejse hjem. Her får såvel mor som far 3 ugers ekstra udrejseorlov.

Dvs. at familien sammenlagt har mulighed for 54 ugers orlov med dagpenge fordelt på 6 ugers udrejseorlov og 48 ugers adoptionsorlov med dagpenge.

Et par skal til Sydafrika efter deres barn. Udreisen trækker ud til 8 uger. Her får såvel mor som far mulighed for at tage udrejseorlov i 8 uger med dagpenge. Dvs. familien samlet får mulighed for at bruge 64 ugers orlov med dagpenge.

men I skal straks orientere arbejdsgiveren om orloven. I øvrigt gælder de samme regler for varsling af orlov som for biologiske forældre.

Tidlig stedbarns adoption

Hvis en forælder har adopteret et stedbarn indenfor barnets 1. leveår, har forælderen ret til 32 ugers fravær, hvor der er dagpengeret i 9 uger. Orloven skal være afholdt inden for det første år efter barnets fødsel.

Hvis barnet bliver adopteret inden for de første 10 uger efter barnets fødsel, har stedbarnsadoptanten ret til 2 ugers fravær med barselsdagpenge.

Indtil stedbarnsadoptionen er godkendt, kan den tiltænkte forælder få overdraget orlov efter reglerne for sociale forældre, hvis betingelserne er opfyldt.

Kapitel 9

Elever

Ved graviditet, fødsel og adoption gælder de samme regler for elever som for de øvrige ansatte.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at din arbejdsgiver i forbindelse med orlov på grund af graviditet, barsel eller adoption har pligt til at forlænge din uddannelse, hvis du endnu ikke har bestået din fagprøve eller ikke har nået praktikmålene. Uddannelsen skal forlænges i nødvendigt omfang således, at du kan færdiggøre din uddannelse efter endt barsel. På din lokale handelsskole kan du eller din arbejdsgiver få et tillæg til uddannelsesaftalen, som I skal udfylde.

Du og din arbejdsgiver kan selv aftale forlængelsen, som dog højst kan svare til barselsperioden. Hvis du og din arbejdsgiver ikke kan blive enige om en forlængelse, skal din arbejdsgiver rette henvendelse til Det faglige Udvalg, inden uddannelsesaftalen udløber. Det faglige Udvalg tager stilling til, om der skal ske forlængelse og med hvilken periode.

Hvis du er gået på barsel så sent i uddannelsesforløbet, at fagprøven er bestået og alle praktikmålene nået, er der umiddelbart ikke nogen grund til at forlænge aftalen. Din arbejdsgiver udsteder i denne situation afsluttende praktikerklæring på udløbsdatoen, og du får dit uddannelsesbevis midt i barselsperioden.

Hvis din uddannelsesaftale ved en fejl ikke er forlænget og er udløbet under din barsel, og hvis du ikke kan nå til enighed med din arbejdsgiver om en forlængelse eller i øvrigt har spørgsmål, så kontakt din lokale HK-afdeling.

Kapitel 10

Arbejdsmiljøforhold

Det er vigtigt, at din arbejdsplads bliver tilpasset til dig, så du kan fortsætte dit arbejde, indtil du skal på barselsorlov. Når du har oplyst din arbejdsgiver om, at du er gravid, skal ledelsen på din arbejdsplads sørge for at vurdere, om du er udsat for påvirkninger i dit daglige arbejde, der kan indebære fare for fosteret eller din graviditet.

En sådan vurdering kan også være gennemført i forbindelse med virksomhedens APV (arbejdspladsvurdering) eller findes i en særlig politik for gravide.

Hvis der kan gennemføres ændringer, der gør det muligt for dig at fortsætte på dit arbejde, eventuelt på nedsat tid eller nedsat kraft, skal din arbejdsgiver sørge for at tilrettelægge dit arbejde, så det kan lade sig gøre.

Din arbejdsgiver er forpligtet til at forsøge at finde andet arbejde til dig inden for virksomheden, hvis det vurderes, at dine arbejdsfunktioner ikke er egnede for en gravid. Hvis det ikke på nogen måde kan lade sig gøre at finde arbejde, du kan udføre, er det nødvendigt med en fraværsmedling.

Du har som funktionær ret til at modtage løn under sygdom, hvis det arbejde, du udfører, udgør en risiko for dit fosters udvikling eller dit svangerskabs videre forløb.

Hvis du har natarbejde, så kontakt din lokale afdeling for at høre nærmere om dine rettigheder til under graviditeten at få omlagt arbejdstiden m.v.

Kapitel 11

Dine ferierettigheder ved barsel/adoption

Som funktionær har du som udgangspunkt ferie med løn. Under den del af din orlov, hvor du får udbetalt hel eller delvis løn, optjener du ret til ferie med løn til senere afholdelse, hvis du fortsat er ansat hos den samme arbejdsgiver. Du optjener også ferie, hvis der er perioder, hvor du kun får indbetalt pension fra din arbejdsgiver.

Pensionsindbetalingen betragtes som en del af din løn. Ved jobskifte holder du ferie med feriegodtgørelse eventuelt suppleret med dagpenge fra a-kassen.

I den periode af din barsel, hvor du får udbetalt barselsdagpenge, optjener du ikke ret til ferie med løn. Du kan få udbetalt feriedagpenge fra din a-kasse for de manglende feriedage, hvis du på ferietidspunktet er dagpengeberettiget.

