

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg
og deres stedfortrædere

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Telefon +45 33 92 00 00
Telefax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
<http://www.um.dk>
Girokonto 3 00 18 06



Bilag
1

Journalnummer
400.C.2-0

Kontor
EUK

4. juni 2009

SVAR PÅ UDVALGSSPØRGSMÅL

Beskæftigelsesministeriets besvarelse af spørgsmål nr. 2 ad KOM (2008) 0637

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Beskæftigelsesministeriets besvarelse af spørgsmål nr. 2 ad KOM (2008) 0637 af den 15. maj 2008 vedrørende sammenligning af det eksisterende graviditetsdirektiv 92/85/EØF af 19/10/1992 med Kommissionens forslag til ændring af direktivet KOM (2008) 13983 af 06/10/2008.



28. maj 2009

Sagsnr. 2008-0004380

DEP-JAIC/DEPVIM

Sammenligning af det eksisterende graviditetsdirektiv (92/85/EØF af 19/10/1992) med Kommissionens forslag til ændring af direktivet (KOM (2008)13983 af 06/10/2008)

En samlet skematisk oversigt over det eksisterende graviditetsdirektiv sammenholdt med Kommissionens ændringsforslag er vedlagt i bilag.

I øvrigt henvises til tidligere notat til Europaudvalget om kommissionens ændringsforslag af 16. marts 2009, som svar på spørgsmål nr. 1 (vedlagt).

Generel bemærkning

Graviditetsdirektivet er et beskyttelsesdirektiv, der fastlægger den arbejdsmiljømæssige beskyttelse for gravide kvinder, kvinder der lige har født, og som ammer.

Fædre har ingen rettigheder efter direktivet, og vil heller ikke kunne få det, fordi formålet er at beskytte mors og barns sundhed.

Specifikke bemærkninger:

1. Udvidelse af barselorloven fra 14 til 18 uger

Kommissionen forslår: en udvidelse af mødres barselsperiode fra 14 til 18 uger.

Dansk retsstilling i dag: En moder har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet, når der skønnes at være 4 uger til fødslen. Efter fødslen har en moder ret til fravær i 14 uger, heraf 2 obligatoriske uger umiddelbart efter fødslen. Faderen kan kun indtræde i moderens ret til fravær i de 14 uger, hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet. Ellers falder orloven væk.

Konsekvens af direktivforslaget:

Kommissionens forslag udvider kun mødres rettigheder, fordi det er et beskyttelsesdirektiv for mødre uden at tage hensyn til fædrenes mulighed for at tage orlov.

2. 6 ugers obligatorisk orlov efter fødslen

Kommissionen foreslår: at 6 uger af barselorloven gøres obligatorisk, og denne del skal tages lige efter fødslen.

Dansk retsstilling i dag: Mødre har pligt til fravær i de første 2 uger efter en fødsel.

Konsekvens af direktivforslaget:

Forslaget vil begrænse de muligheder mødre i dag har for fleksibelt at tilrettelægge deres orlov efter fødslen, idet de pålægges yderligere 4 ugers pligtmæssig orlov. Dette kan gøre det vanskeligere for nogle mødre at tilrettelægge en barselorlov, der gør det muligt at forene arbejdsliv og familieliv. Konkret vil en kvinde, der har født, ikke kunne besvare en mail fra sin arbejdsplads før 6 uger efter fødslen.

Ministeriet har kendskab til, at ikke mindst adoptivforældre benytter sig af muligheden for at fordele orloven imellem sig allerede fra barnets modtagelse.

Arbejdsdirektoratet har i øvrigt lavet et registerudtræk med det formål at se på antallet af kvinder, der vender tilbage til arbejdsmarkedet efter kortere barselsperioder af forskellig varighed. For en udvalgt gruppe er det desuden set på, hvilke typer kvinder, der er tale om.

Tabel 1. Antallet af kvinder der er overgået fra barsel til beskæftigelse (selvforsørgelse) i 2008 (der er set på antallet af kvinder og ikke på, hvor mange barselsperioder, den enkelte kvinde måtte have haft)

	<i>Barselsperioder</i>	
1-4 uger	5-8 uger	9-12 uger
5.020	2.182	1.298

Kilde: DREAM-registret

Tabel 2. Antallet af kvinder der er overgået fra barsel til beskæftigelse (selvforsørgelse) i 2008 – hvor mange er lønmodtagere

<i>Barselsperiode</i>	<i>Alle kvinder</i>
1-4 uger	5.020 - heraf 4.889 lønmodtagere svarende til 97 pct.

Kilde: DREAM- og MIA-registret

Det ses af tabel 2, at langt størstedelen af kvinderne er lønmodtagere¹. Man kan ikke se, hvor længe disse kvinder er i beskæftigelse efter endt barsel, men at de i 2008 er gået fra at være på barsel og til beskæftigelse.

De resterende kvinder (ca. 3 pct.) er ikke registret som nogle, der har modtaget løn efter barsel. De er gået fra at være på barsel og til formentlig at være hjemmegående, selvstændigt erhvervsdrivende eller andet.

3. Mulighed for at lægge en stor del af orloven før fødslen

Kommissionen foreslår: at moderen får ret til frit at lægge orloven før og efter fødslen, bortset fra de 6 ugers obligatorisk barselorlov. 12 uger af orloven kan derved i princippet lægges før fødslen.

Dansk retsstilling i dag: En kvinde har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet, når der skønnes at være 4 uger til fødslen. En kvinde er berettiget til graviditetsbetinget fravær før 4-ugers-perioden. Der sker en ubegrænset forlængelse af graviditetsorloven mellem det forventede og faktiske fødselstidspunkt.

Konsekvens af direktivforslaget:

Man kan forestille sig at kvindelige lønmodtagere presses på tidlig orlov i brancher, hvor man har erfaringer for forudgående sygemeldinger. I andre brancher kan

¹ Hvad angår fordelingen på brancher, kan vi se SE-numrene på de arbejdsgivere, hvortil kvinderne vender tilbage. Numrene er imidlertid ikke opdateret, så p.t. er det ikke retvisende at sige noget om, hvilke typer virksomheder – og dermed brancher – der er tale om.

det være vanskelig for arbejdsgiveren at tilrettelægge arbejdet, når så stor en del af orloven kan holdes inden fødslen.

4. Fuld løn under barselorlov

Kommissionen foreslår: at der indskrives et princip om fuld løn under barselorlov. En ydelse er passende, når den sikrer en indtægt, der svarer til den seneste månedsløn inden barselorloven eller en gennemsnitlig månedsløn. Dog kan medlemslandene fastsætte et loft, forudsat at dette ikke ligger under sygedagpengesatsen.

Dansk retsstilling i dag: Der er alene lovregler om barseldagpenge, og halv løn til funktionærer. Løn under barselorlov er i øvrigt reguleret ved overenskomst og individuelle aftaler.

Konsekvens af direktivforslaget:

Det kan ikke udelukkes, at direktivets princip om fuld løn under barselorlov vil kan have en indflydelse på den danske model, hvor det er parterne, der aftaler løn under barsel i takt med arbejdsmarkedets prioriteringer.



Folketingets Europaudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Tlf. 72 20 50 00
E-mail bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Europaudvalget har i brev af 15. maj 2009 stillet følgende spørgsmål nr. 2 (KOM (2008) 0637), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Lone Dybkjær (RV).

Sagsnr. 2009-0006894

Spørgsmål nr. 2:

”Ministeren bedes – som lover på Europaudvalgets møde den 14. maj 2009 - fremsende et notat, der sammenligner det eksisterende graviditetsdirektiv (direktiv 92/85/EF) med Kommissionens forslag til ændring af direktivet (KOM (2008) 637) artikel for artikel. Notatet bedes, som ministeren lovede, fremsendt inden Europaudvalgets næste drøftelse af forslaget den 4. juni 2009.”

Endeligt svar:

Der henvises til de vedhæftede notater om sagen, herunder en skematisk oversigt over det eksisterende graviditetsdirektiv sammenholdt med Kommissionens ændringsdirektiv.

Venlig hilsen

Inger Støjberg



27. maj 2009

Sagsnr. 2009-0006894

DEP-JAIC/DEPVIM

Skematisk oversigt over det eksisterende graviditetsdirektiv (92/85/EØF af 19/10/1992) sammenholdt med Kommissionens ændringsforslag (KOM (2008)13983 fra 06/10/2008)

Fed skrift fremhæver, hvor der er i artiklerne 8-11 er forskel mellem det eksisterende graviditetsdirektiv og Kommissionens ændringsdirektiv.

Eksisterende graviditetsdirektiv (95/85/EØF af 19/10/1992)	Kommissionens ændringsforslag af 06/10/08
<p><i>Artikel 8 - Barselsorlov</i></p> <p>1. 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/eller praksis.</p> <p>2. Den i stk. 1 nævnte barselsorlov skal omfatte en obligatorisk barselsorlov på mindst to uger fordelt før og/eller efter fødslen i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis</p>	<p><i>Artikel 8 - Barselsorlov</i></p> <p>1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre arbejdstagere som defineret i artikel 2 barselsorlov i mindst 18 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen.</p> <p>2. Den i stk. 1 nævnte barselsorlov skal omfatte en obligatorisk barselsorlov på mindst seks uger efter fødslen. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 frit kan vælge, hvornår den ikke-obligatoriske del af barselsorloven placeres, før eller efter fødslen.</p> <p>3. Den del af orloven, der ligger forud for fødslen, kan forlænges ubegrænset mellem det forventede og det faktiske fødselstidspunkt, uden at dette medfører en forkortelse af den resterende orlov.</p> <p>4. Medlemsstater træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at der gives supplerende orlov i tilfælde af for tidlig fødsel, hospitalsindlæggelse af barnet umiddelbart i forlængelse af fødslen, handicappede børn og flerfødsler. Varigheden af den supplerende orlov skal stå i forhold til moderens og barnets/børnenes særlige behov, således at der kan ta-</p>

	<p>ges hensyn hertil.</p> <p>5. Medlemsstaterne sikrer, at sygeorlov i tilfælde, hvor der opstår sygdom eller komplikationer som følge af graviditeten fire uger eller mere før fødslen, ikke har konsekvenser for barselsorlovens længde</p>
<p><i>Artikel 10 - Forbud mod afskedigelse</i> For at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 kan udøve den ret til beskyttelse af sikkerhed og sundhed, som er anerkendt i nærværende artikel, fastsættes følgende:</p> <p>1) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse af arbejdstagere som defineret i artikel 2 i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den i artikel 8, stk. 1, fastsatte barselsorlov, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke.</p> <p>2) Når en arbejdstager som defineret i artikel 2 afskediges i den periode, der er nævnt i stk. 1, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen.</p> <p>3) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstageren som defineret i artikel 2 mod følgerne af en afskedigelse, som ville være ulovlig efter nr. 1.</p>	<p><i>Artikel 10 - Forbud mod afskedigelse</i> For at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 kan udøve den ret til beskyttelse af sikkerhed og sundhed, som er anerkendt i nærværende artikel, fastsættes følgende:</p> <p>1) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse og ethvert skridt med henblik på afskedigelse af arbejdstagere som defineret i artikel 2 i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den i artikel 8, stk. 1, fastsatte barselsorlov, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke.</p> <p>2) Når en arbejdstager som defineret i artikel 2 afskediges i den periode, der er nævnt i stk. 1, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen. Hvis afskedigelsen finder sted inden seks måneder efter udløbet af den i artikel 8, stk. 1, omtalte barselsorlov, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen, hvis arbejdstageren anmoder herom.</p> <p>3) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagere som defineret i artikel 2 mod følgerne af en afskedigelse, som ville være ulovlig efter nr. 1 og 2.</p> <p>4) Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet eller barselsorlov som omhandlet i artikel 8 udgør forskelsbe-</p>

	<p>handling som defineret i direktiv 2002/73/EF, som omarbejdet ved direktiv 2006/54/EF.</p>
<p><i>Artikel 11 - Rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen</i></p> <p>For at sikre, at en arbejdstager som defineret i artikel 2 kan udøve den ret til beskyttelse af sikkerhed og sundhed, der er anerkendt i nærværende artikel, fastsættes følgende:</p> <p>1) I de tilfælde, der er omhandlet i artikel 5, 6 og 7, skal de i artikel 2 definerede arbejdstagers rettigheder i forbindelse med arbejds-aftalen, herunder bevarelse af deres løn og/eller oppebærelse af en passende ydelse, sikres i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.</p> <p>2) I det tilfælde, der er omhandlet i artikel 8:</p> <p>a) skal de i artikel 2 definerede arbejdstagers rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen, bortset fra de i litra b) nedenfor nævnte, sikres</p> <p>b) skal bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en passende ydelse sikres de i artikel 2 definerede arbejdstagere.</p> <p>3) Den ydelse, der er omhandlet i nr. 2), litra b), anses for passende, når den sikrer en indtægt, der mindst svarer til den, som den pågældende arbejdstager ville få under sygeorlov, eventuelt inden for et loft fastsat i henhold til den nationale lovgivning.</p> <p>4) Medlemsstaterne kan gøre retten til den løn eller ydelse, der er omhandlet i nr. 1) og nr. 2), litra b), betinget af, at arbejdstageren opfylder betingelserne for en sådan ret i henhold til den nationale lovgivning.</p> <p>Det må under ingen omstændigheder kræves, at den pågældende skal have arbejdet mere end tolv måneder umiddelbart inden det for forventede fødselstidspunkt.</p>	<p>I <i>artikel 11</i> foretages følgende ændringer:</p> <p>a) Følgende indsættes som nr. 1a) "1a) Arbejdstagere som defineret i artikel 2, som udelukkes fra beskæftigelse af deres arbejdsgiver, der vurderer, at de er uarbejdsdygtige, uden at arbejdstageren har fremlagt lægeerklæring herom, skal indtil begyndelsen af barselsorloven, jf. artikel 8, stk. 2, modtage en ydelse svarende til den fulde løn."</p> <p>b) I nr. 2) indføres følgende som litra c): "c) skal arbejdstagere som defineret i artikel 2 sikres ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær."</p> <p>c) Nr. 3) affattes således: "3) Den ydelse, der er omtalt i nr. 2), litra b), anses for passende, når den sikrer en indtægt, der mindst svarer til den seneste månedsløn eller en gennemsnitlig månedsløn, eventuelt inden for et loft fastsat i henhold til den nationale lovgivning. Dette loft må ikke være lavere end den ydelse, som de i artikel 2 definerede arbejdstagerne ville få under sygeorlov. Medlemsstaterne kan fastlægge den periode, der lægges til grund for beregningen af gennemsnitslønnen."</p> <p>d) Følgende indsættes som nr. 5): "5) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 under barselsorloven eller ved tilbagevenden fra barselsorlov som</p>

	<p>defineret i artikel 8 kan anmode om ændringer i deres arbejdstider og arbejdsordninger, og at arbejdsgiverne skal være forpligtede til at tage sådanne anmodninger i betragtning under hensyntagen til arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov."</p>
--	---