

Rettigheder og pligter ved graviditet og barsel

Bygge-
gruppen



Indhold

- 4 Når der er familieførøgelse
- 6 Indviklet puslespil
- 7 Orlov til begge forældre
- 8 Graviditetsorlov til kvinden
- 9 Med ret til løn
- 11 Barselorloven
- 12 Forældreorloven er til deling
- 14 Fuld løn
- 16 Særlige tilfælde
- 17 Fædreorlov og forældreorlov

Når der er familieførøgelse

Rettigheder og pligter i forbindelse med graviditet, barsel og orlov m.v. er ikke en gave fra himlen. Eller en lottogevinst. Tværtimod. De er et resultat af mange års politisk kamp for børns, mødres og fædres /medmødres rettigheder. Samt et resultat af mange års faglig indsats for overenskomster, der giver dig endnu bedre vilkår end dem, som lovgivningen har sikret dig.

I oversigtsform ser dine rettigheder ud som på skemaet overfor.



Mor



Fædre/medmødre

4 uger*
(graviditetsorlov)

OBS: Gælder hvis både
mor og far/medmor er
lønmottager.



Forventet fødsel



2 uger*
(pligtorlov)

8 uger*
(barselorlov)

9 uger*
(forældreorlov)

5 uger
(forældreorlov)

2 uger*
(fædre-/medmødreorlov)

19 ugers orlov
med løn jf. over-
enskomsten

10 uger*
(forældreorlov)

12 uger med
løn jf. overens-
komsten

5 uger
(forældreorlov)



Forældreorloven skal afholdes
indenfor 52 uger efter fødslen
for at opretholde den overens-
komstmæssige betaling.

5 uger med løn jf. overens-
komsten ydes enten til den
ene eller den anden forælder
eller deles mellem dem.

*Kan ikke overdrages,
retten til overens-
komstmæssig
betaling bortfalder
ved ikke-afholdelse.

Indviklet puslespil

Rettighederne i forbindelse med barsel er lidt af et indviklet puslespil.

Lovgivningen sikrer nogle grundlæggende rettigheder (orlov, dagpenge m.v.). Disse suppleres så af overenskomstens regler om løn og pension.

I det følgende kan du læse om dine rettigheder og forpligtelser trin for trin.

Loven

Når der i det følgende henvises til “loven” menes der lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven, lovbekendtgørelse 1069 af 25.09.2024).

Overenskomsten

De overenskomster, der henvises til i denne pjece, er bl.a.:

- Industriooverenskomsten 2023.
- Overenskomst 2023 for murer- og murerarbejdsmandsarbejde.
- Bygge- og anlægsoverenskomsten 2023.
- Bygningsoverenskomsten 2023.
- Gulvoverenskomsten 2023 – samt en lang række andre overenskomster, som Byggegruppen har indgået.

Orlov til begge forældre

Både mænd og kvinder har ret til orlov i forbindelse med deres barns fødsel og ved adoption.

Forældrene kan holde orlov sammen eller i forlængelse af hinanden.

Ret til fravær

Forældrene har tilsammen ret til fravær i 80 uger i forbindelse med barsel og adoption. Fordeling af de 80 uger: moderens 4 ugers graviditetsorlov før fødslen, hendes 10 ugers barselsorlov, faderens/medmoderens 2 ugers fædreorlov og hver af forældrenes ret til 32 ugers forældreorlov.

Ret til dagpenge

Men forældrene har dog kun ret til dagpenge i 48 uger i alt (moderens 4 ugers graviditetsorlov, de 10 ugers barselsorlov, 2 ugers fædre/medmødre orlov og tilsammen 32 ugers forældreorlov).

De 32 ugers forældreorlov kan deles og fordeles på alle mulige måder. Noget af orloven kan udskydes eller orloven kan forlænges, hvis man ønsker at starte på nedsat tid. Det kan du blandt andet læse mere om i pjecen om fleksibel barselsorlov på

www.3f.dk/find-svar/graviditet-og-barsel.



Graviditetsorlov til kvinden

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

- 4 uger før forventet fødselstidspunkt.
- 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 fosteret (sygemelding).
- tidligere end de 4 uger, hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret, eller den gravide kvinde af arbejdsgiveren ikke kan tilbydes anden passende beskæftigelse (fraværs-melding).
- når hun skal til forebyggende graviditetsundersøgelser, og disse foregår i arbejdstiden.

