



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

Barsel, adoption og omsorgsdage

1995

CIRKULÆRE OM BARSEL, ADOPTION OG OMSORGS-DAGE

(Til samtlige ministerier mv.)

Indledning

1. Finansministeriet og centralorganisationerne har den 26. juni 1995 indgået aftale om barsel, adoption og omsorgsdage. Aftalen er optaget som bilag til cirkulæret.

Ændringerne i forhold til de hidtil gældende regler består i, at ansatte i forbindelse med barsel og adoption opnår ret til i alt 10 omsorgsdage. Omsorgsdagene kan benyttes fleksibelt, således at dagene efter behov placeres i direkte forlængelse af barselorloven, som led i en gradvis genoptagelse af arbejdet efter orloven eller som enkeltstående dage. Retten til omsorgsdage omfatter såvel moderen som faderen. Hvis begge forældre er omfattet af aftalen, har de således 10 omsorgsdage hver. Det bemærkes dog, at en tvillingefødsel ikke udløser det dobbelte antal omsorgsdage.

Som supplement til den nye ordning vil der endvidere i henhold til de respektive arbejdstidsregler blive indført mulighed for at opspare omsorgsdage ved konvertering af ikke-afviklet afspadsring.

Herudover er der med aftalen indført en ret til løn under fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser, hvis disse skal foregå i arbejdstiden.

Regelgrundlag

2. Lovregler om barselorlov mv. er fastsat i lovbekendtgørelse nr. 875 af 17. oktober 1994 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. samt i lovbekendtgørelse nr. 549 af 23. juni 1994 om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. tillige bekendtgørelse nr. 701 af 22. juli 1994 om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Karenstid

3. Med hensyn til den i aftalens § 1, stk. 2, omhandlede karenstid bemærkes, at karenstidskravet gælder for ansatte, der ikke har krav på løn under sygdom. Kravet gælder derimod ikke for ansatte, der i henhold til overenskomst er omfattet af tids- eller beløbsbegrænsede sygelønsordninger.

En ansat, der først opfylder karenstidskravet efter at have påbegyndt barsels- eller adoptionsorlov, omfattes af aftalens regler fra det tidspunkt, hvor kravet er opfyldt.

Omsorgsdage

4. En ansat har i henhold til aftalen *ret* til at anvende omsorgsdage i tilknytning til den ordinære barselsorlov enten som graviditetsorlov i 7. og evt. 8. uge før forventet fødsel eller som forlænget barsels-, fader-, forældre- eller adoptionsorlov efter udløbet af den lovbestemte orlovsperiode; i sidstnævnte tilfælde evt. i form af gradvis genoptagelse af arbejdet på nedsat tid.

Omsorgsdage kan endvidere benyttes på et senere tidspunkt – enkeltvis eller samlet – hvor der er konkret behov herfor, f.eks. i forbindelse med barnets sygdom, institutionsstart, lægebesøg og lignende, og anmodning herom *bør* imødekommes af ansættelsesmyndigheden, medmindre det er uforeneligt med tjenesten.

5. Det bemærkes, at der ikke i aftalen er fastsat nærmere betingelser for afviklingen af omsorgsdage. Således er der f.eks. *ikke* krav om bestemte anvendelsesformål, barnets alder eller om, at opgørelsen og anvendelsen af omsorgsdage skal ske adskilt, når der er flere børn. Der er ikke fastsat nogen tidsbegrænsning for afviklingen af dagene.

Adgangen til hel eller delvis tjenestefrihed med løn på barns 1. sygedag berøres ikke af indførelsen af omsorgsdage.

6. Ansættelsesmyndigheden skal føre regnskab over forbruget af omsorgsdage, der kan opgøres i hele og halve arbejdsdage. For ansatte med

ikke ubetydelige variationer i arbejdsdagens længde bør forbruget dog opgøres i timer, idet 1 omsorgsdag svarer til 7,4 timer for en fuldtidsansat og for deltidsansatte en forholdsmæssig del heraf.

Hvis en ansat ændrer beskæftigelsesgrad, bevares det resterende *antal* omsorgsdage.

7. I henhold til aftalens § 7 overføres eventuelle ikke-afviklede omsorgsdage til det nye ansættelsesforhold, hvis en ansat fratræder og i umiddelbar tilknytning hertil overgår til anden ansættelse inden for aftalens område. I andre tilfælde bortfalder dagene ved fratræden og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse.

