Min medarbejder skal på barsel

Gældende fra 01.03.2026

Er medarbejderen gravid kan hun gå fra på graviditetsorlov 4 uger før forventet fødsel. Graviditetsorloven tælles fra dagen efter forventet fødsel og 4 uger tilbage derfra. Terminsdatoen tælles med i graviditetsorloven.

Fordeling af orlovsuger iht. Barselsloven:

Efter barnet er født fordeles resten af orloven (48 uger), som udgangspunkt, ligeligt mellem de 2 forældre:

<u>Mor</u>

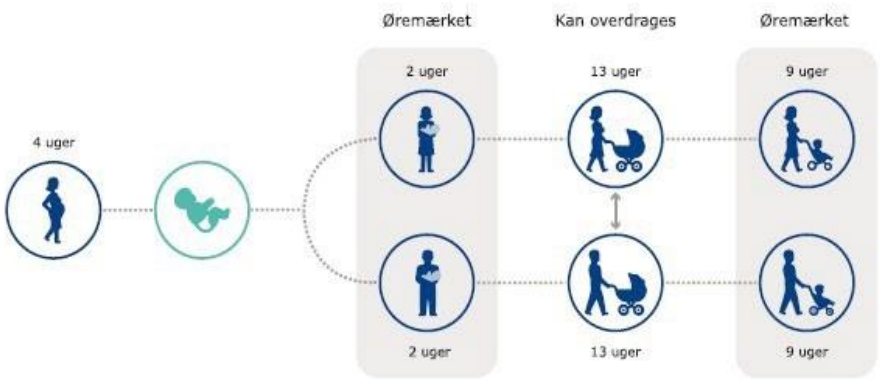
Er medarbejderen mor, har hun ret til 11 ugers øremærket orlov samt 13 uger (der kan overdrages til far/medmor) i alt 24 uger.
Herudover har hun mulighed for at få overdraget 13 ugers orlov fra far/medmor, samt yderligere 9 uger, hvis far/medmor ikke er lønmodtager. Mor kan derfor maksimalt afholde 37 (46) ugers orlov efter barnet er født, hvis maksimalt antal uger overdrages fra far/medmor.

<u>Far/Medmor</u>

Er medarbejderen far/medmor, har han/hun ret til 11 ugers øremærket orlov samt 13 uger (der kan overdrages til mor), i alt 24 uger.
Herudover har han/hun mulighed for at få overdraget 13 ugers orlov fra mor, samt yderligere 9 uger, hvis mor ikke er lønmodtager. Far kan derfor maksimalt afholde 37 (46) ugers orlov efter barnet er født, hvis maksimalt antal uger overdrages fra mor.

Ovenstående vejledning om afholdelse af barselsorlov er generel og forsimplet, da fordelingen samt forlængelse af orlovsuger er meget fleksibel, og kan tilpasses individuelt, og efter aftale med arbejdsgiver. Er du i tvivl om din medarbejders afholdelse af orlov, så kontakt dofk for yderligere vejledning.

Ifølge overenskomsten er arbejdsgiver forpligtet til, senest 8 uger efter barnet er født, at rette henvendelse til medarbejderen om, hvornår hun påtænker at genoptage arbejdet.



LØNFORHOLD I HENHOLD TIL OVERENSKOMSTEN

(Gælder ikke for elever)

Mor er ansat:

Før fødsel - Graviditetsorlov 4 uger:

- Hvis medarbejderen på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, udbetaler arbejdsgiveren kr. 155,50 pr. time frem til fødselstidspunktet. Dvs. også hvis medarbejderen går over tid.

Efter barnet er født

- Hvis medarbejderen har 9 måneders anciennitet på fødselstidspunktet, skal arbejdsgiveren fra og med dagen efter fødslen udbetale fuld løn i op til 26 ugers orlov (max. orlovens længde).

- Ekstra pensionsbidrag:
  Under de første 10 ugers orlov skal der indbetales et ekstra pensionsbidrag til Pension Danmark som udgør kr. 22,14 pr. time. Heraf betaler arbejdsgiver kr. 18,45 pr. time og medarbejderen kr. 3,69 pr. time. Vær opmærksom på, at dette ekstra pensionsbidrag ikke afregnes automatisk via dit lønservicebureau.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Barselsloven giver ret til 24 ugers barsel til hver forælder, det er derfor en forudsætning, at der overføres 2 ugers orlov fra far/medmor for at få løn i 26 ugers orlov i henhold til overenskomsten.

Far/medmor er ansat:

- Hvis medarbejderen har 9 mdr. anciennitet på fødselstidspunktet, har han/hun ret til fuld løn i 2 + indtil 17 ugers fravær (10 uger samt 7 uger til enten mor eller far).

Ved fuld løn forstås:
Ved 14-dagsløn beregnes den gennemsnitlige løn af de seneste 16 ugers kendte/udleverede lønsedler inkl. provision, evt. provision af varesalg, tillæg og bonus (ikke ekstraordinær bonus) fra før graviditetsorloven starter.
Helligdage, feriefridage, ferie, sygeløn samt sygedagpenge indgår ikke i beregningen – kun de effektive arbejdstimer.

Ved månedsløn beregnes gennemsnitslønnen af de seneste 4 måneders kendte / udleverede lønsedler fra før graviditetsorloven starter.

Hvis medarbejderen har været fraværende, dvs. der ikke har været aktive arbejdstimer i de sidste 16 uger/4 måneder før graviditetsorloven, skal man kun gå tilbage til den førstkommende 14 dags- eller månedslønseddel med aktive arbejdstimer og beregne gennemsnitstimelønnen af de faktiske præsterede arbejdstimer plus provision, provision af varesalg, tillæg og bonus på denne ene lønseddel.

Oveni den fulde løn skal der afregnes feriepenge, SH/FF-bidrag, særlig opsparing og pension, som normalt. Under orloven skal medarbejderen aflønnes efter timerne i den planlagte arbejdsplan aftalt i ansættelsesbeviset, dvs. at der f.eks. ikke skal aflønnes på helligdage, der falder på en arbejdsdag.

Ansøgning om refusioner

Arbejdsgiveren skal sørge for at søge om dagpengerefusion fra Udbetaling Danmark via NEMrefusion på Virk.dk. Dagpengesatsen i 2026 udgør kr. 137,43 pr. time.
Arbejdsgiver skal give Udbetaling Danmark besked via selvbetjeningsløsningen om medarbejderens barselsorlov tidligst 4 uger før den forventede fødsel, og senest 8 uger efter medarbejderens sidste dag med løn.

Arbejdsgiver kan kun søge om refusion for løn, der allerede er udbetalt til medarbejderen. Hvornår og hvor tit, du vil søge, er op til dig. Du kan søge hver måned, hvert kvartal eller efter orloven er holdt.

Refusion fra DA-Barsel bliver automatisk udbetalt hvert kvartal bagudrettet til virksomhedens NemKonto, når der er søgt om refusion ved Udbetaling Danmark. Dvs. der er udbetalinger ultimo januar, april, juli og oktober. DA-Barsel bruger som udgangspunkt medarbejderens løndata fra e-indkomst når der skal beregnes refusion. DA-Barsel sender ikke brev ud med oplysning om udbetaling af refusion, men man kan selv finde oplysninger via selvbetjening på deres hjemmeside.

De maksimale refusionssatser fra DA-Barsel når dagpengesatsen er fratrukket er pr. time pt.:

Graviditetsorlov	kr. 80,11
Øvrig orlov	kr. 119,63

Når de 26 ugers orlov med løn er gået, overgår medarbejderen til dagpenge, hvis orloven fortsætter. Dette sker ved at arbejdsgiver, ved NemRefusion/Virk.dk, oplyser dato for sidste dag med løn ved den sidste anmodning om refusion. Herefter bekræfter medarbejderen virksomhedens oplysninger, samt oplyser, at medarbejderen fortsat er på barsel, og hun vil herefter overgå til dagpenge fra Udbetaling Danmark.

Dofk's barselsordning (frivillig)
Er virksomheden medlem i dofk´s Barselsrefusionsordning og opfylder betingelserne for refusion, skal man, når de 26 uger efter fødsel er udløbet, udfylde en refusionsblanket. Blanketten kan hentes på dofk´s hjemmeside, eller du kan ringe til dofk og bede om at få den tilsendt.

BEMÆRK, at ansøgningsfristen er senest 9 måneder efter fødslen.

Refusionsblanketten udfyldes og vedlægges den krævede dokumentation og herefter indsendes materialet til dofk´s sekretariat, som udbetaler differencen mellem det udbetalte refusionsbeløb fra Udbetaling Danmark og DA-Barsel og op til den fulde løn inkl. feriepenge, SH/FF-bidrag, særlig opsparing og pension.

Der kan maksimalt udbetales overenskomstens fastsatte timesats under graviditetsorloven.

Har du spørgsmål til denne vejledning, er du naturligvis velkommen til at kontakte dofk, enten pr. mail på dofk@dofk.dk eller pr. tlf. 63 15 74 40.