

Vigtigt at vide om barsel

Vigtigt at vide om barsel indeholder en gennemgang af de mest relevante regler om barsel i Butiksoverenskomsten, Produktionsoverenskomsten for fødevarer, funktionærloven og barselsloven. Har du spørgsmål om barselsreglerne er du velkommen til at kontakte DSK.

Fraværsperioden ifølge barselsloven

En forælders ret til fravær er reguleret i barselsloven. Det er heri man kan læse, hvor mange ugers frihed en forælder har ret til efter fødslen. Nedenfor gennemgås hver forælders ret til fravær efter barselslovens regler. Der er dog flere af ugerne, der kan overdrages mellem forældrene.

Mors ret til fravær

Mor har for det første ret til 4 ugers fravær før den skønnede fødsel. Hun har dog ret til fravær før de 4 uger i visse tilfælde. Hvis fødslen finder sted før de 4 uger, forkortes de til fødselstidspunktet, så hun starter på den øvrige orlov dagen efter fødslen. Hvis fødslen finder sted efter de 4 uger, forlænges fraværet indtil fødselstidspunktet.

Efter fødslen har mor både ret og pligt til fravær de første 2 uger efter fødslen. Herefter har hun ret til yderligere 8 ugers fravær.

Efter den 10. uge efter fødslen har mor ret til fravær i 32 uger. Mor har dog mulighed for at forlænge fraværet til 40 uger. Er mor lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende har hun ret til at forlænge fraværet til 46 uger.

Far / medmors ret til fravær

Far eller medmor har for det første ret til 2 ugers sammenhængende fravær efter fødslen. De to uger kan placeres inden for de første 10 uger efter fødslen, hvis det aftales med arbejdsgiver.

Efterfølgende har far eller medmor ret til 32 ugers fravær. Far eller medmor har dog mulighed for at forlænge fraværet til 40 uger. Er far eller medmor lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende har han/hun ret til at forlænge fraværet til 46 uger.

Adoptanter

Adoptanter, der befinder sig i udlandet for at modtage et barn, har hver især ret til fravær i op til 4 uger før modtagelse af barnet. Fraværet forlænges i op til 4 ekstra uger, hvis udlandsopholdet forlænges grundet årsager, som ikke skyldes adoptanterne.

Adoptanter, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark, har ret til fravær i op til 1 uge før modtagelse af barnet medmindre barnet allerede har opholdt sig i adoptanternes hjem. Retten til fravær forudsætter, at adoptanterne opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig, inden adoptanterne modtager barnet. Fraværet forlænges i op til 1 ekstra uge, hvis opholdet forlænges grundet årsager, som ikke skyldes adoptanterne.

Desuden har adoptanterne i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet hver især ret til 6 ugers fravær. Kun 2 af ugerne kan holdes samtidig.

Efterfølgende har adoptanterne ret til 32 ugers fravær. De har dog mulighed for at forlænge fraværet til 40 uger. Er adoptanterne lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende har de ret til at forlænge fraværet til 46 uger.

Forældrenes ret til barselsdagpenge

Hvis begge forældre er lønmodtagere, har hver af forældrene ret til et vis antal ugers orlov med barselsdagpenge. Det er vigtigt at være opmærksom på, at forældrenes har ret til fravær i længere tid end de har ret til barselsdagpenge.

Mor

Mor har ret til orlov med barselsdagpenge i følgende perioder:

- 4 uger før fødsel.
- 10 uger efter fødsel, hvor 2 af ugerne ikke kan overdrages og skal holdes i direkte forlængelse med fødslen.
- 14 uger efter fødsel, hvor 9 af ugerne ikke kan overdrages.

Mor har derfor i alt ret til orlov med barselsdagpenge i 4 uger før fødslen og 24 uger efter fødslen.

Far/medmor

Far eller medmor har ret til orlov med barselsdagpenge i følgende perioder:

- 2 uger efter fødsel, som er ikke kan overdrages.
- 22 uger efter fødsel, hvor 9 af ugerne ikke kan overdrages.

Far eller medmor har derfor i alt ret til orlov med barselsdagpenge i 24 uger efter fødslen.

