



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Alex Vanopslagh (LA)  
Alex.Vanopslagh@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

T +45 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2021 - 5256  
30. august 2021

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 12. juli 2021 stillet følgende spørgsmål nr. 568 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Alex Vanopslagh (LA).

**Spørgsmål nr. 568:**

”Det følger af ministerens svar på BEU alm. del – spørgsmål 508, at overenskomst-parterne frit kan udstyre mødre og fædre/medmødre med lige mange ugers orlov med fuld løn. Vil ministeren redegøre for, hvorfor parterne skulle søge dispensation hos Beskæftigelsesministeriet ved OK20, da de forsøgte at skabe mere ligestilling mellem forældrene ift. løn under orlov, hvis parterne frit kan forhandle dette? Og vil ministeren oplyse, om svaret på BEU alm. del – spørgsmål 508 betyder, ministeren fremadrettet ændrer praksis, så parterne ikke længere skal søge om dispensation, når de vil udstyre fædre/medmødre med lige så meget løn under orlov, som mor har efter fødslen?”

**Svar:**

Jeg vil gerne her redegøre for, at jeg i mit svar på BEU alm del spørgsmål 508 har lagt til grund, at arbejdsmarkedets parter, når de aftaler ret til orlov og løn under orlov, overholder de EU-retlige forpligtelser og reglerne i barselsloven, hvilket blandt andet betyder, at der ikke kan aftales kortere orlov end det, der følger af EU-retten og barselsloven.

Overholdelse af EU-retten indebærer også, at der ikke må ske forskelsbehandling af mænd og kvinder på grund af deres køn.

Det vigtigt at skelne mellem ret til forældreorlov og ret til barselorlov, da der gælder forskellige regler i forhold til forskelsbehandling. I den forbindelse bemærkes, at kvinders ret til barselorlov ikke er forskelsbehandling pga. køn, da mænd og kvinder ikke befinder sig i en sammenlignelig situation.

Når der ses bort fra kvinders ret til barselorlov har arbejdsgivere en grundlæggende forpligtelse til at behandle deres mandlige og kvindelige ansatte lige. Dette følger af ligebehandlingsloven, som også gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv 2006/54/EU.

Efter ligebehandlingslovens § 4 skal enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, således behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Ret til løn under orlov betragtes som et arbejdsvilkår efter § 4.

Da *forældreorlov* er omfattet af ligebehandlingsprincippet, skal arbejdsgiver derfor give de samme (løn)rettigheder til mor og far/medmor under forældreorloven.

Efter ligebehandlingslovens § 13, stk. 2, kan den ansvarlige ressortminister tillade foranstaltninger, der fraviger ligebehandlingslovens §§ 2-6 med henblik på at fremme lige muligheder for mænd og kvinder.

Det er efter denne bestemmelse, at overenskomtparterne har søgt om og fået dispensation for de overenskomstaftaler, som giver forskellige lønrettigheder til mænd og kvinder under forældreorlov. Konkret har overenskomtparterne fået dispensation til at give fædre ret til 8 ugers løn under forældreorlov, mens mødre har til 5 ugers løn under forældreorlov. Derudover har de fleste overenskomster et antal uger med løn, som forældrene selv kan fordele.

Dette dispensationskrav består uændret.

Det forhold, at kvinder ofte har en særskilt overenskomstmæssig ret til løn under barselsorlov, ændrer ikke på kravet om overholdelse af ligebehandlingsprincippet i relation til løn under forældreorlov. Også selvom det betyder, at kvinder – samlet set – vil have ret til flere uger med løn under orlov end mænd.

I den sammenhæng vil jeg for god ordens skyld også nævne, at det på baggrund af EU-Kommissionens svar af 19. juli 2021, som er oversendt til Folketinget, er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at orlovsdirektivet ikke er til hinder for et generelt orlovssystem, som samlet set giver forældrene det samme antal orlovsuger med ret til barselsdagpenge. En eventuel ret til løn under orlov er efter Beskæftigelsesministeriets vurdering ikke reguleret i orlovsdirektivet.

Jeg beklager, hvis mit svar på BEU alm del spørgsmål 508 har givet anledning til misforståelser.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard  
Beskæftigelsesminister