

Gunstigere barselsregler er ikke i strid med ligestillingsloven

Er positiv forskelsbehandling af kvinder i forbindelse med barsel i strid med ligestillingsloven? Nej, ikke ifølge Ligebehandlingsnævnet. Nævnet vurderede i en nylig sag, at gunstigere barselsregler for kvinder *ikke* udgør forskelsbehandling på grund af køn.

Mødre har i forbindelse med graviditet og moderskab ret til at afholde fire ugers graviditetsorlov og 14 ugers barselsorlov efter barnets fødsel, mens fædre alene har ret til to ugers fædreorlov.

I den konkrete sag var det netop denne ulige fordeling af barselsuger mellem mødre og fædre, der blev klaget over. Derfor tog Ligebehandlingsnævnet for nylig stilling til, om mødres ret til længere orlov end fædrene i umiddelbar forbindelse med fødslen er i strid med Ligebehandlingsloven.

Klageren mente, at barselslovens regler om fordelingen af barselsorlov forskelsbehandler mænd, fordi reglerne er et udtryk for, at moderens samvær anses for at være mere værdifuldt for barnet.

Gunstigere behandling skal beskytte mødre

Den påstand fik klageren ikke medhold i ved Ligebehandlingsnævnet.

Ligebehandlingsnævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at EU-Domstolen har anerkendt, at det er et legitimt hensyn at beskytte kvinder på grund af deres biologiske tilstand under graviditet og barsel.

På den baggrund afgjorde Ligebehandlingsnævnet, at gunstigere barselsregler for mødre er et led i beskyttelsen af kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab, og derfor er en ulige fordeling af barselsorloven ikke i strid med ligestillingsloven.

Afgørelsen viser, at ...

De danske regler om barselsorlov ikke er i strid med reglerne om ligestilling.

Da det hverken i graviditetsdirektivet eller ligestillingsloven er udelukket, at der kan ske en positiv forskelsbehandling af mødre i forbindelse med graviditet og moderskab, er det derfor ikke udtryk for forskelsbehandling, at mødre har ret til længere barsel end fædre.

Spørgsmålet er, om afgørelsen var blevet en anden, hvis en mandlig klager havde krævet en periode med fuld løn svarende til det, som en kvindelig funktionæransat får ud over det, hun er berettiget til efter funktionærloven.

Efter funktionærloven har kvindelige medarbejdere ret til halv løn i 14 uger efter fødslen. Mange virksomheder giver i dag fuld løn i enten 14 eller 24 uger efter fødslen. Giver det i så fald en mandlig medarbejder, som bliver far, en tilsvarende ret til enten 7 ugers betalt orlov eller 17 uger i de tilfælde, hvor der betales fuld løn i 24 uger?

Uanset om dette er tilfældet eller ej, bør virksomheder i dag være opmærksomme på signalværdien i at give ligeligt til henholdsvis mandlige og kvindelige ansatte ud over den forskel, der er hjemmel til i lovgivningen.



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM