

CIRKULÆRE 2026

Cirkulære om aftale om

Barsel, adoption og omsorgsdage

Cirkulære af 25. juni 2026

Medst.nr. 028-26

J.nr. 2026-400

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	6

Aftale

Kapitel 1. Aftalens område	9
Kapitel 2. Fravær med løn mv.	9
Kapitel 3. Omsorgsdage	21
Kapitel 4. Andre bestemmelser	24
Kapitel 5. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser	24

Cirkulære om aftale om barsel, adoption og omsorgsdage

(Til samtlige ministerier mv.)

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og centralorganisationerne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2026 og i forlængelse af ændring af barselsloven, aftalt at:

- implementere administrationsgrundlag til aftale om barsel, adoption og omsorgsdage af 2. juli 2025 i barselsaftalen,
- etablere ret til løn til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, når mor har overdraget ret til fravær med barselsdagpenge efter barselsloven,
- give lønret til fædre/medmødre, som har fået overdraget barselsdagpenge fra mor inden for de første 10 uger efter fødslen (barselsorlov),
- forbedre lønrettigheder ved børns hospitalsindlæggelse, så far/medmor, kan få forlænget retten til fravær med løn inden for de første 10 uger efter fødslen (2 uger) samt at tidligt hjemmeophold sidestilles med hospitalsindlæggelse,
- øge lønretten til forældrene med 2 deleuger i fraværperioden efter den 10. uge efter fødslen (forældreorlov), så der samlet er 8 ugers lønret til deling,
- øge lønretten til forældre, som ikke bor sammen med den anden forælder, og som har eneforældremyndighed over barnet på tidspunktet for fødslen (aleneforælder) med 10 uger,
- øge perioden, hvor der betales sædvanligt pensionsbidrag i den retsbaserede forlængelse af fraværet op til den 46. uge. Derudover tilrettes bestemmelsen redaktionelt for så vidt angår de hidtidige undtagelser til 32/46 ugers-grænsen.

De nye rettigheder gælder for børn født eller modtaget 1. april 2026 eller senere. Samtidig er cirkulære om aftale om barsel, adoption og omsorgsdage af 1. juli 2024 bortfaldet pr. 31. marts 2026. Cirkulære om aftale om administrationsgrundlag til aftale om barsel, adoption og omsorgsdage af 3. juli 2025 er efter sit indhold ophørt pr. 31. marts 2026.

Finansministeriet og tjenestemændenes centralorganisationer har som led i forhandlingerne om ændring af vilkår for statens tjenestemænd i Grønland aftalt, at statens tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med fast tjenestested i Grønland omfattes af aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage, når fødslen eller modtagelsen sker den 1. april 2026 eller senere, jf. cirkulære om aftale om ændring af visse aftaler om løn- og ansættelsesvilkår for statens tjenestemænd af 27. februar 2026.

Uanset at arbejdsgiver ikke kan få dagpengerefusion efter grønlandsk lovgivning, har den ansatte krav på fravær, løn og pension efter aftalen, i det omfang den pågældende i øvrigt opfylder betingelserne, herunder beskæftigelseskravet, for at få fulde dagpenge, hvis vedkommende havde haft ophold i Danmark. Dette er tilføjet i aftalens § 11, stk. 3, nr. 6.

Der foretages desuden en redaktionel ændring i § 11, stk. 3, nr. 6, hvori Færøerne tilføjes.

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.

4. Dette cirkulære erstatter cirkulære nr. 9494 af den 4. juli 2024 om barsel, adoption og omsorgsdage (Medst.nr. 028-24).

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 25. juni 2026 med virkning fra den 1. april 2026. Samtidig ophæves cirkulære nr. 9494 af 4. juli 2024 om barsel, adoption og omsorgsdage (Medst. nr. 028-24).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 25. juni 2026

Ida Skyhøj Hvid

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.

Bestemmelsen omfatter også en gravid ansat, der fungerer som surrogat.

