



Beskæftigelsesministeriet
jhpe@bm.dk, ceht@bm.dk, cki@bm.dk, bm@bm.dk

Hørings svar om gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgsorlov, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrderegler m.v.

22. marts 2022
Dok ID: 190812

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) har den 21. februar 2022 modtaget høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligestillingsloven og barselsloven (Gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgsorlov, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrderegler mv.).

Det følger af lovforslagets almindelige bemærkninger under punkt 2. *Lovforslagets baggrund*, at det følger af den politiske aftale, som regeringen (Socialdemokratiet), Venstre, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Enhedslisten og Alternativet indgik den 26. oktober 2021 om implementering af EU's orlovsdirektiv, ligestilling af orlovsrettighederne mellem forældre og øremærket forældreorlov, at partierne er enige om, at arbejdsmarkedets parter anbefalinger (jf. DA og FH's fælles forståelsespapir af 8. september 2021) – i regi af det af Beskæftigelsesministeriet nedsatte Implementeringsudvalg, – om implementering af omsorgsorlov, ansættelsesrelaterede rettigheder og fleksible arbejdsordninger, gennemføres.

På den baggrund har DA og FH fundet det nødvendigt at afgive et fælles høringssvar, som adresserer en række punkter, hvor arbejdsmarkedets parter anbefalinger efter DA og FH's forståelse ikke gennemføres i henhold til det ovenfor nævnte forståelsespapir.

Det drejer sig om følgende punkter:

- **Lovforslagets § 1, nr. 2:**
Ordlyden af forslaget til § 1a, herunder bemyndigelse
- **Lovforslagets § 1, nr. 3:**
Fleksible arbejdsordninger for omsorgspersoner



- **Lovforslagets § 1, nr. 6:**
Den ansættelsesretlige beskyttelse
- **Lovforslagets § 1, nr. 7:**
Delt bevisbyrde
- **Lovforslagets § 2, nr. 5:**
Begrundelse for afslag

Ad lovforslagets § 1, nr. 2: Ordlyden af forslaget til § 1a, herunder bemyndigelse

Ordlyden af den foreslåede bestemmelse er i sit væsentligste i overensstemmelse med DA og FH's forståelsespapir. Dog afviger ordlyden på ét punkt væsentligt fra den af DA og FH foreslåede bestemmelse.

Det følger af ordlyden, at "Det er en betingelse, at behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand kan dokumenteres ved lægeerklæring".

I bemærkningerne til bestemmelsen på forslagets side 25, fremgår det, at dokumentationskravet f.eks. kan opfyldes ved at fremvise en lægeerklæring, en indkaldelse til behandling eller anden dokumentation, der understøtter, at der i den konkrete situation er behov for væsentlig omsorg eller støtte, og at behovet skyldes en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Bemærkningerne er efter DA og FH's opfattelse i fuld overensstemmelse med DA og FH's forståelsespapir, hvorimod ordlyden af bestemmelsen, hvor der står, at det er en betingelse, at behovet for omsorgsforlov kan dokumenteres ved en *lægeerklæring* efter DA og FH's opfattelse misvisende, når der, som det følger af bemærkninger, er andre måder at opfylde dokumentationskravet end ved en lægeerklæring.

DA og FH har i forståelsespapiret skrevet: "dokumenteres lægeligt".

Baggrunden for formuleringen i forståelsespapiret, var at fx en indkaldelse til en lægesamtale eller en udredning i sig selv skulle være dokumentation nok.

Derudover er DA og FH enige om at anbefale, at bestemmelsen kommer til at indeholde en bemyndigelsesbestemmelse, som giver beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om bl.a.

- Dokumentation for behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.



- Definition af hvem der kan holde omsorgsorlov.
- Definition af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

DA og FH er klar over, at dette til dels er adresseret i de specielle bemærkningerne, men det vil være hensigtsmæssigt, at det fremgår af en bekendtgørelse, når reglerne træder i kraft. Desuden er det parternes vurdering, at der kan være behov til at adressere ovenstående mere uddybende også på sigt.

I forhold til § 1 a, stk. 2 om modregningsadgang bemærker DA og FH, at det bør overvejes at tydeliggøre i lovbemærkningerne, at eksisterende omsorgsdage og fraværsrettigheder i henhold til overenskomsterne ikke fratrækkes i retten til omsorgsorlov efter § 1 a.

Ad lovforslagets § 1, nr. 3: Fleksible arbejdsordninger for omsorgspersoner, jf. § 3b, stk. 1

Følgende fremgår af DA og FH's forståelsespapir på s. 10:

"For så vidt angår besvarelse af ansættelsesrelaterede rettigheder i artikel 10, stk. 1, er det FH og DA's vurdering, at bestemmelsen ikke tilsigter en ændring af retstilstand i forhold til forældreorlovsdirektivets § 5, som er opfyldt med ligebehandlingslovens §§8 og 8a, stk. 1, for så vidt angår fravær efter artikel 4 og 5. FH og DA er enige om, at der udestår en gennemførelse for så vidt angår fravær efter artikel 6 om omsorgsorlov og arbejdsfrihed efter artikel 7"

DA og FH bemærker, at aftalen forudsætter, at der ikke sker en underimplementering af orlovsdirektivets artikel 10, stk. 2, og den foreslåede § 3b, stk. 1 implementerer minimumskravet i artikel 10, stk. 2.

Ad lovforslagets § 1, nr. 3: Fleksible arbejdsordninger for omsorgspersoner, jf. § 3b, stk. 2

DA og FH henstiller til, at fleksible arbejdsordninger for omsorgspersoner for overskuelighedens og overblikkets skyld får en selvstændig bestemmelse.

En selvstændig bestemmelse kunne formuleres på følgende vis:

"En lønmodtager, som yder personlig omsorg eller støtte til en pårørende eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, og som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand, og som har mindst 6 måneders forudgående ansættelse hos arbejdsgiveren, kan med



henblik på omsorgsformål anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og mønstre i en nærmere angivet periode.”

Side 4/5

Ad lovforslagets § 1, nr. 6: Den ansættelsesretlige beskyttelse

Det fremgår af lovforslaget, at en lønmodtager, der er blevet opsagt på grund af omsorgsorlov, uden at afskedigelsen underkendes, har ret til en godtgørelse. Det fremgår af lovbemærkningerne til bestemmelsen, at der er tiltænkt samme anvendelse og fortolkning som efter den tilsvarende bestemmelse i ligestillingslovens § 16, stk. 2.

DA og FH går ud fra, at der er tale om en fejl, idet en afskedigelse ikke på samme måde som i ligestillingslovens § 16, stk. 1, kan påstås underkendt i lov om lønmodtagers ret til fravær af familiemæssige årsager.

DA og FH er enige om, at sætningen ”uden at afskedigelsen underkendes” skal fjernes i lovforslagets § 1, nr. 6.

Den i lovforslagets § 1, nr. 6 foreslåede implementering ville endvidere bryde med det, der fremgår af DA og FH’s forståelsespapir under vurderingen af artikel 12 (om beskyttelse mod afskedigelse), hvori det anføres, at *det er hensigtsmæssigt, at retten til omsorgsorlov gennemføres i lov om lønmodtagers ret til fravær af familiemæssige årsager, bl.a. fordi det vil sikre, at omsorgsorlov ikke sidestilles med graviditets- barsels- og forældreorlov. Der henvises til forståelsespapirets s. 12.*

Det er dermed netop forudsat i parternes aftale, at omsorgsorlov har en anden karakter end orlov efter barselsloven.

Ad bemærkning til godtgørelsesniveauet

Det fremgår af forståelsespapirets afsnit om artikel 13 om sanktioner, jf. s. 13, at godtgørelsesniveauet skal være proportionalt under hensyntagen til, at der er tale om op til fem dages årligt fravær, og at omsorgsorlov ikke kan sidestilles med graviditets- barsels- og forældreorlov. DA og FH bemærker, at det bør overvejes at tydeliggøre dette i lovbemærkningerne til godtgørelsesbestemmelsen.



Ad lovforslagets § 1, nr. 7 – delt bevisbyrde i § 4a

Side 5/5

Bestemmelsen indfører delt bevisbyrde ved afskedigelse, og det følger af bestemmelsen, at den delte bevisbyrde gælder, hvis en lønmodtager anser sig for at være afskediget på grund af fravær efter § 1a, stk. 1. I henhold til direktivets artikel 12, stk. 3 gælder den delte bevisbyrde, hvis en lønmodtager anser sig for at være afskediget på grund af, at de har ansøgt om eller har taget orlov.

Bestemmelsen i § 4 a mangler således at omfatte situationen, hvor lønmodtageren har anmodet om orlov/fravær efter § 1a, stk. 1.

Følgende fremgår af DA og FH's forståelsespapir om bevisbyrde, jf. s. 12: *"personer, der har holdt eller har udtrykt ønske om at holde omsorgsorlov efter direktivets artikel 6 også omfattes af reglen om delt bevisbyrde"*.

DA og FH mener, at bestemmelsen bør ændres i overensstemmelse med DA og FH's forståelsespapir og direktivets artikel 12, stk. 3.

Ad lovforslagets § 2, nr. 5 – ændring af ligebehandlingslovens § 8a, stk. 2

Det fremgår af artikel 9, stk. 2, at en arbejdsgiver skal begrunde et afslag på fleksible arbejdsordninger. Dette gentages i DA og FH's forståelsespapir s. 8. Det er derfor DA og FH's opfattelse, at § 8a, stk. 2 bør fastslå, at der gælder et begrundelseskrav.

Med venlig hilsen

FAGBEVÆGELSENS HOVEDORGANISATION

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Beskæftigelsesministeriet
jhpe@bm.dk, ceht@bm.dk, cki@bm.dk, bm@bm.dk

Høringssvar om gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgsorlov, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrderegler mv.

22. marts 2022
MPM/TBH
Dok ID: 191094

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har den 21. februar 2022 modtaget høring modtaget høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven (Gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgsorlov, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrderegler mv.).

Det følger af lovforslagets almindelige bemærkninger under punkt 2. *Lovforslagets baggrund*, at lovforslaget er udarbejdet på baggrund af DA og FH's forståelsespapir om orlovsdirektivet af 8. september 2021, som senere dannede grundlag for en politisk aftale om implementering af orlovsdirektivet. Følgende fremgår af den politiske aftale:

"Aftalepartierne er enige om, at arbejdsmarkedets parter anbefalinger om implementering af omsorgsorlov, ansættelsesrelaterede rettigheder og fleksible arbejdsordninger gennemføres.

Alle lønmodtagere får ret til fravær 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 helbreds-mæssig tilstand. Det kan fx være en situation, hvor der er behov for at ledsage en pårørende, der er alvorligt syg eller under udredning for en alvorlig sygdom. Som eksempel kan nævnes demens, kræft, Alzheimer, Parkinsons mv.

Retten til fravær er uden ydelse i fem arbejdsdage pr. kalenderår. Kravet om, at anmodningen om fleksible arbejdsordninger, skal ligge i tilknytning til tilbagevenden fra forældreorlov, fjernes."

Vester Voldgade 113
1552 København V
Tlf.: 33 38 90 00
CVR 16834017
da@da.dk
da.dk

Det er derfor DA's opfattelse, at forståelsespapiret mellem DA og FH må lægges til grund i forbindelse med udformning af lovforslaget om omsorgslov. DA finder det problematisk, at lovudkastet på en række punkter går videre end parternes aftale.

På den baggrund har DA og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) fundet det nødvendigt at afgive et fælles høringssvar, som adresserer en række punkter, hvor arbejdsmarkedets parter anbefalinger efter DA og FH's forståelse ikke gennemføres i henhold til det ovenfornævnte forståelsespapir. Der henvises til det fælles høringssvar, som adresserer følgende bestemmelser i lovforslaget:

- **Lovforslagets § 1, nr. 2:**
Ordlyden af forslaget til § 1a, herunder bemyndigelse samt bemærkninger til modregningsadgang
- **Lovforslagets § 1, nr. 3:**
Fleksible arbejdsordninger for omsorgspersoner
- **Lovforslagets § 1, nr. 6:**
Den ansættelsesretlige beskyttelse og godtgørelse
- **Lovforslagets § 1, nr. 7:**
Delt bevisbyrde

DA's selvstændige bemærkninger til lovforslaget.

Ud over de bemærkninger, DA har afgivet sammen med FH, giver lovforslaget DA anledning til følgende bemærkninger:

DA finder det generelt problematisk, at lovforslaget for flere punkter bryder med princippet om minimumsimplentering. Efter DA's opfattelse, bør gennemførelsen af den politiske aftale, der udvider mulighederne for at overdrage orlov til sociale forældre og nærtstående til soloforældre ud over princippet om minimumsimplentering, ikke føre til at lovforslaget på accessoriske områder tillige fraviger princippet om minimumsimplentering.

Ad § 1 om ændringer af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager

Det bør fremgå af loven, at det af hensyn til arbejdstilrettelæggelsen påhviler den ansatte tidligst muligt at varsle anvendelsen af omsorgsfravær. Det bør kunne få ansættelsesretlige konsekvenser, såfremt den ansatte ikke udviser omhu ift. at varsle tidligst muligt. Der bør derfor efter DA's opfattelse indsættes en varslingsbestemmelse.

Ad § 2 om ændringer til ligebehandlingsloven.

§ 2, nr. 3 (udvidelse af beskyttet personkreds i ligebehandlingslovens kapitel 3 og § 16, stk. 5) og § 2, nr. 8 (udvidelse af beskyttet personkreds og omvendt bevisbyrde).

Som følge af den politiske aftale om øremærket orlov er der indsat nye bestemmelser i barselsloven om sociale forældres orlovsrettigheder (§ 23b) og om mulighed for at overdrage orlov til nærtstående til soloforældre (§ 23c). Begge grupper falder uden for orlovsdirektivet, der alene regulerer forældres rettigheder.

Der er i § 2, stk. 3, om ændring af en række bestemmelser i ligebehandlingsloven lagt op til en udvidelse af den beskyttede personkreds for så vidt angår:

- Beregning af anciennitet (§ 8)
- Ret til tilbagevenden til samme eller tilsvarende arbejde (§ 8a, stk. 1)
- Beskyttelse mod afskedigelse efter § 9, hvis en lønmodtager har udnyttet retten til fravær efter § 23 b, § 23 c eller har fremsat anmodning efter § 8a, stk. 2.
- Skriftlighedskrav i forbindelse med afskedigelse i en fraværperiode efter barselsloven (§16, stk. 5).
- Omvendt bevisbyrde i sager om afskedigelse eller anden mindre gunstig behandling under fravær efter barselsloven (§ 16, stk. 4).

Lovforslaget udvider dermed anvendelsen af den ansættelsesretlige beskyttelse i orlovsdirektivet til en gruppe, der ud fra et politisk valg har fået en fraværret efter barselsloven, nemlig sociale forældre og nærtstående til soloforældre.

Det bryder med princippet om minimumsimplementering af EU-regler, og tildelingen af denne beskyttelse savner derudover også en saglig begrundelse, da de samme beskyttelseshensyn, som gælder for forældre, ikke gør sig gældende for sociale forældre og for nærtstående til soloforældre. Dette gør sig navnlig gældende i forhold til den afskedigelsesbeskyttelse, der er lagt op til i § 9, samt skriftlighedskravet i § 16, stk. 5.

Hvis man på trods af dette alligevel fastholder, at den politiske aftale kræver, at der indføres en bevisbyrde i forhold til sociale forældre og

nærtstående familiemedlemmer, bør man vælge den mindst indgribende bevisbyrde i forhold til dansk rets almindelige bevisregler.

Det savner efter DA's opfattelse både en saglig grund og proportionalitet at indføre omvendt bevisbyrde i sager om afskedigelse eller anden ugunstig behandling af sociale forældre og nærtstående til soloforældre, der udnytter overført orlov. Ikke engang EU-retten kræver omvendt bevisbyrde i sager om afskedigelse af forældre, men alene delt bevisbyrde. Omvendt bevisbyrde er en ren dansk regel, som oprindeligt blev indført for at beskytte gravide og mødre, som følge af deres længere fravær i forbindelse med graviditet og barsel. Henvisningen til §§ 23b og c bør derfor slettes i forslaget § 2, nr. 8 (LBL § 16, stk. 4).

I lovbemærkningernes punkt 3.4.2 fremgår det som begrundelse for at udvide de ansættelsesretlige beskyttelsesregler til nærtstående, der udnytter overdraget orlov fra soloforældre, at dette skyldes, at der efter orlovsdirektivet gælder, at omsorgspersoner er beskyttet ansættelsesretligt, og at der i lov om social service også gælder en afskedigelsesbeskyttelse ved plejeorlov. Der synes således at være tale om et politisk valg om at overimplementere orlovsdirektivet. Som det fremgår, er DA ikke enig i, at der er behov for en udvidet beskyttelse af denne gruppe, der tildeles en orlovsmulighed.

DA bemærker endvidere, at der bør sikres proportionalitet i forhold til evt. godtgørelser, som tilkendes sociale forældre og nærtstående til soloforældre, der udnytter en orlovsret. Som nævnt ovenfor er der ikke tale om det samme beskyttelsesbehov.

§ 2, nr. 6 (ny § 8a, stk. 3 om fleksible arbejdsformer)

Efter DA's opfattelse er det ikke hensigtsmæssigt, at en social forælder efter ligestillingslovens § 8 a, stk. 3, får mulighed for at anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i en nærmere angivet periode. Dette går ud over de krav, som orlovsdirektivet stiller, og er dermed udtryk for en uhensigtsmæssig overimplementering. Udvidelsen til sociale forældre gør, at der er en større gruppe medarbejdere, hvor en arbejdsgiver er forpligtet til at overveje og besvare en sådan henvendelse inden for et rimeligt tidsrum.

§ 2, nr. 7 (ny § 9, stk. 5 om skriftlighedskrav i forbindelse med afskedigelse under en fraværperiode) samt § 2, nr. 9 (ændring af gældende § 16, stk. 5 om skriftlighedskrav)

Bestemmelserne synes at dække det samme forhold, og derfor bør forslaget til ny § 9, stk. 2 udgå af lovforslaget, alternativt bør bestemmelserne

sammenskrives. Henvisningen til §§ 23 b og c i § 16, stk. 5 bør også udgå, jf. ovenfor om overimplementering af orlovsdirektivet i forhold til sociale forældre og nærtstående som udnytter overdraget orlov fra soloforældre.

§ 3 – Udvidelse af Ligebehandlingsnævnets kompetence

DA er ikke enig i at det følger af orlovsdirektivet, at Ligebehandlingsnævnet skal have kompetence til at behandle sager efter Lov om lønmodtageres ret til fravær af særlige familiemæssige årsager.

§ 5 – Ikrafttrædelsesbestemmelsen

Loven træder efter forslaget i kraft den 2. august 2022. Der bør indsættes en særskilt ikrafttrædelsesbestemmelse om, at retten til 5 årlige omsorgsdage pr. kalenderår beregnes proportionalt i 2022, dvs. at der i 2022 er ret til 2 omsorgsdage. Dette vil være i overensstemmelse med princippet om minimumsimplicitering jf. den model der er valgt i lovforslaget om at beregne omsorgsloven pr. kalenderår.

Manglende konsekvensændring af ligelønslovens § 1a.

Ligelønsloven bør konsekvensændres som følge af den ændrede orlovsmodel, der er gennemført ved lovforslag nr. 104 om ændring af barselsloven (vedtaget den 3. marts 2022).

Ligelønslovens § 1a fastslår, at enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling. Med ændringen af barselslovens § 7, stk. 1 er mødres orlov ændret til 2+8 uger. Derfor bør ligelønslovens § 1a, stk. 1, 2. pkt. ændres til at gælde for de 10 ugers fravær efter fødslen i overensstemmelse med de ændrede barselsregler.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Mia Plougmann Mønsted

Beskæftigelsesministeriet

bm@bm.dk

jhpe@bm.dk; ceht@bm.dk; cki@bm.dk

DANSKE
REGIONER



13-03-2022

EMN-2022-00362

1532986

Malene Vestergaard

Sørensen

Vedr.: Journalnr. 2022-1206, høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær af særlige familiemæssige årsager m.fl.

Beskæftigelsesministeriet har den 21. februar 2022 sendt lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligestillingsloven og barselsloven i høring med frist for bemærkninger til den 21. marts 2022. Forslagene omhandler gennemførelse af dele af orlovsdirektivets bestemmelser om bl.a. omsorgslov.

Forslaget indeholder en bestemmelse om ret for lønmodtagere til omsorgslov på fem arbejdsdage hvert kalenderår.

Det fremgår, at orloven kan holdes som en samlet periode eller som enkelte dage, ubrugte dage kan ikke overføres.

Det fremgår ikke, hvorvidt retten er forholdsmæssig, hvis en lønmodtager f.eks. indtræder på arbejdsmarkedet i løbet af et kalenderår. I forhold til ikrafttrædelsestidspunktet den 2. august 2022 bør der ligeledes alene være en forholdsmæssig ret for kalenderåret 2022.

Fraværsretten angives som en arbejdsdag, men en arbejdsdag er ikke nærmere defineret, herunder om det er ift. aktuel beskæftigelsesgrad ved f.eks. deltidsansættelse. Det bør fremgå, om en arbejdsdag antages at være f.eks. 7,4 timer, ligesom håndtering af og omfanget af fraværsretten bør belyses nærmere ved f.eks. en døgnvagt. Endelig bør det fremgå, hvordan fraværsretten håndteres ift. flere arbejdsgivere.

Det bør tydeliggøres, at det af hensyn til arbejdstilrettelæggelsen påhviler den ansatte tidligst muligt at varsle anvendelsen af omsorgsfravær. Det bør kunne få ansættelsesretlige konsekvenser, såfremt den ansatte ikke udviser omhu ift. at varsle tidligst muligt.

DANSKE REGIONER
DAMPFÆRGEVEJ 22
2100 KØBENHAVN Ø
+45 35 29 81 00
REGIONER@REGIONER.DK
REGIONER.DK

Dokumentation bør endvidere tillægges afgørende vægt således, at det er den ansattes ansvar at sikre, at den nødvendige dokumentation foreligger senest på tidspunktet for fraværets begyndelse.

Det konstateres, at den ansættelsesretlige beskyttelse er udvidet udover, hvad der følger af krav til implementering af direktivet.

Det anføres, at lovforslaget forventes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser pga. afskedigelsesbeskyttelsen ved udnyttelse af fraværsretten.

Danske Regioner bemærker supplerende, at kvinder i større omfang udfører omsorg i familiemæssige sammenhænge med fravær til følge. Indførelse af omsorgsorlov kan derfor få negativ indflydelse på ligestillingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, ligesom omsorgsorloven kan få en negativ indflydelse på arbejdskraftudbudet, i særlig grad på den del af arbejdsmarkedet, som beskæftiger en højere andel af kvinder.

Med venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen

Vedr.: Journalnr. 2022-1206, høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær af særlige familiemæssige årsager m.fl.

Beskæftigelsesministeriet har den 21. februar 2022 sendt lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven i høring med frist den 21. marts 2022.

KL har følgende bemærkninger i forhold til lovforslagets enkelte bestemmelser:

Ad lovforslagets § 1 vedr. ændringer i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, jf. lov nr. 223 af 22. marts 2006:

2. Forslaget indeholder en bestemmelse om ret for lønmodtagere til omsorgslov på fem arbejdsdage hvert kalenderår. Det fremgår, at orloven kan holdes som en samlet periode eller som enkelte dage, og at ubrugte dage ikke kan overføres.

Det fremgår ikke af lovforslaget, hvorvidt retten er forholdsmæssig, hvis en lønmodtager f.eks. bliver ansat i løbet af et kalenderår. Det er KL's opfattelse, at der alene bør være en forholdsmæssig ret til omsorgsdage, hvilket der også skal tages højde for i kalenderåret 2022.

Fraværsretten angives som en arbejdsdag, men en arbejdsdag er ikke nærmere defineret, herunder om det er ift. aktuel beskæftigelsesgrad ved fx. deltidsansættelse. KL skal bemærke, at det bør fremgå, om en arbejdsdag antages at være fx 7,4 timer. Derudover bør det fremgå, hvordan fraværsretten håndteres ift. flere arbejdsgivere.

Dato: 17. marts 2022

Sags ID: SAG-2022-01104
Dok. ID: 3196404

E-mail: MAPE@kl.dk
Direkte: 3370 3098

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 2



Hvis den ansatte ikke udviser omhu ift. at varsle tidligst muligt, vil dette give udfordringer i forhold til arbejdstilrettelæggelsen. Det bør derfor tydeliggøres, at det påhviler den ansatte tidligst muligt at varsle anvendelsen af omsorgsfravær, så arbejdsgiveren har en rimelig mulighed for at planlægge arbejdet.

Det bør desuden tillægges afgørende vægt, at det er den ansattes ansvar at sikre, at den nødvendige dokumentation foreligger senest på tidspunktet for fraværets begyndelse.

6. Her fremgår det af bemærkningerne, at der med forslaget er tiltænkt samme anvendelse og fortolkning som i ligebehandlingslovens § 16, stk. 2. KL skal hertil bemærke, at der er tale om en helt anden personkreds som ikke forekommer at have samme beskyttelsesbehov som lønmodtagere omfattet af ligebehandlingslovens bestemmelse.

Ad lovforslagets § 2 om forslag til ændringer af ligebehandlingsloven jf. lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011, som ændret ved § 13 i lov nr. 553 af 18 juni 2021, lov nr 217 af 5. marts 20213 og lov nr. 1709 af 27. december 2018:

8. KL finder det unødvendigt at også lønmodtagere, som får overdraget hel eller delvis orlov i henhold til barselslovens § 23 c er omfattet af den omvendte bevisbyrde. Der synes ikke at være samme beskyttelsesbehov for disse lønmodtagere.

KL skal afslutningsvist bemærke, at det ikke har været muligt at foretage en politisk behandling af lovforslaget indenfor høringsfristen, hvorfor høringsvaret afgives med forbehold for politisk godkendelse.

Med venlig hilsen

Louise Koldby Dalager

Dato: 17. marts 2022

Sags ID: SAG-2022-01104
Dok. ID: 3196404

E-mail: MAPE@kl.dk
Direkte: 3370 3098

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 2

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Den 21. marts
2022
DLP

Hørings svar over ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager m.v.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) har den 21. februar modtaget høring over ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven.

FA takker for det store forarbejde af Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalget ifm. udarbejdelse af forståelsespapiret.

FA er som udgangspunkt positiv m.h.t. lovforslagets implementering af orlovsdirektivets bestemmelser, idet lovforslaget som udgangspunkt følger hovedreglen om minimumsimplicitering af EU-direktiver på arbejdsmarkedet. FA noterer dog, at udvidelsen af den særlige ansættelsesretlige beskyttelse udgør en overimplementering af direktivet.

Tildeling af fraværsretten

FA gør specifikt opmærksom på, at det er vigtigt at afklare, hvordan tildelingen sker, når der indføres en fraværsret i form af "omsorgsforlovs" på fem arbejdsdage hvert kalenderår.

FA mener, at de fem arbejdsdage bør tildeles forholdsmæssigt således, at en lønmodtager, der tiltræder i løbet af kalenderåret, ikke opnår bedre rettigheder end en lønmodtager, der har været ansat hele kalenderåret. Loven forventes at træde i kraft den 2. august 2022, og FA forventer derfor også, at tildelingen i 2022 er forholdsmæssig ift. ikrafttrædelsestidspunktet.

FA understreger, at det bør fremgå direkte af lovteksten, hvordan tildelingen gennemføres. Defineres en arbejdsdag i henhold til beskæftigelsesgraden? Hvordan skal fraværsretten håndteres i forbindelse med flere arbejdsgivere og ansættelsesforhold?

En afklaring af disse spørgsmål ville tydeliggøre, hvilke rettigheder og pligter, der indføres med lovforslaget, hvilket er essentielt, når der er tale om nye eller udefinerede begreber sammenlignet med gældende lovgivning.

Hvis aktører, både inden for og uden for arbejdsmarkedet, skal være i stand til at agere i overensstemmelse med lovændringerne, ville en legaldefinition af de respektive begreber, specifikt arbejdsdage, være værdsat. Hvis dette ikke er muligt, efterspørges en vejledning om de ny regler. Dette især set i lyset af, at arbejdsgivere kan blive pålagt godtgørelse for at handle i strid med de foreslåede regler i lovgivningen.

FA opfordrer derfor til, at begrebet "arbejdsdag" defineres, og at uklarheden ift. lønmodtagere, der er i flere ansættelsesforhold, belyses nærmere.

FA ønsker en uddybning af, hvordan tildelingen af fraværsretten skal praktiseres ift. ovenstående problematikker. FA bemærker, at det ud fra et retssikkerhedsmæssigt perspektiv er u hensigtsmæssigt at indføre udefinerede begreber i lovgivningen, som det forventes, at arbejdsgivere skal sikre beskyttelsen af.

Varsling af fravær

FA er bekymret for, om de foreslåede varslingsregler reelt giver arbejdsgivere et rimeligt varsel, særligt henset til, at der i lovforslaget tilsyneladende indlægges en urealistisk forudsætning om, at der altid er en anden ansat, der kan dække for den fraværende medarbejder under fraværet.

Dette vil næppe altid være tilfældet og særligt ikke, når der er mulighed for at dele fraværet op i perioder ned til en arbejdsdag.

Ændret arbejdstider og -mønstre

Lønmodtagernes ønske om at vende tilbage til deres oprindelige arbejdstid og -mønstre inden udløbet af den aftalte periode efter lovens § 3 b, stk. 2, bør gives tidligst muligt af hensyn til arbejdstilrettelæggelsen. Lønmodtageren bør i sådanne situationer udvise rettidig omhu og orientere arbejdsgiver hurtigst muligt om ønsket om at vende tilbage, hvis lønmodtager fx bliver bekendt med, at behovet for ændret arbejdstid ophører før udløbet af den aftalte periode.

Sidestillingen af sociale forældre

FA ser med tilfredshed på, at sociale forældre omfattes af mulighederne for at tage fravær af familiemæssige årsager i lighed med biologiske forældre, jf. lovens § 8 a, stk. 3. Lovgivningen bør afspejle de mange forskellige familiemønstre, der findes i samfundet.

FA ser ligestillingsområdet som et helt centralt indsatsområde, hvis Danmark også fremadrettet skal være kendetegnet som et foregangsland inden for ligestilling og mangfoldighed. For at dette skal lykkes, kræves det, at dagsordenen i højere grad har fokus på mere end lovgivningsmæssige tiltag.

Kompetenceområde

Det fremgår af orlovsdirektivets artikel 15, at *"Uden at det berører den kompetence, som tilkommer arbejdstilsyn eller andre organer, der håndhæver arbejdstageres rettigheder, herunder arbejdsmarkedets parter, sikrer medlemsstaterne, at det organ eller de organer, der er udpeget i henhold til artikel 20 i direktiv 2006/54/EF, til fremme, analyse og overvågning af samt støtte for ligebehandling af alle personer uden forskelsbehandling på grund af køn, er kompetent(e) med hensyn til de spørgsmål vedrørende forskelsbehandling, der er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde."*

I bemærkningerne til lovforslaget foreslås derimod, at Ligebehandlingsnævnets kompetenceområde udvides til at omfatte lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

FA gør opmærksom på, at kompetenceområdet henhører under Institut for Menneskerettigheder, hvilket følger af orlovsdirektivets artikel 15.

Forslagets administrative og økonomiske konsekvenser

Det er lagt til grund, at lovforslaget ikke vil medføre økonomiske konsekvenser for erhvervslivet eller det offentlige. Når størstedelen af de beskæftigede - under visse betingelser - får mulighed for op til fem arbejdsdage mindre om året, vil det i større eller mindre omfang påvirke arbejdsudbuddet. Et lavere arbejdsudbud vil føre til, at erhvervslivet producerer mindre og lønpresset stiger. Det vil reducere velstanden og skatteindtægterne. FA vil derfor opfordre til, at lovforslagets effekt på arbejdsudbuddet bliver præciseret i lovforslaget.

FA står til rådighed for eventuelle spørgsmål, som dette høringssvar måtte give anledning til.

Med venlig hilsen

David Luxhøj-Pedersen

David Luxhøj-Pedersen

Advokatfuldmægtig

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Sagsnr. 19-3503
Vores ref.
MBE/DIST/CNJE/lph
Deres ref 2022-1206

Pr. E-mail til:
jhpe@bm.dk ceht@bm.dk cki@bm.dk bm@bm.dk

Den 22. marts 2022

Høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven (gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgslov, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrderegler m.v.)

FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation – takker for muligheden for at afgive høringssvar til lovændringen, som implementerer orlovsdirektivets bestemmelser vedr. omsorgslov, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrderegler mv.

FH er overordnet set positiv over for lovændringerne, men har dog følgende bemærkninger.

Familiefraværsløven

§ 1 a – omsorgslov

Ordlyden af den foreslåede bestemmelse er i sit væsentligste i overensstemmelse med DA og FH's forståelsespapir. Dog afviger ordlyden særligt på ét punkt fra den af DA og FH foreslåede bestemmelse, hvilket FH betragter som uhensigtsmæssig.

Det følger af ordlyden, at *"Det er en betingelse, at behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand kan dokumenteres ved lægeerklæring"*.

I bemærkningerne til bestemmelsen på forslagetets side 25, fremgår det, at dokumentationskravet f.eks. kan opfyldes ved at fremvise en lægeerklæring, en indkaldelse til behandling eller anden dokumentation, der understøtter, at der i den konkrete situation er behov for væsentlig omsorg eller støtte, og at behovet skyldes en alvorlig helbredsmæssig tilstand. Bemærkningen er efter FH's opfattelse i fuld overensstemmelse med DA og FH's forståelsespapir.

Ordlyden af bestemmelsen, hvor der står, at det er en betingelse, at behovet for omsorgslov kan dokumenteres ved en lægeerklæring, er efter FH's opfattelse misvisende, når der, som det følger af bemærkninger, er andre måder at opfylde dokumentationskravet end ved en lægeerklæring.