Oversigt over ret til fravær:

	Mor	Far/medmor
Før fødsel	4 uger	
Efter fødsel	10 uger	2 uger
Efter fødsel	14 uger	22 uger

Beskæftigelseskravet

Før en forælder har ret til barselsdagpenge skal forælderen opfylde et beskæftigelseskrav:

- Forælderen skal være i beskæftigelse dagen før orloven eller på første dag i orloven
- Forælderen skal have arbejdet mindst 160 timer inden for de seneste fire hele måneder før orloven.
- Forælderen skal have mindst 40 timer om måneden i mindst tre af de fire måneder.

Beskæftigelseskravet skal være opfyldt når den enkelte fraværperiode starter. Når først forælderen har opfyldt beskæftigelseskravet én gang ved starten af en afholdt fraværperiode, vil beskæftigelseskravet kunne anses for opfyldt for efterfølgende fraværperioder indtil 1 år efter barnets fødsel.

Særligt for soloforældre

En soloforælder kan f.eks. være en forælder, hvor den anden forælder er død, en mor, der har fået barn ved hjælp af assisteret reproduktion, en eneadoptant eller en enlig far, der har fået barn ved hjælp af udenlandsk surrogatmor.

En soloforælder har ret til orlov med barselsdagpenge i yderligere 22 uger. Det betyder, at en soloforælder har ret til orlov med barselsdagpenge i 46 uger efter barnets fødsel eller modtagelse.

Senest opdateret maj 2025

For børn født den 1. januar 2024 eller senere vil det være muligt for soloforældre at overdrage den ikke-øremærkede orlov med barselsdagpenge fra 11. uge efter fødslen til et eller flere nærtstående familiemedlemmer. Et nærtstående familiemedlem forstås som forælders egne forældre, voksne søskende over 18 år eller den afdøde forælders forældre eller voksne søskende, hvis den ene forælder er død ved fødslen.

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere har nærtstående familiemedlemmer ret til fuld løn under barsel. Betalingen udgør fuld løn under orlov i op til 10 fra den 11. uge efter fødslen.

For at have ret til fuld løn under orlov, er det en betingelse at medarbejderen har 9 måneders anciennitet, og medarbejderen skal have overdraget retten til barselsdagpenge fra den retlige forælder.

Særligt for sociale forældre

For børn født den 1. januar 2024 eller senere vil det være muligt at overdrage en del af orloven til en social forælder.

Sociale forældre er i lovens forstand:

- Forældres ægtefælle eller samlever, som er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forældre.
- En kendt donor, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forældre.
- En kendt donors ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets ægtefælle.

Sociale forældre vil fremover blive ligestillet med forældre når det kommer til muligheden for at få overdraget orlov fra en forælder.

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere, har medarbejderen ret til fuld løn under barsel. Betalingen udgør fuld løn under orlov i op til 8 uger indenfor de første 10 uger efter fødsel, og op til 10 fra den 11. uge efter fødsel.

For at have ret til fuld løn under orlov, er det en betingelse at medarbejderen har 9 måneders anciennitet, og medarbejderen skal have overdraget retten til barselsdagpenge fra den retlige forælder.

Særligt for forældre til tvillinger, trillinger eller flere børn

Ved en ny lovændring er det blevet indført, at forældre til tvillinger, trillinger mv., der bliver født efter den 1. maj 2024, får 26 ugers ekstra orlov med barselsdagpenge. Hver forælder får derfor 13 ugers ekstra orlov, som skal afholdes inden for det første år.

Forældrene får ikke mulighed for at overføre orloven til hinanden, men de kan dele den med en social forælder

Særligt ved surrogater

Fra den 1. januar 2025 kan begge tiltænkte forældre til et barn født af en surrogatmor ved en surrogataftale blive barnets retlige forældre, hvorefter de kan opnå ret til fravær med barselsdagpenge efter barselsloven. Den beskrevne ret til fravær og barselsdagpenge i dokumentet gælder derfor også for disse forældre.

Desuden har surrogatmoderen fået ret til barselsdagpenge i forbindelse med fødslen, hvis hun er socialt sikret i Danmark. Hun har ret til fravær med barselsdagpenge 4 uger før forventet fødsel og i 10 uger efter fødslen.

En surrogataftale er hvor et par aftaler med en kvinde, at hun skal bære og føde deres barn. Kvinden er derfor ikke retlig forælder til barnet, og parret overtager forældreskabet.

