

Barsel – nu med øremærkning

Få overblik over ret og pligt, når en medarbejder skal på orlov

Reglerne gælder for medarbejdere, der bliver forældre den 2. august 2022 eller senere.



Øremærket barsel

Fra august 2022 gælder der nye regler om øremærket orlov i forbindelse med barsel for danske lønmodtagere. Det betyder, at der er nye begreber og perioder at lære at kende. Blandt andet kan du med fordel øve dig på remsen 2-9-13. Tag med på en rundtur i reglerne – med udgangspunkt i de uger, hvor forældrene har ret til fravær med barselsdagpenge. Så er du både parat til at svare på medarbejdernes spørgsmål, og du er med på, hvad du selv skal gøre som arbejdsgiver.



Følger I en overenskomst, en fast politik, eller har medarbejderen en individuel aftale, så tjek den!

Når din medarbejder skal være forælder

Hvad enten der er tale om en kvinde eller mand, har dine medarbejdere en række grundlæggende rettigheder i forbindelse med, at de bliver forældre. Det følger af barselloven. Følger I en overenskomst, eller har I individuelle aftaler eller politikker, kan der være ekstra goder for medarbejderne – oven i det vi kommer rundt om i denne guide.

Skal medarbejderen have løn under sin orlov?

Hovedreglen er, at arbejdsgiver ikke har pligt til at give sine medarbejdere løn under orlov i forbindelse med barsel (vær dog obs på funktionærer). Medarbejderne kan til gengæld have ret til fravær med barselsdagpenge.

Ret til fravær med barselsdagpenge

Op til barnets forventede fødselsdag og indtil det er fyldt 1 år, har begge forældre ret til at holde et bestemt antal ugers orlov med barselsdagpenge.

Mor kan holde orlov med barselsdagpenge fra 4 uger før forventet fødsel og i 24 uger efter. Føder mor ikke præcis på terminsdagen,

bliver 4-ugersperioden automatisk forkortet eller forlænget.

Far eller medmor kan holde orlov med barselsdagpenge 24 uger efter fødslen.

Hvor de 2 første ugers orlov efter fødslen for mors vedkommende er en pligt, er de for far eller medmors vedkommende en ret. Så bruger far eller medmor ikke sine, bortfalder de.

Beskæftigelseskrav

Din medarbejder skal vide, at der er et såkaldt beskæftigelseskrav for at kunne få barselsdagpenge under sin orlov. Medarbejderen skal:

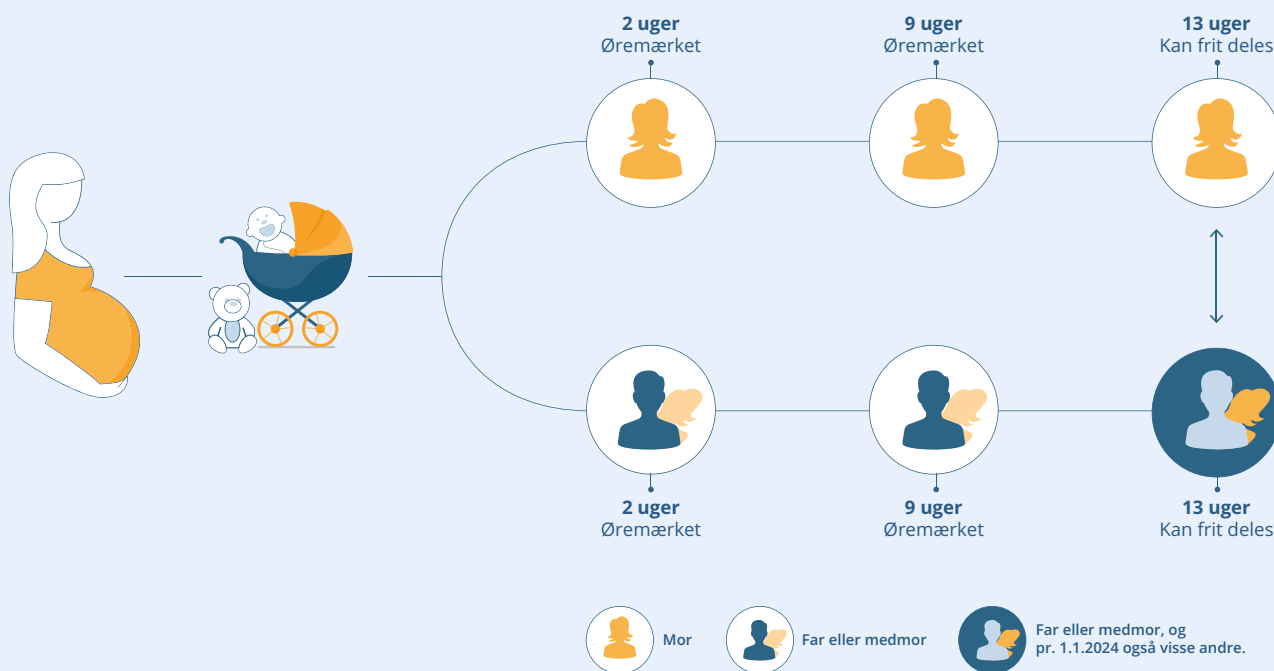
- > have været på arbejdsmarkedet senest dagen før orlovens start
- > have haft 160 timers arbejde inden for de seneste 4 måneder før orloven starter
- > have arbejdet mindst 40 timer om måneden i mindst 3 af de 4 måneder

Øremærkning

Af de 24 ugers orlov med barseldagpenge, som hver forælder har efter fødslen, er en del uger øremærket, mens andre uger frit kan overdrages til den anden forælder.

Øremærkningen er indført for at skabe incitament til, at forældrene i højere grad skal dele orloven mellem sig, end tilfældet har været hidtil.

Princippet 2-9-13. Øremærkning og deling



Retlige forældre og andre vigtige voksne

I første omgang gælder reglerne for øremærket barsel og ret til betalt orlov i forbindelse med familieforøgelse for de såkaldte retlige forældre.

Retlige forældre har barnet typisk to af, nemlig en mor samt en far eller en medmor.

Men for børn, der bliver født den 1. januar 2024 eller senere, kan også andre voksne, der spiller en central rolle i barnets liv, komme i spil og overtage hele eller dele af den ikke-øremærkede del af orloven (de 2 gange 13 uger).

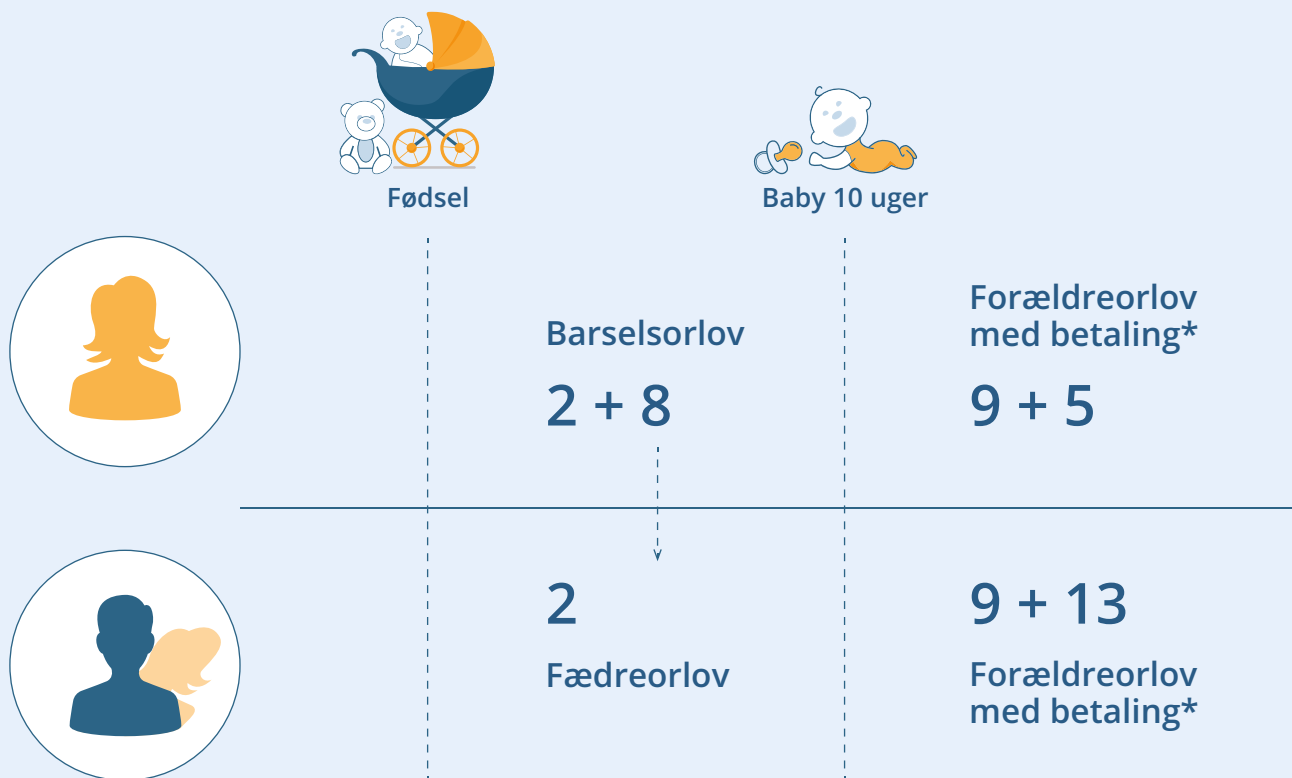
For at kvalificere sig skal disse voksne falde ind under bestemte kategorier i barselslovens forstand, nemlig såkaldte sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, efter ganske

sindrige definitioner. Og de vil også skulle opfylde beskæftigelseskravet.

