



**ORIENTERING OM ÆNDRING AF  
BARSELS- OG ADOPTIONSREGLERNE I FORBINDELSE MED  
AFTALE- OG OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 1989**

1. Som led i de netop overståede overenskomstforhandlinger på CFU-området er det aftalt, at der gennemføres forbedrede barsels- og adoptionsregler, jf. bilaget.

2. De nye regler vil omfatte såvel tjenestemænd mv. som de overenskomstgrupper, der forhandles af Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II og Tjenestemænds og Overenskomstansattes Kartel, og forventes tillige at omfatte AC's overenskomstområde. På den resterende del af overenskomstområdet er der endnu ikke forhandlet om ændrede barsels- og adoptionsregler.

3. Ændringerne skal ifølge forhandlingsresultatet have virkning for barsels- og adoptionsorlovsperioder eller dele heraf, der ligger efter 31. marts 1989. Reglerne vil imidlertid først kunne anvendes fra det tidspunkt, hvor parterne endeligt har godkendt forhandlingsresultatet, og den konkrete aftale er underskrevet. På grund af afstemningsprocedurer mv. vil en sådan godkendelse formentlig tidligst kunne foreligge i slutningen af april. Der kan derfor opstå visse overgangsproblemer, jf. nedenfor pkt. 7.

4. Efter de nye regler har en ansat, der er gravid, altid ret til at gå på barselsorlov 8 uger før det forventede fødselstidspunkt.

Herudover har moderen ret til 24 ugers barselsorlov efter fødslen, hvoraf de sidste 10 uger helt eller delvis kan overføres til faderen.

Tilsvarende er der i forbindelse med adoption ret til 24 ugers fravær, der kan fordeles mellem adoptivforældrene, dog kun til én af forældrene ad gangen.

**Under hele fraværet ydes fuld løn.**

5. Under den særlige "faderorlov" i forbindelse med såvel fødsel som adoption - 2 uger ved barnets fødsel/hjemkomst - ydes ligeledes **fuld løn**.

6. For ansatte, der ikke har ret til løn under sygdom, gælder en karenstid på 1 år. Dette indebærer, at retten til barselsorlov på de ovenfor nævnte vilkår først indtræder, når den pågældende har haft sammenlagt 1 års beskæftigelse. I denne karenstid indgår også beskæftigelse forud for 1. april 1989, og eventuel deltid indvirker ikke på karenstidsoptjeningen.

7. For ansatte, der allerede er på barselsorlov, eller som i tiden, indtil den underskrevne aftale foreligger, indleder barselsorlov, gælder følgende:

a) Ansatte, hvis orlov påbegyndes før 1. april 1989, fortsætter orloven på de hidtil gældende vilkår, dvs. med hel eller delvis løn eller dagpenge i henhold til hidtidige regler, og med de gældende begrænsninger i en eventuel lønperiodes længde.

Hvis aftale indgås i overensstemmelse med forhandlingsresultatet, vil der skulle ske efterbetaling af løn for de perioder efter 1. april 1989, hvori den pågældende har oppebåret mindre end fuld løn.

b) Ansatte, der hidtil alene har haft adgang til at påbegynde orlov 4 uger før forventet fødsel i overensstemmelse med barselsorlovslovens regler, kan principielt ikke benytte den udvidede fraværsret fra 8 uger før fødslen, før endelig aftale herom er underskrevet.

Ansættelsesmyndigheden kan dog fra 1. april 1989 acceptere en ansats ønske om at påbegynde orlov indtil 8 uger før forventet fødsel. Der må blot i denne forbindelse over for den pågældende tages forbehold for, at perioden indtil 4 uger før forventet fødsel vil blive betragtet som tjenestefrihed **uden løn**, såfremt forhandlingsresultatet ikke gennemføres.

Tilsvarende kan ansættelsesmyndigheden aftale med en ansat, at tilgodehavende frihed afvikles forud for den 4. uge før forventet fødsel med tilsagn om efterfølgende konvertering til barselsorlov, hvis aftalen bliver indgået.

8. De hidtidige regler om underretningspligt i

forbindelse med orlovsperioders placering og længde er fortsat gældende.

9. De detaljerede regler på området vil fremgå af barselsaftalen, som vil blive udsendt hurtigst muligt efter at forhandlingsresultatet måtte blive godkendt.

Med venlig hilsen

Eva Hoff Sonne

## Bilag

Uddrag af forhandlingsresultatet:

4.5. Med virkning fra den 1. april 1989 indgås en aftale om adgang til fuld løn under barsel og adoption til alle ansatte. For ansatte, der ikke har ret til løn under sygdom, gælder dog en karenperiode på 1 år, svarende til sammenlagt 1 års beskæftigelse.

Aftalen udarbejdes med udgangspunkt i reglerne om tjenestemænds adgang til fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption og i lov om barselsorlov mv.

Det indebærer, at

- De ansatte har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet, barsel og adoption efter reglerne i lov om barselsorlov mv. En gravid ansat har dog altid ret til fravær fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.
- En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet i 14 uger efter fødslen.
- En ansat moder eller fader har ret til fravær fra arbejdet sammenlagt i indtil 10 uger efter udløbet af de første 14 uger efter fødslen. Fraværsretten kan kun udnyttes af én af forældrene ad gangen.
- En adoptant har ret til fravær fra arbejdet, hvis han eller hun har ret til dagpenge efter dagpengelovens § 33, stk. 2.
- En ansat, der har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet, barsel eller adoption, har ret til fuld løn under dette fravær.
- Bestemmelserne i dagpengelovens § 33, stk. 4 (om udskydelse af uforbrugt barsels- og adoptionsorlov i forbindelse med barnets indlæggelse på sygehus, hvis udskrivelsen finder sted inden 9 måneder efter fødslen eller modtagelsen), indarbejdes i aftalen.