DA og FH har i forståelsespapirer skrevet: "dokumenteres [lægeligt]".

FH foreslår derfor, at bestemmelsen justeres, således at ordlyden ikke afgrænses til dokumentation ved lægeerklæring. FH foreslår, at bestemmelsen ændres således, at der kommer til at stå *"kan dokumenteres lægeligt"*.

FH og DA havde i forståelsespapiret endvidere foreslået, at den nærmere udmøntning af kravet til dokumentation i § 1 a skulle ske ved udstedelse af en bekendtgørelse.

FH foreslår, at der bliver udstedt en bekendtgørelse, hvor kravet til dokumentation udfoldes. FH foreslår derfor, at der tilføjes et nyt stk. til § 1 a med følgende ordlyd: *"Beskæftigelsesministeriet fastsætter nærmere regler om kravet til dokumentation i stk. 1"*, som det følger af DA og FH's forståelsespapir.

I øvrigt FH kan med tilfredshed konstatere, at personkredsen i § 1 a er uddybet i forslagets bemærkninger til § 1 a på side 23-24, hvor der er indsat henvisninger til direktivets definitioner i artikel 3, stk. 1, litra d og e.

FH henviser i øvrigt til DA og FH's fælles hørings svar i forhold til ovenstående forslag til ændring af § 1 a.

Bemærkningerne til § 1 a – omsorgslov

Betaling for lægeerklæring

I bemærkningerne til § 1 a på forslagets side 25 fremgår det, hvordan dokumentationskravet kan opfyldes, som gengivet ovenfor. Det fremgår bl.a., at det kan opfyldes ved at fremvise en lægeerklæring.

Hvis Beskæftigelsesministeriet fastholder ordlyden i § 1 a, stk. 1 hvorefter, at dokumentationen skal være en lægeerklæring, må det være arbejdsgiveren, som afholder udgifterne til lægeerklæringen.

FH bemærker, at det i forståelsespapiret mellem DA og FH fremgår på side 7, at det påhviler den enkelte lønmodtager at fremskaffe og evt. betale for relevant dokumentation. Dog skal denne forståelse mellem DA og FH ses i lyset af, at DA og FH foreslår en bredere ramme for dokumentationskravet end formuleringen i forslagets § 1 a, stk. 1 udtrykker.

FH foreslår, at såfremt ordlyden i forslagets § 1 a, stk. 1 fastholdes, tilføjes det i bemærkningerne, at såfremt arbejdsgiveren anmoder om en lægeerklæring, er det arbejdsgiveren som skal afholde udgifterne til lægeerklæringen.

Modregningsadgangen § 1 a, stk. 2.

Det følger af § 1 a, stk. 2, at "såfremt en lønmodtager inden for et kalenderår har haft fravær fra arbejdet i medfør af lovens § 1, nr. 2 og 3, fratrækkes dette fravær i retten til omsorgslov efter stk. 1."

Adgangen til at fratække fravær i retten til omsorgslov er afgrænset til det netop anførte i loven, og FH mener derfor, at det er hensigtsmæssigt at præcisere i bemærkningerne, at omsorgsdage efter overenskomsterne ikke kan fratrækkes i retten til omsorgslov.

FH foreslår, at der i bemærkningerne på forslagets side 25 indsættes en bemærkning om, at eksisterende omsorgsdage og fraværsrettigheder i henhold til overenskomsterne ikke fratrækkes i retten til omsorgslov efter § 1 a.

FH henviser i øvrigt til DA og FH's fælles hørings svar.

Væsentlig omsorg og støtte

I forslagets bemærkninger til § 1 a på side 24 fremgår eksempler på, hvornår en lønmodtager kan benytte omsorgslov.

FH bemærker, at der ikke er tale om en udtømmende liste over eksempler, og at bestemmelsen også omfatter eksempelvis et mindre barn, der har behov for væsentlig omsorg og støtte i forbindelse med dialyse. Derudover kan fraværet også vedrøre situationer, hvor omsorgen eller støtten ydes til en døende person, en syg person som er hospitalsindlagt, på hospice, plejehjem eller lignende

§ 3 a – anciennitet i arbejdsforholdet

Det følger af sidste led i bestemmelsen, at bestemmelsen ikke vedrører pensionsforhold. I bemærkningerne på side 26 henvises der til ligebehandlingslovens § 8, som har en tilsvarende ordlyd. Det bemærkes, at ligebehandlingsloven LFF 1988-10-26 nr. 64 i bemærkningerne til § 8 henviser til, at forslaget svarer til §§ 1-4 i lov om barselslov m.v. Formuleringen fremgår ikke af barselsloven længere.

Det fremgår ikke af bemærkningerne, hvad der nærmere skal forstås ved, at bestemmelsen ikke vedrører pensionsforhold, herunder hvorfor beskyttelsen er afgrænset i forhold til pensionsforhold.

Det er FH's opfattelse, at der skal tilføjes et afsnit i bemærkningerne til § 3 a, hvor det forklares og uddybes, hvorfor og hvordan bestemmelsen ikke vedrører pensionsforhold.

FH foreslår, at der tilføjes et afsnit i bemærkningerne til § 3 a, hvor det uddybes, hvorfor og hvordan bestemmelsen ikke vedrører pensionsforhold.

FH foreslår derudover, at der indsættes en bemærkning om, at § 3 a ikke tilsigter en ændring af gældende ret i relation til beregning af anciennitet efter lovens § 1, nr. 2 og 3.

§ 3 b, stk. 1 – ansættelsesrelaterede rettigheder

Efter FH's opfattelse er formålet med bestemmelsen at implementere direktivets artikel 10, stk. 2.

Der fremgår følgende om implementering af orlovsdirektivets artikel 10, stk. 2 i DA og FH's forståelsespapir på s. 10:

"For så vidt angår besvarelse af ansættelsesrelaterede rettigheder i artikel 10, stk. 1, er det FH og DA's vurdering, at bestemmelsen ikke tilsigter en ændring af retstilstand i forhold til forældreorlovsdirektivets § 5, som er opfyldt med ligebehandlingslovens §§ 8 og 8a, stk. 1, for så vidt angår fravær efter artikel 4 og 5. FH og DA er enige om, at der udestår en gennemførelse for så vidt angår fravær efter artikel 6 om omsorgslov og arbejdsfrihed efter artikel 7"

DA og FH bemærker, at aftalen forudsætter, at der ikke sker en underimplementering af orlovsdirektivets artikel 10, stk. 2, og den foreslåede § 3 b, stk. 1 implementerer minimumskravet i artikel 10, stk. 2.

FH bemærker, at forståelsen mellem DA og FH forudsætter, at der ikke sker en underimplementering af orlovsdirektivets artikel 10, stk. 2, og den foreslåede § 3 b, stk. 1 implementerer minimumskravet i artikel 10, stk. 2.

FH henviser i øvrigt til DA og FH's fælles hørings svar.

§ 3 b, stk. 2 – fleksible arbejdsordninger

Bestemmelsen omhandler muligheden for fleksible arbejdsordninger og implementerer direktivets artikel 9.

I bestemmelsen henvises til, at det er lønmodtagere efter § 1 a, som kan anvende muligheden. Muligheden for at afholde omsorgslov og muligheden for fleksible arbejdsordninger eksisterer efter FH's opfattelse uafhængigt af hinanden, og det vil derfor være hensigtsmæssigt, at det skrives ind hvilke lønmodtagere, der er tale om i stedet for den blotte henvisning til § 1 a.

Derudover bør reglerne om fleksible arbejdsordninger fremgå af en selvstændig bestemmelse, og ikke i stk. 2 til en bestemmelse, hvor stk. 1 implementerer ansættelsesrelaterede rettigheder efter art. 10, stk. 2 ved anvendelse af omsorgslov (direktivets artikel 6).

FH foreslår, at bestemmelsen ændrer placering, således at bestemmelsen får en selvstændig paragraf, f.eks. § 3c, og ikke fremgår som stk. 2 i § 3 b. FH foreslår derudover, at det i bestemmelsens ordlyd beskrives, hvilke lønmodtagere der er tale om i stedet for den blotte henvisning til § 1 a.

FH bemærker i øvrigt, at der i bestemmelsens første led står, at lønmodtageren kan anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre, hvor der i andet led står, at lønmodtageren kan anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejds mønster. Der bør i andet led stå, at lønmodtageren kan anmode om at vende tilbage til den oprindelige arbejdstid og det oprindelige arbejds mønster, således at der er overensstemmelse mellem de to led i bestemmelsen.

FH henviser i øvrigt til DA og FH's fælles hørings svar.

§ 4, stk. 1 og 2 – afskedigelsesbeskyttelse

§ 4, stk. 1

FH foreslår, at sætningen: "Arbejdsgiverens begrundelse behøver ikke i denne situation at være skriftlig" på side 29 slettes.

FH kan i øvrigt konstatere, at der i lovforslaget ikke er knyttet sanktioner til det forhold, at en arbejdsgiver ikke efterkommer lovens bestemmelser om begrundelse for afskedigelse eller anmodning om fleksible arbejdsordninger. **FH bemærker**, at direktivet forudsætter effektive sanktioner, jf. artikel 13.

§ 4, stk. 2

Lovforslagets § 4, stk. 2 har følgende ordlyd:

"Afskediges en lønmodtager i strid med stk. 1, uden at afskedigelsen underkendes, eller udsættes denne for anden mindre gunstig behandling, har lønmodtageren krav på godtgørelse fra arbejdsgiveren".

FH bemærker, at der ikke er hjemmel i loven til at underkende afskedigelsen, hvorfor underkendelse ikke skal nævnes i § 4, stk. 2.

Ordlyden i den foreslåede bestemmelse er sammenlignelig med ligebehandlingslovens § 16, stk. 2. Ligebehandlingslovens § 16, stk. 2 indeholder det pågældende forbehold om underkendelse, idet § 16, stk. 1 indeholder en afskedigelsesbeskyttelse hvorefter, at afskedigelsen skal

underkendes, såfremt lønmodtageren nedlægger påstand herom. Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager indeholder ikke en bestemmelse, som svarer til ligebehandlingslovens § 16, stk. 1. Formuleringen af § 4, stk. 2 skal derfor ændres.

FH foreslår, at sætningen "uden at afskedigelsen underkendes" slettes i forslaget § 4, stk. 2. Sætningen bør tilsvarende udgå af bemærkningerne til § 4, stk. 2.

FH henviser i øvrigt til DA og FH's fælles høringssvar.

§ 4 a – bevisbyrde

Efter FH's opfattelse er formålet med bestemmelsen er at implementere direktivets artikel 12, stk. 3.

Bestemmelsen indfører delt bevisbyrde ved afskedigelse, og det følger af bestemmelsen, at den delte bevisbyrde gælder, hvis en lønmodtager anser sig for at være afskediget på grund af fravær efter § 1 a, stk. 1.

I henhold til direktivets artikel 12, stk. 3 gælder den delte bevisbyrde, hvis en lønmodtager anser sig for at være afskediget på grund af, at de har *ansøgt om* eller har *taget orlov*. Bestemmelsen i §4 a mangler således at omfatte situationen, hvor lønmodtageren har anmodet om orlov/fravær efter § 1 a, stk. 1.

Formuleringen i forslaget til § 4 a, udgør således ikke en tilstrækkelig implementering af artikel 12, stk. 3.

Det er FH's opfattelse, at bestemmelsens ordlyd skal ændres i overensstemmelse med formuleringen i direktivets artikel 12, stk. 3, for at sikre minimumsimplementering af direktivet. For at sikre minimumsimplementering **foreslår FH** følgende ændring af bestemmelsens ordlyd:

"Hvis en lønmodtager anser sig for at være afskediget på grund af fravær eller anmodning om fravær efter § 1 a, stk. 1, ..."

FH henviser i øvrigt til DA og FH's fælles høringssvar.

FH foreslår derudover, at det anføres i bemærkningerne til § 4 a, at implementering af delt bevisbyrde ikke forringer bedre rettigheder i overenskomsterne, herunder overenskomster med mere fordelagtige bevisbyrderegler for lønmodtagerrepræsentanter.

Ligebehandlingsloven

§ 8 a, stk. 2 – fleksible arbejdsordninger

Efter FH's opfattelse er formålet med bestemmelsen er at implementere direktivets artikel 9, stk. 2.

Det fremgår af § 8a, stk. 2, at arbejdsgiveren skal overveje og besvare lønmodtagerens anmodninger inden for et rimeligt ridsrum under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.

I direktivet fremgår det imidlertid også af artikel. 9, stk. 2, at arbejdsgiver skal *begrunde* afslag eller udsættelse. Det fremgår af bemærkningerne til § 8a, stk. 2 på side 3, at beslutningen skal begrundes, men formuleringen af ordlyden i forslaget til § 8a, stk. 2, udgør efter FH's opfattelse ikke en tilstrækkelig implementering af artikel 9, stk. 2.

Bestemmelsen skal ændres i overensstemmelse med direktivets artikel 9, stk. 2, for at sikre minimumsimplementering af direktivet. For at sikre minimumsimplementering **foreslår FH**, at bestemmelsen ændres, således at det fremgår, at arbejdsgiveren skal begrunde afslag på anmodninger om fleksible arbejdsordninger eller udsættelse af sådanne ordninger.

FH henviser i øvrigt til DA og FH's fælles hørings svar.

FH bemærker i øvrigt, at der i bestemmelsens første led står, at lønmodtageren kan anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre, hvor der i andet led står, at lønmodtageren kan anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejds mønster. Der bør i andet led stå, at lønmodtageren kan anmode om at vende tilbage til den oprindelige arbejdstid og det oprindelige arbejds mønster, således at der er overensstemmelse mellem de to led i bestemmelsen.

§ 9, stk. 2 – begrundelse for afskedigelse

Efter FH's opfattelse er formålet med bestemmelsen at implementere direktivets artikel 12, stk. 2.

Det følger af den foreslåede § 9, stk. 2, at en lønmodtager, der anser sig for afskediget i strid med stk. 1, kan anmode arbejdsgiveren om en begrundelse for afskedigelsen.

Det følger imidlertid af direktivets artikel 12, stk. 2 sidste pkt., at *"i forbindelse med afskedigelse af en arbejdstager, der har ansøgt om eller har taget orlov som fastsat i artikel 4, 5 eller 6, giver arbejdsgiveren en skriftlig begrundelse for afskedigelsen"*. Der er ikke formuleret et krav om *"skriftlig"* begrundelse for afskedigelsen i § 9, stk. 2 i overensstemmelse hermed.

FH foreslår, at bestemmelsen ændres således, at det fremgår, at begrundelsen skal være skriftlig.

Generelle bemærkninger – 3.4.1. gældende ret

Det følger af bemærkningerne på side 16, at lovændringen betyder, at personer, der er tiltænkt en forældrelignende rolle i barnets liv, fremover får mulighed for at tage del i orloven med barnet. Det står i forlængelse af afsnittet om sociale forældre og nærtstående familie-medlemmer.

I forslag til ændring af barselsloven § 23 a, stk. 3 defineres sociale forældre, hvor betegnelsen "forældrelignende relation" bliver anvendt.

FH forstår bemærkningen således, at der henvises til sociale forældre, når der i bemærkningerne står "forældrelignende rolle". Det kan skabe forvirring, at der benyttes to forskellige begreber.

FH foreslår, at Beskæftigelsesministeriet ændrer ordet "rolle" til "relation" i overensstemmelse med definitionen i forslag til ændring af barselsloven § 23 a, stk. 3.

FH har desuden i sit hørings svar til lovforslag om ændring af barselsloven foreslået, at kredsen af sociale forældre i barselslovens § 23 a, stk. 3 blev udvidet til også at omfatte en nærtstående person over 18 år, der er tiltænkt en forældrelignende relation.

Forslaget var udtryk for, at der i forhold til LGBT+ personer ofte kan være en ven, som er tiltænkt en forældrelignende relation, som de ikke er i et ægteskabs lignende forhold med, og den situation ikke er dækket.

FH bemærker derfor, at FH fastholder at hensynet til LGBT+ personer begrundes en udvælgelse af, hvem der defineres som sociale forældre.

Med venlig hilsen



Majbrit Berlau,
Næstformand, FH

Beskæftigelsesministeriet

J-nr. 2022-1206

Akademikernes bemærkninger til forslag til lov om gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgslov, fleksible arbejdsordninger mv.

Den 15. marts 2022
Sagsnr. S-2022-279
Dok.nr. D-2022-14343
jdj/bef

Akademikerne har fra Beskæftigelsesministeriet modtaget udkast til lov om ændring af lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven (Gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgslov, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrderegler m.v.) I den anledning Akademikerne bemærke følgende:

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Akademikerne støtter op om, at work-life-balance direktivets bestemmelser om omsorgslov, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrderegler og afskedigelsesbeskyttelse m.v. implementeres i dansk lovgivning og på det danske arbejdsmarked.

Nørre Voldgade 106, 1. sal
DK - 1358
København K.