Mors 13 uger med et twist

De 2 gange 13 ugers orlov, der kan deles mellem forældrene, har et tidsmæssigt twist, når det gælder mors andel. Det er vigtigt at være opmærksom på.

De 8 af mors 13 uger, der kan overdrages, ligger som udgangspunkt direkte i forlængelse af de 2 første ugers pligtorlov. Hvis hun ønsker at overdrage nogle af eller alle disse 8, *fordi hun begynder at arbejde på fuld tid igen*, skal ugerne bruges af far eller medmor, inden barnet fylder 10 uger. Ønsker mor at overdrage dem *for at springe direkte til forældreorlov*, skal far eller medmor blot afholde de givne uger, inden barnet fylder 1 år.



Note: Betegnelserne "barselsorlov", "fædreorlov" og "forældreorlov" hører den hidtidige lovgivning til. I mangel af nye officielle termer bruger vi dem fortsat.

* Der er yderligere 18 hhv. 10 ugers forældreorlov til mor samt far eller medmor. Der følger bare ingen ret til barselsdagpenge med disse.

OBS!

Udgangspunktet er, at alt *betalt* orlov skal holdes, inden barnet fylder 1 år. Men 5 af mors og 5 af fars forældreorlovsuger kan udskydes og skal blot være afholdt inden barnet fylder 9 år.

Konsekvenser for virksomheden – og medarbejder

Reglerne om øremærkning og mulighederne for at overdrage uger mellem forældrene har et par konsekvenser, som det er værd at notere sig:

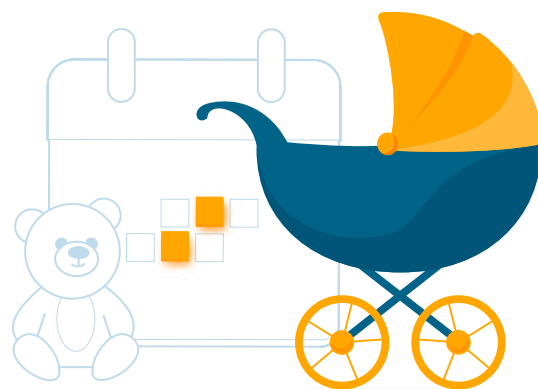
- Har du en nybegt far eller medmor på lønninglisten, kan du se frem til, at de vil være fraværende i en længere periode end hidtil.
- En nybegt mor kan vende hurtigere tilbage, end det typisk var tilfældet tidligere.
- Der vil være forskellige frister for medarbejderne i forhold til varsling af orloven over for dig som arbejdsgiver, for eksempel afhængig af om det er mors barselsorlov eller forældreorlov, der overdrages, og for eksempel afhængig af hvornår den overdragne orlov skal/ønskes afholdt.
- Tag en god og rettidig dialog med din medarbejder om familiens orlovsplaner. Så får du også en idé om, hvor mange orlovsuger du vil kunne søge eventuel refusion for.

Husk! Hvis medarbejderen ikke får løn...

... er det medarbejderens eget ansvar at kontakte sin kommune for at få barselsdagpenge under sin orlov. Som arbejdsgiver skal du dog først – og hurtigst muligt – give besked om orloven (fravær uden løn) via NemRefusion. Ellers får medarbejderen problemer. Medarbejderen skal selvfølgelig opfylde beskæftigelseskravet.

Husk! Refusion hvis I betaler løn

Hvis virksomheden betaler hel eller delvis løn til medarbejdere på orlov i forbindelse med barsel, kan virksomheden have ret til refusion – svarende til det beløb, barselsdagpengene udgør. Her skal du som arbejdsgiver være opmærksom på, at konceptet med at overdrage orlov til hinanden kan gøre, at der ikke nødvendigvis er mulighed for refusion i samtlig de uger, din medarbejder holder orlov. Refusionen kan allerede være 'brugt' af medarbejderens bedre halvdel (eller rettere vedkommendes arbejdsgiver).



Praktisk foregår refusion imidlertid sådan, at virksomheden betaler lønnen som normalt og derefter søger refusion fra Udbetaling Danmark via NemRefusion. Refusionen pr. time fastsættes centralt og følger dagpengesatsen. Hvis medarbejderen har en højere timeløn end dagpengesatsen, kan virksomheden få en vis yderligere refusion fra barsel.dk eller andre barselsfonde.

Barsel og ferie

Ferielovens regler gælder også for medarbejdere, der er på orlov. Retten til ferie består. Hvorvidt medarbejderen optjener ret til betalt ferie under sin orlov, er derimod afhængig af, om arbejdsgiver betaler løn under orloven. Hel eller delvis løn udløser optjening af betalt ferie. Og som altid skal man som arbejdsgiver være opmærksom på eventuel overenskomst eller individuel aftale, der kan give medarbejderen særlige, ekstra rettigheder.



Brug for yderligere assistance?

Hvis du har spørgsmål i forbindelse med barselslovgivningen, er du altid velkommen til at kontakte Visma DataLøns jurister på 72 27 90 16.