

ARBEJDSGIVERRÅDGIVNINGENS VEJLEDNING OM BARSEL

Bemærk at nedenstående ikke er og ikke kan erstatte juridisk rådgivning. Arbejdsgiverrådgivningen anbefaler altid, at du kontakter os for juridisk rådgivning. Arbejdsgiverrådgivningen kan kontaktes på tlf. 69 15 04 71.

Den 2. august 2022 trådte reglerne om øremærket barsel i kraft. Reglerne, der har til formål at sikre en mere ligelig fordeling af barsel mellem barnets mor og far/medmor, gælder for forældre til børn, der er født den 2. august 2022 eller senere.

Arbejdsgiverrådgivningen oplever at få mange henvendelser fra klinikejere, der gerne vil vide, hvordan barselsreglerne spiller sammen med basiskontrakterne.

Arbejdsgiverrådgivningen har derfor lavet en kort vejledning om barsel med fokus på den praktiske anvendelse for medarbejdere ansat på basiskontrakterne.

Bemærk at barselsreglerne regulerer retten til orlov samt retten til barselsdagpenge, mens medarbejdernes ret til løn under barsel er reguleret af basiskontrakterne.

Løn under barsel

Klinikkerne skal udbetale løn under barsel i de perioder, der fremgår af basiskontrakterne.

Størrelsen af den løn, der skal udbetales, afhænger af, hvor meget Klinikken kan få i refusion fra henholdsvis Udbetaling Danmark og Barsel.dk. Se nærmere herom nedenfor under **"Hvor meget skal Klinikken udbetale i løn og pension?"**.

Ifølge basiskontrakternes bestemmelser skal Klinikken udbetale fuld løn til medarbejderen, dog maksimalt den løn, der medfører, at Klinikken modtager den til enhver tid højeste sats i refusion fra Udbetaling Danmark og Barsel.dk.

Basiskontrakterne

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

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

Ifølge basiskontrakterne er perioderne med ret til løn som følger:

Moderen

- Orlov i 4 uger før forventet fødsel (tidligere benævnt graviditetsorlov)
- Orlov i 10 uger efter fødslen (tidligere benævnt barselorlov)
- Yderligere 17 ugers orlov (tidligere benævnt barsels- og forældreorlov)

Faderen/medmoderen

- Orlov i 2 uger i løbet af de 10 første uger (tidligere benævnt fædreorlov)
- Yderligere 13 ugers orlov (tidligere benævnt forældreorlov)

I det nedenstående afsnit vil det først blive gennemgået hvilke perioder, Klinikken har mulighed for at få refusion, og dernæst hvor meget Klinikken skal udbetale i løn og pension til medarbejderen.

Refusion

Klinikken har mulighed for at få refusion fra Udbetaling Danmark og Barsel.dk. Refusion fra Udbetaling Danmark og Barsel.dk forudsætter, at Klinikken betaler løn til medarbejderen, og at medarbejderen i øvrigt opfylder betingelserne i barselsloven til at have ret til barselsdagpenge.

Udbetaling Danmark er en offentlig myndighed, der udbetaler en række offentlige ydelser, herunder barselsdagpenge. Barsel.dk er en barselsordning, der yder tilskud til arbejdsgivere på det private arbejdsmarked med medarbejdere på barsel.

Refusion fra Udbetaling Danmark

Efter barselsreglerne er udgangspunktet, at forældre har ret til orlov med barselsdagpenge i følgende perioder:

Moderen

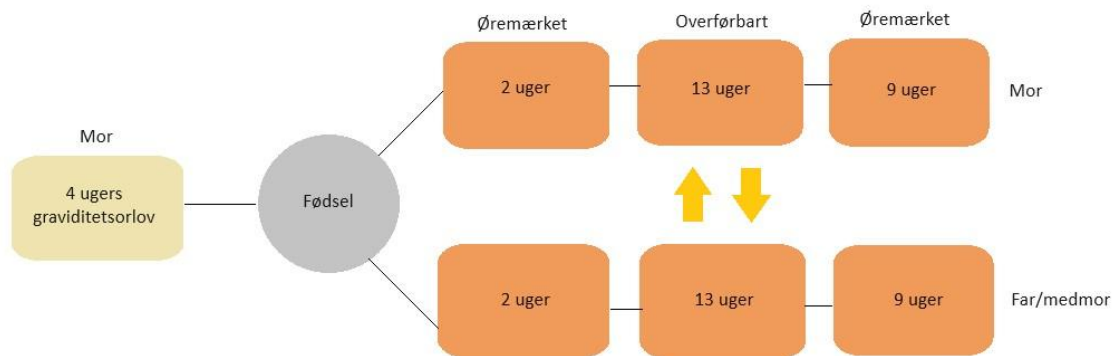
- 4 ugers graviditetsorlov før forventet fødsel
- 24 uger efter fødslen (heraf er 11 uger øremærket og 13 uger overførbare)

Faderen/medmoderen

- 24 uger efter fødslen (heraf er 11 uger øremærket og 13 uger overførbare)

Bemærk, at visse forhold kan have betydning for medarbejderens orlov og dermed barselsdagpengere. For eksempel kan forældre, der ikke bor sammen ved barnets fødsel, soloforældre eller forældre i andre særlige situationer have ret til en anden fordeling af orloven. Dette kan påvirke Klinikkens ret til refusion fra Udbetaling Danmark.

Nedenstående figur illustrerer forældrenes ret til barselsdagpenge:



Hver forælder 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. Vær opmærksom på, at dette samtidig kan have den konsekvens, at Klinikens refusion reduceres.

Refusion fra Barsel.dk

Ud over refusion af barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark kan Klinikken have ret til refusion fra Barsel.dk i dele af medarbejderens orlovsperiode.

Hvis barnet er født den 1. januar 2024 eller senere, har Klinikken mulighed for refusion fra Barsel.dk i nedenstående perioder:

Moderen

- 4 uger før forventet fødsel
- 7 uger efter fødslen

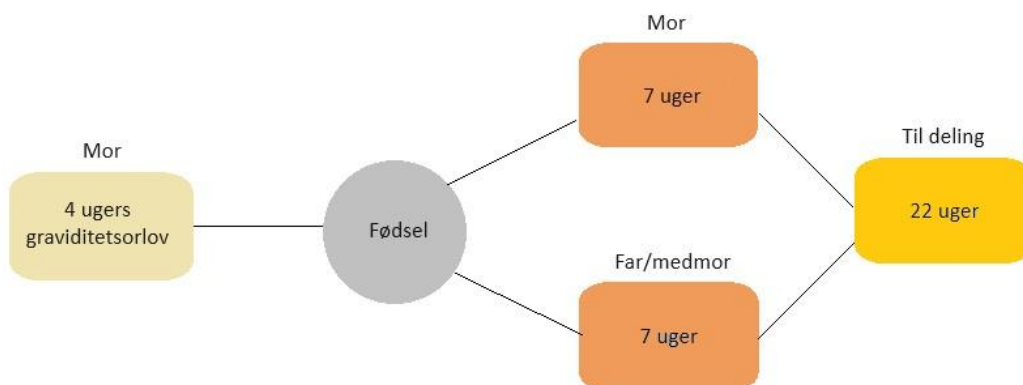
Faderen/medmoderen

- 7 uger efter fødslen

Til deling mellem forældrene

- 22 uger efter fødslen (afholdes efter de reservede uger)

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. Det er således en forudsætning for Klinikken ret til refusion fra Barsel.dk, at retten til barselsdagpenge ikke er udnyttet fuldt ud af den anden forælder.

Hvor meget skal Klinikken udbetale i løn og pension?

Lønnen med refusion fra Barsel.dk og Udbetaling Danmark

Det følger af basiskontrakternes bestemmelser, at Klinikken skal betale fuld løn, dog maksimalt den løn, der medfører, at Klinikken modtager den til enhver tid værende højeste sats i refusion fra Udbetaling Danmark og Barsel.dk.

I perioder, hvor Klinikken får refusion fra både Udbetaling Danmark og Barsel.dk, kan Klinikken maksimalt få refunderet 235,18 kr. i timen (gældende sats per 1. januar 2025). Dette maksimale refusionsbeløb består af satsen for barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark, som udgør 131,49 kr. per time, samt refusion fra Barsel.dk for differencen mellem barselsdagpengesatsen og medarbejderens timeløn, dog maksimalt 103,69 kr. per time.

For at finde ud af om Klinikken har ret til den højeste sats i refusion, ses der på medarbejderens timeløn fratrukket arbejdsmarkedsbidrag, ATP og pensionsbidrag.

For at være berettiget til den højeste sats i refusion, skal Klinikken betale medarbejderen en timeløn på 209,05 kr. (eksklusive arbejdsmarkedsbidrag, ATP og pensionsbidrag) (gældende sats per 1. januar 2025).

Refusionen på 235,18 kr. pr. time skal dække Klinikkens udgifter til løn (de 209,05 kr. pr. time) samt et tillæg på 12,5 %, som skal kompensere Klinikken for, at medarbejderen har ret til ferie med løn.

Refusionen dækker imidlertid ikke pensionsbidrag, AM-bidrag samt ATP, som skal betales under orlov.

Beregningen kan illustreres med nedenstående eksempel:

Beregning af refusion (satser per 1. januar 2025)	Beløb
Timeløn oplyst fra Udbetaling Danmark	209,05 kr.
Tillæg for feriepenge (12,5% af timelønnen)	+26,13 kr.
Refusionsberettiget timeløn	235,18 kr.
Barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark	- 131,49 kr.
Difference	= 103,69 kr.
Refusion fra Barsel.dk (pr. time)	103,69 kr.
Refusion i alt (pr. time)	235,18 kr.

Betaler Klinikken en mindre timeløn end 209,05 kr. (eksklusive arbejdsmarkedsbidrag, ATP, pensionsbidrag samt feriegodtgørelse m.v.), vil Klinikken modtage tilsvarende mindre i refusion fra Udbetaling Danmark og Barsel.dk.

Dette skyldes, at refusionen fra Barsel.dk opgøres som differencen mellem refusionen fra Udbetaling Danmark af dagpengesatsen på 131,49 kr. og medarbejderens timeløn, dog maksimalt 108,29 kr. pr. time.

Beregningen kan illustreres med nedenstående eksempel:

Beregning af refusion (satser per 1. januar 2025)	Beløb
Timeløn oplyst fra Udbetaling Danmark	174,00 kr.
Tillæg for feriepenge (12,5% af timelønningen)	+ 21,75 kr.
Refusionsberettiget timeløn	195,75 kr.
Barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark	-131,49 kr.
Difference	= 64,26 kr.
Refusion fra Barsel.dk (pr. time)	64,26 kr.
Refusion i alt (pr. time)	195,75 kr.

Da det fremgår af basiskontrakterne, at Klinikken skal betale fuld løn, men maksimalt den løn, der medfører, at Klinikken modtager den højeste sats i refusion, må Klinikken i visse tilfælde betale mindre end medarbejderens fulde (sædvanlige) løn.

Hvis medarbejderens sædvanlige løn overstiger 209,05 kr. i timen (eksklusive arbejdsmarkedsbidrag, ATP, pensionsbidrag samt feriegodtgørelse m.v.) kan Klinikken således nedsætte lønnen, idet Klinikken dog skal tillægge arbejdsmarkedsbidrag, ATP og pensionsbidrag. Klinikken vil i denne forbindelse modtage refusion for 235,18 kr. i timen.

Hvis medarbejderens timeløn ikke overstiger 209,05 kr. (eksklusive arbejdsmarkedsbidrag, ATP, pensionsbidrag samt feriegodtgørelse m.v.), skal Klinikken blot udbetale den fulde løn til medarbejderen (sædvanlig løn).

Lønnen uden (fuld) refusion fra Barsel.dk og Udbetaling Danmark

Det er Klinikkens ansvar på forhånd at undersøge, om der vil være adgang til refusion fra Barsel.dk og Udbetaling Danmark i Medarbejderens barselsperiode. Det er væsentligt at undersøge dette, da det har betydning for, hvor meget løn Klinikken skal betale.

Arbejdsgiverrådgivningen anbefaler derfor, at Klinikken indhenter en barselsplan fra Medarbejderen, hvor det fremgår dels hvor meget barsel, Klinikkens Medarbejder skal afholde, dels hvor meget barnets anden forælder har holdt eller skal holde. Barselsplanen kan kræves udleveret af Medarbejder med de frister, der fremgår nedenfor under afsnittet "**Planlægning af barselsforløb**".

Når Klinikken modtager en barselsplan fra Medarbejderen, er det Klinikken opgave ud fra refusionsperioderne, som findes ovenfor under afsnittet ”**Refusion**”, at finde ud af, om der vil være refusion fra både Udbetaling Danmark og Barsel.dk i hele Medarbejderens orlovsperiode. Bemærk venligst, at refusionsperioderne varierer for henholdsvis Udbetaling Danmark og Barsel.dk.

Udbetaler Klinikken løn i perioder, hvor Klinikken alene kan få refusion fra Udbetaling Danmark, skal Klinikken maksimalt betale en timeløn svarende til satsen for barselsdagpenge på 126,89 kr. samt derudover arbejdsmarkedsbidrag og ATP-bidrag – forudsat at forældrene ikke har forlænget orloven med den konsekvens, at dagpengesatsen reduceres.

Er der dele af Medarbejderens orlovsperiode, hvor refusionsretten i det hele er opbrugt, og der derfor hverken er refusion fra Udbetaling Danmark eller Barsel.dk, er det Arbejdsgiverrådgivningens opfattelse, at Klinikken ikke skal betale løn til Medarbejderen.

Pension

Klinikken er forpligtet til at betale pensionsbidrag til medarbejderens pensionsordning i både lønnede og ulønnede dele af den orlov, der fremgår af basiskontraktens pkt. 8.2/8.3 for fastlønnede og pkt. 7.2/7.3 for provisionslønnede. Med hensyn til pensionsbidragets størrelse gælder følgende:

For forældre med termin den 26. juni 2024 eller tidligere

For fastlønnede fysioterapeuter udgør pensionsbidraget 5 % af medarbejderens løn under barsel jf. basiskontrakten pk. 8.5. For provisionslønnede fysioterapeuter udgør pensionsbidraget 4 % af medarbejderens garantiløn jf. basiskontraktens pkt. 7.5.

For forældre med termin den 27. juni 2024 eller senere

For fastlønnede fysioterapeuter udgør pensionsbidraget 10 % af medarbejderens løn under barsel jf. basiskontraktens pkt. 8.5, mens pensionsbidraget for provisionslønnede medarbejdere udgør 10 % af medarbejderens garantiløn jf. basiskontraktens pkt. 7.5.

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 afholdelse af orlov til arbejdsgiveren med de frister, der følger i nedenstående tabel:

	Moderen	Faderen/medmoderen
Før fødslen	<p>Senest 3 måneder før forventet fødsel: Moderen skal meddele arbejdsgiveren det forventede fødselstidspunkt, og om hun ønsker at holde de 4 ugers orlov inden fødslen.</p> <p>Senest 4 uger før forventet fødsel: Moderen skal meddele arbejdsgiver, hvis vedkommende overdrager op til 8 ugers orlov, der ligger inden for de første 10 uger efter fødslen</p>	<p>Senest 4 uger før forventet fødsel: Faderen/medmoderen skal orientere arbejdsgiveren om, hvorvidt vedkommende vil holde orlov de første 10 uger efter fødslen, og i så fald hvor længe og hvornår. Dette gælder også, hvis vedkommende ønsker at holde overdraget orlov inden for de første 10 uger efter fødslen.</p>

Efter fødslen	Senest 6 uger efter fødslen: Medarbejderen skal underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor længe medarbejderen vil afholde yderligere orlov.
---------------	--

Hensynet bag varslingsreglerne er, 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.

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 den refusion fra Barsel.dk, som forældrene har til deling, da denne refusion bliver udbetalt til arbejdsgiveren for den forælder, der først afholder orloven.

Eksempel

Nedenfor ses en illustration af et potentielt barselsforløb med en angivelse af henholdsvis morens og faderen/medmoderens 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 henholdsvis mødreorlov/fædreorlov:** Uanset om Klinikken har moren eller faderen/medmoderen 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 **27 uger** forudsat, at en del af faderens/medmoderens dagpengeret er overført. Klinikken skal udbetale løn i 27 af disse uger. I de resterende 8 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 i alt 13 uger af faderen/medmoderens dagpengeret.
- **Faderen/medmoderen afholder 12 ugers yderligere orlov:** Klinikken, der har faderen/medmoderen ansat, kan få refusion fra Udbetaling Danmark og Barsel.dk i **5 uger**, hvor Klinikken skal udbetale løn. I de **efterfølgende 4 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 sin 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.

- 0 -

Hvis I har spørgsmål til ovenstående barselsregler eller til planlægningen af et konkret barselsforløb, er I som altid velkomne til at kontakte arbejdsrådgivningen på enten arbejdsgiver@littler.dk eller tlf. 69 15 04 71.