



Øremærket orlov

25. maj 2022
SEM/MPM

Dok ID: 188507

Overgangsordning for overenskomsternes betaling under fravær på grund af graviditet og barsel m.v. efter ikrafttræden af ny lovgivning om øremærket orlov

Indledning

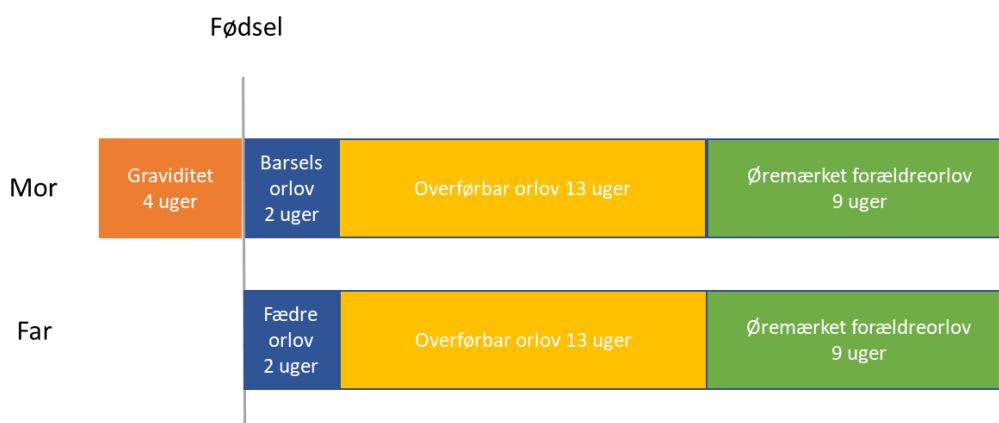
Ændringerne af barselsloven, som skal implementere den nye orlovsmode model blev vedtaget den 3. marts 2022, og de ændrede orlovsregler træder i kraft den 2. august 2022.

Det er DA's og FH's vurdering, at de betalingsregler, som er indeholdt i langt hovedparten af overenskomsterne på DA-FH-området, relativt enkelt kan tilpasses den orlovsmode model, som er indeholdt i lovforslaget.

Orlovsmode modellen i den nye barselslov

Orlovsmode modellen i den nye barselslov kan illustreres på følgende vis:

24/24-mode modellen



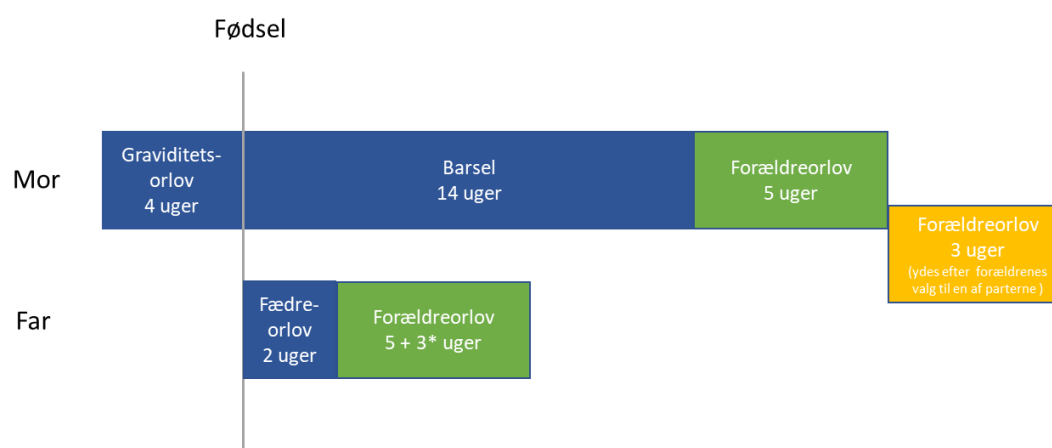
Med orlovsmodellen får hver forælder – ligesom i FH's og DA's aftale om implementering af orlovsdirektivet – som udgangspunkt 24 ugers orlov hver med ret til barseldagpenge efter fødslen.

- To af ugerne er øremærket og skal holdes i forbindelse med fødslen.
- Yderligere vil ni af de 24 uger være øremærket og skal afholdes inden for det første år efter barnets fødsel.
- De resterende 13 uger kan overdrages mellem forældrene.

Betydning for overenskomsterne

Løn under forældreorlov efter overenskomsterne forudsætter, at orloven holdes inden for 52 uger efter fødslen. De typiske regler for løn under orlov på DA/FH-området er følgende:

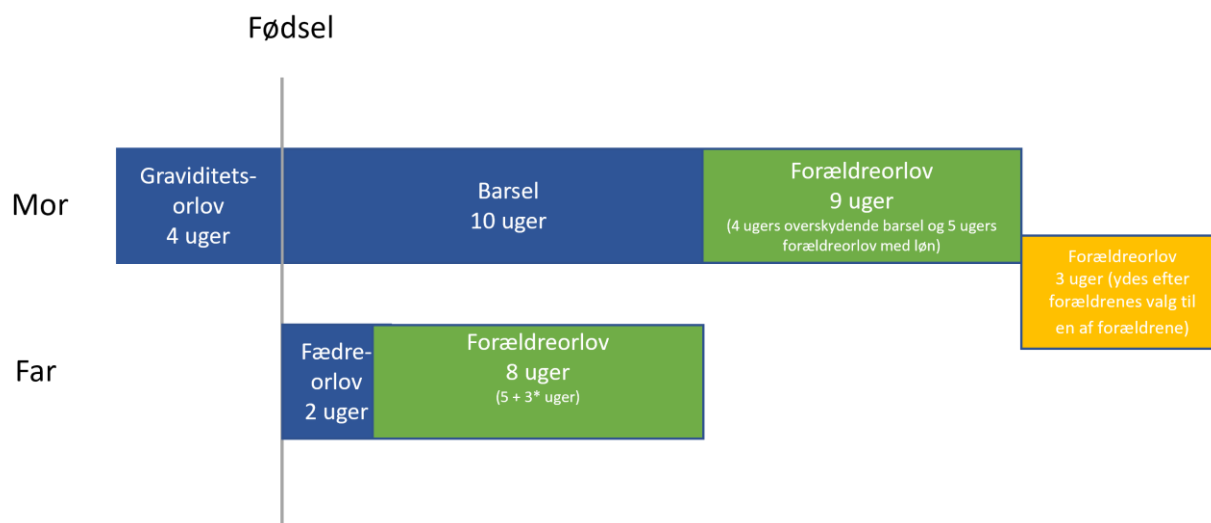
Lønrettigheder i overenskomster under graviditets-, barsels- og forældreorlov



*: De ekstra 3 uger til far er aftalt i OK 20 med dispensation fra ligebehandlingsloven

Der er således 5 ugers forældreorlov til moren, og 8 ugers forældreorlov til faren/medmoren i overenskomsterne på DA/FH-området. Derudover er der 3 uger, som ydes enten til den ene eller den anden forælder efter forældrenes eget valg.

Uden at ændre på det antal uger med betaling, som hhv. mor og far er tildelt i overenskomsterne, kan en overgangsordning for de eksisterende lønrettigheder i overenskomsterne illustreres på følgende vis:



Med overgangsordningen sker der følgende justeringer i forhold til overenskomsternes nuværende uger med betaling:

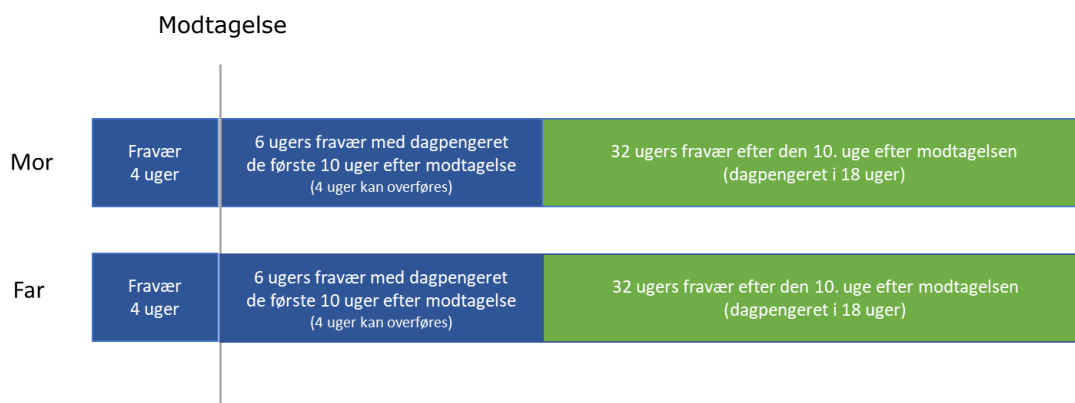
- De 14 ugers barselsorlov med løn, som er tildelt mor, bliver omdøbt til 10 ugers barselsorlov, og 4 ugers øremærket forældreorlov.
- De 5 ugers øremærket forældreorlov til mor indgår fremover i de 9 ugers øremærket forældreorlov til mor.
- De 2 ugers fædreorlov og de 8 ugers øremærket forældreorlov til far fortsætter uændret.
- De 3 ugers forældreorlov, som forældrene har til fordeling i dag, kan forældrene fortsat efter aftale placere efter eget valg.

Denne overgangsordning er nødvendig, fordi overenskomsternes betalingsregler forudsætter, at der er fuld refusion af barselsdagpenge. Hvis der ikke er refusion af barselsdagpenge, nedsættes betalingsforpligtelsen forholdsmæssigt.

Adoptanter

Det følger af barselslovens § 8, stk. 6, at i de første 10 uger efter modtagelse af barnet har hver af adoptanterne ret til fravær i 6 uger, som bortset fra 2 sammenhængende uger ikke kan afholdes samtidig. Hver adoptant kan overdrage 4 uger til den anden adoptant.

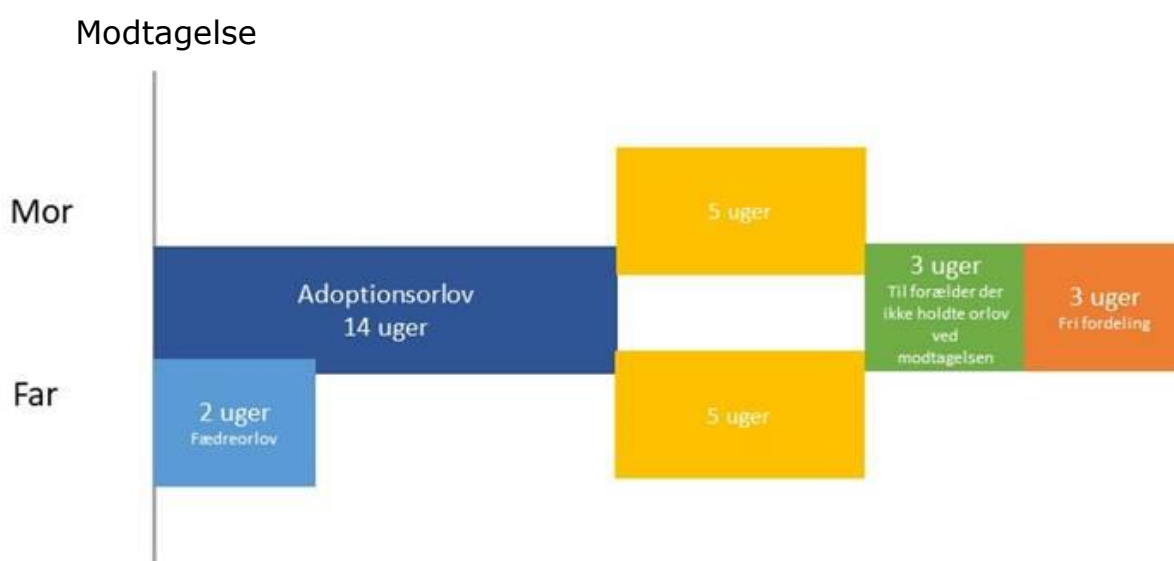
Adoptanter



Overenskomsterne indeholder ret til betalt orlov i forbindelse med adoption i 14 uger til en adoptant. Herefter anvendes betalingsrettighederne under forældreorlov på samme måde, som for andre forældre.

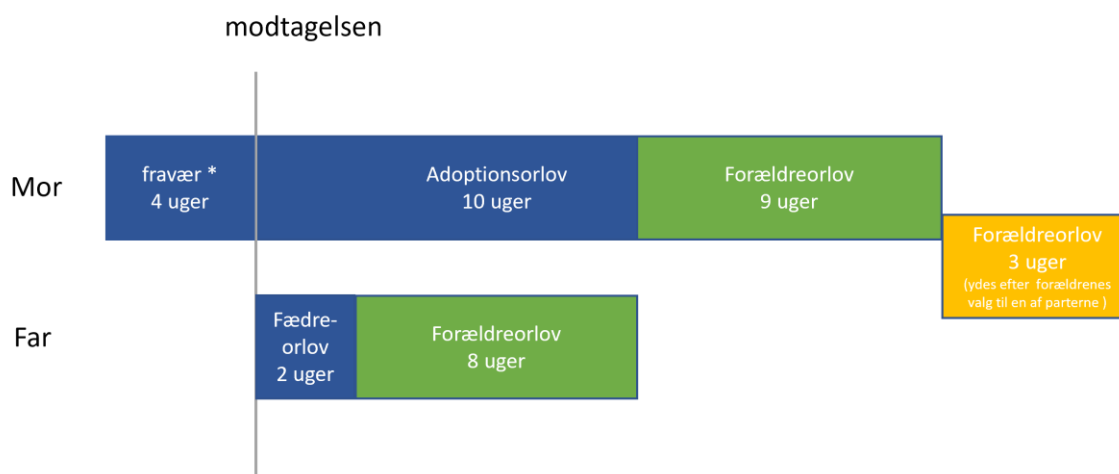
Lønrettighederne kan illustreres på følgende måde:

Adoptanter



Som konsekvens af lovændringen anvendes overenskomsterne i overgangsperioden således, at der til adoptanter udbetales op til 10 ugers løn i de første 10 uger efter modtagelse af barnet under forudsætning af, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion. De 4 overskydende uger med betaling overføres som i den skitserede overgangsordning til 4 ugers betalingsret til mødre under forældreorlov. Tilsvarende anvendes de øvrige betalingsbestemmelser under forældreorlov som i den ovenfor skitserede overgangsordningen for forældreorlov.

Overgangsordningen for adoptanter kan illustreres på følgende måde:



*Nogle overenskomster indeholder 4 ugers lønret til hver af adoptanterne forud for modtagelsen af barnet.

Overgangsordningens etablering m.v.

Hvis overenskomsterne indeholder en længere periode med lønret under forældreorloven, medfører aftalen ikke afkortning heraf. Illustrationerne tager udgangspunkt i de fleste af overenskomsterne på DA og FH-området, men der kan være afvigelser.

Overgangsordningen udgør alene en aftale om, at der i en periode frem til overenskomstfornyelse sker en justering af de overskydende 4 ugers barselsorlov, som omdøbes til 4 ugers forældreorlov til mødre. DA og FH ændrer ikke på de gældende betalingsrettigheder eller andre afledte rettigheder for de 4 uger, der omdøbes.

Overgangsordningen kan etableres ved aftale mellem FH og DA med virkning for alle overenskomster, hvor overenskomstparterne ikke har etableret egne overgangsordninger. Overgangsordningen vil gælde fra den 1. juli 2022 og have virkning fra den 2. august 2022. Såfremt overenskomstparterne senere forhandler egne overgangsordninger eller tilpasninger af overenskomstens barselsregler efter den 1. juli 2022, er de ikke længere omfattet af DA og FH-aftalen.

Overgangsordningen udløber, når de eksisterende overenskomster på DA og FH-området, som kan opsiges til udløb i foråret 2023 eller senere, er blevet fornyet.