

CIRKULÆRE

2024

Cirkulære om aftale om

## **Barsel, adoption og omsorgsdage**

Cirkulære af 4. juli 2024

Medst.nr. 028-24

J.nr. 2024-1081



## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Generelle bemærkninger .....	5
Ikrafttræden .....	6

### Aftale

Kapitel 1. Aftalens område .....	7
Kapitel 2. Fravær med løn mv. ....	7
Kapitel 3. Omsorgsdage .....	14
Kapitel 4. Andre bestemmelser .....	17
Kapitel 5. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser .....	18



# Cirkulære om aftale om barsel, adoption og omsorgsdage

(Til samtlige ministerier mv.)

## Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og centralorganisationerne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2024 og i forlængelse af ændring af barselsloven, aftalt at:

- Øge lønretten til far/medmor med 3 uger i fraværperioden efter den 10. uge efter fødslen. Tilsvarende øges antallet af uger til adoptanter med 3 uger i alt.
- Omfordele den aftalte fordeling af lønuger i administrationsgrundlaget, så der udover 6 ugers lønret til deling er 10 ugers lønret til den ene adoptant og 10 ugers lønret til den anden adoptant (tidligere mandlige adoptant) i fraværperioden efter den 10. uge efter modtagelsen.
- Øge lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre) med 13 uger til hver. Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene er under 1 år ved modtagelsen.
- Øge lønretten til forældre, hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforælder) med 10 uger. Tilsvarende gælder for adoptanter, når barnet kun har én forælder ved modtagelsen.
- Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, indtræder den efterlevende forælder i den afdøde forælders uudnyttede ret til fravær med løn. Tilsvarende gælder for adoptanter, hvis den ene adoptant dør efter barnets modtagelse.
- Præcisere, at der alene indbetales pensionsbidrag under fravær uden løn til mor, far/medmor og adoptanter, jf. § 13.

De nye rettigheder gælder fra 1. april 2024, samtidig er cirkulære om aftale om barsel, adoption og omsorgsdage af 18. maj 2021 bortfaldet pr. 31. marts 2024. Cirkulære om aftale om administrationsgrundlag til aftale om barsel, adoption og omsorgsdage af 30. juni 2022 er efter sit indhold ophørt pr. 31. marts 2024.

2. For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre

bemærkninger er opført under ”Generelle bemærkninger”. Denne fremstilling ændrer ikke bestemmelsernes, henholdsvis bemærkningernes retlige status.

**3.** Reglerne om ret til orlov og dagpenge i forbindelse med barsel eller adoption findes i den til enhver tid gældende barselslov. Barselsaftalen indeholder således kun de særlige regler om løn og pensionsoptjening mv., som supplerer lovgivningens regler.

Lovgivningen er sammen med barselsaftalen nærmere beskrevet i barselsvejledningen, som ligger på Medarbejder- og Kompetencestyrelsens hjemmeside [www.medst.dk](http://www.medst.dk). Parterne har aftalt at opdatere barselsvejledningen i perioden.

**4.** Dette cirkulære erstatter cirkulære nr. 9484 af den 1. juli 2024 om barsel, adoption og omsorgsdage (Medst.nr. 026-24). Med cirkulæret udsendes aftale om barsel, adoption og omsorgsdage på ny med få redaktionelle rettelser i §21, stk. 4 og stk. 5.

### **Ikrafttræden**

Cirkulæret træder i kraft den 4. juli 2024 med virkning fra den 1. april 2024. Samtidig ophæves cirkulære nr. 9484 af 1. juli 2024 om barsel, adoption og omsorgsdage (Medst. nr. 026-24).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 4. juli 2024

**Pernille Jung**

# 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.

*Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 2:*

*Karenstidskravet gælder ikke for ansatte, der er omfattet af tids- eller beløbsbegrænsede sygelønsordninger.*

*En ansat, der først opfylder karenstidskravet, efter at orloven er påbegyndt, bliver omfattet af aftalen fra det tidspunkt, hvor kravet er opfyldt.*

## Kapitel 2. Fravær med løn mv.

### **§ 2. Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser**

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.

*Cirkulærebemærkninger til § 2:*

*Arbejdsgiveren har ikke adgang til dagpengerefusion.*

### **§ 3. Fravær før fødslen (tidligere graviditetsorlov)**

En gravid ansat har ret til fravær med løn fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion efter barselsloven, jf. pt. lovbekendtgørelse nr. 184 af 27. februar 2024 om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

*Stk. 2.* Den ansatte har dog altid ret til fravær med løn i 6. og 5. uge før forventet fødsel.

*Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 1:*

*Moren har 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 dagpengeret alene skyldes, at hun ikke opfylder barselslovens beskæftigelseskrav, jf. aftalens § 11, stk. 3, nr. 3. Derimod fortabes lønretten i perioden, hvis en nedsat eller manglende dagpengeret skyldes, at moren under fraværet påtager sig ny beskæftigelse.*

*Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 2:*

*Fravær i 5. og 6. uge før forventet fødsel er ikke omfattet af den gældende barselslovgivning, og der er derfor ikke adgang til dagpengerefusion.*

### **§ 4. Fravær før modtagelsen (tidligere adoptionsorlov)**

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

*Cirkulærebemærkninger til § 4:*

*Ansatte, der skal modtage et adoptivbarn i udlandet, har ret til fravær med løn 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. Fravær efter modtagelse af barnet 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 ret til lønnet fravær i op til 1 uge (eventuelt 2 uger) før modtagelsen, hvis de i perioden har ret til dagpenge.*



## **§ 5. Fravær indtil 10 uger efter fødslen/modtagelsen (tidligere barselsorlov, adoptionsorlov og fædreorlov)**

Moren har ret til fravær med løn i indtil 10 uger efter fødslen.

*Stk. 2.* Faren/medmoren har i forbindelse med barnets fødsel ret til fravær med løn i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen/modtagelsen i hjemmet. Efter aftale med arbejdsgiveren kan de 2 uger placeres på et andet tidspunkt inden for de første 10 uger efter fødslen. Efter aftale med arbejdsgiveren kan de 2 uger afholdes uden sammenhæng.

*Stk. 3.* Adoptanter har ret fravær med løn én ad gangen i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet.

*Stk. 4.* Adoptanter har dog ret til fravær med løn, når de efter barselslovens § 8, stk. 6, holder fravær samtidig i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 10 uger efter barnets modtagelse. Efter aftale med arbejdsgiveren kan de 2 uger afholdes uden sammenhæng.

## **§ 6. Fravær efter den 10. uge efter fødslen/modtagelsen (tidligere forældreorlov)**

Moren har ret til løn i 10 af de 32 ugers fravær efter den 10. uge efter barselslovens § 9. Faren/medmoren har ret til løn i 10 af de 32 ugers fravær efter den 10. uge efter barselslovens § 9.

*Stk. 2.* Herudover har den ansatte ret til løn i 6 af de 32 ugers fravær efter den 10. uge. Hvis begge forældre er omfattet af barselsaftalen, kan denne lønret dog højst udnyttes af forældrene i 6 uger tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger mellem sig.

*Stk. 3.* Adoptanter har hver ret til løn i 10 af de 32 ugers fravær efter den 10. uge efter barselslovens § 9, jf. § 8, stk. 7.

*Stk. 4.* Herudover har en adoptant ret til løn i 6 af de 32 ugers fravær efter den 10. uge. Hvis begge adoptanter er omfattet af barselsaftalen, kan denne lønret dog højst udnyttes af adoptanterne i 6 uger tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger mellem sig.

*Stk. 5.* Faren/medmoren/den anden adoptant har ret til at placere lønnet fravær efter den 10. uge inden for de første 10 uger efter fødslen/modtagelsen.

*Stk. 6.* Moren og faren/medmoren til to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, har hver ret til yderligere 13 ugers fravær med løn. Tilsvarende gælder for adoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.

*Stk. 7.* Hvis barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforælder), har forælderen ret til yderligere 10 ugers løn i fraværperioden. Tilsvarende gælder for adoptanter, hvis barnet kun har én forælder ved modtagelsen.

*Stk. 8.* Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, indtræder den efterlevende forælder i den afdøde forælders uudnyttede ret til fravær med løn. Tilsvarende gælder for adoptanter, hvis den ene adoptant dør efter barnets modtagelse.

*Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 1-4:*

*Den lønret, der efter stk. 1 er forbeholdt moren, henholdsvis faren/medmoren, kan ikke overføres til den anden af forældrene. Tilsvarende gælder med hensyn til det fravær med løn, der efter stk. 3 er forbeholdt den enkelte adoptant.*

*Forældrene/adoptanterne kan holde lønnet fravær samtidig, i forlængelse af hinanden eller på skift.*

*Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 5:*

*Faren/medmoren/den anden adoptant kan vælge at holde lønnet fravær sammen med den anden forælder inden for de første 10 uger efter fødslen/modtagelsen. Det er ikke en betingelse, at ugerne holdes i tilknytning til eventuelt fravær efter § 5, stk. 2 eller 3.*

## **§ 7. Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af fravær (tidligere orlov)**

En ansat, der i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet har udskudt/forlænget sit fravær efter barselslovens §§ 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 det udskudte/forlængede fravær holdes.

*Cirkulærebemærkninger til § 7:*

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

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

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

### **§ 8. Barnets hospitalsindlæggelse**

En ansat, hvis fravær forlænges på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barselslovens § 14, stk. 2, har ret til løn i den forlængede periode, hvis indlæggelsen sker i en lønnet fraværperiode.

*Stk. 2.* En ansat, hvis fravær udsættes på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barselslovens § 14, stk. 3, har ret til løn i samme omfang som i den oprindelige fraværperiode.

*Cirkulærebemærkninger til § 8:*

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

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

### **§ 9. Dødfødsel, barnets død inden det fyldte 18. år eller bortadoption (sorgorlov)**

Hver af forældrene har ret til fravær med løn i indtil 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til fravær med løn gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fylder 18 år.

*Stk. 2.* Hver af forældrene har ret til fravær med løn i indtil 14 uger efter barnets bortadoption, hvis barnet bortadopteres inden den 32. uge efter fødslen.

*Stk. 3.* Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til fravær med løn med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. Ovenstående gælder kun i tilfælde omfattet af stk. 1, 1. pkt. og stk. 2.

*Stk. 4.* Udnyttes retten efter stk. 1, udsættes retten til løn under fravær efter § 6 (tidligere forældreorlov) for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år.

*Cirkulærebemærkninger til § 9:*

*Det er en forudsætning for retten til løn under sorgorlov, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.*

## **§ 10. Farens/medmorens indtræden i morens ret til fravær**

Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan faren/medmoren indtræde i morens ret til fravær i de første 10 uger efter fødslen, jf. barselslovens § 7, stk. 2. Faren/medmoren har i sådanne tilfælde ret til løn under fraværet.

## **§ 11. Løn**

Lønnet fravær holdes før ulønnet fravær.

*Stk. 2.* Retten til fuld løn under fravær efter dette kapitel er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion efter barselsloven, 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 fravær før fødslen i 6. og 5. uge før forventet fødsel (tidligere graviditetsorlov)
3. under almindelig fravær før fødslen i perioden fra 4. uge før forventet fødsel (tidligere graviditetsorlov) 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.

*Stk. 4.* I de tilfælde, hvor der ikke overføres dagpengeret til mor/den ene adoptant til den 25. og 26. fraværsuge udbetales en nedsat løn, der udgør differencen mellem dagpengesatsen og morens/den ene adoptants sædvanlige løn.

*Stk. 5.* En forælder, som ikke har bopæl med barnet på fødselstidspunktet, har ret til fravær med nedsat løn, der udgør differencen mellem dagpengesatsen og medarbejderens sædvanlige løn, i de uger med fravær efter den 10. uge, hvor der ikke er dagpengeret. Tilsvarende gælder for en adoptant, der ikke bor sammen med barnet på tidspunktet for modtagelsen.