T +45 3369 4040
E ac@ac.dk
W www.ac.dk

Akademikerne finder dog, at lovforslaget kunne lægge større vægt på direktivets overordnede formål om at skabe bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner, i stedet for at indføre besnærende dokumentationskrav, karensbestemmelser og krav om væsentlighed i omsorgsbehovet.

Væsentlighedskravet som betingelse for omsorgslov:

Lovforslaget afgrænser i § 1a omsorgslov til situationer, hvor der er behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsrig tilstand. Det er uklart, hvornår en situation er så væsentlig, at det kan berettigge til omsorgslov. Men når der henses til direktivets formål om at skabe bedre work-life-balance, så burde anvendelsesområdet gøres så bredt som muligt, så der kan holdes omsorgslov i alle situationer, hvor et familiemedlem eller en person i husstanden har et omsorgs- eller støttebehov. Det forhold, at den ansatte selv betaler for fraværet, vil sikre, at der kun holdes omsorgslov, når der er et reelt behov.

Med det foreslåede væsentlighedskrav, kan det forudses, at omsorgspersoner til et familiemedlem med ikke alvorlig psykisk sygdom/ikke alvorlig psykisk funktionsnedsættelse, får afslag på omsorgslov til ledsage familiemedlemmet til fx ambulante behandling for en anden ikke

alvorlig fysisk sygdom, når ingen af de to sygdomme i sig selv anses for at være alvorlige. I en sådan situation bør det være muligt at få omsorgsforlov til støtte og omsorg og til at ledsage familiemedlemmet til behandling, da der bør ses på den samlede funktionsnedsættelse, herunder risikoen for forværring af den helbredsmæssige tilstand, hvis der ikke ydes omsorg og støtte.

Dokumentationskravet som betingelse for omsorgsforlov:

Det forekommer unødvendigt bureaukratisk, at forholdet skal dokumenteres ved en lægeerklæring eller anden dokumentation overfor arbejdsgiver, samt at udgiften til lægeerklæring påhviler den ansatte. Det burde her, som i tilfælde af egen sygdom, være et tillidsspørgsmål mellem arbejdsgiver og den ansatte. Og såfremt arbejdsgiver ønsker at se lægelig dokumentation, bør det være arbejdsgiver, der afholder omkostningerne, på samme vis som efter funktionærlovens § 5, stk. 4.

Akademikerne anbefaler derfor, at dokumentationskravet lempes, så det ikke er en betingelse for at kunne afholde orlov, men at arbejdsgiver kan forlange forevist dokumentation om nødvendigt, mod at arbejdsgiver afholder omkostningen, hvis den tilgængelige dokumentation (fx indkaldelse til behandling) ikke anses for at være tilstrækkelig.

Dokumentationskravet har også en ligestillingsmæssig skævhed, idet det må forventes, at kvindelige lønmodtagere oftere end mandlige lønmodtagere påtager sig rollen som omsorgspersoner for en pårørende. Herved vil det være en overvægt af kvindelige lønmodtagere, der i første omgang pålægges meromkostningen med dokumentationskravet, foruden at de mister lønindtægter under den selvbetalte omsorgsforlov. Lovforslaget har derfor ligestillingsmæssige konsekvenser.

Dokumentationskravet sætter desuden omsorgspersonen i en svær situation, da omsorgspersonen skal indhente samtykke fra den person, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte, til at udlevere helbredsoplysninger og andre personoplysninger til omsorgspersonens arbejdsgiver, som en betingelse for at kunne få omsorgsforlov.

Af lovbemærkningerne fremgår dog, at forslaget ikke har til hensigt at give arbejdsgiver ret til at foretage automatisk eller ikkeautomatisk databehandling af oplysningerne i lægeerklæringen, eller at indeholde oplysningerne i et register. Desuden fremgår, at en synsmæssig kontrol af lægeerklæringen ikke vil være tale om behandling af personoplysninger i databeskyttelsesforordningens forstand.

For at undgå tvivl, bør det derfor fremgå direkte af lovbestemmelsen, at der alene kan stilles krav om fremvisning eller synsmæssig kontrol af lægeerklæring eller anden dokumentation, samt at bestemmelsen ikke i sig selv giver hjemmel til, at arbejdsgiver må behandle personoplysningerne i databeskyttelsesforordningens forstand. Det skal fremgå klart af bestemmelsen, at det ikke er en behandlingshjemmel i databeskyttelsesforordningens forstand.

Personkredsen med behov for omsorg og støtte

Direktivet opfordrer i præambelens pkt. 27 medlemsstaterne til at udvide omsorgsforlov til yderligere familiemedlemmer såsom bedsteforældre og søskende under hensyn til det stigende plejebæhov i den aldrende befolkning og flere aldersrelaterede funktionsnedsættelser.

Akademikerne skal derfor anbefale, at personkredsen som der kan holdes omsorgsforlov for, udvides til at omfatte bedsteforældre og søskende, da det kan være lige så belastende at være pårørende til omsorgskrævende bedsteforældre og søskende, som i forhold til omsorgskrævende forældre.

Forholdet til plejeorlov i lov om social service

Det fremgår af lovforslaget (§ 1 a, stk. 2), at fravær som plejeorlov efter lov om social service medregnes i omsorgsforloven. Dette er efter Akademikernes opfattelse en u hensigtsmæssig sammenblanding af forskellige hensyn. Det forhold, at man i en periode har modtaget plejevederlag til pasning af nærtstående, som ønsker at dø i eget hjem, betyder jo ikke, at der ikke på et senere tidspunkt af året, kan opstå et behov for omsorg og støtte til et andet familiemedlem, hvor omsorgspersonen må træde til.

Akademikerne skal derfor anbefale, at plejeorlov efter lov om social service ikke indgår i omsorgsforloven efter lovforslaget.

Karensbestemmelse for fleksible arbejdsordninger

Lovforslaget lægger op til i § 3b, stk. 2, at man først får ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger med henblik på omsorgsformål, når man har været ansat i mindst 6 måneder. Dette karenskrav er helt unødvendigt i forhold til en anmodningsret, og det harmonerer ikke med, at man efter deltidsloven kan anmode om at komme på deltid uden karensbestemmer. Der er ikke noget sagligt argument for, at lovforslaget her begrænser den ansattes adgang til at anmode om ændrede arbejdsordninger, og hermed begrænser den fri aftaleret, der almindeligvis består i et ansættelsesforhold udenfor overenskomstområdet.

Akademikerne skal derfor anbefale, at der ikke er begrænsninger i, hvornår den ansatte kan anmode om fleksible arbejdsordninger.

Med venlig hilsen

Jesper David Jensen

D:22495862

E:jdj@ac.dk

Til Beskæftigelsesministeriet
j.nr. 2022 - 1206
ihpe@bm.dk
ceht@bm.dk
cki@bm.dk
bm@bm.dk

Ledernes Hovedorganisations høringssvar til lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligestillingsloven og barselsloven (Gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgsorlov, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrder regler mv.)

København
den 21. marts 2022

Ledernes Hovedorganisation (Lederne) har den 21. februar 2022 modtaget udkast til lovforslag om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligestillingsloven og barselsloven.

Da der er tale om konsekvensrettelser har Lederne ikke overordnede bemærkninger til ændringerne. Lederne er dog blevet opmærksomme på en mulig uklarhed i to konkrete ændringer.

Konkrete bemærkninger

Side 2: § 3b, stk. 2 (ny bestemmelse) i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager:

Det bør være klart, hvorvidt der er/ikke er sanktioner/konsekvenser, hvis en arbejdsgiver ikke forholder sig til en lønmodtagers anmodning om ændrede arbejdstider- og mønstre eller uden en begrundelse, ikke ønsker at imødekomme en sådan anmodning.

Godtgørelse efter §§ 4 og 4a vedrører kun den situation, hvor der sker afskedigelse af en lønmodtager som følge af en anmodning.

Side 3: Den samme bemærkning gør sig gældende vedr. § 8 a, stk. 2 i ligestillingsloven.

Med venlig hilsen



Nanna Simone Jensen,
chefkonsulent Ledernes Hovedorganisation

Lederne

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283

www.lederne.dk

Sendt pr mail
jhpe@bm.dk,
ceht@bm.dk
cki@bm.dk
bm@bm.dk

CFU

Centralorganisationernes Fællesudvalg

Niels Hemmingsens Gade 10, 4.
1153 København K
Telefon 33 76 86 96
www.cfu-net.dk
info@cfu-net.dk
CVR: 15247002

18. marts 2022

22-0014802.01.05.
LM/LM

J-nr. 2022-1206. Høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven

CFU har ved mail af 21. februar 2022 modtaget høring over udkast til lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven (gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgslov, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrderegler mv.)

CFU har følgende bemærkninger til udkastet:

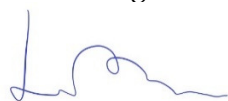
Dokumentation for behovet for omsorgslov

Det fremgår af forslaget til ny §1a vedr. ret til omsorgslov i fem arbejdsdage, at "*det er en betingelse, at behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand kan dokumenteres ved en lægeerklæring.*" Det fremgår imidlertid af bemærkningerne til bestemmelsen s. 25, at dokumentationskravet "*fx kan opfyldes ved at lønmodtagere fremviser en lægeerklæring, en indkaldelse til behandling eller anden dokumentation, der understøtter, at der i den konkrete situation er behov for væsentlig omsorg eller støtte, og at behovet skyldes en alvorlig helbredsmæssig tilstand [...] Det vil bero på en konkret vurdering, om dokumentationskravet er opfyldt*". CFU finder, at ordlyden af §1a er misvisende i forhold til bemærkningerne til §1a.

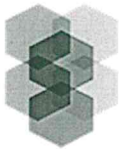
Derudover fremgår det af samme bemærkninger, at en lægeerklæring alene skal fremvises. §1a bør derfor udformes, så det er tydeligt af bestemmelsen, at en evt. lægeerklæring eller anden dokumentation alene skal fremvises og ikke udleveres til arbejdsgiver.

CFU skal i øvrigt henvise til høringssvar fra Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne samt eventuelle høringssvar fra medlemsorganisationerne.

Med venlig hilsen



Lene Maigaard



Forhandlings
fællesskabet

Til
Beskæftigelsesministeriet

jhpe@bm.dk, ceht@bm.dk, cki@bm.dk, bm@bm.dk

Aktivitetsnr.: 22-0063.14
NK
Direkte tlf.nr.: 3347 0616
15. marts 2022

Vedr.: Høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven – j-nr. 2022-1206.

Forhandlingsfællesskabet har ved mail af 21. februar 2022 modtaget høring over udkast til lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven (gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgslov, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrde regler mv.) med frist for eventuelle bemærkninger den 21. marts 2022.

Forhandlingsfællesskabet har følgende konkrete bemærkninger til udkastet:

- Det er i §1a vedr. ret til omsorgslov i fem arbejdsdage angivet, at *"det er en betingelse, at behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand kan dokumenteres ved en lægeerklæring."* Det fremgår samtidig af bemærkningerne til bestemmelsen, at dokumentationskravet *"fx kan opfyldes ved at lønmodtagere fremviser en lægeerklæring, en indkaldelse til behandling eller anden dokumentation, der understøtter, at der i den konkrete situation er behov for væsentlig omsorg eller støtte, og at behovet skyldes en alvorlig helbredsmæssig tilstand... ..Det vil bero på en konkret vurdering om dokumentationskravet er opfyldt"*, jf. bemærkningerne s. 10 og s. 25. Forhandlingsfællesskabet finder på den baggrund, at ordlyden af §1a er misvisende.
- Det følger af lovforslaget, at udgiften til lægeerklæring påhviler den ansatte. Forhandlingsfællesskabet finder, at en arbejdsgiver, der ønsker at se lægelig dokumentation (herunder en lægeerklæring), selv bør afholde eventuelle omkostninger hertil.
- Det fremgår af lovbemærkningerne s. 10, at lønmodtageren kan opfylde dokumentationskravet ved at fremvise den relevante dokumentation og at det således ikke er forudsat, at dokumentationen skal udleveres til arbejdsgiver. Forhandlingsfællesskabet skal anbefale, at dette tydeliggøres i §1a for at undgå misforståelser såvel hos lønmodtageren som arbejdsgiveren.
- Det er i §3b, stk. 2 vedr. omsorgspersoners ret til at anmode om ændrede arbejdstider og – mønstre angivet, at det er en betingelse, at lønmodtageren har mindst 6 måneders forudgående ansættelse hos arbejdsgiveren. Forhandlingsfællesskabet er ikke bekendt med, at der i øvrigt gælder en 6 måneders karenperiode for øvrige ansættelsesrelaterede

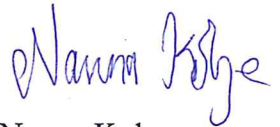
rettigheder og savner i bemærkningerne en forklaring på, hvorfor beskæftigelsesministeriet finder behov herfor i relation til §3b, stk. 2.

Forhandlingsfællesskabet henviser i øvrigt til høringssvar fra Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne samt eventuelle høringssvar fra Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen



Helle Basse



Nanna Kolze

Til: Julia Hvid Pedersen (jhpe@bm.dk), Cecilie Hertel Thygesen (ceht@bm.dk), Cecilie Kisling (cki@bm.dk), BM Postkasse (BM@bm.dk)
Fra: Jeanette Hansen (jeha@detfagligeus.dk)
Titel: J.nr. 2022-1206 - Høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven.
E-mailtitel: J.nr. 2022-1206 - Høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven. (Id nr.: 142545)
Sendt: 21-03-2022 14:33

Høring vedr. lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven

Det Faglige Hus fremsender hermed bemærkninger til ovennævnte.

Med ændringen af ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 2 kan lønmodtagere med et eller flere børn under 9 år anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i en nærmere angivet periode.

I ligebehandlingslovens § 9 fremgår det, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat anmodning om ændringer efter ligebehandlingslovens § 8a, stk. 2. Der er dermed en afskedigelsesbeskyttelse for lønmodtagerne, som har anmodet om ændrede arbejdstider og -mønstre.

I lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager indsættes § 3 b, stk. 2, som giver lønmodtagere omfattet af § 1 a mulighed for at anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i en nærmere angivet periode.

I samme lovs § 4, stk. 1 fremgår umiddelbart ikke en direkte beskyttelse for denne gruppe af lønmodtagere på samme måde som i ligebehandlingsloven.

Vi foreslår derfor, at § 4, stk. 1 også skal omfatte lønmodtagere, som har anmodet om fleksible arbejdsordninger efter § 3 b, stk. 2.

Med venlig hilsen
Det Faglige Hus

Jeanette Hansen
Advokat/teamleder

Det Faglige Hus · Havnegade 33 · 6700 Esbjerg
Dir. tlf. 7610 5975 · Tlf. 7610 9304 · www.detfagligeus.dk
Postadresse : Det Faglige Hus, Postboks 512, 6701 Esbjerg

Sikker kommunikation

Er du medlem, kan du skrive sikkert til os i MIT.detfagligeus
Er du ikke medlem, kan du sende en sikker mail til sikkermail@detfagligeus.dk.

Til: Julia Hvid Pedersen (jhpe@bm.dk), Cecilie Hertel Thygesen (ceht@bm.dk), Cecilie Kisling (cki@bm.dk), BM Postkasse (BM@bm.dk)
Fra: Per Dyrholm (ped@krifa.dk)
Titel: SV: Høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven. J.nr. 2022-1206
Sendt: 21-03-2022 10:42

Kristelig Fagbevægelse ønsker at komme med følgende hørings svar:

Kristelig Fagbevægelse støtter at direktivet implementeres ved lov.

Vi støtter retten til fravær i lovforslagets indføjelser i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, § 1a. Vi opfordrer til at opbløde anvendelsesområdet der forekommer for snæver. Kravet om skriftlig dokumentation er for bureaukratisk og upraktisk. Når dette ses i lyst af at arbejdsgiver ikke skal betale løn under fraværet, ses ikke en væsentlig risiko for misbrug af ordningen. Kristelig Fagbevægelse mener, at dette er et oplagt område til ikke at lave mere bureaukrati, men i stedet basere det på tillid til, at lønmodtagerne godt selv kan vurdere, om behovet er væsentligt. Bureaukratiet vil være vanskeligt for bogligt svage, og vil alt andet lige medføre mere arbejde for sundhedssektoren, uden noget værdiskabende formål.

I sammes lov §3b stk. 2 er indsat en 6 måneders anciennitetskrav for arbejdsgiverens pligt til at overveje og besvare lønmodtagerens anmodning. Dette forekommer som en helt unødvendig begrænsning. Er lovens hensigt at sikre et retligt grundlag for arbejdsgiveren til at undlade at svare en medarbejder der spørger til muligheden for ændrede arbejdstider? Hvis lønmodtageren har et behov og spørger, hvorfor i alverden skulle han/hun så ikke have lov til at få et svar?

Venlig hilsen
Per Dyrholm
politisk konsulent

Tlf: 72277227

krifa

Kommunikation - Samfund
Klokhøjen 4 - 8200 Aarhus N
krifa.dk - [facebook](https://www.facebook.com/krifa) - [persondatapolitik](https://www.persondatapolitik.dk)

Mål din eller dit teams arbejdslyst og sammenlign med landsresultater [her](#) .

Fra: Postenheden <post@bm.dk>

Sendt: 21. februar 2022 09:47

Til: Adoption og samfund <foreningen@adoption.dk>; Adoptionsnævnet <ast@ast.dk>; Adoptionspolitisk Forum <info@adoptionspolitik.org>; Advokatrådet <postkasse@advokatsamfundet.dk>; Akademikernes Centralorganisation <ac@ac.dk>; AMNESTY INTERNATIONAL DANSK AFD <amnesty@amnesty.dk>; Ankenævnet for ATP <post@atp-anke.dk>; Ankestyrelsen <ast@ast.dk>; A-kassen ASE - Secure <ase@ase.dk>; Business Danmark <sikkerjur@businessdanmark.dk>; Børnenes bureau <JFM@boernesbureau.dk>; Børnerådet <brd@brd.dk>; BØRNESAGENS FÆLLESRÅD <bf@boernesagen.dk>; Børns Vilkår <bv@bornsvilkar.dk>; Centralorganisationernes Fællesudvalg <info@cfu-net.dk>; Danish International Adoption S/I <mail@d-i-a.dk>; DANSK ARBEJDSGIVERFORENING <da@da.dk>; Dansk Artist Forbund <artisten@artisten.dk>; DANSK ERHVERV <info@danskerhverv.dk>; Dansk Industri <di@di.dk>; DANSK JOURNALISTFORBUND <dj-hr@journalistforbundet.dk>; DANSK KVINDESAMFUND <sekretariat@danskkvindesamfund.dk>; Dansk Musikerforbund <dmf@dmf.dk>; Dansk Skuespillerforbund <dsf@skuespillerforbundet.dk>; DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING <ds@socialrdg.dk>; Dansk Teater <post@danskeater.org>; Danske Advokater <ser@danskeadvokater.dk>; Danske Advokater <mail@danskeadvokater.dk>; Danske A-kasser <DAK@danskeakasser.dk>; Danske Arveretsadvokater

<ser@danskeadvokater.dk>; Danske Familieadvokater <ser@danskeadvokater.dk>; Danske Handicaporganisationer <jk@handicap.dk>; Danske Patienter <info@danskepatienter.dk>; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>; Dare Danmark <formand@daredanmark.dk>; Datatilsynet <dt@datatilsynet.dk>; DELEBARN.DK ApS <info@delebarn.dk>; DEN DANSKE DOMMERFORENING <dommerforeningen@gmail.com>; Det Faglige Hus - A-kasse <info@detfagligehus.dk>; Fagbevægelsens Hovedorganisation <fh@fho.dk>; Fagligt Selskab For Sundhedsplejersker <lenepetersen@fs10.dk>; Familieretshuset <post@familieretshuset.dk>; Finansforbundet <post@finansforbundet.dk>; FINANSSEKTORENS ARBEJDSGIVERFORENING <fa@fanet.dk>; Fonden Mødrehjælpen <bogholderi@moedrehjaelpen.dk>; Foreningen Far til Støtte for Børn og Forældre <info@foreningenfar.dk>; Foreningen Mistet Barn <koordinator@mistetbarn.dk>; Forhandlingsfællesskabet <post@forhandlingsfaellesskabet.dk>; Forum for Mænds Sundhed <svaam@rh.dk>; FORÆLDRE OG FØDSEL <kassereren@fogf.dk>; Forældre og Sorg <forening@spaedbarnsdoed.dk>; Frie Funktionærer <kontakt@frie.dk>; GARTNERI- LAND- OG SKOVBRUGETS ARBEJDSGIVERE <info@gls-a.dk>; Høringer - Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP) <pote@atp.dk>; IDA <ida@ida.dk>; Institut for Menneskerettigheder - Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution <info@humanrights.dk>; Jordemoderforeningen <sek@jordemoderforeningen.dk>; Kommunernes Landsforening <KL@KL.DK>; Kompetencecenter for Amning <in@sundkom.dk>; KRISTELIG ARBEJDSGIVERFORENING <ka@ka.dk>; Krifa Kommunikation <pol.sekr@krifa.dk>; KVINDERÅDET <kvr@kvinderaad.dk>; KVINFO <kvinfo@kvinfo.dk>; Landsforeningen Børn og Samvær <vb@boernogsamvaer.dk>; LANDSFORENINGEN FOR UFRIVILLIGT BARNLØSE <info@lfub.dk>; LEDERNE <Lederne@lederne.dk>; LGBT komiteen <komiteen@komiteen.dk>; LGBT+ Danmark, Landsforeningen for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner <lgbt@lgbt.dk>; Producentforeningen <INFO@PRO-F.DK>; Pårørende i Danmark <hanne@paaroer.dk>; Red Barnet <redbarnet@redbarnet.dk>; Retspolitisk Forening <info@retspolitik.dk>; SIND - Landsforeningen for psykisk sundhed <landsforeningen@sind.dk>; SMV Danmark <smv@smvdanmark.dk>; Støtteforeningen for Familiepolitisk Netværk <karen@lskommunikation.dk>; Sundhedskartellet <shk@sundhedskartellet.dk>; Tænketanken Adoption <info@taenketankenadoption.dk>; Udbetaling Danmark <udbetalingdanmark@atp.dk>; Ældre Sagen <aeldresagen@aeldresagen.dk>

Emne: Høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven. (Id nr.: 142545)

Se venligst vedhæftede.

Med venlig hilsen

Sagsstyringsenheden



Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20 | 1060 København K
T 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk

Ministry of Employment

Holmens Kanal 20 | 1060 Copenhagen
T +45 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk

21. marts 2022

Beskæftigelsesministeriet
Center for Arbejdsret, Ligestilling og International (CALI)
Holmens Kanal 20
1060 København K

Svar på høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven - j-nr. 2022-1206.

LGBT+ Danmark takker for at modtage høring.

Det fremgår af lovforslaget, at det foreslås, at den personkreds, der er omfattet af retten til omsorgsorlov, er lønmodtagere, der skal yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren. Ved familiemedlem forstås en person omfattet af definitionen i orlovsdirektivets artikel 3, stk. 1 litra e. Dvs. at en lønmodtager kan anmode om omsorgsorlov for egne børn, forældre, ægtefælle eller partner. I disse situationer vil der ikke være krav om samme husstand.

LGBT+ Danmark bemærker, at der ikke gives mulighed for, at sociale forældre og tilsvarende sociale børn kan tage omsorgsorlov mhp. at yde omsorg for et socialt barn hhv. en social forælder. LGBT+ Danmark henviser til barselslovens definition af sociale forældre, som ændret med L 104 d. 3. marts 2022.

LGBT+ Danmark anbefaler, at personkredsen i nærværende lovforslag udvides til også at give sociale forældre og børn adgang til omsorgsorlov.

På LGBT+ Danmarks vegne,

Andreas Nielsen
Politisk chefkonsulent
ani@lgbt.dk
+45 54 30 00 80

Til: Julia Hvid Pedersen (jhpe@bm.dk), Cecilie Hertel Thygesen (ceht@bm.dk), Cecilie Kisling (cki@bm.dk), BM Postkasse (BM@bm.dk)
Fra: Louise Bott Traberg Smidt (ls@adacta-law.dk)
Titel: Vedr. BM j.nr. 2022-1206 (Hørings svar)
Sendt: 03-03-2022 08:55

Vedr. BM j.nr. 2022-1206

Hørings svar til forslag til lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligestillingsloven og barselsloven. (Id nr.: 142545)

I forlængelse af Beskæftigelsesministeriets høringsbrev af 21. februar 2022 har DARE Danmark følgende bemærkninger:

DARE Danmark er en familiepolitisk forening, der arbejder for ligestilling af forskellige familieformer herunder forskellige måder at stifte familie på.

Den foreslåede gennemførelse af Orlovsdirektivets artikel 6 om ret til omsorgslov til børn afskærer ikke-bopælsforælders ægtefælle, partner eller samlever fra at udnytte denne ret. Derved afskærer lovforslaget en social forælder fra retten til omsorgslov, uden at der er nogen rimelig grund til det. Lovforslaget er derved en unødigt snævre gennemførelse af Orlovsdirektivet.

Det er overraskende og ærgerligt, at regeringen i gennemførelsen af Orlovsdirektivet ikke ønsker at tage højde for den virkelighed, der gælder for mange danske familier, hvor der er biologiske forældre og en eller to sociale forældre, der lever sammen med en af de biologiske forældre, og hvor de sociale forældre ofte er lige så vigtige for børnene.

Årsagen til denne problemstilling er, at det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at retten til 5 dages omsorgslov gælder for ens egne børn og børn i ens husstand defineret som der, hvor barnet har folkeregisteradresse. Denne snævre definition fører således til, at ikke-bopælsforælders ægtefælle, partner eller samlever er udelukket fra omsorgslov, mens bopælsforælders ægtefælle, partner eller samlever har ret til omsorgslov. Denne forskel gælder også, selvom der er en 7/7 ordning om samværet. Denne forskel savner efter DARE Danmarks opfattelse mening.

I regnbuefamilier og skilsmissefamilier har barnet ofte formel bopæl/folkeregisteradresse hos moderen. Dette er i vidt omfang traditionelt bestemt. Faderen/faderens ægtefælle, partner og samlever vil herefter formelt set være stillet som samværsforældre og ændringer i bopælsspørgsmålet er vanskelige at komme igennem med.

I praksis vil den foreslåede snævre gennemførelse af Orlovsdirektivets artikel 6 derfor typisk medføre, at moderen og moderens ægtefælle, partner eller samlever har ret til omsorgslov samt barnet biologiske far, mens faderens ægtefælle, partner eller samlever er afskåret fra at udnytte denne rettighed. Dette finder vi er uforståeligt og urimeligt.

DARE Danmark henstiller på den baggrund, at regeringen overvejer at udvide retten til omsorgslov til børn til også at gælde ikke-bopælsforælders ægtefælle, partner eller samlever, der bor sammen med ikke-bopælsforælderen.

Med venlig hilsen

Louise Bott Traberg Smidt
Fungerende formand for DARE Danmark og Advokat (L)



2100 København Ø

Tel 70 20 12 00

Mobil 31 11 09 00

ls@adacta-law.dk

Website: www.adacta-law.dk

The information in this Internet E-Mail is confidential and may be legally privileged. It is intended solely for the addressee. Access to this Internet E-Mail by anyone else is unauthorised. If you are not the intended recipient, any disclosure, copying, distribution or any action taken or omitted to be taken in reliance on it, is prohibited and may be unlawful.

Til: Beskæftigelsesministeriet

Høringsvar: lovudkast om retten til omsorgslov

1. Indledning

DH takker for muligheden for at afgive høringssvar til lovudkast om gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgslov.

DH er isoleret set meget tilfreds med, at EU har vedtaget at indføre ret til fem dags omsorgslov. Lønmodtagere, der er i familie med eller bor sammen en person med et pleje- og omsorgsbehov på grund af alvorlig sygdom eller handicap, er meget ofte i presset situation. Omsorgsloven falder derfor på et tørt sted.

DH er imidlertid stærkt utilfreds med, at denne ret ikke bliver for alle i den danske gennemførelse. De lønmodtagere, der har de største støtte- og omsorgsopgaver, risikerer ikke at få ikke del i omsorgsloven.

Uden nærmere begrundelse i lovudkastet trækkes der i retten til omsorgslov, hvis en lønmodtager i løbet af året har haft plejeorlov til at passe en døende eller en person med et handicap eller en kronisk lidelse.

Derudover har DH nogle bemærkninger til forhold, der ikke er ganske klare i lovudkastet. Desuden har vi forslag til en mere ambitiøs implementering.

Vi er naturligvis opmærksom på, at der ligger en implementeringsaftale mellem LO og DA og en bred politisk aftale, der for omsorgslovens vedkommende lægger op til at gennemføre LO- og DA-aftalen uden ændringer. Vi opfordrer alligevel til at foretage justeringer i lovudkastet og den efterfølgende lovbehandling.

2. Bemærkninger til lovudkastets bestemmelser

Afskaf modregning i omsorgsloven

Lovudkastet lægger op til at se omsorgslov og udnyttelse af eksisterende muligheder for plejeorlov i serviceloven (§§ 118 og 119) i sammenhæng.

Det betyder: Hvis en lønmodtager inden for et kalenderår har haft fravær fra arbejdet for at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse (§ 118) eller for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem (§ 119), fratrækkes dette fravær i retten til omsorgslov.

Et konkret eksempel: Hvis du som lønmodtager har haft orlov i løbet af året til at passe din døende mor, kan du ikke få omsorgsorlov til at følge din kræftramte ægtefælle til undersøgelser.

Man har valgt at gøre omsorgsorloven til en subsidiær rettighed, der kun gælder i det omfang, andre plejeorlovsordninger ikke er udnyttet. Omsorgsorloven bliver dermed ikke en ret for alle lønmodtagere.

Det er vi i DH utilfredse med. Vi er uforstående overfor, at man vælger at lade ordninger med andre formål, målgrupper og rettighedsstrukturer æde af retten til omsorgsorlov. Det vil betyde, at nogle af de hårdest ramte pårørende ikke får gavn af omsorgsorloven i samme omfang som andre.

Til støtte for vores synspunkt vil vi også nævne, at man i lovudkastet har erkendt, at omsorgsorloven kræver selvstændig lovimplementering og ikke kan dækkes ind via eksisterende former for plejeorlov. Det burde tale for, at den ikke ses i sammenhæng med øvrige ordninger.

DH foreslår:

- Retten til omsorgsorlov skal være uafhængig af udnyttelsen af orlov efter §§ 118 og 119 i serviceloven. §1a, stk. 2 (under nr. 2 i lovudkastet) skal derfor slettes.
- Det bør i hvert fald under lovbehandlingen afklares, om det forhold, at retten til omsorgsorlov er gjort afhængig af udnyttelsen af orlov efter §§ 118 og 119 i serviceloven, er i overensstemmelse med orlovsdirektivet.

Bredere personkreds

Personkredsen i lovudkastet er lønmodtagere, som yder støtte eller omsorg til et familiemedlem eller en person, der bor i samme husholdning som lønmodtageren.

Ved "familiemedlem" forstås "egne børn, forældre, ægtefælle eller partner" (jf. bemærkningerne til nr. 2, side 24 i lovudkastet).

Der har i den politiske aftale om orlovsdirektivet været vilje til at være rummelig i personkredsen, hvad angår barsels- og forældreorlov. Men ikke hvad angår omsorgsorloven. Derfor er personkredsen i lovudkastet desværre den snævrere mulige.

DH ser gerne, at man tager anbefalingen i betragtning 27 i orlovsdirektivet til sig: "Medlemsstaterne opfordres til at bevilge ret til omsorgsorlov for så vidt angår yderligere familiemedlemmer såsom bedsteforældre eller søskende".

DH ser gerne, at man anlægger et mere tidssvarende syn på, hvem der reelt er nærmeste omsorgsansvarlige pårørende i dagens Danmark. Det kan være en nabo, en ven e.l. Jf. også lovgivningen på social- og sundhedsområdet, som er mere rummelig på dette punkt.

DH ser gerne, at man i bemærkningerne præciserer, at "børn" også omfatter "voksne børn". Lovudkastet har allerede givet anledning til misforståelser på dette punkt. I orlovsdirektivet står der "datter" og "søn", hvilket ikke efterlader tvivl om, at også voksne børn er omfattet.

DH foreslår:

- Bedsteforældre og søskende skrives ind i bemærkningerne.

- Andre omsorgsansvarlige pårørende end familiemedlemmer skrives også ind.
- Det præciseres, at "børn" også omfatter "voksne børn".

Fleksibel afvikling

Det havde været hensigtsmæssigt med tydelige muligheder for at dele omsorgsordningsdage op – fx i halve dage. Det kendes fra andre ordninger – fx omsorgsdagene i overenskomsterne. Flexibel afvikling kan være en fordel for både lønmodtager og arbejdsgiver. Begge kan se en fordel ved fx at undgå heldagsfravær på grund af et lægebesøg, der med transport mv. måske varer 3-4 timer.

Man kan diskutere, om det forhold, at direktivet ikke nævner andet end "arbejdsdage", er til hinder for en opdeling. Det vil vi ikke mene, så længe det sker i overensstemmelse med direktivets målsætninger og er til fordel for lønmodtageren. Men det bør naturligvis afklares juridisk – om ikke andet fordi det også vil være relevant viden i kommende overenskomstforhandlinger, hvor omsorgsloven forhåbentlig kommer på bordet.

DH foreslår:

- Det bør afklares, om fleksibel afvikling i form af opdeling af enkelt dage er foreneligt med orlovsdirektivet.
- Hvis ja, præciseres dette i bemærkningerne.

Alvorlig helbredsmæssig tilstand

Det er et krav, at den pårørende ("omsorgsmotageren") som lønmodtageren skal støtte og drage omsorg for, er i en "alvorlig helbredsmæssig tilstand".

