

Lovforslag nr. L 124. Fremsat den 27. februar 2002 af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)

Forslag

til

Lov om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom

§ 1. En lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet i den periode, hvor lønmodtageren i henhold til § 103 a i lov om social service er ansat til at passe en nærtstående med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse.

Stk. 2. En lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til fravær efter stk. 1, skal senest 6 uger før ansættelse efter § 103 a i lov om social service give arbejdsgiveren meddelelse om tidspunktet for fraværets påbegyndelse og længden heraf.

Stk. 3. Hvis tidspunktet for fraværets påbegyndelse udskydes, skal lønmodtageren uden ugrundet ophold give arbejdsgiveren meddelelse herom. Lønmodtageren skal desuden uden ugrundet ophold give arbejdsgiveren meddelelse om det nye tidspunkt for fraværets påbegyndelse.

§ 2. En lønmodtager, der ønsker at genoptage arbejdet før det oprindeligt varslede tidspunkt, skal senest 4 uger før genoptagelsen af arbejdet give arbejdsgiveren meddelelse herom.

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, udnytter retten til fravær eller har været fraværende efter § 1.

Stk. 2. Afskediges en lønmodtager i strid med stk. 1, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

§ 4. Loven finder ikke anvendelse, hvis lønmodtageren er omfattet af en kollektiv overenskomst, som giver tilsvarende rettigheder.

§ 5. Loven træder i kraft 1. oktober 2002.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Det foreslås i forslag til ændring af lov om social service, at personer med nærtstående med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, kan blive ansat af kommunen i op til 6 måneder til at passe den nærtstående, hvis en række nærmere angivne betingelser er opfyldt. I tilknytning til dette forslag foreslås det, at en lønmodtager, der benytter sig af denne mulighed, har ret til orlov fra sit sædvanlige arbejde.

Forslagene har til formål at sikre, at blandt andet lønmodtagere bevarer tilknytningen til arbejdsmarkedet, hvis de varetager pasnings- og omsorgsopgaver over for deres nærtstående. Forslagene skal ses på baggrund af beslutningsforslag B 187 om orlov til pasning af handicappede ægtefæller eller nærtstående i eget hjem, der blev behandlet i folketingssamlingen 2000-2001.

Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

For det offentlige som arbejdsgiver forventes forslaget kun at have ubetydelige konsekvenser i forbindelse med, at offentligt ansatte udnytter deres ret til fravær fra arbejdet.

Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.

For de private arbejdsgivere forventes forslaget kun at have ubetydelige konsekvenser i forbindelse med, at ansatte udnytter deres ret til fravær fra arbejdet.

Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

Forholdet til EU-retten

Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

Ligestillingsmæssige konsekvenser

Forslaget giver lige ret for mænd og kvinder. De eksisterende ordninger, som giver mulighed for at passe nærtstående, benyttes dog for langt den overvejende del af kvinder. Det må forventes, at det ligeledes fortrinsvis vil være kvinder, der vil benytte den foreslåede ret til fravær fra arbejdet for at passe en nærtstående med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse. Forslaget forventes derfor i praksis at have negative ligestillingsmæssige konsekvenser, da personer på orlov er fraværende fra deres sædvanlige arbejde under orloven. De negative konsekvenser bliver dog i et vist omfang opvejet af, at personer på orlov i stedet ansættes af kommunen hvorved tilknytningen til arbejdsmarkedet bevares.

Høring

Lovforslaget har sammen med forslaget til ændring af lov om social service været sendt til høring hos:

Statsministeriet, Finansministeriet, Justitsministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet, Skatteministeriet, »Testpanelet«, Miljøministeriet, Ligestillingsafdelingen, Indenrigs- og Sundhedsministeriet, Den Sociale Ankestyrelse, Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune, Socialchefforeningen, Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Forbundet af Offentligt Ansatte, De Samvirkende Invalideorganisationer, Dansk Epilepsiforening, Kræftens Bekæmpelse, Scleroseforeningen, Landsforeningen LEV, Hjernesagen, Hjerneskadeforeningen, Patient Foreningernes Samvirke, Kontaktudvalget for Små og Mindre Sygdoms- og Handicapforeninger, Det Centrale Handicapråd, Center for Lige-

behandling af Handicappede, Børnerådet, Ældresagen, Ældremobiliseringen og Advokatsamfundet samt Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive konsekvenser / mindredgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser / merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ubetydelige konsekvenser for det offentlige som arbejdsgiver
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ubetydelige konsekvenser for de private arbejdsgivere
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Forslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Med bestemmelsen i stk. 1 foreslås det, at en lønmodtager skal have ret til fravær fra sit sædvanlige arbejde for i stedet at passe en nærtstående med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse. Ret til fravær fra arbejdet forudsætter, at lønmodtageren ansættes af kommunen til at passe den nærtstående i henhold til forslaget til § 103 a i lov om social service. Det følger af forslaget til ændring af lov om social service, at kommunen højst kan ansætte en person til at passe en nærtstående i op til 6 måneder. Som følge heraf vil en lønmodtagers ret til fravær fra sit sædvanlige arbejde efter stk. 1 højst kunne vare 6 måneder i det enkelte pasningsforhold.

Efter forslaget er der dog ikke noget til hinder for, at en lønmodtager tager orlov mere end én gang, såfremt lønmodtageren ansættes til at passe en anden nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom.

I stk. 2 foreslås det, at en lønmodtagers ret til fravær efter stk. 1 er betinget af, at lønmodtageren senest 6 uger før ansættelsen efter forslaget til § 103 a i lov om social service, giver arbejdsgiveren meddelelse om tidspunktet for fraværets begyndelse. Lønmodtageren skal samtidig give arbejdsgiveren meddelelse om, hvor længe lønmodtageren er fraværende.

Hvis det viser sig, at tidspunktet for fraværets påbegyndelse udskydes, skal lønmodtageren efter stk. 3 uden grundet ophold meddele arbejdsgiveren dette. Situationen kan fx opstå, hvis det viser sig, at pasningen af den nærtstående i hjemmet må udskydes, fx fordi den nærtstående er for syg til at blive udskrevet fra hospitalet og passet i hjemmet på det forventede tidspunkt.

Når lønmodtageren kender det nye tidspunkt for pasningen af den nærtstående og fraværets påbegyndelse, skal lønmodtageren uden grundet ophold give arbejdsgiveren meddelelse herom. Uanset det oprindeligt meddelte begyndelsestidspunkt for fraværet har lønmodtageren ret til at påbegynde fraværet på det nye begyndelsestidspunkt.

Ændringen af begyndelsestidspunktet ændrer ikke længden af fraværet. Hvis begyndelsestidspunktet udskydes, udskydes retten til fravær tilsvarende. Arbejdsgiveren har pligt til at modtage lønmodtageren indtil fraværet begynder.

Hvis lønmodtageren ikke uden grundet ophold har givet arbejdsgiveren meddelelse om udskydelsen af fraværet eller det nye tidspunkt for fraværets påbegyndelse, har arbejdsgiveren ikke pligt til at modtage lønmodtageren i perioden mellem det oprindeligt varslede fraværestidspunkt og det nye fraværestidspunkt.

Til § 2

Uanset at lønmodtageren i henhold til § 1, stk. 2, har givet arbejdsgiveren meddelelse om længden af fraværet, foreslås det i § 2, at lønmodtageren har ret til at genoptage arbejdet på et tidligere tidspunkt. Hvis lønmodtageren ønsker at benytte sig af denne mulighed, skal lønmodtageren, senest 4 uger før arbejdet genoptages, give arbejdsgiveren meddelelse herom. Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med, at lønmodtageren i fraværperioden er ansat af kommunen, og at dette ansættelsesforhold kan ophøre tidligere end oprindeligt aftalt. Dette kan fx være tilfældet, hvis lønmodtageren ikke ønsker at fortsætte pasningen af den nærtstående, eller hvis den nærtstående dør.

