



Cirkulære om

Barsel, adoption og omsorgsdage

2005

Cirkulære af 15. september 2005

PKAT nr.

J.nr. 05-524-66

Perst. nr. 048-05

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Indledning	3
Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser.....	4

Aftale

Kapitel 1. Aftalens område	13
Kapitel 2. Orlov med løn mv.	13
Kapitel 3. Omsorgsdage	17
Kapitel 4. Andre bestemmelser.....	18
Kapitel 5. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser	19

Cirkulære om barsel, adoption og omsorgsdage

(Til samtlige ministerier mv.)

Indledning

Finansministeriet og centralorganisationerne har den 15. september 2005 indgået en aftale om barsel, adoption og omsorgsdage (barselsaftalen).

Aftalen er ændret som følge af resultatet af overenskomstforhandlingerne i 2005 vedrørende

1. Omsorgsdage
2. Adoptanters ret til orlov før modtagelsen af adoptivbørn
3. Pension under ulønnet orlov.

Aftalen træder i kraft den 1. april 2005, bortset fra reglerne om omsorgsdage, der først gælder fra den 1. oktober 2005. I perioden 1. april – 30. september 2005 finder reglerne om omsorgsdage i aftalen af 4. februar 2004 fortsat anvendelse.

Fra 1. oktober 2005 gælder den nye aftales kap. 3 om omsorgsdage, der i § 15 beskriver den nye ordning, i § 16 omtaler den gamle ordning og i §§ 17 - 19 beskriver de fælles regler, der gælder for såvel den nye som den gamle ordning.

Reglerne omtales nærmere i det følgende.

Reglerne om ret til orlov og dagpenge i forbindelse med barsel- eller adoption findes i ligebehandlingsloven og dagpengeloven. For at gøre aftalen enklere er den tidligere gengivelse af visse af lovgivningens regler udgået af aftalen. Aftalen indeholder herefter kun de særlige regler om løn og pension, som supplerer lovgivningens regler om fravær og dagpenge.

Det betyder, at ligebehandlingslovens regler om varsling af orlov ikke længere fremgår af aftalen.

Lovgivningen er sammen med barselsaftalen nærmere beskrevet i barselsvejledningen, som vil blive revideret blandt andet i lyset af de aftalte ændringer. Vejledningen vil hurtigst muligt blive lagt på Personalestyrelsens hjemmeside www.perst.dk.

Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser

Kapitel 1. Aftalens område

1. Til § 1. Karenstid

Karenstidskravet gælder for ansatte, der ikke har krav på løn under sygdom. Kravet gælder derimod ikke for ansatte, der er omfattet af tids- eller beløbsbegrænsede sygelønsordninger.

En ansat, der først opfylder karenstidskravet, efter at barsels- eller adoptionsorloven er påbegyndt, bliver omfattet af aftalen fra det tidspunkt, hvor kravet er opfyldt.

Kapitel 2. Orlov med løn mv.

2. Til § 2. Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser

En kvindelig ansat har som hidtil ret til fravær med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser, der kun kan finde sted i arbejdstiden.

Arbejdsgiveren har ikke adgang til dagpengerefusion i disse tilfælde.

3. Til § 3. Orlov før fødslen (graviditetsorlov)

Moderen har ret til lønnet graviditetsorlov i de perioder før fødslen, hvor hun efter dagpengeloven har ret til barselsdagpenge.

Moderen har dog også ret til løn i perioden fra 4. uge før forventet fødsel og til fødslen, selv om hun ikke har ret til dagpenge, hvis den manglende dagpenget er alene skyldes, at hun ikke opfylder dagpengelovgivningens beskæftigelseskrav. Derimod fortabes lønretten i perioden, hvis en nedsat eller manglende dagpenget er skyldes, at hun under graviditetsorloven påtager sig ny beskæftigelse, jf. aftalens § 12, stk. 3, nr. 3.

Herudover har moderen altid ret til orlov med løn i 5. og 6. uge før forventet fødsel.

4. Til § 4. Orlov før modtagelsen

Ansatte, der skal modtage et barn i udlandet, har ret til lønnet orlov i op til 4 uger (eventuelt 8 uger) før modtagelsen, hvis de i perioden har ret til dagpenge.

Lønretten gælder fra udrejsedagen, og indtil barnet anses for modtaget, dvs. når de formelle betingelser for at tage barnet ud af landet er opfyldt. Den almindelige adoptionsorlov regnes fra dette tidspunkt, uanset om den ansatte forbliver i udlandet.

Ansatte, der skal modtage et barn, der opholder sig på f.eks. på en institution eller lignende i Danmark, har tilsvarende en ret til lønnet orlov i op til 1 uge (eventuelt 2 uger) før modtagelsen, hvis de i perioden har ret til dagpenge.

5. Til § 6. Orlov efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen (forældreorlov)

En ansat har ret til 10 ugers lønnet forældreorlov. Hvis begge forældre er ansat i staten har de ret til 10 ugers lønnet forældreorlov tilsammen.

En far, der udnytter sin ret til forældreorlov, har herudover ret til løn i yderligere 2 af de 32 uger med dagpenge. Adoptanter har tilsvarende ret til løn i yderligere 2 uger *tilsammen*. Denne ret svarer til den tidligere aftales § 13 om særlig orlov til faderen/adoptanterne, men er mere fleksibel, idet de tidligere begrænsninger vedrørende placering og afvikling af orloven er ophævet.

Sædvanligvis holdes forældreorloven efter den 14. uge efter barnets fødsel/modtagelse. En far/den anden adoptant kan dog vælge at holde lønnet forældreorlov (i alt op til 12 uger) sammen med den anden af forældrene inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen. Det er ikke som tidligere en betingelse, at ugerne holdes i tilknytning til en eventuel orlov efter § 5.

6. Til § 7. Udskydelse af orlov

Udskydelse af forældreorlov er aktuel, hvis forældrenes *samlede* fortløbende afvikling af orloven afbrydes, f.eks. fordi den af forældrene, der passer barnet, afbryder sin orlov for at holde ferie eller omsorgsdage. Det er derimod ikke nødvendigt at udskyde orlov, hvis den ene af forældrene genoptager arbejdet i

en periode, hvor den anden af forældrene holder orlov. Reglerne om udskydelse fremgår af ligebehandlingsloven og dagpengeloven og er nærmere omtalt i barselsvejledningen.

Hvis en lønnet orlovsperiode udskydes, følger lønretten med, hvis den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver. Den ansatte får udbetalt den aktuelle løn, når den udskudte orlov holdes.

7. Til § 8. Genoptagelse af arbejdet under orlov

Hvis en ansat efter aftale med arbejdsgiveren genoptager arbejdet delvis i en lønnet orlovsperiode og orloven forlænges, forlænges lønretten tilsvarende.

Det er en forudsætning, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion under forlængelsen.

8. Til § 9. Barnets hospitalsindlæggelse

Hvis barnet hospitalsindlægges i en lønnet orlovsperiode og den ansatte under indlæggelsen *ikke genoptager arbejdet*, og orloven med dagpenge forlænges, forlænges lønretten tilsvarende.

Hvis barnet hospitalsindlægges i en lønnet orlovsperiode og den ansatte under indlæggelsen *genoptager arbejdet*, og orloven med dagpenge udsættes, udsættes lønretten tilsvarende.

9. Til § 11. Faderens indtræden i moderens ret til fravær

En far, der efter dagpengelovgivningen overtager moderens ret til dagpenge i de første 14 uger efter fødslen, fordi moderen dør eller på grund af sygdom ikke kan passe barnet, har ret til lønnet orlov. Faderens arbejdsgiver er i så fald berettiget til dagpengerefusionen.

10. Til § 12. Løn

Af administrative grunde er det fastsat, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov. En ansat kan således ikke vælge at holde ulønnet forældreorlov, før al lønnet forældreorlov, fædreorlov mv. er afviklet.

Som hovedregel forudsætter retten til løn under orlov, at arbejdsgiveren i perioden modtager fuld dagpengerefusion. Der er dog visse undtagelser, som nu

er udtrykkeligt opregnet i stk. 3. Der er ikke herved sket nogen ændring i forhold til de hidtil gældende betingelser om dagpengerefusion.

Forældre har efter dagpengeloven ret til at udstrække de 32 ugers forældreorlov med fulde dagpenge til 40 eller 46 ugers orlov med forholdsmæssigt nedsatte dagpenge.