Det er op til EU-medlemslandene at definere dette nærmere. I lovudkastet har man lagt sig fast på, at omsorgsmotageren skal være "alvorligt syg" eller "under udredning for en alvorlig sygdom". Konkret nævnes som eksempler kræft og demens/Alzheimers.

Det vil være en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, hvad alvorlig sygdom er. I praksis er det en lægefaglig vurdering, idet arbejdsgiver kan bede om at se dokumentation i form af en lægeattest.

Det vil således også være en lægefaglig vurdering, om alvorlige kroniske lidelser og handicap falder ind under begrebet "alvorlig helbredsmæssig tilstand".

Det vil også være en lægefaglig vurdering, om den alvorlige helbredsmæssige tilstand medfører et "væsentligt behov for støtte og omsorg".

DH mener, at det i praksis er en fordel, at vurderingen er lagt i hænderne på lægerne, som har forstand på begge dele (helbredsmæssige tilstande og afledte støtte- og omsorgsbehov).

Men det vil være en hjælp ikke bare for læger, men også for lønmodtagere, arbejdsgivere, faglige organisationer, patient- og handicaporganisationer, klageorganer mv. at blive mere tydelig i bemærkningerne. DH ser som minimum gerne, at man nævner psykiske sygdomme af alvorlig karakter i bemærkningerne.

DH foreslår:

- Der gives i bemærkningerne tydeligere vejledning bl.a. i form af flere eksempler på alvorlige sygdomme og handicap, herunder psykiske sygdomme.

Konkretheds-kravet

I lovudkastet hedder det i nr. 2 (§ 1a): "Det er en betingelse, at behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand kan dokumenteres ved en lægeerklæring."

Det finder DH fair nok. Men i bemærkningerne suppleres dette med et "konkretheds-krav". Det er således et yderligere krav, at der i "den konkrete situation" er behov for væsentlig omsorg og støtte. At der i en konkret situation er et sådant behov, skal dokumenteres over for arbejdsgiver. Det kan dokumenteres ved lægeerklæring, indkaldelse til behandling e.l.

For forståelsens skyld klippes her et citat ind fra lovudkastets bemærkninger (vores understregninger):

"Dokumentationskravet kan fx opfyldes ved, at lønmodtagere fremviser en lægeerklæring, en indkaldelse til behandling eller anden dokumentation, der understøtter, at der i den konkrete situation er behov for væsentlig omsorg eller støtte, og at behovet skyldes en alvorlig helbredsmæssig tilstand. Dokumentationskravet vil desuden opfyldes, hvis lønmodtageren kan fremvise dokumentation for, at den pågældende fx skal ledsage en pårørende til demensudredning eller kræftbehandling. Det vil bero på en konkret vurdering, om dokumentationskravet er opfyldt. Dokumentationen skal foreligge og kunne vises til arbejdsgiveren forud for afholdelsen af omsorgsloven.

Hvis de fem omsorgsdage holdes enkeltvis i løbet af året, kan samme dokumentation anvendes, hvis det er samme helbredsmæssige forhold, der afholdes en omsorgsdag for. Der skal foreligge ny dokumentation, hvis der ikke er tale om samme helbredsmæssige forhold for den samme person. Det påhviler den enkelte lønmodtager at fremskaffe og evt. betale for den relevante dokumentation." (side 25 i lovudkastet)

DH finder, at konkrethedskravet er uklart beskrevet. Desuden forekommer det bureaukratisk og tungt at administrere. Endelig virker det meget snævert beskrevet og ude af trit med den situation, mange lønmodtagere med omsorgsansvar befinder sig i.

Det sidste først. Det er ikke alle påtrængende støtte- og omsorgsopgaver, der lader sig dokumentere håndfast. Hvis en "omsorgsmottager" med en alvorlig psykisk lidelse har det skidt, ikke får spist, ikke magter at komme ud af sengen og hvor alt i hjemmet sejler, skal lønmodtageren så skaffe en lægeerklæring før anmodningen om en (selvbetalt) orlovsdag? Det er uhensigtsmæssigt og en smule dokumentations-hysterisk. Vi anbefaler en mere smidig tilgang.

Der er ensidigt fokus på ledsagelse som dokumenterbar støtte- og omsorgsopgave i bemærkningerne. Det er bestemt en vigtig opgave at ledsage en alvorlig syg person til prøver, lægeundersøgelse, demensudredning osv. Men da de er de eneste eksempler, der nævnes i bemærkningerne, kommer de til at indsnævre fortolkningen af, hvad omsorgslov konkret kan anvendes til.

Til sidst: I bemærkningerne står der: "...fremvise dokumentation for, at den pågældende fx skal ledsage en pårørende til demensudredning....". Det må være en fejl, for man kan godt fremlægge

en indkaldelse o.l. Men hvem der skal være ledsager, kan man sjældent – og skal derfor heller ikke - dokumentere.

DH forslår:

- DH så helst, at konkretheds-kravet blev skrevet ud af bemærkningerne. Kravet i lovteksten om lægerklæring som dokumentation for behov for væsentlig omsorg eller støtte som følge af en alvorlig helbredsmæssig tilstand bør anses for fuldt ud tilstrækkeligt. Dokumentation for "konkrete behov" er ikke nødvendig.
- Under alle omstændigheder bør bemærkningerne udbygges til at omfatte andre væsentlige støtte- og omsorgsbehov end ledsagelse til undersøgelse og behandling.
- Dokumentationskravene bør desuden gøres mere smidige. Fx kan man præcisere, at hvis der ikke er ændringer i helbredstilstand/omsorgsbehov, er fornyet dokumentationen år for år ikke nødvendig.

Indfør ydelse/løn under omsorgsloven

Direktivet opfordrer til at indføre løn eller ydelse under omsorgsloven (betragtning 32). Vi ser naturligvis gerne, at man vælger den samme model som forældreorlovens vedkommende, men det lægges der ikke op til i lovudkastet. Det svækker adgangen til at holde omsorgslov for lønmodtagere, der ikke har råd til at betale selv.

Vi vil derfor opfordre til, at løn og vilkår i forbindelse med omsorgsloven gøres til et tema i overenskomstforhandlingerne. Det offentlige, herunder staten, er også overenskomstpart. Regeringen har derfor i rollen som arbejdsgiver mulighed for selv at tage emnet op - og se velvilligt på det, hvis modparten gør det.

DH foreslår:

- Løn og vilkår gøres til et tema i kommende overenskomstforhandlinger

Med venlig hilsen

Thorkild Olesen, formand

Til

jhpe@bm.dk

ceht@bm.dk

cki@bm.dk

bm@bm.dk



Vedr. journalnummer 2022-1206

18. marts 2022

Høringsvar vedrørende udkast til lov om ændring af lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager

Indførelse af omsorgsforlov

I Pårørende i Danmark takker vi for muligheden for at kommentere på udkast til lovforslaget.

Pårørende i Danmark arbejder blandt andet for, at pårørendes retsstilling skal styrkes, og at pårørende skal sikres en god balance mellem omsorgsopgaver og arbejdsliv. Vi har derfor fokus på direktivets bestemmelser om omsorgsforlov, som skal sikre lønmodtagere ret til fem årlige omsorgsdage for at bevare og fremme arbejdstageres tilknytning til arbejdsmarkedet.

Der er en række forhold, vi finder problematiske i lovforslaget, herunder definitionen af personkreds og den manglende fleksibilitet i anvendelse af omsorgsforloven, men vi har særligt bidt mærke i de udfordringer, kravet om dokumentation kan medføre, idet vi er bekymret for patientens retsstilling.

Der lægges op til, at dokumentation skal finde sted i form af enten lægeerklæring eller indkaldelsesskrivelse. Der er i begge tilfælde tale om dokumenter som indeholder oplysninger om patientens helbredstilstand, som skal gøres tilgængelig for en pårørendes arbejdsgiver, dvs. en helt udenforstående part, som patienten end ikke kender, eller på anden vis er relateret til. Det virker meget voldsomt, når det tages i betragtning, at man ved egen sygdom kun er forpligtet til at informere sin arbejdsgiver om *det, der har relevans for ens varetagelse af arbejdet*, såsom hvor længe fraværet forventes at vare, samt hvilken direkte indvirkning ens helbredstilstand kan forventes at have på ens arbejdsindsats, men altså intet om selve diagnosen.

Som forslaget er formuleret, vil der være tale om at fx en datter skal informere sin arbejdsgiver om at hendes far er i udredning for demens. Det vil mange i faderens position finde særdeles grænseoverskridende, og vi er bekymrede for, at et så rigtigt dokumentationskrav kan føre til at patienten fravælger pårørendes nødvendige omsorg og støtte i forbindelse med udredning og behandling, hvilket i yderste konsekvens kan føre til øgede samfundsøkonomiske omkostninger.

Der lægges op til, at der skal fremlægges dokumentation for patientens behov for støtte og omsorg fx i form af lægeerklæring. Teksten i lovforslaget angiver ikke, hvilken læge der skal levere denne dokumentation. Hvis det er patientens læge, vil denne umuligt kunne udtale sig om hvorvidt en bestemt pårørendes tilstedeværelse er påkrævet. Og hvis det er den pårørendes læge, kan denne ikke udtale sig om støttebehov hos en anden læges patient eller hvorvidt en anden læges patient er i en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Sammenfattende mener vi, at dokumentationskravene reelt kan udgøre en barriere for brug af ordningen og dermed modarbejde formålet om at bevare og fremme arbejdstageres tilknytning til arbejdsmarkedet. Samtidig vil det pålægge den ramte, den pårørende og den pårørendes arbejdsgiver en unødvendig tung og bureaukratisk opgave. Vi anbefaler derfor, at der findes en tillidsbaseret løsning for omsorgspersoners dokumentation ifm selvbetalte omsorgsdage, gerne inspireret af reglerne omkring barns første sygedag.

Pårørende i Danmark står til rådighed for at uddybe ovenstående.

Med venlig hilsen

Marie Lenstrup, formand

Pårørende i Danmark

Til
Beskæftigelsesministeriet
Center for Arbejdsret, Ligestilling og International (CALI)
Att. jhpe@bm.dk, ceht@bm.dk, cki@bm.dk og bm@bm.dk
j-nr. 2022-1206.

Høringssvar over Lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven (Gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgsforlov, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrderegler mv.)

Bedre Psykiatri har læst høringforslaget og har følgende bemærkninger til bestemmelser om omsorgsforlov:

Overordnet ser Bedre Psykiatri positivt på lovforslagets intentioner om at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner. Bedre Psykiatri ser positivt på forslaget i forhold til omsorgsforlov får alle lønmodtagere ret til fravær i fem dage 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.

Som udgangspunkt henholder Bedre Psykiatri sig til *Danske Patienters* høringssvar samt *Pårørendeinitiativets* anbefalinger og bemærkninger til omsorgsdage¹.

Det er dog vigtigt for Bedre Psykiatri at fremhæve, at retten til fem selvbetalte omsorgsdage er utilfredsstillende, eftersom mange pårørende til mennesker med psykisk sygdom ofte har knappe økonomiske ressourcer grundet de begrænsninger som psykisk sygdom også medfører for de pårørende og familien som helhed. En høj grad af omsorgsgiverbyrde kombineret med en stræben mod et almindeligt hverdagsliv kan påvirke mange arenaer af pårørendes liv. Såvel debuterende som erfarne pårørende til mennesker med psykisk sygdom må ofte jonglere på ukendt territorium hvor psykisk sygdom redefinerer hverdagsliv, giver ekstraordinære praktiske opgaver og følelsesmæssig tumult. Det kan også betyde en økonomisk og arbejdsmæssig belastning. Flere danske og internationale undersøgelser indikerer generelt set, at mange pårørende oplever en ekstraordinær økonomisk belastning som følge af at være pårørende til menneske med psykisk sygdom, hvor mange har udgifter for den syge som følge af fx transport, medicin mv. (IFKA, 2007; Bedre Psykiatri, 2012; Flyckt et al. 2013). Nyere danske undersøgelser påviser endvidere, at familier bestående af børn og unge med psykiske lidelser har lidt lavere disponibel indkomst end befolkningen generelt. (SUM 2018; Social- og Indenrigsministeriet 2020²). Desuden konkluderer en undersøgelse også, at indkomst kan være associeret med mindre kontakt til behandling. En undersøgelse fra Sundhedsministeriet 2018³ finder således, at antallet af ambulante besøg pr. patient i børnepsykiatrien er i gennemsnit stigende med indkomsten. De 10 pct. mindst velhavende patienter har i gennemsnit knap 5 ambulante besøg, mens de 10 pct. mest velhavende patienter i gennemsnit har knap 7 ambulante besøg.

Bedre Psykiatri ser gerne, at der er fuld lønkompensation i forbindelse med brug af omsorgsdage, og der ikke skal bruges ferie, flextid eller lignende til afholdelse af dem samt at omsorgsdagene kan afvikles fleksibelt fx ved akut opstået situationer.

Med venlig hilsen

Bedre Psykiatri

¹ Pårørendeinitiativet til Folketingets Beskæftigelsesudvalg og Ligestillingsudvalg 18. nov. 2021

² Social- og Indenrigsministeriets Benchmarkingenhed (2020) Udviklingstendenser i forhold til børn og unge med psykiatriske diagnoser August 2020

³ Sundhedsministeriet 2018 DEMOGRAFISKE OG SOCIO-ØKONOMISKE FORSKELLE I KONTAKTMØNSTRET TIL PSYKIATRIEN. ANALYSE SEPTEMBER 2018

21. marts 2022

Beskæftigelsesministeriet

Sendt pr. mail til:

Jhpe@bm.dk

Ceht@bm.dk

Cki@bm.dk

Bm@bm.dk

Vedr. journalnummer 2022-1206

Høringssvar vedrørende udkast til lov om ændring af lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager

Indførelse af omsorgslov

I Pårørendeinitiativet takker vi for muligheden for at kommentere på udkast til lovforslaget.

Pårørendeinitiativet består af ca. 30 patient-, handicap- og pårørendeorganisationer i Danmark, som i fællesskab blandt andet arbejder for, at pårørendes retsstilling skal styrkes, og at pårørende skal sikres en passende balance mellem plejeopgaver og arbejdsliv.

Som led i dette samarbejde har vi haft fokus på EU-direktivets bestemmelser om omsorgslov, som skal sikre lønmodtagere ret til fem årlige omsorgsdage, hvilket har til formål at bevare og fremme arbejdstageres tilknytning til arbejdsmarkedet.

Meget peger i retning af, at der er omfattende personlige, sociale, helbredsmæssige og økonomiske konsekvenser forbundet med at være pårørende - både for den enkelte, for arbejdsgiverne og for samfundet som helhed. Frem for en minimumsimplementering af direktivet vil retten til omsorgsdage med lønkomensation og en udvidelse af ordningen kunne spare nogle afledte omkostninger i form af sygedage, egentlig udvikling af sygdom og mistrivsel m.v. blandt omsorgspersoner.

Til lovforslagets indhold vedrørende indførelse af omsorgslov har vi følgende bemærkninger:

Personkredsen

I udkast til lovforslaget fremgår det, at retten til omsorgslov skal gælde et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand. Dette svarer dårligt til den danske virkelighed med mange enlige og/eller personer med svage familierelationer.

Vi foreslår derfor, at lovforslaget lægger sig op ad anden lovgivning. Eksempelvis kan vi henvise til servicelovens regler om pasningsorlov, hvor personkredsen defineres som "nærtstående". Som nærtstående anses i denne sammenhæng f.eks. ægtefælle, samlever, børn, forældre og andre med en så tæt tilknytning, at det er nærliggende, at pasningen og omsorgen varetages af den pågældende. Det er ikke en betingelse, at der har været fælles bopæl forud for etablering af pasningsforholdet. Vi kan også henvise til Sundhedsstyrelsens anbefalinger til sundhedspersonalet om, at det er patienten, der definerer, hvem der er nærmeste pårørende.

Vi synes samtidig, at det er ærgerligt, at der lægges op til, at retten skal begrænses til lønmodtagere. Denne målgruppe er ret snæver og inkluderer eksempelvis ikke selvstændige, studerende og ledige.

Fleksibilitet

Vi anbefaler, at der i lovgivningen bliver mulighed for en fleksibel afvikling af omsorgsdage på samme måde, som det kendes fra eksempelvis feriedage, hvor der er mulighed for at tage halve feriedage. Det vil gavne både arbejdstager og arbejdsgivers administration, hvis ordningen lægger sig op ad allerede kendte ordninger, der fungerer fint.

Jo mere fleksibel ordningen bliver, jo mere brugbar og meningsfuld bliver ordningen for målgruppen. Hvis omsorgsdagen eksempelvis bruges i forbindelse med at ledsage en pårørende, der er under udredning for en alvorlig sygdom, kan det være tilstrækkeligt at bruge en halv dag herpå - og ikke en hel arbejdsdag.

Modregning ved brug af pleje- og pasningsorlov

Desuden er vi enige i bemærkninger fra Danske Handicaporganisationers høringssvar til samme lovforslag om modregning, hvis man gøre brug af pleje- og pasningsorlovsordningerne.