For så vidt angår sæsonansatte, der løbende afskediges og genansættes i forbindelse med sæsonslutning/-start, medtages eventuelle omsorgsdage dog ved genansættelsen, uanset at der ikke er tale om direkte overgang mellem to ansættelser.

8. Der vil for *alle ansatte*, dvs. også ansatte, der ikke opnår ret til omsorgsdage efter aftalen, via de respektive arbejdstidsregler blive indført mulighed for at veksle ikke-afspadseret overarbejde mv. til omsorgsdage, der behandles efter reglerne i aftalen.

Løn

9. Under fravær med løn i henhold til aftalen optjener den ansatte sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, opsigelse, jubilæum mv.

10. Vedrørende den i aftalens § 9, stk. 2, omhandlede beregning af gennemsnitslønnen bemærkes, at der af beregningsperioden fragår ferie-, fri- eller sygedage eller andet lovligt forfald, således at indtægtsgrundlaget svarer til den normale ugentlige indtægt, dvs. den løn, som den ansatte sædvanligvis modtager pr. uge for det normale antal arbejdsdage eller -timer. Hvis der foretages fradrag for sådant fravær, forlænges beregningsperioden med et tilsvarende antal dage.

Det understreges dog, at almindelige arbejdsfri dage, der ifølge tjenesteliste el.lign. indgår som et led i arbejdstilrettelæggelsen, medregnes i perioden.

Refusion af dagpenge

11. I henhold til dagpengelovens § 26 er arbejdsgiveren berettiget til at få udbetalt de dagpenge, som den ansatte ellers ville have ret til fra kommunen i de perioder, hvor der ydes løn under fraværet, dog højst et beløb svarende til den udbetalte løn. Dette indebærer, at arbejdsgiveren normalt har krav på dagpengerefusion i forbindelse med fravær på grund af graviditet, barsel og adoption, dog således at der i perioden forud for de 4 uger før forventet fødsel kun i særlige tilfælde vil være dagpengeret for den ansatte og dermed refusionsadgang for arbejdsgiveren, jf. dagpengelovens § 12, stk. 2.

12. Der ydes ikke refusion for løn, der udbetales under fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser, som skal foregå i arbejdstiden, jf. dagpengelovens § 25, stk. 3.

13. Det bemærkes, at dagpengeretten – og dermed arbejdsgiverens refusionsadgang – i perioden *før fødslen* nedsættes i det omfang, den ansatte under fraværet har anden lønnet beskæftigelse.

Det er derfor i aftalens § 10, stk. 1, præciseret, at retten til løn under graviditets- og barselsfravær er betinget af, at den ansatte ikke før fødslen påbegynder *ny* beskæftigelse.

I perioden *efter fødslen* bortfalder retten til løn som udgangspunkt, hvis den ansatte foranlediger, at retten til dagpenge bortfalder eller nedsættes.

Retten til fuld løn opretholdes dog, hvis den ansatte efter de første 14 uger efter fødslen genoptager arbejdet i mindre omfang (jf. dagpengelovens § 16 a) hos den arbejdsgiver, som udbetaler barselslønnen.

Der henvises i øvrigt til dagpengelovens §§ 16 og 16 a samt til Ankestyrelsens vejledning af 27. oktober 1994 om syge- og barselsdagpenge.

Andre bestemmelser

14. I tilknytning til aftalens § 11 om graviditets- og barselsbetinget sygefravær bemærkes, at sådant sygefravær før barselsorloven ikke medregnes i antallet af sygedage, når afgørelse om eventuel afsked på grund af sygdom skal træffes. Sygefravær af denne art, der ligger efter barselsorloven, medregnes derimod ved opgørelsen af sygedage.

15. Aftalen begrænser ikke den ansattes mulighed for at søge tjenestefrihed uden løn i henhold til gældende lov, overenskomst mv., hverken i forbindelse med graviditet og barsel eller i forbindelse med adoption.

Barselsfond

16. Der vil i forbindelse med den ny finanslov pr. 1. januar 1996 blive oprettet en "barselsfond". Med fonden indføres en refusionsordning for arbejdsgiveren for merudgifter ved vikardækning i forbindelse med barsels- og adoptionsorlov. Finansieringen sker ved et obligatorisk arbejdsgiverbidrag med et fast beløb pr. medarbejder.

