

Det skal du vide om ændringerne i Barselsloven

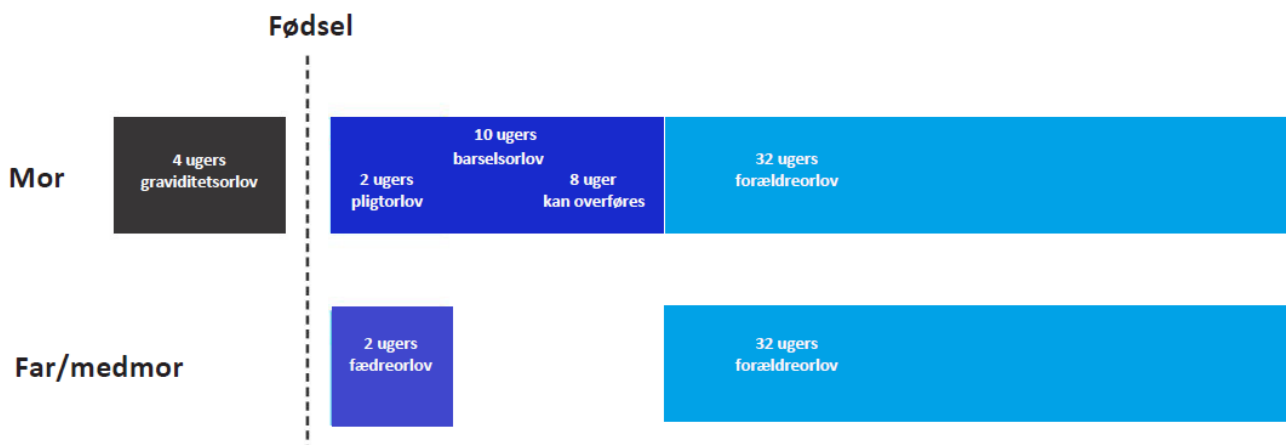
Som du sikkert ved, er Barselsloven ændret med virkning for børn født fra og med den 2. august 2022. Der er tale om nogle store ændringer, som allerede nu har givet anledning til en del spørgsmål, som du finder svar på her. På vores onlineundervisning kan du få svar på yderligere spørgsmål. Det vender vi tilbage til.

Begreberne omkring orlov er blot én af de mange ting, som ændres. Fremover hedder det ikke længere graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov, men blot "fravær" efter den relevante § i loven. For nemheds skyld vil vi dog fortsat betegne disse perioder med begreberne fra den gamle lov.

Med ændringerne i Barselsloven synes det mere nødvendigt end tidligere, at du som arbejdsgiver kan skelne mellem, hvornår din medarbejder har ret til fravær efter loven og ret til lønnen fravær efter overenskomsten. Desuden skal både du og din medarbejder i højere grad end tidligere være opmærksom på retten til barselsdagpenge, da det fortsat er en forudsætning for medarbejderens ret til løn under orloven, at du får refunderet den maksimale barselsdagpengesats fra Udbetaling Danmark.

Retten til fravær

Ganske kort er medarbejderens ret til fravær illustreret herunder.



Ønsker en medarbejder at forlænge sin orlov, er det fortsat muligt – dog vil barselsdagpengene ikke længere kunne udstrækkes, så en evt. forlængelse vil altså være uden barselsdagpenge.

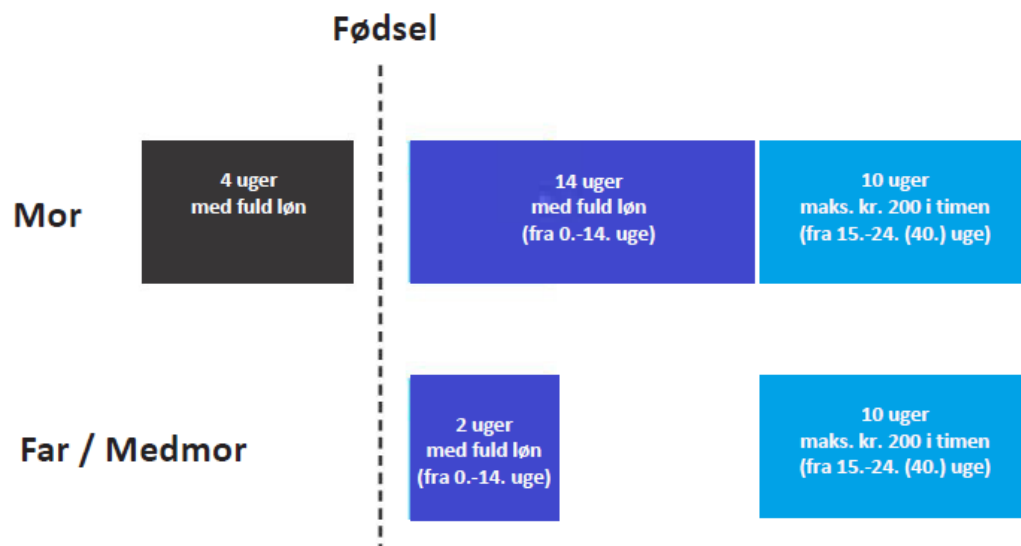
Det er dermed ikke længere så afgørende for dig som arbejdsgiver, om orloven forlænges, da det ikke længere kan medføre en nedsættelse af din refusion af barselsdagpenge. Det er alene relevant i forhold til, hvor længe en evt. barselsvikar skal ansættes. Varslingsreglerne vender vi tilbage til.

