

Hvorfor har vi bedt om foretræde?

- I 2021 blev reglerne for øremærket barsel fastsat i Danmark. I den forbindelse var der et politisk ønske om at friholde de selvstændige, hvilket er muligt, da EU-direktivet alene regulerer lønmodtagere.
- Nu har loven haft effekt i godt 2 år. På den baggrund mener vi, at det vil være hensigtsmæssigt med et eftersyn og en justering af loven.
- Vores medlemmer oplever, at der desværre er en række utilsigtede konsekvenser ved reglerne. I praksis kan en del selvstændige ikke fritages, trods intentionerne med loven.
- Velfungerende barselsregler er afgørende for ligestillingen i Danmark og et godt familieliv*

*Fagforeningen IDA



Vores medlemmer peger på tre udfordringer

1. Reglerne for undtagelse af øremærket barsel er for snævre – det er et problem for selvstændige, der ofte har brug for fleksibilitet
2. Reglerne tager ikke højde for at nogle medarbejdere/medejere i SMV'erne i praksis er uerstattelige og ikke kan afløses under barsel
3. Selvstændige med flere ansættelsesforhold, fx som deltidsbrandmænd, falder mellem to stole, hvilket har flere konsekvenser

” Man skal have gang i en fjerdegradsligning for at forstå de her barselsregler, efter de er blevet opdateret”

- Simone Donbæk, selvstændig



Barsel eller brandmand?

- Kristoffer er selvstændig og deltidsbrandmand
- Som deltidsbrandmand opfattes han som lønmodtager, selvom han i praksis er selvstændig og kun har tilkaldevagter
- Først fik Kristoffer besked fra Udbetaling DK om, at han godt kunne overdrage barslen, men efterfølgende trak Udbetaling DK afgørelsen tilbage
- Problemet er, at der er akut mangel på brandmænd i Kristoffers hjemstavn
- I praksis skal Kristoffer vælge mellem at hjælpe lokalområdet eller opgive sin barsel med sin nye datter



Simone er selvstændig, men ikke ifølge loven

- Simone ejer 47 pct. af sin families virksomhed, der producerer legekasser til børn
- Hun er underlagt reglerne om øremærket barsel, da hun ikke ejer over 50 pct. af virksomheden
- Derfor kan hun ikke overdrage barsel til sin mand
- Reglerne tager ikke højde for, at meget få i familiealderen har aktiemajoritet i familieselskaber
- Konsekvensen er at selvstændige mister deres barsel, da alternativet er at lade selskabet sejle mens de er væk. Det går udover børnene i sidste ende.



Niclas er uundværlig i sin virksomhed

- Niclas ejer 34 pct. af sin families virksomhed der b.la. bygger plejehjem
- Niclas kan i praksis ikke erstattes under barsel, da han laver firmaspecifikke beregninger for mange mio. kr.
- Han bliver anset som lønmodtager og kan ikke overdrage barsel til sin kæreste, som gerne vil overtage barslen
- Han skal ifølge lovgivningen tage ni uger + 14 dages barsel. Det vil lede til fyring af 6 medarbejdere grundet omsætningsnedgang som følge af hans barsel
- Alternativet er at kæresten skal tage ulønnet barsel, hvilket økonomisk ikke hænger sammen. Hvis han arbejder under barslen modregnes han direkte.
- Problemet er at reglerne i praksis diskriminerer den type af selvstændige – selvom intentionen med lovgivningen er god

Vi foreslår følgende

Reglerne for øremærket barsel bør genbesøges

Selvstændige bør kunne undtages fra øremærket barsel, hvis de ejer mindst 25 % af virksomheden og indtager en ledende rolle. Dette afspejler den virkelighed, mange står i. I dag er kravet 51% og dermed defineres mange selvstændige i dag fejlagtigt som lønmodtagere

Det skal være muligt for selvstændige at have anden indkomst, fx fra arbejdet som deltidsbrandmand, og stadig være undtaget reglerne for øremærket barsel, så længe denne indtægt ikke overstiger indtægten fra den selvstændige virksomhed.