

Opdatering af jeres barselspolitikker i lyset af de nye barselsregler

I forbindelse med ændringerne af barselsloven, kan der være behov for opdatering af jeres nuværende barselsvilkår til jeres medarbejdere. Da sådanne vilkår ikke frit kan ændres, vil vi komme med nogle retningslinjer, som I kan gå fremefter i denne sammenhæng.

Indhold

- Generelt
- Orlov med dagpengeret
- Beskæftigelseskrav
- Dagpengerefusion
- Satser
- Opdatering af gældende barselspolitikker
- Ligestilling af mor og far/medmor
- Fra 14 ugers barselsorlov til 10 uger
- Forbehold
- Væsentlig vilkårsændring
- Overenskomstdækkede medarbejdere
- Funktionærer

Generelt

Barselsloven kommer til at undergå store forandringer med den nye lovændring. Der indføres således bl.a. nye regler om øremærket orlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge samt mulighed for at overdrage orlov til den anden forælder eller en anden nærtstående. Ændringerne indføres med det klare formål at understøtte en mere ligelig fordeling af orloven mellem forældrene.

Efter de nye barselsregler vil begge forældre som udgangspunkt have ret til 24 ugers orlov med ret til barselsdagpenge. Nogle af disse uger er øremærket den enkelte forælder, mens andre uger kan overføres frit mellem forældrene.

Med den nye barselslov vil man ikke længere bruge begreberne "barselsorlov", "fædre-/medmororlov" og "forældreorlov" på samme måde som tidligere. Barselsloven vil i stedet skelne mellem ret til fravær i de første 10 uger efter fødslen og ret til fravær i perioden fra 11. uge efter fødslen. Herudover skelnes der i loven mellem øremærket og ikke-øremærket orlov.

Orlov med dagpengeret

De nye regler medfører ikke, at der sker ændringer af den samlede ret til orlov med barselsdagpenge. Forældrene vil på samme måde som efter de nugældende regler have ret til sammenlagt 52 ugers orlov med dagpenge – 4 uger før fødslen til mor og 48 uger efter til deling.

Orlov med dagpengeret fordeler sig på følgende måde:

- Mor har ret til 4 ugers graviditetsorlov forud for fødslen.
- Mor har ret til 10 ugers orlov efter fødslen, hvoraf 2 af ugerne er pligtorlov, der skal afholdes lige efter fødslen. De resterende 8 uger kan overdrages til far/medmor, hvis det ønskes.
- Far/medmor har ret til 2 ugers orlov, der skal holdes inden for de første 10 uger efter fødslen.
- Begge forældre har ret til 9 ugers øremærket orlov, der som udgangspunkt skal holdes fra den 11. uge efter fødslen, og inden barnet fylder 1 år.
- Mor har ret til yderligere 5 ugers orlov, der kan overdrages til far/medmor.
- Far/medmor har ret til yderligere 13 ugers orlov, der kan overdrages til mor.

Såfremt den gravide går over tid i forhold til det forventede fødselstidspunkt, vil dagpengeretten under graviditetsorloven blive forlænget tilsvarende. Det har således ingen betydning for dagpengeretten efter fødslen, hvis man enten føder tidligere eller senere end det forventede tidspunkt. Orloven kan placeres både samtidig og i forlængelse af hinanden. Det afventer dog afklaring, hvorvidt det stadig er muligt for forældrene at afholde orlov på skift. Hvis forældrene ønsker en anden fordeling af de ikke-øremærkede orlovsperioder, skal de selv ændre fordelingen af disse.

Forældrene har foruden ovenstående orlovsperioder ret til yderligere fravær. Denne orlov vil dog i så fald ikke være dagpengeberettiget. I denne sammenhæng skal I være opmærksomme på, at det ikke er muligt at udstrække dagpengene til den forlængede fraværsperiode, som det er efter de nuværende regler. Såfremt forældrene vælger at forlænge orloven, vil forlængelsen være uden en tilsvarende forlængelse af dagpengene.

Beskæftigelseskrav

For at have ret til barseldagpenge kræver det, at medarbejderen opfylder beskæftigelseskravet. I forhold til retten til barseldagpenge er betingelserne herfor følgende:

- Forælderen skal være i beskæftigelse dagen før orloven eller på første dag i orloven.
- Inden for de seneste fire afsluttede måneder før orloven, skal forælderen have været beskæftiget i mindst 160 timer.
- I mindst tre af de fire måneder skal forælderen have været beskæftiget i minimum 40 timer.

Disse betingelser skal som udgangspunkt være opfyldt ved starten af den enkelte orlovsperiode.

Beskæftigelseskravet vil dog være opfyldt i forhold til efterfølgende orlovsperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel, når en forælder først har opfyldt beskæftigelseskravet ved starten af den afholdte fraværsperiode, og forælderen stadig er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende.

Hvis en forælder ikke selv opfylder beskæftigelseskravet, kan forælderen overdrage sin ret til barseldagpenge til den anden forælder, såfremt den forælder som orloven overdrages til, opfylder beskæftigelseskravet for at få ret til barseldagpenge.

Uanset om medarbejderen opfylder beskæftigelseskravet eller ej, vil medarbejderen altid have ret til fravær efter barselloven. Det er alene medarbejderens ret til dagpenge, der vil bortfalde, hvis beskæftigelseskravet ikke er opfyldt.

Dagpengerefusion

Barselloven regulerer fortsat kun retten til fravær i forbindelse med orlov og den heraf følgende ret til barseldagpenge. Barselloven indeholder herimod ingen regler om betaling af løn under orlov. Sådanne vilkår kan i stedet findes i funktionærloven, overenskomsterne, eventuelle barselspolitikker på den enkelte virksomhed eller som en individuel rettighed i den enkelte medarbejders kontrakt.

Hvis arbejdsgiver betaler løn til medarbejderen i forbindelse med orloven, kan arbejdsgiver dog indtræde i medarbejderens ret til barseldagpenge, så arbejdsgivers udgifter forbundet hermed minimeres.

I denne sammenhæng skal I være opmærksomme på, at der fortsat gælder en række frister for indberetning og ansøgning, som I skal overholde, da I ellers kan risikere at miste retten til refusion.

Satser

Dagpengesatserne opdateres hvert år i januar. Pr. 3. januar 2022 udgør dagpengesatsen 120,68 kr. pr. time.

Foruden denne refusion kan arbejdsgiver være berettiget til yderligere refusion i forbindelse med medarbejdernes barsel, da man som arbejdsgiver er forpligtet til at indbetale til en barselsfond, fx Barsel.dk eller DA-barsel for overenskomstdækkede virksomheder.

De nye barselsregler har ingen betydning for, hvad virksomheden kan få i refusion fra disse barselsfonde. Hvis I vælger at tilpasse jeres barselspolitikker, skal I dog være opmærksomme på, hvornår og hvor meget barselsfondene dækker, så der ikke er perioder uden denne ret til yderligere refusion.

Opdatering af gældende barselspolitikker

Ændringerne af barselloven gør, at mange interne barselspolitikker ikke længere vil være i overensstemmelse med systematikken i den nye barselslov, herunder princippet om lighedeling og at barselsorloven fremadrettet vil være 10 uger fremfor 14 uger som efter den nuværende barselslov.

Dette kan medføre behov for en tilpasning af virksomhedernes barselspolitikker i forhold til medarbejdernes ret til løn under orlov. Det er samtidig en god anledning til, at man generelt får gennemgået sine medarbejders barselsvilkår, og får fastslået, om man ønsker en ændring heraf.

Hvorvidt de nye barselsregler kræver en ændring af de eksisterende barselspolitikker afhænger i høj grad af indholdet af virksomhedens gældende politik. Vi afventer fortsat en endelig afklaring af, hvordan overgangen til de nye regler kan foregå. Det er dog vores vurdering, at I i hvert fald kan foretage tilpasninger af jeres barselspolitikker i overensstemmelse med nedenstående principper:

Ligestilling af mor og far/medmor

Det vil ikke give anledning til problemer i forhold til de nye barselsregler, hvis I vælger at ligestille mor og far/medmor i forhold til antallet af uger med ret til fuld løn, da det i så fald er i overensstemmelse med formålet bag den nye lovændring. En sådan ligestilling kan ske på flere forskellige måder.