Til § 3

I § 3 foreslås en beskyttelse af lønmodtagere, der benytter sig af ret til fravær efter forslagets § 1.

Det foreslås i stk. 1, at en lønmodtager ikke må afskediges, fordi lønmodtageren benytter eller har benyttet sig af retten til fravær til at passe en nærtstående efter forslaget til § 103 a i lov om social service. En lønmodtager må heller ikke afskediges, hvis lønmodtageren har fremsat krav om at benytte sig af retten til fravær. Bestemmelsen medfører, at en arbejdsgiver ikke retmæssigt kan afskedige en lønmodtager, hvis afskedigelsen er begrundet i, at lønmodtageren har stillet krav om eller har gjort brug af retten til fravær efter forslagets § 1.

For at give en lønmodtager en reel beskyttelse foreslås det samtidig i stk. 2, at en arbejdsgiver skal betale lønmodtageren en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren har afskediget lønmodtageren i strid med stk. 1. Fastsættelsen af en godtgørelse sker under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Forslaget supplerer den generelle beskyttelse mod usaglig afskedigelse, som mange lønmodtagere allerede er omfattet af. Saglighedsbeskyttelsen efter funktionærloven opnås, når funktionæren har været uafbrudt ansat hos arbejdsgiveren i mere end 1 år. I hovedaftalen på fx DA/LO-området opnås saglighedsbeskyttelsen efter 9 måneders ansættelse. Derudover er offentligt ansatte beskyttet i medfør af forvaltningslovens generelle saglighedskrav.

Hvis afskedigelsen er begrundet i lønmodtagerens udnyttelse af eller krav om udnyttelse af retten til fravær, kan dette være omfattet af både forslaget til § 3, stk. 2, og fx funktionærlovens regel om saglighed ved afskedigelse. At årsagen til afskedigelsen måtte være usaglig efter flere regelsæt medfører dog ikke, at lønmodtageren får ret til godtgørelse for usaglig afskedigelse i medfør af flere regelsæt samtidig.

Til § 4

Det foreslås i § 4, at loven ikke finder anvendelse, hvis en lønmodtager er omfattet af en kollektiv overenskomst, som giver lønmodtageren tilsvarende rettigheder som efter lovforslaget. Hvis arbejdsmarkedets parter indgår kollektive overenskomster, som giver lønmodtagerne rettigheder, der som minimum svarer til lovforslaget, vil tvister herom skulle behandles i det fagretlige system. I det omfang kollektive overenskomster ikke sikrer tilsvarende rettigheder som efter lovforslaget, finder lovforslagets bestemmelser anvendelse.

Til § 5

Loven foreslås at træde i kraft den 1. oktober 2002, således at en lønmodtager tidligst kan afgive varsel over for arbejdsgiveren fra denne dato.

Til lovforslag nr. L 124. Skriftlig fremsættelse (27. februar 2002)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

Forslag til lov om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom.

(Lovforslag nr. L 124).

Efter lovforslaget skal en lønmodtager have ret til at tage orlov fra sit sædvanlige arbejde for i stedet at passe en nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom. Ret til fravær fra det sædvanlige arbejde forudsætter, at lønmodtageren i stedet ansættes af kommunen til at passe en nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom i henhold til forslaget til § 103 a i lov om social service.

Forslaget fremsættes i tilknytning til Socialministerens forslag om ændring af lov om social

service, hvorefter en person får en ret til at blive ansat af kommunen i op til 6 måneder til at passe en nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom. Som følge heraf vil en lønmodtagers ret til fravær fra sit sædvanlige arbejde højst kunne vare op til 6 mdr.

Forslaget sammenholdt med Socialministerens forslag har til formål at give bedre muligheder for, at erhvervsaktive personer kan varetage pasnings- og omsorgsopgaver overfor nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom samtidig med, at de bevarer tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Det foreslås at lovforslaget træder i kraft den 1. oktober 2002.

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og de ledsagende bemærkninger, skal jeg anbefale lovforslaget til Tingets velvillige behandling.