

Barselsdagpenge: Nye regler fra den 1. juli 2018

Når jeres medarbejdere går på orlov fra den 1. juli 2018, vil der gælde nye regler om beskæftigelse. Samtidig vil Udbetaling Danmark i højere grad automatisk hente løndata fra elndkomst ved beregningen af barselsdagpenge.

Fra den 1. juli 2018 ændres reglerne om beskæftigelseskravet for barselsdagpenge. Det nye beskæftigelseskrav omfatter de seneste fire hele måneder inden medarbejderens første dag på orlov – både ved barsel og alvorligt sygt barn.

Derudover vil Udbetaling Danmark også begynde at benytte løndata fra elndkomst, når vi vurderer, om medarbejderen opfylder beskæftigelseskravet, og når vi beregner, hvad medarbejderen kan få i barselsdagpenge.

Husk at indberette korrekt

Det er vigtigt, at I som arbejdsgivere allerede nu er opmærksomme på at indberette medarbejderens løndata korrekt – det vil sige det korrekte antal timer ift. lønindkomsten for lønperioden.

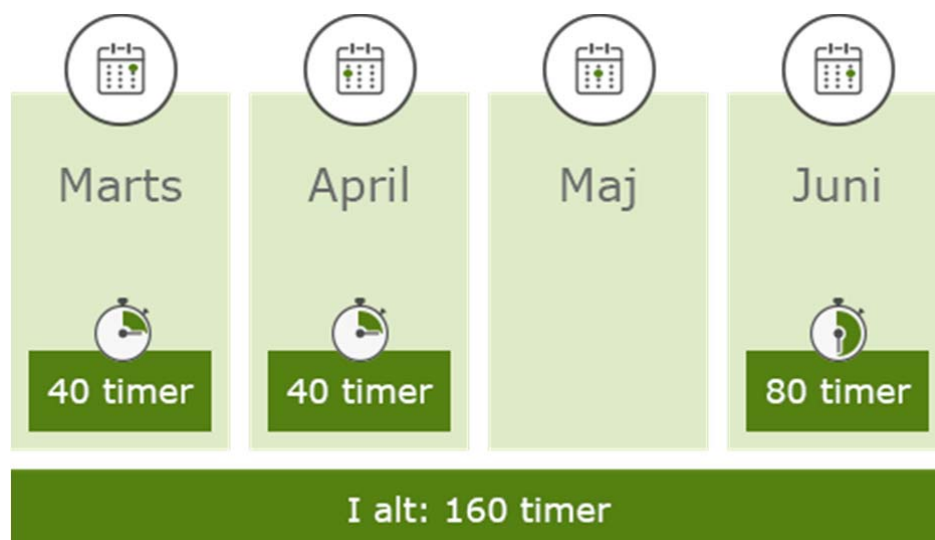
Fra marts 2018 vil løndata fra elndkomst indgå, når Udbetaling Danmark vurderer, om medarbejderen opfylder det nye beskæftigelseskrav.

Nye betingelser for medarbejderens beskæftigelse

Fra den 1. juli 2018 skal jeres medarbejdere opfylde følgende betingelser for at have ret til barselsdagpenge:

- Medarbejderen skal være i beskæftigelse dagen før orloven eller på første dag i orloven.
- Medarbejderne skal have mindst 160 timer inden for de seneste fire hele måneder før orloven.
- Medarbejderen skal have mindst 40 timer om måneden i mindst tre af de fire måneder.

Eksempel: Lønmodtageren går på barsel den 16. juli 2018:



I de indberettede timer i eIndkomst medtages også løntimer, hvor medarbejderen har afholdt ferie med løn, når Udbetaling Danmark vurderer, om medarbejderen opfylder det nye beskæftigelseskrav.

De væsentligste ændringer ved beskæftigelseskravet

I vil opleve, at der sker disse væsentlige ændringer ved beskæftigelseskravet:

På nuværende tidspunkt (før lovændringen)	Fra den 1. juli 2018 (efter lovændringen)
Medarbejderen skal være i beskæftigelse på første dag i orloven.	Medarbejderen skal være i beskæftigelse dagen før orloven eller på første dag i orloven.
Medarbejderen skal være i beskæftigelse uafbrudt i de seneste 13 uger før orlov med minimum 120 timer.	Medarbejderen skal være i beskæftigelse i 160 timer inden for de seneste fire hele måneder. Heraf skal der være beskæftigelse i mindst 40 timer i tre af de fire måneder.