I kan fx vælge at give ret til løn i de første 10 uger efter barnets fødsel, uanset om det er mor eller far/medmor, der afholder denne. Begge forældre har ret til 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen, mens de sidste 8 ugers orlov frit kan overdrages mellem forældrene.

Alternativ kan I vælge at give begge forældre ret til fuld løn under orlov i samme antal uger uden at binde den op på en konkret orlovstype eller periode.

På denne måde vil I lettere kunne imødekomme den fleksibilitet, der er forbundet med de nye barselsregler, hvor forældrene i langt højere grad kan rykke rundt på orlovsugerne.

Fra 14 ugers barselsorlov til 10 uger

Der er rigtig mange barselspolitikker, der fastslår, at der ydes fuld løn til mor alene i forbindelse med de 14 ugers barselsorlov umiddelbart efter fødslen. Det er vores vurdering, at det vil være muligt at fastholde en eksisterende barselspolitik, der stiller mor bedre efter fødslen, også selvom de nye barselsregler giver mulighed for, at en stor del af denne orlov kan overdrages til far/medmor.

Det skyldes, at denne orlov er begrundet i en beskyttelse af mors fysiske tilstand samt det særlige bånd, der vil være til barnet i perioden efter fødslen.

Problemet med disse barselspolitikker er herimod, at man efter de nye regler alene vil have ret til 10 ugers orlov efter fødslen. Disse vilkår bør derfor tilpasses, så der tages højde for de overskydende 4 uger med løn.

Bemærk at det endnu ikke er afklaret med Beskæftigelsesministeriet, om det vil være i strid med ligebehandlingsprincippet, hvis man blot flytter de overskydende 4 uger fra mors barselsorlov til mors orlov efter den 10. uge, uden at give yderligere uger med løn til far/medmor. Der vil i så fald ikke ske en ligestilling i forhold til orloven efter den 10. uge eller al orlov samlet set, men i mange tilfælde vil det betyde, at alle medarbejdere bevarer deres eksisterende rettigheder til løn under barsel.

Det vil i stedet være muligt at omfordele de 4 overskydende uger, så henholdsvis mor og far/medmor får løn i yderligere 2 uger, der kan afholdes fra den 10. uge efter fødslen, da der i så fald opnås ligestilling mellem forældrene i forhold til orlov efter den 10. uge efter fødslen.

I denne sammenhæng skal man dog være opmærksom på, om der er tale om en væsentlig vilkårsændring. Det vil være tilfældet, når man reducerer en medarbejders ret til løn under orlov – i dette tilfælde med 2 uger.

Denne problemstilling kan selvfølgelig undgås, hvis man i stedet vælger at give mor ret til 4 ugers orlov med løn til afholdelse efter den 10. uge efter barnets fødsel, og en tilsvarende ret til far/medmor. Der vil i så fald igen blive tale om ligestilling mellem forældrene, men det vil være en dyrere løsning for virksomheden.

Forbehold

Uanset hvilken løsning I vælger i forhold til at give jeres medarbejdere ret til løn under barsel, anbefaler vi altid, at I tager udtrykkeligt forbehold for, at medarbejderen er berettiget til fuld dagpenge-refusion i de perioder, der betales løn.

Det kan I fx gøre med følgende formulering: *”Medarbejderen har ret til fuld løn i følgende perioder [beskriv de barselsvilkår I ønsker at tilbyde].*

Betaling af fuld løn i ovennævnte perioder forudsætter dog, at Medarbejderen har ret til barseldagpenge med det fulde dagpengebeløb, og at virksomheden kan indtræde i denne ret. Såfremt virksomheden ikke opnår ret til fuld dagpengerefusion nedsættes betalingen til Medarbejderen tilsvarende. Tilsvarende vil betalingen til Medarbejderen helt bortfalde, hvis virksomheden ikke kan oppebære refusion.”

Det vil også være muligt at gøre retten til løn under barsel betinget af, at medarbejderen har været ansat i virksomheden i en vis periode. I så fald kan I tilføje følgende: *”Såfremt Medarbejderen har været ansat i [x] måneder på det [forventede] fødselstidspunkt, har Medarbejderen ret til fuld løn i følgende perioder [beskriv de barselsvilkår I ønsker at tilbyde].*

Betaling af fuld løn i ovennævnte perioder forudsætter dog, at Medarbejderen har ret til barseldagpenge med det fulde dagpengebeløb, og at virksomheden kan indtræde i denne ret. Såfremt virksomheden ikke opnår ret til fuld dagpengerefusion nedsættes betalingen til Medarbejderen tilsvarende. Tilsvarende vil betalingen til Medarbejderen helt bortfalde, hvis virksomheden ikke kan oppebære refusion.”

Væsentlig vilkårsændring

Afhængig af jeres nuværende barselsvilkår til jeres medarbejdere kan overgangen fra den tidligere barselspolitik til den nye give anledning til problemer.

Det skyldes, at man ikke uden videre kan ændre medarbejderens ansættelsesvilkår, hvis det betyder, at medarbejderne stilles dårligere end tidligere. Det kan fx være tilfælde, hvis mødre går fra at have ret til fuld løn under barslen i 10 uger i stedet for 14 uger.

Det vil således ikke give anledning til problemer, hvis medarbejderen får ret til flere ugers orlov med løn end tidligere, da de i så fald stilles bedre. Hvis dette er tilfældet, vil I derfor kunne indføre ændringerne med det samme.

Hvis ændringerne herimod betyder, at medarbejdernes barselsvilkår bliver forringet, kræver det, at I varsler ændringerne med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel – alternativt varsler det med så lang en frist, at fristen er lang nok til at kunne rumme alle medarbejdernes opsigelsesvarsel.

Hvorvidt ændringerne vil blive anset som en væsentlig vilkårsændring, afhænger af de konkrete forhold i virksomheden. Det vil i denne sammenhæng få betydning, hvor stor ændringen er, og i høj grad om der er medarbejdere på vej på barsel, som derfor havde en forventning om at have ret til de tidligere vilkår.

Hvis I er tvivl om, hvorvidt der er tale om en væsentlig vilkårsændring, må I endelig kontakte os, så vi kan hjælpe jer med vurderingen heraf.

Overenskomstdækkede medarbejdere

Ovenstående gælder alene, hvis jeres medarbejdere ikke er omfattet af en overenskomst. Da langt de fleste overenskomster indeholder regler om betaling af løn i forbindelse med barsel, skal disse bestemmelser følges, hvis jeres medarbejdere er omfattet af en overenskomst.

Da overenskomsternes barselsbestemmelser imidlertid ikke er i overensstemmelse med de nye barselsregler, har det også krævet en tilpasning af disse. DA og FH har derfor lavet en aftale om en overgangsordning, der finder anvendelse indtil overenskomsterne på DA/FH-området er fornyet.

Tidligere havde mor ret til løn under 14 ugers barselsorlov og 5 ugers forældreorlov, mens far/medmor havde 2 ugers fædre/medmor orlov og 8 ugers forældreorlov. Derudover kunne forældrene frit dele yderligere 3 uger med løn mellem sig.

Da barselsorloven med de nye barselsregler reduceres fra 14 til 10 uger efter fødslen, har DA og FH aftalt, at de 14 ugers barselsorlov med løn, som tildeles mor, justeres til 10 ugers barselsorlov og 4 ugers øremærket forældreorlov. Mor har således ret til 10 ugers barselsorlov med løn og i alt 9 ugers forældreorlov med løn.

De øvrige betalingsregler fortsætter uændret, hvorfor der alene er tale om en omfordeling af de allerede eksisterende uger med ret til løn, der derfor ikke påvirker lønforpligtelsen.

Funktionærer

Efter funktionærloven har en funktionær ret til halv løn under fravær på grund af graviditet og barsel fra barselsorlovens påbegyndelse til 14 uger efter fødslen.

Der er ikke indtil videre lagt op til en ændring af funktionærloven, selvom reglerne ikke vil være i overensstemmelse med de nye barselsregler.