

Hvis hun derimod genoptager arbejdet inden fødslen, anses hun ikke for at være gået på barsel før det senere tidspunkt, hun har varslet at ville påbegynde sin barselsorlov. Dette gælder uanset årsagen til uarbejdsdygtigheden og kvinden vil i de tilfælde have krav på løn efter reglerne i stk. 3.

Til § 7, stk. 2

I § 7, stk. 2 foreslås det, at den periode, hvor en arbejdsgiver skal betale halv løn til en funktionær, der er fraværende på grund af graviditet og barsel, ændres således, at perioden går fra barselsorlovens påbegyndelse, dog tidligst 4 uger før forventet fødsel, jf. ligebehandlingslovens § 7, og til 14 uger efter fødslen. Derved skabes der sammenhæng mellem funktionærlovens og ligebehandlingslovens regler om barselsfravær.

Retten til barselsfraværet er uafhængig af, om kvinden anses for uarbejdsdygtig eller ej ligesom retten til den halve løn også er uafhængig af, om man er uarbejdsdygtig eller ej.

Der ændres ikke ved det forhold, at kvinden, som har barselsorlov efter ligebehandlingslovens regler ud over 14 uger efter fødslen, ikke har ret til løn fra arbejdsgiveren under dette fravær.

Når funktionæren vender tilbage til arbejdet, afbrydes barselsorloven og funktionæren indtræder i de almindelige regler, der regulerer ansættelsesforholdet, herunder retten til fuld løn under sygdom, jf. funktionærlovens § 5.

Til § 7, stk. 3

Det foreslås, at arbejdsgiveren er forpligtet til at give den kvinde, som er uarbejdsdygtig på grund af graviditet, fuld løn i lighed med den forpligtelse, arbejdsgiveren har efter § 5 under en funktionærs fravær på grund af sygdom.

Arbejdsgiverens forpligtelse til at betale fuld løn ændres til halv løn på det tidspunkt, hvor kvinden efter stk. 1 anses for at være gået på barselsorlov og derfor har ret til halv løn.

For at skabe klarhed over den sammenhæng, der er mellem funktionærens ret til fravær på grund af et graviditetsbetinget sygeligt forhold og dagpengelovens regler om dagpenge under graviditeten før 4 uger før forventet fødsel (førtidige barselsdagpenge eller graviditetsdagpenge), foreslås der en direkte henvisning til reglerne i dagpengelovens § 12.

Der er derefter ret til fuld løn, hvis fraværet skyldes – at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller fosteret,

- at arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret,
- at offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer kvinden i at varetage sit arbejde, og arbejdsgiveren ikke har tilbudt hende anden passende beskæftigelse.

Hvis kvinden er delvist sygemeldt, gælder de samme betingelser som ved sygdom efter funktionærlovens § 5. Det betyder, at den funktionær, der er delvist sygemeldt, er forpligtet til at arbejde på deltid, mens arbejdsgiveren på den anden side ikke er forpligtet til at acceptere funktionærens arbejdskraft på deltid. Funktionæren må således tåle at kunne blive sendt hjem, men arbejdsgiveren skal fortsat betale fuld løn.

Uanset arbejdsgiveren betaler fuld løn under kvindens uarbejdsdygtighed på grund af graviditeten, har arbejdsgiveren fortsat ikke ret til at lade varigheden af denne uarbejdsdygtighed indgå i et afskedigelsesgrundlag.

Det foreslås endvidere i sidste punktum at henvise til § 5, stk. 4, hvorefter arbejdsgiveren bl.a. under sygdom af mere end 14 dages varighed har ret til at kræve nærmere information om varigheden af funktionærens sygdom ved en lægeerklæring.

Der gælder således de samme krav til dokumentation af graviditetsbetinget fravær før barselsorloven som ved sygdom i almindelighed.

Til § 7, stk. 4

Det følger af ligebehandlingslovens regler, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en kvinde på grund af graviditet. Forslaget har alene til formål at regulere arbejdsgiverens lønmæssige forpligtelse ved opsigelse før eller efter barselsorlovsperiodens påbegyndelse til 14 uger efter fødslen.

Med forslaget lovfæstes den gældende retstilstand på baggrund af domspraksis.

Hvis kvinden bliver afskediget i perioden fra barselsorlovens påbegyndelse og til 14 uger efter fødslen, har arbejdsgiveren pligt til at give hende fuld løn indtil opsigelsesperiodens udløb. Dette gælder uanset funktionæren ellers alene var berettiget til dagpenge, fordi opsigelsesperioden løber til et senere tidspunkt end 14 uger efter fødslen. Arbejdsgiveren er ligeledes forpligtet til at give fuld løn tilbage fra det tidspunkt, hvor funktionæren overgik til halv løn, jf. stk. 2, selv om opsigelsen sker efter påbegyndelsen af barselsorloven, hvor funktionæren overgik til halv løn.

Hvis kvinden bliver afskediget før 4 uger før forventet fødsel, skal arbejdsgiveren ligeledes betale fuld løn indtil opsigelsesperiodens udløb.

Hvis kvinden bliver afskediget efter 14 uger efter fødslen, hvor hun under den resterende barselsorlov