

FADLs Barselspjece

Børn og studier

Værd at vide når studie, arbejde og børn skal hænge sammen



Indledning/forord

Det er dejligt når der er et barn i vente, men ofte dukker der spekulationer og overvejelser op i forhold til studie, arbejde og økonomiske forhold, som f.eks. SU og dagpengerettigheder.

I denne pjece kan du få svar på en række af de mest almindelige spørgsmål omkring graviditet og barsel, som vi støder på i kontakten med medlemmerne.

Som lægestuderende er det muligt at få både barselsdagpenge og SU. Du kan få barselsdagpenge, hvis du har haft et studiearbejde som f.eks. FADL-vagt, og du kan få SU, hvis du er indskrevet og aktiv på din uddannelse.

Vejledningen er målrettet lægestuderende, der i kortere eller længere perioder arbejder op til barslen. Fokus er rettet mod arbejde i vikariater, gennem FADLs vagtbureauer, ansættelse ved universiteterne eller som forskningsassistent og skolarstipendiat.

Hvis du har flere spørgsmål, er du naturligvis velkommen til at henvende dig hos FADLs hovedforeningssekretariat via mailen jura@fadl.dk.

Du må også meget gerne bidrage med oplysninger så vi kan gøre pjecen bedre til gavn for alle FADL-medlemmer i barselstanker.

FADLs Hovedforening

København, 2022

Indhold

INLEDNING/FORORD	3
INDHOLD	4
1. GENERELLE REGLER OM BARSELSORLOV	7
1.1. DIN RET TIL AT HOLDE ORLOV	7
1.2. PLIGTEN TIL AT OPLYSE ARBEJDSGIVER OM GRAVIDITET	7
1.2. BARSELSORLOVEN EFTER FØDSLEN – NÅR DU ER BLEVET MOR	8
1.3. FÆDREORLOV	9
1.4. FORÆLDREORLOVEN EFTER FØDSLEN	9
1.5. DEN NYE BARSELSAFTALE	10
1.6. MEDMØDRES OG MEDFÆDRES RETTIGHEDER UNDER BARSEL	11
1.7. RET TIL AT FORLÆNGE FORÆLDREORLOVEN	11
1.8. RETSBASERET OG AFTALEBASERET UDSKYDELSE AF FORÆLDREORLOVEN	11
1.9. HVAD MÅ DU UNDER ORLOVEN?	12
1.10. HVIS BARNET BLIVER INDLAGT	12
1.11. DINE RETTIGHEDER VED SYGDOM	12
2. YDELSER UNDER BARSEL	13
2.1. BARSELSLØN FOR KVINDelige SPV-/VT-HOLDVAGTTAGERE OG LÆGEVIKARER	14
2.2. BARSELSLØN FOR UNIVERSITETSANSATTE	15
2.3. BARSELSLØN FOR LÆGESEKRETÆRER OG FOR LÆGESTUDERENDE I ALMEN PRAKSIS	15
2.4. BARSELSRETTIGHEDER SOM SKOLARSTIPENDIAT	15
3. RETTEN TIL BARSELSDAGPENGE	15
3.1. BARSELSDAGPENGE VED STUDIEORLOV EFTER BACHELOREN – SOM A-KASSE MEDLEM	17
3.2. SYGDOM UNDER DAGPENGE-OPTJENINGSPERIODEN	18
3.3. OVERDRAGELSE AF DAGPENGERET MELLEM FORÆLDRE	18
3.4. BEREKNING AF BARSELSDAGPENGES STØRRELSE	18
3.5. BARSELSDAGPENGE - UDREGNING.	19
3.6. FORMALITETERNE	19
3.7. NOGLE SPECIELLE SITUATIONER	20
4. ARBEJDSMILJØ FOR GRAVIDE	21
4.1. FARLIGT ARBEJDE	21
4.2. SKADER PÅ FORPLANTNINGSEVNE	21
4.3. STØD OG SLAG	22
4.4. TUNGE LØFT	22
4.5. LANGVARIGT STÅENDE OG GÅENDE ARBEJDE	22
4.6. INFEKTIONER UNDER GRAVIDITETEN	22
4.7. RØDE HUNDE	23
4.8. FÅRESYGE	23
4.9. BEKENDTGØRELSE OM ARBEJDETS UDFØRELSE	23
5. SU UNDER BARSEL	24
5.1. ENKELTKLIP	25
5.2. DOBBELTKLIP	25

5.3. MIKSKLIP	25
5.4. SU-LÅN	26
5.5. SÆRLIGT TILLÆG SOM FORSØRGER	26
5.6. FORHØJELSE AF FRIBELØB	26
5.9. SU-KLIP HVIS DU HAR FØDT FØR DU STARTEDE PÅ UDDANNELSEN	26
5.8. ET GODT RÅD	26
MERE INFORMATION OM BARSEL FOR STUDERENDE	27
FRISTER FOR VARSLING AF ARBEJDSGIVEREN	28



Højgravid Mette Arnbjørn som formand for FADLs overenskomststudvalg under overenskomstforhandlingerne

1. Generelle regler om barselsorlov

Orlovsreglerne består af to dele:

- 1) Retten til at holde orlov fra arbejdet, og
- 2) Retten til løn eller barselsdagpenge under orloven.

Du har ret til barselsorlov selvom du ikke opfylder optjeningskravene for at modtage dagpenge under din barsel.

1.1. Din ret til at holde orlov

Barselsloven giver dig ret til at gå på barsel fire uger før forventet fødsel. Du kan ikke overføre disse uger til efter barnet er født. Hvis barnet bliver født senere end terminen, bliver disse uger ikke taget fra barselsperioden efter fødslen.

Ifølge SPV-/VT-overenskomsten muligt for kvindelige vagttagere på SPV- og VT-hold at gå på graviditetsorlov 8 uger før forventet fødsel. Denne ret gælder *ikke* ved enkeltvagter. Vi har nedenfor beskrevet den ydelse du som holddeltager har ret til under orlovsperioden fra 8. til 5.- uge før din termin.

Du skal give din arbejdsgiver besked om din graviditet senest tre måneder før den forventede fødsel. Samtidig skal du oplyse om du har tænkt dig at benytte retten til graviditetsorlov. Datoen for den forventede fødsel fastlægges efter vandrejournalen.

Tidligere orlov ved risici for mor eller barn

Der er mulighed for at gå på barsel tidligere end fire uger før fødslen, hvis arbejdets særlige karakter betyder en øget risiko for fosteret, eller hvis graviditeten har et sygeligt forløb. Det er en forudsætning at din læge bedømmer, at der vil være en risiko for dig eller fostret hvis du fortsætter med at arbejde. Der kan f.eks. være tale om truende abort, svangerskabsforgiftning eller bækkenløsning. Dette arbejdsfravær vil være med sædvanlig løn eller dagpenge afhængig af dine ansættelsesvilkår og hvor meget du har arbejdet forud for at problemet opstår.

Hvis du står i en af ovenstående situationer, er det en god idé at kontakte FADL. Vi kan hjælpe dig gennem regeljunglen.

Frihed til graviditetsundersøgelser

Ifølge barselslovens § 6, stk. 3, har du ret til at få fri fra arbejdet ved graviditetsundersøgelser i arbejdstiden. Det er en forudsætning at det ikke er muligt at gennemføre undersøgelse uden for arbejdstiden.

1.2. Pligten til at oplyse arbejdsgiver om graviditet

Du har ikke pligt til at oplyse om graviditet ved en ansættelsessamtale, og du har heller ikke pligt til at svare på andre spørgsmål omkring graviditet. F.eks. om du har planer om at blive gravid. Hvis der opstår problemer af denne art, så bør du kontakte FADL.

Som kommende mor skal du oplyse din arbejdsgiver om, hvornår du regner med at afholde din barselsorlov senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt. Som kommende far eller medmor skal du underrette arbejdsgiver senest 4 uger før fødslen, hvis du ønsker at afholde de 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen. Husk at faderen først kan starte de 2 ugers orlov dagen efter barnet er født. Derfor er det en god ide at lave en aftale med din arbejdsgiver om, at holde fri den dag barnet bliver født.

Både moderen og faderen skal senest 8 uger efter barnet er født, underrette arbejdsgiver om hvor meget barselsorlov de ønsker at holde.

Hvis du som mor ønsker at benytte retten til fravær i de første 14 uger efter fødslen, skal du senest 8 uger efter fødslen oplyse hvornår du begynder på arbejde igen.

Du er beskyttet mod afskedigelse under graviditeten

Ligebehandlingsloven forbyder din arbejdsgiver at afskedige dig fordi du er gravid, ønsker at tage barselsorlov eller er på orlov. Det er derfor vigtigt, at du så tidligt som muligt fortæller din arbejdsgiver om din graviditet. Send gerne en mail til din arbejdsgiver om det forventede fødselstidspunkt. På den måde sikrer du dig dokumentation for at du har orienteret arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren må heller ikke afskedige dig umiddelbart efter at du vender tilbage til arbejdet, hvis afskedigelsen også på dette tidspunkt har relation til din barsel.

Når du har orienteret arbejdsgiveren om graviditet og orlovsplaner, så skal arbejdsgiveren sandsynliggøre at en fyring ikke har sammenhæng med barslen.

Hvis du bliver afskediget på grund af din barsel, så har du ret til en godtgørelse fra arbejdsgiveren.

Hvis du bliver afskediget eller får ændret din arbejdsforhold, så kontakt FADL med det samme. Vi vil hjælpe med at undersøge om du er blevet afskediget eller har fået forringet din arbejdsvilkår i strid med ligebehandlingsreglerne.

Der bliver givet forholdsvist høje godtgørelser, hvis der er sandsynlighed for en sammenhæng mellem barsel og afskedigelse eller forringelse af arbejdsvilkår. Hvis afskedigelsen er helt uden sammenhæng med din barsel, kan arbejdsgiveren godt skride til afskedigelse. Det kan f.eks. være fordi arbejdsgiveren har frasolgt det arbejdsområde du har været beskæftiget med eller hvis arbejdsgiveren har økonomiske problemer og det er sagligt at afskedige netop dig for at imødegå problemerne. I disse situationer kan arbejdsgiveren have en pligt til at forsøge at omplacere dig.

1.2. Barselsorloven efter fødslen – når du er blevet mor

Som mor har du pligt til at holde 2 ugers barsel sammen med barnet efter fødslen, herefter har du ret til at holde 12 ugers barsel, dvs. at du som mor har ret til 14 ugers barselsorlov med barselsdagpenge efter fødslen. De 14 uger starter fra fødslen.

Du skal senest 8 uger efter fødslen underrette din arbejdsgiver om, hvornår du vil genoptage arbejdet.

1.3. Fædreorlov

Fra fødslen og frem har du som far ret til to ugers orlov i forbindelse med fødslen, f.eks. når barnet er kommet hjem. Du skal orientere din arbejdsgiver om, at du holder fædreorloven samlet inden for de første 14 uger efter fødslen. Dette skal ske 4 uger før tidspunktet for orloven. Arbejdsgiveren har ikke adgang til at modsætte sig dit ønske om orlov. I sagens natur er det ikke muligt at forudsige præcist hvornår barnet fødes og derfor er det sædvanligt at orientere arbejdsgiveren om, at de to ugers fædreorlov tages umiddelbart efter fødslen eller f.eks. 2 uger efter fødslen.

Du har mulighed for at opdele fædreorloven i mindre perioder, forudsat at din arbejdsgiver er indstillet på det. Når du ønsker at bruge din fædreorlov, skal du underrette din arbejdsgiver om det forventede tidspunkt for orlovens begyndelse og om længden heraf. Det skal ske senest fire uger før orlovens forventede start.

Du skal være opmærksom på, at de to ugers fædreorlov først kan påbegyndes dagen efter fødslen, så du skal huske at aftale med din arbejdsgiver på forhånd, at du holder fri på selve dagen for fødslen.

Fædreorloven er ikke betinget af, at du og moderen lever sammen, men orloven forudsætter, at du opholder dig sammen med barnet i orlovsperioden.

1.4. Forældreorloven efter fødslen

Udover de 14 uger og 2 ugers orlov for henholdsvis moderen og faderen, har begge forældre mulighed for hver at holde 32 ugers forældreorlov. Det er 32 ugers orlov som er forbeholdt hver af forældrene, og retten til disse uger kan derfor ikke overdrages mellem forældrene, sådan at f.eks. moderen holder 50 uger og faderen 14 ugers barsel.

Moderen kan vælge at afholde forældreorloven i umiddelbar forlængelse af de 14 uger barselsorlov.

Faderen kan vælge at påbegynde sine 32 uger sideløbende med, at moderen afholder sine 14 ugers orlov efter fødslen eller vente til moderen stopper sin orlov.

Forældrene har således ret til sammenlagt 84 ugers (4+2+14+32+32) fravær i forbindelse med barsel, Forældrene har ikke ret til barselsdagpenge i hele periode. Det vender vi tilbage til nedenfor i afsnittet om barselsdagpenge.

Orlovens starttidspunkt og længde skal varsles til arbejdsgiveren senest 8 uger efter fødslen. Hvis du ønsker at holde orloven i flere separate perioder, skal samtlige påbegyndelses- og stop tidspunkter oplyses til arbejdsgiveren senest otte uger efter fødslen.

Barselsperioder	Uger
Før forventet fødsels (moderens ret)	4 uger
Efter fødslen (moderens pligt)	2 uger

Efter fødslen (moderens ret)	12 uger
Efter fødslen (faderens ret)	2 uger
Forældreorlov (faderen)	32 uger
Forældreorlov (moderen)	32 uger
I alt	52 uger

På *Borger.dk* kan du planlægge din barsel. Du skal være logget ind på *borger.dk* for at bruge beregningen.

1.5. Den nye barselsaftale

Med den nye barselsaftale, som træder i kraft d. 2. august 2022, forbliver den samlede længde af orloven til forældrene den samme. Det vil sige, at aftalen samlet set giver forældre, der er lønmodtagere, ret til 52 ugers orlov, hvoraf moderen afholder fire af de 52 ugers graviditetsorlov før fødslen.

Når barnet bliver født, har hver af forældrene to ugers øremærket barsel, der skal tages i forbindelse med fødslen. Desuden har hver af forældrene 9 ugers barsel, som de ikke kan overdrage. Det er altså de 11 uger (9+2 uger), der er øremærket, og som faren eller moren skal tage inden der er gået et år. At de 22 uger er øremærket barsel, betyder at de ikke kan overdrages til den anden forælder. Hvis ikke den respektive forælder afholder orloven vil den gå tabt.

De resterende 26 ugers orlov fordeles – som udgangspunkt – ligeligt mellem forældrene med 13 uger til mor og 13 uger til far/medmor. Disse uger er ikke øremærket og kan derfor overdrages indbyrdes mellem forældrene

Barselsperioder	Uger
Før forventet fødsels (moderens ret)	4 uger
Efter fødslen (moderens pligt) - øremærket	2 uger
Efter fødslen (faderens pligt) - øremærket	2 uger
Forældreorlov (moder) – kan overdrages	13 uger
Forældreorlov (fader) – kan overdrages	13 uger
Forældreorlov (moder) – øremærket	9 uger (skal holdes før barnet fylder 1 år)
Forældreorlov (fader) – øremærket	9 uger (skal holdes før barnet fylder 1 år)
I alt	52 uger

1.6. Medmødres og medfædres rettigheder under barsel

FADL anbefaler at I kontakter Landsforeningen for bøsser og lesbiske (LGBT), hvis I er to forældre af samme køn der overvejer eller venter barn. Man kan kontakte foreningens juridiske rådgivning via deres hjemmeside.

Det er de juridiske forældre, der har ret til orlov i forbindelse med fødslen. Det betyder, at medmorderens og medfædres ret til barsel og fædreorlov forudsætter at medmoderen eller medfaderen er registreret som forældre. Hvornår og hvordan denne registrering sker, fremgår af bekendtgørelse om registrering af faderskab og medmoderskab i forbindelse med anmeldelse af barnets fødsel (senest optrykt som bkg. nr. 291, af 20. marts 2019). Registreringen er uddybet i vejledningen om registrering af faderskab og medmoderskab i forbindelse med anmeldelse af barnets fødsel.

1.7. Ret til at forlænge forældreorloven

Hvis forældrene ønsker det, har de ret til at forlænge forældreorloven med 8 eller 14 uger, så de i stedet får enten 40 eller 46 ugers orlov fra barnet er 14 uger gammelt, dvs. efter moderen har holdt sin barselsorlov. Faderen eller medmorderen har ret til at starte forældreorloven før de 14 uger.

For at have ret til at forlænge forældreorloven til 46 uger skal man være lønmodtager eller selvstændig.

Ved forlængelse af orlovsperioden får forældrene alene ret til hvad der svarer til fulde barselsdagpenge i fortsat 32 uger. Dette betyder, at forældrene i de 40 eller 46 uger får udbetalt et beløb svarende til 32 uger med fulde dagpenge. Disse kan også spredes ud over en længere periode, og arbejdet kan delvist genoptages i perioden.

1.8. Retsbaseret og aftalebaseret udskydelse af forældreorloven

Den ene forælder har en retsbaseret mulighed for at udskyde mellem 8 og 13 uger af 32-ugersperioden til et senere tidspunkt. Arbejdsgiveren skal have besked om udskydelsen af orloven senest 8 uger efter barnets fødsel. Retsbaseret udskydelse vil sige at arbejdsgiveren ikke kan modsætte sig udskydelsen.

Den udskudte orlov skal holdes i en sammenhængende periode, inden barnet fylder 9 år. Udskudt orlov ud over de 8-13 uger er aftalebaseret, hvilket vil sige, at den aktuelle arbejdsgiver kan modsætte sig udskydelsen. Muligheden for aftalebaseret orlov gælder kun, hvis du er lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændige erhvervsdrivende.

Retten til at udskyde orloven op til 8-13 uger bevares hvis den ansatte overgår til en ny arbejdsgiver.

Det er kun den ene forælder der kan benytte sig af den retsbaserede udskydelse af orloven. Hvis den anden forælder ønsker at udskyde en del af sin orlov, skal der laves en aftale med arbejdsgiveren herom.

Reglerne for aftalebaseret orlov er næsten de samme som for retsbaseret orlov. Forskellen ligger i at det er en aftale man har mulighed for at indgå med sin arbejdsgiver. Arbejdsgiveren kan altså nægte at indgå aftalen. Eftersom aftalen er indgået mellem forælderen og arbejdsgiveren, er det kun den aktuelle arbejdsgiver der er bundet af aftalen. Hvis du skifter job, er din nye arbejdsgiver ikke bundet af aftalen, og du må derfor forsøge at indgå en ny aftale med din nye arbejdsgiver.

1.9. Hvad må du under orloven?

I de første 2 uger efter fødslen har du som mor pligt til at være sammen med barnet og derfor må du ikke deltage i undervisning i disse to uger. Herefter er du frit stillet til at deltage i såvel undervisning som eksamen, selvom du modtager barseldagpenge

Under ”pligtorloven” har du mulighed for at genoptage arbejdet i begrænset omfang eller deltage i fagpolitisk arbejde, undervisning o.lign. forudsat at du samtidig kan tage vare om barnet.

Hvis du er i tvivl om dine planlagte aktiviteter har betydning for din barselorlov eller ret til barseldagpenge, så bør du kontakte Udbetaling Danmark.

1.10. Hvis barnet bliver indlagt

Hvis dit barn bliver indlagt inden for 46 uger efter fødslen eller fra modtagelsen ved adoption, har du krav på at få din orlov forlænget i lige så lang tid, som indlæggelsen varer. Orloven kan dog højst forlænges i 3 måneder.

Fortsætter du med at arbejde eller genoptager du dit arbejde, mens dit barn er indlagt, så kan du udsætte den resterende periode af orloven til det tidspunkt, hvor dit barn er udskrevet.

Det er en betingelse for at din barsel kan udsættes, at dit barn bliver udskrevet senest 60 uger efter fødslen eller modtagelsen ved adoption.

De to ugers fædreorlov kan udsættes men ikke forlænges.

Du skal give din arbejdsgiver besked om barnets indlæggelse med det samme.

1.11. Dine rettigheder ved sygdom

Hvis du bliver syg under din graviditet, og der er tale om en graviditetsbetinget sygdom, kan du gå på orlov tidligere end fire uger før forventet fødselstidspunkt.

Der er tale om en graviditetsbetinget sygdom, hvis graviditeten har et sygeligt forløb og det vil medføre risiko for fostrets eller dit helbred, hvis du fortsætter med at arbejde, fx risiko for abort eller for tidlig fødsel, tvillingegraviditeter, svangerskabsforgiftning eller bækkenløsning.

Under dit fravær vil du modtage barseldagpenge, hvis du opfylder betingelserne herfor på dette tidspunkt (se nedenfor).

Hvis du er lønmodtager og har ret til løn under sygdom, vil du i stedet for barseldagpenge få udbetalt løn fra din arbejdsgiver under fraværet. Arbejdsgiveren vil i dette tilfælde få refusion fra Udbetaling Danmark svarende til dine barseldagpenge.

Hvis du er omfattet af 120-dages sygereglen i funktionærloven, tælles sygefravær på grund af graviditetsbetinget sygdom ikke tælles med i de 120 dages sygdom.

Almindelig sygdom under graviditet

Hvis du bliver syg under din graviditet, og der ikke er tale om en graviditetsbetinget lidelse, vil du have de samme rettigheder som under almindelig sygdom. Det betyder, at hvis du f.eks. er lønmodtager med ret til løn under sygdom, modtager du løn under fraværet. Arbejdsgiveren kan få sygedagpengerefusion hos din kommune.

Sygdom under forældreorloven

Din orlov fortsætter uændret selvom du bliver du syg, efter du har født. Efter aftale med din arbejdsgiver er det dog muligt at udskyde hele eller en del af din forældreorlov, sådan at du overgår til løn under sygdom.

Hvis du som mor bliver syg under din barsel og ikke kan varetage pasningen af barnet, har faren ret til at indtræde i moderens ret til fravær og barselsdagpenge. Moderen vil under sin sygdom modtage enten sygedagpenge eller løn, forudsat at moderen er lønmodtager med ret til løn under sygdom.

Graviditetsundersøgelser

Hvis du er gravid og skal til undersøgelse, har du ret til samme betaling fra arbejdsgiver, som hvis du var syg. Dette gælder dog kun, hvis du ikke kan placere undersøgelsen uden for din arbejdstid.

2. Ydelser under barsel

Der er to muligheder for at opnå økonomisk dækning under graviditet og barsel. Enten kan du have ret til løn under din barsel, eller du kan have opnået ret til barselsdagpenge. Vi beskriver de to muligheder i det følgende.

Løn under barsel

Du har ret til fuld løn under barsel, hvis det særskilt er aftalt for dit arbejdsforhold. For eksempel via en overenskomst der dækker dit arbejde.

Det skal fremgå af din ansættelseskontrakt om du har ret til løn under barsel. Hvis det ikke fremgår, så kan det fremgå af den overenskomst du arbejder under. Du bør kontakte den fagforening, der står for overenskomsten for at få oplyst dine rettigheder (FADL ved SPV-/VT-, lægevikar- og universitetsarbejde). Det skal fremgå af din kontrakt, hvilken overenskomst der gælder for dit arbejde.

Din ret til fuld løn er løn inkl. faste påregnelige tillæg – fx arbejdstidstillæg, feriepenge samt pension. Nogle overenskomster giver alene ret til løn svarende til barselsdagpengesatsen (120,60 kr./time i 2022) Satsen reguleres hvert år den 1. januar og findes på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside).

Funktionærrettigheder

Selvom dit job ikke giver ret til løn under barsel, kan du som mor være dækket af Funktionærloven. For at være dækket af Funktionærloven skal du arbejde mere end 8 timer om ugen i gennemsnit over 3 måneder samt udføre arbejde i form af enten en klinisk eller teknisk bistandsydelse i et tjenesteforhold.

Funktionærlovens regler omkring barsel gælder kun for kvindelige funktionærer.

Kvindelige funktionærer har ret til halv løn fra arbejdsgiveren fra 4 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen.

Der gælder særlige regler for studerende under FADL's overenskomster, hvoraf de fleste er funktionærer. Disse regler bliver gennemgået nedenfor.

2.1. Barselsløn for kvindelige SPV-/VT-holdvagttagere og lægevikarer

Som vagttager til SPV-/VT-enkeltvagter har du ikke ret til løn fra vagtformidleren under din barsel. Ved disse jobs har du alene mulighed for at modtage barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark, hvis du opfylder betingelserne som er gennemgået nedenfor.

Hvis du arbejder på et SPV- eller VT-vagthold – som kvinde - så har du ret til graviditetsorlov med løn i perioden fra den 8. til og med den 5. uge før forventet fødsel. Du får ikke fuld SPV-/VT-løn i perioden, men et beløb svarende til barselsdagpengene. Barselslønnen bliver udregnet ud fra din gennemsnitlige ugentlige arbejdstid de seneste tre måneder før graviditetsorlovens begyndelse (max. 37 timer pr. uge).

Lægevikarer

FADLs overenskomst for lægevikarer indeholder ikke barselsrettigheder. Du har derfor alene mulighed for at optjene ret til barselsdagpenge når du arbejder som lægevikar. Se nedenfor om betingelserne for at modtage barselsdagpenge.

Lægevikarer i forsvaret

For lægevikarer i forsvaret gælder det samme som for lægevikarer ansat i regionerne.

Ansatte til simulation og færdighedstræning

For lægestuderende ansat til simulation og færdighedstræning i regionerne er der alene mulighed for ret til barselsdagpenge.

2.2. Barselsløn for universitetsansatte

Hvis du som lægestuderende arbejder ved et universitet (somstudererunderviser, studentermedhjælper, hjælpelærer, instruktør, præparatfremstiller osv.) så har du krav på løn under din barsel, hvis du opfylder følgende betingelser:

- Du er ikke fuldtidsansat et andet sted
- Som undervisningsassistent, instruktør og hjælpelærer skal du ved ansættelsen have aftalt en undervisningsperiode på 4 måneder eller derover eller et undervisningstimetal på 50 timer eller derover inden for et undervisningsår.
- For demonstratorer, præparatfremstillere, studentervejledere og studentermedhjælper skal ansættelsesperioden mindst svare til et semesters undervisning.

2.3. Barselsløn for lægesekretærer og for lægestuderende i almen praksis

Hvis du udfører arbejde uden for det område der er dækket af FADLs overenskomster (SPV-/VT-arbejde), lægevikariat og universitetsarbejde, så er du alene berettiget til løn under barsel hvis din ansættelse er omfattet af en overenskomst der giver ret til barselsløn. Hvis du arbejder som lægesekretær på et sygehus, som lægesekretær eller praksisassistent i en almen lægepraksis så vil der ofte være henvist til de relevante overenskomster i din ansættelseskontrakt. Det betyder at du vil være berettiget til de barselsrettigheder der fremgår af disse overenskomster. FADL hjælper gerne med at undersøge hvilke rettigheder overenskomsten giver dig.

2.4. Barselsrettigheder som skolarstipendiat

Forskningsår med skolarstipendiat udgør et gråt område for bl.a. rettighederne for gravide og barslende lægestuderende. De fleste skolarstipendier gennemføres i regionalt regi på forskningsprojekter og udføres på sygehuse rundt i landet. I de fleste tilfælde udformes såkaldte tilknytningsbreve, hvori den lægestuderende tildeles nogle få rettigheder, og hvor det oftest angives at stipendiatet ikke udgør et egentlig ansættelsesforhold. Dette betyder, at stipendiatens rettigheder ved bl.a. sygdom og barsel er meget usikre. F.eks. kan der være tvivl om forskningsforløbet kan forlænges for en gravid eller barslende skolarforsker, og om stipendiaten kan oppebære løn eller barselsdagpenge under en barselsorlov fra projektet. Spørgsmål herom bør derfor afklares inden du skriver under på en aftale om skolarstipendiat.

3. Retten til barselsdagpenge

Retten til barselsdagpenge forudsætter at du opfylder beskæftigelseskravet og at du har en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Beskæftigelseskravet

For at opfylde beskæftigelseskravet skal nedenstående betingelser være til stede:

- Du har haft tilknytning til arbejdsmarkedet i de sidste 4 mdr. før orloven, og i denne periode været i beskæftigelse i minimum 160 timer.
- I mindst 3 af de 4 mdr. skal du have arbejdet mindst 40 timer i hver af månederne.
- Du skal have haft ansættelse dagen inden du starter orloven eller på første fraværsdag.

Udbetaling Danmark vurderer om du opfylder optjeningskravet – altså de 160 timer inden for 4 måneder - ud fra dit arbejde i de 4 hele måneder der ligger forud for orlovens start.

Hvis du f.eks. går på orloven den 26. februar, så beregnes de 160 timer efter dit arbejde i oktober, november, december og januar måned.

Dette bør du være opmærksom på ved planlægning af dit arbejde op til din anmodning om barselsorlov.

Du bør også være opmærksom på at have arbejdstimer fordelt ud over en længere periode end de 3 mdr., fordi du ved førtidig barsel – især ved sygdom – skal opfylde optjeningskravet regnet fra dette tidspunkt.

Flere arbejdsforhold

Hvis du har flere arbejdsforhold i optjeningsperioden på 4 måneder, så medgår de alle til at opfylde beskæftigelseskravet på 160 timer. Udbetaling Danmark indhenter oplysninger om dit timetal fra det såkaldte E-indkomstregister. Hvis du er uenig i beregningen af dit timetal, skal du klage over Udbetaling Danmarks afgørelse. Ved klagen skal du fremlægge dokumentation for at du haft flere timer end indkomstregistret viser. Det kan f.eks. være timesedler og vagtplaner.

Hvis du har haft ansættelsesforhold i optjeningsperiode på mindre end 8 uger, skal arbejdsgiveren indberette oplysninger om din arbejdstid og indtægt direkte til Udbetaling Danmark.

Hvis dine arbejdstimer ikke kan opgøres ud fra arbejdsgiverens oplysninger, så beregnes timerne efter det beløb der skal betales ATP-bidrag for, ved at dividere din indtægt i lønperioden hos samme arbejdsgiver med en timeløn på 284 kr. (2022) for derved at få timetallet for dit arbejde.

Optjeningskravene skal opfyldes hver gang du påbegynder en orlovperiode og senest inden orlovsperiodens start. Dog kan dimittender (dvs. nyuddannede) opfylde beskæftigelseskravet når de har afsluttet uddannelsen, selvom tidspunktet for at gå på barsel er overskredet.

Tilknytningskravet

Kravet om tilknytning til arbejdsmarkedet ved orlovens start kan give udfordringer, hvis din optjening af barselsdagpengeret baserer sig på SPV-/VT-vagter. FADL har flere gange haft held med at anvende en dom fra 1994 til at sikre medlemmer barselsdagpengeretten.

FADL vandt d. 15. juni 1994 en landsretssag for fire lægestuderende som i mere end 13 uger havde været medlemmer af et SPV-/VT-vagtbureau og opfyldte betingelsen om 120 timers arbejde inden begyndelsen af orlovsperioden. Ved dommen blev det fastslået at opskrivningen til vagter i et vagtbureau betragtes som en uafbrudt tilknytning til arbejdsmarkedet som opfylder dagpengelovens krav. Se Ugeskrift for Retsvæsen 1994 s. 763Ø

Dommen betyder, at man kan anses for tilknyttet arbejdsmarkedet når man står til rådighed for vagter fra et vikarbureau, hvor bureauet har ret til at kontakte dig vedrørende besættelse af vagter.

Det skal bemærkes at dommen angår vilkårene i de tidligere regler for retten til barseldagpenge, som stillede krav om uafbrudt arbejdstilknytning i hele den 13-ugers periode frem til orlovens start, og hvori orlovspersonen skulle optjene 120 timers arbejde for at få ret til barseldagpenge.

FADL har spurgt Udbetaling Danmark om de fortsat anerkender at denne tilknytning opfylder kravene til at have arbejde dagen før eller samme dag som orloven starter. Udbetaling Danmark har forklaret at det kræves at der faktisk er udført arbejde på disse tidspunkter, men vil ikke afvise, at dommen stadig kan have betydning.

Vi anbefaler at du så vidt muligt sikrer dig arbejde dagen før orloven begynder. I tilfælde hvor dette ikke er muligt, så støtter FADL gerne i en klagesag med henblik på afklaring af spørgsmålet.

3.1. Barseldagpenge ved studieorlov efter bacheloren – som a-kasse medlem

Hvis du er medlem af en a-kasse, har bestået din bachelor og har du mulighed for at tage reel orlov fra studiet for at melde dig ledig og stå til rådighed for arbejdsmarkedet, kan du opnå retten til barseldagpenge.

Hvis dette er muligt for dig, så kan du få barseldagpenge svarende til arbejdsløshedsdagpengene under en barselorlov i samme periode. Barseldagpengene vil være på den såkaldte dimittendsats, hvilket er 80 pct. af den maksimale dagpengesats.

Det er en betingelse for barseldagpenge som ledig, at

- du kan dokumentere din orlov fra studiet,
- orloven varer mindst i et semester,
- du ikke har ret til SU under orloven
- du melder dig ledig med henblik på at stå til rådighed for arbejdsmarkedet umiddelbart efter sidste eksamen
- du er medlem af en a-kasse inden eller senest 14 dage efter sidste eksamen

Det er vigtigt at du rådfører dig med din a-kasse hvis du overvejer at anvende denne mulighed for barseldagpenge.

3.2. Sygdom under dagpenge-optjeningsperioden

Hvis du bliver syg i 4 mdr. perioden under ”optjeningen” af barseldagpenge, vil sygeperioden med sygeløn eller sygedagpenge tælle med i optjeningen af de 160 timer indenfor 4 måneder.

3.3. Overdragelse af dagpengeret mellem forældre

Det er nævnt ovenfor, at faderen kan overtage moderens ret til orlov, hvis moderen bliver så syg efter fødslen at hun ikke kan passe barnet. Dette forhold betyder samtidig, at faderen i samme periode får ret til de barseldagpenge som moderen ville have modtaget, hvis hun ikke var blevet syg. Det er Udbetaling Danmark der giver faderen ret til at overtage moderens ret til barseldagpenge. Hvis faderens overenskomst giver ham ret til fuld løn under sygdom, så vil faderen oftest have samme ret under moderens barsels-sygeperiode.

3.4. Beregning af barseldagpengenes størrelse

Barseldagpengene skal forstås som en forsikring mod det løntab forældrene har, når de holder orlov med barnet. Derfor beregnes størrelsen af barseldagpenge efter de timer du har arbejdet i perioden frem til du går på orlov. Det er Udbetaling Danmark (UD), der står for denne beregning.

Udbetaling Danmark beregner din barseldagpengesats ud fra din indtjening i de tre hele måneder der ligger forud for du starter din barsel.

Det vil sige:

hvis du f.eks. starter graviditetsorlov den 30. december, så bliver din barseldagpengesats(er) beregnet ud fra din indtjening i september, oktober og november.

Hvis du i optjeningsperioden har flere arbejdsgivere, hvorfra du har modtaget forskellig timeløn, så kan du komme ud for, at du får forskellige barseldagpenge for de enkelte arbejdsforhold. Det vil være tilfældet, hvis du fra nogle af de arbejdsforhold der indgår i beregningen af dine barseldagpenge har tjent mindre end den maksimale dagpengesats og fra andre har tjent mere.

Feriegodtgørelse, søgnehelligdagsbetaling, pensionsbidrag, ATP-bidrag og arbejdsmarkedsbidrag indgår ikke ved beregning af timefortjenesten.

Ved flere arbejdsforhold i optjeningsperioden træffer Udbetaling Danmark selvstændige afgørelser om det barseldagpengebeløb du har ret til fra hvert af dine arbejdsforhold i de 3 måneder beregningerne er baseret på. At der træffes selvstændige afgørelser om dine barseldagpenge fra hver arbejdsforhold du har haft i 4-måneders-perioden, betyder, at du skal klage over hver af disse afgørelser hvis du er uenig i afgørelserne.

Du vil modtage fulde dagpenge på max. 37 timer/uge, hvis du har arbejdet fuld tid op til orlovens start. Hvis du har arbejdet færre timer, f.eks. 10 timer/uge, får du barseldagpenge svarende til dette timetal (se beregningen i næste afsnit).

3.5. Barselsdagpenge - udregning.

For at få en ide om hvor meget du vil få i barselsdagpenge kan du bruge denne beregningsmodel.

$$\text{Timeløn} * \text{ugentlige timetal} = \text{barselsdagpenge (dog max. den generelle dagpengesats)}$$

Timelønnen er den løn du får før skat, men efter AM-bidrag. Der indgår heller ikke feriegodtgørelse, søgnehelligdagsbetaling, pensionsbidrag og ATP-bidrag.

Eksempel på beregning af barselsdagpenge

Anne er FADL-vagt og tjener 151 kr. i timen. Hun har arbejdet 92 timer de sidste 4 uger.

Hendes barselsdagpenge skal beregnes således:

Timeløn: 151 kr. – AM-bidrag. AM-bidrag er på 8 % Timeløn = 151 minus 8 %= 151-12,08 = 138,92 kr. Denne timeløn er større end det maksimum der er bestemt i loven til 120,60 kr. (januar 2022)	Ugentlige timetal 92 timer / 4 uger Timetal = 23
Barselsdagpenge: Timeløn * timetal = barselsdagpenge/uge 120,60 kr. * 23 = 2773,8 kr.	

Anna får derfor 2773 kr. om ugen i barselsdagpenge. Barselsdagpengene bliver udbetalt månedsvis og for hele uger. Udbetalingen sker den sidste torsdag i ugen inden månedsskifte. I gennemsnit har en måned 4,33 uger.

Opgørelse af timefortjenesten sker på baggrund af din arbejdsgivers indberetning til det såkaldte E-indkomstregister.

3.6. Formaliteterne

I dette afsnit gennemgår vi kort hvordan processen med at modtage barselsdagpenge foregår praktisk og formelt.

Frist for ansøgning om barselsdagpenge

Når du skal have barselsdagpenge, skal du søge herom hos Udbetaling Danmark (UD) senest 8 uger efter barnet fødsel. Din arbejdsgiver er forpligtet til at starte ansøgningen op, men det er en god ide at du selv tjekker op på det.

Hvis du adopterer, så skal du selv give UD besked senest 8 uger efter barnet er modtaget.

Ved fravær pga. graviditetsbetinget sygdom skal du anmode om dagpenge senest 1 uge efter første fraværsdag.

Hvis ansøgningsfristen overskrides, har forældrene kun ret til dagpenge for den periode, der ligger efter anmodningen.

Udbetaling Danmark tager først stilling til din dagpengeret når orloven er påbegyndt.

Klage

Det er Udbetaling Danmark, der træffer afgørelse om retten til dagpenge. Hvis du er utilfreds med Udbetaling Danmarks afgørelse, kan du klage til Ankestyrelsen over afgørelsen. Klagen skal sendes til Udbetaling Danmark senest fire uger efter afgørelsen er modtaget. Udbetaling Danmark sender derefter klagen videre til Ankenævnet hvis de ikke giver dig medhold efter revurdering af sagen.

Hvis Udbetaling Danmark giver dig delvist medhold, så skal du stadig sende en klage over det spørgsmål I er uenige om, senest 4 uger efter du har modtaget afgørelsen fra Udbetaling Danmark.

Du kan klage ved at udfylde den klageformular der findes på *borger.dk*.

Som medlem af FADL hjælper vi dig gerne med at vurdere din sag og udforme en klage.

3.7. Nogle specielle situationer

Nedenfor beskriver vi dine muligheder i nogle mere specielle barselssituationer.

Yngre lægers aftale med regionerne om barselsløn

Hvis du nærmer dig slutningen af studiet på det tidspunkt hvor du bliver gravid, så kan du overveje at udskyde en del af din barselsorlov til du er blevet læge. Yngre Læger har nemlig indgået en aftale med Danske Regioner om at moderen kan få barselsløn i op til 14 uger af barselsorloven. Lægefædre kan ligeledes få barselsløn i op til 14 uger.

Det er en forudsætning for at benytte ordningen, at Styrelsen for Patientsikkerhed har meddelt dig ansættelse i en KBU-stilling i en region. Barselslønnen udbetales af den region hvor du senere skal i KBU.

Du kan læse mere om Yngre Lægers aftale med Danske Regioner på YL's hjemmeside.

Barsel i udlandet

Retten til barselsdagpenge er som hovedregel betinget af, at forældrene har indtægter der er skattepligtige i Danmark og har bopæl samt opholder sig i Danmark.

Hvis man er udsendt – i højst 1 år - til arbejde i udlandet af en arbejdsgiver i Danmark, så har man dog ret til at holde orlov med barselsdagpenge under udlandsopholdet.

Er orloven påbegyndt i forbindelse med at man har dansk bopæl og opholder sig i Danmark, kan der udbetales dagpenge ved barsel/adoption til lønmodtagere, der tager ophold i udlandet efter starten af orlov. Dette gælder såvel for ophold i EØS-landene som i det øvrige udland.

Også i disse tilfælde skal man opfylde beskæftigelseskravet (160 timer inden for 4 mdr.), og dette skal være sket senest på tidspunktet for fødslen/modtagelsen af barnet. Eneste undtagelse herfra er nyuddannede dimittender, der kan få barselsdagpenge fra det (senere) tidspunkt, hvor de opnår dagpengeret efter dagpengeloven.

4. Arbejds miljø for gravide

Graviditet er ikke en sygdom. Alligevel kan et belastende arbejdsmiljø være særlig slemt for gravide og dermed medføre uarbejdsdygtighed.

Nogle af de faktorer, man skal passe på gennemgås i det følgende.

4.1. Farligt arbejde

I mange tilfælde kan man blive sygemeldt under graviditeten, hvis lægen på baggrund af en konkret vurdering skønner, at der er risiko for fosteret eller den gravide. Det gælder f.eks. ved bækkenløsning, forhøjet blodtryk, risiko for tidlig fødsel eller lav fødselsvægt samt andre komplikationer. Derudover kan arbejdet i sig selv indebære en risiko for din graviditet.

Hvis du som gravid har et job, som kan medføre risiko for fosteret (iflg. lægeerklæring), skal arbejdsgiveren først forsøge at fjerne det risikofyldte ved arbejdet, og hvis det ikke er muligt undersøge om den gravide kan flyttes til andet passende arbejde med samme løn, men uden risiko for fosteret. Først derefter kan arbejdsgiver hjemsende dig. Hvis arbejdsgiver ikke følger denne rækkefølge og bare hjemsender dig, så skal arbejdsgiveren betale dig fuld løn.

Skadelige stoffer

I sygehusets laboratorier kan medarbejderne blive udsat for mange kemiske påvirkninger. På sengeafdelinger er der risiko for påvirkninger, bl.a. i forbindelse med medicingivning, herunder cytostatika og antibiotika. På operationsgange og i opvågningsstuer kan medarbejderne blive udsat for anæstesigasser.

Endelig kan der ske kemiske påvirkninger i forbindelse med desinfektion og brug af rengøringsmidler.

4.2. Skader på forplantningsevnen

Der bruges en række forskellige stoffer, som dels kan give fosterskader, dels kan påvirke mænds og kvinders evne til at få sunde børn. Disse stoffer kaldes reproduktionsskadende stoffer. Der er risiko for at blive udsat for reproduktionsskadende stoffer ved laboratoriearbejde, arbejde på operationsstuer, ved medicingivning og pleje af patienter i cytostatikabehandling og ved præparering af cytostatika.

Dette gælder f.eks. arbejde med organiske opløsningsmidler, methylnmethacrylat i knoglecement, anæstetika, cytostatika og hydroquinon i fotografiske væsker samt radioaktive sporstoffer.

4.3. Stød og slag

Stød eller slag direkte mod den gravides mave kan udgøre en fare for graviditeten. Moderkagen kan rive sig løs, og der kan opstå blødninger i livmoderen. Kun stød af en vis kraft udgør en risiko. På arbejdspladser med særlig voldsrisiko, f.eks. på døgninstitutioner med aggressive og svært fysisk eller psykisk handicappede samt på psykiatriske afdelinger må det konkret vurderes, hvornår der er særlige behov for at beskytte den gravide, så den gravide flyttes eller tildeles fravær. På samme måde bør gravide ansatte ikke passe patienter på andre afdelinger, hvor der er risiko for at patienterne eller pårørende reagerer med vold.

4.4. Tunge løft

Det er vigtigt at undgå tunge løft. Indgår der tunge løft som en naturlig del af arbejdet, er det nødvendigt at finde en løsning, så man undgår disse opgaver ved arbejde under graviditeten.

Det kan øge risikoen for abort eller for tidlig fødsel, hvis du gentagne gange under din graviditet håndterer byrder over 12 kg. Det må i almindelighed frarådes gravide at foretage tunge løft og ikke mindst gentagne løft. Det anses ikke for skadeligt for fosteret at løfte byrder under 4-5 kg.

Den samlede daglige løftemængde bør ikke overstige 1.000 kg på en arbejdsdag, og løftene bør fordeles over hele dagen. Fra begyndelsen af 6.-7. graviditetsmåned bør de nævnte byrdevægte – 12 kg for enkeltløft og en samlet løftemængde på maksimalt 1.000 kg – reduceres til omkring det halve.

4.5. Langvarigt stående og gående arbejde

Langvarigt stående og gående arbejde giver påvirkninger, der kan øge risikoen for abort eller for tidlig fødsel. Arbejdet bør fra begyndelsen af 4. graviditetsmåned tilrettelægges, så den gravide kan veksle mellem siddende arbejde og stående/gående arbejde.

Behovet for variation med aflastning i arbejdet er stigende gennem graviditeten. Det vil ofte i de sidste måneder af graviditeten være nødvendigt at den gravide har mulighed for hvilepauser på en passende hvileplads.

4.6. Infektioner under graviditeten

Visse infektioner kan medføre fosterskade hos gravide. Den arbejdsbetingede risiko for smitte indenfor sygehusvæsenet er generelt størst i afdelinger, der har børn indlagt, idet mange af disse infektioner er ”børnesygdomme”. Da mængden af virus/smitstof er større hos immunsupprimerede patienter, vil infektioner hos disse udgøre en relativt større smitterisiko overfor gravide.

Gravide kan enten omplaceres eller fraværmeldes. Bestemmelserne gælder enhver gravid uafhængigt af den enkeltes helbred. Vurderingen af den konkrete smitterisiko for den gravide,

eventuelle omplacering eller sygemelding samt evt. vaccination, foretages i almindelighed af den gravides praktiserende læge.

4.7. Røde hunde

Røde hunde kan især i 1. Trimester medføre høreskade og hjerneskade hos ca. halvdelen af de nyfødte.

Gravide ansatte, der ikke er MFR-vaccineret eller har haft røde hunde, må ikke passe patienter med røde hunde og skal fraværmeldes indtil det er afklaret om den gravide har antistoffer mod røde hunde.

4.8. Fåresyge

Fåresyge i 1. Trimester kan medføre abort eller for tidlig fødsel. Der vurderes angiveligt ikke at være øgede risici i 2. og 3. Trimester.

Gravide ansatte, der ikke er MFR-vaccineret eller har haft fåresyge, må ikke passe patienter med fåresyge i det 1. Trimester af graviditeten (indtil 20. uge). Ved udbrud/epidemi i afdelingen fraværmeldes den gravide indtil udbruddet er ovre eller indtil 20. graviditetsuge.

Hvis du eller din arbejdsgiver er i tvivl om det arbejde du udfører, udgør en risiko for din graviditet, kan du med fordel læse arbejdstilsynets vejledning for gravides arbejde (At-vejledning A.1.8-5)

4.9. Bekendtgørelse om arbejdets udførsel

Formidlerne af SPV- og VT-vagter i København og Vestdanmark er blot anvisningskontorer for hospitalsafdelingerne der bruger vagttagerne. Det er hospitalet der er arbejdsgiver for vagttageren. Dette betyder at det er hospitalerne/institutionerne der er forpligtet til at overholde § 21 i Bekendtgørelse om arbejdets udførelse:

”En virksomhed, der beskæftiger personer, hvis arbejdskraft er udlejet til den eller på anden måde stillet til rådighed for den af en fremmed virksomhed, har pligt til at sørge for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler.

Stk. 2. Inden sådan beskæftigelse påbegyndes, skal virksomheden over for den fremmede virksomhed oplyse følgende, som denne er forpligtet til at videregive til de personer, der skal beskæftiges:

- Det krævede faglige niveau, herunder om særlige kvalifikationer er nødvendige
- Evt. krav om helbredsattester
- Arbejdets særlige art, herunder eventuelle faremomenter

Inden du kommer på vagt, skal du derfor have oplyst om der er faremomenter i forhold til graviditet - så det er muligt for dig at bede om en anden vagt.

Hvis du arbejder på et SPV-/VT-hold hvor der er risici, skal arbejdsgiveren tilbyde dig andet arbejde evt. flytte dig til andet hold. Det vil som regel være det regionale vagtformidlingskontor, der sørger for at du får andet arbejde.

Er det ikke muligt at foretage ændringer af arbejdsmiljøet eller omplaceringer så kan du – hvis der er reel risiko – i stedet få dagpenge fra kommunen under graviditeten.



FADLs Torben Conrad sammen med overenskomstudvalgsformand Mette Arnbjörn ved OK15

5. SU under barsel

Når du bliver gravid, har du mulighed for at få ekstra SU-klip. Som mor kan du få 12 ekstra SU-klip, mens du som far kan få 6 ekstra SU-klip. Moderen kan vælge at give op til 6 af sine klip til faderen, hvis han også opfylder betingelserne for at få fødselsklip.

Reglerne er fastsat i SU-loven og udmøntet i SU-Bekendtgørelsen.

Som mor kan du tidligst få fødselsklip to måneder før forventet fødsel. Som far kan du tidligst få klippene fra den måned, hvor barnet er født. Derudover bestemmer du selv, hvornår klippene skal udbetales. Du skal dog bruge dem, inden du afslutter eller afbryder uddannelsen, da klippene ikke kan overføres til et evt. nyt studie.

Husk! Du skal være studieaktiv i måneden inden, du skal have fødselsklip. Du kan ikke få fødselsklip i perioder, hvor du er i lønnet praktik eller modtager anden offentlig støtte, som udelukker dig fra at få SU.

Du kan godt søge om fødselsklip, selv om du ikke har flere almindelige SU-klip tilbage.

SU kan kombineres med barselsdagpenge. Du skal dog være opmærksom på, at barselsdagpenge betragtes som almindelig lønindtægt, så du skal holde øje med, hvordan barselsdagpengene forbruger af dit fribeløb, dvs. hvor meget du må tjene ved siden af SU. Du får forhøjet dit fribeløb når du har børn.

Den ekstra SU giver dig mulighed for at gå hjemme i en periode og passe barnet. Du er også berettiget til fødselsklip, hvis du vælger at fortsætte med studiet.

Du bestemmer selv, hvordan du vil have fødselsklippene udbetalt. Der er tre forskellige måder, du kan vælge at få udbetalt den ekstra SU på. Uanset den valgte udbetalingsmetode kan du højst få udbetalt to klip om måneden.

Husk at tage hensyn til hvornår du kan få passet barnet, når du beslutter hvordan du vil have klippene udbetalt.

5.1. Enkeltklip

Du kan vælge at få din ekstra SU udbetalt som enkeltklip. Det betyder, at du som mor kan forlænge din uddannelse med 12 måneder og som far med 6 måneder. Vælger du denne udbetalingsmåde, behøver du ikke være studieaktiv i perioden.

5.2. Dobbeltklip

Her får du den ekstra SU udbetalt som dobbeltklip. Det betyder, at du som mor kan forlænge din uddannelse med seks måneder og som far med tre måneder. Du behøver ikke være studieaktiv i perioden. Vælger du denne udbetalingsmåde, skal du være opmærksom på, at du skattemæssigt stadig kun har ét fradrag pr. måned. Får du SU-lån bliver de også fordoblet i perioden.

5.3. Miksklip

Her får du den ekstra SU udbetalt med et klip om måneden sammen med et klip af din almindelig SU. Derfor skal du være studieaktiv i perioden. Som mor kan du få miksklip tolv måneder og som far i seks måneder. Miksklip kræver, at du stadig har flere almindelige SU-klip tilbage.

Du har desuden mulighed for at kombinere udbetalingsmåderne. Du behøver altså ikke vælge den samme metode for hele den ekstra SU. Du kan eksempelvis vælge, at du de første 7 måneder vælger at få udbetalt enkeltklip og herefter tager de sidste 5 måneder som miksklip.

Du starter altså i dette eksempel med ikke at være studieaktiv de første 7 måneder, hvor du får et klip SU. Herefter starter du på uddannelsen igen, hvor du de resterende 5 måneder får dobbelt SU.

Det afhænger selvfølgelig af, hvordan du gerne vil tilrettelægge din barsel.

5.4. SU-lån

Alle studerende forældre har mulighed for at søge et ekstra SU-lån. Det ekstra SU-lån kan ikke udbetales samtidig med fødselsklip. Du kan få mere information om denne mulighed på su.dk.

5.5. Særligt tillæg som forsørger

Det er muligt for enlige forsørgere at få et tilskud. Hvis du bor sammen med en person der også får SU.

For forældre gælder at de kan få supplerende SU-lån.

Man kan ikke få ekstra klip og forsørgertillæg samtidigt.

5.6. Forhøjelse af fribeløb

Får du et barn, forhøjes dit fribeløb automatisk, idet SU-styrelsen i forbindelse med indkomstkontrollen indhenter oplysning herom. Fribebet forhøjes med det fulde beløb, uanset hvornår på året du får barn. Fribebet forhøjes for begge barnets forældre. Fribebet **forhøjes med 29.402 kr.** pr. år pr. barn i 2022.

5.9. SU-klip hvis du har født før du startede på uddannelsen

Hvis du som kvinde har født indtil 12 måneder før du startede på uddannelsen, kan du få et ekstra klip pr. måned fra du startede på uddannelsen og til der er gået et år fra du fødte.

Hvis du som mand er blevet far indtil 6 måneder før du startede på uddannelsen, kan du få et ekstra klip pr. måned fra du startede på uddannelsen og indtil dit barn, er blevet 6 måneder.

Dette er dog betinget af, at du ikke har fået klip fra anden uddannelse inden du startede på din nuværende uddannelse. Der er dog i nogle situationer mulighed for at overføre klip – tal med SU-rådgiveren på dit uddannelsessted om dette.

5.8. Et godt råd

Tjek altid med SU-rådgiveren på dit uddannelsessted om, hvilke muligheder du har. Ligeledes kan det være en god idé at tale med din kommune eller din a-kasse, hvis du er medlem af sådan en.

Mere information om barsel for studerende

<https://www.srg.dk/Files/Billeder/Web%20dk%202017/Pjecer%20p%C3%A5%20dansk/Barselspjece%20.pdf>

Om medmødres rettigheder kontakt: <http://lgbt.dk/>

Generelt om barsel www.borger.dk

Værktøj til planlægning af barsel (planlæg din orlov)

<https://www.barselsdagpenge.dk/barselsberegner>

Man skal være logget ind på borger.dk for at bruge beregningen

Frister for varsling af arbejdsgiveren

Hvem	Meddelelse om	Hvornår
Moderen	At hun er gravid samt hvornår hun påregner at påbegynde sin barselsorlov	3 måneder før forventet fødsel
Faderen	Placering af de to første uger inden for de første 14 uger	4 ugers varsel
Faderen	Udvidet fædreorlov - om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden heraf	4 ugers varsel
Faderen	Afholdelse af dele af de 32 ugers orlov inden for de første 14 uger efter barnets fødsel	Inden for de første 8 uger uden varsel, i øvrigt med 16 ugers varsel
Begge	Placering af barselsorloven, tidspunkt for genoptagelse af arbejdet og udnyttelse af retten til udskydelse af orlov til senere afholdelse	Senest 8 uger efter fødsel
Begge	Tidspunkt for anvendelse af, samt længden af retmæssig udskudt orlov (8 - 13 uger)	16 uger før afholdelse
Begge	Tidspunkt for, samt længden af udskudt orlov (op til 32 uger)	8 uger før afholdelse
Begge	At barnet er indlagt inden for de første 46 uger efter fødslen	Snarest muligt
Begge	At barnet er kommet hjem efter indlæggelse	Snarest muligt
Begge	At den ene i særlige tilfælde overtager den anden forældres ret til fravær	Snarest muligt
Begge	Afholdelse af omsorgsdage	Tidligst muligt

FADLs Hovedforening

Blegdamsvej 26

2200 København N

Tlf. 8818 4900

Mail hf@fadl.dk

www.fadl.dk