

## **Vejledning om de nye regler om barselsorlov og om indbetaling af pensionsbidrag under ulønnet barselsorlov.**

Den 20. marts 2002 vedtog Folketinget nye regler om barselorlov og dagpenge i forbindelse med fødsel (lov nr. 141 af 25. marts 2002). Ved lovændringerne blev barselorloven udvidet og gjort mere fleksibel for forældrene.

1. Reglerne om ret til fravær ved barsel findes i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (ligebehandlingsloven).
2. Reglerne om ret til dagpenge findes i lov om dagpenge ved sygdom og fødsel (dagpengeloven).

Disse to love gælder for alle personalegrupper på folkekirkens område.

3. Retten til løn under barsel.

For nogle af personalegrupperne på folkekirkens område gælder også Finansministeriets aftale af 2. juli 2002 med CFU om barsel, adoption og omsorgsdage (barselsaftalen). Aftalen indeholder reglerne om øget fleksibilitet i afviklingen af barselsorlov m.m. med løn samt nye regler om arbejdsgivers indbetaling af pensionsbidrag under den ansattes barselsorlov uden løn.

Barselsaftalen gælder for tjenestemand - og tjenestemandslignende ansatte kirke- og kirkegårdsfunktionærer, overenskomstansatte gartner- og gartneriarbejdere, gravermedhjælpere, kontorpersonale og rengøringspersonale, der følger retningslinierne i StK:fællesoverenskomsten med tilhørende organisationsaftale for den pågældende gruppe.

Som bilag til dette cirkulære er optrykt ligebehandlingslovens kapitel 3, dagpengelovens afsnit IV og barselsaftalen.

### **De nye regler i ligebehandlingsloven og dagpengeloven**

Hvem er omfattet af de nye regler?

De nye regler trådte i kraft den 27. marts 2002, men har virkning fra den 1. januar 2002.

Det betyder at

- forældre til børn, der er født den 27. marts 2002 eller senere, er omfattet af de nye regler
- forældre til børn, der er født før den 1. januar 2002, er omfattet af de hidtil gældende regler om barselorlov, dagpenge og børnepasningsorlov
- forældre til børn, der er født i overgangsperioden fra den 1. januar 2002 og til og med den 26. marts 2002, er som udgangspunkt omfattet af de hidtil gældende regler, men kunne inden den 1. juni 2002 vælge at overgå til de nye regler.

## Hovedprincipperne i de nye regler i ligebehandlingsloven og dagpengeloven

### Fraværsret

Moderen har som hidtil ret til graviditetsorlov i 4 uger før fødslen og barselorlov i 14 uger efter fødslen. Faderen har ligeledes som hidtil ret til fædreorlov i 2 uger efter fødslen (ligebehandlingslovens § 7, stk. 1)

Efter den 14. uge har hver af forældrene ret til barselorlov i 32 uger. Forældrene kan i stedet vælge 40 ugers orlov hver og forældre, der er beskæftigede lønmodtagere, kan forlænge orloven med 14 uger, således at de har ret til orlov i 46 uger efter den 14. uge (ligebehandlingslovens § 7, stk. 2).

### Dagpengeret (dagpengelovens kapitel 7).

Moderen har som hidtil ret til dagpenge under orlov før fødslen og i de første 14 uger efter fødslen og faderen har som hidtil ret til dagpenge i 2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen.

Efter den 14. uge har forældrene *tilsammen* ret til 32 ugers orlov med fulde dagpenge. Forældrene kan vælge at forlænge dagpengeperioden til 40 uger og forældre, der er beskæftigede lønmodtagere kan forlænge dagpengeperioden med indtil 14 uger, således at de *tilsammen* har ret til dagpenge i 46 uger. Forældrene har dog fortsat kun ret til 32 uger med fulde dagpenge. I de 40 henholdsvis 46 uger vil forældrene derfor få udbetalt nedsatte dagpenge svarende til det samlede dagpengebeløb for 32 uger.

### Fleksibel barselorlov

De nye regler giver forældrene forskellige muligheder for en fleksibel tilrettelæggelse af barselorloven

- de 32 uger kan forlænges med 8 eller 14 uger (ligebehandlingslovens § 7, stk. 2)

- de 32 uger kan forældrene holde helt eller delvist sammen eller i forlængelse af hinanden (ligebehandlingslovens § 7, stk. 2.)
- efter aftale med arbejdsgiveren kan faderen placere sin 2 ugers fædreorlov på et andet tidspunkt end i forlængelse af fødslen inden for de første 14 uger efter fødslen (ligebehandlingslovens § 7, stk. 1.)
- faderen kan påbegynde sin barselsorlov inden for de første 14 uger efter fødslen (ligebehandlingslovens § 7, stk. 2.)
- den ene af de beskæftigede forældre kan udskyde 8-13 uger af de 32 uger til afholdelse på et senere tidspunkt inden barnet er fyldt 9 år (ligebehandlingslovens § 7, stk. 3)
- efter aftale med arbejdsgiveren kan beskæftigede forældre udskyde op til 32 uger til afholdelse på et senere tidspunkt inden barnet er fyldt 9 år (ligebehandlingslovens § 7, stk. 4).
- beskæftigede forældre, der er lønmodtagere, kan genoptage arbejdet i dagpengeperioden i op til 29½ time af den normale ugentlige arbejdstid med den virkning, at dagpengeretten bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Moderen har dog pligt til fravær fra arbejdet i 2 uger efter fødslen. (dagpengelovens § 16 a.)
- efter aftale med arbejdsgiveren kan beskæftigede forældre, der er lønmodtagere, genoptage arbejdet delvist, således at dagpengeperioden forlænges med den tid, hvormed arbejdet genoptages. Moderen har dog pligt til fravær fra arbejdet i 2 uger efter fødslen.

