

Pligter og rettigheder ved graviditet, barsel samt ved barns sygdom

Gennemgang af overenskomst og lovgivning
vedrørende rettigheder og pligter i forbindelse
med graviditet og barsel, børn og familie.

Indhold

- 3 Rettigheder og pligter ved graviditet og barsel
- 4 Hvad siger loven om barsel og forældreorlov?
- 6 Indviklet puslespil
- 8 Den samlede orlov: Barselorlov til begge forældre
- 12 Før fødslen: Graviditetsorlov
- 14 Efter fødslen: Barselorlov
- 15 Efter fødslen: Fædreorlov
- 16 Forældreorlov
- 18 Adoption
- 19 Familier med forældre af samme køn
- 20 Barsel og pension
- 20 Barns sygdom under graviditet og barsel
- 22 Lønoversigt ved barsel og adoption 2021-2022

Den Grønne Gruppes medlemmer:

Rettigheder og pligter ved graviditet og barsel

Rettigheder i forbindelse med graviditet, barsel, orlov og pasning af syge børn mv. er hverken en gave fra himlen eller en lottogevinst..

Rettigheder i forbindelse med graviditet, barsel, orlov og pasning af syge børn mv. er hverken en gave fra himlen eller en lottogevinst.

familiepolitiske hensyn. Derfor har vi også ved overenskomstforhandlingerne i 2020 og 2021 været med til at sikre mere betalt forældreorlov for begge forældre.

Der er tværtimod tale om et resultat af årtiers politisk kamp for børns og forældres rettigheder. Og om mange års faglig kamp for overenskomster, der giver endnu bedre vilkår, end dem du er sikret gennem lovgivningen.

Har du brug for yderligere råd eller vejledning om dine barselsrettigheder vil din tillidsrepræsentant eller den lokale 3F afdeling kunne hjælpe dig.

I denne pjece¹ kan du læse om dine rettigheder ifølge lovgivning og overenskomster, således som de er nu og her.



Held og lykke med familieførelsen!

3F's Grønne Gruppe fortsætter indsatsen for at forbedre dine vilkår på arbejdsmarkedet – så der bliver taget vidtgående

Venlig hilsen
Peter Kaae Holm,
gruppeformand for
3F's Grønne Gruppe



1 Pjecen er at betragte som vejledning og kan ikke træde i stedet for konkret rådgivning fra din lokale 3F-afdeling. Lovene og overenskomsternes formuleringer, praksis og fortolkning er gældende og går forud for teksten i denne vejledning.

Hvad siger loven om barsel og forældreorlov?

Alle har ret til orlov i forbindelse med deres barns fødsel og ved adoption.

Barselsloven angiver dels hvor megen orlov, man har ret til, hvilke forpligtelser man har i forhold til at varsle sin orlov og ikke mindst, hvilke dagpenge rettigheder man har i forbindelse med orloven.

Nye regler fra 2. august 2022

På baggrund af et EU direktiv², hvor der stilles krav om, at der skal øremærkes ni ugers forældreorlov til begge forældre, har folketetinget sammen med arbejdsmarkedets parter (FH³-DA⁴) besluttet at ændre på barselsorlovsmodellen, således at hver forælder efter fødslen som udgangspunkt har 24 ugers orlov med ret til barselsdagpenge. To af ugerne bliver øremærket og skal holdes i forbindelse med fødslen.

Hvis man er lønmodtager, vil yderligere ni af de 24 uger blive øremærket og skal afholdes inden for det første år efter barnets fødsel.

