

Lovforslag nr. L 91. Fremsat den 30. november 2005 af ministeren for familie- og forbrugeranliggender (Lars Barfoed)

## Forslag

til

# Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager<sup>1)</sup>

§ 1. En lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet, når

- 1) tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør lønmodtagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig (force majeure),
- 2) lønmodtageren er ansat af kommunen efter bestemmelserne herom i lov om social service til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, eller
- 3) lønmodtageren modtager plejevederlag efter bestemmelserne herom i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem.

§ 2. En lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til fravær efter § 1, nr. 2, skal senest 6 uger før ansættelsen give arbejdsgiveren meddelelse om tidspunktet for fraværets påbegyndelse og længden heraf.

*Stk. 2.* En lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til fravær efter § 1, nr. 3, skal senest samtidig med indgivelse af ansøgning om plejevederlag til kommunen give arbejdsgiveren meddelelse om det forventede tidspunkt for plejeorlovens påbegyndelse og så vidt muligt om den forventede varighed af plejeorloven.

*Stk. 3.* Hvis tidspunktet for fraværets påbegyndelse udskydes, skal lønmodtageren uden ugrund-

det ophold give arbejdsgiveren meddelelse herom. Lønmodtageren skal desuden uden ugrundet ophold give arbejdsgiveren meddelelse om det nye tidspunkt for fraværets påbegyndelse.

§ 3. En lønmodtager, der udnytter retten til fravær efter § 1, nr. 2, og som ønsker at genoptage arbejdet før det oprindeligt varslede tidspunkt, skal senest 4 uger før genoptagelsen af arbejdet give arbejdsgiveren meddelelse herom.

*Stk. 2.* I tilfælde af afbrydelse af plejeforhold efter § 1, nr. 3, skal lønmodtageren underrette arbejdsgiveren herom hurtigst muligt og samtidig hermed underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages. Afbrydes plejeforholdet på grund af den nærtståendes død, skal underretning gives senest 2 hverdage efter dødsfaldet.

*Stk. 3.* Lønmodtageren har pligt til at genoptage arbejdet senest 14 dage efter afbrydelse af plejeforhold efter § 1, nr. 3, medmindre andet aftales med arbejdsgiveren.

§ 4. 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 bestemmelserne i denne lov.

*Stk. 2.* Afskediges en lønmodtager i strid med stk. 1, har lønmodtageren krav på en godtgørelse fra arbejdsgiveren.

<sup>1)</sup> Lovforslaget indeholder bestemmelser, der implementerer artikel 3 i Rådets direktiv nr. 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EF-tidende 1996 nr. L 145, side 4), som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997 (EF-tidende 1998 nr. L 10, side 24).

§ 5. Bestemmelsen i § 1, nr. 1, finder ikke anvendelse for søfarende, der er omfattet af § 18 d i Sømandsloven.

*Stk. 2.* Bestemmelsen i § 1 nr. 1, finder ikke anvendelse i det omfang, en ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure følger af kollektiv overenskomst, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 96/34 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

*Stk. 3.* Bestemmelserne i § 1, nr. 2 og 3, finder ikke anvendelse, hvis lønmodtageren er omfattet af en kollektiv overenskomst, som giver tilsvarende rettigheder.

§ 6. Loven træder i kraft 1. april 2006.

*Stk. 2.* Samtidig ophæves lov nr. 359 af 6. juni 2002 om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom.

## Bemærkninger til lovforslaget

### *Almindelige bemærkninger*

#### *I. Indledning*

Rådets direktiv nr. 96/34/EF om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS har til formål at iværksætte denne rammeaftale, der er indgået 14. december 1995 mellem de generelle tværfaglige organisationer (UNICE, CEEP og EFS).

Ifølge direktivet skulle medlemsstaterne sætte de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme direktivet senest den 3. juni 1998 eller sikre sig, at arbejdsmarkedets parter senest denne dato havde indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej.

Rammeaftalen indeholder som artikel 3 en bestemmelse om, at medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter træffer de nødvendige foranstaltninger for at tillade arbejdstagere arbejdsfrihed i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør arbejdstagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig. Efter bestemmelsens stk. 2 kan medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter præcisere betingelserne for adgang til og anvendelsen af fraværsretten og begrænse denne til en vis varighed om året og/eller for hvert tilfælde.

Da direktivet blev udstedt aftalte den daværende regering med arbejdsmarkedets parter, at direktivets artikel 3 skulle gennemføres aftalemæssigt ved kollektive overenskomster.

Force majeure-bestemmelsen er implementeret ved aftale på LO/DA-området og på det offentlige arbejdsmarked. Derudover har problemstillingen været genstand for en række konkrete afgørelser, således at der er udviklet en praksis, hvorefter lønmodtageren har ret til at tage fri - i hvert fald i kortere tid - når tvingende personlige grunde og lignende gør det nødvendigt.

Kommissionen har imidlertid efterfølgende fundet, at de individuelle rettigheder, alle arbejdstagere har, ikke herved fremstår tilstrækkeligt præcist til, at de pågældende personer kan kende deres fulde rettigheder og gøre dem gældende for de nationale domstole.

Da det er regeringens opfattelse, at der ikke må herske tvivl om, at direktivets force majeure bestemmelse er gennemført i Danmark, fremsætter regeringen nu forslag om, at denne bestemmelse implementeres ved lov.

Rådets direktiv nr. 96/34/EF vedlægges som bilag.

#### *II. Elementer i lovforslaget*

Regeringen har valgt at indarbejde bestemmelsen i den eksisterende lov nr. 359 af 6. juni 2002 om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom. Ved lov nr. 1422 af 22. december 2004 blev loven ændret, så den også kom til at omfatte ret til orlov til at passe nærtstående døende. Lovens titel blev i denne forbindelse ændret til: "Lov om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående døende, handicappede eller alvorligt syge".

Med den nu foreslåede ændring bliver loven, der oprindeligt indeholdt 5 paragraffer, ændret for anden gang. Regeringen har af hensyn til overskueligheden fundet det hensigtsmæssigt, at de gældende bestemmelser om ret til orlov af familiemæssige årsager sammen med force majeure bestemmelsen samles i en ny lov med titlen: "Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager". De gældende rettigheder om lønmodtagers fravær af familiemæssige årsager, der ikke vedrører graviditet, barsel og adoption, er herved samlet i en lov.

#### *III. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*

Økonomiske konsekvenser:

Da den indsatte ret til fravær i tilfælde af force majeure ikke indeholder en bestemmelse om økonomisk kompensation under dette fravær, skønnes forslaget ikke at få økonomiske konsekvenser for det offentlige.

### Administrative konsekvenser

Lovforslagene får ikke administrative konsekvenser for det offentlige

### IV. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

Da den indsatte ret til fravær i tilfælde af force majeure ikke indeholder en bestemmelse om lønkompen- sation under dette fravær, får forslaget ikke økonomi- ske konsekvenser for erhvervslivet.

Forslaget vil heller ikke få administrative konse- kvenser af betydning for erhvervslivet.

### V. Miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

### VIII. Sammenfattende konsekvenser af lovforslaget

	Positive konsekvenser/mindre udgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, amter og kommuner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, amter og kommuner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for er- hvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	En implementering af force ma- jeure bestemmelsen ved lov vil gøre det nemmere for borgerne at dokumentere deres ret til fravær i force majeure situationer.	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget gennemfører force majeure bestemmelsen i direktiv 96/34/EF ved lov. Det bemærkes, at kommissionen efter direktivets arti- kel 2 skal underrettes herom. Der er modtaget en åbningskrivelse i juli 2005 vedrørende implementering af direktivet.	

### IX. Hørte myndigheder og organisationer

Lovforslaget er sendt i høring hos følgende organi- sationer m.v.:

Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforening- en, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune, Socialchefforeningen, Dansk Arbejdsgiverfore- ning, Dansk Handel & Service, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorgani- sationen i Danmark, Funktionærernes og Tjeneste- mændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorgani-

### VI. Administrative konsekvenser for borgerne

En implementering af force majeure bestemmelsen ved lov vil gøre det nemmere for borgerne at doku- mentere deres ret til fravær i force majeure situationer.

### VII. Forholdet til EU-retten

Med forslaget bliver force majeure bestemmelsen i direktiv nr. 96/34/EF om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, implementeret ved lov. Det bemærkes, at kom- missionen efter direktivets artikel 2 skal underrettes herom. Der er modtaget en åbningskrivelse i juli 2005 vedrørende implementering af direktivet.

sation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Leder- nes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Over- enskomstansatte, Kristelig Fagbevægelse, Kristelig Arbejdsgiverforening, Forbundet af Offentligt Ansat- te, Advokatrådet, Beskæftigelsesministeriet, Finans- ministeriet, Justitsministeriet, Personalestyrelsen, So- cialministeriet, Ligestillingsafdelingen og Udenrigs- ministeriet og Økonomi- og erhvervsministeriet.

## F. t. l. vedr. fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser**Til § 1*

I denne bestemmelse fastlægges de situationer, der efter loven giver ret til fravær fra arbejdet.

Som nr. 1) fastsættes bestemmelsen om ret til fravær i tilfælde af force majeure, som den er formuleret i § 3, stk. 1, i den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS. Der er ikke i bestemmelsen indsat en begrænsning af retten til fravær til en vis varighed om året eller for hver enkelt fraværstilfælde, som rammeaftalens § 3, stk. 2, giver mulighed for. Det må antages, at "tvingende årsager" og "påtrængende nødvendig" skal forstås således, at fraværet normalt vil være af kort varighed, indtil lønmodtageren har kunnet tage andre forholdsregler i forhold til den opståede situation, der begrundet fraværet.

Eksempler på, hvor bestemmelsen i nr. 1) kan finde anvendelse, er, når et af lønmodtagerens nærtstående familiemedlemmer kommer ud for en trafikulykke, når et af lønmodtagerens børn kommer til skade i skole eller daginstitution, samt ved akut opstået sygdom hos et nærtstående familiemedlem, der gør lønmodtagerens tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

Som nr. 2) er videreført bestemmelsen i den eksisterende lovs § 1, stk. 1, om, 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 § 103 a i lov om social service. Paragrafhenvisningen til serviceloven i den eksisterende lov er udeladt i lovforslaget.

Som nr. 3) er videreført bestemmelsen i den eksisterende lovs § 1 a, stk. 1, om, at en lønmodtager skal have ret til fravær til at passe en nærtstående døende, der ønsker at dø i eget hjem. Ret til fravær forudsætter, at lønmodtageren modtager plejevederlag efter servicelovens § 104. Paragrafhenvisningen til serviceloven i den eksisterende lov er udeladt i lovforslaget.

*Til § 2*

I denne bestemmelse samles varslingsregler for fravær efter loven.

Stk. 1 svarer til den eksisterende lovs § 1, stk. 2. Ret til fravær til pasning af en nærtstående handicappet eller alvorlig syg er betinget af, at lønmodtageren senest 6 uger før ansættelsen efter servicelovens § 103 a, giver arbejdsgiveren meddelelse om tidspunktet for

fraværets begyndelse. Lønmodtageren skal samtidig give arbejdsgiveren meddelelse om, hvor længe lønmodtageren er fraværende.

Stk. 2 svarer til den eksisterende lovs § 1 a, stk. 2. Behovet for at kunne tage orlov til pasning af nærtstående døende kan både opstå akut eller være mere forudsigeligt afhængig af sygdommens karakter og udvikling. Ved pasning af nærtstående døende vil der derfor ikke altid være mulighed for at varsle fraværet overfor arbejdsgiveren i god tid, ligesom der vil være usikkerhed om plejeforløbets varighed. Lønmodtageren skal varsle den påtænkte orlov overfor arbejdsgiveren senest samtidig med indgivelse af ansøgningen om plejevederlag til kommunen. Længden af varslet vil derfor i de konkrete tilfælde afhænge af den enkelte kommunes sagsbehandlingstid. Lønmodtageren skal samtidig med varslingen af fraværet tillige oplyse om fraværets forventede varighed. Det vil imidlertid ikke være muligt præcist at varsle længden af orlovsperioden, men den typiske varighed på et plejeforløb er 2-6 måneder.

Stk. 3 svarer til den eksisterende lovs § 1, stk. 3. Hvis det viser sig, at tidspunktet for fraværets påbegyndelse udskydes, skal lønmodtageren efter stk. 3 uden ugrundet 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 ugrundet ophold give arbejdsgiveren meddelelse herom. Uanset det oprindeligt meddelte begyndelsestidspunkt for fraværet har lønmodtageren ret til at påbegynde fraværet på det nye begyndelsestidspunkt.

