

# Nye barselsregler - historisk aftale mellem DA og FH

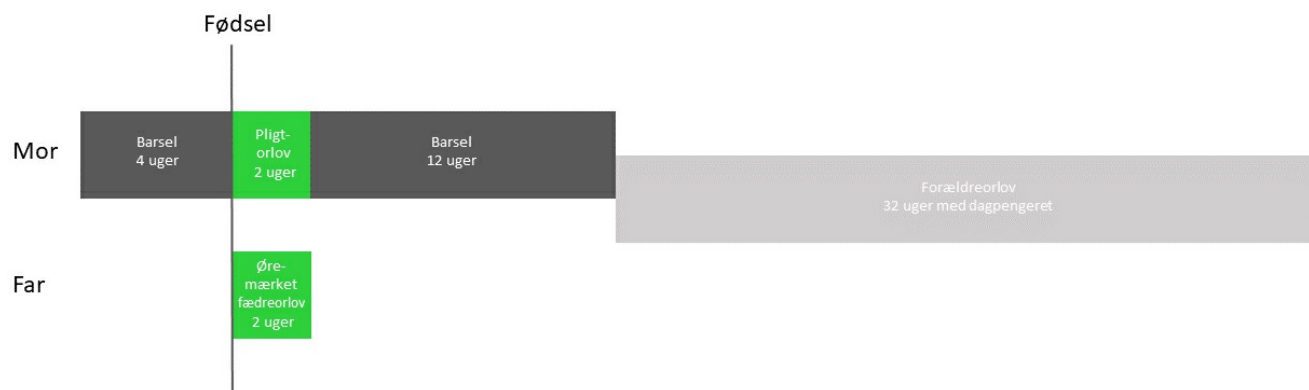
På baggrund af EU's orlovsdirektiv fra 2019, der pålægger alle medlemslande at indføre øremærket barsel til begge forældre senest i år 2022, er arbejdsmarkedets parter - Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) - nu nået til enighed om en aftale om øremærket barsel. Aftalen sikrer grundlæggende og lige rettigheder for mænd og kvinder i forbindelse med afholdelse af orlov efter fødsel.



## Det nuværende barsels- og orlovssystem

På nuværende tidspunkt er barsels- og orlovssystemet indrettet således, at mænd og kvinder i høj grad selv disponerer over og tilrettelægger, hvordan deres fælles orlov skal afholdes. Moren har markant mere øremærket orlov end faren, og der gælder kun meget få regler for selve fordelingen af forældreorloven imellem forældrene.

De nugældende regler ser overordnet således ud:



De nuværende regler betyder i praksis, at der kan opstå situationer, hvor faren overfører samtlige 32 ugers forældreorlov til moren, og at moren derved er på orlov (graviditets-, -barsels- og forældreorlov) i 50 ud af samlet 52 uger.

## DA og FH's forslag til et nyt barsels- og orlovssystem

DA og FH foreslår en næsten fuldstændig ligestilling af barsels- og orlovssystemet, der øremærker i alt 22 ud af 52 uger til moren og faren. Hver forælder får dermed 11 ugers øremærket orlov, som ikke kan overføres mellem forældrene.

Hvis aftalen bliver godkendt af Folketinget uden ændringer, vil reglerne se således ud:



## Hvad med medmor, medfar og enlige forældre?

Aftalen mellem DA og FH forholder sig hverken direkte til retstillingen for medmor og medfar eller enlige mødre og fædre. Der foreligger dog et politisk forslag om, at op mod 4 forældre skal kunne dele den ikke-øremærkede barsel. Aftalens nærmere indhold og vedtagelse afhænger af en politisk debat, og det er langt fra utænkeligt, at den endelige lov kommer til at tage højde for de moderne familiedannelser.

## Hvorfor er det vigtigt for arbejdsgiver?

Hvis aftalen bliver vedtaget ved lov i dens nuværende form, må det formodes, at flere mandlige medarbejdere vil tage længere orlov, idet den øremærkede forældreorlov ellers bortfalder. Aftalen lægger op til en ret til fravær, og en arbejdsgiver vil derfor have pligt til at efterkomme medarbejderens ønske om fravær, hvis det varsles rettidigt overfor virksomheden.

Det betyder samtidig, at man som arbejdsgiver bør gennemgå og opdatere medarbejdernes ansættelseskontrakter og virksomhedens personalepolitikker om orlov, så de stemmer overens med de nye regler. Det er vigtigt, at man som arbejdsgiver er opmærksom på ikke at overtræde ligebehandlingslovens regler. Dette er særligt relevant for arbejdsgivere, der på nuværende tidspunkt tilbyder moren hel eller delvis løn i den øremærkede barselsorlov, da dette kan være i strid med ligebehandlingsloven, hvis aftalen mellem DA og FH træder i kraft som lov.



### **Har du spørgsmål eller brug for rådgivning?**

Skriv en uforpligtende besked til vores ansættelsesretlige team her. Så vender en af vores advokater tilbage til dig snarest.

### **NJORD anbefaler**

Sager i relation til graviditet og ligestillingslovgivning rejser mange spørgsmål, og vi anbefaler derfor, at arbejdsgivere altid søger rådgivning, inden der træffes større beslutninger på virksomheden. Hos NJORD er vi klar til hjælp - hvad enten du søger generel rådgivning om ligestillingsloven, eller der er opstået en konkret sag på virksomheden.

Du kan læse meget mere om de nuværende regler omkring graviditet og orlov i [HR e-bogen](#) samt tilmelde dig vores nyhedsbrev [her](#), hvor vi udsender opdateringer om ny og kommende lovgivning samt spændende sager af relevans for arbejdsgivere.



### **Få adgang til HR eBogen**

HR eBogen er et opslagsværk, der sikrer, at du får svar på alle dine juridiske HR-spørgsmål. Du kan læse om alle aspekter af ansættelsesretten, lige fra ansættelseskontrakter, ferie og sygdom, til opsigelser og fratrædelsesaftaler.



**MIRIAM MICHAELSEN**  
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM