

Lovforslag nr. L 202. Fremsat den 6. maj 1980 af arbejdsministeren

Forslag

til

Lov om barselorlov m.v.

§ 1. En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen, og til 14 uger efter fødslen (barselorlov).

Stk. 2. En lønmodtager har i øvrigt i de perioder, hvor lønmodtageren er berettiget til dagpenge i henhold til kapitel 12 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

§ 2. Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til § 1, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter § 1, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

§ 4. En kvindelig lønmodtager, der har barselorlov, skal i rimelig tid, dog mindst med 14 dages varsel og senest ved barselorlo-

vens udløb, underrette arbejdsgiveren om, at hun vil genoptage arbejdet.

§ 5. Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren.

§ 6. Afskediges en lønmodtager i strid med § 3, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

Stk. 2. Godtgørelsen, der ikke kan overstige 26 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 7. Arbejdsministeren fastsætter særlige regler for søfarende.

§ 8. Loven har virkning for tilfælde, hvor fødslen finder sted eller adoptivbarnet modtages den 1. januar 1981 eller senere.

Stk. 2. Loven har endvidere virkning for personer, der overgår til at modtage dagpenge efter § 3 i lov nr. 00 om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

§ 9. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Betænkning nr. 846 om barselorlov fra fællesudvalget under Børnekommissionen og Ligestillingsrådet har sammen med udtalelser fra organisationer og myndigheder m. fl. i forbindelse med betænkningen dannet udgangspunkt for udarbejdelse af lovforslag til regler om ret til fravær fra arbejdet samt økonomisk kompensation i forbindelse med graviditet, barsel og adoption. Lovforslagene er udarbejdede i et embedsmandsudvalg med deltagelse af bl. a. hovedorganisationerne, og udvalget har i første række koncentreret sig om de punkter i den eksisterende barselhvileordning, der specielt har givet anledning til kritik.

Retten til fravær fra arbejdet er reguleret i nærværende forslag, medens spørgsmålet om økonomisk kompensation i forbindelse med afholdelse af orlov på grund af graviditet, barsel og adoption er reguleret i det af socialministeren samtidig fremsatte forslag til lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Den generelle lovgivning om økonomiske ydelser i forbindelse med graviditet, barsel og adoption findes i dagpengeloven, der baserer sig på en forudsætning om, at der opnås ret til fravær fra arbejdet – en forudsætning, der idag betyder, at hvis den kvindelige lønmodtager ikke har retten til fravær i medfør af eksisterende lov, overenskomst eller individuel aftale, kan hun heller ikke oppebære barseldagpenge.

Denne forudsætning er alene lovfæstet for enkelte grupper af lønmodtagere. Der er således i tjenestemandsløven, sømandsløven, medhjælperloven og lærlingeløven en udtrykkelig ret til fravær i forbindelse med graviditet og fødsel. Der er også i funktionærloven hjemlet en ret til fravær, der dog er betinget af arbejdsudygtighed.

Endvidere er der i en lang række kollektive overenskomster hjemlet ret til fravær i forbindelse med graviditet og fødsel, og endelig kan der ved individuel aftale med arbejdsgiveren være hjemlet en sådan ret.

I hvilket omfang der ifølge gældende kollektive overenskomster eller individuelle aftaler er aftalt en sådan ret til fravær er ikke kendt, og i forbindelse med det af socialministeren samtidig fremsatte forslag til ændring af dagpengeloven, hvor barseldagpengeperioden foreslås forlænget, således at der opnås en ubetinget ret til dagpenge i 4 uger før fødslen, uden at dette påvirker adgangen til 14 ugers orlov efter fødslen, skønnes der at være behov for bestemmelser om tryghed i form af en lovbestemt ret for alle lønmodtagere til fravær i forbindelse med graviditet og barsel.

Der findes ikke nogen statistiske opgørelser over udnyttelsesgraden af adoptionsorlov, og eftersom der kun i tjenestemandsløven er hjemlet en ret til fravær i forbindelse hermed, skønnes behovet for indførelse af en lovbestemt ret til fravær i forbindelse med adoption at have mindst lige så stort omfang som ved barsel.

I forbindelse med indførelse af ret til orlov foreslås det, at orlovsperioden medregnes ved beregning af ancienniteten i arbejdsforholdet.

Endvidere foreslås indført en underretningspligt for den kvindelige lønmodtager i forbindelse med hendes tilbagekomst til arbejdet efter fødslen. Denne underretningspligt er begrundet med, at arbejdsgiveren ikke længere på grundlag af begyndelsestidspunktet for fraværet kan beregne tilbagekomsttidspunktet, idet de 14 uger jo først løber fra det faktiske tidspunkt fra fødslen.

Lovforslaget omfatter alene lønmodtagere, dvs. der skal være tale om et ansættelsesforhold, og er i øvrigt udformet således, at der altid ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale er adgang til at aftale bedre vilkår for lønmodtageren.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1, stk. 1

Forslaget indebærer, at en kvindelig lønmodtager har en ubetinget ret til at holde op med at arbejde på grund af graviditet og barsel fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen, og til 14 uger efter fødslen.

Graviditets- og orlovsperioden er lig med den periode, i hvilken en kvindelig lønmodtager har ret til barseldagpenge, jfr. § 1, nr. 22, i dagpengeændringslovsforslaget (§ 33, stk. 1).

Der er efter lovgivningen ikke nogen beskyttelse mod at påbegynde arbejdet umiddelbart efter en fødsel, idet arbejdsmiljøloven ikke indeholder en bestemmelse svarende til den tidligere § 37 i arbejderbeskyttelsesloven om forbud mod at tage arbejde i de første 4 uger efter fødslen.

Den foreslåede ret til fuldt fravær i forbindelse med graviditet og barsel gælder, uanset om den gravide kvindelige lønmodtager er berettiget til barseldagpenge efter dagpengeloven eller ej, dvs. bestemmelsen gælder også for kvindelige lønmodtagere, der ikke har kunnet opfylde beskæftigelseskravet i dagpengelovens § 34.

På samme måde som forslaget knytter an til den foreslåede barseldagpengeperiode i dagpengelovens § 33, stk. 1, vil udgangspunktet for fastlæggelse af fraværperioden i forbindelse med graviditetsorloven være lægens udsagn om det forventede fødselstidspunkt. I de situationer, hvor kvinden føder *før* det forventede fødselstidspunkt, vil der ikke være mulighed for tilsvarende at forlænge barselorloven på 14 uger efter barnets fødsel. I det omfang kvinden føder *efter* det forventede fødselstidspunkt, vil hun have ret til yderligere fravær indtil fødslen, selvom hun allerede har været fraværende i 4 uger. Det samlede fravær kan således overstige 18 uger afhængigt af det faktiske fødselstidspunkt. Kvinder, der har født, vil derfor altid have ret til fravær fra arbejdet i 14 uger efter fødslen.

Kvinden skal ikke dokumentere, at hun er uarbejdsdygtig i den pågældende periode. Retten til orlov betyder, at den gravide kvinde lovligt kan være fraværende fra arbejdet i denne periode, dvs. at selve hendes fravær er lovligt forfald og således ikke udløser misligholdelsesvirkninger.

I hvilket omfang og på hvilket tidspunkt hun skal underrette arbejdsgiveren om den forestående fødsel og/eller om, hvornår hun agter at påbegynde orloven, må afhænge af de regler, der gælder i det enkelte ansættelsesforhold for underretning til arbejdsgiveren om forhold, der har betydning for dennes tilrettelæggelse af arbejdet.

Bestemmelsen regulerer, ligesom bestemmelsen i stk. 2, alene retten til fravær – ikke det økonomiske mellemværende mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren eller mellem det offentlige og arbejdsgiveren respektive lønmodtageren, der dels reguleres ved reglerne i de eksisterende lønmodta-

gerlove, ved kollektive overenskomster eller individuelle aftaler, dels ved reglerne i dagpengeloven.

Til § 1, stk. 2

Forslaget indebærer en ret til fuldt fravær fra arbejdet i alle de øvrige situationer, hvor en lønmodtager har ret til dagpenge efter dagpengelovens kapitel 12.

Den foreslåede bestemmelse får derved betydning for gravide kvinder, der er berettiget til dagpenge inden 4 uger før fødslen, fordi det efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fostret, såfremt kvinden fortsætter med at arbejde, eller arbejdets særlige karakter medfører risiko for fostret, jfr. dagpengeændringslovsforslagets § 1, nr. 22 (§ 33, stk. 4).

Bestemmelsen får endvidere betydning i de i dagpengeændringslovsforslagets § 1, nr. 22 (§ 33, stk. 3) nævnte situationer, hvor moderen i forbindelse med barnets ophold på sygehus genoptager arbejdet inden 14 ugers periodens udløb og dermed erhverver ret til dagpenge for den del af perioden, der var tilbage ved arbejdets genoptagelse, såfremt hun i tilknytning til barnets udskrivelse påny ønsker at være fraværende fra arbejdet og udskrivelsen finder sted inden 6 måneder fra fødslen.

Bestemmelsen hjemler også ret for adoptionssøgende til fravær fra arbejdet i samme periode, som de erhverver ret til dagpenge, jfr. dagpengeændringslovsforslagets § 1, nr. 22 (§ 33, stk. 2 og stk. 3).

Den ret, som lønmodtagere ifølge dagpengeændringslovsforslagets § 1, nr. 23 (§ 33 a) har til nedsatte dagpenge i 4 uger før fødslen eller ved adoption, samt i de i dagpengeændringslovsforslagets § 1 nr. 22 (§ 33, stk. 4) nævnte tilfælde, forudsætter, at den pågældende ønsker delvis fravær og nedsatte dagpenge, og enten ifølge overenskomst eller aftale med arbejdsgiveren har mulighed herfor. Nærværende lovforslag medfører på dette område således ikke nogen ændring i de gældende aftaler m.v. om adgang til deltidsarbejde.

Retten til fravær betyder – ligesom det er tilfældet i de i § 1, stk. 1, nævnte situationer – at selve udeblivelsen fra arbejdet som sådan ikke udløser misligholdelsesvirkninger. Om der i det enkelte ansættelsesforhold kan være nogle forpligtelser i henseende til underretning m.m., som arbejdsgiveren kan kræve overholdt, må afgøres efter forholdene i ansættelsesforholdet.

Fraværsretten er – i modsætning til retten efter forslaget § 1, stk. 1 – afhængig af, at man har erhvervet en ret til dagpenge i forbindelse med barsel m.v., jfr. dagpengelovens kapitel 12.

Retten udløses med andre ord kun for lønmodtageren, der har en dagpengegivende indtægt af en vis størrelse og opfylder beskæftigelseskravet i dagpengeloven, jfr. dagpengelovens § 34, som foreslået ændret ved ændringslovsforlaget § 1, nr. 24.

Til § 2

I perioder, hvor lønmodtageren er fraværende, jfr. § 1, optjenes anciennitet, såfremt det konkrete ansættelsesforhold er anciennitetsberettigende i henhold til de på området fastsatte regler. Bestemmelsen indfører således ikke anciennitetsregler på områder, hvor sådanne ikke allerede eksisterer. Forslaget berører heller ikke de krav, der stilles til længden af en udlærings- eller tillæringsperiode.

Forslaget omfatter anciennitetserhvervelse i arbejdsforholdet, som f. eks. lønanciennitet, jubilæumsanciennitet, samt ved beregning af opsigelsesvarslets længde.