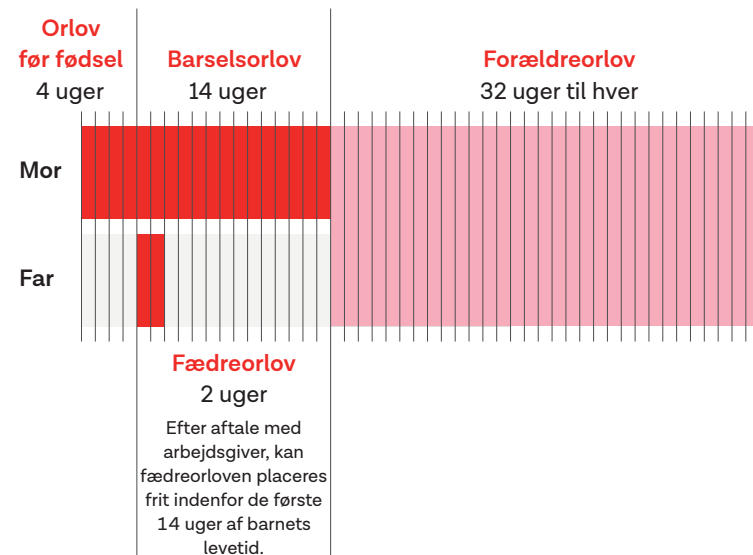
I pjecen forklares reglerne for fødsel før og efter 2. august 2022.

Du kan finde flere detaljerede oplysninger om graviditet og arbejdsmiljø, barsel og orlov på:

- www.3f.dk
- www.borger.dk
- www.baujordtilbord.dk
- http://gravidigartneri.herokuapp.com
- www.borger.dk/familie-og-boern/Barsel-oversigt

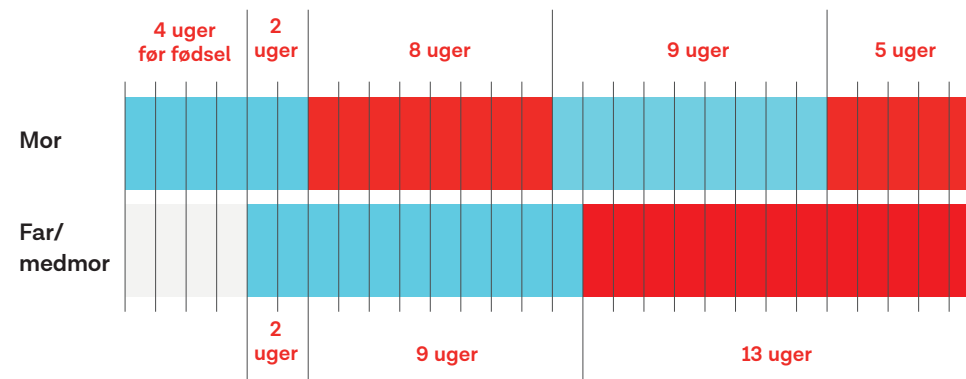
Dine orlovsrettigheder i oversigtsform

Barsel før 2. august 2022



Barsel efter 2. august 2022

- Øremærket barsel
- Barsel/forældreorlov som er overførbart



² "Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner".

³ Fagbevægelsens Hovedorganisation.

⁴ Dansk Arbejdsgiverforening.

Indviklet puslespil

Rettighederne i forbindelse med barsel er lidt af et indviklet puslespil. Lovgivningen sikrer nogle grundlæggende rettigheder (ret til fravær og ret til dagpenge med videre). Disse suppleres så af overenskomstens regler om supplerende løn og pension i forbindelse med fraværet. I det følgende kan du læse om dine rettigheder og forpligtelser i kort form.

Loven

Når der i det følgende henvises til "loven", menes der barselsloven (Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, lovbekendtgørelse nr. 235 af 12. februar 2021, med ændringer).

Beskyttelsesregler

En mulig familieførøgelse må ikke spænde ben for en ansættelse. Derfor behøver du ikke i forbindelse med en ansættelsessamtale at fortælle, at du skal have barn. Og arbejdsgiveren må ikke spørge til din situation i den forbindelse eller tillægge det betydning, hvis man fx kan se graviditeten.

Det kan være sagligt at blive opsagt under graviditet, barsel og forældreorlov, men

lovgivningen på området stiller store krav til sagligheden.

Ifølge Ligebehandlingsloven §9⁵ må en arbejdsgiver ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende på grund af graviditet, barsel eller adoption. Man må heller ikke afskediges på grund af fertilitetsbehandling, graviditet eller orlov i forbindelse med familieførøgelsen. Far/medmor, der tager eller påtænker at tage orlov i forbindelse med fødslen, er beskyttet på lige fod med moderen, der føder barnet. Adoptanter er beskyttet på lige fod med biologiske forældre, fra det tidspunkt adoptanterne er godkendt til adoption og har valgt land.

Arbejdsgiveren har omvendt eller delt bevisbyrde ved afskedigelse under de

ovennævnte forhold. Det er som hovedregel arbejdsgiveren, der skal bevise, at en eventuel afskedigelse ikke skyldes graviditet, barsel, forældreorlov eller adoption.

Beskyttelsen dækker også perioden mellem og under orloven. Man må ikke forskelsbehandles *på grund af* barslen. Det gælder for eksempel manglende lønregulering og ændrede ansættelsesvilkår.

Du skal altid kontakte din 3F afdeling, hvis du bliver afskediget i forbindelse med din graviditet, barsel og forældreorlov. Tilsvarende gør sig gældende, hvis du oplever at blive frasortet til en jobsamtale på grund af graviditet, eller at dine ansættelsesvilkår forringes under eller efter din orlov.

Overenskomsten

De overenskomster, der henvises til i denne pjece, er:

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A)

- Jordbrug
- Gartnerier og planteskoler
- Skovbrug
- Agroindustri
- Golf
- Fiskeopdræt, -slagterier og -forædling
- GASA Transport

DI Overenskomst II – Mejeribrugets Arbejdsgiverforening

- Mejeribranchens Fællesoverenskomst

Danske Anlægsgartnere (DAG)

- Anlægsgartnerarbejde
- Indendørsbeplantning
- Golfbaner

DI II

- Gartnerisk arbejde

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for medlemmer af BL – Danmarks Almene Boliger

- Gartnararbejde

Virksomheder uden overenskomst

Uanset om du er ansat hos en virksomhed med overenskomst eller uden overenskomst sikrer loven, at man som minimum kan modtage barseldagpenge under graviditet og barsel.

Det er desuden aftalt, at alle arbejdsgivere, der ikke er omfattet af en barselsfond via en arbejdsgiverforening, skal indbetale et beløb til barsel.dk. Det betyder, at enhver arbejdsgiver kan få refunderet en del af lønomkostningen for den medarbejder, der er på barsel. Men i modsætning til ansatte, der er omfattet af en overenskomst, som giver ret til løn under barsel, kan uorganiserede arbejdsgivere uden overenskomst selv afgøre, om de vil gøre brug af refusionsordningen.

Får du ikke den løn under orlov, som din overenskomst giver dig ret til, bør du kontakte fagforeningen hurtigst muligt.

5 Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. Nr. 244 af 19. april 1989 - lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011.



Den samlede orlov:

Barselsorlov til begge forældre

Både moderen og far/medmor har ret til orlov i forbindelse med deres barns fødsel og ved adoption. Forældrene kan holde orlov sammen eller i forlængelse af hinanden⁶.

⁶ Bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven) LBK nr. 235 af 12/02/2021 samt lov nr. 343 af 22. marts 2022 (barselsloven).

Ret til fravær (børn født før 2. august 2022)

Forældrene har tilsammen ret til fravær i 84 uger i forbindelse med barsel og adoption. Moderens 4 ugers graviditetsorlov før fødslen, hendes 14 ugers barselsorlov, samt far/medmors 2 ugers fædreorlov. Herudover har hver af forældrenes ret til 32 ugers forældreorlov.

Ret til dagpenge

Både i den gamle og nye barselsmodel har hver af forældrene mulighed for at forlænge forældreorloven. Fra 32 uger og op til 40 uger, hvis man er i beskæftigelse i op til 46 uger. Forældrene har dog kun ret til dagpenge i 52 uger i alt.

Forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, har ret til ekstra fravær i 26 uger tilsammen. Fraværet skal holdes inden 18 måneder efter fødslen.

Ret til fravær (børn født efter 2. august 2022)

Den samlede ret til fravær ændres ikke men, en del af forældreorloven bliver øremærket. Som udgangspunkt kan hver forælder få barselsdagpenge i 24 uger efter barnets

fødsel, hvis forældrene bor sammen, og forældrene opfylder beskæftigelseskravet ved fraværets start. Som mor har du desuden ret til fravær 4 uger før forventet fødsel. Orloven er opdelt således, at begge forældre har to ugers orlov lige efter fødslen. Far/medmor kan efter aftale med sin arbejdsgiver holde de to ugers fædreorlov fleksibelt over de første 10 uger efter fødslen. Men de to uger kan ikke overdrages til den anden forælder.

