



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@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 - 11303  
15. februar 2022

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 28. januar 2022 stillet følgende spørgsmål nr. 3 (L 104 – bilag 4), som hermed besvares.

**Spørgsmål nr. 3:**

”Vil ministeren kommentere henvendelsen af 24. januar 2022 fra Foreningen Mor vedr. EU's barseldirektiv og lovforslaget, jf. L 104 - bilag 4? ”

**Svar:**

Jeg er helt klar over, at de nye orlovsregler, som vi foreslår i L 104, af mange vil opleves som en stor omvæltning, som vil kræve omstilling ikke bare i familierne, men også ude på arbejdspladserne.

Jeg tror dog fuldt ud på, at der er behov for, at vi tænke på orlov på en anden måde end vi gør i dag, og det er det, der er hensigten med lovforslaget.

I forhold til Foreningen Mors to første spørgsmål omkring graviditetsdirektivet, så er jeg enig i, at vi er forpligtet til at efterleve det og at direktivet giver kvindelige lønmodtagere ret til barselsorlov. Barselsorlov er dog en ret, som kvinder har, men med undtagelse af to uger, er det ikke en pligt.

Graviditetsdirektivet er fortolket af EU-Domstolen i en lang række afgørelser, og de afgørelser er lige så bindende som direktivet.

Domstolen har i 2013 afsagt den dom, som lovforslaget henviser til. Dommens præmisser (præmis 58 og 59) slår fast, at der ifølge Domstolens praksis er tale om en ret til barselsorlov, som de kan give afkald på, dog med undtagelse af de to ugers obligatorisk barselsorlov.

Graviditetsdirektivet er derfor ikke til hinder for, at moren til barn, der har status som arbejdstager, beslutter at lade faren til barnet, der ligeledes har status som arbejdstager, afholde hele eller en del af barselsorloven i perioden efter den obligatoriske barselsorlov.

Det er vigtig for mig at understrege, at overdragelse af orlov er en mulighed, som en mor kan gøre brug af, hvis hun ønsker det. Det er udelukkende hendes valg, om hun vil overdrage en del af sin orlov til den anden forælder eller en social forælder.

Ingen kan tage barselsorloven fra en mor. Men vi giver mødre en udvidet ret til at bestemme, hvordan orloven skal udnyttes. Som reglerne er i dag vil en mor, som fx vælger at gå tidligt tilbage på arbejde, ikke kunne gemme orloven til senere – den går tabt, hvis hun ikke bruger dem.

Personligt mener jeg, at vi med de nye regler giver mødre en langt større frihed til at vælge end de har i dag.

I forhold til solomødre vil jeg gerne understrege, at det alene er den orlov, som ligger efter barselsperioden, som en mor kan overdrage til et nærtstående familiemedlem. Og igen er det hendes suveræne beslutning, om hun ønsker at gøre dette.

Med hensyn til Foreningens Mors sidste spørgsmål vil jeg minde om, at graviditetsdirektivet giver kvinder ret til minimum 14 ugers barselsorlov, ikke 18 uger. Orlovsdirektivet giver hver forælder ret til fire måneders forældreorlov (ca. 18 uger), hvoraf to måneder skal være øremærket og med en ydelse.

Hver forælder har allerede i dag ret til 32 ugers forældreorlov (ca. 7,5 måneder) og i den periode har de en fælles ret til barselsdagpenge i 32 uger. Da de danske regler allerede lever op til selve retten til forældreorlov, er det i de fælles 32 ugers dagpengeret, at orlovsdirektivet nu kræver en øremærkning af ni uger til hver.

Kvinder har efter graviditetsdirektivet og orlovsdirektivet således samlet ret til minimum 14 ugers barselsorlov omkring fødslen og 18 ugers forældreorlov, hvoraf de ni skal være øremærkede og med en ydelse. Og det lever lovforslaget og de danske regler i øvrigt op til.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard  
Beskæftigelsesminister