Optjening af anciennitet i pensionsforhold er udtrykkeligt holdt uden for loven, eftersom der for de pensionsordninger, der optræder som led i ansættelsesaftaler, oftest gælder, at pensionstilslagnets størrelse afhænger af størrelsen af de indbetalte beløb.

I det omfang arbejdsgiveren allerede i dag er forpligtet til at betale løn- og pensionsbidrag under graviditet- og barselorlov, optjenes anciennitet således i medfør af de indbetalte bidrag, og bestemmelsen medfører ingen ændring i retstilstanden.

I orlovsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at betale lønmodtageren løn, medfører forslaget ikke pligt til at indbetale pensionsbidrag for lønmodtageren, og sådanne orlovsperioder medregnes derfor ikke ved beregning af pensionsanciennitet, medmindre andet er aftalt.

For tjenestemænd gælder tilsvarende, at i det omfang der udbetales løn, optjenes pensionsanciennitet, medens der ikke som følge af nærværende lovforslag optjenes pensionsanciennitet under tjenestefrihed uden løn.

I tilfælde, hvor f. eks. retten til udbetaling af pension eller pensionsniveauet er afhængig af, at man har været ansat et vist stykke tid i virksomheden eller afhængig af, hvor længe man har været ansat, vil der heller ikke være nogen ændring i retstilstanden, dvs. der vil fortsat kunne indgås

aftaler om, i hvilket omfang graviditet og barselorlov m.m. skal medregnes i ansættelsestiden.

Til § 3

Bestemmelsen indeholder et forbud mod afskedigelse af en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om afholdelse af orlov eller har udnyttet adgangen til at holde orlov i medfør af § 1. Bestemmelsen indeholder herudover et forbud mod afskedigelse på grund af graviditet, fødsel eller adoption. Afskedigelse på grund af de i forslaget nævnte forhold vil med andre ord ikke være saglig.

Et sådant forbud mod afskedigelse er i forvejen indeholdt i ligebehandlingsloven (lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.), der imidlertid er begrænset til de tilfælde, hvor der er tale om forskelsbehandling mellem mænd og kvinder.

Forslaget har derfor selvstændig betydning for de kvinder, der er beskæftiget på rene kvindearbejdspladser, eller hvor der kun er én ansat, samt i adoptionstilfældene.

Til § 4

Forslaget har baggrund i den omstændighed, at den orlovsperiode, der falder før fødslen, ikke som tidligere medregnes i en maksimumsperiode, inden for hvilken orloven kan holdes, jfr. dagpengeændringslovsforlaget § 1, nr. 22 (§ 33, stk. 1). Graviditetsorloven kan blive lidt kortere eller længere end beregnet, uden at dette får indflydelse på retten til barselorlov i 14 uger efter fødslen.

Arbejdsgiveren kan derfor ikke længere alene på grundlag af orlovens påbegyndelse beregne, hvornår orlovsperioden er udløbet. For at imødegå den ulempe arbejdsgiveren herved ville få med hensyn til tilrettelæggelsen af arbejdet, herunder eventuelt i forbindelse med rettidig opsigelse af den vikar, der varetager arbejdet i fraværsperioden, foreslås, at den kvindelige lønmodtager i rimelig tid underretter arbejdsgiveren om, hvornår hun ønsker at genoptage arbejdet. Denne forpligtelse gælder både i de tilfælde, hvor hun ønsker at udnytte orloven fuldt ud som i de tilfælde, hvor hun ønsker at genoptage arbejdet tidligere.

