



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om  
**Barsel, adoption og  
omsorgsdage**

**1999**

## **Cirkulære om barsel, adoption og omsorgsdage**

(Til samtlige ministerier mv.)

### **Indledning**

1. Finansministeriet og centralorganisationerne har den 11. juni 1999 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, der afholder fædreorlov i 25. og 26. uge efter barnets fødsel/modtagelse, får ret til løn i stedet for dagpenge.

Ændringen har virkning for fædreorlov, der påbegyndes den 1. april 1999 eller senere.

### **Regelgrundlag**

2. Lovregler om barselorlov mv. er fastsat i lovbekendtgørelse nr. 213 af 3. april 1998 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. samt lovbekendtgørelse nr. 632 af 22. juli 1997 med senere ændringer om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. tillige bekendtgørelse nr. 442 af 23. juni 1998 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 barselorlov enten som graviditetsorlov i 7. og evt. 8. uge før forventet fødsel eller som forlænget barsels-, fader-, forældre-, adoptions- eller fædreorlov 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 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.

---

## 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 Den Sociale Ankestyrelses vejledning af 18. september 1998 om syge- og barseldagpenge.

### **Udstationering**

**13.** Ansatte, der udsendes og som følge af længerevarende udlandsophold ikke er omfattet af ligebehandlingsloven og dagpengeloven, er under udsendelsen fortsat omfattet af aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage.

De ansatte er derfor berettiget til fravær og løn under fravær efter barselsaftalen, i det omfang de efter ligebehandlingsloven og dagpengeloven ville have været berettiget til fravær og dagpenge, hvis tjenesten havde været udført i Danmark.

### **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.

### **Barselsfonden**

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

**Ikrafttrædelse**

**17.** Cirkulæret har virkning fra 1. april 1999. Samtidig ophæves cirkulære af 3. juli 1997 om barsel, adoption og omsorgsdage (Fmst. nr. 40/97).

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

Finansministeriet  
Den 11. juni 1999

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-, forældre- eller fædreorlov, 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, jf. § 4, stk. 4, 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 underrettingspligt 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, 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 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 har ret til dagpenge i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i henhold til lovbekendtgørelse nr. 632 af 22. juli 1997, som er ændret ved lov nr. 1111 af 29. december 1997, 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 arbejdsbestemte og 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 samt cirkulære af 26. marts 1998.

§ 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 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 1999. Samtidig ophæves aftale af 3. juli 1997 om barsel, adoption og omsorgsdage.

*Stk. 2.* Bestemmelsen i § 8, stk. 1, har for så vidt angår ret til løn under fædreorlov i 25. og 26. uge virkning for fædreorlov, der påbegyndes 1. april 1999 eller senere.

*Stk. 3.* Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til 1. april 2002.

København, den 11. juni 1999

Statsansattes Kartel  
**Niels Juul**

Finansministeriet  
P.M.V.

E.B.

**Lisbet Aabye**  
Statstjenestemændenes

Centralorganisation II  
**Tommy Agerskov Thomsen**

Akademikernes  
Centralorganisation  
**Svend M. Christensen**

Lærernes Centralorganisation  
**Annie Herfort Andersen**

Overenskomstansattes  
Centralorganisation  
**Finn Busse Jensen**

Cirkulære af 10. juni 1999

Fmst. nr. 015-99

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. 99-50/6155-1

PKAT

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

Pris:  
kr.