



Juni 2022

Administrationsgrundlag til Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Folketinget vedtog den 3. marts 2022 en ændring af barselsloven. Den nye barselslov træder i kraft den 1. juli og får virkning for forældre til børn, der fødes den 2. august 2022 eller senere.

Det er Forhandlingsfællesskabets, KL's og Danske Regioners vurdering, at flere af ændringerne kan håndteres inden for den eksisterende Aftale om fravær af familiemæssige årsager – i det følgende kaldet barselsaftalen.

Parterne er dog samtidig enige om, at der på få punkter er behov for at justere barselsaftalen dels for at sikre barselsaftalens overenskomstmæssige rettigheder, dels for at sikre, at barselsaftalen fortsat er administrerbar i kommuner og regioner.

1. Den nye barselslov

Den nye barselslov indeholder en 24-24 orlovsmode, som indfører en lighedeling af retten til barseldagpenge efter fødslen med 24 uger til hver af forældrene:

- To af ugerne er øremærket og skal holdes i forbindelse med fødslen.
- Yderligere 9 uger vil være øremærket og skal holdes inden for det første år efter barnets fødsel.
- De resterende 13 uger kan overdrages mellem forældrene og skal afholdes inden barnet fylder 1 år, medmindre forældrene gør brug af fleksibilitetsmulighederne, herunder muligheden for at udskyde til afholdelse inden barnet fylder 9 år.

Modellen kan helt overordnet illustreres på følgende vis:

Mor

Øremærket orlov
2 uger

overførbar orlov
13 uger

Øremærket orlov
9 uger

Far/medmor

Øremærket orlov
2 uger

overførbar orlov
13 uger

Øremærket orlov
9 uger

Med ændringen af barselsloven indføres også en ny "terminologi", da velkendte begreber som "barselsorlov" og "forældreorlov" ikke længere anvendes i loven. For overblikkets skyld bruges begreberne fortsat i dette administrationsgrundlag.

Placering af barselsdagpengene kan illustreres på følgende vis:

	Barselsorlov (første 10 uger efter fødslen)	Forældreorlov (efter den 10. uge)
Mor	10 uger (2 uger øremærket + 8 uger overførbare)	14 uger (9 uger øremærket og 5 uger overførbare)
Far/medmor	2 uger (2 uger øremærket)	22 uger (9 uger øremærket og 13 uger overførbare)
Adoptant	6 uger (2 uger øremærket + 4 uger overførbare)	18 uger (9 uger øremærket og 9 uger overførbare)

Der henvises i øvrigt til barselsloven samt relevant vejledningsmateriale på fx retsinformation <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2022/9493> og borger.dk <https://www.borger.dk/familie-og-boern/barsel-oversigt> for en nærmere gennemgang af de nye regler.

2. Betydning for lønretten efter barselsaftalen

Løn under barsels- og forældreorlov efter barselsaftalen forudsætter som udgangspunkt, at orloven holdes inden for de første 46 uger efter barnets fødsel. Lønnen fordeler sig i dag på følgende måde:

	Barselsorlov (første 14 uger efter fødslen)	Forældreorlov (efter den 14. uge)
Mor (den ene adoptant)	14 uger (øremærket)	6 uger (øremærket)
Far/ medmor (den anden adoptant)	2 uger (øremærket)	7 uger (øremærket)
Fælles		6 uger (til deling)

Der er som følge af den nye barselslov behov for at justere placeringen af de lønnede uger således, at sammenhængen til barselsdagpengene opretholdes.

Med administrationsgrundlaget er parterne derfor enige om følgende justering:

- Orloven skal fremover som udgangspunkt være holdt inden barnet fylder 1 år.
- Morens nuværende 14 ugers barselsorlov med løn omdøbes til 10 ugers barselsorlov med løn og 4 ugers øremærket forældreorlov med løn.
- Til adoptanter udbetales op til 12 ugers løn i de første 10 uger efter modtagelse af barnet. Herudover omdøbes 4 ugers barselsorlov med løn til 4 ugers forældreorlov med løn til den ene af adoptanterne.

Samspillet mellem fravær, dagpenge og løn i medfør af den nye barselslov og den justerede barselsaftale i relation til biologiske forældre kan herefter overordnet illustreres på følgende måde:

	Barselsorlov (første 10 uger efter fødslen)	Forældreorlov (efter den 10. uge)
Fravær:		
Mor	10 uger	32 uger
Far	2 uger	32 uger
Dagpenge:		
Mor	10 uger	14 uger
Far	2 uger	22 uger
Løn:		
Mor	10 uger	10 uger
Far	2 uger	7 uger
Fælles		6 uger

Det bemærkes, at den ligelige fordeling af dagpengene med 24 uger til hver af forældrene betyder, at der kan være situationer, hvor en forælder har flere ugers lønret, end der er dagpenge til. Det vil fx være tilfældet, hvis en mor også gør brug af de 6 ugers fælles lønret, idet hun i det tilfælde vil have i alt 26 ugers løn, men kun 24 ugers dagpenge. Dette kan håndteres inden for den eksisterende barselsaftales § 2, stk. 4, eller ved at faren overfører minimum 2 ugers dagpenge til moren.

3. Betydning for varslingsbestemmelserne i barselsaftalen

Varslingsbestemmelserne i barselsaftalen fremgår af § 6 og § 12 samt bilag 1 til aftalen. Med den nye barselslov ændres en række af fristerne. Parterne er enige om, at barselslovens frister følges med virkning fra den 1. juli forudsat, at barnet fødes den 2. august eller senere.

