

## Vurdering af konsekvenser af lovforslag

	Positive konsekvenser/ mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser/ merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	ingen	ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	ingen	§ 7: der vil være en uge ekstra dagpengerefusion til arbejdsgiverne
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	§ 7: I det omfang der ikke tidligere er blevet givet løn til funktionæren, vil arbejdsgiveren have ret til refusion fra kommunen	§ 7 skønnes at medføre en udgift på ca. 100 mill. kr. for erhvervslivet i forhold til den nuværende traktatstridige praksis. §§ 18-18 a: I det omfang virksomhederne vælger at pålægge konkurrenceklausuler, vil der være yderligere udgifter for erhvervslivet.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet		§ 7: Der vil være flere situationer, hvor der nu skal betales løn, hvor der ikke tidligere blev betalt noget, men hovedparten af den påregnede administration vil dreje sig om at give fuld løn i stedet for halv løn.
Miljømæssige konsekvenser	ingen	ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	ingen	ingen
Forholdet til EU-retten	Konkurrenceklausuler mv.: har ingen EU-retlige aspekter. Forslaget om fuld løn til syge gravide er foranlediget af EF-dom af 19/11 1998, sag C 66/96.	

*Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**Til § 1*

Til nr. 1

Til § 7, stk. 1

Bestemmelsen i den gældende funktionærlovs § 7, stk. 1, om funktionærens pligt til at varsle, hvornår hun regner med at påbegynde sin barselsorlov, oprettholdes ved det foreslåede 1. punktum.

Efter ligestillingsloven har en kvindelig lønmodtager således ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Ligestillingslovens regler om barselsorlov er begrundet i antagelsen om, at det på grund af graviditetens fremskredne stadie er i denne periode, at kvinden i almindelighed har behov for en særlig beskyttelse - her forstået som retten til fravær.

Barselsorloven begynder for langt de fleste kvinder derfor normalt 4 uger før forventet fødsel. Retten til fravær fra arbejdet er en ret, den kvindelige funktionær kan vælge ikke at udnytte. Barselsorlovens påbegyndelse afhænger derfor af det konkrete varsel, som kvinden har givet sin arbejdsgiver.

Det foreslås i 2. pkt. at supplere varslingspligten med en regulering af det tidspunkt, hvor en barselsorlov må anses for påbegyndt i tilfælde af, at funktionæren bliver uarbejdsdygtig inde i 4 ugers perioden før fødslen og har varslet at påbegynde barselsorlov på et senere tidspunkt end 4 uger før fødslen.

Heraf følger, at hvis funktionæren bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditeten inde i 4 ugers perioden, og hun ikke senere genoptager arbejdet inden fødslen, anses hun for at være gået på barselsorlov fra det tidspunkt, hvor hun blev uarbejdsdygtig på grund af graviditeten.