*Til § 3*

I denne bestemmelse samles bestemmelserne om afbrydelse og ophør af fraværet.

Stk. 1, der svarer til den eksisterende lovs § 2, giver en lønmodtager, der har orlov til at passe en nærtstående handicappet eller alvorlig syg, 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. Bestemmelserne skal ses i sammenhæng med, at lønmodtageren under orloven 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.

Stk. 2 er en sammenskrivning af § 1 a, stk. 3, 1. pkt., og stk. 4, 1. pkt., i den eksisterende lov. I tilfælde af afbrydelse af et plejeforhold af en nærtstående døende har lønmodtageren pligt til hurtigst muligt at underrette arbejdsgiveren herom og om, hvornår arbejdet genoptages. Ved den nærtståendes død skal lønmodtageren senest 2 hverdage efter dødsfaldet underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages.

Stk. 3 svarer til § 1 a, stk. 3, 2. pkt., og stk. 4, 2. pkt., i den eksisterende lov, hvorefter lønmodtageren har pligt til at genoptage arbejdet senest 14 dage efter den nærtståendes død eller efter plejeforholdets afbrydelse af andre årsager, medmindre andet aftales med arbejdsgiveren.

#### *Til § 4*

I denne bestemmelse, der svarer til den eksisterende lovs § 3, fastsættes lønmodtagerens beskyttelse mod afskedigelse som følge af udnyttelse af fraværsretten eller fremsættelse af ønske om at udnytte fraværsretten.

For at give en lønmodtager en reel beskyttelse foreslås det samtidig i stk. 2, at en lønmodtager har krav på en godtgørelse fra arbejdsgiveren, hvis denne 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 § 4,

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 § 5*

I denne bestemmelse begrænses lovens anvendelsesområde i forhold til kollektive overenskomster og anden lov.

I stk. 1 fastslås, at force majeure bestemmelsen ikke gælder for søfarende, der er omfattet af en tidligere gennemført implementering af direktivet som § 18 d i Sømandsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 742 af 18. juli 2005.

I stk. 2 fastsættes, at lovens force majeure bestemmelse ikke finder anvendelse i det omfang, der ved kollektiv overenskomst er aftalt en ret, der som minimum svarer til direktivets bestemmelser.

I det omfang kollektive overenskomster ikke sikrer tilsvarende rettigheder som direktivets bestemmelser, finder lovens bestemmelser anvendelse.

I stk. 3 fastsættes, at bestemmelserne i § 1, nr. 2 og 3, der ikke er implementering af direktivbestemmelser, ikke finder anvendelse, hvis arbejdsmarkedets parter indgår kollektive overenskomster, som giver lønmodtagerne rettigheder, der som minimum svarer til loven. I så fald vil tvister herom skulle behandles i det fagretlige system. I det omfang kollektive overenskomster ikke sikrer tilsvarende rettigheder som efter lovforslaget, finder lovens bestemmelser anvendelse.

Bestemmelsen i stk. 3 svarer til indholdet i den eksisterende lovs § 5.

#### *Til § 6*

Den nye lov foreslås at træde i kraft 1. april 2006, hvor den eksisterende lov om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående døende, handicappede eller alvorligt syge, samtidig ophæves, da bestemmelserne herfra er indarbejdet i den nye lov.

**RÅDETS DIREKTIV 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS**

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION  
HAR -

under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokol nr. 14 om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 4, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Med udgangspunkt i protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken er medlemsstaterne med undtagelse af Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland (i det følgende benævnt »medlemsstaterne«), som ønsker at fortsætte ad det spor, der blev afstukket med socialpagten af 1989, blevet indbyrdes enige om en aftale om social- og arbejdsmarkedspolitikken;
- (2) arbejdsmarkedets parter kan i henhold til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i fællesskab anmode om, at aftaler, der indgås på fællesskabsplan, iværksættes ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen;
- (3) i punkt 16 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, der vedrører ligebehandling af mænd og kvinder, er det blandt andet fastsat, at »der endvidere skal træffes foranstaltninger, der skal gøre det muligt for mænd og kvinder at forene deres erhvervmæssige og familiemæssige forpligtelser«;
- (4) selv om der er bred enighed, har Rådet ikke været i stand til at træffe en afgørelse om forslaget til direktiv om forældreorlov og

orlov af familiemæssige årsager,<sup>1)</sup> som ændret<sup>2)</sup> den 15. november 1984;

- (5) Kommissionen har i overensstemmelse med artikel 3, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken konsulteret arbejdsmarkedets parter om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats med henblik på at forene arbejdsliv og familieliv;
- (6) Kommissionen har efter denne konsultation ment, at en fællesskabsindsats var hensigtsmæssig og har derpå konsulteret arbejdsmarkedets parter om indholdet af det påtænkte forslag i overensstemmelse med artikel 3, stk. 3, i nævnte aftale;
- (7) de generelle tværfaglige organisationer (UNICE, CEEP og EFS) har ved en fælles skrivelse af 5. juli 1995 meddelt Kommissionen, at de ønskede at indlede processen i artikel 4 i nævnte aftale;
- (8) de pågældende tværfaglige organisationer har den 14. december 1995 indgået en rammeaftale vedrørende forældreorlov, og de har fremsendt en fælles anmodning til Kommissionen om, at denne rammeaftale iværksættes ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, i nævnte aftale;
- (9) Rådet har i sin resolution af 6. december 1994 om visse perspektiver for en social- og arbejdsmarkedspolitik for Den Europæiske Union: »Bidrag til økonomisk og social konvergens i Unionen«<sup>3)</sup> anmodet arbejdsmarkedets parter om at være sig bevidst, at de selv har mulighed for at indgå overenskomster, eftersom de som regel er tættere på de sociale og arbejdsmarkedsmæssige problemer og den sociale og arbejdsmarkedsmæssige virkelighed; og i

- Madrid har de medlemmer af Det Europæiske Råd, hvis stat deltager i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, udtrykt glæde over indgåelsen af denne rammeaftale;
- (10) de kontraherende parter har ønsket at indgå en rammeaftale, der fastsætter minimumsforordninger for forældreorlov og arbejdsfrihed som følge af force majeure, og som overlader det til medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter at fastsætte gennemførelsesbetingelserne for forældreorloven for at tage hensyn til forholdene, herunder familiepolitikken, i de enkelte medlemsstater, navnlig hvad angår betingelserne for adgang til forældreorlov og for udøvelse af retten til forældreorlov;
- (11) et direktiv, jf. traktatens artikel 189, vil være den passende retsakt til gennemførelse af denne rammeaftale; det binder nemlig medlemsstaterne med hensyn til det tilsigtede mål, men overlader det til dem at bestemme form og midler;
- (12) i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet og proportionalitetsprincippet i traktatens artikel 3 B kan målene i dette direktiv ikke i tilstrækkelig grad virkeliggøres af medlemsstaterne, men kan bedre gennemføres på fællesskabsplan; dette direktiv begrænser sig til det minimum, der kræves for at nå disse mål og går ikke ud over, hvad der er nødvendigt med henblik herpå;
- (13) Kommissionen har udarbejdet sit direktivforslag under hensyntagen til de underskrivende parter repræsentative status, deres mandat samt lovmæssigheden af bestemmelserne i rammeaftalen og under overholdelse af de relevante bestemmelser vedrørende små og mellemstore virksomheder;
- (14) Kommissionen har i overensstemmelse med sin meddelelse af 14. december 1993 om gennemførelse af protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken underrettet Europa-Parlamentet og sendt det rammeaftalens tekst vedlagt direktivforslaget samt begrundelsen;
- (15) Kommissionen har ligeledes underrettet Det Økonomiske og Sociale Udvalg og sendt det rammeaftalens tekst vedlagt direktivforslaget samt begrundelsen;
- (16) det understreges i rammeaftalens § 4, stk. 2, at gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale ikke udgør en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der dækkes af denne aftale; dette berører ikke medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedets parter ret til under hensyn til udviklingen (herunder indførelse af en bestemmelse om, at retten ikke kan overdrages) at udarbejde afvigende love og administrative eller aftaleretlige bestemmelser, forudsat at mindstekravene i denne aftale er overholdt;
- (17) i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder anerkendes betydningen af at bekæmpe alle former for forskelsbehandling, herunder forskelsbehandling på grundlag af køn, hudfarve, race, religion og politisk eller anden overbevisning;
- (18) artikel F, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Union fastslår, at »Unionen respekterer de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, undertegnet i Rom den 4. november 1950, og således som de følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper for fællesskabsretten«;
- (19) medlemsstaterne kan efter fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter overlade det til dem at gennemføre dette direktiv, under forudsætning af at de træffer alle de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv;
- (20) iværksættelsen af rammeaftalen bidrager til gennemførelsen af de mål, der er anført i artikel 1 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken -

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:



## Artikel 1

*Iværksættelse af rammeaftalen*

Dette direktiv har til formål at iværksætte rammeaftalen vedrørende forældreorlov, der blev indgået den 14. december 1995 mellem de generelle tværfaglige organisationer (UNICE, CEEP og EFS), og som findes i bilaget.

## Artikel 2

*Afsluttende bestemmelser*

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 3. juni 1998 eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter senest denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.

2. Medlemsstaterne kan om nødvendigt, for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse i form af kollektiv overenskomst, råde over maksimalt et år yderligere.

De underretter straks Kommissionen om disse omstændigheder.

3. De i stk. 1 nævnte love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

## Artikel 3

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Luxembourg, den 3. juni 1996.

*På Rådets vegne*

T. TREU

*Formand*

<sup>1)</sup> EFT nr. C 333 af 9. 12. 1983, s. 6.

<sup>2)</sup> EFT nr. C 316 af 27. 11. 1984, s. 7.

<sup>3)</sup> EFT nr. C 368 af 23. 12. 1994, s. 6.

## RAMMEAFTALE VEDRØRENDE FORÆLDREORLOV

### INDLEDNING

Vedlagte rammeaftale er et tilsagn fra UNICE, CEEP og EFS om at indføre minimumsforskrifter for forældreorlov og arbejdsfrihed som følge af force majeure som et vigtigt middel til at forene arbejdsliv og familieliv og til at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder.

EFS, UNICE og CEEP anmoder Kommissionen om at forelægge denne rammeaftale for Rådet, således at dette ved en afgørelse gør disse minimumsforskrifter bindende i Det Europæiske Fællesskabs medlemsstater med undtagelse af Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland.

### I. GENERELLE BETRAGTNINGER

1. Under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 3, stk. 4, og artikel 4, stk. 2, og

ud fra følgende betragtninger:

2. I henhold til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken skal iværksættelsen af aftaler, der indgås på fællesskabsplan, finde sted efter fælles anmodning fra de underskrivende parter ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen;

3. Kommissionen har meddelt, at den har til hensigt at foreslå en fællesskabsindsats vedrørende forening af arbejdsliv og familieliv;

4. i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder er det i punkt 16, der vedrører ligebehandling af mænd og kvinder, fastsat, at der skal træffes foranstaltninger, der skal gøre det muligt for mænd og kvinder at forene deres erhvervmæssige og familiemæssige forpligtelser;

5. i Rådets resolution af 6. december 1994 erkendes det, at en effektiv ligestillingspolitik forudsætter en global og integreret strategi, som giver mulighed for en bedre tilrettelæggelse af arbejdstiden, en større fleksibilitet samt en lettere tilbagevenden til arbejdslivet, og det tages ad notam, at arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle på dette område og med hensyn til at give mænd og kvinder mulighed for at forene deres erhvervmæssige ansvar og deres familiemæssige forpligtelser;

6. i foranstaltningerne til forening af arbejdsliv og familieliv bør der tilskyndes til at indføre nye, fleksible former for arbejds- og arbejdstidstilrettelæggelse, som er bedre tilpasset samfundets skiftende behov, og der bør tages hensyn til såvel virksomhedernes som arbejdstagernes behov;

7. familiepolitikken bør ses på baggrund af de demografiske ændringer, konsekvenserne af befolkningens stigende gennemsnitsalder, generationernes tilnærmelse og fremme af kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet;

8. mænd bør tilskyndes til at påtage sig en lige så stor del af det familiemæssige ansvar som kvinder; f.eks. bør de tilskyndes til at tage forældreorlov gennem eksempelvis bevidstgørelseskampagner;

9. denne aftale er en rammeaftale, som indeholder minimumsforskrifter for og bestemmelser om forældreorlov, som ikke er det samme som barselsorlov, og arbejdsfrihed som følge af force majeure, og den overlader det til medlemsstaterne og til arbejdsmarkedets parter at indføre betingelserne for at få adgang hertil og gennemførelsesbestemmelserne, således at der kan tages hensyn til forholdene i den enkelte medlemsstat;

