



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

Barsel, adoption og omsorgsdage

1997

CIRKULÆRE

OM BARSEL, ADOPTION OG OMSORGS-DAGE

(Til samtlige ministerier mv.)

Indledning

1. Finansministeriet og centralorganisationerne har den 3. juli 1997 indgået en revideret aftale om barsel, adoption og omsorgsdage. Aftalen er optaget som bilag til cirkulæret.

Ændringen i forhold til de hidtil gældende regler består i, at ansatte i forbindelse med barsel og adoption opnår ret til i alt 10 omsorgsdage *pr. barn*. Det betyder, at en tvillingefødsel eller tilsvarende adoption vil udløse det dobbelte antal omsorgsdage. Ændringen har virkning for børn, der fødes eller modtages den 1. april 1997 eller senere.

Retten til omsorgsdage er betinget af, at fødslen eller adoptionen finder sted under ansættelsen. Både mødre og fædre har ret til omsorgsdage. Hvis begge forældre er omfattet af aftalen, opnår de således hver 10 omsorgsdage *pr. barn*.

Som supplement til barselsaftalen er der i de respektive arbejdstidsregler mulighed for at opspare omsorgsdage ved konvertering af ikke-afviklet afspadsering. Sådanne omsorgsdage behandles efter reglerne i barselsaftalen.

Regelgrundlag

2. Lovregler om barselsorlov 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. Efter aftale kan omsorgsdagene afvikles som halve dage.

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 omsorgsdagsordningen.

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.

Løn

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

9. 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

10. 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.

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

12. 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 barseldagpenge.

Andre bestemmelser

13. 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.

14. 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.

Barselsfonden

15. Med fonden er der indført en refusionsordning for arbejdsgiveren for merudgifter ved vikardækning i forbindelse med barsels- og adoptionsorlov. De nærmere regler om barselsfonden fremgår af cirkulære af 15. maj 1996 (Fmst. nr. 33/96).

Ikrafttrædelse

16. Cirkulæret har virkning fra 1. april 1997. Samtidig ophæves cirkulære af 26. juni 1995 om barsel, adoption og omsorgsdage (Fmst. nr. 41/95).

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

Finansministeriet
Den 3. juli 1997

P.M.V.
E.B.
Lisbet Aabye

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 barselsorlov, herunder om hun vil anvende omsorgsdage før fødslen, jf. § 4, stk. 3.

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. 4, 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. 3, 4 og 5 samt kapitel 4.

Stk. 2. Antallet af omsorgsdage udgør fra 1. april 1997 10 dage *pr. barn*.

Stk. 3. 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. 4. En ansat har ret til at afvikle omsorgsdage i forlængelse af anden orlov efter denne aftale.

Stk. 5. Omsorgsdage, der anvendes efter stk. 3 og stk. 4, kan efter aftale mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden afvikles som halve dage.

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 om 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 fraværperioden efter fødslen omfattes 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 1997. Samtidig ophæves aftale af 26. juni 1995 om barsel, adoption og omsorgsdage.

Stk. 2. Bestemmelsen i § 4, stk. 1, har virkning fra 1. april 1995.

Stk. 3. Bestemmelsen i § 4, stk. 2, har virkning for ansatte, hvis barn/børn fødes/modtages den 1. april 1997 eller senere.

Stk. 4. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til 1. april 1999.

København, den 3. juli 1997

Statsansattes Kartel
Ove Hygum

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Lisbet Aabye

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

Akademikernes
Centralorganisation
Søren Vang Rasmussen

Lærernes Centralorganisation
Annie Herfort Andersen

Overenskomstansattes
Centralorganisation
Finn Busse Jensen

Cirkulære af 3. juli 1997

Fmst. nr. **40/97**

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Finansministeriet, 10. kontor

Adresse:

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

J.nr. 97-444/004-7

PKAT

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

Pris **10,00**