



Cirkulære om

## **Barsel, adoption og omsorgsdage**

**2004**

Cirkulære af 4. februar 2004

Perst. nr. 009-04

PKAT nr.

J.nr. 03-524-27

# **Cirkulære om barsel, adoption og omsorgsdage (Til samtlige ministerier mv.)**

## **Indledning**

1. Finansministeriet og centralorganisationerne har den 4. februar 2004 indgået en revideret aftale om barsel, adoption og omsorgsdage (barselsaftalen). Aftalen, der er optaget som bilag til cirkulæret, ophæver aftalen af 26. februar 2003 samt til lægsaftalen af 26. juni 2003.

Ændringen vedrører § 13 om adoptanters ret til særlig orlov.

Den særlige ret til løn i yderligere 2 uger af forældreorloven er således ikke længere forbeholdt en mandlig adoptant, men kan ligeledes udnyttes af en kvindelig adoptant. Hvis begge adoptanter er omfattet af barselsaftalen, kan deres samlede lønret dog maksimalt udgøre 2 uger.

Ændringen har virkning for de tilfælde, hvor modtagelse sker den 1. februar 2004 eller senere.

Finansministeriet, Personalestyrelsen, og centralorganisationerne har i fællesskab udarbejdet en barselsvejledning fra august 2003, der findes på Personalestyrelsens hjemmeside [www.perst.dk](http://www.perst.dk). Vejledningen vil blive revideret i overensstemmelse med ændringen.

## **Regelgrundlag**

2. Lovregler om barselorlov mv. er fastsat i lovbekendtgørelse nr. 711 af 20. august 2002 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. samt i lovbekendtgørelse nr. 761 af 11. september 2002 om dagpenge ved sygdom eller fødsel med senere ændringer, jf. tillige bekendtgørelse nr. 442 af 23. juni 1998 om dagpenge ved sygdom eller fødsel med senere ændringer.

### **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 barselsorlov enten som graviditetsorlov i 7. og evt. 8 uge før forventet fødsel eller som forlænget orlov efter udløbet af den lovbestemte orlovsperiode. Omsorgsdagene skal varsles samtidig med orloven og kan efter aftale med arbejdsgiveren afvikles som halve dage.

Omsorgsdage kan endvidere benyttes på et senere tidspunkt – enkeltvis eller samlet – hvor der er konkret behov for det, 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.

### **Fravær og løn**

8. Moderen har ret til lønnet graviditetsorlov i op til 6 uger (8 uger, hvis der anvendes omsorgsdage) før fødslen og lønnet barselorlov i op til 14 uger efter fødslen. Faderen har inden for de første 14 uger efter fødslen ret til lønnet fædreorlov i op til 2 sammenhængende uger.

9. Efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen har hver af forældrene ret til fravær i 32 uger, der efter reglerne i ligebehandlingsloven kan forlænges til 40 eller 46 uger. Faderen/den anden adoptant har endvidere ret til at placere dele af dette fravær inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen, således at forældrene kan være fraværende samtidig i denne periode. En ansat, som ønsker at udnytte retten til fravær, skal inden 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf.

For så vidt angår retten til dagpenge, henvises til pkt. 16.

Efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen har forældre, der begge er omfattet af barselsaftalen, *tilsammen* ret til orlov med løn i 10 uger. Efter § 12, stk. 3, ligger de 10 uger i perioden efter den 14. uge og indtil udgangen af den 24. uge efter fødslen/modtagelsen.

Hvis det er faderen/den anden adoptant, der udnytter de 10 uger med løn eller dele heraf, kan den pågældende dog i stedet vælge at placere ugerne/nogle af ugerne *før* den 15. uge efter fødslen/modtagelsen, således at forældrene kan være fraværende samtidig med løn. Det er i så fald en forudsætning, at fraværet placeres i tilknytning til en eventuel orlov i henhold til aftalens § 11, stk. 2, henholdsvis stk. 4, medmindre andet aftales.

En ansat kan endvidere placere de 10 uger med løn eller dele heraf *efter* den 24. uge efter fødslen/modtagelsen, i det omfang den anden af forældrene holder lønnet eller ulønnet orlov i perioden fra den 15. til den 24. uge efter fødslen/modtagelsen eller i dele heraf.

Det er således kun nødvendigt at benytte adgangen til at udskyde orlov efter aftalens § 14, hvis forældrene - set under ét – ikke afvikler forældreorloven i en sammenhængende periode.

Uanset hvordan de 10 uger anvendes, er det en forudsætning for, at en ansat kan gøre brug af sin orlovsret med løn, at placeringen og fordelingen af orloven varsles i overensstemmelse med ligebehandlingslovens regler, og at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

Opmærksomheden henledes på, at en forlængelse af de 32 ugers fraværsret til 40 eller 46 uger ikke kan kombineres med udskydelse af orlov, jf. § 14, eller delvis genoptagelse af arbejdet efter § 15, stk. 1, dvs. med forlængelse af orlovsperioden.

### **Særlig orlov til faderen/adoptanterne**

**10.** Faderen har ud over retten til lønnet fædreorlov i forbindelse med barnets fødsel/hjemkomst, jf. pkt. 8, og retten til lønnet forældreorlov, jf. pkt. 9, ret til løn under fravær i yderligere 2 uger af forældreorloven (særlig fædreorlov). De 2 uger skal afvikles i sammenhæng og inden for de første 46 uger efter fødslen. Udnyttelse af lønretten varsles samtidig med orloven, jf. pkt. 9, 1. afsnit.

For adoptanter gælder en tilsvarende særlig lønret i 2 uger af forældreorloven. Retten er dog med virkning for modtagelser der sker den 1. februar 2004 eller senere ikke længere forbeholdt en mandlig adoptant, men kan ligeledes udnyttes af en kvindelig adoptant. Hvis begge adoptanter er omfattet af barselsaftalen, kan deres samlede lønret dog maksimalt udgøre 2 uger.

Hvis adoptanterne ønsker at dele den særlige lønret imellem sig, skal dette ske i hele uger. I dette tilfælde stilles der ikke krav om, at ugerne holdes i sammenhæng.

Det er som hidtil en betingelse for såvel biologiske forældre som adoptanter, at der i den forældreorlovsperiode, hvori lønretten ønskes udnyttet, ydes fuld dagpengerefusion. De 2 uger med fuld løn forudsætter således, at der ”anvendes” 2 af de 32 dagpengeuger, som forældrene tilsammen har ret til.

## **Udskydelse af orlov**

**11.** Udskydelse af orlov er aktuel, hvis forældrenes *samlede* fortløbende afvikling af forældreorlov afbrydes. Det er således ikke nødvendigt at udskyde orlov, hvis den ene af forældrene genoptager arbejdet i en periode, hvor den anden af forældrene holder orlov.

En af forældrene har *ret* til at udskyde mindst 8 og højst 13 uger af forældreorloven. Den udskudte orlov skal holdes i en sammenhængende periode, inden barnet fylder 9 år.

Begge forældre kan endvidere efter *aftale* med arbejdsgiveren udskyde hele eller dele af forældreorloven, f.eks. under 8 uger eller over 13 uger. Forældrene kan dog tilsammen maksimalt udskyde 32 uger med dagpenge. Den udskudte orlov kan afholdes samlet eller drypvis, inden barnet fylder 9 år.

Forældrene kan eventuelt kombinere retsmæssig og aftalt udskydelse af orlov.

Udskydelse af orlov kan ikke kombineres med forlængelse af fraværsretten, jf. § 12, stk. 1, 2 pkt. Således har forældre, der vælger af forlænge de 32 ugers fraværsret til 40 eller 46 uger, ikke mulighed for at udskyde orlov.

## **Genoptagelse af arbejdet under orlov**

### **Delvis genoptagelse med forlængelse af orlovsperioden**

**12.** Efter aftalens § 15, stk. 1, jf. ligestillingslovens § 7a, stk. 2, og dagpenge-lovens § 13, stk. 3, kan en ansat efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvis i sin orlovsperiode – såvel i de første 14 uger (ekskl. moderens obligatoriske 2 uger efter fødslen) som i de følgende 32 uger – med den følge, at retten til løn forlænges svarende til den tid, arbejdet er genoptaget. Der er ikke nogen øvre grænse for beskæftigelsens omfang, som blot skal være lavere end den pågældendes normale arbejdstid.

Det er en forudsætning for en forlængelse af lønretten, at den ansatte i den periode, hvor arbejdet genoptages delvis, har ret til løn under fravær, og at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion under forlængelsen.

Hvis den ansatte fratræder inden udløbet af den forlængede orlovsperiode, er retten til forlænget fravær med løn betinget af, at der indgås aftale herom med den nye arbejdsgiver.

Delvis genoptagelse med forlængelse er udelukket, hvis den ansatte efter reglerne i § 12, stk. 1, har valgt at udstrække dagpengeperioden fra 32 til 40 eller 46 uger.

### **Delvis genoptagelse uden forlængelse af orlovsperioden**

**13.** Efter aftalens § 15, stk. 2, jf. ligebehandlingslovens § 7 a, stk. 1, og dagpenge-lovens § 16 a, stk. 1, kan en ansat efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet under orloven i op til 29 ½ time af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid med den følge, at retten til løn under fravær bortfalder for de timer, hvor arbejdet er genoptaget.

I de tilfælde, hvor den ugentlige arbejdstid før fraværet var lavere end den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, nedsættes timegrænsen til:

$$\frac{29\frac{1}{2}}{37} \times \text{den faktiske ugentlige arbejdstid.}$$

Ved delvis genoptagelse af arbejdet efter denne bestemmelse sker der således ikke en forlængelse af orlovsperioden.

Der ydes fortsat løn for de timer, hvori den ansatte ikke genoptager arbejdet i det omfang, genoptagelsen sker i en periode, hvori den pågældende har ret til løn, og under forudsætning af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion for de pågældende timer.

Genoptagelse af arbejdet efter denne bestemmelse vil være relevant i *retsbaseret* udskudte orlovsperioder eller i kombination med forlængelse af de 32 uger til 40 eller 46 uger, hvor § 15, stk. 1, ikke kan anvendes, jf. pkt. 12.

### **Bortfald af lønret ved genoptagelse i øvrigt**

**14.** Ved genoptagelse af arbejdet, der ikke sker i medfør af § 15, stk. 1, eller stk. 2, bortfalder retten til løn i resten af orlovsperioden, medmindre den resterende orlovsperiode er udskudt efter reglerne i § 14, stk. 1 og 2, og betingelserne for udbetaling af løn er opfyldt, jf. samme bestemmelses stk. 3.

## **Indtræden i den anden af forældrenes ret til fravær**

**15.** Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan den ene af forældrene indtræde i den andens ret til fravær med løn under forudsætning af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

Sådanne særlige omstændigheder vil f.eks. kunne foreligge, hvis moderen dør eller på grund af sygdom ikke kan varetage pasningen af barnet.

## **Refusion af dagpenge**

**16.** I medfør af aftalens § 19, stk. 1, er retten til løn i perioden *efter* fødslen som hidtil betinget af, at arbejdsgiveren under orloven er berettiget til fuld dagpengerefusion i henhold til dagpengeloven, svarende til det maksimale dagpengebeløb i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad.

Reglerne i dagpengeloven medfører, at forældrene/adoptanterne fra den 14. uge efter fødslen/modtagelsen *tilsammen* har ret til 32 ugers orlov med fulde dagpenge, som kan *forlænges* til 40 eller 46 ugers orlov med forholdsmæssigt nedsatte dagpenge.

En udnyttelse af retten til løn under fravær i forbindelse med en forlængelse af orloven forudsætter således, at anmodningen om forlængelse af dagpengeperioden og den heraf følgende forholdsmæssige nedsættelse af dagpengebeløbet først får virkning efter afviklingen af de lønnede orlovsperioder, jf. aftalens § 12, stk. 3, og § 13.

**17.** Der ydes ikke dagpengerefusion for løn, der udbetales under fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser, som skal foregå i arbejdstiden, jf. dagpengelovens § 25, stk. 1.

**18.** 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 § 19, stk. 2, præciseret, at retten til løn i perioden *før fødslen* er betinget af, at den ansatte ikke før fødslen påbegynder *ny* beskæftigelse. Tilsvarende er det præciseret, at den ansatte ikke på anden måde må foranledige, at ar-



bejdsgiverens ret til at modtage dagpengerefusion i henhold til dagpengeloven nedsættes eller bortfalder.

