

Den nye barsels model – de nye regler - Hvis medarbejderens barn fødes den 2. august 2022 eller senere, vil medarbejderen være omfattet af de nye barselsregler

Den nye barselsmodel – centrale forhold/principper der ikke ændres:

- Fraværsrettighederne med barselsdagpenge før fødslen er ikke ændret – hverken for biologiske forældre eller adoptanter
- Der vil fortsat være mere fraværsret end der er dagpengeret
- Der vil fortsat være i alt 52 uger med dagpenge til forældrene tilsammen – 4 uger før fødslen og 48 uger efter fødslen
- Der vil fortsat være 2 ugers pligtmæssigt øremærket fravær for mor efter fødslen
- Der vil fortsat være 2 ugers øremærket fædreorlov til far/medmor
- Det vil fortsat være retsbestemt og aftalebestemt udskydelse og forlængelse – dog med nye regler for hvordan det kan ske
- Reglerne om barnets indlæggelse på hospital (barselslovens §14) ændres ikke
- Reglerne om sorgorlov (§13) ændres ikke
- Reglen i §26 om ret til dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn under 18 år ændres ikke
- Reglerne om graviditetsbestemt fravær er ikke ændret
- Al orlov og dagpengeret ophører fortsat senest når barnet fylder 9 år

Morens barselorlov:

- Moren har efter de nye regler ret til barselorlov i 10 uger efter fødslen. Orloven starter dagen efter fødslen
- De første 2 uger af orloven har moren **pligt** til at afholde. *Disse er* derfor øremærket moren. De resterende 8 uger af barselorloven kan moren (forudsat hun er i beskæftigelse) vælge at overføre til faren/medmoren
- Det er et krav, at moren enten **genoptager arbejdet** på fuld tid eller påbegynder sin **forældreorlov** på fuld tid for at moren kan overføre en del af eller alle 8 ugers barselorlov
- Når moren i forbindelse med overførslen af orloven ønsker at afholde forældreorlov i forlængelse af den første del af barselorloven, vil den overførte barselorlov som udgangspunkt skulle afholdes af den anden forældre inden barnet fylder 1 år
- Orloven kan dog **efter aftale** med arbejdsgiveren udskydes til barnet er 9 år

Far (og medmor) fædreorlov:

- 2 ugers fravær i tilknytning til fødslen eller efter modtagelsen i hjemmet (kræver ikke aftale) – eller på andet tidspunkt inden for de første 10 uger efter nærmere **aftale** med arbejdsgiveren
- Far (og medmor) kan afholde de 2 ugers fædreorlov som **ikke-sammenhængende** perioder inden for de første 10 uger efter fødslen. Dette kræver dog en **aftale** med arbejdsgiver
- Orloven er øremærket og kan ikke overføres. Faren/medmoren har dog ikke pligt til at holde de 2 uger
- Orloven skal være holdt inden de første 10 uger efter fødslen

Fraværsretten efter den 10. uge efter fødslen (forældreorlov):

- Efter den 10. uge efter fødsel har hver af forældrene ret til 32 ugers forældreorlov, jf. lovens § 9
- En individuel fraværsret til 32 ugers orlov. Ret til forlængelse i **8 uger** – dog **14 uger** for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige – lovens § 10. Det er som noget nyt alene **friheden** (og ikke dagpengene), der kan forlænges
- Efter de nye regler kan medarbejderen i modsætning til de gamle regler ikke vælge at udstrække perioden med dagpengene ved at få et mindre beløb (nedsatte dagpenge) udbetalt de sidste uger

Fraværsretten efter den 10. uge efter fødslen (forældreorlov) - fortsat:

- Den retsbaserede forlængede forældreorlov (40/46 uger) skal holdes i sammenhæng
- Far har ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 10 uger efter fødslen, jf. lovens § 9, 2. pkt
- Forældrene kan holde forældreorloven samtidig, forskudt eller i forlængelse af hinanden

Udskydelse af forældreorlov – retsbestemt (§11):