*Stk. 6.* En adoptant, der ikke har fået overført dagpengeret for 4 uger inden for de første 10 uger efter modtagelsen, har ret til fravær med nedsat løn, der udgør differencen mellem dagpengesatsen og medarbejderens sædvanlige løn, i perioden fra den 6. til og med den 10. uge efter modtagelsen.

## **§ 12. Lønberegning**

For ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom, beregnes lønnen under fravær 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.

*Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 2:*

*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.*

### **§ 13. Pensionsbidrag**

Under fravær uden løn indbetaler arbejdsgiveren sædvanligt arbejdsgiver- og egetbidrag til mors, fars/medmors og adoptants pensionsordning i op til 32 ugers fravær, der følger af barselslovens § 9, stk. 1, og barselslovens § 8, stk. 7, jf. § 9 stk. 1.

*Cirkulærebemærkninger til § 13:*

*Der optjenes normal pensionsret under fravær uden løn, uanset om den ansatte har ret til dagpenge. Retten gælder for mødre, fædre/medmødre og adoptanter. For andre medarbejdere, der har ret til afvikling af en overdraget fraværsret efter barselsloven, indbetales således ikke pensionsbidrag.*

*For overenskomstansatte og andre med bidragsdefinerede 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 bidragsdefineret 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 haft fraværet efter den 10. uge efter fødslen.*

## **Kapitel 3. Omsorgsdage**

**§ 14.** Biologiske forældre, medmødre, 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 fravær i forbindelse med fødsel eller modtagelse (tidligere barsels- eller adoptionsorlov) 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.

*Cirkulærebemærkninger 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.*

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

*Cirkulærebemærkninger 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 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.*

**§ 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 fravær.



*Cirkulærebemærkninger 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, fx i forbindelse med barnets sygdom, institutionsstart, lægebesøg og lignende.*

*Adgangen til hel eller delvis tjenestefrihed med løn på barns 1. og 2. 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.*

**§ 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.

*Cirkulærebemærkninger til § 18:*

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

## **Kapitel 4. Andre bestemmelser**

### **§ 19. Uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel**

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

## **§ 20. Dokumentation mv.**

En ansat skal efter anmodning dokumentere tidspunktet for forventet eller stedfunden 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, om betingelserne for ret til fravær med løn efter denne aftale, herunder arbejdsgiverens krav på dagpengerefusion, er opfyldt.

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

## **Kapitel 5. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser**

**§ 21.** Aftalen har virkning fra 1. april 2024.

*Stk. 2.* Samtidig ophæves aftale af 18. maj 2021 om barsel, adoption og omsorgsdage.

*Stk. 3.* Forøgelsen af lønretten til far/medmor/ den anden adoptant fra 7 uger til 10 uger, jf. § 6, stk. 1 og stk. 3, har virkning for forældre til børn, der fødes/modtages den 1. april 2024 eller senere.

*Stk. 4.* Forøgelsen af lønretten til forældre til tvillinger med 13 uger, jf. § 6, stk. 6, har virkning for forældre til børn, hvor mindst et af børnene fødes/modtages den 1. maj 2024 eller senere.

*Stk. 5.* Forøgelse af lønretten til forældre til tre børn eller flere med 13 uger, jf. § 6, stk. 6, har virkning for forældre til børn, hvor mindst et af børnene fødes/modtages den 1. april 2024 eller senere.

*Stk. 6.* Forøgelse af lønretten til en soloforælder med 10 uger, jf. § 6, stk. 7, har virkning for forældre til børn der fødes/modtages den 1. april 2024 eller senere.

*Stk. 7.* Retten til at indtræde i en afdød forælders uudnyttede ret til fravær med løn, jf. § 6, stk. 8, har virkning for forældre til børn der fødes/modtages den 1. april 2024 eller senere.

*Stk. 8.* Aftalen kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

København, den 28. juni 2024

Offentligt Ansattes Organisationer  
(Det Statslige Område)  
**Lydia Frydendahl Callesen**

Finansministeriet,  
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen  
**Pernille Jung**

CO10 – Centralorganisationen af 2010  
**Jesper Korsgaard Hansen**

Lærernes Centralorganisation  
**Gordon Ørskov Madsen**

Akademikerne  
**Lisbeth Lintz**