Skabelonen, herunder forslaget til antal uger med løn, er udarbejdet til inspiration og skal tilpasses den enkelte virksomhed. Det er derfor vigtigt, at virksomheden nøje overvejer, i hvilke perioder der skal ydes løn, og samtidig sikrer, at lønpolitikken ikke strider mod f.eks. ligebehandlingsprincippet.

Skabelonen omfatter forældre til børn, der er født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere.

Der er i skabelonen ikke taget stilling til de nye regler om sociale forældre og nærtstående, som træder i kraft for børn, der bliver født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere.

Skabelonen omfatter ikke overenskomstdækkede medarbejdere, som skal følge reglerne i deres overenskomst.

Virksomheden kan overveje, om der skal indsættes et anciennitetskrav som forudsætning for retten til fuld løn under orlov. Man bør i den forbindelse være opmærksom på, at kvindelige funktionærer efter funktionærloven altid har ret til halv løn i 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og i indtil 14 uger efter fødslen.

Det kan endvidere overvejes, om fuld løn under orlov tillige skal betinges af fuld refusion fra barsel.dk.

Skabelonen tager udgangspunkt i, at virksomheden vælger at sidestille fædre/medmødre, som har fået overdraget de 8 ugers orlov fra moren, med mødrene.

Skabelonen kan ikke betragtes som eller træde i stedet for juridisk rådgivning.

Bemærk, at der skal indsættes tekst de steder, der markeret med [-], herunder tages stilling til antal uger med løn.

 ---

**Barselspolitik**

Barselspolitikken beskriver retningslinjerne for

* retten til fravær i forbindelse med barsel og adoption
* retten til barselsdagpenge under orlov og
* retten til løn under orlov

i forbindelse med barsel og adoption.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at der gælder forskellige regler for

* i hvor mange uger, du kan være fraværende fra arbejde
* i hvor mange uger, du kan oppebære barselsdagpenge, og
* i hvor mange uger, du har ret til løn under fraværet.

Retten til fravær og barselsdagpenge er reguleret af barselsloven, mens retten til løn er reguleret af virksomhedens interne regler.

Der gælder særlige regler om fraværs- og dagpengeret for soloforældre og forældre, der ikke bor sammen på tidspunktet for fødslen/modtagelsen af barnet.

1. **Retten til fravær**

I forbindelse med barsel har du som mor eller far/medmor ret til orlov efter reglerne i den til enhver tid gældende barselslov.

Som mor har du ret til fravær i følgende perioder:

* 4 ugers graviditetsorlov før det forventede fødselstidspunkt
* 2 ugers pligtig orlov efter fødslen
* 8 ugers orlov inden for de første 10 uger efter fødslen (kan overdrages til faren/medmoren)
* 32 ugers orlov efter den 10. uge efter fødslen. Orloven kan påbegyndes fra den 3. uge efter fødslen, hvis du har valgt at overdrage op til 8 uger af din orlov efter fødslen til faren/medmoren

Som far/medmor har du ret til fravær i følgende perioder:

* 2 ugers orlov efter fødslen
* 32 ugers orlov efter den 10. uge efter fødslen. Orloven kan påbegyndes inden for de første 10 uger efter fødslen.

Du har ret til at forlænge de 32 ugers orlov til enten 40 uger eller 46 uger.

Du har ret til at udskyde op til 5 af de 32 ugers orlov til afholdelse på et senere tidspunkt. Den udskudte orlov skal holdes i en sammenhængende periode og være afholdt inden barnet fylder 9 år.

Det er ikke muligt både at forlænge og udskyde orloven.

Du kan læse mere om de varsler, du skal overholde i forbindelse med afholdelse, forlængelse og udskydelse af orlov under pkt. 6.

1. **Retten til barselsdagpenge under orlov**

Inden fødslen har du som kommende mor ret til 4 ugers barselsdagpenge under graviditetsorloven.

Efter fødslen har du som forælder ret til 24 ugers orlov med barselsdagpenge.

* 11 af de 24 ugers barselsdagpenge er øremærket. Det betyder, at ugerne med ret til barselsdagpenge ikke kan overføres til den anden forælder
* 2 af de 11 uger skal afholdes i forbindelse med fødslen, mens 9 af de 11 uger skal afholdes, inden barnet fylder 1 år
* Hvis den øremærkede orlov ikke afholdes, bortfalder retten til barselsdagpenge for perioden
* De resterende 13 af de 24 ugers barselsdagpenge er overførbare, hvilket betyder, at du kan overføre ugerne med ret til barselsdagpenge til den anden forælder
* I de 13 uger indgår barselsdagpenge i ugerne 3-10 efter fødslen. Disse uger tilfalder som udgangspunkt moren, men kan overdrages til faren/medmoren, jf. nedenfor.

Dagpengeretten kan illustreres således: 

1. **Overdragelse af orlov med ret til barselsdagpenge**

Hvis du som mor genoptager arbejdet på fuld tid efter afholdelse af minimum 2 ugers orlov umiddelbart efter fødslen, kan du overdrage op til 8 uger af din orlov med barselsdagpenge til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter fødslen.

