DECEMBER 2020

JURIDISK NOTAT – EN LIGESTILLINGS-FREMMENDE REFORM AF DE DANSKE BARSELSREGLER

1. INDLEDNING

Danmark skal inden august 2022 implementere EU-direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og andre omsorgspersoner – også kaldet forældreorlovsdirektivet.[1] Set med danske øjne er direktivets mest centrale tiltag et krav om to måneders øremærket orlov med ydelse til hver af forældrene.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler en ligestillingsfremmende reform af de nuværende danske barselsregler, der samtidig vil kunne sikre selvbestemmelse til forældrene samt inklusion af forskellige familieformer. Det vil medføre fleksibilitet og valgfrihed for forældrene, samtidig med at det vil forenkle reglerne.

Formålet med dette notat er at undersøge, om der juridisk set er noget til hinder for en ligestillingsfremmende reform af de danske barselsregler, som indebærer en mere ligelig fordeling af den øremærkede orlov mellem forældrene.

I afsnit 2 gennemgås det nye forældreorlovsdirektiv fra EU. I afsnit 3 beskrives, hvad der sker, hvis der ikke gennemføres en reform af de danske barselsregler. I afsnit 4 følger en undersøgelse af, om der juridisk er noget til hinder for en ligestillingsfremmende reform af de danske barselsregler. Afsnit 5 indeholder konklusion og anbefalinger.

2. DET NYE FORÆLDREORLOVSDIREKTIV FRA EU

Det nye forældreorlovsdirektiv er et minimumsdirektiv, som opstiller en række minimumskrav, der har til formål at skabe lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet ved at gøre det nemmere at forene arbejdsliv og privatliv for arbejdstagere, der er forældre eller omsorgspersoner. I formålsbetragtningerne til direktivet fremgår det blandt andet, at der med direktivet tilskyndes til en ligelig fordeling af omsorgsforpligtelser mellem mænd og kvinder.[2]

Direktivet opstiller en række krav, som allerede er en del af dansk ret:

- krav om to ugers øremærket orlov til faren eller en tilsvarende forælder, som anerkendes efter national ret (fædreorlov til far/medmor efter barselslovens § 7, stk. 3).[3]

- krav om en individuel ret til fravær i form af en forældreorlov i fire måneder (forældreorlov efter barselslovens § 9).

Det nye i direktivet set med danske øjne er kravet om, at medlemsstaterne skal sikre to måneders forældreorlov med løn eller ydelse,[4] som ikke kan overdrages.[5] De to måneder kan oversættes til ni uger.

3. HVAD SKER DER, HVIS VI IKKE LAVER EN REFORM?

Med en reform menes der en nytænkning af de danske barselsregler, som i højere grad sikrer ligelig fordeling af den øremærkede orlov. Det er reglerne i barselsloven, som er i fokus, hvorimod retten til barselsorlov efter kollektive aftaler og overenskomster ikke vil blive beskrevet nærmere i dette notat.

For at forstå hvad der sker, hvis vi ikke laver en reform, vil de nugældende barselsregler blive beskrevet kort. Efter de nugældende barselsregler opdeles orloven i fire forskellige orlovstyper:

- Fire ugers graviditetsorlov med barselsdagpenge til moren efter barselslovens § 6, stk. 1, jf. § 20.

- To ugers obligatorisk barselsorlov lige efter fødslen og herefter 12 ugers barselsorlov til moren, jf. barselslovens § 7, stk. 1. Det følger af barselslovens § 20, at moren har ret til barselsdagpenge under barselsorloven.

- To ugers fædreorlov med barselsdagpenge til faren/medmoren i forbindelse med fødslen og inden for de første 14 uger efter fødslen, jf. § 7, stk. 3, jf. § 20.

- 32 ugers forældreorlov med barselsdagpenge til forældrene til deling, jf. § 9, jf. § 21, stk. 1.

Udgangspunktet for dette notat er den periode, hvor forældrene både har ret til fravær og ret til barselsdagpenge, dvs. 52 uger i alt. De to rettigheder følges ikke ad, idet retten til fravær er mere omfattende end retten til at modtage barselsdagpenge. Hvis forældrene udnytter deres fraværsret fuldt ud og lægger orloven i forlængelse af hinanden, kan barnet blive halvandet år gammelt, før fraværsretten er opbrugt.[6]

Forældrenes mulighed for delvist at genoptage arbejdet og forlænge eller udskyde orloven vil heller ikke blive gennemgået nærmere i dette notat. Ligesom vi ikke berører, hvilke konsekvenser det vil have, hvis forældrene afholder orloven samtidigt. Udgangspunktet for notatet er de 52 uger, hvor forældrene har ret til fravær og ret til barselsdagpenge.

Såfremt det nye forældreorlovsdirektiv gennemføres uden en reform, er der udsigt til, at direktivets krav om ni ugers øremærket orlov med ydelse til hver af forældrene blot "lægges ind i" den nuværende ordning. Det vil indebære, at man tager to gange ni uger (i alt 18 uger) fra de 32 ugers forældreorlov, der i dag er til deling, og øremærker dem til hver af forældrene.[7]

Tabel 1 viser, hvordan der er udsigt til, at orloven vil blive fordelt, hvis vi i Danmark gennemfører det nye forældreorlovsdirektiv uden en reform af de danske barselsregler.

	Øremærket mor	Øremærket far/medmor	Til deling
Graviditetsorlov	4 uger		
Barselsorlov	14 uger		
Fædreorlov		2 uger	
Forældreorlov	9 uger	9 uger	14 uger
I alt	27 uger	11 uger	14 uger

Tabel 1: Gennemførelse af nyt forældreorlovsdirektiv uden reform.

Det bemærkes, at faren/medmoren vil kunne afholde 25 ugers orlov efter fødslen (11 øremærkede uger + 14 uger til deling), og moren afholde 27 uger (27 øremærkede uger). Det er klart, at 25 uger overfor 27 uger fremstår som en ligelig fordeling af orloven. Det er dog vigtigt at have for øje, at denne løsning fortsat vil låse moren til flere øremærkede uger (27 uger) end faren/medmoren (11 uger).

Uden en ligestillingsfremmende reform vil den nuværende struktur i den danske barselsordning med de forskellige typer af orlov opretholdes samtidig med, at flere uger øremærkes til moren. Det bemærkes, at de øremærkede uger vil bortfalde, hvis de ikke afholdes.

Fordelingen af orloven mellem forældrene vil, som det fremgår ovenfor, have den konsekvens, at flere uger låses til moren samtidig med at færre uger kan deles mellem forældrene. På den måde vil barselsreglerne i mindre grad fremme en ligelig fordeling mellem forældrene, og der vil være mindre selvbestemmelse og mindre valgfrihed til familierne i tilrettelæggelsen af orloven, end hvis direktivet gennemføres med en ligestillingsfremmende reform.

4. GENNEMFØRELSE MED EN LIGESTILLINGSFREMMENDE REFORM

Hvis vi i Danmark vælger at gennemføre det nye forældreorlovsdirektiv med en ligestillingsfremmende reform af de danske barselsregler, vil reglerne i højere grad fremme ligestillingen og samtidig sikre mere selvbestemmelse og inklusion af flere forskellige familieformer.

Vi vil i det følgende undersøge, om der er noget juridisk til hinder for, at det nye forældreorlovsdirektiv gennemføres ved en ligestillingsfremmende reform af de danske barselsregler. Det har været diskuteret i litteraturen, om EU-retten vil være til hinder for, at de danske barselsregler om morens individuelle ret til orlov i de første 14 uger

efter fødslen ophæves og ændres til en ret til fravær, som forældrene frit kunne dele. Det mener nogle forfattere er tilfældet.[8] Vi gennemgår tre argumenter for, at det er i overensstemmelse med EU-retten at reformere de danske barselsregler på en ligestillingsfremmende måde.

4.1 EU-RETTEN GIVER EN FRAVÆRSRET TIL MOREN I 14 UGER FØR OG ELLER EFTER FØDSLEN, HVOR TO AF UGERNE ER OBLIGATORISKE FOR MOREN AT AFHOLDE

De danske barselsregler om fire ugers graviditetsorlov i barselslovens § 6, stk. 1, og 14 ugers barselsorlov i barselslovens § 7, stk. 1, er en gennemførelse af artikel 8 i EU's graviditetsdirektiv.[9]

Graviditetsdirektivet er fra 1992 og har følgende ordlyd i artikel 8:

"Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre arbejdstagere, som defineret i artikel 2, barselsorlov i mindst 14 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen i overensstemmelse med national lovgivning og praksis. Den nævnte barselsorlov skal omfatte en obligatorisk barselsorlov på mindst to uger fordelt før og/eller efter fødslen i overensstemmelse med national lovgivning og praksis."

Direktivet indeholder også bestemmelser om, at der skal være en passende ydelse i forbindelse med de 14 ugers fravær.[10] Ligesom direktivet beskriver rettighedssubjekterne som en gravid arbejdstager, en arbejdstager, som lige har født, og en ammende arbejdstager, jf. artikel 2.

Graviditetsdirektivets artikel 8 giver altså alene kvindelige arbejdstagere en fraværsret, idet personkredsen per definition omhandler ammende kvinder, kvinder som lige har født, eller en gravid kvinde. Det kan dermed lægges til grund, at faren til et barn ikke direkte kan støtte ret på graviditetsdirektivets bestemmelser.

EU-Domstolen har fastslået i Montull-sagen,[11] at der ikke på nogen måde kan rejses tvivl af de offentlige myndigheder eller af arbejdsgiverne om kvinders ret til at afbryde udøvelsen af deres erhvervsaktivitet i løbet af den 14-ugers-fraværsperiode. Barselsorloven i artikel 8 i graviditetsdirektivet kan følgelig ikke fratages moderen mod hendes vilje og helt eller delvis tildeles faderen til barnet.[12]

EU-Domstolen fastslog dog også i Montull-sagen, at graviditetsdirektivet ikke er til hinder for, at den kvindelige arbejdstager (moren til et barn), beslutter at lade faren til barnet, der ligeledes har status som arbejdstager, afholde hele eller en del af barselsorloven i perioden efter den obligatoriske barselsorlov.[13] EU-retten giver dermed adgang til, at moren kan overdrage de 12 ikkeobligatoriske uger. Det er imidlertid klart, at muligheden for at overføre disse 12 uger til faren skal fremgå af national ret.[14]

EU-Domstolen har også slået fast, at det er op til medlemsstaterne at bestemme, hvornår disse 14 ugers barselsorlov skal begynde.[15] De mindst 14 sammenhængende uger kan altså placeres før fødslen, efter fødslen eller en mellemløsning, fx syv uger før og syv uger efter.

Derudover har EU-Domstolen lagt til grund, at ligebehandlingsprincippet er til hinder for en national foranstaltning, hvorefter kvindelige arbejdstagere, der er mødre til et barn og er lønmodtagere, har ret til orlov på forskellig vis i løbet af de første ni måneder efter barnets fødsel, mens mandlige arbejdstagere, der er fædre til et barn og er lønmodtagere, kun har ret til samme orlov, når barnets mor ligeledes er lønmodtager.[16]

Ligesom EU-Domstolen har fastslået, at den omstændighed, at der i henhold til en lovgivning tildeles kvinder en barselsorlov på mere end 14 uger – altså den, som følger af artikel 8 i graviditetsdirektivet – ikke er til hinder for, at orloven alligevel kan anses for at være en barselsorlov, som omhandlet i artikel 8 i graviditetsdirektivet.[17]

Graviditetsdirektivet er som nævnt et minimumsdirektiv, så medlemsstaterne er "kun" forpligtet til at tildele deres arbejdstagere minimumsrettighederne. Det er altså op til medlemsstaterne at tildele deres arbejdstagere yderligere rettigheder, fx ved at give moren en ret til at overdrage 12 ugers barselsorlov til faren. Ph.d. Miguel De la Corte-Rodríguez har i sin bog fra 2019 om EU-retten – barselsorlov og betydningen af ligestilling mellem kønnene – udtrykkeligt understreget, at disse 12 uger er overdragelige, men at retten til at overdrage ugerne, skal fremgå af den nationale lovgivning på området.[18]

Sammenfattende kan det siges, at EU-retten giver en fraværsret til moren på 14 uger før og eller efter fødslen, som hun kan overdrage til faren, hvis det fremgår af national ret, dog med undtagelse af de to ugers obligatorisk orlov, som hun har pligt til at afholde selv.

4.2 DEN SÆRLIGE BESKYTTELSE TIL MOREN I DEN OMKRINGLIGGENDE LOVGIVNING BESTÅR

Dansk ret indeholder bestemmelser om, at moren har en særlig beskyttelse i forbindelse med graviditet og barsel. Den særlige beskyttelse fremgår først og fremmest af barselslovens § 6, stk. 1, og 7, stk. 1, idet den fødende forælder har en øremærket ret til fire ugers graviditetsorlov inden fødslen og 14 ugers barselsorlov efter fødslen.

Derudover fremgår det af barselslovens § 6, stk. 2, at en gravid kvinde har ret til fravær under graviditet, fx hvis der er en særlig helbredsrisiko ved at arbejde eller i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser.

Den særlige beskyttelse fremgår imidlertid også af en række omkringliggende love, fx beskyttes kvinder mod forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen i følgende love:

- Ligebehandlingslovens § 1, stk. 2,
- Ligebehandlingsloven i forbindelse med forsikring, pension og lignende finansielle ydelser § 3 a, stk. 1, og
- Ligelønslovens § 1 a, stk. 1.

Der er dertil en mulighed for indførelse eller opretholdelse af gunstigere bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab i ligestillingslovens § 3 a. Ligesom funktionærlovens § 7 indeholder regler om uarbejdsdygtighed i forbindelse med graviditet.

De danske regler i den omkringliggende lovgivning, som giver en særlig beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og fødsel, er blandt andet en gennemførelse af graviditetsdirektivet og det omarbejdede kønsligestillingsdirektiv,[19] som indeholder en lang række beskyttelsesregler for den gravide kvinde, fx forbud mod farligt arbejde, begrænsning af natarbejde og forbud mod afskedigelse.

Såfremt de danske barselsregler nytænkes gennem en ligestillingsfremmende reform, vil beskyttelsen i den omkringliggende lovgivning stadig være gældende. Den særlige beskyttelse i den omkringliggende lovgivning bør dog ikke afhænge af den nugældende opbygning af barselsreglerne, hvor moren har øremærkede uger i form af fire ugers graviditetsorlov og 14 ugers barselsorlov lige efter fødslen. Det kan bemærkes, at der skal ske en række justeringer, men den særlige beskyttelse i den omkringliggende lovgivning vil stadig være gældende.

Det må således lægges til grund, at den særlige beskyttelse i den omkringliggende lovgivning, som moren har i forbindelse med graviditet og fødsel, vil være gældende, og rettighederne fortsat bestå, selvom de danske barselsregler reformeres.

4.3 FORMÅLET MED DET NYE FORÆLDREORLOVSDIREKTIV ER MERE LIGESTILLING

Der findes intet krav om, at de danske barselsregler skal reformeres ved gennemførelsen af det nye forældreorlovsdirektiv. Men i betragtningerne til direktivet fremgår formålet klart:

”Politikker, der fremmer balance mellem arbejdsliv og privatliv, bør bidrage til at opnå ligestilling mellem kønnene ved at fremme kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet, tilskynde til en ligelig fordeling af omsorgsforpligtelser mellem mænd og kvinder og mindske forskellen i mænds og kvinders indkomst og løn.”[20]

”Formålet med at sikre, at hver af forældrene råder over mindst to måneders forældreorlov, som ikke kan overdrages til den anden forælder, er at tilskynde fædre til at gøre brug af deres ret til en sådan orlov. Dette fremmer og letter endvidere mødrenes reintegration på arbejdsmarkedet, efter at de har taget en periode med barselsorlov og forældreorlov.”[21]

Formålsbetragtningerne peger altså på, at gennemførelsen af direktivet blandt andet skal ske med øje for en mere ligelig fordeling af omsorgsforpligtelserne, mindske forskellen i kvinder og mænds indkomst og løn samt kvinders reintegration på arbejdsmarkedet.

Det fremgår af direktivets artikel 20, stk. 6, at med henblik på at overholde kravet om ni ugers øremærkning til hver af forældrene, ”kan medlemsstaterne tage hensyn til en periode med, og løn eller ydelse for, familierelateret fritagelse fra arbejdet, navnlig barselsorlov, fædreorlov, forældreorlov og omsorgsorlov, der findes på nationalt plan, og som er mere vidtrækkende end de fastsatte minimumsstandarder i det nye forældreorlovsdirektiv eller graviditetsdirektivet, forudsat at mindstekravene for en sådan orlov er opfyldt, og det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på de områder, der er omfattet af disse direktiver, ikke sænkes.”

Vi læser direktivets artikel 20, stk. 6, som udtryk for, at gennemførelsen af forældreorlovsdirektivet kan ske på en måde, som indebærer en reformering af de nugældende barselsregler, så længe minimumskravene i graviditetsdirektivet fortsat opfyldes og den generelle samlede adgang til orlov ikke forringes.

Den ligestillingsfremmende reform, som skitseres i dette notat, opfylder naturligvis minimumskravene i graviditetsdirektivet og vil heller ikke indebære en sænkning af den generelle adgang til orlov for forældrene.

4.4 ANDRE EU-LANDE HAR LIGESTILLINGSFREMMENDE BARSELSREGLER

De følgende EU-landes barselsregler er udvalgt til dette notat, da disse lande har eksempler på ligestillingsfremmende barselsordninger med stor fleksibilitet og valgfrihed.

4.4.1 Sverige[22]

I Sverige har hver forælder ret til 34 ugers orlov med ydelse pr. barn. Ud af de 34 uger er 13 uger øremærket til hver af forældrene.

Den forælder, som er gravid, kan endvidere få orlov med ydelse i ni uger inden terminsdato. Disse ni uger skal trækkes fra de i alt 34 uger, som den gravide og fødende forælder har.

I Sverige fremgår det desuden af den svenske forældreorlovslov,[23] at en kvinde har ret til fravær (mammaledighet) i forbindelse med sit barns fødsel i syv uger inden terminsdato og syv uger efter fødslen. To af disse 14 uger er obligatoriske. Denne ret til fravær (mammaledighet) er uden ydelser.

De svenske regler giver mulighed for at få 10 dages orlov med ydelse i forbindelse med barnets fødsel. De 10 dages orlov kan afholdes af den ikkefødende forælder eller en nærtstående, hvis den fødende forælder er enlig.

EU-Kommissionen fremsendte i 1999 en begrundet udtalelse til Sverige med anmodning om at leve op til forpligtelserne i artikel 8, stk. 2, i graviditetsdirektivet.[24] Udtalelsen angik alene, at moren ikke havde pligt til at holde to ugers obligatorisk barselsorlov før og/eller efter fødslen efter de daværende svenske regler.[25] Det blev rettet til i de svenske regler,[26] og der er ikke efterfølgende blevet rejst kritik fra EU-Kommissionens side. Det må derfor konstateres, at de svenske barselsregler er i overensstemmelse med EU-retten.

Det bemærkes, at den svenske regering også selv har vurderet, at deres nuværende barselsordning umiddelbart ses at være i overensstemmelse med det nye forældreorlovsdirektiv.[27]

4.4.2 Portugal[28]

Portugal har en barselsordning, som giver hver af forældrene forældreorlov i 17 uger (med 100 procent ydelse) eller 21 uger (med 80 procent ydelse).