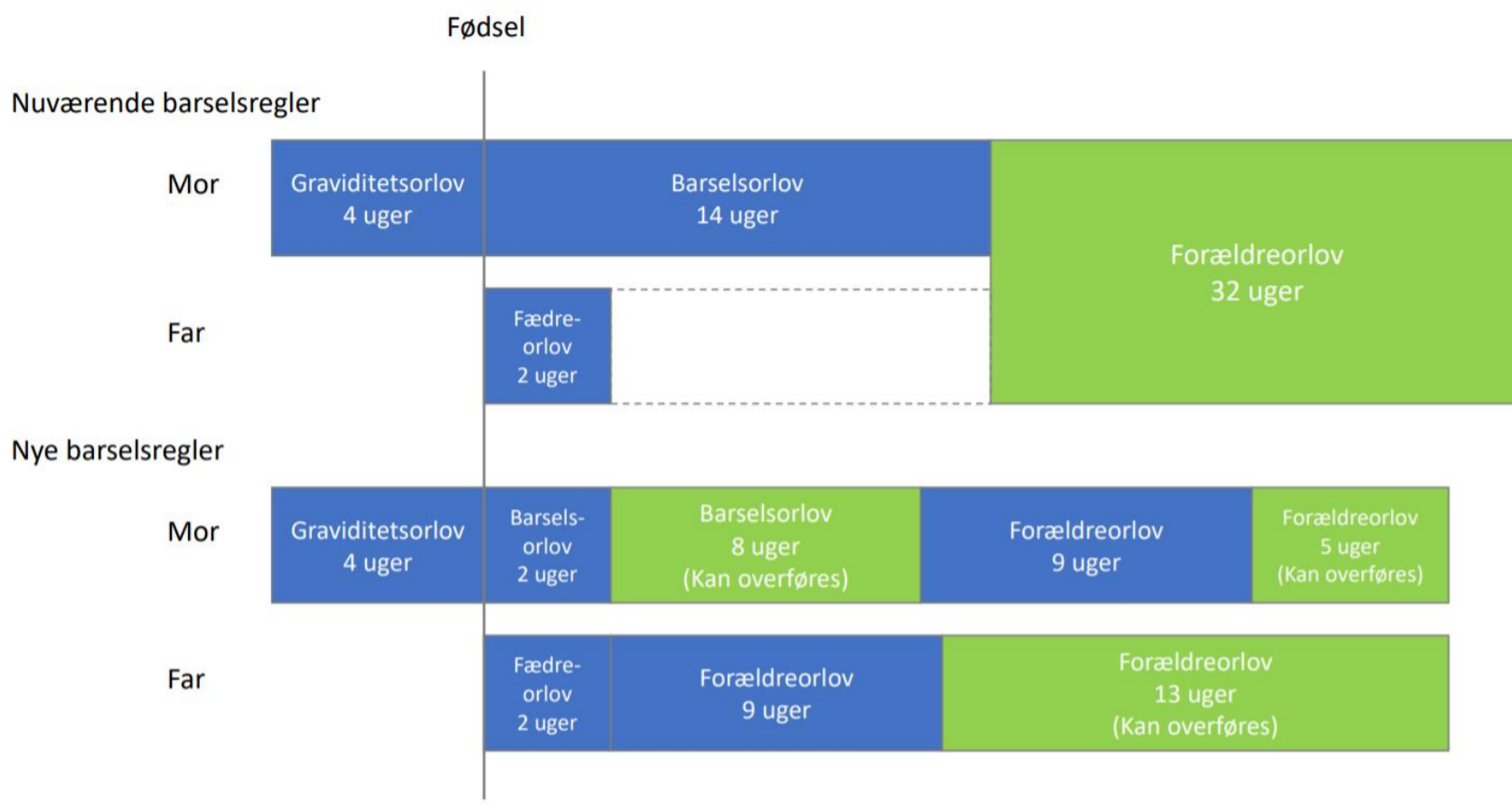
- De nye barselsregler ændrer på antallet af forældreorlovsuger, der kan udskydes. Efter de gamle regler kan den **ene** af forældrene udskyde mellem 8 og 13 ugers forældreorlov til afholdelse på et senere tidspunkt, inden barnet bliver 9 år
- Efter de nye regler har **begge** forældre ret til at udskyde op til 5 ugers forældreorlov til afholdelse på et senere tidspunkt, inden barnet bliver 9 år
- De nye barselsregler ændrer ikke på mulighederne for **aftalebaseret udskydelse** af forældreorlov
- De nye barselsregler ændrer heller ikke på mulighederne for **aftalebaseret** forlængelse af forældreorlov ved delvis genoptagelse af arbejdet

De nye barselsregler ændrer på tildelingen af barselsdagpenge i orlovsperioden efter fødslen:

- Der indføres en 24/24-model som bygger på ligestilling mellem forældrene
- Det betyder, at forældrene der opfylder beskæftigelseskravet hver får ret til 24 ugers orlov med dagpenge efter barnets fødsel, som de hver især selv kan afholde
- I den "gamle" lov er der 14 uger til moren, 2 uger til faren/medmoren og 32 uger til fri fordeling mellem forældrene
- Moren har efter de nye regler ret til barselsdagpenge i 14 ugers **forældreorlov** til afholdelse inden barnet fylder 1 år
- 9 af ugerne er øremærkede og kan derfor **ikke overføres** til faren/medmoren hvis moren er lønmodtager der opfylder beskæftigelseskravet. 5 uger **kan overføres** til far/medmor
- Faren/medmoren har efter de nye regler ret til barselsdagpenge i 22 ugers forældreorlov til afholdelse inden barnet fylder 1 år
- 9 af ugerne er øremærkede og kan derfor **ikke overføres til moren** hvis faren/medmoren er lønmodtager der opfylder beskæftigelseskravet. 13 uger **kan overføres** til mor

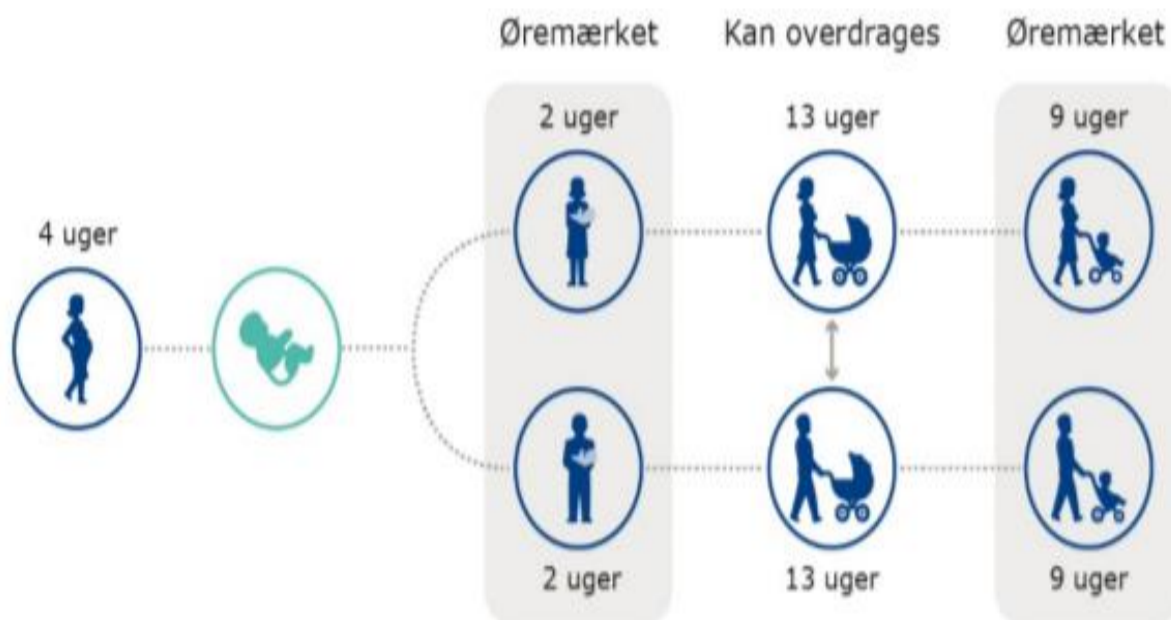
Den nye barsels model – de nye regler - Hvis medarbejderens barn fødes den 2. august 2022 eller senere, vil medarbejderen være omfattet af de nye barselsregler

Den nye barselsmodel – de nye regler (fraværsret med dagpenge) – et overblik



Fremtidig barsel med barselsdagpenge - 24/24 model

Mor og far er lønmodtagere (der opfylder beskæftigelseskravet)



- 4 ugers barselorlov til mor, før barnet bliver født
- 11 ugers øremærket barselorlov til hver forældre
- Øremærket barsel kan ikke overdrages til den anden forældre
- 13 ugers barselorlov til hver forældre, som kan overdrages
- De i alt 11 ugers øremærket barselorlov skal afholdes, inden barnet fylder 1 år
- De øvrige uge kan som udgangspunkt udskydes og afholdes, indtil barnet fylder 9 år

På det kommunale og det regionale område går man fra med løn 8 uger før forventet fødsel

Der er forskel på:

- Fraværsret
- Dagpenget
- Lønnet - Det er altid en forudsætning for at få fuld løn efter fødslen, at arbejdsgiver er barselsdagpenge berettiget