

Udskriftsdato: 4. april 2022

CIRIH nr 9344 af 18/05/2021 (Gældende)

Cirkulære om aftale om barsel, adoption og omsorgsdage (Til samtlige ministerier mv.)

Ministerium: Skatteministeriet

Journalnummer: Skatteministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen j.nr. 2021-1064

Cirkulære om aftale om barsel, adoption og omsorgsdage

(Til samtlige ministerier mv.)

Generelle bemærkninger

1. Skatteministeriet og centralorganisationerne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2021 aftalt en udvidet ret til løn under sorgorlov.

2. Ved en ændring af barselsloven (lov nr. 2189 af 29. december 2020) er retten til orlov til forældre, der mister et barn (sorgorlov), blevet udvidet pr. 1. januar 2021. Begge forældre har således ret til fravær og dagpenge i 26 uger fra barnets død, hvis barnet dør inden det 18. år. Ved overenskomstforhandlingerne i 2021 er der i forlængelse heraf aftalt en lønret under hele sorgorloven til forældre, der mister et barn den 1. april 2021 eller senere. Forældre, som har mistet et barn tidligere end den 1. april 2021, og som afholder sorgorlov, indtræder pr. 1. april 2021 i den udvidede ret til sorgorlov med løn. Det er en forudsætning for retten til løn under sorgorlov, at arbejdsgiver kan få dagpengerefusion.

Som opfølgning på lovændringen ændrede Skatteministeriet og centralorganisationerne den 11. maj 2021 aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage (barselsaftalen) således, at forældre der holder sorgorlov får ret til løn i perioden.

Forældre skal efter anmodning dokumentere barnets død over for arbejdsgiveren.

Forældrene er dagpengeberettiget under sorgorlov, og arbejdsgiveren har ret til dagpengerefusion i forbindelse med afholdelsen af sorgorlov.

3. 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.

4. 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.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 18. maj 2021. Samtidig ophæves cirkulære nr. 10191 af 12. august 2015 om barsel, adoption og omsorgsdage (Modst. nr. 036-15).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 18. maj 2021

PERNILLE THORSTEEN MADSEN

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 Skatteministeriet 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. Orlov 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. Orlov før fødslen (graviditetsorlov)

En gravid ansat har ret til løn under orlov fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion efter barselsloven, jf. pt. lovbekendtgørelse nr. 235 af 12. februar 2021 om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

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

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 1:

Moderen 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 dagpengere skyldes, at moderen under graviditetsorloven påtager sig ny beskæftigelse.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 2:

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

§ 4. Orlov før modtagelsen (adoption)

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.

Cirkulærebemærkninger til § 4:

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 ret til lønnet orlov i op til 1 uge (eventuelt 2 uger) før modtagelsen, hvis de i perioden har ret til dagpenge.

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

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

Stk. 2. Faderen/medmoderen har i forbindelse med barnets fødsel ret til løn under orlov 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 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 barselslovens § 8, stk. 6, holder orlov samtidig i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter barnets modtagelse.

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

Moderen har ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov efter barselslovens § 9. Faderen/medmoderen har ret til løn i 7 af de 32 ugers forældreorlov efter barselslovens § 9.

Stk. 2. Herudover har den ansatte ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov. 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. Den ene adoptant har ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov efter barselslovens § 9, jf. § 8, stk. 7. Den anden adoptant har i samme periode ret til løn i 7 uger. Hvis adoptanterne ikke er af samme køn, tilkommer retten til de 7 uger den mandlige adoptant.

Stk. 4. Herudover har en adoptant ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov. 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. Faderen/medmoderen/den anden adoptant har ret til at placere lønnet forældreorlov inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 1-4:

Den lønret, der efter stk. 1 er forbeholdt moderen, henholdsvis faderen/medmoderen, kan ikke overføres til den anden af forældrene. Tilsvarende gælder med hensyn til den orlov, der efter stk. 3 er forbeholdt den enkelte adoptant.

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

Forlængelsen af den øremærkede lønret til faderen/medmoderen/den ene adoptant fra 6 til 7 uger har virkning for forældre til børn, der fødes/modtages den 1. april 2015 eller senere, jf. § 21, stk. 5.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 5:

Sædvanligvis holdes forældreorloven efter den 14. uge efter barnets fødsel/modtagelse. Faderen/medmoderen/den anden adoptant kan dog vælge at holde lønnet forældreorlov 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 eller 4.

§ 7. Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

En ansat, der i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet har udskudt/forlænget sin orlov 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 den udskudte/forlængede orlov holdes.

Cirkulærebemærkninger til § 7:

Reglerne om udskydelse/forlængelse af orlov i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet fremgår af barselsloven 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.

§ 8. Barnets hospitalsindlæggelse

En ansat, hvis orlov 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 orlovsperiode.

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

Cirkulærebemærkninger til § 8:

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.

§ 9. Dødfødsel, barnets død inden det fyldte 18. år eller bortadoption

Hver af forældrene har ret til løn under orlov i indtil 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til løn under orlov 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 løn under orlov 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 løn under orlov 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 orlov efter § 6 (forældreorlov med løn) 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. Faderens/medmoderens indtræden i moderens ret til fravær

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

§ 11. Løn

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 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 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.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 2:

Forældre har efter barselsloven 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.

§ 12. Lønberegning

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.

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 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.

Cirkulærebemærkninger til § 13:

Der optjenes normal pensionsret under ulønnet orlov, uanset om den ansatte har ret til dagpenge.

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 været på orlov.

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 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 orlov.

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 orlov efter barselsloven, 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 orlov og 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 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. april 2021.

Stk. 2. Samtidig ophæves aftale af 27. juni 2015 om barsel, adoption og omsorgsdage.

Stk. 3. Aftalen kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 4. Forlængelsen af lønretten til faderen/medmoderen/den anden adoptant fra 6 til 7 uger, jf. § 6, stk. 1 og 3, har virkning for forældre til børn, der fødes/modtages den 1. april 2015 eller senere.

København, den 11. maj 2021

Offentligt Ansattes Organisationer

(Det Statslige Område)

Rita Clumarch Bundgaard

CO10 - Centralorganisationen af 2010

Jesper Korsgaard Hansen

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

Akademikerne

Lars Qvistgaard

Skatteministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Pernille Thorsteen Madsen