Moderen har pligt til – med 3 måneders varsel – at underrette arbejdsgiveren om det forventede fødselstidspunkt, samt om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen. Se side 17.

Det er lægens eller jordemoderens vurdering af det forventede fødselstidspunkt, der er afgørende.



Med ret til løn

Overenskomsten giver medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 18 måneder ret til fuld løn (se nedenfor) under barsel fra og med 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.

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

Det gælder, når medarbejderen:

- har været tilknyttet arbejdsmarkedet uafbrudt i de sidste 13 uger før fraværperiodens begyndelse og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer
- inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed
- er lærling (herunder voksenlærling).

For de på side 6 nævnte overenskomster gælder følgende: For børn født efter den 1. juli 2023 udgør lønnen den personlige timeløn, dog maks. 225,00 kr.

På Bygge- og Anlægsoverenskomsten med Dansk Håndværk udgør lønnen den personlige timeløn uden maks.

Isoleringsoverenskomsten:
Betalning under graviditetsbarsel og fædreorlov/medmødreorlov.

1. juli 2023 160,41 kr.

1. juli 2024 166,02 kr.

Garmesteroverenskomsten:
Betalning under graviditets -, barsel - og fædreorlov/medmødreorlov.

1. juli 2023 157,00 kr.

1. marts 2024 161,50 kr.

Ved betaling under forældreorlov udgør lønnen den personlige timeløn uden maks.



Barselsorloven

Før fødslen – den vordende far/medmoder

Også faderen/medmoderen skal før fødslen tage stilling til, hvornår og hvor længe der ønskes at holde orlov.

Loven pålægger den vordende far/medmoder, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter fødslen, en pligt til at underrette arbejdsgiveren senest 4 uger før fraværets forventede begyndelse. Endvidere skal længden af det påtænkte fravær oplyses. Se side 17.

Efter fødslen – de første 10 uger – moderen (barselsorlov)

Moderen har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter en fødsel. Herefter har hun ret til fravær i yderligere 8 uger.

Loven giver moderen ret til barselsdagpenge i hele den 10-ugers periode, hvis hun opfylder de tidligere 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.

Overenskomsten giver moderen ret til løn efter samme regler som under graviditetsorlov i 10-ugers perioden.

Efter fødslen – fædre-/medmødreorlov

Loven giver ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen, eller efter modtagelse af barnet i hjemmet.

Efter aftale med arbejdsgiveren kan de 2 uger flyttes til et andet tidspunkt inden for de første 10 uger efter fødslen. Disse uger skal varsles 3 uger, før han påregner at være fraværende, beregnet ud fra barnets forventede fødsel.

Hvis moderen dør, eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet, kan faderen/medmoderen indtræde i moderens ret til fravær (dvs. fravær i op til 10 uger efter fødslen). Arbejdsgiveren skal have besked herom hurtigst muligt.

Faderen/medmoderen har ret til at tage hul på sin del af forældreorloven inden for denne periode (se næste side).

Faderen/medmoderen har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor meget forældreorlov han vil holde i forbindelse med barslen – og hvornår han vil holde den. Dette skal varsles senest 3 uger efter fødslen. Overenskomsten giver faderen/medmoderen ret til løn i indtil 2 uger til afholdelse af fædre-/medmødre orlov (efter reglerne og satserne nævnt på side 9).

Forældreorloven er til deling

Efter fødslen har moderen og faderen/medmoderen ret til at holde hver 24 ugers forældreorlov med dagpengeret som beskrevet under graviditetsorloven. Forældrene kan holde orlov samtidig, på skift eller i forlængelse af hinanden.

Inden for de 32 uger har moderen eller faderen/medmoderen ret til at genoptage arbejdet og udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af orloven (de kan ikke begge gøre det). Det udskudte fravær skal, når det udnyttes, holdes i en sammenhængende periode. Endvidere skal den udskudte fraværret være udnyttet inden barnet fylder 9 år. Der er pligt til at underrette arbejdsgiveren, hvis retten til at udskyde 8-13 uger ønskes anvendt. Dette skal ske inden 8 uger efter fødslen.

Når moderen og faderen/medmoderen er i beskæftigelse har de ret til at forlænge forældreorloven til 46 uger, men der er alene dagpengeret i op til 32 uger. Man kan vælge at dele forlængelsen af orloven med dagpengeret mellem sig.

