



Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Søren Søndergaard
Soren.Sondergaard@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2022-1500
1. marts 2022

Europaudvalget har i brev af 1. februar 2022 stillet følgende spørgsmål nr. 88 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Søren Søndergaard (EL).

Spørgsmål nr. 88:

”Ministeren bedes redegøre for, om følgende scenarier kan lade sig gøre inden for rammerne af den nye orlovsmode, nedskrevet i aftaleteksten af den 26. oktober 2021, som følge af den danske implementering af direktiv (EU) 2019/1158.

En kvinde skal netop til at føde og er i gang med at planlægge sin barselsorlov. Som følge af graviditetsdirektivet 92/85/EØF har hun ret til barselsorlov i mindst 14 sammenhængende uger umiddelbart i forbindelse med fødslen, hvoraf de 2 uger er obligatorisk at afholde lige efter barnets fødsel. Desuden har kvinden 9 ugers øremærket barsel, jf. direktiv (EU) 2019/1158, som ifølge den danske orlovsmode, jf. aftaleteksten af den 26. oktober 2021, skal afholdes inden for barnets første leveår. Samlet set giver de to EU-direktiver kvinden ret til 25 ugers barsel, hvoraf der dog i den danske model er indskrevet ret til samlet 28 uger. Kvinden har jf. den danske model også mulighed for at få overdraget mandens 13 uger, hvorfor kvinden samlet kan afholde 41 ugers barselsorlov. Kvindens mand ønsker dog at benytte sine 13 uger plus sine 9 ugers øremærket barsel, hvorfor kvinden har 28 ugers barsel at gøre godt med i nedenstående scenarier:

- Scenarie 1: Kvinden ønsker at afholde 4 ugers barselsorlov forud for barnets fødsel, 2 uger øremærket barsel lige efter barnets fødsel, samt de 9 ugers øremærket barsel inden for barnets første leveår. De resterende 13 uger ønsker kvinden at afholde, når barnet er fyldt 5 år. Er dette i overensstemmelse med både direktiv 92/85/EØF og direktiv (EU) 2019/1158?
- Scenarie 2: Kvinden ønsker at afholde 4 ugers barselsorlov forud for barnets fødsel, 2 ugers øremærket barsel lige efter barnets fødsel, de 9 ugers øremærket barsel, samt 5 ud af de resterende 13 uger inden for barnets første leveår. De resterende 8 uger ønsker kvinden at overdrage til sin mand, hvorfor manden i alt afholder 30 ugers barselsorlov. Er dette i overensstemmelse med direktiv 92/85/EØF, jf. artikel 8, stk. 1? ”

Svar:

Indledningsvist vil jeg gerne præcisere, at minimumsrettighederne for kvindelige lønmodtagere i de to direktiver er 23 ugers orlov med barselsdagpenge og yderligere 9 ugers forældreorlov uden barselsdagpenge (14+9+9 uger).

En kvindelig lønmodtager har således efter graviditetsdirektivet ret til mindst 14 sammenhængende uger omkring fødslen med ret til barselsdagpenge, hvoraf to uger er de såkaldte pligtuger. Efter orlovsdirektivet har en kvindelig lønmodtager desuden ret til fire måneders forældreorlov, hvoraf to måneder (9 uger) skal være øremærket og med ret til barselsdagpenge.

Med den politiske aftale og det fremsatte lovforslag får hver forælder efter fødslen ret til 24 ugers orlov med ret til barselsdagpenge. For en kvindelig lønmodtager består de 24 uger af 10 uger efter fødslen, hvoraf to uger er pligtuger. Herefter har hun ret til 14 uger, heraf 9 ugers øremærket og 5 ugers fleksible.

Spørgsmålet om det juridiske råderum i forhold til graviditetsdirektivet og hvilken fleksibilitet, der kan ligge en kvindes barselsperiode, blev drøftet indgående med EU-Kommissionen i forbindelse med de politiske forhandlinger i efteråret 2021.

Det korte svar på de to scenarier er, at begge dele er muligt inden for rammerne af direktiverne.

I scenarie 1 vil en kvindelig lønmodtager kunne udskyde 13 uger til barnet er 5 år. De 5 af ugerne har hun ret til at udskyde efter barselslovens § 11, og dette skal blot varsles over for arbejdsgiver. De resterende 8 uger kan også udskydes, men det kræver en aftale med arbejdsgiver efter barselslovens § 12. De to måder at udskyde orlov på findes allerede i de gældende barselsregler.

Scenarie 2 blev under de politiske forhandlinger forelagt EU-Kommissionen på Enhedslistens foranledning. Retten til de 14 ugers barselsorlov er en ret, som ikke kan tages fra kvinden. Det afgørende for, om en kvindelig lønmodtager efter EU-retten kan overdrage en del af sin barselsorlov til barnets anden forælder er således, at det er kvindens egen beslutning at gøre dette og altså et valg, som hun træffer. Det følger af EU-Domstolens afgørelse i den såkaldte Montull-dom fra 2013 (C-5/12).

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister