



Cirkulære om

Barsel, adoption og omsorgsdage

2007

Cirkulære af 8. januar 2007

PKAT nr.

J.nr. 06-524-108

Perst. nr. 002-07

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Indledning	3
Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser	3
Ikrafttræden	9

Aftale

Kapitel 1. Aftalens område	11
Kapitel 2. Orlov med løn mv.	11
Kapitel 3. Omsorgsdage	15
Kapitel 4. Andre bestemmelser	16
Kapitel 5. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser	17

Cirkulære om barsel, adoption og omsorgsdage

(Til samtlige ministerier mv.)

Indledning

Finansministeriet og centralorganisationerne har den 21. december 2006 revideret aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage (barselsaftalen). Dette sker som følge af, at barselsreglerne i ligebehandlingsloven og dagpengeloven nu er sammenskrevet i lov nr. 566 af 9. juni 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel, der i det følgende samt i aftalen omtales som barselloven.

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2007.

Aftalen indeholder kun de særlige regler om løn og pension mv., som supplerer lovgivningens regler om fravær og dagpenge. Det betyder bl.a., at barsellovens regler om varsling af orlov ikke fremgår af aftalen.

De enkelte bestemmelser i aftalen omtales nærmere i det følgende.

Lovgivningen er sammen med barselsaftalen nærmere beskrevet i barselsvejledningen, som ligger på Personalestyrelsens hjemmeside www.perst.dk. Vejledningen er under revision.

Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser

Kapitel 1. Aftalens område

1. Til § 1, stk. 2

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 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 barselloven 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 dagpengeter alene skyldes, at hun ikke opfylder barsellovens beskæftigelseskrav, jf. aftalens § 11, stk. 3, nr. 3. Derimod fortabes lønretten i perioden, hvis en nedsat eller manglende dagpengeter skyldes, at hun under graviditetsorloven påtager sig ny beskæftigelse.

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

4. Til § 4. Orlov før modtagelsen (adoption)

Ansatte, der skal modtage et adoptivbarn 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 adoptivbarn, der opholder sig 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.

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 en betingelse, at ugerne holdes i tilknytning til en eventuel orlov efter § 5, stk. 2 og 4.

6. Til § 7. Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

Bestemmelsen er justeret i overensstemmelse med formuleringerne i barselloven.

Reglerne om udskydelse/forlængelse af orlov i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet fremgår af barselloven og er nærmere omtalt i barselsvejledningen.

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

Det er en forudsætning for retten til løn, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion, når den udskudte/forlængede orlov holdes.

7. Til § 8. Barnets hospitalsindlæggelse

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

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

8. Til § 9. Dødfødsel, barnets død eller bortadoption

Barselsaftalen er tilpasset barsellovens formulering således, at faderens ret til 2 ugers fædreorlov med løn bevares, hvis barnet dør inden udløbet af den 32. uge efter fødslen, jf. barselloven § 13, stk. 1.

9. Til § 11. 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 den pågældende har afviklet al sin lønnede forældreorlov, fædreorlov mv.

Som hovedregel forudsætter retten til løn under orlov, at arbejdsgiveren i perioden modtager fuld dagpengerefusion. Der er dog visse undtagelser, som er opregnet i stk. 3.

Forældre har efter barselloven 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 lønnede orlov er afholdt.

10. Til § 12. 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.

11. Til § 13. Pensionsbidrag

Der optjenes normal pensionsret under ulønnet orlov, uanset om den ansatte 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.

For overenskomstansatte og andre med forsikringsmæssige pensionsordninger indbetaler arbejdsgiveren sædvanligt pensionsbidrag af den pensionsgivende løn.

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

For tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder, som har en supplerende forsikringsmæssig pensionsordning, indbetaler arbejdsgiveren herudover sædvanligt pensionsbidrag af pensionsgivende tillæg.

Grundlaget for beregning af pensionsbidrag er den løn, som den pågældende ville have fået, hvis vedkommende ikke havde været på orlov.

Kapitel 3. Omsorgsdage

12. Til § 14

Ved ”ophold” forstås, at barnet enten har adresse hos eller regelmæssigt samkvem med den pågældende.

Den ansatte har ret til 2 omsorgsdage med løn pr. barn i hvert kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år, dvs. 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.

Retten til at overføre omsorgsdage efter stk. 2, nr. 2, gælder både omsorgsdage, som knytter sig til et nyfødt barn, og omsorgsdage, som knytter sig til ældre børn.

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

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

Overgangsordningen er nærmere beskrevet i barselsvejledningen.

13. Til § 15

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

Der gælder ikke nogen tidsbegrænsning for afvikling af dagene.

Ved afvikling af dagene gælder bestemmelserne i aftalens §§ 16 – 18.

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 konstant 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.

14. Til § 16

Der gælder ingen varslingsfrister i forbindelse med afholdelse af omsorgsdage, men den ansatte skal fremsætte sine ønsker så tidligt som muligt.

Der gælder ingen særlige betingelser om anvendelsesformål for omsorgsdage. Dagene kan 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.

15. Til § 18

En omsorgsdag anses for påbegyndt ved arbejdstids begyndelse den pågældende dag.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. januar 2007. Samtidig ophæves cirkulære nr. 9585 af 15. september 2005 om barsel, adoption og omsorgsdage (Perst. nr. 048-05).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 8. januar 2007

P.M.V.

E.B.

Hatun Ünsal

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 lov nr. 566 af 9. juni 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven).

Stk. 2. 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 (barselorlov, 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 ret til løn, når de efter barselloven § 8, stk. 6, holder orlov samtidig 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 efter barselloven § 9. 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 af de 32 ugers forældreorlov, jf. stk. 1.

Stk. 3. En adoptant har tilsvarende ret til løn i yderligere 2 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.

Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

§ 7. En ansat, der i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet har udskudt/forlænget sin orlov efter barselloven §§ 11 eller 12, udskyder/forlænger tilsvarende retten til løn efter denne aftales §§ 5 og 6.

Stk. 2. Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver, når den udskudte/forlængede orlov holdes.

Barnets hospitalsindlæggelse

§ 8. En ansat, hvis orlov forlænges på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barselloven § 14, 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. barselloven § 14, stk. 3, har ret til løn i samme omfang som i den oprindelige orlovsperiode.

Dødfødsel, barnets død eller bortadoption

§ 9. 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 eller dør inden den 32. uge efter fødslen, bevarer faderen ret til orlov med løn efter § 5, stk. 2.

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

§ 10. Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan faderen indtræde i moderens ret til barselsorlov, jf. barselloven § 7, stk. 2. Faderen har i sådanne tilfælde ret til løn under orloven.

Løn

§ 11. 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 barselloven, 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 dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes, at den ansatte ikke opfylder barsellovens beskæftigelseskrav
4. når en ansat har flere arbejdsgivere
5. når manglende dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes den ansattes længerevarende ophold uden for landets grænser.

Lønberegning

§ 12. 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

§ 13. 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

§ 14. 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. Der kan dog ske overførelse til det følgende kalenderår af

1. omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget
2. omsorgsdage, som den ansatte er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i et helt 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 var ansat inden for aftalens område pr. 30. september 2005, for så vidt angår børn, der forventedes født/modtaget den 1. oktober 2005 eller senere.
3. ansatte, der var ansat inden for aftalens område pr. 30. september 2005, for så vidt angår børn, der forventedes født/modtaget før den 1. oktober 2005, men hvor den faktiske fødsel/modtagelse skete den 1. oktober 2005 eller senere, (forudsat at den pågældende ikke havde holdt omsorgsdage før fødslen efter reglerne i barselsaftalen af 4. februar 2004).

§ 15. Ansatte, der var 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 omsorgs-

dage efter stk. 1 til det nye ansættelsesforhold. I andre tilfælde bortfalder omsorgsdagene ved fratræden og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse.

§ 16. 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.

§ 17. På omsorgsdage har den ansatte ret til sædvanlig løn, jf. § 12.

§ 18. 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

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

Dokumentation mv.

§ 20. En ansat skal efter anmodning dokumentere tidspunktet for forventet fødsel.

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/udskydelse/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

§ 21. Aftalen har virkning fra 1. januar 2007. Samtidig ophæves aftale af 15. september 2005 om barsel, adoption og omsorgsdage.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 1. april, dog tidligst til den 1. april 2008.

København, den 21. december 2006

Statsansattes Kartel
Peter Waldorff

Statstjenestemændenes Centralorganisation II
Peter Ibsen

Akademikernes Centralorganisation
Sine Sunesen

Lærernes Centralorganisation
Anders Bondo Christensen

Overenskomstansattes Centralorganisation
Finn Busse Jensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Hatun Ünsal