Hvis dagpengene nedsættes, bortfalder lønretten. Det er derfor vigtigt, at udstrækningen af dagpengene først får virkning *efter* det tidspunkt, hvor den lønede orlov er afholdt.

11. Til § 13. Lønberegning

Ved beregning af gennemsnitslønnen for ansatte, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, fragår ferie-, fri- eller sygedage eller andet lovligt forfald i beregningsperioden, 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.

12. Til § 14. Pensionsbidrag

Overenskomstansatte og andre med forsikringsmæssige pensionsordninger optjener normal pensionsret under al ulønnet orlov, uanset om de har ret til dagpenge. Hvis en ansat udstrækker forældreorlovens 32 uger til 40 eller 46 uger, optjenes der dog ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger. Arbejdsgiveren indbetaler normalt pensionsbidrag under orlov, hvor der optjenes pensionsret.

Efter tjenestemandspensionslovens § 4, stk. 5, er der fastsat tilsvarende vilkår for tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder. Arbejdsgiveren indbetaler et pensionsdækningsbidrag på 15 pct. af den pensionsgivende løn for den pågældende periode til Finanslovens § 36. Pensionsvæsenet, og perioden medregnes i pensionsalderen.

Den udvidede pensionsdækning har virkning fra den 1. april 2005. Det betyder, at der kun optjenes pensionsret ud over de hidtil dækkede 14 uger for perioder, der ligger efter den 1. april 2005.

Udvidelsen har således også virkning for ansatte, der har påbegyndt orlov før 1. april 2005.

Kapitel 3. Omsorgsdage

13. Til § 15

Retten til omsorgsdage gælder for biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden, som barnet har ”ophold” hos. Ved ”ophold” forstås, at barnet enten har adresse hos eller regelmæssigt samkvem med den pågældende.

De nye regler giver en ansat ret til 2 omsorgsdage med løn pr. barn i hvert kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år (i alt op til 16 dage). Retten til 2 omsorgsdage pr. kalenderår gælder, uanset på hvilket tidspunkt af året ansættelsen sker.

Retten til 2 omsorgsdage pr. år gælder også i forhold til børn, der er født/modtaget på et tidspunkt, hvor den ansatte *ikke* var omfattet af barselsaftalen.

Omsorgsdage efter den nye ordning kan ikke opspares. Dagene bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Det gælder uanset, om den ansatte har været afskåret fra at bruge dagene på grund af f.eks. tjenestefrihed, ny barselsorlov eller langvarig sygdom.

Omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, kan dog overføres til det følgende kalenderår, uanset hvornår i kalenderåret barnet er født/modtaget.

Hvis en ansat inden for et kalenderår ansættes hos en anden arbejdsgiver inden for aftalens område, medtages ikke-afholdte omsorgsdage til det nye ansættelsesforhold. Der skal ikke overføres penge i den forbindelse. Det nye ansættelsesforhold giver ikke ret til yderligere 2 omsorgsdage.

Overgangsordningen

Retten til omsorgsdage efter den nye ordning – herunder retten til omsorgsdage for børn, der er født før 1. oktober 2005 – gælder for ansatte, der *nyansættes*

pr. 1. oktober 2005 eller senere, dvs. ansatte som *ikke* pr. 30. september 2005 var omfattet af et ansættelsesforhold, hvor barselsaftalen gjaldt. Det kan f.eks. være ansatte, der den 1. oktober 2005 eller senere overgår fra en kommunal eller privat ansættelse. Det kan også være ansatte, der tidligere har været ansat i staten mv., men hvis ansættelsesforhold er ophørt før den 30. september 2005, eller ansatte, der overgår fra et ansættelsesforhold i staten mv., der ikke var omfattet af barselsaftalens dækningsområde.

En medarbejder, der før 1. oktober 2005 var ansat i en stilling, der var omfattet af barselsaftalen, og som efter 1. oktober 2005 overgår *direkte* til anden ansættelse i staten mv., betragtes således ikke som nyansat.

Ansatte, der allerede *er* ansat inden for aftalens område den 30. september 2005, er kun omfattet af de nye regler for børn, der forventes født/modtaget den 1. oktober 2005 eller senere.