Øremærket orlov

Efter de to ugers orlov, kan moren fortsætte på 8 ugers barselsorlov med ret til barselsdagpenge. De 8 uger kan også overdrages til faren/medmor. Når de første 10 uger efter fødslen derved er gået, har begge forældre 9 ugers forældreorlov, som ikke kan overføres til den anden part (øremærket orlov). Det gælder for både mor og far/medmor, at de skal holdes inden for et år efter barnets fødsel. Hvis de 9 ugers forældreorlov ikke afholdes, falder de bort.

Derudover har begge forældre yderligere 13 ugers forældreorlov, som kan overdrages til den anden forælder. Orloven afholdes som udgangspunkt inden for et år efter fødslen, men det er muligt at udskyde forældreorloven indtil barnets 9. år. For at udskyde orloven skal den forælder, som vil gøre brug

af ordningen, genoptage sit arbejde på fuld tid i en periode, hvor den pågældende ellers havde ret til barselsdagpenge.

Kort opsummeret betyder den nye forældreorlov, at hvis mor overdrager alle sine 13 uger til far/medmor, vil han kunne holde op til 37 ugers orlov med barselsdagpenge. Omvendt hvis far/medmor overdrager alle sine uger til mor, vil hun kunne afholde 37 ugers orlov efter fødslen.

Lovgivningen og adoption

Adoptanter har ret til frihed i 4 uger ved afhentningen af barnet i udlandet, og hvis særlige forhold kræver det op til 8 uger. Barslen på 14 uger kan deles mellem forældrene.

Fra 2. august 2022 har adoptanterne ret til 10 ugers orlov med dagpenge efter modtagelsen af barnet, hvor hver adoptant har ret til fravær i 6 uger, der bortset fra 2 sammenhængende uger ikke kan holdes samtidigt.

Adoptanterne har ret til at overdrage op til 4 ugers orlov til den anden adoptant. Forældreorloven følger samme regler som for biologiske forældre.

Løn under orloven

Som hovedregel giver overenskomsterne medarbejdere med mindst ni måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 24 måneder ret til løn under barsel og forældreorlov fra og med 4 uger før det forventede fødselstidspunkt. Anciennitetsbestemmelserne er ligeledes gældende ved adoption. Ansatte ved almene boligselskaber er ikke omfattet af nogen anciennitetsbestemmelser.

Retten til fuld løn er som udgangspunkt betinget af, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats (barselsdagpenge).

Du har ret til barselsdagpenge, hvis du opfylder disse tre betingelser:

- Du skal være ansat på den første dag i din orlov 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.

Lønnen svarer til den løn, man ville have oppebåret i perioden. Eller der kan være en maksimumsats i overenskomsten. Se opgørelsen bagerst i pjecen.



Før fødslen:

Graviditetsorlov

Ifølge loven har moderen ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet:

- når hun skal til forebyggende graviditetsundersøgelser og disse foregår i arbejdstiden
- når der skønnes at være 4 uger til fødslen (graviditetsorlov)
- tidligere end de 4 uger hvis lægen skønner, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for moderens helbred eller for fosterets
- tidligere end de 4 uger hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret, så hun ikke kan varetage sit arbejde – og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse.

Arbejdsgiveren udbetaler dagpenge under fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, medmindre andet er aftalt i overenskomsten.

Skyldes fraværet arbejdets karakter, som forhindrer moderen i at forsætte

beskæftigelsen under graviditeten, af hensyn til moderens eller fostrets helbred, skal arbejdsgiveren udbetale normal løn under fraværet, indtil moderen kan overgå til graviditetsorlov.

Forældrenes varsel om fødselstidspunkt

Moderen har pligt til – med 3 måneders varsel – at oplyse arbejdsgiveren om det forventede fødselstidspunkt, samt om hun forventer at udnytte retten til graviditetsorlov før fødslen.

Det er lægens eller jordemoderens vurdering af det forventede fødselstidspunkt, der tages udgangspunkt i.