Særligt for stedbarnsadoptanter

Fra den 1. januar 2025 får stedbarnsadoptanter også ret til fravær med barselsdagpenge. En stedbarnsadoptant har ret til op til 32 ugers fravær, som skal afholdes inden barnet bliver ét år. 9 af ugerne er der ret til barselsdagpenge. Er barnet blevet adopteret inden for de første 10 uger efter barnets fødsel har forælderen også ret til op til 2 ugers fravær inden for de første 10 uger efter fødslen.

Butiksoverenskomstens og Produktionsoverenskomstens regler om løn under barsel

Butiksoverenskomsten indeholder regler om løn under barsel. Det kræver, at butikken har tegnet Butiksoverenskomsten eller at butikken i den enkeltes ansættelseskontrakt har tilvalgt, at retten til løn under barsel følger reglerne i Butiksoverenskomsten.

Før en medarbejder har ret til fravær med løn kræves det, at medarbejderen har mindst 9 måneders anciennitet. Desuden forudsætter lønudbetalingen, at Butikken er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Hvis refusionen er mindre, nedsættes lønudbetalingen til medarbejderen tilsvarende.

For børn født eller modtaget før den 1. juni 2025*Mors ret til løn under barsel –*

Det følger af Butiksoverenskomsten, at mor har ret til fravær med løn 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.

Desuden har mor ret til fravær med løn i følgende perioder efter fødsel:

- 10 uger efter fødsel.
- 9 uger efter fødsel.
- 5 uger efter fødslen. (Som eventuelt kan overdrags til den anden forælder)

Det betyder, at mor har ret til fravær med løn i 4 uger før forventet fødsel og 24 uger efter forventet fødsel.

Desuden har mor krav på et ekstra pensionsbidrag under de 10 ugers orlov efter fødslen:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. md.
2.957,00	592,00	3.549,00

Far / medmors ret til løn under barsel

Far eller medmor har ret til fravær med løn i følgende perioder efter fødsel:

- 2 uger efter fødsel.
- 10 uger efter fødsel.
- 5 uger efter fødsel. (Som eventuelt kan overdrages til den anden forælder)

Det betyder, at far eller medmor har ret til fravær med løn i 17 uger efter forventet fødsel.

Oversigt over ret til fravær med løn i butiks- og produktionsoverenskomsten:

	Mor	Far/medmor
Før fødsel	4 uger	
Efter fødsel	10 uger	2 uger

Senest opdateret maj 2025

www.dsk.dk

Efter fødsel	9 uger	10 uger
Efter fødsel	5 uger	5 uger

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere*Mors ret til løn under barsel –*

Det følger af Butiksoverenskomsten, at mor har ret til fravær med løn 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.

Desuden har mor ret til fravær med løn i følgende perioder efter fødsel:

- 10 uger efter fødsel.
- 9 uger efter fødsel.
- 7 uger efter fødslen. (Som eventuelt kan overdrages til den anden forælder)

Det betyder, at mor har ret til fravær med løn i 4 uger før forventet fødsel og 24 uger efter forventet fødsel.

Desuden har mor krav på et ekstra pensionsbidrag under de 10 ugers orlov efter fødslen:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. md.
2.957,00	592,00	3.549,00

Far / medmors ret til løn under barsel

Far eller medmor har ret til fravær med løn i følgende perioder efter fødsel:

- 2 uger efter fødsel.
- 10 uger efter fødsel.
- 7 uger efter fødsel. (Som eventuelt kan overdrages til den anden forælder)

Det betyder, at far eller medmor har ret til fravær med løn i 17 uger efter forventet fødsel.

Oversigt over ret til fravær med løn i butiks- og produktionsoverenskomsten:

	Mor	Far/medmor
Før fødsel	4 uger	
Efter fødsel	10 uger	2 uger
Efter fødsel	9 uger	10 uger
Efter fødsel	7 uger	7 uger

Funktionærlovens regler om løn under barsel

En funktionær har ret til halv løn under fravær på grund af graviditet og barsel fra barselsorlovens begyndelse (typisk fire uger før forventet fødselstidspunkt) og indtil 14 uger efter fødsel.

Bliver funktionæren uarbejdsdygtig på grund af graviditet før barselsorlovens begyndelse har funktionæren ret til fuld løn allerede fra dette tidspunkt.

Ikke-funktionærer, der ikke er omfattet af en overenskomst

Hvis en medarbejder er ikke-funktionær og ikke er omfattet af en overenskomst afhænger retten til fravær med løn af, hvad der er aftalt i ansættelseskontrakten. Hvis der ikke er aftalt fravær med løn under barsel, har medarbejderen derfor ikke krav på at få løn. Medarbejderen får i stedet barselsdagpenge.

