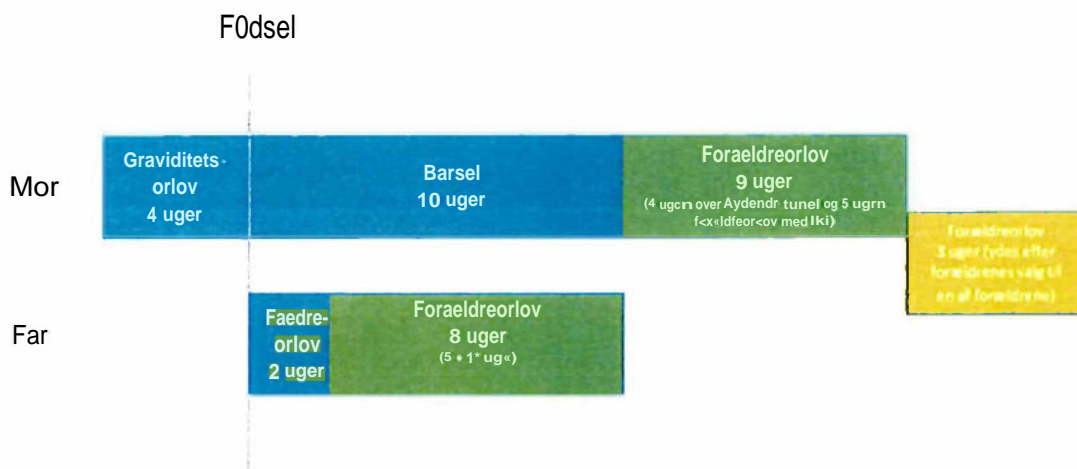


## Aftale om overgangsordning for anvendelse af overenskomstemes bestemmelser om betaling under fravaer på grund af graviditet og barsel

Den sendrede barselslov træder i kraft den 2. august 2022.

Det er DA's og FH's vurdering, at de betalingsregler for fravaer på grund af graviditet, barsel, fædre- og forældreorlov, som er indeholdt i langt hovedparten af overenskomsterne på DA-FH-området, kan tilpasses de ændrede orlovsregler på nedenstående måde:



DA og FH er enige om nedenstående overgangsordning, hvorefter der sker følgende justeringer i forhold til overenskomstemes nuværende uger med betaling:

- De 14 ugers barselsorlov med lca, som er tildelt mor, bliver justeret til 10 ugers barselsorlov, og 4 ugers aremarkeret forældreorlov. Mor har saledes ret til 10 ugers barselsorlov med lca og 9 ugers forældreorlov med lca. De gældende betalingsrettigheder for om-dabte uger ændres ikke.
- » Resten af betalingsreglerne for fravaer under graviditet, barsel, fædre- og forældreorlov fortsætter uændret.

For adoptanter justeres de nuværende uger med betaling, så der er ret til op til 10 ugers lca 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 madre under forældreorlov. Tilsvarende anvendes de avrige betalingsbestemmelser under forældreorlov som i den ovenfor skitserede overgangsordning for forældreorlov.

Overgangsordningen har virkning for alle overenskomster indgaaet af FH's medlemmer med DA's medlemmer, hvor overenskomstparterne ikke har etableret egne overgangsordninger. Overgangsord-



FAGBEVÆGELSENS  
HOVEDORGANISATION



DANSK  
ARBEJDSGIVERFORENING

ningen vil gælde fra den 1. juli 2022 og have virkning fra den 2. august 2022. Såfremt overenskomst-parterne 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.

København, den 21. juni 2022

  
Lizette Risgaard  
Fagbevægelsens Hovedorganisation

  
Jacob Holbraad  
Dansk Arbejdsgiverforening



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

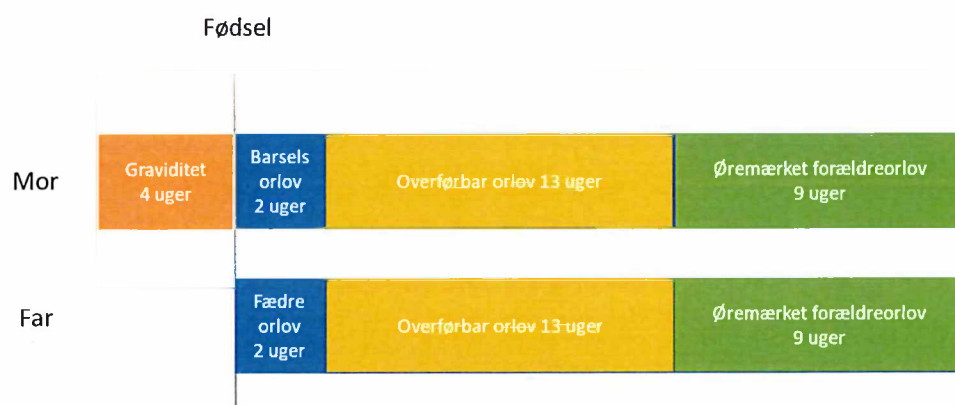
Ændringerne af barselsloven, som skal implementere den nye orlovsmodel blev vedtaget den 3. marts 2022, og de ændrede orlovsregler træder i kraft den 2. august 2022.

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 orlovsmodel, som er indeholdt i lovforslaget.

### Orlovsmodellen i den nye barselslov

Orlovsmodellen i den nye barselslov kan illustreres på følgende vis:

24/24-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 barselsdagpenge 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:

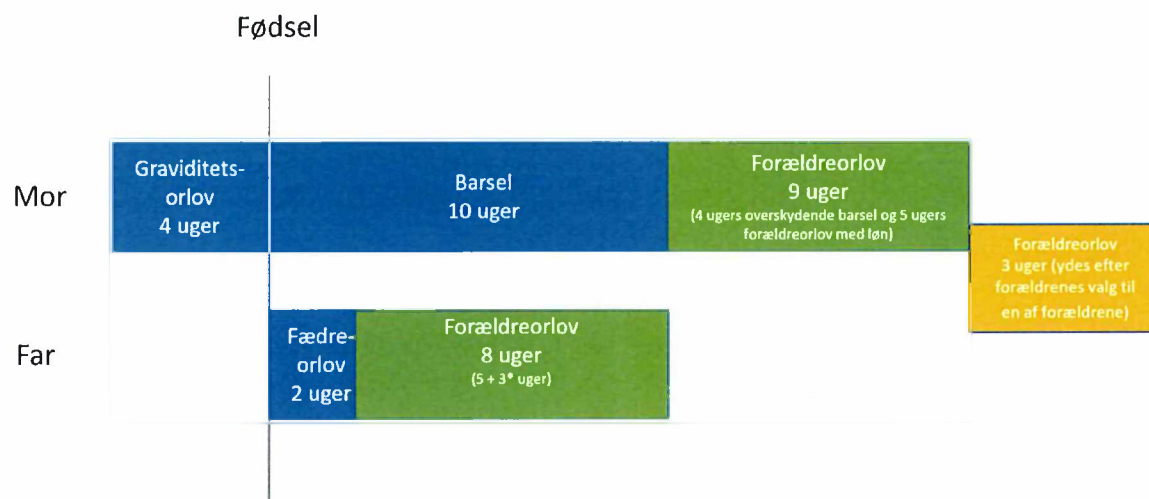
#### Lønrettigheder i overenskomster under graviditets-, barsels- og forældreorlov



\*: 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:

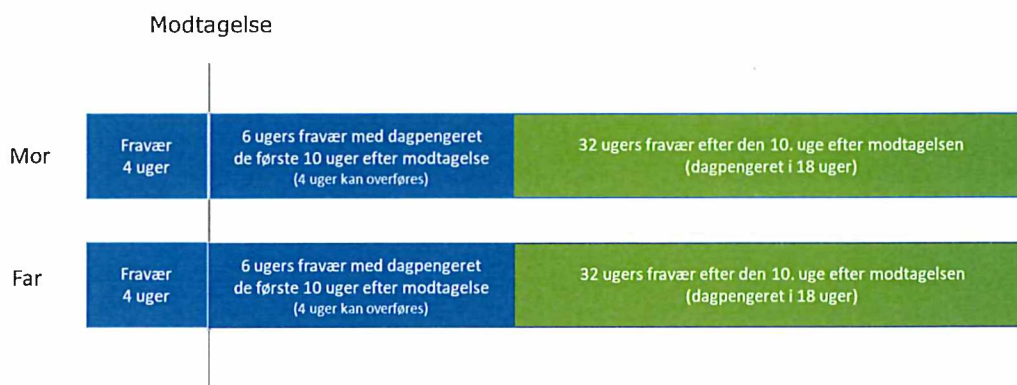
- De 14 ugers barselsorlov med løn, som er tildelt mor, bliver omdøbt til 10 ugers barselsorlov, og 4 ugers øremærket forældreorlov.
- De 5 ugers øremærket forældreorlov til mor indgår fremover i de 9 ugers øremærket forældreorlov til mor.
- De 2 ugers fædreorlov og de 8 ugers øremærket forældreorlov 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.

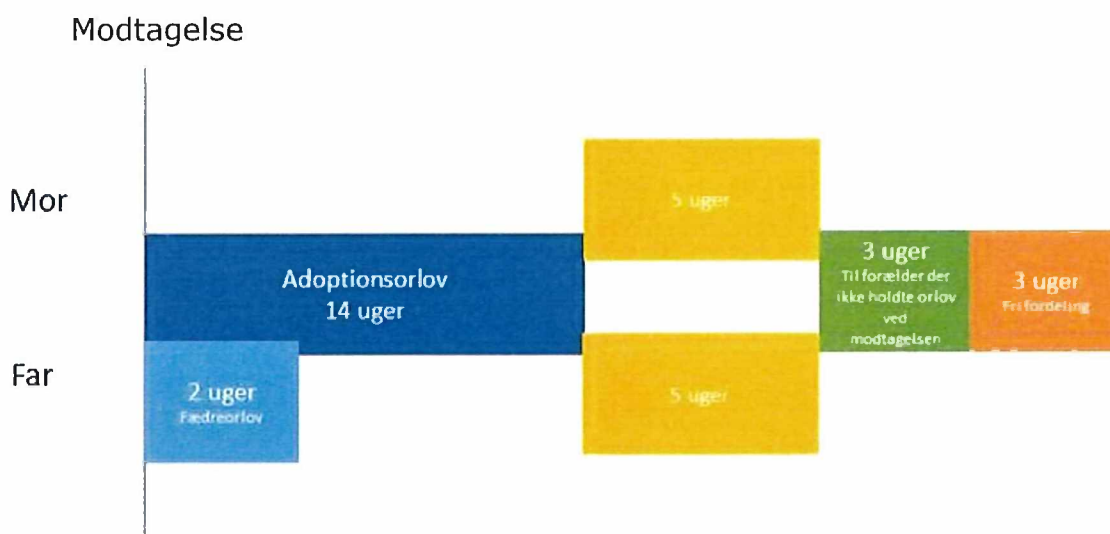
## Adoptanter



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.

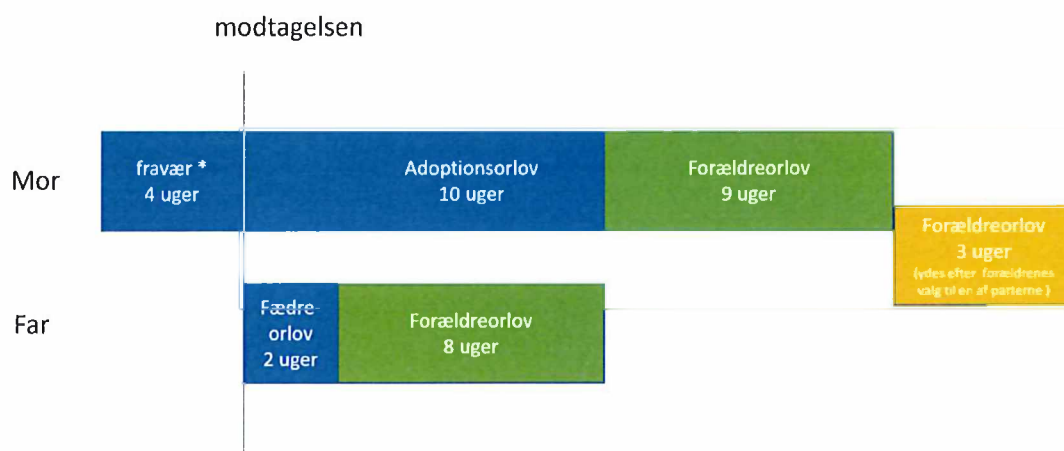
Lønrettighederne kan illustreres på følgende måde:

## 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.



## Overgangsordning for barsels-og orlovsrettigheder - overensstemmelse med ligebehandlingsprincippet

Overgangsordningen medfører, at mors 4 overskydende ugers barsel med løn, i stedet kommer til at være 4 ugers forældreorlov med løn, som skal lægges til de eksisterende 5 ugers forældreorlov med løn. Det er en konsekvensrettelse, som medfører, at mor får 9 ugers forældreorlov med løn, hvor far fortsat har 8 ugers forældreorlov med løn. Der har i baggrundgruppen været udtrykt et ønske om, at få en vurdering af, om ordningen af den grund ikke er i overensstemmelse med ligebehandlingsprincippet.

Efter dialog med både DA og Beskæftigelsesministeriet kan der ikke gives et sikkert svar på dette spørgsmål. Beskæftigelsesministeriet kan ikke komme med nogen garantier. Forudsætningen for at indgå en overgangsordning er, at DA og FH ikke ændre på overenskomsternes lønrettigheder og fordeling heraf, men alene tilpasser anvendelsen af de eksisterende lønrettigheder, således at det afspejler barselslovens rammer, herunder rammerne for dagpenge/dagpengerefusion. DA og FH er enige om, at det alene er overenskomstparterne selv, som kan gå ind og ændre barselsreglerne i overenskomsterne i forhold til en anden fordeling, da der her vil være tale om en forhandlingssituation. Set i lyset af denne forudsætning, at der er tale om en kort periode for overgangsordningens anvendelse, og at der er tale om en nødvendig konsekvensrettelse for at afspejle loven, er det vores vurdering, at overgangsordningen kan etableres.

I forbindelse med fornyelse af overenskomsterne er situationen en anden. På det tidspunkt vil der ikke være en begrænsning for, at der kan forhandles supplerende lønrettigheder eller en anden fordeling af de eksisterende lønrettigheder, således at der kan opnås ligestillede rettigheder for forældrene i forældreorlovsperioden. Der er en betydelig usikkerhed forbundet ved at kopiere overgangsordningen i forbindelse med overenskomstfornyelse. Hvis overenskomstparterne skal sikre, at ligebehandlingsprincippet bliver overholdt, bør overenskomstparterne forholde sig til, at der som udgangspunkt skal være en lige fordeling af forældreorlov. Der er flere muligheder for, hvordan overenskomsternes barselsregler kan ændres for at sikre ligebehandlingsprincippet. Et eksempel er, at der tilføres én uge ekstra til far fra fællespuljen på 3 uger.