

## NOTAT



22. april 2009

Sagsnr. 2009-0005387

DEP-JAIC/DEPVIM

### En virksomheds forpligtelser og rettigheder i forbindelse med aflønning af en gravid medarbejder

---

Det følgende gennemgår de lovbestemmelser, der pålægger en virksomhed forpligtelser og rettigheder i forhold til aflønning af gravide medarbejder, der er sygemeldt, på barsel- eller forældreorlov.

#### **Løn under graviditetsbetinget sygdom**

Funktionærlovens § 7, stk. 3, (LBK nr. 81 af 03/02/2009) regulerer funktionærers ret til løn under sygdom.

Det følger af funktionærlovens § 7, stk. 3, at en funktionær, der bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditeten af de grunde, der er nævnt i barsellovens § 6, stk. 2, (LOV nr. 566 af 09/06/2006), har ret til fuld løn i perioden fra graviditetens indtræden, og til barselorloven påbegyndes.

Der er i øvrigt ingen lovbestemmelser, der regulerer retten til løn under graviditetsbetinget sygdom for en ikke-funktionær.

#### **Løn under hjemsendelse**

Barsellovens § 6, stk. 2, giver alle gravide kvinder ret til fravær inden 4-ugersperioden, hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret.

De særlige situationer er:

- 1) en læge bedømmer, at graviditeten har et sygeligt forløb og ved fortsat arbejde vil kunne medføre risiko for kvindens helbred og fosteret, eller
- 2) arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret eller graviditeten på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende til at varetage sit arbejde, og arbejdsgiveren kan ikke tilbyde hende anden passende beskæftigelse.

En arbejdsgiver må ikke beskæftige en gravid medarbejder ved farligt arbejde. Hvis det ikke er muligt at placere kvinden til risikofrit arbejde, må arbejdsgiveren hjemsende kvinden.

Er en kvinde fraværsmeldt under ovennævnte omstændigheder, sidestilles dette med arbejdsgivers hjemsendelse, uanset om kvinden selv har taget initiativ til fraværet.

Hvis den gravide er funktionær, har hun ret til fuld løn under nævnte fravær, jf. funktionærlovens § 7, stk. 3.

Hvis den gravide er ikke-funktionær og ikke har krav på løn under sygdom eller under hjemsendelse ifølge en overenskomst/aftale, skal der foretages en vurdering af arbejdsmiljøforholdene i lyset af beskyttelsesbestemmelserne i graviditetsdirektivet (92/85/EØF af 19/10/1992).

En arbejdsgiver kan ikke efter frit skøn hjemsende gravide arbejdere pga. arbejdsmiljøforholdene uden at betale dem løn og henvide dem til dagpenge. Ifølge graviditetsdirektivet skal arbejdsgiveren først foretage alle rimelige tilpasninger af arbejdsmiljøet. Hvis dette ikke er muligt, skal arbejdsgiveren tilbyde omplacering. Hvis dette ikke er muligt, kan/skal arbejdsgiveren hjemsende den pågældende, der herefter har krav på dagpenge.

En gravid lønmodtager, der bliver hjemsendt, uden at graviditetsdirektivets betingelser er opfyldt, har som udgangspunkt krav på fuld løn under fraværet. Det bemærkes, at spørgsmålet henhører under domstolene.

### **Løn under barselorlov**

Retten til løn, herunder under barsel- og forældreorlov, er en del af virksomhedens løn- og ansættelsesvilkår, som i Danmark traditionelt bliver reguleret af arbejdsmarkedets parter gennem kollektive overenskomster.

Der er en særregel om barselorlov og halv løn for funktionærer i funktionærlovens § 7, stk. 2. En arbejdsgiver skal betale halv løn til en funktionær, der er fraværende på grund af graviditet og barsel fra barselorlovens begyndelse, dog tidligst 4 uger før forventet fødsel og til 14 uger efter fødslen.

Herudover er der ingen lovbestemmelser, der regulerer retten til løn under barselorlov eller forældreorlov.

Dog følger det af ligestillingslovens § 4 (LBK nr. 734 af 28/06/2006), at enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder aflønning. Loven er dog ikke til hinder for bestemmelser, der beskytter kvinder, navnlig i forbindelse med graviditet og fødsel, jf. § 1, stk. 8, i ligestillingsloven.

Kvinder, som lige har født, eller som ammer, har en særlig beskyttelsesorlov i de første 14 uger efter en fødsel, jf. graviditetsdirektivet.

En virksomhed er forpligtet til at give lige vilkår i forhold til aflønning af kvinder og mænd på forældreorlov (efter den 14. uge efter en fødsel) i overensstemmelse med princippet om ligestilling i forældreorlovsdirektivet (96/34/EØF af 03/06/1996).

En virksomhed skal også være opmærksom på forpligtelsen til at udbetale dagpenge under fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, jf. barselloven § 18. I disse tilfælde har arbejdsgiveren pligt til at afholde udgifterne til dagpenge, uden refusionsmulighed fra kommunen.

## **Refusion for løn udbetalt til en gravid medarbejder**

### *Dagpengerefusion*

Arbejdsdirektoratet er ansvarlig for bestemmelserne om udbetaling af ydelse og kan oplyse, at en arbejdsgiver, der udbetaler løn under barselorlov, forældreorlov og under en sygemelding, der skyldes graviditet, har ret til at få refunderet den del af udgiften, der svarer til barseldagpengene, som for tiden er maksimalt 3.625 kr. om ugen, jf. barselloven § 39.

Såfremt sygemeldingen ikke er graviditetsbetinget, har arbejdsgiveren ikke ret til dagpengerefusion i de første 3 uger af en sygefraværsperiode.

En arbejdsgiver, der ikke udbetaler løn under graviditetsbetinget sygefravær eller orlov, har ikke pligt til at udbetale dagpenge.

En arbejdsgiver, der ikke udbetaler løn under sygdom, har pligt til at udbetale sygedagpenge, der maksimalt er 3.625 kr. om ugen, i 3 uger, når der ikke er tale om en graviditetsbetinget sygdom.

### *Supplerende lønrefusion*

En arbejdsgiver har mulighed for at få udbetalt supplerende lønrefusion fra den lovbaserede barseludligningsordning, Barsel.dk. Dette følger af barseludligningsloven (LOV nr. 417 af 08/05/2006).

Alle arbejdsgivere på det private arbejdsmarked skal være med i en barseludligningsordning og betale et årligt bidrag til barseludligningsordningen per lønmodtager, medmindre de er omfattet af en anden godkendt barseludligningsordning.

Hvis en ansat får løn under barselorloven, vil arbejdsgiveren kunne modtage en supplerende lønrefusion fra barseludligningsordningen. Refusionen er lig med forskellen mellem barseldagpengerefusionen fra kommunen og løn på op til et fast kroneloft per time, som på nuværende tidspunkt er 142 kr. i timen.

De ovennævnte bestemmelser om dagpengerefusion og supplerende lønrefusion er de samme for funktionærer og for ikke-funktionærer.