10. medlemsstaterne bør sørge for, at naturalydelser, der ydes gennem sundhedssystemet, opretholdes under minimumsperioden for forældreorlov;

11. medlemsstaterne bør ligeledes, når det viser sig hensigtsmæssigt under hensyn til de nati-

onale vilkår og budgetsituationen, overveje opretholdelse af rettigheder med hensyn til sociale sikringsydelse under minimumsperioden for forældreorlov;

12. denne aftale tager hensyn til, at det er nødvendigt at forbedre forholdene i social- og arbejdsmarkedspolitikken, at fremme fællesskabsøkonomiens konkurrenceevne og at undgå at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder;

13. arbejdsmarkedets parter er bedst placeret til at finde løsninger, som imødekommer arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov, og der bør følgelig overdrages dem en speciel rolle i forbindelse med gennemførelsen og anvendelsen af denne aftale,

HAR DE UNDERSKRIVENDE PARTER  
INDGÅET FØLGENDE AFTALE:

## II. INDHOLD

### § 1: Genstand og anvendelsesområde

1. Denne aftale indeholder minimumsforskrifter, der skal gøre det lettere at forene arbejdsmæssigt og familiemæssigt ansvar for forældre, som arbejder.

2. Denne aftale finder anvendelse på alle arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv overenskomst eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.

### § 2: Forældreorlov

1. I medfør af denne aftale, dog med forbehold af stk. 2, bevilges der arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, individuel ret til forældreorlov i forbindelse med et barns fødsel eller i forbindelse med adoption af et barn, for at den pågældende kan passe dette barn i mindst tre måneder, indtil barnet har nået en nærmere fastsat alder, der kan være op til otte år, og som fastlægges af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter.

2. For at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder finder de underskrivende parter af denne aftale, at retten til for-

ældreorlov som defineret i stk. 1 i princippet ikke bør kunne overdrages.

3. Adgangsbetingelserne for og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov fastlægges ved lov og/eller kollektive overenskomster i medlemsstaterne under overholdelse af minimumsforskrifterne i denne aftale. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan især:

- a) beslutte, om forældreorloven skal tildeles på fuldtid, på deltid, i flere dele eller i form af en afspadseringsordning
- b) lade retten til forældreorlov være afhængig af en arbejdsperiode og/eller en anciennitetssperiode, som ikke må overstige et år
- c) tilpasse betingelserne for adgang til og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov til de særlige omstændigheder i forbindelse med adoption
- d) fastsætte varselsperioder, som en arbejdstager, der gør brug af sin ret til forældreorlov, skal give arbejdsgiveren med hensyn til henholdsvis påbegyndelse og afslutning af orlovsperioden
- e) fastsætte, under hvilke omstændigheder arbejdsgiveren efter høring i overensstemmelse med lov, kollektive overenskomster eller gældende praksis er berettiget til at udsætte forældreorloven under henvisning til virksomhedens drift (f.eks. når arbejdet er sæsonbetonet, når der ikke kan findes en afløser inden udløbet af varslingsperioden, når en større del af arbejdskraften anmoder om forældreorlov på samme tid, når en særlig arbejdsfunktion er af strategisk betydning). Ethvert problem, som følger af håndhævelsen af denne bestemmelse, skal løses i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis
- f) i tilslutning til litra e) give tilladelse til særlige ordninger for at imødekomme behovet hos små virksomheder i forbindelse med drift og organisation.

4. For at sikre, at arbejdstagerne kan udøve deres ret til forældreorlov, træffer medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter de foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte arbejdstagerne mod afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven, i overensstemmelse med national

ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis.

5. Ved orlovens ophør har arbejdstagerne ret til at vende tilbage til den samme stilling eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold.

6. Erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, opretholdes uændret, indtil forældreorloven ophører. Ved orlovens ophør gælder disse rettigheder med eventuelle ændringer som følge af national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis.

7. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvorledes der skal forholdes med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet under orlovsperioden.

8. Alle spørgsmål vedrørende social sikring i tilknytning til denne aftale undersøges og afgøres af medlemsstaterne i overensstemmelse med national ret under hensyntagen til, hvor stor betydning opretholdelsen af rettigheder med hensyn til sociale sikringsydelse vil have for retten til de forskellige sociale sikringsydelser, navnlig sygdomsbehandling.

