

Bemærkninger til lovforslaget

Dette lovforslag er en nøjagtig kopi af det forslag til udvidet barselorlov, socialministeriet har sendt til høring i bl. a. Københavns kommune. Da regeringen, til trods for udtalelser om det modsatte, ikke agter at fremsætte lovforslaget i denne samling, gør VS det, så det alligevel kan komme til behandling.

VS har ikke fundet grund til at ændre i bemærkningerne, da socialministeriet allerede har argumenteret grundigt for forslagets enkelte bestemmelser.

Såfremt lovforslaget bliver positivt modtaget, vil VS fremsætte forslag til det nødvendige lovgrundlag, der kan sikre økonomisk kompensation i orlovsperioden.

Med hensyn til en uddybning af VSs holdning til barselorlov henvises til den skriftlige fremsættelse.

Bemærkninger til de 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 8 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. 20, 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 § 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, selv om hun allerede har været fraværende i 8 uger. Det samlede fravær kan således overstige 22 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 lønmodtagerlove, 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 løn-