**19.** Anmodning om refusion i forbindelse med en ansats fravær på grund af graviditet, barsel og adoption skal indgives til kommunen senest 8 uger efter en orlovsperiodes udløb. Hvis fristen ikke overholdes, bortfalder retten til refusion.

### **Løn, pension mv.**

**20.** Vedrørende den i aftalens § 20, stk. 2, omhandlede beregning af gennemsnitslønnen bemærkes, at der i 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.

**21.** I medfør af aftalens § 21 optjener overenskomstansatte og andre med forsikringsmæssige pensionsordninger pr. 1. april 2003 normal pensionsret i de *første* 11 uger af den ulønnede orlovsperiode. Hvis ulønnet orlov afholdes i flere perioder, optjenes normal pensionsret i maksimalt 11 uger, svarende til de 11 første ulønnede orlovsuger. Perioden forlænges til 14 uger pr. 1. april 2004. Dette indebærer, at arbejdsgiveren løbende skal indbetale det sædvanlige arbejdsgiver- og egetbidrag til den ansattes pensionsordning for de pågældende uger.

I medfør af tjenestemandspensionslovens § 4, stk. 5, er der endvidere fastsat tilsvarende vilkår for tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder. For disse ansatte indbetaler arbejdsgiveren således et pensionsdækningsbidrag på 15 pct. af den pensionsgivende løn for de pågældende uger til Finanslovens § 36. Pensionsvæsenet, og ugerne medregnes i pensionsalderen.

Retten til pensionsoptjening har virkning fra den 1. april 2002. Det betyder, at der kun sker pensionsoptjening for de første 6 ulønnede uger, i det omfang disse helt eller delvist ligger efter den 1. april 2002.

**22.** Den tid, hvor en ansat har været fraværende som følge af graviditet, barsel og adoption, medregnes i medfør af ligebehandlingslovens § 8 i opgørelsen af den

ansattes anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

### **Udstationering**

**23.** Ansatte, der udstationeres, er fortsat omfattet af aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage, uanset om de som følge af længerevarende udlandsophold ikke måtte være omfattet af lovgivningen. Det vil sige, at hvor retten til løn efter aftalen er betinget af arbejdsgiverens ret til dagpengerefusion, jf. § 19, er lønretten i disse tilfælde betinget af, at den pågældende ville have været berettiget til fulde dagpenge, hvis vedkommende havde haft ophold her i landet.

### **Andre bestemmelser**

**24.** I tilknytning til aftalens § 22 om graviditets- og barselsbetinget sygefravær bemærkes, at sådant sygefravær før barselsorloven ikke indgår i opgørelsen af sygedage. Sygefravær af denne art, der ligger efter barselsorloven, medregnes derimod ved opgørelsen.

### **Anden tjenestefrihed**

**25.** Aftalen begrænser ikke den ansattes mulighed for at søge tjenestefrihed uden løn i henhold til lov, overenskomst mv.

### **Ferie**

**26.** En ansat, der udskyder forældreorlov, jf. pkt. 11, kan efter aftale med arbejdsgiveren afvikle ferie i den periode, hvor orloven er afbrudt.

Har en ansat ikke mulighed for at holde sin ferie på grund af barsels-/adoptionesorlov, betragtes orloven som en feriehindring. Den ansatte har dermed bl.a. mulighed for at få feriepengene udbetalt.

Der henvises til Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om ferie nr. 1034 af 20. november 2000 med senere ændringer.

### **Barselsfonden**

**27.** Vedrørende refusion til arbejdsgiveren for merudgifter ved vikardækning i forbindelse med barsels- og adoptionesorlov henvises til cirkulære af 11. juni 1999 om barselsfonden (Fmst. nr. 027-99).

## **Ikrafttrædelse**

**28.** Cirkulæret har virkning fra 1. februar 2004. Samtidig ophæves cirkulære nr. 25 af 26. februar 2003 om barsel, adoption og omsorgsdage (Perst. nr. 012-03) og cirkulære nr. 98 af 26. juni 2003 (Perst. nr. 037-03).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 4. februar 2004

P.M.V.

E.B.

**Lisa Engmann**



# 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 karensperioden 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 afvikle omsorgsdage før fødslen, jf. § 4, stk. 1.

*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. Tilsvarende skal en ansat, der ønsker at benytte retten til fravær med løn i forbindelse med modtagelse af barnet i udlandet, jf. § 10, så vidt muligt meddele tidspunktet for afrejsen med 3 måneders varsel.