Underretningen skal dog være foretaget med mindst 14 dages varsel, dvs. i de tilfælde hvor barselperioden ønskes fuldt udnyttet, skal underretning være sket senest 14 dage før udløbet af barselorloven, hvis kvinden vil bevare sin adgang til at genoptage arbejdet ved barselorlovens udløb. Undlader kvinden at underrette i tide, forskydes

hendes ret til at genoptage arbejdet ved barselorlovens udløb med et tidsrum, der svarer til forsinkelsen, dog længst 14 dage efter barselorlovens udløb. Konsekvensen heraf vil være, at hun tidligst har ret til at genoptage arbejdet, når de 14 dages frist er forløbet. På den anden side vil hendes udeblivelse i fristperioden ikke kunne udløse misligholdelsesvirkninger, da hendes fravær i denne periode vil være lovligt forfald. Arbejdsforholdet består i perioden, men ønsker arbejdsgiveren at benytte sig af retten til ikke at beskæftige hende, vil han ikke være forpligtet til at yde hende vederlag i den forskudte periode. Kvinden må derfor i de tilfælde, hvor hun savner midler til sit og de personers underhold, hun har forsørgerpligt overfor, henvende sig til de sociale myndigheder om bistandshjælp. Der er ved forslaget herved gjort op med de retsvirkninger en underretning senere end 14 dage inden orlovens udløb måtte kunne få.

Der er ved forslaget udtrykkelig tale om en ret for lønmodtageren til at genoptage arbejdet, og der er intet til hinder for, at lønmodtageren i løbet af barselorlovsperioden selv siger arbejdsforholdet op med sædvanligt varsel, også uanset om hun på et tidligere tidspunkt havde underrettet arbejdsgiveren om tilbagekomsttidspunktet. Dette medfører ingen ændringer i den gældende retstilstand, hvorefter en arbejdsgiver altid må være forberedt på, at de ansatte siger op med det sædvanlige varsel, som er aftalt mellem parterne.

Den foreslåede bestemmelse om genoptagelse af arbejdet ved rettidig underretning forudsætter, at den kvindelige lønmodtager ikke forinden er blevet lovligt opsagt, f. eks. på grund af arbejdsmangel, virksomhedsindskrænkninger m.m.

Endelig kan nævnes, at der ikke er noget til hinder for, at arbejdsgiveren, uanset der er sket forsinket underretning, ikke ønsker at benytte sig af sin ret til at udskyde modtagelsen af lønmodtageren, men enten ønsker at forkorte varslet på 14 dage eller slet ikke ønsker at benytte sig af det. Tilkendegiver arbejdsgiveren dette i tilknytning til lønmodtagerens underretning, er lønmodtageren bundet heraf, da lønmodtageren ikke ensidigt kan forlænge orlovsperioden – selv uden løn eller dag-

penge – med op til 14 dage.

Til § 5

I overensstemmelse med forslagets formål er bestemmelserne i forslaget præceptive, medmindre det drejer sig om aftaler, der medfører fordele for lønmodtageren. Der er derfor intet i vejen for, at der ved aftale – enten kollektiv eller individuel – f. eks. kan ydes lønmodtagere ret til fravær i længere perioder end de i forslaget nævnte eller bedre beskyttelse mod afskedigelse.

Til § 6

Bestemmelsen indeholder sanktion for arbejdsgiverens overtrædelse af bestemmelsen i lovforslagets § 3. Den tilkendte godtgørelse skal dække den ikke-økonomiske skade, pågældende har lidt, jfr. herved principperne i § 15 i ikrafttrædelsesloven til straffeloven. Der er derfor intet til hinder for, at der ved siden af godtgørelsen ydes erstatning efter de almindelige erstatningsretlige regler.

Bestemmelsen er udformet i overensstemmelse med princippet i ligebehandlingslovens § 9, og har selvstændig betydning i forhold til ligebehandlingsloven ved afskedigelser, der ikke er omfattet af ligebehandlingsloven.

Er en situation omfattet af såvel ligebehandlingslovens som lovforslagets bestemmelser vil lønmodtageren kunne søge godtgørelse enten efter den foreslåede bestemmelse eller efter ligebehandlingsloven.

Til § 7

Det foreslås – under hensyn til de særlige forhold, der gælder for søfarende – at der efter drøftelse med ministeriet for industri, handel og søfart fastsættes særlige regler for denne gruppe lønmodtagere.

Til § 8

Der henvises til dagpengeændringsforslagets §§ 2 og 3.