Som udgangspunkt er du forhindret i at holde ferie under din orlov.

Efter ferieloven vil den ferie, som du er forhindret i at holde, blive overført til næste ferieafholdelsesperiode. Hvis du stadig har orlov på grund af barsel, når denne ferieafholdelsesperiode udløber, kan feriepengene på dette tidspunkt udbetales til dig.





Kapitel 12

Indkaldelse til lønforhandling under barsel mv.

Under din orlov skal du behandles på lige fod med dine kolleger.

Det betyder, at din arbejdsgiver i forbindelse med de lønsamtaler, der afholdes i virksomheden, har pligt til også at indkalde dig. Det skal ske på det tidspunkt, hvor lønsamtalerne normalt finder sted, også selv om du ikke modtager løn fra virksomheden i denne periode.

Hvis din arbejdsgiver f.eks. giver medarbejderne julegaver, har du også på lige fod med dine kolleger ret til en gave.

Kapitel 13

Beskyttet mod afskedigelse grundet barsel mv.

Din arbejdsgiver må ikke opsig dig eller din partner på grund af graviditet, adoption, graviditetsbetinget fravær, anmodning om orlov eller afholdelse af barsel. Der må heller ikke ske væsentlige ændringer i dit ansættelsesforhold under graviditet eller barsel.

Når du har været på barsel, har du ret til at vende tilbage til det samme eller tilsvarende arbejde, som ikke er mindre gunstig for dig.

Hvis du får en opsigelse, så kontakt din lokale HK-afdeling for at få en vurdering af, om opsigelsen er sagligt begrundet, og om virksomheden har løftet bevisbyrden i ligebehandlingslovens beskyttelsesbestemmelser.

Fertilitetsbehandling

Hvis du og din partner efter de indledende undersøgelser er afsluttet, er gået i gang med en konkret fertilitetsbehandling, så må du og din partner ikke blive forskelsbehandlet på grund af fertilitetsbehandlingen eller den tid, der går med det. Det følger af ligebehandlingslovens § 9.

Er du og din partner endnu ikke gået i gang med fertilitetsbehandling, men der er lagt en plan for en behandling, kan du også være beskyttet mod afskedigelse efter ligebehandlingslovens § 4, hvis afskedigelsen er begrundet i muligheden for graviditet. Der lægges ved vurderingen bl.a. vægt på den tidsmæssig sammenhæng mellem, at du har oplyst din arbejdsgiver om en planlagt fertilitetsbehandling og afskedigelsen.

Du har ret til fravær fra arbejdet med løn efter samme regler som ved almindelig sygdom, når du bliver undersøgt eller er i behandling for ufrivillig barnløshed, og disse behandlinger ikke kan lægges uden for arbejdstiden. Det skal dog være dig, der er årsag til fertilitetsproblemerne. Det gælder, uanset om du er kvinde eller mand. Din partner må bruge ferie eller afspadsering, hvis han/hun vil med til undersøgelserne.

Hvis du og din partner er i fertilitetsbehandling, så må du og din partner ikke blive forskelsbehandlet på grund af fertilitetsbehandlingen eller den tid, der går med det. Vær opmærksom på, at igangsættelse af behandling er den vigtige skillelinje. Det er ikke nok at være i gang med de indledende undersøgelser, du skal være i gang med en fertilitetsbehandling. Dvs. holder du pause, er du ikke særskilt beskyttet efter ligebehandlingsloven. Vær dog opmærksom på, at hvis du endnu ikke er gået i gang med fertilitetsbehandling, men der er lagt en plan for en behandling, vil du også være beskyttet mod afskedigelse efter ligebehandlingsloven, hvis afskedigelsen er begrundet i muligheden for graviditet.

Kapitel 14

Partnerskab

Du har som lesbisk gravid de samme barselsrettigheder som alle andre gravide. Som homoseksuel kvinde har du mulighed for at blive medmor og få de samme barselsrettigheder som en far, hvis du og din partner bliver forældre via assisteret reproduktion/fertilitetsbehandling med anonym donorsæd. Der er dog nogle betingelser i børneloven, der skal være opfyldt inden selve graviditeten, før du kan opnå medmorstatus.

Hvis kravene til medmorstatus efter børneloven ikke er opfyldt, kan adoption i stedet overvejes. En stedbarnsadoption er en adoption, hvor du adopterer din ægtefælles eller din samlevers barn.

Du har som homoseksuel mand ret til barsel, og ligeledes har din partner, hvis I adopterer et barn sammen og altså bliver adoptivforældre.

Hvis du og din partner vælger at få et barn med en kvinde via fertilitetsbehandling, kan den kvinde, der har født barnet, overdrage en del af sin orlov til den far, der ikke er den juridiske far. Ligesom den juridiske far får mulighed for at overdrage sin orlov til den anden far.

Kapitel 15

Afsluttende bemærkninger

Reglerne om barselsorlov, fordeling af løn og dagpenge er komplicerede. Er du i tvivl om dine rettigheder og pligter, så undersøg de aktuelle regler om barselsorlov hos din tillidsrepræsentant eller i din lokale HK-afdeling. På hk.dk finder du oversigten over HK-afdelinger med telefonnummer og adresse på din lokale HK-afdeling.