*Stk. 3.* En ansat, der vil afvikle omsorgsdage i tilknytning til orlov, jf. § 4, stk. 2, skal give tjenestestedet meddelelse herom samtidig med, at den pågældende varsler orloven.

*Stk. 4.* 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. Omsorgsdage**

§ 3. En ansat, der har ret til fravær på grund af graviditet, fødsel eller adoption efter reglerne i ligebehandlingsloven, har herudover ret til i alt 10 omsorgsdage pr. barn under forudsætning af, at fødslen/modtagelsen sker under et ansættelsesforhold, der er omfattet af denne aftale.

#### **Afvikling af omsorgsdage i tilknytning til orlov**

§ 4. En ansat, der er gravid, har ret til at afvikle omsorgsdage umiddelbart forud for den varslede graviditetsorlov (dvs. som 7. og 8. uge før forventet fødsel).

*Stk. 2.* En ansat har ret til at afvikle omsorgsdage i tilknytning til anden orlov efter denne aftale.

*Stk. 3.* Omsorgsdage, der afvikles efter stk. 1 og 2, kan efter aftale mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden afvikles som halve dage.

#### **Afvikling af omsorgsdage uden tilknytning til orlov**

§ 5. Anmodning om afvikling 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.

### **Omsorgsdage i forbindelse med sygdom og andet lovligt forfald**

§ 6. En omsorgsdag betragtes som afviklet, uanset om den ansatte er syg eller i øvrigt har lovligt forfald på omsorgsdagen.

### **Omsorgsdage i forbindelse med fratræden**

§ 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.

### **Løn under afvikling af omsorgsdage**

§ 8. En ansat har ret til løn, jf. § 20, stk. 1, henholdsvis stk. 2, under afvikling af omsorgsdage i tilknytning til anden orlov efter denne aftale.

*Stk. 2.* På omsorgsdage, som afvikles uden tilknytning til anden orlov efter denne aftale, ydes løn svarende til den i stk. 1 anførte, dog ekskl. de særlige ydelser, som er omhandlet i Finansministeriets cirkulære om beregning af løn under betalt fravær mv. af 1. december 2003.

## **Kapitel 4. Ret til fravær og løn**

### **Orlov før fødslen (graviditetsorlov)**

§ 9. En gravid ansat har ret til fravær med løn fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion i henhold til lovbekendtgørelse nr. 761 af 11. september 2002. Den ansatte har dog altid ret til fravær med løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 6 uger til fødslen.

### **Orlov i forbindelse med modtagelse af adoptivbarn i udlandet**

§ 10. En ansat, der efter krav fra adoptionsmyndighederne skal hente et adoptivbarn i udlandet, har ret til fravær med løn i forbindelse med transport til og ophold i modtageslandet før modtagelsen.

## **Orlov indtil 14 uger efter fødslen/modtagelsen**

§ 11. Efter fødslen har moderen ret til fravær i indtil 14 uger. I de første 2 uger efter fødslen har moderen pligt til fravær.

*Stk. 2.* Faderen har i forbindelse med barnets fødsel ret til fravær i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

*Stk. 3.* Efter modtagelsen af barnet har adoptanter ret til fravær én ad gangen i de første 14 uger.

*Stk. 4.* Adoptanterne har dog ret til at være fraværende samtidig i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter barnets modtagelse.

*Stk. 5.* Der ydes løn under fravær i henhold til stk. 1 – 4 i det omfang, arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

## **Orlov efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen**

§ 12. Efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen har hver af forældrene ret til fravær i 32 uger. De 32 uger kan efter reglerne i ligebehandlingsloven forlænges til 40 eller 46 uger.

*Stk. 2.* Faderen/den anden adoptant har ret til at placere dele af sit fravær efter stk. 1 inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen.

*Stk. 3.* I perioden efter den 14. uge og indtil udgangen af den 24. uge efter fødslen/modtagelsen ydes der løn under fraværet, i det omfang arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. Den samlede periode med løn under fravær efter denne aftale kan højst udgøre 10 uger for forældrene tilsammen.

*Stk. 4.* Faderen/den anden adoptant har tilsvarende ret til løn, hvis de i stk. 3 omhandlede 10 uger eller dele heraf placeres inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen, jf. stk. 2. Fraværet skal i så fald placeres i tilknytning til en eventuel orlov i henhold til § 11, stk. 2, henholdsvis stk. 4, medmindre andet aftales.



## **Særlig orlov til faderen/adoptanterne**

§ 13. I perioden fra fødslen og indtil udgangen af den 46. uge efter fødslen har faderen desuden ret til løn under fravær i yderligere 2 sammenhængende uger i det omfang, arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

*Stk. 2.* I perioden fra modtagelsen og indtil udgangen af den 46. uge efter modtagelsen har adoptanter tilsvarende ret til løn under fravær i yderligere 2 uger i det omfang, arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. Den samlede periode med løn under fravær efter denne bestemmelse kan højst udgøre 2 uger for adoptanterne tilsammen. Perioden holdes i sammenhæng, medmindre retten deles mellem adoptanterne.

## **Udskydelse af orlov**

§ 14. En ansat har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter § 12, stk. 1, 1. pkt. Kun den ene af forældrene kan benytte retten. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år, og skal holdes i en sammenhængende periode. Hvis den ansatte fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, vil fraværsretten også gælde i et eventuelt nyt ansættelsesforhold.

*Stk. 2.* En ansat kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 uger af fraværet efter § 12, stk. 1. Det udskudte fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år. Hvis den ansatte fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, er retten til fravær betinget af, at der indgås aftale herom med en eventuel ny arbejdsgiver.

*Stk. 3.* Har en ansat i henhold til stk. 1 eller 2 udskudt fravær i perioder, i hvilke den ansatte har ret til løn, udskydes retten til løn tilsvarende i det omfang, arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion i henhold til dagpengeloven, og den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver.

## **Genoptagelse af arbejdet under orlov**

§ 15. Hvis en ansat efter aftale med arbejdsgiveren genoptager arbejdet delvis i orlovsperioden, jf. ligebehandlingslovens § 7a, stk. 2, og dagpengelovens § 13, stk. 3, med den følge, at fraværsretten forlænges tilsvarende, ydes der løn under det forlængede fravær i det omfang, den pågældende i den periode, hvor arbejdet

genoptages, har ret til løn under fravær, og forudsat at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion under forlængelsen.

*Stk. 2.* Hvis en ansat efter aftale med arbejdsgiveren genoptager arbejdet i orlovsperioden i op til 29 ½ time af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, uden at fraværsretten forlænges, jf. ligestillingslovens § 7 a, stk. 1, og dagpengelovens § 16 a, stk. 1, ydes der løn for de timer, hvor arbejdet ikke er genoptaget, under forudsætning af, at den pågældende i den periode, hvor arbejdet genoptages, har ret til løn under fravær, og forudsat at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion for de pågældende timer.

### **Barnets hospitalsindlæggelse**

§ 16. En ansats ret til fravær i forbindelse med fødsel/modtagelse kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets hospitalsindlæggelse, jf. stk. 2 og 3.

*Stk. 2.* Hvis den ansatte ikke genoptager arbejdet under barnets indlæggelse, forlænges fraværsperioden med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted inden for de første 46 uger efter fødslen/modtagelsen. Fraværsperioden kan dog højst forlænges med 3 måneder. Retten til at forlænge fraværsperioden gælder ikke faderens/den anden adoptants ret til 2 ugers orlov inden for de første 14 uger, jf. § 11, stk. 2, henholdsvis stk. 4.

*Stk. 3.* Hvis den ansatte genoptager arbejdet under barnets indlæggelse, udsættes retten til fravær for den resterende periode. Det er en betingelse, at den pågældende ophører med arbejdet ved barnets udskrivelse, og at udskrivelsen finder sted inden 60 uger efter fødslen/modtagelsen.

*Stk. 4.* Under fravær, der er forlænget efter stk. 2, har den ansatte ret til løn, hvis barnets indlæggelse sker inden udløbet af den 24. uge efter fødslen/modtagelsen og inden for en orlovsperiode, hvor den pågældende har ret til løn, samt under forudsætning af at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. Faderens/en adoptants ret til løn i henhold til § 13 forlænges dog ikke.

