



Fortolkningsbidrag til barselsaftalens §2, stk. 4

KL har tidligere i forbindelse med sin telefoniske rådgivning oplyst, at KL og KTO har været uenige om, hvorvidt en ansat er berettiget til fuld løn under barsel i en situation, hvor vedkommende ikke er dagpengeberettiget. KL og KTO er nu enige om forståelsen af §2, stk. 4 i barselsaftalen

KL og KTO er enige om, at §2, stk. 4 betyder, at der udbetales fuld løn under orlov, hvis arbejdsgiveren vil kunne modtage fuld dagpengerefusion. Såfremt arbejdsgiveren ikke vil kunne modtage fuld dagpengerefusion, men alene nedsat eller ingen dagpengerefusion, vil der kunne udbetales nedsat løn. Lønnen (incl. pension mv.) reduceres i så fald med en kr. til kr. nedsettelse, der beløbsmæssigt svarer til de fulde eller nedsatte dagpenge.

Med formuleringen ”hvis arbejdsgiveren vil kunne modtage fuld dagpengerefusion” menes, at arbejdsgiver ikke kan nedsætte lønnen, hvis den manglende dagpengerefusion skyldes arbejdsgiver selv. Fx hvis arbejdsgiver undlader at søge dagpengerefusion eller overskrider fristen.

Arbejdsgiver kan derimod modregne, hvis den manglende dagpengerefusion skyldes, at den ansatte ikke er dagpengeberettiget fx fordi:

- Vedkommende ikke opfylder beskæftigelseskravet i barselsloven
- En ægtefælle har opbrugt forældrenes samlede dagpengeret
- En konkurrerende arbejdsgiver har modtaget dagpenge refusionen.

KL og KTO er enige om, at den opnåede enighed mellem parterne ikke medfører, at der er baggrund for genoptagelse af lokale afgørelser, hvor arbejdsgiver har valgt at udbetale den ansatte fuld løn, trods manglende dagpengeret og dermed mangel på refusion til arbejdsgiver.

§2, stk. 4:

”Retten til fuld løn efter fødslen er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til efter barselloven”

Eventuelle spørgsmål vedrørende ovenstående kan rettes til:

Chefkonsulent Nanna Kolze
tlf. 33703818, e-mail nsk@kl.dk