Efter aftale med arbejdsgiveren kan arbejdet genoptages på deltid (og dagpengene

tilsvarende forlænges forholdsmæssigt). Betalingen er for forældreorlov i indtil 24 uger. Af disse 24 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

Betalingen i de resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder. Betalingen bortfalder hvis orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke holdes.

Det er en forudsætning for betalingen af fuld løn, at:

- medarbejderen på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder.
- virksomheden er berettiget til at modtage den maksimale dagpengesats som nævnt under graviditetsorloven.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Med mindre andet aftales, skal de 24 uger varsles med 3 uger.



Fuld løn

Fuld løn svarer til medarbejderens forventede indtægtstab pr. arbejdstime inklusiv systematisk forekommende genetillæg (for satser se side 9.)

Hvis medarbejderen er på timeløn, vil betalingen under forældreorloven udgøre den timeløn, som medarbejderen havde, op til forældreorloven blev påbegyndt. Hvis medarbejderen modtog et tillæg til lønnen op til påbegyndelsen af forældreorloven, skal medarbejderen også have dette udbetalt under forældreorloven.

Hvis medarbejderen er omfattet af en akkordaftale, når forældreorloven påbegyndes, så vil medarbejderen fortsætte med at få sin akkord acontoudbetaling udbetalt under orlovsperioden i lighed med de øvrige medarbejdere i akkorden.

Når akkorden er afsluttet, vil medarbejderen på forældreorlov både modtage akkordoverskud på baggrund af de timer medarbejderen havde præsteret i akkorden, men også for de timer, hvor medarbejderen var på forældreorlov.

I de situationer, hvor det forventede indtægtstab pr. arbejdstime ikke kendes, beregnes løn under orlov på grundlag af indtjeningen i de sidste 13 uger, før orlovens begyndelse. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg, men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Eventuelt akkordoverskud i 13-ugers perioden indgår forholdsæssigt med de timer, der relaterer sig til i akkordoverskuddet.

For at sikre at lønnen bliver afregnet korrekt, anbefales det, at du kontakter din lokalafdeling.



Særlige tilfælde

Teksten i denne publikation er en gennemgang af hovedreglerne. Herudover kan der være en række specielle situationer (adoption, uarbejdsdygtighed under graviditeten, udskydelse af retten til barselsdagpenge, ophold på sygehus, barnets eller moderens død, sygdom efter barselsorloven, at man bor eller arbejder i et andet land m.m.).

Kommer du ud for en eller flere af disse ting, så kontakt straks både din 3F-afdeling og din arbejdsgiver. Få tillidsrepræsentanten til at hjælpe dig. Du er også velkommen til at bruge 3F's brevkasse på www.3f.dk.

Du kan finde flere og detaljerede oplysninger om barsel og orlov på:
www.borger.dk

Varsling af graviditets-, barsels-, fædre/medmødre- og forældreorlov

Graviditets- og barselsorlov

Med denne meddelelse ønsker jeg at varsle, at jeg skal være mor.

Terminsdato er: _____.

Før fødsel ønsker jeg at holde min graviditetsorlov, jf. barselslovens § 6 og efter fødslen at holde barselsorlov jf. barselslovens § 7 med betaling efter overenskomsten.

Fædre-/medmødreorlov

Inden fødsel (senest 4 uger inden fødsel):

Med denne meddelelse ønsker jeg at varsle, at jeg skal være forælder:

Terminsdato er: _____.

Efter fødslen ønsker jeg at afholde to ugers fædre/medmødreorlov jf. barselslovens § 7, stk. 3 med betaling efter overenskomsten.

Forældreorlov

Jeg vil gøre brug af min ret til betalt forældreorlov jf. barselslovens §9 med betaling efter overenskomsten.

Bygge- og Anlægsoverenskomsten

Bygningsoverenskomsten

Overenskomsten for Murer- og Murerarbejdsmandsarbejde

Industrioverenskomsten

Gulvoverenskomsten

Asfaltoverenskomsten

Isoleringsoverenskomsten

Garmesteroverenskomsten

Jeg ønsker at placere min forældreorlov

I én periode fra: _____ til: _____ .

I to perioder fra: _____ til: _____ , fra: _____ til: _____ .

Jeg forbeholder mig dog retten til at ændre placeringen i overensstemmelse med overenskomstens varslingsregler, dvs. senest tre uger før afholdelse.

Dato: _____

Virksomheden: _____

Medarbejder: _____

3F



3F

Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1604 København V
Tlf.: 70 300 300
www.3f.dk