Øvrige opmærksomhedspunkter om beskæftigelse

I skal i øvrigt være opmærksomme på følgende:

- Hvis medarbejderen ikke opfylder beskæftigelseskravet på baggrund af timer med beskæftigelse i perioden, medregner vi fx:
 - Timer med arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor (fx timer vedr. G-dage)
 - Midlertidig arbejdsmarkedsydelse
 - Syge- og barselsdagpenge
 - Timer med udbetaling fra Lønmodtagernes Garantifond
 - Timer med udbetalt feriegodtgørelse mv.
- Udbetaling Danmark kan se bort fra en periode, hvis I har en medarbejder, som under orlov kunne have fået barselsdagpenge – men hvor den anden forælder eller dennes arbejdsgiver i stedet har fået udbetalt barselsdagpengene. Her vil vi i stedet anvende måneden/månederne inden, når vi vurderer, om medarbejderen opfylder beskæftigelseskravet.
- Udbetaling Danmark kan også se bort fra en periode, hvor en medarbejder har været omfattet af en arbejdskonflikt.

Ny beregning med data fra eIndkomst

Fra den 1. juli bruges medarbejderens løndata fra eIndkomst, når vi beregner barselsdagpenge. I beregningen bruges:

- Det ugentlige antal timer som medarbejderen holder orlov
- Den beregnede timeløn, som medarbejderen i gennemsnit har haft inden for de seneste tre hele kalendermåneder før orloven.

Hvis medarbejderen har været ansat i mindre end otte uger, har vi dog ikke oplysningerne i elndkomst. Her skal I oplyse den aftalte løn i NemRefusion. I vil derfor opleve, at der fra den 1. juli 2018 vil være ændringer i de felter, der skal udfyldes i NemRefusion. Disse ændringer vil der komme nærmere information om via NemRefusion, når vi er tættere på releasen.

De væsentligste ændringer ved beregningen

I vil opleve, at der sker disse væsentlige ændringer ved beregningen:

På nuværende tidspunkt (før lovændringen)	Fra den 1. juli 2018 (efter lovændringen)
Udbetaling Danmark beregner medarbejderens barseldagpenge på baggrund af jeres oplysninger fra NemRefusion om medarbejderens timer og løn under orloven.	Udbetaling Danmark beregner medarbejderens barseldagpenge på baggrund af jeres oplysninger i elndkomst om timer og løn inden for de seneste tre hele måneder før orloven.
Udbetaling Danmark beregner medarbejderens barseldagpenge på baggrund af jeres oplysninger fra NemRefusion om medarbejderens timer og løn under orloven.	<p>Udbetaling Danmark bruger en beregnet timeløn for medarbejderen for at kunne beregne barseldagpenge – uanset om medarbejderen er timelønnet eller månedslønnet.</p> <p>Den beregnede timeløn er den gennemsnitlige timeløn for de seneste tre hele måneder før orloven.</p> <p>Timelønningen beregnes uden feriegodtgørelse, søgnehelligdagsbetaling, pensionsbidrag, ATP-bidrag og arbejdsmarkedsbidrag.</p>

Øvrige opmærksomhedspunkter om beregningen

I skal i øvrigt være opmærksomme på følgende:

- Hvis I indberetter for skæve perioder (fx fra den 15. til den 15.), fordeles timer og løn forholdsmæssigt i forhold til antallet af dage i månederne.
- Hvis I ved en fejl ikke indberetter korrekt i elndkomst, kan medarbejderen sende dokumentation til os (fx kontrakt eller lønsedler) og derved få beregnet sine barselsdagpenge på baggrund af det korrekte antal timer eller den korrekte løn.
- Hvis en medarbejder før orloven er sygemeldt uden løn eller med sygeløn, beregnes timelønnen på baggrund af jeres indberetninger i elndkomst for de seneste tre hele måneder, hvor medarbejderen havde fuld løn.
- Der vil være nye regler om muligheden for omberegning. Udgangspunktet vil være, at der skal være tale om en betydelig lønstigning. Der kan derfor ikke omberegnes ved overenskomstsmæssige lønstigninger, medmindre det drejer sig om en fødende kvinde i perioden fra fire uger før fødsel til og med de første 14 uger efter fødslen.

Læs mere

I kan læse om den nye lovændring L288 på www.retsinformation.dk.

På Retsinfo.dk kan I også læse mere om reglerne for omberegning, når den nye bekendtgørelse om opgørelse af beskæftigelseskrav og beregning af barselsdagpenge mv. offentliggøres.

Venlig hilsen

Udbetaling Danmark - Barselsdagpenge