Dokumentation

Ifølge lovforslaget foreslås det, at anvendelsen af omsorgsorlov begrænses til situationer, hvor omsorgspersonen kan *dokumentere* at skulle yde personlig omsorg eller støtte, og at dokumentationen skal foreligge og kunne vises til arbejdsgiveren *forud* for afholdelse af omsorgsorloven. Det fremgår også, at det påhviler den enkelte omsorgsperson at *fremskaffe* og evt. *betale* for den relevante dokumentation.

Vi mener, der er tale om helt urimelige krav til omsorgspersonen, som reelt kan udgøre en barriere for brug af ordningen. Dokumentationskravet i EU-direktivet risikerer at blive unødvendigt bureaukratisk og tungt for såvel arbejdsgiver som omsorgsperson. Derudover kan der være GDPR-udfordringer i forhold til, hvad arbejdsgiver kan få lov til at se om pårørendes sygdom, hvilken mulighed omsorgspersonen har for at få adgang til lægelige oplysninger om deres nærmeste, og hvordan dokumentationskravene kan opfyldes i en akut/kritisk situation.

Vi anbefaler, at der findes en løsning, som er fleksibel i forhold til at dokumentere behovet for en omsorgsdag. Det kunne evt. overvejes, at der blev eksempelvis blev gjort brug af tro- og lo-veerklæring.

Lønkomensation

I lovforslaget er der lagt op til, at der ikke skal udbetales løn eller anden form for social ydelse i forbindelse med afholdelsen af de fem pårørendedage. Det er vi grundlæggende uenige i, da det kan føre til en social og sundhedsfaglig skævvridning i samfundet. Der vil være nogle grupper i samfundet, som ikke vil have økonomisk råderum til at benytte sig af retten til fem omsorgsdage, hvilket kan medvirke til yderligere ulighed i samfundet.

Det skal fremhæves, at der i EU-direktivets bemærkninger er en klar opfordring til medlemslandene om at indføre en løn eller ydelse i forbindelse med omsorgsdagene for at sikre den effektive udnyttelse af retten blandt omsorgspersoner.

I Pårørendeinitiativet står vi til rådighed for at uddybe ovenstående.

Med venlig hilsen





Beskæftigelsesministeriet
Jhpe@bm.dk; Ceht@bm.dk
Cki@bm.dk; Bm@bm.dk

Vedr. journalnummer 2022-1206

21. marts 2022

Høringssvar vedrørende udkast til lov om ændring af lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager

Hjernesagen takker for muligheden for at kommentere på udkast til lovforslaget.

Hjernesagen er en forening for mennesker ramt af stroke, anden erhvervet hjerneskade og deres pårørende.

Følgerne efter en erhvervet hjerneskade vil for mange være voldsomt indgribende i deres hverdag både som ramt og pårørende.

FAKTA

- Stroke er den fjerde hyppigste dødsårsag i Danmark.
- Stroke er den sygdom, som kræver flest plejedøgn i sundhedsvæsenet.
- Stroke er den hyppigste årsag til handicap i voksenlivet.

Det der karakteriserer stroke og traumatisk hjerneskade er, at liv forandres på et splitsekund. Det menneske man kendte ændre sig fra det ene øjeblik til det næste.

Stroke kan medføre en lang række følger i form af kommunikationsvanskeligheder, synsvanskeligheder, kognitive vanskeligheder, følelses- og adfærdsmæssige vanskeligheder og fysiske vanskeligheder.

Mange bliver ramt på flere områder, og det øger belastningen på deres pårørende.

I StrokeLinjen – Hjernesagens rådgivning fortæller pårørende om problemer med at varetage deres arbejde, om deres behov for at sygemelde sig selv for at tage sig af deres nærmeste, at de selv udvikler stress og belastningsreaktion samt anvender feriedage for at kunne følge og støtte deres nærmeste til møder i kommunen, til genoptræning, til vederlagsfri fysioterapi, til praktiserende læge eller hospitalet. Da Hjernesagen fortalte medlemmerne på Facebook om direktivet og retten til 5 omsorgsdage blev mange glade, men flere påpegede også, at det på ingen måde dækkede deres behov.

Hjernesagen vil derfor anbefale, at en minimumsimplentering af direktivet genovervejes. Hjernesagen mener, at en udvidelse af ordningen i kombination med retten til lønkomensation vil kunne spare nogle afledte omkostninger i form af sygedage, og reel udvikling af sygdom og mistrivsel m.v. hos omsorgspersonerne.



Hjernesagen ser følgende udfordringer med lovforslaget

Personkredsen

Der lægges i ordningen op til, at ordningen skal gælde for pårørende, som er nærmeste familie dvs. samlever, forældre eller børn, eller at man bor i samme husstand, som den der skal drages omsorg for.

Det er en meget snæver definition på pårørende, og som ikke passer til den måde, man i Danmark definerer pårørende i dag.

I Danmark bor over 1 million voksne i dag alene, og fx er hver femte mand over 50 år barnløs. Der er derfor en stor gruppe borgere, som ikke har pårørende, som de bor sammen med, eller har familiære bånd med. Desuden er det et faktum, at langt fra alle familier har gode familiært bånd, og derfor vil det for nogle være helt naturligt, at deres nærmeste pårørende ikke er at finde inden for familien.

Hjernesagen foreslår derfor, at man i lovforslaget lægger sig op af anden lovgivning, hvor pårørende i serviceloven defineres som "nærtstående", dvs. ægtefælle, samlever, børn, forældre eller andre med en så nær tilknytning, at det er nærliggende, at pasning og omsorgen varetages af den pågældende fx ved tilkendelse af pasningsorlov. På sundhedsområdet lader man det være op til fx den ramte af stroke at definere, hvem der er nærmeste pårørende, hvis det er muligt.

Lønkomensation

I lovforslaget lægges der op til, at de pårørende ikke skal lønkomponeres i forbindelse med afholdelsen af de 5 omsorgsdage. Det er vi helt uenige i, da det vil give en social og sundhedsfaglig skævvridning af samfundet. Lovforslaget står i skærende kontrast til de politiske udmeldinger om, at ville reducere den stigende ulighed i sundhed.

Der er en ulighed i, hvem der får stroke i Danmark. Der er en overrepræsentation af mennesker med ingen eller lav uddannelse samt lav indkomst. Det er en gruppe, som vi ved får ringere behandling og genoptræning. Det er også dem, hvis pårørende i dag ikke har de samme muligheder for at tage fri fra arbejde; dvs. kassemedarbejderen, rengøringsassistenten, hjemmehjælperen, jord- og betonarbejderen, chaufføren m.v. De bliver heller ikke hjulpet med dette udkast til lovforslag, da en del af dem ikke vil have økonomisk råderum til at kunne benytte sig af retten til de fem omsorgsdage, da de ikke kan undvære en ugeløn i et i forvejen stramt budget.

Hjernesagen vil gerne henlede opmærksomheden på, at der i EU-direktivets bemærkninger er en opfordring til, at medlemslandene indfører en løn eller anden ydelse i forbindelse med omsorgsdagene, for at sikre at flest mulige omsorgspersoner kan udnytte ordningen.



Fleksibilitet i ordningen

Da der kun er tale om få omsorgsdage vil Hjernesagen anbefale, at lovgivningen giver mulighed for fleksibilitet i afviklingen af omsorgsdagene. Ordningen kunne passende skele til anden lovgivning fx er det muligt at tage halve feriedage. Det vil gavne alle parter, såvel arbejdsgiver og arbejdstager, at ordningen lægger sig op af allerede kendte løsninger.

Modregning i omsorgsloven

Hjernesagen stiller sig undrende overfor, at lovudkastet lægger op til at se omsorgslov og udnyttelsen af eksisterende muligheder for pleje- og pasningsordlov i serviceloven (§§ 118 & 119) som sammenhængende ordninger, hvor omsorgsloven bliver subsidiær til de to andre ordninger.

Det nuværende forslag lægger op til, at hvis en person fx har plejet sin døende mor inden for et kalenderår og samleveren senere i samme år får et stroke, så kan personen ikke udnytte muligheden for omsorgslov.

Det betyder reelt set, at lovudkastet gør omsorgsloven til en subsidiær rettighed, der kun gælder i det omfang, andre plejeorlovsordninger ikke er udnyttet, og dermed bliver omsorgslove ikke en ret for alle.

Det tænker vi i Hjernesagen, ikke har været hensigten med EU-direktivet.

Vi undre os over, at lovudkastet lade ordninger med andre formål, målgrupper og rettighedsstrukturer æde af retten til omsorgslov. Det stiller de mest udsatte familier rigtig dårligt. I Danmark har vi et ordsprog: "En ulykke kommer sjældent alene" og i StrokeLinjen – Hjernesagens rådgivning oplever vi desværre, at det er situationen for rigtig mange pårørende. Man kan være nærmeste pårørende for flere forskellige personer i et kalenderår.

Omsorgsloven har desuden krævet en selvstændig lovimplementering, hvilket burde tale for, at den ikke kan ses i sammenhæng med andre ordninger via helt anden lovgivning.

Dokumentation

Dokumentationskravet i EU-direktivet risikere at blive unødvendigt bureaukratisk og tungt for såvel arbejdsgiver som omsorgsperson, hvis lovgiverne ikke passer på. Udkastet til lovforslaget virker på den baggrund ikke velovervejet.

Der er GDPR-mæssige udfordringer, når man som pårørende skal til at dokumentere over for sin arbejdsgiver, at ens nærmeste helbredsmæssige situation kræver ens tilstedeværelse.

- Dels finder vi det problematisk, at en tredje part, nemlig pårørendes arbejdsgiver, skal have helbredsmæssige oplysninger om mennesker, som de ikke har en arbejdsmæssig relation til.



- Dels kan det i nogle tilfælde være ganske vanskeligt at få samtykke til at må indhente helbredsmæssige oplysninger på ens nærmeste, fordi ens nærmeste ikke kognitivt kan give et samtykke. For mennesker med følger efter stroke kan der gå forholdsvis lang tid, før personen kan give et informeret samtykke til udlevering af helbredsmæssige oplysninger til ens nærmeste. I andre tilfælde vil der være behov for værgemål eller effektivering af fremtidsfuldmagt, som igen tager tid. I mellemtiden er den pårørendes tilstedeværelse ønskeværdig til mødet med kommunen eller i dialogen med det sundhedsfaglige personale på sygehuset, da de kender den strokeramte bedst.

Desuden er der igen en økonomisk udfordring, da omsorgspersonen selv skal bekoste en evt. lægeerklæring. Det giver igen en social og sundhedsmæssig skævvridning i samfundet.

Vi anbefaler, at der findes en løsning, som er fleksibel i forhold til at dokumentere behovet for en omsorgsdag. Det kunne fx være at underskrive en tro- og loveerklæring.

Vi indgår gerne en dialog om forbedringer af udkastet til lovforslaget.

Med venlig hilsen

Tue Byskov Bøtkjær
Landsformand

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

E-mail: jhpe@bm.dk, ceht@bm.dk, cki@bm.dk og bm@bm.dk

J-nr. 2022-1206

Høringssvar vedr. lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven (Gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgsforlovs, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrderegler mv.)

Danske Patienter takker for muligheden for at kommentere på det fremsendte materiale, hvor rammerne for implementering af EU' orlovsdirektiv i dansk ret bliver foreslået.

Danske Patienter er optaget af, at pårørende til mennesker med en kronisk, alvorlig eller langvarig sygdom har de bedst mulige betingelser for at leve et liv, hvor deres sociale, helbredsmæssige og økonomiske forhold bliver påvirket mindst muligt af deres rolle som pårørende. Undersøgelser peger dog på, at det ikke er tilfældet i dag. Mange pårørende får fysiske eller psykiske belastninger af at være i rollen som pårørende, og det kan være svært at opretholde en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Derfor er vi glade for, at man med EU-direktivet søger at fremme pårørendes tilknytning til arbejdsmarkedet ved at give lønmodtagere ret til fem dages omsorgsforlov årligt. Vi mener dog, at direktivet med det fremsendte lovforslag på en række punkter vil blive implementeret for snævert til for alvor at komme pårørende til gavn.

Personkredsen

Det fremgår af lovforslaget, at retten til omsorgsforlov skal gælde familiemedlemmer eller personer i samme husstand. Vi mener, at denne forståelse af pårørende er for snæver i forhold til de danske familie- og samfundsstrukturer. Her kan både patient og pårørende opleve en nær og familierelation, selvom der ikke er et egentligt familiemæssigt bånd. På samme måde vil det være sjældent, at svigerforældre og (voksne) stedbørn – der i høringsmaterialet nævnes som en potentiel del af personkredsen – deler husstand med den sygdomsramte nærtstående.

Derfor opfordrer vi til, at man i stedet anvender samme definition som i Servicelovens § 118, hvor også "[...] andre med en meget tæt relation uden slægtsrelation" ses som relevante omsorgspersoner.

Dette er også i tråd med Sundhedsstyrelsens anbefalinger til sundhedspersoners møde med pårørende til alvorligt syge (2012), hvor det fremgår, at det er patienten selv der definerer, hvem der er nærmeste pårørende.

Danske Patienter er paraply for patient- og pårørendeforeninger i Danmark. Danske Patienter har 23 medlemsforeninger, der repræsenterer 104 patientforeninger og 900.000 medlemmer: Alzheimerforeningen, Astma-Allergi Danmark, Bedre Psykiatri, Colitis-Crohn Foreningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Diabetesforeningen, Epilepsiforeningen, Gigtforeningen, Hjerneskeadeforeningen, Hjerteforeningen, Kræftens Bekæmpelse, Landsforeningen for Ufrivilligt Barnløse, Landsforeningen mod spiseforstyrrelser og selvskade (LMS), Lungeforeningen, Muskelsvindfonden, Nyreforeningen, Osteoporoseforeningen, Parkinsonforeningen, Polioforeningen, Scleroseforeningen, Sjældne Diagnoser, UlykkesPatientForeningen og Øjenforeningen.

Dato:
21. marts 2022

Danske Patienter
Kompagnistræde 22, 1. sal
1208 København K

Tlf.: 33 41 47 60

www.danskepatienter.dk

E-mail:
jk@danskepatienter.dk

Cvr-nr: 31812976

Side 1/1

Afholdelse af omsorgsdage

Med lovforslaget gives der mulighed for at afholde de fem omsorgsdage i en samlet periode eller som enkelte dage.

Side 2/3

Vi opfordrer til en øget fleksibilitet i ordningen, som vil gøre det muligt også at afholde halve omsorgsdage. Ledsagelse til en undersøgelse eller samtale vil sjældent tage så lang tid, at der er behov for at bruge en hel arbejdsdag. Mulighed for mere fleksibel afvikling af omsorgsloven vil både komme lønmodtager og arbejdsgiver til gode.

Alvorlig helbredsmæssig tilstand

Det er op til det enkelte medlemsland at definere "alvorlig helbredsmæssig tilstand", og det foreslås, at det ikke er alle helbredsmæssige tilstande, der vil kunne berettige til omsorgslov. Samtidig fremgår det, at det vil bero på en konkret vurdering, om betingelserne for "alvorlig helbredsmæssig tilstand" er opfyldt.

Vi har forståelse for, at ikke alle helbredsmæssige tilstande vil berettige til omsorgslov, og vi er samtidig glade for, at der med lovforslaget ikke følger en udtømmende liste over tilstande, som kan berettige til omsorgslov.

Vi opfordrer til, at man i efterlevelsen af lovforslaget, bl.a. på arbejdspladser, er opmærksom på, at mange sygdomme og potentielle diagnoser kan være svære at forholde sig til – og dermed alvorlige – for både patienten og de pårørende. Derfor bør man have en relativt bred fortolkning af sygdomskriteriet for øje.

Dokumentation

Det foreslås, at anvendelsen af omsorgslov begrænses til situationer, hvor den pårørende kan dokumentere at skulle yde omsorg eller støtte. Dokumentationen skal foreligge forud for afholdelsen af omsorgsloven, og det påhviler den enkelte pårørende at fremskaffe og evt. betale for relevant dokumentation.

Vi mener, at dette krav om dokumentation stiller helt urimelige krav til personer, som i forvejen står i en svær situation. Det er en tung og bureaukratisk løsning for både pårørende, arbejdsgiver og sundhedspersonalet.

Der kan desuden være udfordringer i forhold til, hvilke helbredsoplysninger til en ansats nærtstående, en arbejdsgiver kan få lov til at se (bl.a. GDPR), hvilken mulighed den pårørende har for at få adgang til lægelige oplysninger om deres nærmeste, og hvordan dokumentationskravene kan opfyldes i en akut/kritisk situation.

Derfor bør der arbejdes på at finde en mere fleksibel ordning for dokumentation af behovet for en omsorgsdag.

Økonomi

Afholdelsen af omsorgsorloven skal ifølge lovforslaget være selvbetalt. Selvbetalte omsorgsdage kan imidlertid have store økonomiske konsekvenser for nogle pårørende, og det kan komme til at betyde, at dagene ikke bliver brugt. Det vil medføre, at personer med alvorlige helbredsmæssige tilstande ikke får den omsorg og støtte, de har behov for – og som direktivet og lovforslaget har intentionen om at give dem.