*Stk. 5.* Under fravær, der er blevet udskudt i henhold til stk. 3, har den ansatte ret til løn i samme omfang som i den oprindelige orlovsperiode under forudsætning af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

### **Dødfødsel, barnets død eller bortadoption**

§ 17. Moderen har, i tilfælde af at barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, ret til fravær i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Faderen har i tilfælde af dødfødsel ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen.

*Stk. 2.* Hvis et adopteret barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af adoptanterne ret til fravær i indtil 14 uger efter barnets død.

*Stk. 3.* Der ydes løn under fravær i henhold til stk. 1 og 2, i det omfang den ansatte ikke allerede har udnyttet sin ret til løn under fravær efter denne aftale, og forudsat at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

### **Indtræden i den anden af forældrenes ret til fravær**

§ 18. Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan den ene af forældrene/adoptanterne indtræde i den andens ret til fravær med løn under forudsætning af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

### **Dagpengerefusion**

§ 19. Retten til løn i henhold til §§ 11-18 er betinget af, at arbejdsgiveren under fraværet modtager fuld dagpengerefusion i henhold til dagpengeloven, svarende til det maksimale dagpengebeløb i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad.

*Stk. 2.* Retten til løn i perioden før fødslen er betinget af, at den ansatte ikke i dette tidsrum påtager sig lønnet beskæftigelse, som den pågældende ikke hidtil har haft, eller på anden måde foranlediger, at arbejdsgiverens ret til at modtage dagpengerefusion i henhold til dagpengeloven nedsættes eller bortfalder.

### **Beregning af løn mv.**

§ 20. 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 samt eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg. I beregningsgrundlaget indgår endvidere fast påregnelige arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg. Den nævnte 4-ugers periode kan for den enkelte personalegruppe fraviges efter lokalt fastsatte bestemmelser.

§ 21. For en ansat, der i henhold til ligebehandlingslovens regler udnytter en ret til fravær uden løn som følge af barsel og adoption, indbetaler arbejdsgiveren med virkning fra 1. april 2002 løbende det overenskomstaftalte arbejdsgiver- og egetbidrag til den ansattes pensionsordning i de første 6 uger af den ulønnede orlovsperiode.

*Stk. 2.* Med virkning fra 1. april 2003 ændres de i stk. 1 nævnte 6 uger til 11 uger, som med virkning fra 1. april 2004 yderligere forlænges til 14 uger.

*Stk. 3.* Hvis en ulønnet orlovsperiode forlænges som følge af delvis genoptagelse af arbejdet, jf. ligebehandlingslovens § 7a, stk. 2, og dagpengelovens § 13, stk. 3, forlænges perioden, hvori arbejdsgiveren indbetaler pensionsbidrag, tilsvarende.

## **Kapitel 5. Andre bestemmelser**

§ 22. 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 kapitel 4, betragtes som sygdomsforfald.

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

*Stk. 2.* En ansat skal på forlangende dokumentere, at adoptionsmyndighederne kræver, at barnet hentes i udlandet, jf. § 10.

*Stk. 3.* 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. 4.* En ansat har pligt til at fremkomme med sådanne oplysninger om den anden af forældrenes evt. afholdelse/forlængelse/udsættelse af orlov, som er nød-

vendige for vurderingen af, om betingelserne for ret til fravær og løn efter denne aftale er opfyldt.

## **Kapitel 6. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser**

§ 24. Aftalen har virkning fra 1. februar 2004. Samtidig ophæves aftale af 26. februar 2003 om barsel, adoption og omsorgsdage og tillægsaftale af 26. juni 2003.

*Stk. 2.* Aftalens § 13, stk. 2, har virkning for de tilfælde, hvor modtagelse sker den 1. februar 2004 eller senere.

*Stk. 3.* I tilfælde, hvor modtagelse er sket før den 1. februar 2004, gælder § 13 i aftale af 26. februar 2003 om barsel, adoption og omsorgsdage.

*Stk. 4.* Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til 1. april 2005.

København, den 4. februar 2004

Statsansattes Kartel  
**Peter Waldorff**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Lisa Engmann**

Statstjenestemændenes  
Centralorganisation II  
**Tommy Agerskov Thomsen**

Akademikernes  
Centralorganisation  
**Sine Sunesen**

Lærernes Centralorganisation  
**Anders B. Christensen**

Overenskomstansattes

Centralorganisation  
**Finn Busse Jensen**