



Skriftlig fremsættelse (26. april 2022)

Beskæftigelsesministeren (Peter Hummelgaard):

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

Forslag til lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven, lov om aktiv socialpolitik og forskellige andre love (Gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgsorlov, afskedigelsesbeskyttelse m.v., samt fritagelse for rådighed ved orlov, bedre orlovsvilkår for trillingeforældre m.v.)

(Lovforslag nr. L 172)

Lovforslaget har til formål at gennemføre orlovsdirektivets artikel 6 om lønmodtageres ret til fem dages omsorgsorlov om året samt artikel 9-14 om fleksible arbejdsordninger, ansættelsesrelaterede rettigheder, beskyttelse mod forskelsbehandling, ugunstig behandling, negative følger og afskedigelse, bevisbyrde og sanktioner.

Lovforslaget har også til formål at udmønte den politiske aftale mellem regeringen (S) og V, SF, RV, EL og ALT af 26. oktober 2021 om implementering af EU's orlovsdirektiv og ligestilling af orlovsrettigheder mellem forældre og øremærket forældreorlov, hvor aftalepartierne er enige om, at arbejdsmarkedets parter anbefalinger om implementering af omsorgsorlov, ansættelsesrelaterede rettigheder og fleksible arbejdsordninger, gennemføres.

Lovforslaget fremsættes efter den 1. april 2022, fordi regeringen har prioriteret at fremsætte det lovforslag, som gennemfører orlovsdirektivets bestemmelser om øremærket orlov, først, da denne del kræver omfattende IT-understøtning. Lovforslaget ønskes af hensyn til orlovsdirektivets ikrafttrædelsesfrist gennemført i indeværende folketingsår.

Med lovforslaget indføres for lønmodtagere en ret til omsorgsorlov i fem arbejdsdage om året til at yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Med lovforslaget sikres lønmodtagere, der er omsorgspersoner en ret til at opretholde og bevare de ansættelsesrelaterede rettigheder, som de har erhvervet eller var i færd med at erhverve, mens de holdt omsorgsorlov.

Der indføres med lovforslaget en ret for lønmodtagere, der er forældre til et eller flere børn under 9 år, til at anmode arbejdsgiver om fleksible arbejdsordninger i form af fx ændring af arbejdstid- eller mønster.

Med lovforslaget får sociale forældre samme ansættelsesrelaterede rettigheder som forældre, som bl.a. retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger ligesom nærtstående familiemedlemmer, der afholder overdraget orlov efter barselsloven får en udvidet ansættelsesretlig beskyttelse.

Endvidere indføres der med lovforslaget en særlig ret til 26 ugers ekstra orlov med barselsdagpenge til forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel. Endelig foretages der konsekvensændringer i lov om aktiv socialpolitik som følge af ændringerne i barselsloven om lighed af orlov m.m.

Det foreslås, at loven træder i kraft den 2. august 2022, og har virkning for forældre til et barn født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere. Den 2. august 2022 er også fristen for at gennemføre EU's orlovsdirektiv nationalt.

Lovforslagets bestemmelser om forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, træder i kraft den 1. januar 2023. Det har således virkning for forældre, hvis blot ét af børnene er født den 1. januar 2023.

Lovforslagets bestemmelser om sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer træder i kraft den 1. januar 2024 som følge af, at barselslovens regler om sociale forældre og nærtstående familiemedlemmers mulighed for at afholde overdraget orlov først finder anvendelse for børn født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere.

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og de ledsagende bemærkninger, skal jeg hermed anbefale lovforslaget til det Høje Tings velvillige behandling.