

Lovforslag nr. L 5. Fremsat den 5. oktober 1982 af socialministeren

Forslag

til

Lov om begrænsning af løn under sygdom

§ 1. Til lønmodtagere, der har ret til fra arbejdsgiveren at få udbetalt løn under egen eller børns sygdom, bortfalder retten til løn for 1. hele fraværsdag i en sygeperiode, dog højst lønnen for 8 timer.

Stk. 2. Yder arbejdsgiveren lønmodtageren kost og logi som en del af lønnen, bevares retten hertil uanset bestemmelsen i stk. 1.

§ 2. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 12 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den første fraværspæriodes udløb, finder § 1, stk. 1, ikke anvendelse.

Stk. 2. § 1, stk. 1, finder heller ikke anvendelse i sygdomstilfælde, der er omfattet af en aftale efter § 12 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, eller når pågældende er sygemeldt på grund af en kronisk eller langvarig lidelse og det på forhånd på anden måde er dokumenteret, at lidelsen er af en sådan art.

§ 3. Loven træder i kraft den 1. april 1983.

§ 4. Loven gælder ikke for lønmodtagere på Færøerne og i Grønland, hvis løn m.v. dyrtidsreguleres på grundlag af de særlige færøske og grønlandske pristal.

Bemærkninger til lovforslaget

Lovforslaget må ses i sammenhæng med det samtidig fremsatte forslag til lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, hvorefter der bl.a. indføres en regel om 1 karensdag for lønmodtagere, som ikke får udbetalt fuld løn under sygdom.

Lønmodtagere i nærværende forslag er samme begreb, som er anvendt i anden arbejdsretlig sammenhæng, som f.eks. ferielovens § 1, loven om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse og dagpengelovens § 3. Det afgørende er herefter, om der er tale om lønnet beskæftigelse for en arbejdsgiver.

Ret til hel eller delvis løn under sygdom kan f.eks. have hjemmel i funktionærloven, medhjælperloven, lærlingeloven eller anden lovgivning eller være bestemt i reglementer i henhold til lov, i kollektiv overenskomst eller i anden kollektiv eller individuel aftale, kutyme eller praksis.

Ansættelsesforholdets varighed er ikke afgørende.

Den løn, arbejdsgiveren skal undlade at udbetale, er den løn, der tilkommer lønmodtageren for den pågældende hele fraværsdag.

Hvis lønnen beregnes som timeløn, er det lønnen for det antal timer, der skulle have været arbejdet den pågældende dag, der indgår i beregningen. Ydes der dagløn, er det en dagløn, der tilba-

geholdes. Ved ugeløn, månedsløn m.v. beregnes lønfradraget pr. fraværstime på grundlag af den gældende løn omregnet til en årsløn og det for den ansatte gældende timetal omregnet til et årstimetal.

For en fuldtidsbeskæftiget med 40 timers arbejdsuge og ferie med løn udgør et arbejdsår 2080 timer. Der tages ikke hensyn til, at der i den pågældende uge/måned måtte være et mindre antal arbejdstimer på grund af helligdage, ferie m.v.

Hvis lønnen indbefatter tillæg m.v., som den pågældende lønmodtager har kunnet regne fast med, som f.eks. aften- og nattillæg, rådighedstillæg eller lignende, medtages de ved beregningen af lønnen for 1. fraværsdag. Også pensionsbidrag eller -tilskud medregnes.

Hvis lønnen ydes helt eller delvis i form af bonus, tantieme, honorar, gratiale og provision eller akkordløn, der ikke klart kan henføres til en arbejdspræstation, der ligger uden for sygeperioden, foretages der i udbetalingen et forholdsmæssigt fradrag for 1. hele fraværsdag.

Fravær på grund af børns sygdom og på grund af tilskadekomst i tjenesten er omfattet af reglen om 1 karensdag.

Besparselsen ved lovforslaget er indeholdt i den samlede besparelse ved den samtidig foreslåede ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.