§ 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:

Den gravide 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 fortæbes lønretten i perioden, hvis en nedsat eller manglende dagpengeret skyldes, at den gravide under fraværet påtager sig ny beskæftigelse.

Bestemmelsen omfatter også en gravid ansat, der fungerer som surrogat.

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. Far/medmor har ret til fravær med løn i op til 8 uger i de første 10 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet, når mor har overdraget sin ret til fravær og barselsdagpenge efter barselslovens § 7 a.

Stk. 4. Adoptanter har ret fravær med løn én ad gangen i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet.

Stk. 5. 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.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 3:

Mors lønret efter stk. 1 bortfalder for det antal uger, hvor retten til fravær og barselsdagpenge er overdraget til en far/medmor.

§ 5 a. Fravær indtil 10 uger efter fødslen for forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale, samt for en surrogatmor

Forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale, har ret til fravær med løn én ad gangen i de første 10 uger efter fødslen.

Stk. 2. Forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale, har dog ret til fravær med løn, når de efter barselslovens § 8 a, stk. 1, holder fravær samtidig i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 10 uger efter barnets fødsel. Efter aftale med arbejdsgiveren kan de 2 uger afholdes uden sammenhæng.

Stk. 3. En surrogatmor har ret til fravær med løn i indtil 10 uger efter fødslen.

§ 5 b. Fravær indtil 10 uger efter fødslen for sociale forældre

En social forælder har ret til fravær med løn i op til 8 uger i de første 10 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet, når mor har overdraget sin ret til fravær og barselsdagpenge efter barselslovens § 23b, stk. 1 og 2.

Cirkulærebemærkning til § 5 b:

Mors lønret efter denne bestemmelse bortfalder for det antal uger, hvor retten til fravær og barselsdagpenge er overdraget til en social forælder.

§ 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 8 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 8 uger tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 8 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 8 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 8 uger tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 8 uger mellem sig.

Stk. 5. Moren/faren/medmoren/ adoptanten 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.

Stk. 9. En forælder, der har eneforældremyndighed over barnet og ikke bor sammen med den anden forælder, har ret til yderligere 10 ugers løn i fraværperioden, hvis forælderen har ret til barseldagpenge efter barselslovens § 21 b, stk. 1.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 1 og 3:

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 4.

Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 9:

Lønretten forudsætter, at forældrene ikke bor sammen, og at den forælder, hos hvem barnet har bopæl, har eneforældremyndighed.

§ 6 a. Fravær efter den 10. uge efter fødslen for forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale

Forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale, har hver ret til fravær med løn i 10 af de 32 ugers fravær efter den 10. uge efter barselslovens § 9.

Stk. 2. Herudover har en forælder ret til løn i 8 af de 32 ugers fravær efter den 10. uge efter fødslen. Hvis begge forældre er omfattet af barselsaftalen, kan denne lønret dog højst udnyttes af forældrene i 8 uger tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 8 uger mellem sig.

Stk. 3. En forælder, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale, har ret til at placere lønnet fravær efter den 10. uge inden for de første 10 uger efter fødslen.

Stk. 4. Forældre til to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale, har hver ret til yderligere 13 ugers fravær med løn.

Stk. 5. Hvis barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforælder), har forælderen, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale, ret til yderligere 10 ugers løn i fraværperioden.

Stk. 6. Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, indtræder den efterlevende forælder, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale, i den afdøde forælders uudnyttede ret til fravær med løn.

Stk. 7. En forælder, der har eneforældremyndighed over barnet og ikke bor sammen med den anden forælder, har ret til yderligere 10 ugers løn i fraværperioden, hvis forælderen har ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 21 b, stk. 1.

Cirkulærebemærkninger til § 6a, stk. 1:

Den lønret, der efter stk. 1 er forbeholdt den ene forælder kan ikke overføres til den anden af forældrene.

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

Cirkulærebemærkninger til § 6a, stk. 3:

Den ene forælder 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 § 5a, stk. 1 eller 2.

Cirkulærebemærkning til § 6a, stk. 7:

Lønretten forudsætter, at forældrene ikke bor sammen, og at den forælder, hos hvem barnet har bopæl, har eneforældremyndighed.

§ 6 b. Fravær efter den 10. uge efter fødslen for sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

En social forælder, som har fået overdraget fravær med barselsdagpenge efter barselslovens § 23 b, stk. 3, fra en retlig forælder, har ret til løn i op til 10 uger.

Stk. 2. Et nærtstående familiemedlem, som har fået overdraget fravær med barselsdagpenge efter barselslovens § 23c, stk. 1, fra en forælder omfattet af barselslovens § 21c, har ret til løn i op til 10 uger.

Stk. 3. En social forælder, som har fået overdraget fravær med barselsdagpenge efter barselslovens § 14 a, stk. 2, fra en retlig flerlingeforælder, har ret til løn i op til 13 uger. Et nærtstående familiemedlem, som har fået tildelt fravær med barselsdagpenge efter barselslovens § 14a, stk. 3, fra en retlig flerlingeforælder har tilsvarende ret til løn i op til 13 uger.

Stk. 4. En social forælder og et nærtstående familiemedlem, som har fået overdraget fravær med barselsdagpenge efter barselslovens § 23 b, stk. 3, og barselslovens § 23 c, stk. 1, jf. § 21 c, har ret til ugerne med løn i barselsaftalens § 6, stk. 2. Hvis forældrene, sociale forældre og nærtstående er omfattet af barselsaftalen, kan denne lønret dog højest udnyttes af dem i 8 uger tilsammen. De kan vælge at dele de 8 uger mellem sig

Cirkulærebemærkning til § 6 b:

En social forælder, som har fået overdraget fravær med barselsdagpenge fra en retlig forælder, har ret til løn i op til 10 uger under fravær, der afholdes efter den 10. uge efter barnets fødsel.

Et nærtstående familiemedlem, som har fået overdraget fravær med barselsdagpenge fra en soloforælder, har ret til løn i op til 10 uger, der afholdes efter den 10. uge efter barnets fødsel.

En social forælder eller et nærtstående familiemedlem, som har fået overdraget eller tildelt fravær med barselsdagpenge ved flerlingefødsel, har ret til løn i op til 13 uger.

Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer har ret til løn efter barselsaftalens § 6, stk. 2, i samme omfang som fravær med barselsdagpenge er overdraget efter barselslovens regler. Hvis forælderen, den sociale forælder eller det nærtstående familiemedlem er omfattet af barselsaftalen, deles ugerne med løn mellem de pågældende.

Retten til løn er betinget af, at den ansatte har ret til barselsdagpenge for den pågældende periode.

§ 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, 5a, 5b, 6, 6a, og 6b.

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 far, medmor, adoptant eller forælder, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale, hvis fravær forlænges på grund af barnets hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold, jf. barselslovens § 14, stk. 2, har ret til løn i op til 3 måneder, 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 eller behandles i hjemmet ved tidligt hjemmeophold i en lønnet fraværperiode, og den ansatte ikke genoptager arbejdet, med den følge at fraværet med dagpenge forlænges, forlænges lønretten tilsvarende.

Hvis barnet hospitalsindlægges eller behandles i hjemmet ved tidligt hjemmeophold i en lønnet fraværperiode, og den ansatte under indlæggelsen genoptager arbejdet, med den følge at fraværet med dagpenge udsættes, udsættes lønretten tilsvarende.

Retten til at forlænge fraværperioden med løn gælder også forældrenes ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 3.

§ 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 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 bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen.

Stk. 3. Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fravær- 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 og 6 a 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 almindeligt fravær før fødslen i 6. og 5. uge før forventet fødsel (tidligere graviditetsorlov)
3. under almindeligt 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.
6. når manglende dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes, at den ansatte har fast tjenestested i Grønland og på Færøerne.

Stk. 4. I de tilfælde, hvor der ikke overføres dagpengeret til mor/den ene adoptant/den ene surrogatforælder til den 25., 26., 27. og 28. fraværsuge udbetales en nedsat løn, der udgør differencen mellem dagpengesatsen og morens/den ene adoptants/den ene surrogatforælders 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 og en surrogatforælder, 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.

Stk. 7. En forælder, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale, der ikke har fået overført dagpengeret for 4 uger inden for de første 10 uger efter fødslen, 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 fødslen.

§ 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, adoptants og surrogatforælders pensionsordning i op til 32 ugers fravær, der følger af barselslovens § 9, stk. 1, samt barselslovens § 8, stk. 7, og § 8 a, stk. 2, jf. § 9, stk. 1.

Stk. 2. Under fravær uden løn efter den 32. fraværsuge indbetaler arbejdsgiveren sædvanligt arbejdsgiver- og egetbidrag under den retsbaserede forlængelse af fraværet efter barselslovens § 10 i op til 46 uger.

Stk. 3. Under fravær uden løn indbetaler arbejdsgiver sædvanligt arbejdsgiver- og egetbidrag til det nærtstående familiemedlems og den sociale forælders pensionsordning i perioder, der følger af barselslovens § 23b, stk. 3, eller 23c, stk. 1.

Stk. 4. I det omfang fraværperioden på grund af barnets hospitalsindlæggelse eller tidlige hjemmeophold er forlænget efter barselslovens § 14 uden for en lønnet fraværperiode indbetales pension i den forlængede periode, dog maksimalt 3 måneder.

Cirkulærebemærkninger til § 13:

Der optjenes normal pensionsret under fravær uden løn, 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 haft fraværet efter den 10. uge efter fødslen.

Pensionsretten efter § 13, stk. 2 bevares, selv om disse fraværsuger afholdes senere i overensstemmelse med barselslovens regler.

Kapitel 3. Omsorgsdage

§ 14. Biologiske forældre, medmødre, adoptivforældre, surrogatforældre 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 hjemkaldelsesdagen, barns 1. og 2. og 3. 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 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 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 2026.

Stk. 2. Samtidig ophæves aftale af 4. juli 2024 om barsel, adoption og omsorgsdage.

Stk. 3. Aftale om administrationsgrundlag til aftale om barsel, adoption og omsorgsdage af 3. juli 2025 er implementeret med virkning fra den 1. april 2026.

Stk. 4. Lønret til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer jf. §§ 5, stk. 3, 5 b, og 6 b har virkning for sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer til børn, der fødes/modtages den 1. april 2026 eller senere.

Stk. 5. Forbedrede lønrettigheder ved børns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold jf. § 8, har virkning for forældre til børn, der fødes/modtages den 1. april 2026 eller senere.

Stk. 6. Forøgelsen af lønretten til forældre fra 6 uger til 8 uger, jf. § 5, stk. 3, har virkning for forældre til børn, der fødes/modtages den 1. april 2026 eller senere.

Stk. 7. Forøgelsen af lønretten til eneforældre med eneforældremyndighed med 10 uger, jf. § 6, stk. 9, har virkning for forældre til børn der fødes/modtages den 1. april 2026 eller senere.

Stk. 8. Retten til pensionsbidrag i den retsbaserede forlængelse af forældreorloven i op til 46 uger jf. § 13, har virkning for forældre til børn der fødes/modtages den 1. april 2026 eller senere.

Stk. 9. Retten til pensionsbidrag til sociale forældre og nærtstående jf. § 13, har virkning for børn, der fødes/modtages den 1. april 2026 eller senere.

Stk. 10. Statens tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med fast tjenestested i Grønland omfattes af aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, hvis fødslen eller modtagelsen sker den 1. april 2026 eller senere.

Stk. 11. Aftalen kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2029.

København, den 24. juni 2026

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)
Heidi Juhl Pedersen

Finansministeriet,
Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen
Ida Skyhøj Hvid

Akademikerne
Tomas Kepler

CO10 – Centralorganisationen af 2010
Jesper K. Hansen

Lærernes Centralorganisation
Gordon Ørskov Madsen