

## INDENRIGSMINISTERIET

4. kommunekontor

### EKSTRAKT af TELEFONNOTAT

#### Vedrørende barselsorlov til mandlig amtsborgmester

*Ekstrakten er foretaget den 27. maj 2024 af Indenrigs- og Sundhedsministeriet*

En amtskommune har den 16. september 1998 rettet henvendelse til Indenrigsministeriet vedrørende den mandlige amtsborgmesters mulighed for at få barselsorlov, herunder for at få vederlag under orloven. Amtskommunen har i den forbindelse oplyst, at Arbejdsministeriet har meddelt, at amtsborgmesteren ikke kan anses for omfattet af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse, barselsorlov m.v., da amtsborgmesteren ikke efter arbejdsministeriets opfattelse kan anses som en lønmodtager.

Arbejdsministeriet har ved telefonisk henvendelse den 21. september 1998 bekræftet dette. Arbejdsministeriet har i den forbindelse bl.a. anført, at det er en betingelse for at kunne anses som lønmodtager, at man har en arbejdsgiver, som leder og fordeler arbejdet.

Da amtsborgmesteren ikke omfattes af de almindelige regler om barsel i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse, barselsorlov m.v., må herefter det være et spørgsmål, hvordan "barsel" nærmere skal defineres.

#### **Mulighed for barselsorlov:**

Ved ændringen af lov om kommunernes styrelse ved lov nr. 385 af 6. juni 1991 blev bl.a. ordet "barsel" indføjet i § 15, stk. 2, som en forfaldsgrund, der kan begrunde indkaldelse af stedfortræder.

I forarbejderne (Folketingstidende 1990/91, 2. samling, Tillæg A, sp. 2350) er anført følgende:

"Baggrunden for forslaget er, at de gældende regler ikke omfatter tilfælde, hvor et mandligt medlem på grund af barnefødsel eller adoption anser sig for forhindret i at varetage sine kommunale hverv, medmindre der foreligger særlige omstændigheder som f.eks. sygdom hos moderen eller barnet.

I overensstemmelse med intentionerne i lovgivningen om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til barselsorlov og regeringens almindelige familiepolitiske holdning bør et medlems forhindring i at varetage sine kommunale hverv på grund af graviditet, barsel eller adoption kunne berettige til stedfortræderindkaldelse."

Det er kommunalbestyrelsen, der træffer beslutning om, hvorvidt betingelserne for stedfortræderens indtræden er tilstede, jf. § 15, stk. 4, i den kommunale styrelseslov.

I forarbejderne til § 15, stk. 2, i lov om kommunernes styrelse er ikke stillet krav om, at den pågældende skal være omfattet af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til

beskæftigelse, barselsorlov m.v. for at der kan indkaldes stedfortræder. Der er blot anført, "hvor et mandligt medlem på grund af barnefødsel eller adoption anser sig for forhindret".

I den kommenterede styrelseslov, side 104, er anført, at det pågældende medlems egne tilkendegivelser ofte vil udgøre den helt overvejende del af grundlaget for kommunalbestyrelsens beslutning om, hvorvidt betingelserne for stedfortræderindkaldelse er opfyldt.

Det er herefter kontorets opfattelse, at det i henhold til § 15, stk. 4, i lov om kommunernes styrelse er amtsrådet, der skal træffe beslutning, om betingelserne for stedfortræderindkaldelse, jf. § 15, stk. 2, i et tilfælde som det foreliggende er opfyldt. Det må endvidere kunne udledes af forarbejderne til loven, at der bør være adgang til orlov på grund af barsel, - også selvom man ikke omfattes af den for lønmodtagere gældende lovgivning herom.

#### **Mulighed for vederlæggelse under barselsorlov:**

Det er ikke fra amtskommunen oplyst, hvor længe amtsborgmesteren påtænker at holde barselsorlov.

§ 31, stk. 1 og 2, i Indenrigsministeriets bekendtgørelse om vederlag, diæter, pension m.v. for varetagelsen af kommunale hverv (bekendtgørelse nr. 861 af 21. november 1997) er sålydende:

**"§ 31.** Vederlæggelse ophører med udgangen af den måned, hvor den pågældende fratræder hvervet eller i en uafbrudt periode på 3 måneder ikke har varetaget dette.

*Stk. 2.* Ved fravær på grund af sygdom, graviditet, barsel og adoption er der dog ret til vederlag i indtil 9 måneder."

Da amtsborgmesteren ikke omfattes af de almindelige regler om barsel i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse, barselsorlov m.v. må herefter det være et spørgsmål, hvordan "barsel" i vederlagsbekendtgørelsens § 31 nærmere skal defineres. Hverken vejledning nr. 152 af 21. november 1997 om vederlag, diæter, pension m.v. for varetagelsen af kommunale hverv eller den tidligere vejledning indeholder en sådan definition.

I henhold til § 31, stk. 1, i vederlagsbekendtgørelsen ophører vederlæggelse med udgangen af den måned, hvor den pågældende i en uafbrudt periode på 3 måneder ikke har varetaget dette. Faderens barselsorlov i medfør af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse, barselsorlov m.v. kan maksimalt udgøre 12 sammenhængende uger. Såfremt "barsel" skal defineres som barsel i denne lovs forstand, kunne det overvejes, hvorvidt ophør af vederlæggelse skal følge bestemmelsen i § 31, stk. 1.

Det findes imidlertid rettest – uanset at amtsborgmesteren ikke har ret til barselsorlov i henhold til særlovgivningens regler – at anvende bestemmelsen i vederlagsbekendtgørelsens § 31, stk. 2, når der tages stilling til, hvornår vederlæggelse ophører. Dette sikrer også sammenhængen med § 15, stk. 2, i lov om kommunernes styrelse. I henhold til § 31, stk. 2, er der ved fravær på grund af barsel ret til vederlag i indtil 9 måneder.

Amtsborgmesteren vil således i princippet have ret til vederlag i 9 måneder ved fravær på grund af barsel. Dette findes imidlertid at måtte forudsætte, at kommunalbestyrelsen har

truffet afgørelse om, at betingelserne for indkaldelse af stedfortræder af den nævnte forfaldsgrund er opfyldt i hele denne periode.

**Konklusion:**

Det må på denne baggrund konkluderes, at det afhænger af det pågældende amtsråds beslutning, om amtsborgmesterens forfald af mindst en måneds varighed kan begrunde stedfortræderindkaldelse, og om betingelserne til forhindringen — barsel — således kan anses for at være opfyldt. Det afhænger endvidere af det pågældende amtsråds beslutning, hvor længe betingelserne for forhindringen anses for opfyldt. Der vil i princippet være ret til vederlag i indtil 9 måneder ved fravær på grund af barsel.

4. kommunekontor, den 23. september 1998.