

## NYE REGLER OM ØREMÆRKET BARSEL

De fleste er nok opmærksomme på, at der kommer nye regler på barselsområdet, som har til formål at sikre en mere ligelig fordeling af barsel mellem barnets mor og far/medmor.

Vi oplever – med god grund – mange henvendelser fra klinikejere, der gerne vil vide, hvordan de nye barselsregler spiller sammen med basiskontrakterne.

Arbejdsgiversektionen har derfor lavet en kort gennemgang af reglerne med fokus på den praktiske anvendelse på medarbejdere ansat på basiskontrakterne.

### Reglerne helt kort

De nye regler gælder for forældre til børn der er født den 2. august 2022 eller senere.

*Klinikkerne skal fortsat udbetale løn under barslen i de perioder der fremgår af basiskontrakterne.*

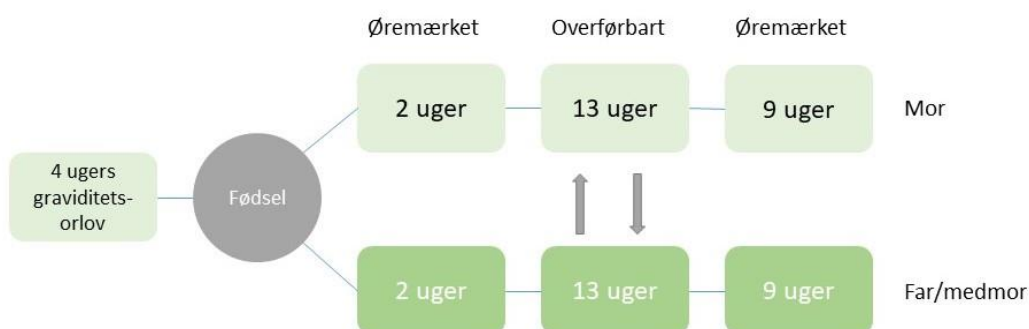
Størrelsen af den løn der skal udbetales, afhænger af hvor meget klinikkerne kan få i refusion fra henholdsvis Udbetaling Danmark og Barsel.dk. Kan refusionen dække medarbejderens fulde løn, skal medarbejderen altså have fuld løn under orloven. Dækker refusion kun en del af medarbejderens løn, har medarbejderen kun ret til løn svarende til refusionsbeløbet.

### Dagpenge fra Udbetaling Danmark

Efter de nye barselsregler er udgangspunktet, at begge forældre har ret til orlov med barseldagpenge i 24 uger efter barnets fødsel. Af disse 24 uger kan 13 som udgangspunkt overføres mellem forældrene og de resterende 11 uger er øremærket til den enkelte forælder.

Udbetaler klinikken løn til medarbejderen i perioden, har klinikken ret til refusion af barseldagpengene.

Nedenstående figur illustrerer forældrenes ret til dagpenge efter de nye regler:



Forældrene har desuden mulighed for at forlænge orloven med 8 eller 14 uger med den konsekvens, at forældrene har ret til dagpenge i længere tid, men til en reduceret sats.

### Refusion fra Barsel.dk

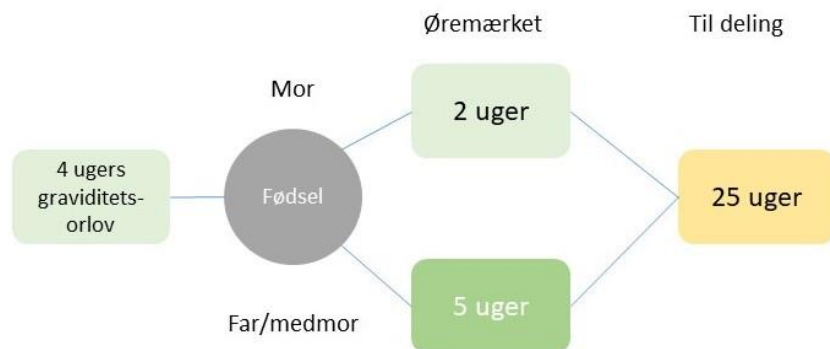
Ud over dagpengerefusion har klinikkerne ret til refusion fra Barsel.dk i dele af medarbejdernes orlovsperiode. Reglerne om udbetaling fra barselsudligningsfonde som Barsel.dk bliver i første omgang ikke ændret i forbindelse med indførslen af de nye barselsregler.

Refusion fra Barsel.dk forudsætter at arbejdsgiver betaler løn til medarbejderen, og at medarbejderen har ret til barselsdagpenge.

Klinikken kan i alt få refusion fra Barsel.dk i følgende perioder af medarbejderens barsel:

- 4 ugers graviditetsorlov (moren)
- 2 uger efter fødslen til moren
- 5 uger efter fødslen til far/medmor
- 25 uger efter fødslen til deling mellem forældrene

Nedenstående illustration giver et overblik over de perioder, hvor klinikken er berettiget til refusion fra Barsel.dk.



Bemærk, at den refusion, som er til deling mellem forældrene, tilfalder arbejdsgiveren til den forælder, der afholder orloven først.

### **Basiskontrakterne**

Basiskontrakterne siger intet om, hvornår medarbejderen må holde orlov i forbindelse med graviditet og fødsel. Basiskontrakten henviser til barselslovens regler, der regulerer retten til orlov.

Basiskontrakterne foreskriver derimod i hvilke perioder, medarbejderen har ret til løn fra klinikken under afholdelsen af orlov.

Ifølge basiskontrakterne er perioderne med ret til løn:

*Moren:*

- Graviditetsorlov: 4 uger
- Barselorlov: 14 uger efter fødslen
- Forældreorlov: 13 uger indenfor de 32 uger, der følger umiddelbart efter barselorloven

*Faderen/medmoren:*

- Fædreorlov: 2 uger
- Forældreorlov: 13 uger placeret inden for 46 uger efter fødsel.

Selvom orlovsperioderne bliver ændret en smule med de nye regler, har det i praksis ikke den store betydning for i hvilke perioder klinikken skal udbetale løn.

Klinikkerne kan derfor fortsætte med at aflønne i overensstemmelse med basiskontrakternes bestemmelser om barsel.

### **Planlægning af barselsforløb**

Det er forældrene der bestemmer, hvornår de ønsker at afholde barsel i henhold til barselslovens regler. Forældrene har dog pligt til at varsle afholdelsen af orlov til arbejdsgiveren.

- Senest **3 måneder** inden forventet fødsel skal moren meddele arbejdsgiveren det forventede fødselstidspunkt, samt om hun ønsker at holde de 4 ugers graviditetsorlov inden fødslen.
- Faderen/medmoren skal senest **4 uger** inden forventet fødsel underrette sin arbejdsgiver om, at vedkommende vil udnytte retten til 2 ugers fædreorlov. På samme tidspunkt skal begge forældre meddele deres arbejdsgiver, om der overdrages en del af moderens barselorlov til faren/medmoren.
- Senest **6 uger** efter fødslen skal en medarbejder underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor længe medarbejderen vil afholde yderligere orlov.

Varslingsreglerne indebærer, at klinikken får mulighed for at skabe sig et overblik over barselsforløbet på et relativt tidligt tidspunkt. Det er herefter som udgangspunkt klinikkens opgave at fastlægge i hvilke dele af orlovsperioden, klinikken vil være berettiget til refusion – og dermed hvor meget løn klinikken skal udbetale til medarbejderen. Det kræver en smule planlægning fra klinikkens side.

Klinikken skal i den forbindelse særligt være opmærksom på, at den ene forælder (ofte moren) kan komme til at bruge hele eller en stor del af refusionen fra Barsel.dk, som forældrene har til deling, da den refusion bliver udbetalt for den forælder, der først afholder orloven.

### Eksempel:

Nedenfor ses en illustration over et potentielt barselsforløb med en angivelse af henholdsvis morens og farens arbejdsgivers refusionsret. Bemærk, at forældrene kan tilrettelægge et barselsforløb på mange forskellige måder, hvilket kan have betydning for arbejdsgiverens ret til refusion.

Eksemplet tager udgangspunkt i et barselsforløb, hvor forældrene ikke har valgt at forlænge orloven og derfor begge har ret til dagpenge i 24 uger efter fødslen.



- **4 ugers graviditetsorlov:** Hvis klinikken har moren ansat, kan klinikken få fuld refusion fra Udbetaling Danmark og Barsel.dk under graviditetsorloven.
- **2 ugers fædreorlov/pligtig mødreorlov:** Uanset om klinikken har far eller mor ansat, er klinikken berettiget til fuld refusion fra Udbetaling Danmark og Barsel.dk.
- **Moren afholder efterfølgende 35 ugers yderligere orlov:** Klinikken der har moren ansat kan få fuld refusion fra Udbetaling Danmark og Barsel.dk i **25 uger** forudsat, at en del af faderens dagpengeret er overført (1 uge). Klinikken skal udbetale løn i disse uger. I de resterende **10 uger** er klinikken ikke forpligtet til at udbetale løn efter Basiskontrakterne, og moren må derfor selv søge dagpenge udbetalt fra Udbetaling Danmark, hvilket forudsætter at moren får overført yderligere 10 uger af faderen/medmorens dagpengeret.
- **Faderen/medmoderen afholder 12 ugers yderligere orlov:** Klinikken der har faderen/medmoren ansat kan få refusion fra Udbetaling Danmark og Barsel.dk i **3 uger**, hvor klinikken skal udbetale løn. I de efterfølgende **6 uger** har klinikken alene ret til refusion fra Udbetaling Danmark, hvorfor klinikken alene skal udbetale løn svarende til dagpengerefusionen. Forudsat at moren har fået udbetalt dagpenge under hele hendes orlov, kan klinikken hverken få refusion fra Udbetaling Danmark eller Barsel.dk i de sidste **3 uger** af faderen/medmorens orlov – da al ret til refusion er opbrugt. Klinikken skal derfor heller ikke udbetale løn til medarbejderen.

### Hvor meget løn skal klinikken udbetale?

Klinikken skal udbetale løn svarende til den refusion, som klinikken kan modtage i perioden.

Derudover skal klinikken indbetale 5% i pensionsbidrag til medarbejderens pensionsordning i både lønnede og ulønnede dele af orloven.

I de perioder, hvor klinikken får refusion fra både Udbetaling Danmark og Barsel.dk kan klinikken maksimalt få refunderet 204,26 kr. i timen. Pensionsbidrag refunderes dog ikke.

Udbetaling Danmark og Barsel.dk refunderer op til 181,56 kr. i timen og tillægger 12,5 % for feriepenge.

<b>Beregning af refusion (2022 satser)</b>	<b>Beløb</b>
Timeløn oplyst fra Udbetaling Danmark	181,56 kr.
Tillæg for feriepenge (12,5% af timelønnen)	+22,70 kr.
Refusionsberettiget timeløn	204,26 kr.
Barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark	-120,68 kr.
Difference	= 83,58 kr.
Refusion fra Barsel.dk (pr. time)	83,58 kr.
Refusion i alt (pr. time)	204,26 kr.

Den maksimale løn klinikken skal udbetale eks. pension er altså 181,56 kr. i timen svarende til ca. 29.050 kr. om måneden for en fuldtidsansat. Klinikken vil i den forbindelse modtage refusion for 204,26 kr. i timen svarende til ca. 32.680 kr. om måneden for en fuldtidsansat.

Er timelønnen mindre end 181,56 kr. i timen bliver refusionen tilsvarende mindre.

Udbetaler klinikken løn i perioder, hvor klinikken alene kan få refusion fra Udbetaling Danmark, skal klinikken maksimalt betale en timeløn på 120,68 kr. svarende til ca. 19.310 kr. om måneden for en fuldtidsansat – forudsat at forældrene ikke har forlænget orloven med den konsekvens, at dagpengesatsen reduceres.

-0-

Hvis du har spørgsmål til de nye barselsregler eller til planlægningen af et konkret barselsforløb, er I som altid velkomne til at kontakte arbejdsrådgivningen på enten [arbejdsgiver@skaureipurth.com](mailto:arbejdsgiver@skaureipurth.com) eller tlf. 69 15 04 71.