Hvornår skal barsel varsles til arbejdsgiver?

Det er medarbejderen, der skal fortælle arbejdsgiver, hvornår og hvor længe de holder barsel. Der er ingen konsekvenser ved, at medarbejderen ikke overholder varslingsfristerne. Det medfører eksempelvis ikke bortfald af barsel, løn under barslen eller lignende. Det er derfor en god ide at minde medarbejderen om, at de skal fortælle, hvornår de holder barsel. Hvis medarbejderen slet ikke informere om noget på trods af gentagne påmindelser må arbejdsgiver gå ud fra, at mor/far/medmor afholder barsel efter de almindelige regler.

Varslingsfrister	3 måneder før forventet fødsel	4 uger før forventet fødsel	6 uger efter fødsel	8 uger før fraværets begyndelse (ved udskudt orlov)	16 uger før fraværets begyndelse (ved udskudt orlov=
Mor	Forventet fødselstidspunkt + afholdelse af graviditetsorlov	Overdragelse af op til 8 ugers orlov fra de første 10 uger efter fødsel	Oplysning om, hvornår arbejdet genoptages		
Far/medmor		Afholdelse af fædre-/medmor-lov. Afholdelse af op til 8 ugers overført orlov fra de første 10 uger efter fødslen, hvis orloven skal afholdes indenfor de første 10 uger efter fødslen	Afholdelse af op til 8 ugers overført orlov fra de første 10 uger efter fødslen, hvis orloven skal afholdes fra den 11. uge efter fødslen		
Begge forældre		Afholdelse af orlov fra den 11. uge efter fødslen, hvis orloven skal afholdes indenfor de første 10 uger efter fødslen	Afholdelse af orlov fra den 11. uge efter fødslen Forlængelse af orlov med 8 eller 14 uger	Afholdelse af udskudt orlov (op til 5 uger)	Afholdelse af fravær, der er udskudt som følge af ændret varslings pga. omstændigheder, der gør det urimeligt at opretholde den

			Oplysning om udskydelse af orlov (op til 5 uger)		oprindelige varslings. Afholdelse af udskudt orlov (mellem 8-13 uger)
--	--	--	--	--	--

Fravær ved forebyggende graviditetsundersøgelser

En gravid kvinde har altid ret til fravær fra arbejdet, når hun skal til forebyggende graviditetsundersøgelser og de skal finde sted i arbejdstiden. Det vil ofte være tilfældet, at en sådan undersøgelse ikke kan placeres uden for arbejdstid.

Ud over, at medarbejderen har ret til fravær, skal arbejdsgiver desuden betale barselsdagpenge til medarbejderen for den tid hun er til graviditetsforebyggende undersøgelser.

Refusion fra DA Barsel (Butiks- og Produktionsoverenskomsten)

Nedenstående skema viser de maksimale refusionssatser fra DA Barsel. DA Barsel udbetaler forskellen mellem dagpengesatsen fra Udbetaling Danmark (131,49 kr. pr. time pr. 1. januar 2025) og den beregnede refusionssats pr. time.

Orlovstype	Maksimal længde	Maksimal refusionssats inkl. Dagpengesatsen fra d. 1. maj 2025
Graviditetsorlov	4 uger før forventet fødsel – kun for mor	250,16 kr. pr. time
Barselorlov	10 uger umiddelbart efter fødsel – kun for mor	250,16 kr. pr. time
Fædreorlov	2 uger inden for de første 10 uger efter fødsel – kun for far	250,16 kr. pr. time
Forældreorlov	For børn født før 1. juni 2025 24 uger efter barselorlov/fædreorlov (i 11. - 52. uge efter fødsel). Der er reserveret 9 uger til mor og 10 uger til far, de sidste 5 uger kan fordeles mellem forældrene. Far kan starte orloven allerede i uge 3 efter fødsel. For børn født fra og efter 1. juni 2025 26 uger efter barselorlov/fædreorlov (i 11.-52. uge efter fødsel). Der er reserveret 9 uger til mor og 10 uger til far, de sidste 7 uger kan fordeles mellem	250,16 kr. pr. time

	forældrene. Far kan starte orloven allerede i uge 3 efter fødsel	
--	--	--