De fleste overenskomster giver ret til løn under de fire ugers graviditetsorlov, hvis anciennitetskravet er opfyldt.

Far/medmor skal senest 4 uger før fødsel oplyse arbejdsgiveren, at man vil benytte retten til fædreorlov og eventuel mere af egen orlov eller overdraget orlov i forbindelse med fødslen.



Efter fødslen: Barselsorlov

Moderen har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter fødsel.

Herefter har hun ret til barsel i yderligere 12 uger (14 uger i alt). Ved nedkomst efter 2. august 2022 udgør barselsorloven 8 uger (10 uger i alt). De 8 uger kan overdrages til far/ medmoren.

Loven giver moderen ret til barselsdagpenge i hele 14⁷/10⁸ ugers perioden, hvis hun opfylder ovennævnte forudsætninger.

Moderen har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor meget orlov hun vil holde i forbindelse med barslen – og hvornår hun vil holde den. Dette skal ske senest 8 uger efter fødslen.

Ved nedkomst efter 2. august 2022 skal moderen og faren/medmoderen senest 6 uger efter fødslen oplyse arbejdsgiveren om, hvor meget orlov hun eller far/

medmor vil holde inklusiv eventuel overdraget orlov. Eventuel udskydelse af orlov skal oplyses senest 8 uger efter fødsel.

Overenskomsterne giver som hovedregel moderen ret til løn under barsel efter samme regler som under graviditetsorlov i hele barselsperioden.

Ved nedkomst før 2. august 2022 udgør den lønnede barsel 14 uger. Ved nedkomst efter 2. august 2022 udgør barslen 10 uger.



Efter fødslen: Fædreorlov

Far/medmor har under barselsorloven ret til at afholde 2 ugers sammenhængende fædreorlov umiddelbart efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet ved adoption. Fædreorloven kan opdeles i flere perioder.

Efter aftale med arbejdsgiveren kan de 2 uger flyttes til et andet tidspunkt inden for de første 14⁷/10⁸ uger efter fødslen.

Hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet, kan den anden forældre indtræde i moderens ret til fravær. Arbejdsgiveren skal have besked hurtigst muligt.

Overenskomsterne giver den anden forældre ret til løn under fædreorloven – se oversigten bagerst i pjecen.

⁷ Født før 2. august 2022.
⁸ Født efter 2. august 2022.

⁷ Født før 2. august 2022.
⁸ Født efter 2. august 2022.



Forældreorlov

Efter barselsorloven har forældrene ret til hver at holde 32⁷/24⁸ ugers forældreorlov.

Far/medmor har ret til at tage hul på sin del af forældreorloven inden for moderens barselsorlovperiode. Far/medmor har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor meget forældreorlov, der ønskes afholdt i forbindelse med barslen – og hvornår den skal afholdes. Dette skal varsles senest 8⁷/6⁸ uger efter fødslen.

Fleksible muligheder

De 32⁷/24⁸ ugers forældreorlov kan deles og fordeles på alle mulige måder. Forældrene kan holde orlov i forlængelse af hinanden eller samtidig. Noget af orloven kan udskydes, eller orloven kan spredes ud over en længere periode, hvis man ønsker at starte på nedsat tid. Se den grafiske oversigt over barsel og forældreorlov på side 5.

Løn under forældreorlov

Overenskomsterne giver ret til løn under forældreorlov i indtil 16 uger fordelt mellem moderen og far/medmor. Disse 16 uger skal placeres indenfor 52 uger efter fødslen, og hver af forældrenes orlov kan maksimalt udgøre op til 11 uger og kan deles i to perioder medmindre andet aftales.

Ansatte i almene boligforeninger har ret til samlet 52 ugers betalt barsel- fædre- og forældreorlov.

Overgangsordning fra 2. august 2022

Fra 2. august 2022 er der mellem DA og FH aftalt en overgangsordning på grund af de nye barselsregler, som virker frem til 1. marts 2023, hvor det private arbejdsmarked skal forhandle nye overenskomster.

Der er indgået tilsvarende aftaler mellem 3F og GLS-A.