Moren har ret til en særlig moderskabsorlov i op til fire uger inden fødslen og en obligatorisk orlov på seks uger efter fødslen. Denne periode på op til i alt 10 uger skal trækkes fra morens forældreorlov på 17 eller 21 uger.

4.4.3 Finland

I Finland er nye regler på vej – blandt andet for at leve op til det nye forældreorlovsdirektiv fra EU.[29]

Med disse nye regler vil Finland indføre en ret for hver af forældrene til at have orlov med ydelse i 27 uger (164 dage). Forældrene vil hver især få 15 uger (95 dage) øremærket orlov og ydelse. De resterende i alt 24 ugers (138 dages) orlov med ydelse kan frit fordeles mellem forældrene.

Derudover vil den gravide forælder have en yderligere ret til en måneds graviditetsydelse inden fødslen. Umiddelbart ser det ud til, at denne måned med ydelse er en ekstra måned til den gravide, som ikke indgår i denne forælders i alt 27 uger med orlov og ydelse.

Den kommende reform træder tidligst i kraft i efteråret 2021. Men de nye finske regler tegner et billede af, at forældre i Finland hver især vil få en øremærket ret til fravær med ydelse i 15 uger.

Som gennemgangen af det svenske, portugisiske og det kommende finske system viser, kan barselsreglerne udformes på en måde, så fordelingen af orloven bliver mere ligestillingsfremmende samtidig med stor selvbestemmelsesret og valgfrihed i familierne. Alt sammen i tråd med det nye forældreorlovsdirektivs formålsbetragtninger. Derudover er der ikke noget, som tyder på, at de svenske eller portugisiske barselsregler ikke er forenelige med EU-retten.

5. KONKLUSION

Med henvisning til ovenstående gennemgang i afsnit 3 må det lægges til grund, at fordelingen af orlov vil forblive ulige og ufleksibel med flere låste øremærket uger til moren, hvis barselsreglerne ikke reformeres, når det nye forældreorlovsdirektiv skal gennemføres i dansk ret. Endvidere kan det konkluderes med henvisning til afsnit 4, at der ikke juridisk er noget til hinder for en ligestillingsfremmende reform af de danske barselsregler, men at regeringen bør have følgende forhold for øje:

- Graviditetsdirektivet sikrer moren minimum 14 ugers sammenhængende fravær før og eller efter fødslen. Det er alene to af ugerne, som er obligatoriske at afholde for moren. De resterende 12 uger kan overdrages til faren/medmoren, hvis denne mulighed fremgår af national ret.

- Den særlige beskyttelse i den omkringliggende lovgivning, som moren har i forbindelse med graviditet og fødsel, vil være gældende, og rettighederne fortsat bestå, selvom de danske barselsregler reformeres.

- Formålet med gennemførelsen af det nye forældreorlovsdirektiv er blandt andet at sikre mere ligestilling i familierne. Det nye forældreorlovsdirektivs artikel 20, stk. 6, er ikke til hinder for en reform af barselsreglerne ved gennemførelsen af direktivet, så længe minimumskravene i graviditetsdirektivet opfyldes.

- Den svenske, portugisiske og den kommende finske lovgivning viser, at barselsreglerne kan udformes på en måde, så reglerne bliver mere ligestillingsfremmende og samtidig med stor selvbestemmelsesret og valgfrihed i familierne i tråd med det nye forældreorlovsdirektivs formål.

6. ANBEFALINGER

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at gennemførelsen af det nye forældreorlovsdirektiv sker ved en ligestillingsfremmende reform af de danske barselsregler. En reform af barselsreglerne vil i højere grad sikre mere ligestilling og samtidig mere selvbestemmelse til forældrene samt inklusion af forskellige familieformer. Det vil medføre en større fleksibilitet og valgfrihed for forældrene, samtidig med at det vil forenkle reglerne.

