

Overenskomstforhandlingerne 2025

El-Fagets Funktionæroverenskomst

Protokollat 10 om Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i El-Fagets Funktionæroverenskomst § 14 med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomhederne og medarbejderne.

Parterne er enige om, at ændringerne i bestemmelsernes ordlyd alene er redaktionelle og ikke medfører indholdsmæssige ændringer, bortset fra de ændringer der følger af, at der nu gives orlovsrettigheder til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer samt forøgelsen af antallet af deleuger fra 5 til 7.

Parterne er endvidere enige om at indførelsen af bestemmelserne om sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer ikke har til hensigt at stille disse bedre end mor og den anden forældre.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at El-Fagets Funktionæroverenskomst Bilag 1 udgår.

El-Fagets Funktionæroverenskomst § 14 affattes på følgende måde, og nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 14:

" § 14 – Barselsfravær

Stk. 1 – betingelser

Betingelserne for at oppebære løn efter denne bestemmelse er:

- 1. At medarbejderen, på det forventede fødsels- og modtagelsestidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, og*
- 2. At arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.*

Lønnen, der betales efter denne bestemmelse, svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden – svarende til den sædvanlige timeløn. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Udgifterne til barsel i den enkelte virksomhed udlignes via den af TEKNIQ Arbejdsgivernes relevante barselsfond.

Orlov varsles efter barselslovens regler.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 2 – ved fravær under graviditet

Arbejdsgiveren udbetaler til mor løn under fravær på grund af graviditet i 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

Stk. 3 – ved fravær i de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren yder løn til mor under fravær i 10 uger efter fødslen.

Der ydes løn til den anden forælder i 2 uger i forbindelse med fødslen.

Til adoptanter ydes løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Stk. 4 – ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren yder løn under fravær i 9 uger til mor og i 10 uger til den anden forælder. Herudover ydes løn i yderligere 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger).

Til adoptanter ydes på samme måde ret til fravær med løn.

De 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) kan frit deles mellem forældrene.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder løn.

Ugerne skal afholdes inden for 46 uger efter fødslen, og kan således også afholdes inden for de første 10 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 5 – sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Betingelser:

Overdraget orlov afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 14, stk. 1, og det er en forudsætning for retten til løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge.

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, yder arbejdsgiveren en løn, svarende til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Lønnen ydes under orlov i henhold til § 14, stk. 3. Arbejdsgiver yder endvidere løn under orlov i henhold til § 14, stk. 4.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, yder

arbejdsgiveren en løn svarende til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Lønnen ydes under orlov i henhold til § 14, stk. 4.

Stk. 6 – eksisterende ordninger

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 22.

Stk. 7 - graviditetsundersøgelser

Der gives frihed med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser.

Stk. 8 - forhøjet pensionsbidrag

Under de 10 uger efter § 14, stk. 3, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, jf. Bilag 2. Dette gælder dog ikke sociale forældre der har fået overdraget ret til orlov efter § 14, stk. 5"

Parterne har endvidere drøftet, hvorvidt virksomhederne kan få refunderet lønudgifterne i de tilfælde, hvor de ikke er berettiget til at modtage refusion fra kommunen. Det er besluttet, at de ikke længere vil modtage refusion fra TEKNIQ Arbejdsgiverne.

Dette medfører at følgende afsnit i El-Fagets Funktionæroverenskomst § 15, stk. 2 udgår:


"Såfremt virksomheden ikke er berettiget til refusion fra medarbejderens hjemkommune, kan TEKNIQ Arbejdsgiverne beslutte at refundere virksomhedens udgift."

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk El-Forbund
Benny Yssing

For TEKNIQ Arbejdsgiverne
Henrik Fugmann

 _____

 _____