

OK24: Frigivelse af aftale om fravær af familiemæssige årsager (barselsaftalen)

Barselsaftalen er blevet revideret med de aftalte ændringer ved OK24. Samtidig ophører administrationsgrundlag til barselsaftalen af juni 2022.

Der er aftalt yderligere 3 ugers løn efter den 10. uge til **far/medmor** til i alt 10 uger med løn. Far/medmor er dermed ligestillet med mor, hvad angår den periode, som ligger efter den 10. uge efter fødslen.

Mor og far/medmor har også begge fået yderligere rettigheder, hvis der fødes flerlinger, eller hvis der er tale om en soloforælder.

Ved **flerlingefødsler** har hver forælder ret til yderligere 13 uger med løn.

Hvis man er **soloforælder**, er der ret til yderligere 10 uger med løn.

Fuld lønret i alle ovenstående situationer er fortsat betinget af, at der er adgang til fuld dagpengerefusion. I modsat fald reduceres lønnen med den manglende dagpengerefusion. Det anbefales, at medarbejderen i fornødent omfang dokumenterer dagpengeretten.

Pension og ferieoptjening under forlængelse af orlov

Den eksisterende retsstilling ift. ferieoptjening under en forlænget orlov opretholdes, så der indbetales/optjenes pension forholdsmæssigt fordelt på hele den forlængede periode. Dette er under forudsætning af, at medarbejderen fortsat har dagpenge til rådighed, når den lønne- de orlovsperiode er ophørt.

Øvrige bemærkninger

Surrogatforældre

I forbindelse med seneste ændring af barselsloven pr. 1. januar 2025 er der indført fraværssret med barselsdagpenge til forældre, der har fået fastslået forældreskab på grundlag af surrogat-aftale efter børnelovens kapitel 1 b, 5 b eller 5 c samt til surrogatmor. Som følge heraf har parterne aftalt, at der udarbejdes et administrationsgrundlag, som kan håndtere disse situationer frem til OK26. Administrationsgrundlaget udsendes, så snart det foreligger.

Orlov skal afvikles indenfor 1 år

Det bemærkes, at orlov fremover som udgangspunkt skal være afviklet, inden barnet fylder 1 år mod tidligere 46 uger. Det betyder, at hvis man indtræder på barselsaftalen i perioden, inden barnet et fyldt 1 år, opnår man lønrettigheder mv. efter aftalen.

Det skal i den forbindelse understreges, at det er KLs opfattelse, at der fortsat skal være tale om et uafbrudt orlovsforløb, hvor der under hele orlovsforløbet skal være mindst én forælder, som afvikler orlov, jf. U.2007.2076 (Optikerdommen). Det betyder, at en medarbejder

ikke ensidigt kan placere orloven i opdelte perioder således, at der er tale om et afbrudt orlovsforløb, hvis den anden forældre ikke afvikler orlov i 'hullerne'.

Lovændringer

Der er sket flere ændringer af barselsloven den seneste tid, hvilket har affødt en del spørgsmål. KL rådgiver som udgangspunkt alene om barselsaftalen (dvs. om de heri aftalte rettigheder), da loven henhører under Beskæftigelsesministeriets ressortområde. Vi skal derfor henstille til, at man sørger for at holde sig orienteret om lovændringer, da det fx kan have betydning for medarbejderens fraværsret. Det skal samtidig understreges, at der ikke følger lønret med eventuelle nye fraværsrettigheder efter barselsloven, med mindre det er aftalt mellem parterne.

Den fælles barselsvejledning

KL og Forhandlingsfællesskabet udarbejdede i 2021 en fælles vejledning til barselsaftalen. Vejledningen er ikke blevet opdateret med seneste lovændringer eller de aftalte ændringer ved OK24. Det er usikkert, hvornår arbejdet med opdateringen kan påbegyndes, men det forventes igangsat efter OK26.

Hvis der er spørgsmål til ovenstående eller i øvrigt, er man velkommen til at skrive til:

barsel@kl.dk