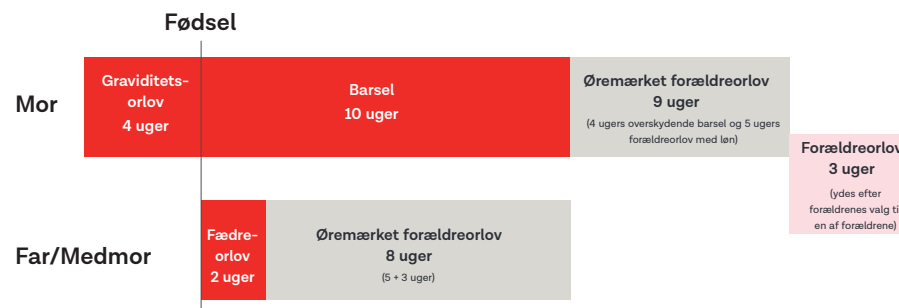
Overgangsordningen indebærer, medmindre andet er aftalt mellem de enkelte overenskomstparter, at moren tildeles 10 ugers betalt barselsorlov og 4 ugers betalt øremærket forældreorlov, som skal afholdes i forlængelse af barselsorloven, samt yderligere 5 ugers betalt øremærket forældreorlov. Far/medmor har ret til 2 ugers betalt fædreorlov samt yderligere 8 ugers øremærket forældreorlov. Herudover er der ret til yderligere 3 ugers betalt forældreorlov, som kan deles mellem forældrene.

Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til at modtage den maksimale dagpengesats som nævnt under graviditetsorloven. Eventuelle anciennitetsbestemmelser ændres ikke ved overgangsordningen.



Du kan læse mere om de fleksible regler på:
<https://www.borger.dk/familie-og-boern>

Overgangsordningen for betaling under fravær pga. graviditet og barsel



⁷ Født før 2. august 2022.
⁸ Født efter 2. august 2022.

Adoption

Til adoptanter beskæftiget under en overenskomst med Danske Anlægsgartnere, betales løn i 4 uger. Ved afhentningen af barnet i udlandet, kan fraværet forlænges i op til 4 uger, hvis særlige forhold kræver det.

På GLS-A området betales løn i en uge før modtagelsen af et adoptivbarn i Danmark, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptanternes hjem. Ved afhentning af barnet i udlandet følges samme regler som ved Danske Anlægsgartnere.

På de øvrige overenskomster betales der først løn ved barnets modtagelse.

Barslen på 14 uger kan deles mellem adoptanterne⁷. Fra 2. august 2022 har hver af adoptanterne i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet ret til fravær i 6 uger som ikke kan holdes samtidig. Adoptanterne har dog mulighed for i fællesskab at holde to ugers barsel.

Overgangsordningen mellem FH og DA giver ret til 10 ugers løn i de første 10 uger

efter modtagelsen af barnet. De overskydende 4 uger overføres til mødre under forældreorlov.

Efter barselsorloven følges reglerne i øvrigt som ved forældreorlov.

For ansatte i almene boligselskaber gælder samme regler som for forældre på barsel og forældreorlov, bortset fra 4 ugers perioden (graviditetsorloven) forud for forventet fødsel.

Adoptanter under Mejeribranchens Fællesoverenskomst har i alt ret til 19 ugers orlov fra barnets modtagelse.

Regnbuefamilier, der adopterer, har samme ret til orlov, som heteroseksuelle forældrepar, der adopterer.



⁷ Født før 2. august 2022.

Familier med forældre af samme køn

Homoseksuelle familier har samme rettigheder som heteroseksuelle familier. Dog kan homoseksuelle mænd ikke blive medfædre til deres partners biologiske barn.

Hvis en kvinde, der har en kvindelig partner, får et barn med en mand, kan de tre afgøre, om det skal være kvindens partner eller den biologiske far, der skal være juridiske forældre.

Lovgivningsmæssigt kan der kun være to juridiske forældre, og disse har samme adgang til barsel, som forældre i heteroseksuelle parforhold.

Hvis du er tvivl om dine rettigheder, så kontakt din lokale 3F-afdeling.



Barsel og pension

Arbejdsmarkedspensionen udgør i dag et væsentligt element i de kollektive overenskomster. Det har derfor også stor betydning, når indbetalingen sættes i bero i en periode på grund af orlov. Oftest er det kvinden, der afholder den ulønnede del af forældreorloven, og af den årsag

har de fleste overenskomster aftalt, at pensionsbidraget forhøjes for kvinder, der afholder barselsorlov. Derved sikres det, at kvindens pensionsordning ikke forringes væsentligt under forældreorloven. Den ekstra pensionsindbetaling fremgår af overenskomsten.

Barns sygdom under graviditet og barsel

Ingen ønsker, at deres børn bliver syge, men det er umuligt at undgå. Overenskomsterne på de grønne områder giver ret til pasning af dit syge barn med løn, hvis barnet bliver hjemkaldt samt den efterfølgende første hele sygedag. Friheden til pasning gives som hovedregel til børn under 12 år.

Efter den første hele sygedag er det muligt at afholde yderligere én fridag med barnet. Desuden gives der frihed til lægebesøg. Friheden afholdes normalt uden løn, men du kan benytte fritvalgskontoen til betaling for løntabet.

Retten til frihed gives til den ene forældre eller stedforældre, hvis barnet under sygeforholdet bor i hjemmet.

Hvis du er ansat i en virksomhed uden overenskomst, har du ret til frihed på barnets første sygedag indtil anden pasning er etableret, men du har ikke ret til løn eller dagpenge⁹.

Anciennitetskravet for ret til frihed ved barns sygdom samt aflønningen fremgår af overenskomsten og kan også læses i skemaet bagerst i folderen.

Hospitalsindlæggelse

Hvis man kommer i den kedelige situation, at ens barn skal indlægges, sikrer overenskomsterne, at du som forældre har ret til frihed med løn, når det er nødvendigt at blive indlagt på hospitalet sammen med det syge barn under 14 år. Indlæggelsen kan også foregå i hjemmet. I almene boligselskaber er aldersgrænsen op til 15 år.

Friheden gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Alvorligt syge børn

Forældre med alvorligt syge børn under 18 år har ret til dagpenge, hvis de helt eller delvist må opgave deres arbejde af hensyn

til pasning af barnet¹⁰. Det er en betingelse, at barnets sygdom medfører behov for ophold på hospital eller lignende institution i 12 dage eller mere. Behandling eller pleje i hjemmet kan sidestilles med ophold på hospitalet. Kravet om en sygeperiode på minimum 12 dage er ikke gældende for børn af enlige forsørgere.

Særlige tilfælde

Ovenstående er en gennemgang af hovedreglerne. Herudover kan der være en række specielle situationer som for eksempel uarbejdsdygtighed under graviditeten, udskydelse af retten til barselsdagpenge, ophold på sygehus, barnets eller moderens død, sygdom under barselsorloven, at man bor eller arbejder i andet land med mere.

Kommer du ud for én eller flere af disse ting, så kontakt straks både din kommune, din 3F afdeling eller din arbejdsgiver. Du kan altid få din tillidsrepræsentant til at hjælpe dig.

⁹ Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager af 1. april 2006. Senest ændret 2. august 2022.
¹⁰ Bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel - Barselloven §26.

Lønoversigt ved barsel og adoption 2022–2023

	Graviditet, barsel og fædreorlov	Forældreorlov	Adoptanter barsel (før/efter afhentning)	Barns sygdom – hjemkaldelse	Barns 1. og 2. hele sygedag** (DP = Dagpenge - FV = Fritvalgskonto)	Barns hospitalsindlæggelse en uge pr. år
GLS-A	Anciennitetskrav 9 måneder Løn pr. time	Anciennitetskrav 9 måneder Løn pr. time	Anciennitetskrav 9 måneder Løn pr. time	Anciennitetskrav 6 måneder – op til 12 år Løn pr. time	Anciennitetskrav 6 måneder – op til 12 år Løn pr. time	Intet anciennitetskrav – op til 14 år Løn pr. time
Gartneri og planteskole	kr. 155,50	Sædvanlig løn*	kr. 155,50*	Anciennitetskrav 9 måneder – op til 12 år. Sædvanlig løn	1. dag DP-sats + kr. 11,00 pr. time 2. dag med sædvanlig løn fra FV	kr. 155,50
Jordbrug	kr. 155,50	Sædvanlig løn*	kr. 155,50*	Sædvanlig løn	1. dag DP-sats + kr. 11,00 pr. time 2. dag med sædvanlig løn fra FV	Overenskomstmæssig timeløn
Golf	kr. 155,50	Sædvanlig løn*	kr. 155,50*	Sædvanlig løn	1. dag DP-sats + kr. 11,00 pr. time 2. dag med sædvanlig løn fra FV	kr. 155,50
Agro-industrielle overenskomster	kr. 155,50	Sædvanlig løn*	kr. 155,50*	Sædvanlig løn	1. dag DP-sats + kr. 11,00 pr. time 2. dag med sædvanlig løn fra FV	Overenskomstmæssig timeløn
Skovbrugsoverenskomsten	kr. 155,50	Sædvanlig løn*	kr. 155,50*	Ingen anciennitetskrav. Ingen aldersgrænse. Sædvanlig løn	1. dag DP-sats + kr. 11,00 pr. time 2. dag med sædvanlig løn fra FV	kr. 155,50
Fiskeopdræt, -slagterier og -forædling	kr. 155,50	Sædvanlig løn*	kr. 155,50*	Sædvanlig løn	1. dag DP-sats + kr. 11,00 pr. time 2. dag med sædvanlig løn fra FV	Overenskomstmæssig timeløn
GASA Transport	kr. 155,50	Sædvanlig løn*	kr. 155,50*	Sædvanlig løn	1. dag DP-sats + kr. 11,00 pr. time 2. dag med sædvanlig løn fra FV	Overenskomstmæssig timeløn
Danske Anlægsgartnere	Anciennitetskrav 9 måneder	Anciennitetskrav 9 måneder	Anciennitetskrav 9 måneder	Anciennitetskrav 2 måneder – op til 12 år	Anciennitetskrav 2 måneder – op til 12 år	Intet anciennitetskrav – op til 14 år
Anlægsgartnerarbejde	Sædvanlig løn	Sædvanlig løn	Sædvanlig løn	Sædvanlig løn	1. dag sædvenlig løn 2. dag sædvanlig løn fra FV	Sædvanlig løn
Golfbaner	Sædvanlig løn	Sædvanlig løn	Sædvanlig løn	Sædvanlig løn	1. dag sædvenlig løn 2. dag sædvanlig løn fra FV	Sædvanlig løn
Indendørsbeplantning	Sædvanlig løn	Sædvanlig løn	Sædvanlig løn	Sædvanlig løn	1. dag sædvenlig løn 2. dag sædvanlig løn fra FV	Sædvanlig løn
DI II	Anciennitetskrav 9 måneder	Anciennitetskrav 9 måneder	Anciennitetskrav 9 måneder	Anciennitetskrav 9 måneder	Anciennitetskrav 9 måneder	Ingen ancienitet – op til 14 år
Gartnere	Sædvanlig løn	Sædvanlig løn	Sædvanlig løn (efter afhentning)	Sædvanlig løn	1. dag sædvenlig løn 2. dag sædvanlig løn fra FV	Sædvanlig løn
Mejeribranchens Fællesoverenskomst	Sædvanlig løn	Sædvanlig løn	Sædvanlig løn (efter afhentning)	Sædvanlig løn	1. dag sædvenlig løn 2. dag sædvanlig løn fra FV op til 14 år	Sædvanlig løn
Dansk Erhverv Arbejdsgivere – BL – Danmarks Almene Boliger	Intet anciennitetskrav	Intet anciennitetskrav	Intet anciennitetskrav	Intet anciennitetskrav – op til 15 år	Intet anciennitetskrav – op til 15 år	Intet anciennitetskrav – op til 15 år
Gartnere	Sædvanlig løn	Sædvanlig løn	Sædvanlig løn	Sædvanlig løn	Sædvanlig løn	Sædvanlig løn

*Løn pr. time = Hvor der fremgår en timesats udgør det den maksimale løn i fraværsperioden.

**2. hele sygedag er uden løn men kan afregnes med sædvanlig løn fra fritvalgskontoen. Gartnere under Dansk Erhverv arbejdsgivere / BL har ret til sædvanlig løn.

3F

Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf.: 70 300 300
www.3f.dk