Ikrafttrædelse

17. Cirkulæret har virkning fra 1. april 1995. Samtidig ophæves cirkulære af 30. juli 1991 om fravær fra arbejdet på grund af graviditet, barsel og adoption (APD.nr. 71/91).

18. Der henvises i øvrigt til Den Personaleadministrative Vejledning, kapitel 27.

Finansministeriet
Den 26. juni 1995

P.M.V.
E.B.
Jane Bering

AFTALE OM BARSEL, ADOPTION OG OMSORGS-DAGE

Kapitel 1. Aftalens område

§ 1. Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte. Aftalen gælder endvidere for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

Stk. 2. Ansatte, der ikke har ret til løn under sygdom, omfattes af aftalen efter sammenlagt 1 års beskæftigelse inden for det pågældende ministerområde. Ved opgørelsen medregnes samtlige ansættelsesperioder af mindst 1 uges varighed og uden hensyn til beskæftigelsesgraden, men således at der kun sker medregning af ansættelsesperioder, der ligger inden for de sidste 2 år før det seneste ansættelsesforholds begyndelse.

Stk. 3. I karenperioden er de pågældende omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov samt lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Kapitel 2. Underretningspligt

§ 2. En ansat, der er gravid, skal give tjenestestedet meddelelse herom senest 3 måneder før den forventede fødsel. Samtidig skal hun oplyse, hvornår hun regner med at påbegynde sin barselorlov, herunder om hun vil anvende omsorgsdage før fødslen, jf. § 4, stk. 2.

Stk. 2. En ansat, der ønsker at benytte sin ret til adoptionsorlov, skal give tjenestestedet meddelelse om tidspunktet for barnets forventede modtagelse. Meddelelsen skal så vidt muligt gives med 3 måneders varsel.

Stk. 3. En ansat, der vil anvende omsorgsdage i forlængelse af barsels- eller forældreorlov, jf. § 4, stk. 3, skal give tjenestestedet meddelelse herom senest 8 uger efter barnets fødsel/barnets modtagelse.

Stk. 4. En mandlig ansat, der vil anvende omsorgsdage i forlængelse af faderorlov, skal give tjenestestedet meddelelse herom samtidig med varslingen af faderorloven.

Stk. 5. Herudover gælder reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. om underretningspligt i forbindelse med orlovsperioders placering og fordeling.

Kapitel 3. Fraværsret

§ 3. En ansat har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet, fødsel og adoption efter reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. I de første 2 uger efter fødslen har den kvindelige ansatte pligt til fravær.

Stk. 2. En gravid ansat har dog altid ret til fravær fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 6 uger til fødslen.

§ 4. En ansat, der opnår ret til fravær i henhold til § 3, stk. 1, har herudover ret til i alt 10 omsorgsdage, der kan anvendes som anført i stk. 2 og 3 samt kapitel 4.

Stk. 2. En ansat, der er gravid, har ret til at anvende omsorgsdage i umiddelbar tilknytning til den varslede graviditetsorlov (dvs. som 7. og evt. 8. uge før forventet fødsel).

Stk. 3. En ansat har ret til at afvikle omsorgsdage i forlængelse af anden orlov efter denne aftale.

Kapitel 4.

Anvendelse af omsorgsdage uden tilknytning til anden orlov

§ 5. Anmodning om anvendelse af omsorgsdage skal fremsættes tidligst muligt og bør imødekommes, medmindre fraværet vil være uforeneligt med tjenesten.

Stk. 2. Omsorgsdage kan afvikles som hele eller halve arbejdsdage, enkeltvis eller i sammenhæng.

Stk. 3. Efter aftale mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden kan omsorgsdage tillige afvikles som enkelttimer.

Stk. 4. Omsorgsdage kan afvikles uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

§ 6. Omsorgsdage betragtes som afviklet uanset, at den ansatte er syg eller i øvrigt har lovligt forfald på en omsorgsdag.

§ 7. Hvis en ansat fratræder og i umiddelbar tilknytning hertil overgår til anden ansættelse inden for denne aftales område, overføres ikke-afviklede omsorgsdage til det nye ansættelsesforhold. I andre tilfælde bortfalder dagene ved fratræden og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse.

Kapitel 5. Løn

§ 8. En ansat, der i henhold til lovbekendtgørelse nr. 549 af 23. juni 1994 har ret til dagpenge i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, har i samme periode(r) ret til løn.

Stk. 2. En gravid ansat har dog altid ret til løn under fravær fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 6 uger til fødslen.

Stk. 3. En ansat har i øvrigt ret til løn under fravær som omhandlet i § 4.

§ 9. Ved løn forstås i denne aftale for ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom, en løn svarende til den, som den pågældende ville have været berettiget til under sygefravær.

Stk. 2. For andre ansatte forstås ved løn gennemsnittet af de seneste 4 ugers lønindtægt bestående af timeløn, akkordløn, bonus og kvalifikationstillæg. I beregningsgrundlaget indgår endvidere fast påregnelige arbejdstidsbestemte tillæg. Den nævnte 4-ugers-periode kan for den enkelte personalegruppe fraviges efter lokalt fastsatte bestemmelser.

Stk. 3. Den løn, der udbetales på omsorgsdage, som afholdes uden tilknytning til anden orlov efter denne aftale, svarer til den i stk. 1, henholdsvis stk. 2, anførte, idet der dog ikke medregnes de særlige ydelser, som er omhandlet i Finansministeriets vejledning om udbetaling af visse særlige ydelser under sygdom, jf. cirkulærer af 25. maj 1977 og 2. maj 1978.

§ 10. Retten til løn i perioden før fødslen er betinget af, at den ansatte ikke i dette tidsrum har anden lønnet beskæftigelse, som den pågældende ikke hidtil har haft.

Stk. 2. Retten til løn bortfalder endvidere, i det omfang den ansatte i fraværsperioden efter fødslen omfattet af § 3, stk. 1, ved undervisning, fagpolitisk arbejde mv., beskæftigelse hos anden arbejdsgiver eller på anden måde foranlediger, at retten til barselsdagpenge i henhold til dagpengeloven bortfalder/nedsættes.

Kapitel 6. Andre bestemmelser

§ 11. Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel uden for det tidsrum, hvor den ansatte har ret til fravær i henhold til § 3, betragtes som sygdomsforfald.

§ 12. En ansat har pligt til på forlangende at fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af arbejdsgiverens krav over for de sociale myndigheder om udbetaling af dagpengerefusion.

Stk. 2. Tidspunktet for forventet fødsel skal på forlangende dokumenteres, f.eks. ved kort fra graviditetsundersøgelsen.

Kapitel 7. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 13. Aftalen træder i kraft ved udsendelsen og har virkning fra 1. april 1995. Samtidig ophæves aftale af 5. juli 1991 om fravær fra arbejdet på grund af graviditet, barsel og adoption.

Stk. 2. Bestemmelsen i § 4, stk. 1, har virkning for ansatte, hvis barn forventes født den 1. april 1995 eller senere, samt for ansatte, hvis barn fødes/modtages den 1. april 1995 eller senere.

Stk. 3. Kvindelige ansatte, der opfylder betingelserne i stk. 2 og som før denne aftales ikrafttræden i henhold til aftalen af 5. juli 1991 allerede har varslet/afholdt graviditetsorlov i 7. og evt. 8. uge før fødslen, har uanset dette ret til omsorgsdage efter § 4, stk. 1.

Stk. 4. Mandlige ansatte, der ønsker at anvende omsorgsdage i forlængelse af faderorlov, og som på grund af aftalens ikrafttrædelsestidspunkt er afskåret fra at overholde varslingsfristen i aftalens § 2, stk. 4, skal hurtigst muligt give arbejdsgiveren meddelelse om forlængelsen af faderorloven.

Stk. 5. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til 1. april 1997.

København, den 26. juni 1995

Statsansattes Kartel

Finansministeriet

Ove Hygum

P.M.V.

E.B.

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II

Jane Bering

Bjørn Wikkelsøe Jensen

Akademikernes
Centralorganisation

Søren Vang Rasmussen

Lærernes Centralorganisation

Anni Herfort Andersen

Overenskomstansattes Centralorganisation

Finn Busse Jensen

Cirkulære af 26. juni 1995

Fmst. nr. **41/95**

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Finansministeriet, 1. forhandlingskontor.

Adresse:
Christiansborg Slotsplads 1
DK-1218 København K
Telefon 33 92 33 33
Telefax 33 32 80 30

J.nr. 95-444/004-4

PKAT

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes
ved henvendelse til Schultz Information,
tlf. 43 63 23 00.

Pris kr. 15