Anbefalingerne er målrettet regeringen, herunder Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet og det af Beskæftigelsesministeriets nedsatte Implementeringsudvalg med deltagelse af arbejdsmarkedets parter.

Instituttet har følgende anbefalinger:

FREMME LIGESTILLING OG SAMTIDIG SIKRE SELVBESTEMMELSE:

- Lige fordeling af øremærkede uger efter fødslen:
  At der indføres en lige fordeling af øremærkede uger med ydelse efter fødslen, fx 11 øremærkede uger til henholdsvis den fødende forælder og den ikkefødende forælder. Til sammenligning er der 13 øremærkede uger til hver af forældrene i Sverige og 15 øremærkede uger til hver af forældrene i Finlands kommende reform.

- Lige fordeling af ikkeøremærkede uger efter fødslen:
  At forældrene får en pulje af ikkeøremærkede uger med ydelse efter fødslen, som de frit kan dele imellem sig, fx 26 uger.

- At det overvejes, om der skal indføres et yderligere ligestillingsfremmende tiltag i form af at opdele de ikkeøremærkede uger med ydelse efter fødslen ligeligt (en reservation), så den fødende forælder og den ikkefødende forælder har lige mange uger hver, fx 13 uger (26 uger delt i to). Disse uger bør være fuldt overdragelige, men ved at reservere dem til henholdsvis den fødende og den ikkefødende forælder vil begge forældre aktivt skulle tage stilling til, om de vil afholde eller overdrage ugerne.

- Færre orlovstyper:
  At reglerne bygges op omkring færre orlovstyper, fx graviditetsorlov til den fødende forælder inden fødslen, og øremærket forældreorlov og ikkeøremærket forældreorlov til forældrene efter fødslen.

SÆRLIG BESKYTTELSE AF DEN FØDENDE FORÆLDER:

- Graviditetsorlov til beskyttelse af den fødende forælder inden fødslen:
  At den fødende forælder gives en særlig pulje af uger til graviditetsorlov med ydelse inden fødslen i minimum fire uger. Disse særlige uger bør være ud over den fødende forælders øremærkede uger efter fødslen. I Finlands kommende reform opereres der med en særlig pulje uger med graviditetsydelse til den fødende forælder.

- Ret til fravær til beskyttelse af den fødende forælder efter fødslen:
  At den fødende forælder gives en ret til fravær lige efter fødslen i minimum 10 uger, hvoraf to af ugerne er obligatoriske for den fødende forælder at afholde. De afholdte uger skal fratrækkes den fødende forælders øremærkede forældreorlov efter fødslen.

INKLUSION AF FORSKELLIGE FAMILIEFORMER:

- Kønsneutrale regler:
  At reglerne gøres kønsneutrale, så de i højere grad omfatter de forskellige familieformer, som findes i dag, fx ved at ændre terminologien ”mor” til ”den fødende forælder” og ”far/medmor” til ”den ikkefødende forælder”. Disse termer anvendes også i de svenske barselsregler.

- Orlov til nærtstående:
  At der indføres yderligere tiltag, som sikrer, at en nærtstående til den fødende forælder kan afholde to ugers orlov i forbindelse med fødslen, når den fødende forælder er den eneste forældremyndighedsindehaver ved fødslen. De svenske barselsregler muliggør også, at en nærtstående kan afholde 10 dages orlov, hvis den fødende forælder er enlig.

INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER

JURIDISK NOTAT – REFORM AF DE DANSKE BARSELSREGLER

Ligebehandlingsafdelingen, Institut for Menneskerettigheder
Forfatter: Sinja Laursen
Redaktion: Morten Emmerik Wøldike
Ansvarlig: Ligebehandlingschef Maria Ventegodt

Layout: Hedda Bank

© 2020 Institut for Menneskerettigheder
Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution
Wilders Plads 8K
1403 København K
Telefon 32 69 88 88
www.menneskeret.dk

Vi tilstræber, at vores udgivelser bliver så tilgængelige som muligt. Vi bruger fx store typer, korte linje, få orddelinger, løs bagkant og stærke kontraster.
Læs mere om tilgængelighed på: www.menneskeret.dk/tilgaengelighed

NOTER

1 Europa-Parlamentets og Europarådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Europarådets direktiv 2010/18/EU. Tilgængeligt via: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=CELEX:32019L1158
2 Jf. betragtning nr. 6 i direktiv 2019/1158 af 20. juni 2019.
3 Direktivet giver endvidere faren ret til en ydelse i forbindelse med fædreorloven som kompensation for løn, jf. artikel 8, der svarer til, hvad faren ville være berettiget til, hvis fraværet skyldtes sygdom. Det betyder blandt andet, at en funktionær må forventes at blive berettiget til fuld løn, hvilket adskiller sig fra de nugældende danske regler, hvorefter faren eller medmoren kun har ret til barselsdagpenge i forbindelse med fædreorlov.
4 Jf. direktivets artikel 8.
5 Jf. direktivets artikel 5 (2).
6 L. Andersen, Agnete og Krarup, Mads (2017): Barselsregler, 3. udgave, Karnov Group, side 33.
7 Ligestillingsudvalget 2018-2019 (2. samling), LIU Alm. Del – endeligt svar på Det spørgsmål 6.
8 Se Agnete L. Andersen og Mads Krarup: Barselsregler, 3. udgave (2017), Karnov Group, side 26.
9 Direktiv 92/85/EØF.
10 Jf. Artikel 11 (2) (b).
11 C-5/12, Montull, præmis 58. Tilgængelig via: http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=141784&pageIndex=0&doclang=DA&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2858761
12 C-5/12, Montull, præmis 56.
13 C-5/12, Montull, præmis 58.
14 Se Miguel De la Corte-Rodríguez: EU Law on Maternity and other Child-Related Leaves – Impact on Gender Equality (2019), Kluwer Law International, side 29.
15 C-411/96, Boyle, præmis 49.
16 C-104/09, Roca Álvarez, præmis 39.
17 C-5/12, Montull, præmis 45.
18 Se Miguel De la Corte-Rodríguez: EU Law on Maternity and other Child-Related Leaves – Impact on Gender Equality (2019), Kluwer Law International, side 29.
19 Europa-Parlamentets og Europarådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Tilgængeligt via: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=DA
20 Jf. betragtning nr. 6 i Europa-Parlamentets og Europarådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Europarådets direktiv 2010/18/EU.
21 Jf. betragtning nr. 20 i Europa-Parlamentets og Europarådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Europarådets direktiv 2010/18/EU.
22 I Sverige blev barselsreglerne ændret i 2016. Gennemgangen af de svenske regler er udarbejdet med udgangspunkt i, om barnet er født i 2016 eller senere.

23 Jf. § 4 i föräldraledighetslagen. Tilgængelig på svensk via: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584
24 Begrundet udtalelse af 28. juni 1999. Tilgængelig via: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_99_573
25 Se Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1999/2000:AU8 om obligatorisk mammaledighet, side 3-5. Tilgængelig på svensk via: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/obligatorisk-mammaledighet_GN01AU8
26 Jf. den svenske regerings proposition 1999/2000:87 om obligatorisk mammaledighet. Tilgængelig på svensk via: https://www.regeringen.se/49bbc6/contentassets/176f049e01394408932c35b70cd8c861/obligatorisk-mammaledighet
27 Redegørelse fra den svenske regering om direktivforslagets forenelighed med svensk ret. Tilgængelig på svensk via: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/fakta-pm-om-eu-forslag/direktiv-om-balans-mellan-arbete-och-privatliv_H406F-PM88
28 Se oversigt over Portugals barselsregler via: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1125&langId=en&intPageId=4733
29 Se den finske social- og sundhedsministers reformudspil om forældreorlov. Tilgængeligt på engelsk via: https://stm.fi/en/-/perhevapaauudistus-tahtaa-perheiden-hyvinvointiin-ja-tasa-arvon-lisaamiseen