Er din medarbejder i tvivl om, hvordan han/hun skal tilrettelægge sin orlov, bør du henvise til enten fagforening eller borger.dk/barsel. Du kan dog med fordel oplyse din medarbejder, hvornår der er ret til løn under orlov i henhold til overenskomsten, jf. nedenfor.

Retten til lønnet fravær

Overenskomstens regler om løn under orlov forbliver uændrede – i alt fald indtil videre. Medarbejderen skal fortsat have mindst 9 måneders anciennitet for at have ret til løn under orlov, medmindre der er tale om kvindelige funktionærer, som – uanset anciennitet – har ret til halv løn i 4 uger før forventet fødsel og 14 uger efter fødslen. Barselsfonden yder fortsat alene refusion til medarbejdere, som opfylder anciennitetskravet. Retten til løn forudsætter fortsat refusion af fulde barselsdagpenge.

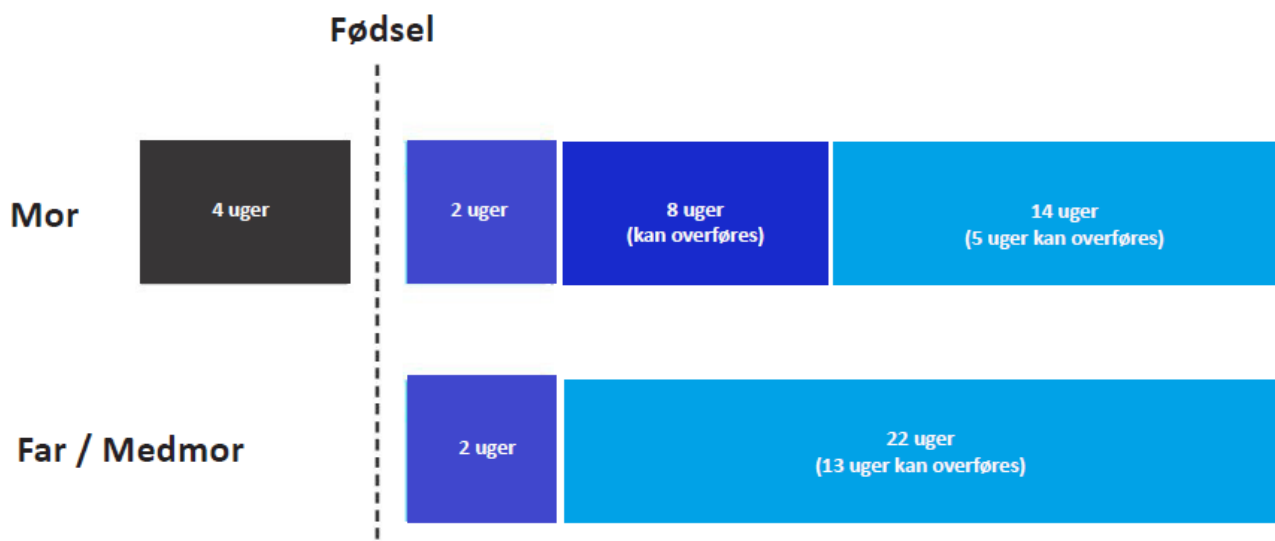
Fra den 2. august 2022 bør dit fokus være på, hvornår orloven afholdes i forhold til, om du har en lønforpligtelse overfor medarbejderen i henhold til overenskomsten, og om du dermed kan opnå refusion fra barselsfonden. Om det er den ene eller den anden slags orlov er altså underordnet; det vigtige er, hvilke uger den afholdes i.



Orlov, som afholdes udenfor disse uger, berettiger altså ikke til løn under orlov – præcis som det altid har været. Du har dermed fortsat ret til at henvise medarbejderen til at afholde orlov udenfor de nævnte uger på barselsdagpenge.

Retten til barselsdagpenge

Med overenskomsten for 2022-2025 er det nu præciseret i alle bestemmelser om løn under orlov, at det er en betingelse for din lønforpligtelse, at du modtager refusion af den maksimale barselsdagpengesats. Med ændringerne i Barselsloven og de mange muligheder for at flytte rundt på orlov mellem mor og far/medmor, kan det blive vanskeligt for dig som arbejdsgiver at gennemskue, om din medarbejder har uger nok på barselsdagpenge til den orlov, som du skal betale løn for. Du kan herunder se, hvor mange uger mor og far/medmor hver især har på barselsdagpenge, forudsat de ikke overdrager til hinanden.



Desværre kan vi endnu ikke svare på, om du som arbejdsgiver får mulighed for at indhente oplysninger herom på din medarbejder. Har du udbetalt løn til medarbejderen, hvorefter du får afslag på refusion af barselsdagpenge, skal medarbejderen betale barselsdagpengene tilbage til dig. Det kan fint gå, hvis medarbejderen vender tilbage efter endt orlov; så kan du med rette modregne i den næste lønudbetaling. Er medarbejderen stoppet eller holder orlov uden løn, kan det derimod blive problematisk at få pengene retur.

Vi afventer en nærmere afklaring heraf, og kommer den ikke inden 2. august 2022, vil vores anbefaling være at få medarbejderen til at underskrive en tro- og loveerklæring på, at der er ret til barselsdagpenge i den periode, du udbetaler løn under orloven. Vi sørger naturligvis for, at erklæringen kan hentes på vores hjemmeside fra 2. august 2022, hvis den ventede afklaring ikke kommer forinden.

Varsling af orlov

De nye frister for varsling af orlov træder i kraft allerede her fra 1. juni 2022. Det gør de selvfølgelig, fordi du har krav på besked 3 måneder før forventet fødsel i forhold til, om en kvindelig medarbejder ønsker at gå fra 4 uger før. Det er der ikke noget nyt i. Senest 4 uger før forventet fødsel skal hun meddele, om hun holder orlov i mere end 2 uger efter fødslen, og senest 6 uger efter fødslen skal hun så oplyse, hvornår hun kommer tilbage på arbejde. Det er den nye del.

Fædre og medmødre skal senest 4 uger før forventet fødsel oplyse dig om, hvorvidt de vil afholde fædreorlov og evt. yderligere orlov indenfor de første 10 uger efter fødslen. Senest 6 uger efter fødslen skal de oplyse, om de vil afholde orlov efter de 10 uger og i givet fald, hvornår de da kommer tilbage på arbejde.

Har du en medarbejder, som tidligere har været selvstændig, og som har et barn under 1 år, skal du være opmærksom på, at denne har ret til at varsle afholdelse af 9 ugers øremærket forældreorlov overfor dig med 8 uger. Din lønforpligtelse i den situation afhænger af barnets alder, jf. ovenfor om lønnet orlov.

Har du flere spørgsmål?

Ændringerne i Barselsloven er som sagt meget omfattende, og måske giver ovenstående ikke alle de svar, du har behov for. Derfor har du mulighed for at tilmelde dig vores onlineundervisning, som finder sted torsdag

den 16. juni 2022 kl. 10-11, hvor du har mulighed for at stille egne spørgsmål og samtidig høre spørgsmål og svar fra andre medlemmer. Tilmeld dig [her](#). Vi ved, at ændringerne påvirker rigtig mange virksomheder, og vi ved også, at den 2. august for langt de fleste er midt i sommerferien. Undervisningen afholdes derfor allerede nu, og fornemmer vi et behov for det, afholder vi igen umiddelbart efter sommerferien.

Hvis du er særligt interesseret, har du også mulighed for at få tilsendt et mere omfattende notat om ændringerne. Kontakt Birgitte Kristoffersen herom.

Du er naturligvis også altid velkommen til at ringe eller skrive til os – Birgitte sidder klar på tlf. 82 132 147 og mail birgitte@ka.dk.