Hvis du som mor i stedet påbegynder den orlov, der som udgangspunkt kan holdes fra den 10. uge efter fødslen, allerede i uge 3, kan du overdrage op til 8 uger af din orlov med dagpenge til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

Herudover kan en mor overdrage sin til ret til barselsdagpenge under orlov i op til 5 uger til faren eller medmoren, mens en far eller medmor kan overdrage sin ret til barselsdagpenge under orlov i op til 13 uger til moren.

1. **Retten til løn i forbindelse med orlov**

Du har ret til fuld løn under orlov i følgende perioder:

* [4] ugers graviditetsorlov før fødslen (moren)
* [2] ugers orlov umiddelbart efter fødslen
* [8] ugers orlov i ugerne 3-10 efter fødslen (moren)
* [8] ugers orlov i ugerne 3-10 efter fødslen, hvis du har fået overdraget retten til orlov med barselsdagpenge fra moren (faren/medmoren)
* [12] ugers orlov efter den 10. uge efter fødslen, som skal afholdes inden for de første [-] uger efter fødslen.

Retten til løn under orlov er betinget af, at virksomheden er berettiget til refusion af barselsdagpenge svarende til den maksimale dagpengesats.

1. **Adoptanter**

Du har ret til fravær og forlængelse eller udskydelse af orlov i forbindelse med adoption efter reglerne i barselsloven.

Begge forældre har ret til orlov med barselsdagpenge i 4 (1) uger før modtagelsen af barnet afhængigt af, om du adopterer et barn fra udlandet eller fra Danmark.

Efter modtagelsen af barnet har du som forælder ret til 6 ugers orlov med barselsdagpenge, der som udgangspunkt skal holdes indenfor de første 10 uger efter modtagelsen.

Du må kun holde 2 af ugerne samtidig med den anden forælder. De 2 uger med barselsdagpenge kan ikke overdrages, mens de resterende 4 uger med barselsdagpenge kan overdrages til den anden forælder.

Efter de første 10 uger efter modtagelsen du ret til 18 ugers orlov med barselsdagpenge. De 9 uger kan overføres til den anden forælder, mens de 9 uger er øremærket og skal holdes inden for det første år efter modtagelsen af barnet.

Du har ret til fuld løn under orlov i følgende perioder:

* [4 (1)] uger før modtagelsen af barnet afhængigt af, om du adopterer et barn fra udlandet eller fra Danmark
* [6] uger inden for de første 10 uger efter modtagelsen af barnet
* [12] ugers orlov, der skal afholdes inden for de første [-] uger efter modtagelsen af barnet.

Retten til løn under orlov er betinget af, at virksomheden er berettiget til refusion af barselsdagpenge svarende til den maksimale dagpengesats.

Varsling af fravær i forbindelse med adoption skal så vidt muligt ske med de varsler, som gælder ved fødsel, jf. pkt. 6.

1. **Varsling af orlov**

Når du skal holde orlov, er det vigtigt, at du overholder varslingsreglerne i barselsloven:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | **Moren** | **Faren/medmoren** |
| **Senest 3 måneder før forventet fødsel** | Besked om det forventede fødselstidspunkt og varsling af graviditetsorlov |   |
| **Senest 4 uger før forventet fødsel** | Besked om overdragelse af op til 8 ugers orlov efter fødslen til faren/medmoren Varsling af orlov, hvis den skal holdes i de første 10 uger efter fødslen  | Varsling af 2 ugers orlov efter fødslenBesked om overdragelse af op til 8 ugers orlov fra moren samt varsling af anden orlov, hvis orloven skal holdes i de første 10 uger efter fødslen  |
| **Senest 6 uger efter fødslen** | Besked om genoptagelse af arbejdet og varsling af orlov efter den 10. uge efter fødslen, herunder eventuel overført eller forlænget orlov | Varsling af orlov efter den 10. uge efter fødslen, herunder eventuel overført eller forlænget orlov |
| **Senest 8 uger efter fødslen** | Retsbaseret udskydelse af op til 5 ugers orlov  | Retsbaseret udskydelse af op til 5 ugers orlov  |
| **8 ugers varsel** | Afholdelse af op til 5 ugers retsbaseret udskudt orlov  | Afholdelse af op til 5 ugers retsbaseret udskudt orlov |
| **16 ugers varsel** | Afholdelse af 8-13 ugers retsbaseret udskudt orlov med børn, der er født før den 2. august 2022 |
| **Adoptanter** | Varsling af fravær i forbindelse med adoption skal så vidt muligt ske med de varsler, som gælder ved fødsel |

Varsling af orlov skal ske til [-].

Du skal i den forbindelse aflevere dokumentation for det forventede fødselstidspunkt, og du bedes også snarest orientere virksomheden, når fødslen har fundet sted.

[Øvrige administrative procedurer, information om særlige skemaer m.v., hvis virksomheden har det.]

1. **Orlov for forældre til børn, der er født før den 2. august 2022**

Forældre til børn der er født før den 2. august 2022 følger de barselsregler og den barselspolitik, der var gældende i virksomheden før den 2. august 2022.