### § 3: Arbejdsfrihed som følge af force majeure

1. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter træffer de nødvendige foranstaltninger for at tillade arbejdstagerne arbejdsfrihed i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør arbejdstagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

2. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan præcisere betingelserne for adgang til og anvendelse af stk. 1 og begrænse denne ret til en vis varighed om året og/eller for hvert tilfælde.

### § 4: Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fastsat i denne aftale.

2. Gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der dækkes af denne aftale; dette berører ikke medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedets parters ret til under hensyn til udviklingen (herunder indførelse af en bestemmelse om, at retten ikke kan overdrages) at udarbejde afvigende love og administrative eller aftaleretlige bestemmelser, forudsat at mindstekravene i denne aftale er overholdt.

3. Denne aftale berører ikke arbejdsmarkedets parter ret til på det relevante plan, herunder på europæisk plan, at indgå aftaler om tilpasning og/eller supplerung af bestemmelserne heri for at tage hensyn til særlige omstændigheder.

4. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme Rådets afgørelse senest to år efter vedtagelsen eller sikrer sig,<sup>1)</sup> at arbejdsmarkedets parter inden udgangen af denne periode har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej. Medlemsstaterne kan om nødvendigt for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse ved kollektiv overenskomst råde over maksimalt et år yderligere for at efterkomme denne afgørelse.

5. Forebyggelse og behandling af tvister og klager som følge af anvendelsen af denne aftale sker i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og gældende praksis.

6. Uden at det berører Kommissionens, de nationale domstoles og Domstolens respektive beføjelser, bør ethvert spørgsmål vedrørende fortolkning af denne aftale på europæisk plan i første omgang af Kommissionen forelægges for de underskrivende parter, som afgiver udtalelse herom.

7. De underskrivende parter vil se på anvendelsen af denne aftale fem år efter datoen for Rådets afgørelse, hvis en af parterne i denne aftale anmoder herom.

Udfærdiget i Bruxelles, den 14. december 1995.

Fritz VERZETNITSCH  
Formand for EFS

Emilio GABAGLIO  
Generalsekretær for EFS

EFS  
Blvd Emile Jacqmain 155  
B-1210 Bruxelles Antonio Castellano AUYA-  
NET

Formand for CEEP  
Roger GOURVÈS

Generalsekretær for CEEP  
CEEP

Rue de la Charité 15  
B-1040 Bruxelles François PERIGOT

Formand for UNICE  
Zygmunt TYSZKIEWICZ

Generalsekretær for UNICE  
UNICE

Rue Joseph II 40  
B-1040 Bruxelles

---

<sup>D</sup> Som anført i artikel 2, stk. 4, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken.

Til lovforslag nr. L 91. Skriftlig fremsættelse (30. november 2005)

**Ministeren for familie- og forbrugeranliggender (Lars Barfoed):**

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

*Forslag til lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager*  
(Lovforslag nr. L 91).

Med forslaget implementeres force majeure bestemmelsen i Rådets direktiv nr. 96/34/EF om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af de generelle tværfaglige organisationer (UNICE, CEEP og EFS).

Efter denne bestemmelse skal medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter træffe de nødvendige foranstaltninger for at tillade arbejdstagere arbejdsfrihed i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør arbejdstagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

I Danmark har denne bestemmelse i direktivet hidtil været anset for gennemført ved overenskomster og gældende praksis. For at der ikke skal være tvivl om lønmodtageres rettigheder i sådanne situationen, foreslås bestemmelsen nu vedtaget som lov.

Bestemmelsen foreslås sammen med de eksisterende bestemmelser i lov om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående døende, handicappede eller alvorligt syge, samlet i en ny lov med titlen: "Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager". De gældende rettigheder om lønmodtagers fravær af familiemæssige årsager, der ikke vedrører graviditet, barsel og adoption, er herved samlet i en lov.

Det foreslås, at ændringerne får virkning fra den 1. april 2006.

Forslaget skønnes ikke at få økonomiske konsekvenser for det offentlige.

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og bemærkningerne hertil, skal jeg på regeringens vegne anbefale forslaget til Tingets velvillige behandling.