Hvis den *forventede* fødsel/modtagelse ligger *før* 1. oktober 2005, men den *faktiske* fødsel/-modtagelse først sker *efter* den 1. oktober 2005, og den ansatte ikke allerede har holdt omsorgsdage før fødslen efter aftalen af 4. februar 2004, gælder de nye regler dog også.

En – hel eller delvis – afvikling af de 10 omsorgsdage før fødslen medfører således, at den ansatte ikke bliver omfattet af de nye regler, selv om fødslen rent faktisk sker den 1. oktober 2005 eller senere. Eventuelle dage, der ikke er holdt før fødslen, bibeholdes, jf. aftalens § 16.

Overgangsordningen vil blive nærmere beskrevet i barselsvejledningen.

14. Til § 16

Ansatte, der har fået omsorgsdage efter den tidligere barselsaftale, bevarer eventuelle resterende dage efter 1. oktober 2005.

Der gælder som hidtil ikke nogen tidsbegrænsning for afvikling af dagene.

Ved afvikling af dagene gælder bestemmelserne i aftalens §§ 17 – 19.

Eventuelle ikke-afviklede omsorgsdage overføres ved umiddelbar overgang til anden ansættelse inden for aftalens område. Ved umiddelbar overgang forstås,

at det nye ansættelsesforhold ligger i *direkte* forlængelse af det tidligere. I andre tilfælde bortfalder dagene ved fratræden og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse.

Sæsonansatte, der løbende afskediges og genansættes i forbindelse med sæsonslutning/-start, kan dog medtage eventuelle omsorgsdage ved genansættelsen, uanset at der ikke er tale om direkte overgang mellem to ansættelser.

15. Til § 17

Fra 1. oktober 2005 har den ansatte ikke *ret* til at holde dagene i tilknytning til orlov. Men arbejdsgiveren bør imødekomme en anmodning om afvikling af omsorgsdage, bortset fra de særlige tilfælde, hvor fraværet vil være uforeneligt med tjenesten.

Der gælder ingen varslingsfrister for omsorgsdage, men den ansatte skal anmode om afvikling af omsorgsdage tidligst muligt.

Som hidtil gælder der ingen særlige betingelser om anvendelsesformål. Dagene kan således holdes, når der konkret er behov for det, f.eks. i forbindelse med barnets sygdom, institutionsstart, lægebesøg og lignende.

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

Ansættelsesmyndigheden skal føre regnskab over forbruget af omsorgsdage, der opgøres i hele og halve arbejdsdage eller - efter aftale - i timer.

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

16. Til § 18

Efter de nye regler får den ansatte i alle tilfælde sin sædvanlige løn på en omsorgsdag.

17. Til § 19

De nye regler betyder, at en omsorgsdag ikke længere betragtes som holdt, hvis den ansatte bliver syg, *før* omsorgsdagen er påbegyndt. Bliver den ansatte

syg eller får andet lovligt forfald, *efter* at dagen er påbegyndt, betragtes dagen som afholdt.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2005. Samtidig ophæves cirkulære nr. 9065 af 4. februar 2004 om barsel, adoption og omsorgsdage (Perst. nr. 009-04).

Cirkulære nr. 9065 af 4. februar 2004 finder dog fortsat anvendelse indtil 1. oktober 2005 for så vidt angår omsorgsdage.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 15. september 2005

P.M.V.

E.B.

Lisa Engmann

Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage

(Barselsaftalen)

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, er omfattet af aftalen efter sammenlagt 1 års beskæftigelse inden for det pågældende ministerområde. Ved opgørelsen medregnes alle ansættelsesperioder (uanset beskæftigelsesgrad) af mindst 1 uges varighed, der ligger inden for de sidste 2 år før det seneste ansættelsesforholds begyndelse.

Kapitel 2. Orlov med løn mv.

Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser

§ 2. En gravid ansat har ret til fravær med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser, hvis undersøgelserne kun kan finde sted i arbejdstiden. Fraværet skal søges placeret til mindst mulig gene for arbejdsgiveren.

Orlov før fødslen (graviditetsorlov)

§ 3. En gravid ansat har ret til løn under orlov fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion efter lovbekendtgørelse nr. 1047 af 28. oktober 2004 om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Den ansatte har dog altid ret til orlov med løn i 6. og 5. uge før forventet fødsel.

Orlov før modtagelsen (adoption)

§ 4. En ansat, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark eller i udlandet, har ret til løn under orlov i den periode før modtagelsen, hvor den pågældende har ret til dagpenge.

Orlov indtil 14 uger efter fødslen/modtagelsen (barselsorlov, adoptionsorlov og fædreorlov)

§ 5. Moderen har ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter fødslen.

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

Stk. 3. Adoptanter har ret til løn under orlov én ad gangen i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet.

Stk. 4. Adoptanter har dog samtidig ret til løn under orlov i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter barnets modtagelse.

Orlov efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen (forældreorlov)

§ 6. En ansat har ret til løn i 10 af de 32 ugers forældreorlov, jf. dagpengelovens § 13, stk. 2. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 10 uger for forældrene tilsammen.

Stk. 2. En far har ret til løn i yderligere 2 uger af de 32 ugers forældreorlov, jf. stk. 1.

Stk. 3. En adoptant har tilsvarende ret til løn i yderligere 2 uger af de 32 ugers forældreorlov, jf. stk. 1. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 2 uger for adoptanterne tilsammen.

Stk. 4. Faderen/den anden adoptant har ret til at placere lønnet forældreorlov inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen.

Udskydelse af orlov

§ 7. En ansat, der har udskudt forældreorlov, jf. dagpengelovens § 13, stk. 5 og 6, kan tilsvarende udskyde retten til løn efter § 6. Det er dog en forudsætning, at den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver.

Genoptagelse af arbejdet under orlov

§ 8. En ansat, der efter aftale med arbejdsgiveren genoptager arbejdet delvis i en lønnet orlovsperiode med den følge, at orloven forlænges, jf. dagpengelovens § 13, stk. 3, har ret til en tilsvarende forlængelse af lønretten.

Stk. 2. En ansat, der efter aftale med arbejdsgiveren genoptager arbejdet delvis i en lønnet orlovsperiode, uden at orloven forlænges, jf. dagpengelovens § 16 a, stk. 1, kan ikke forlænge lønretten.

Barnets hospitalsindlæggelse

§ 9. En ansat, hvis orlov forlænges på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. dagpengelovens § 15, stk. 2, har ret til løn i den forlængede periode, hvis indlæggelsen sker i en lønnet orlovsperiode.

Stk. 2. En ansat, hvis orlov udsættes på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. dagpengelovens § 15, stk. 3, har ret til løn i samme omfang som i den oprindelige orlovsperiode.

Dødfødsel, barnets død eller bortadoption

§ 10. Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Retten til løn forudsætter, at den ansatte ikke allerede har udnyttet sin lønret efter denne aftale.

Stk. 2. Hvis barnet er dødfødt, har faderen ret til løn under orlov i 2 sammenhængende uger efter fødslen.

Stk. 3. Hvis et adopteret barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af adoptanterne ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død. Retten til løn forudsætter, at den ansatte ikke allerede har udnyttet sin lønret efter denne aftale.

Faderens indtræden i moderens ret til fravær

§ 11. Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan faderen indtræde i moderens ret til løn under orlov i de første 14 uger efter fødslen.

Løn

§ 12. Lønnet orlov holdes før ulønnet orlov.

Stk. 2. Retten til løn under orlov efter dette kapitel er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion efter dagpengeloven, svarende til det maksimale dagpengebeløb i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Betingelsen om fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren gælder ikke

1. under fravær til graviditetsundersøgelser
2. under almindelig graviditetsorlov i 6. og 5. uge før forventet fødsel
3. under almindelig graviditetsorlov i perioden fra 4. uge før forventet fødsel og indtil fødslen, når manglende dagpenget og dermed refusionsadgang alene skyldes, at den ansatte ikke opfylder dagpengelovgivningens beskæftigelseskrav
4. når en ansat har flere arbejdsgivere
5. når manglende dagpenget og dermed refusionsadgang alene skyldes den ansattes længerevarende ophold uden for landets grænser.

Lønberegning

§ 13. For ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom, beregnes lønnen under orlov på samme måde som under sygdom.

Stk. 2. For andre ansatte beregnes lønnen som 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.