Side 3/3

Danske Patienter mener derfor, at omsorgsorloven skal være arbejds giverbetalt eller at der alternativt indføres en kompensationsydelse.

Det skal fremhæves, at der i EU-direktivets bemærkninger er en klar opfordring til medlemslandene om at indføre løn eller anden ydelse i forbindelse med omsorgsdagene for at sikre, at pårørende har mulighed for at udnytte retten til omsorgslov.

Med venlig hilsen



Morten Freil
Direktør

Til: Julia Hvid Pedersen (jhpe@bm.dk), Cecilie Hertel Thygesen (ceht@bm.dk), Cecilie Kisling (cki@bm.dk), BM Postkasse (BM@bm.dk)
Fra: Andrea Haugsted Jedrzejowska (ahj@d-i-a.dk)
Titel: høringssvar jeres j.nr.: 2022-1206
Sendt: 21-03-2022 13:55

Vedr. Høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven (Gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgsorlov, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrderegler mv.)

DIA bemærker efter gennemgang af udkast til ovennævnte lovforslag, at vi ser positivt på, at orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgsorlov, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrderegler mv. gennemføres. Vi finder det positivt, at lønmodtageres ret til bl.a. yderligere omsorgsdage og fleksible arbejdsordninger forbedres og sikres. Vi finder at dette er et yderst relevant tiltag også for lønmodtagere, som har adopteret, hvor netop behovet for fleksibilitet i arbejdsforholdet kan være helt afgørende for adoptivfamiliens udvikling og trivsel. Vi kunne dog ønske at der særligt var taget højde for at forskellige former for familiedannelse kan have behov for yderligere fleksibilitet, herunder adoption. Men overordnet er vi i DIA positivt stemt overfor forslaget som vi mener er en konstruktiv "reform" på familieområdet.

Venlig hilsen/Kind regards

Andrea Jedrzejowska
Juridisk chefkonsulent/Legal senior consultant
Adoptionskoordinator/Adoption coordinator

Dir. tf.: 45 94 05 05

Røjelskær 15, 3.
DK-2840 Holte
Tlf.: 45 81 63 33
Mail: mail@d-i-a.dk
Web: www.d-i-a.dk

Følg os på Facebook: www.facebook.com/DIADenmark

Disclaimer

The information contained in this communication from the sender is confidential. It is intended solely for use by the recipient and others authorized to receive it. If you are not the recipient, you are hereby notified that any disclosure, copying, distribution or taking action in relation of the contents of this information is strictly prohibited and may be unlawful.

This email has been scanned for viruses and malware, and may have been automatically archived by **Mimecast Ltd**, an innovator in Software as a Service (SaaS) for business. Providing a **safer** and **more useful** place for your human generated data. Specializing in; Security, archiving and compliance. To find out more [Click Here](#).

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

9. marts 2022

J.nr. 2022-11-0800
Dok.nr. 453306
Sagsbehandler
Josefine Grue

Sendt til bm@bm.dk

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven

Datatilsynet
Carl Jacobsens Vej 35
2500 Valby
T 3319 3200
dt@datatilsynet.dk
datatilsynet.dk

Beskæftigelsesministeriet har ved e-mail af 21. februar 2022 anmodet om en udtalelse fra Datatilsynet vedrørende ovenstående udkast.

CVR 11883729

Af udkastets § 1, nr. 2, fremgår, at der i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager¹ foretages følgende ændring:

"2. Efter § 1 indsættes:

"§ 1 a. En lønmodtager har ret til omsorgsorlov i fem arbejdsdage hvert kalenderår 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. Omsorgsorlov kan afholdes som en samlet periode eller som enkelte dage. Ubrugte omsorgsdage bortfalder ved årets udgang. Det er en betingelse, at behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand kan dokumenteres ved en lægeklæring. Stk. 2. Såfremt en lønmodtager inden for et kalenderår har haft fravær fra arbejdet i medfør af § 1, nr. 2 og 3, fratrækkes dette fravær i retten til omsorgsorlov efter stk. 1"

Af lovforslagets almindelige bemærkninger fremgår endvidere:

"Lovforslagets § 1, nr. 2, har til hensigt at give arbejdsgiver ret til at bede en lønmodtager om at få forevist en lægeklæring om dokumentation for lønmodtagerens udnyttelse af retten til at holde omsorgsorlov i henhold til orlovsdirektivet. Forslaget har derimod ikke til hensigt at give arbejdsgiver ret til at foretage automatisk eller ikkeautomatisk databehandling af oplysningerne i lægeklæringen, eller at indeholde oplysningerne i et register. Ved en synsmæssig kontrol af lægeklæringen vil der ikke være tale om behandling af personoplysninger i databeskyttelsesforordningens forstand, jf. artikel 4, nr. 2 modsætningsvist.

Adgangen til at pålægge lønmodtager forevisning af lægeklæring er dermed ikke omfattet af databeskyttelsesreglerne, så længe der alene er tale om en synsmæssig kontrol, hvor oplysningerne ikke indsamles, registres eller på anden måde behandles."

¹ Lovbekendtgørelse nr. 223 af 22. marts 2006.

Dette giver ikke Datatilsynet anledning til bemærkninger, idet tilsynet forudsætter, at arbejdsgiveren alene foretager en synsmæssig kontrol af pågældende helbredsoplysninger.

Datatilsynet gør opmærksom på, at såfremt arbejdsgiver måtte registrere eller på anden måde behandle pågældende helbredsoplysninger, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 4, nr. 2, vil der være tale om behandling i databeskyttelsesretlig forstand. I så fald vil oplysningerne skulle behandles i overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler.

Med venlig hilsen

Josefine Grue



Beskæftigelsesministeriet
Departementet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Ligebehandlingsnævnet og Ankestyrelsens svar på høring om lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven – jeres j.nr. 2022 - 1206

Den 18. marts 2022

J.nr. 22-8987

Ankestyrelsen
7998 Statsservice

Tel +45 3341 1200

ast@ast.dk
sikkermail@ast.dk

EAN-nr:
57 98 000 35 48 21

Åbningstid:
man-fre kl. 9.00-15.00

Beskæftigelsesministeriet har ved mail af 21. februar 2022 bedt Ankestyrelsen om bemærkninger til ændringsforslag til lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven.

Ankestyrelsen, som stiller sekretariat til rådighed for Ligebehandlingsnævnet, har også bedt Ligebehandlingsnævnet om bemærkninger til forslaget.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger

Bemærkninger til ændringsforslag til lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager

Ligebehandlingsnævnet forstår ændringsforslaget således, at det medfører kompetence for Ligebehandlingsnævnet til at behandle klager efter lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og kønskaraktistika, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse, jf. § 1, stk. 1, i lov om Ligebehandlingsnævnet.

Nævnet forstår ændringsforslaget – herunder den foreslåede ændring af § 1, stk. 2, nr. 6, i lov om Ligebehandlingsnævnet, således, at nævnets

kompetence udvides til at omfatte klager over forskelsbehandling på grund af køn efter lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

Nævnet bemærker, at der i de love, som i øvrigt hører under nævnets kompetence, sondres mellem direkte og indirekte forskelsbehandling.

Der foreligger efter disse love direkte forskelsbehandling, når en person på grund af eksempelvis køn behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af et bestemt køn ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Af forslagets pkt. 5 og 7, fremgår:

I § 4, stk. 1, indsættes som 2. og 3. pkt.:

»Afskediges en lønmodtager, som har anmodet om eller har været fraværende efter § 1 a, stk. 1, skal arbejdsgiver give en skriftlig begrundelse for afskedigelsen. Afskediges en lønmodtager, som har anmodet om fleksible arbejdsordninger efter § 3 b, stk. 2, kan lønmodtageren anmode arbejdsgiver om en begrundelse for afskedigelsen.

...

Efter § 4 indsættes:

§ 4 a. Hvis en lønmodtager anser sig for at være afskediget på grund af fravær efter § 1 a, stk. 1, og lønmodtageren kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at den pågældende er blevet afskediget på dette grundlag, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.«

Bevisbyrdereglen i den foreslåede § 4 a ses alene at omfatte § 1 a, stk. 1. Nævnet bemærker i den forbindelse, at det ikke fremgår af loven, hvilken bevisbyrderegel, der finder anvendelse i forhold til lovens § 1.

Ankestyrelsens økonomiske bemærkninger

Ankestyrelsen skønner, at lovændringen medfører en øget tilgang af klager til Ligebehandlingsnævnet. Vi har i vores beregning forudsat, at vi skal afgøre 50 flere sager om året. Samtidig forventes en del af sagerne

at medføre behandling i retssystemet, hvilket medfører yderligere omkostning for nævnet.

Samlet skønnes lovforslaget at medføre en økonomisk belastning for Ligebehandlingsnævnet på 1,2 mio. kr. årligt.

Venlig hilsen

Annette Dam Ryt-Hansen

Svar på høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven.

04. apr 2022

Sagsnr: 2022 - 1206

CALI
Julia Hvid Pedersen

Brevdato 22-02-2022
Afsender Direktion (direktion@familieretshuset.dk)
Modtagere Julia Hvid Pedersen (Sagsbehandler, CALI); Cecilie Hertel Thygesen (Sagsbehandler, CALI); Cecilie Kisling (Sagsbehandler, CALI); BM Postkasse (BM@bm.dk)
Identifikationsnummer 144063
Versionsnummer 1
Ansvarlig Julia Hvid Pedersen
Vedlagte dokumenter Svar på høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven. (Id nr. 142545)
Høringssvar vedr. lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)
Udskrevet 04. apr 2022

Til: Julia Hvid Pedersen (jhpe@bm.dk), Cecilie Hertel Thygesen (ceht@bm.dk), Cecilie Kisling (cki@bm.dk), BM Postkasse (BM@bm.dk)
Fra: Direktion (direktion@familieretshuset.dk)
Titel: Svar på høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven.
E-mailtitel: Svar på høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven. (Id nr.: 142545)
Sendt: 22-02-2022 15:51
Bilag: Høringssvar vedr. lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven.pdf;

Kære Julia

Hermed fremsendes Familieretshusets svar på høring af Familieretshuset vedr. høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven. (Id nr.: 142545)

Der henvises til j.nr. 2022-1206.

Med venlig hilsen

Lisbeth Graugaard

Jurist



Storetorv 10 · DK-6200 Aabenraa
Telefon 72567000 · familieretshuset.dk

Du kan sende e-mails til os via din digitale postkasse på borger.dk

Fra: Postenheden <post@bm.dk>

Sendt: 21. februar 2022 09:47

Til: Adoption og samfund <foreningen@adoption.dk>; Adoptionsnævnet <ast@ast.dk>; Adoptionspolitisk Forum <info@adoptionspolitik.org>; Advokatrådet <postkasse@advokatsamfundet.dk>; Akademikernes Centralorganisation <ac@ac.dk>; AMNESTY INTERNATIONAL DANSK AFD <amnesty@amnesty.dk>; Ankenævnet for ATP <post@atp-anke.dk>; Ankestyrelsen <ast@ast.dk>; Arbejdsløsheds-kassen ASE <ase@ase.dk>; Business Danmark <sikkerjur@businessdanmark.dk>; Børnenes bureau <JFM@boernesbureau.dk>; Børnerådet <brd@brd.dk>; BØRNESAGENS FÆLLESRÅD <bf@boernesagen.dk>; Børns Vilkår <bv@bornsvilkar.dk>; Centralorganisationernes Fællesudvalg <info@cfu-net.dk>; Danish International Adoption S/I <mail@d-i-a.dk>; DANSK ARBEJDSGIVERFORENING <da@da.dk>; DANSK ARTIST FORBUND <artisten@artisten.dk>; DANSK ERHVERV <info@danskerhverv.dk>; Dansk Industri <di@di.dk>; DANSK JOURNALISTFORBUND <dj-hr@journalistforbundet.dk>; DANSK KVINDESAMFUND <sekretariat@danskkvindesamfund.dk>; Dansk Musikerforbund <dmf@dmf.dk>; Dansk Skuespillerforbund <dsf@skuespillerforbundet.dk>; DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING <ds@socialrdg.dk>; Dansk Teater <post@danskeater.org>; Danske Advokater <ser@danskeadvokater.dk>; Danske Advokater <mail@danskeadvokater.dk>; Danske A-kasser <DAK@danskeakasser.dk>; Danske Arveretsadvokater <ser@danskeadvokater.dk>; Danske Familieadvokater <ser@danskeadvokater.dk>; Danske Handicaporganisationer <jk@handicap.dk>; Danske Patienter <info@danskepatienter.dk>; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>; Dare Danmark <formand@daredanmark.dk>; Datatilsynet <dt@datatilsynet.dk>; DELEBARN.DK ApS <info@delebarn.dk>; DEN DANSKE DOMMERFORENING <dommerforeningen@gmail.com>; Det Faglige Hus - A-kasse <info@detfagligehus.dk>; Fagbevægelsens Hovedorganisation <fh@fho.dk>; Fagligt Selskab For Sundhedsplejersker <lenepetersen@fs10.dk>; Familieretshuset <post@familieretshuset.dk>; FINANSFORBUNDET <post@finansforbundet.dk>; FINANSSEKTORENS ARBEJDSGIVERFORENING <fa@fanet.dk>; Fonden Mødrehjælpen <bogholderi@moedrehjaelpen.dk>; Foreningen Far til Støtte for Børn og Forældre <info@foreningenfar.dk>; Foreningen Mistet Barn <koordinator@mistetbarn.dk>; Forhandlingsfællesskabet

<post@forhandlingsfaellesskabet.dk>; Forum for Mænds Sundhed <svaam@rh.dk>; FORÆLDRE OG FØDSEL <kassereren@fogf.dk>; Forældre og Sorg <forening@spaedbarnsdoed.dk>; Frie Funktionærer <kontakt@frie.dk>; GARTNERI- LAND- OG SKOVBRUGETS ARBEJDSGIVERE <info@gl-a.dk>; Høringer - Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP) <pote@atp.dk>; IDA Ingeniørforeningen i Danmark <ida@ida.dk>; Institut for Menneskerettigheder -Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution <info@humanrights.dk>; Jordemoderforeningen <sek@jordemoderforeningen.dk>; Kommunernes Landsforening <KL@KL.DK>; Kompetencecenter for Amning <in@sundkom.dk>; KRISTELIG ARBEJDSGIVERFORENING <ka@ka.dk>; Kristelig Fagbevægelse KRIFA <pol.sekr@krifa.dk>; KVINDERÅDET <kvr@kvinderaad.dk>; KVININFO <kvinfo@kvinfo.dk>; Landsforeningen Børn og Samvær <vb@boernogsamvaer.dk>; LANDSFORENINGEN FOR UFRIVILLIGT BARNLØSE <info@lfub.dk>; LEDERNE <Lederne@lederne.dk>; LGBT komiteen <komiteen@komiteen.dk>; LGBT+ Danmark, Landsforeningen for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner <lgbt@lgbt.dk>; Producentforeningen <INFO@PRO-F.DK>; Pårørende i Danmark <hanne@paaroer.dk>; Red Barnet <redbarnet@redbarnet.dk>; Retspolitisk Forening <info@retspolitik.dk>; SIND - Landsforeningen for psykisk sundhed <landsforeningen@sind.dk>; SMV Danmark <smv@smvdanmark.dk>; Støtteforeningen for Familiepolitisk Netværk <karen@lskommunikation.dk>; Sundhedskartellet <shk@sundhedskartellet.dk>; Tænk tanken Adoption <info@taenketankenadoption.dk>; Udbetaling Danmark <udbetalingdanmark@atp.dk>; Ældre Sagen <aeldresagen@aeldresagen.dk>

Emne: Høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven. (Id nr.: 142545)

Se venligst vedhæftede.

Med venlig hilsen

Sagsstyringsenheden



Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20 | 1060 København K
T 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk

Ministry of Employment

Holmens Kanal 20 | 1060 Copenhagen
T +45 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk



Familieretshuset
Storetorv 10
6200 Aabenraa

Telefon: 7256 7000
Skriv til os via borger.dk
www.familieretshuset.dk

EAN-Nr. 5798000362222

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Svar på høring vedrørende lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven. (Id nr.: 142545)

Dato:22-02-2022

Direktion

Da de foreslåede ændringer falder udenfor Familieretshusets ressort, har Familieretshuset ikke bemærkninger.

Sagsnr.:
2022-17769

Med venlig hilsen

Sagsbehandler:
Lisbeth Graugaard

Morten E. Snitker
Juridisk chef

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20
1060 København K

Fremsendt elektronisk til jhpe@bm.dk, ceht@bm.dk, cki@bm.dk og bm@bm.dk

Jeres ref.: 2022-1206

Dato: 21-03-2022

Høring af lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven (Gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgsorlov, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrderegler mv.)

ITD Arbejdsgiver har gennemgået udkast til lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven (Gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgsorlov, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrderegler mv.). ITD Arbejdsgiver har ikke nogen kommentarer til lovforslaget.

ITD Arbejdsgiver vil gerne tilføjes Beskæftigelsesministeriets høringsliste.

Med venlig hilsen

Jakob Kjær Thorborg
Chefjurist