Det betyder at:

- En mor skal fortsat 3 måneder før forventet fødsel underrette sin arbejdsgiver om forventet fødselstidspunkt, og om hun vil udnytte retten til fravær før fødslen, jf. barselsaftalens § 6. Adoptanter skal så vidt muligt iagttage samme frist
- En mor kan i medfør af den nye barselslov overdrage op til 8 uger af sin barselsorlov med dagpenge til far. Det bemærkes, at lønretten i medfør af barselsaftalen ikke kan overdrages. Ønsker moren at overdrage dagpengene, skal hun senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt underrette sin arbejdsgiver herom, og om hun vil fremrykke og anvende forældreorlov i stedet. Adoptanter skal så vidt muligt iagttage samme frist.
- En mor, der vil holde barselsorlov (de første 10 uger efter fødslen), skal senest 6 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet. Adoptanter skal så vidt muligt iagttage samme frist.
- En far, der ønsker at holde orlov i de første 10 uger efter fødslen (dvs. 2 ugers fædreorlov, op til 8 ugers overdraget orlov fra mor, eller forlods brug af forældreorlov), skal senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt underrette arbejdsgiveren om dette og om længden af fraværet. Adoptanter skal så vidt muligt iagttage samme frist.
- Forældre, der ønsker at holde forældreorlov, skal inden 6 uger efter fødslen underrette deres arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden af orloven. Adoptanter skal så vidt muligt iagttage samme frist.
- Forældre, der ønsker at udskyde orlov, skal fortsat varsle dette senest 8 uger efter fødslen. Afholdelse af udskudt orlov skal varsles med 8 uger før fraværet begyndelse. En forælder, som har ændret anvendelsen af orloven som følge af, at der er indtruffet omstændigheder, der gør det urimeligt at opretholde orloven som først varslet, skal varsle afholdelse af resterende fravær over for arbejdsgiver senest 16 uger før fraværet påbegyndes

4. Betydning for fleksibilitetsmulighederne i barselsaftalen

Barselsaftalen indeholder en række fleksible måder, hvorpå forældrene kan afholde deres barsels- og forældreorlov.

1) Forlængelse

Forældre kan vælge at forlænge fraværet med 8 eller 14 uger til hhv. 40 eller 46 uger, jf. barselsaftalens § 10, stk. 2. Med den nye barselslov fjernes adgangen til at udstrække barselsdagpengene tilsvarende. Uagtet dette, er parterne enige om at opretholde den eksisterende adgang i barselsaftalens § 16 og § 26 til at udstrække pensionen således, at der i hele den forlængede periode fortsat indbetales/optjenes pension forholdsmæssigt. Der kan fortsat maksimalt indbetales/optjenes pension svarende til 20 ugers orlov. Det er således ikke parternes hensigt, at den ansatte opnår en bedre ferierettighed end efter den nuværende barselsaftale.

2) Udskydelse

En af forældrene kan vælge retsbaseret at udskyde mellem 8 og 13 uger til afholdelse, inden barnet fylder 9. år, jf. barselsaftalens § 11, stk. 1. Med den nye barselslov får begge forældre adgang til at udskyde orlov retsbaseret. Til gengæld begrænses retten til, at hver af forældrene fremover kun har ret til at udskyde op til 5 uger. Parterne er enige om, at barselsaftalens § 11, stk. 1, skal forstås i overensstemmelse hermed.

Begge forældre kan aftale med arbejdsgiveren at udskyde op til 32 uger af fraværsretten til afholdelse inden barnet fylder 9. år, jf. barselsaftalens § 11, stk. 2. Dette vil fortsat kunne aftales.

Med den nye barselslov kan en aftalebaseret udskydelse dog kun omfatte de dagpenge, der er overførbare. Det vil sige, at moren kan aftale at udskyde op til 18 (5 + 13 overført fra faren) ugers orlov med dagpenge. Faren kan aftale at udskyde op til 26 (13 + 13 overført fra moren) uger med dagpenge.

3) Genoptagelse på nedsat tid

Forældre kan aftale at genoptage arbejdet på nedsat tid med eller uden forlængelse, jf. barselsaftalens § 13. Med den nye barselslov vil faren også kunne genoptage arbejdet på nedsat tid under den barselorlov, som moren måtte have overdraget til ham.

Ovenstående 1)-3) gælder ligeledes adoptanter.

5. Ikrafttræden mv.

Administrationsgrundlaget træder i kraft den 1. juli 2022 for forældre/adoptanter til et barn, der fødes eller modtages den 2. august eller senere.

Hvis det forventede fødselstidspunkt afviger fra det faktiske fødselstidspunkt, og den ansatte derfor omfattes af andre regler end dem, den ansatte har varslet efter, skal den ansatte hurtigst muligt varsle den ændrede afholdelse af orloven til arbejdsgiver.

Parterne er enige om, at der kan opstå uforudsete forhold efter administrationsgrundlagets ikrafttræden. Parterne er derfor enige om at drøfte eventuelle behov for ændringer i den forbindelse.

Parterne er ligeledes enige om, at udstrækning af pensionsretten under en forlænget orlov bortfalder uden videre den 31. marts 2024.

Administrationsgrundlaget ophører, når barselsaftalen, som kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2024, bliver fornyet.

København den 27. juni 2022

For Forhandlingsfællesskabet

For RLTN

For KL