Pensionsbidrag

§ 14. Under ulønnet orlov indbetaler arbejdsgiveren sædvanligt arbejdsgiver- og egetbidrag til den ansattes pensionsordning. Hvis forældreorlovens 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.

Kapitel 3. Omsorgsdage

§ 15. Biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden har ret til 2 omsorgsdage pr. barn i hvert kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Barnet skal have ophold hos den ansatte.

Stk. 2. Ikke-afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, kan dog overføres til det følgende kalenderår.

Stk. 3. Hvis en ansat inden for et kalenderår ansættes hos en anden arbejdsgiver inden for aftalens område, overføres ikke-afholdte omsorgsdage til det nye ansættelsesforhold.

Stk. 4. Retten til omsorgsdage efter stk. 1-3 gælder for

1. Ansatte, der ansættes inden for aftalens område den 1. oktober 2005 eller senere
2. Ansatte, der er ansat inden for aftalens område pr. 30. september 2005, for så vidt angår børn, der forventes født/modtaget den 1. oktober 2005 eller senere.
3. Ansatte, der er ansat inden for aftalens område pr. 30. september 2005, for så vidt angår børn, der forventes født/modtaget før den 1. oktober 2005, men hvor den faktiske fødsel/modtagelse sker den 1. oktober 2005 eller senere. Det er dog en forudsætning, at den ansatte ikke har holdt omsorgsdage før fødslen efter reglerne i aftalen af 4. februar 2004.

§ 16. Ansatte, der er ansat inden for aftalens område pr. 30. september 2005, bevarer eventuelle ikke-afholdte omsorgsdage, som de har opnået efter tidligere aftaler.

Stk. 2. Hvis en ansat fratræder og i umiddelbar tilknytning hertil overgår til anden ansættelse inden for aftalens område, overføres ikke-afholdte omsorgsdage efter stk. 1 til det nye ansættelsesforhold. I andre tilfælde bortfalder omsorgsdagene ved fratræden og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse.

§ 17. En ansat, der ønsker at holde omsorgsdage, skal meddele dette tidligst muligt. Arbejdsgiveren bør imødekomme ønsket, medmindre fraværet vil være uforeneligt med tjenesten.

Stk. 2. Omsorgsdage kan holdes som hele eller halve dage.

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

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

§ 18. På omsorgsdage har den ansatte ret til sædvanlig løn, jf. § 13.

§ 19. Hvis den ansatte bliver syg, før omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis den ansatte bliver syg eller får andet lovligt forfald på omsorgsdagen, betragtes dagen som afholdt.

Kapitel 4. Andre bestemmelser

Uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel

§ 20. Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel uden for det tidsrum, hvor den ansatte har ret til orlov efter ligebehandlingsloven, betragtes som sygefravær.

Dokumentation mv.

§ 21. En ansat skal efter anmodning dokumentere tidspunktet for forventet fødsel, f.eks. ved kort fra graviditetsundersøgelsen.

Stk. 2. En ansat skal efter anmodning dokumentere, at adoptionsmyndighederne kræver, at barnet hentes på sit opholdssted, jf. § 4.

Stk. 3. En ansat skal efter anmodning fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af arbejdsgiverens krav på dagpengerefusion.

Stk. 4. En ansat skal efter anmodning give de oplysninger om den anden af forældrenes evt. afholdelse/forlængelse/udsættelse af orlov, som er nødvendige for vurderingen af, om betingelserne for ret til orlov og løn efter denne aftale er opfyldt.

Kapitel 5. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 22. Aftalen har virkning fra 1. april 2005. Samtidig ophæves aftale af 4. februar 2004 om barsel, adoption og omsorgsdage.

Stk. 2. Reglerne i kap. 3 om omsorgsdage har dog først virkning fra 1. oktober 2005. Indtil da gælder bestemmelserne i kap. 3 i aftale af 4. februar 2004 om barsel, adoption og omsorgsdage.

Stk. 3. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst til 1. april 2008.

København, den 15. september 2005

Statsansattes Kartel
Peter Waldorff

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

Akademikernes Centralorganisation
Sine Sunesen

Lærernes Centralorganisation
Anders Bondo Christensen

Overenskomstansattes Centralorganisation
Finn Busse Jensen

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