### Adoption

Adoptanter har under forudsætning af, at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet, ret til fravær og dagpenge svarende til reglerne for biologiske forældre.

I de første 14 uger efter modtagelsen af barnet gælder fraværs- og dagpengeretten for én af forældrene ad gangen, bortset fra 2 sammenhængende uger (dagpengelovens § 14, stk. 2)

### Varsling af arbejdsgiveren

Hvis ikke andet aftales med arbejdsgiveren, skal en lønmodtager som hidtil underrette arbejdsgiveren om længden af fraværet fra arbejdspladsen (barselsorloven) senest 8 uger efter fødslen.

## **Aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage.**

### Løn under barsel

Aftalen regulerer, hvornår der gives løn under barsel.

Ved løn forstås løn for ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom, en løn svarende til den løn, som den pågældende ville have været berettiget til under sygefravær.

### Orlov indtil 14 uger efter fødslen

Det følger af aftalen, at forældre fortsat har krav på løn i følgende perioder, under forudsætning af, at der ydes fuld dagpengerefusion (= det maksimale dagpengebeløb i forhold til den ansattes beskæftigelsesgrad):

- moderen ret til fravær med løn i 6 uger før fødslen (evt. 8 uger før fødslen ved anvendelse af omsorgsdage) (barselsaftalens § 9).
- moderen ret til fravær med løn i de første 14 uger efter fødslen, heraf pligt til fravær de første 2 uger efter fødslen (barselsaftalens § 11).
- faderen ret til fravær med løn i indtil 2 sammenhængende uger i forbindelse med fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen (barselsaftalens § 11, stk. 2.)

### Orlov efter 14. uge efter fødslen

- efter den 14. uge ret til moderen eller faderen til fravær i 32 uger, der efter reglerne i ligebehandlingsloven kan forlænges til 40 uger eller 46 uger (barselsaftalens § 12)
- faderen har ret til at placere dele af sit fravær (de 32 uger) inden for de første 14 uger efter fødslen (barselsaftalens § 12, stk. 2)
- i perioden efter den 14. uge og indtil udgangen af den 24. uge efter fødslen ydes der løn under fraværet, i det omfang arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. Den samlede periode med løn under fravær kan højst udgøre 10 uger for forældrene tilsammen (barselsaftalens § 12, stk. 3)
- Faderen har ret til løn, hvis de ovenfor nævnte 10 uger eller dele heraf placeres inden for de første 14 uger efter fødslen under forudsætning af, at fraværet placeres i tilknytning til faderens fravær i indtil 2

sammenhængende uger i forbindelse med fødslen (barselsaftalens § 12, stk. 4).

### *Særlig orlov til faderen*

I perioden fra fødslen og indtil udgangen af den 46. uge efter fødslen har faderen desuden ret til løn under fravær i yderligere 2 sammenhængende uger, i det omfang arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion (barselsaftalens § 13).

### *Udskydelse af orlov (barselsaftalens § 14)*

En ansat har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter ligebehandlingsloven på 32 uger. Kun den ene af forældrene kan benytte retten. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år og skal holdes i en sammenhængende periode.

En ansat kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 uger af fraværsretten efter ligebehandlingsloven. Det udskudte fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

Har den ansatte efter disse regler udskudt fravær med løn i perioder, hvor den ansatte har ret til løn, udskydes retten til løn tilsvarende, i det omfang arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion i henhold til dagpengeloven og den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver.

### *Genoptagelse af arbejdet under orlov*

Se barselsaftalens § 15.

### *Barnets hospitalsindlæggelse*

Se barselsaftalens § 16.

### *Dødfødsel, barnets død eller bortadoption*

Se barselsaftalen § 17.

### **Indbetaling af pensionsbidrag under barselsorlov uden løn.**

For en ansat, der i henhold til ligebehandlingslovens regler udnytter en ret til fravær uden løn som følge af barsel m.m., skal arbejdsgiveren indbetale arbejdsgiver- og egetbidrag til den ansattes pensionsordning i de første 6 uger af den ulønnede orlovsperiode (barselsaftalens § 21, stk. 1).

Med virkning fra 1. april 2003 ændres indbetalingsperioden til de første 11 uger og med virkning fra den 1. april 2004 forlænges indbetalingsperioden til at gælde de første 14 uger (barselsaftalens § 21, stk. 2.)

*Tjenestemandslignende ansatte kirke- og kirkegårdsfunktionærer:*

Indbetalingen omfatter både pensionsbidrag af skalaløn og af den pensionsgivende tillæg.

*Tjenestemænd:*

Indbetalingen udgør et pensionsdækningsbidrag på 15 pct. af den pensionsgivende løn for de pågældende uger til fællesfonden samt pensionsbidrag af pensionsgivende tillæg, der skal indbetales til den sædvanlige pensionskasse.

*Overenskomstansatte m.fl.*

Indbetalingen omfatter både pensionsbidrag af skalaløn og af den pensionsgivende tillæg.

### **Optjening af anciennitet under graviditet, barsel og adoption**

Den tid, en ansat har været fraværende som følge af graviditet, barsel og adoption medregnes i opgørelsen af den ansatte anciennitet i relation til løn, opsigelse og jubilæum.

Yderligere oplysninger kan hentes på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside [www.bm.dk](http://www.bm.dk) og på Personalestyrelsens hjemmeside [www.personalestyrelsen.dk](http://www.personalestyrelsen.dk)