

Fra: Martin Duxbury [<mailto:md3520@hotmail.com>]

Sendt: 19. maj 2017 14:07

Til: SOU | Social- og Indenrigsudvalget <sou@ft.dk>

Emne: anmodning om fortræde ang. lovforslag L150

Til Social/ Indenrigs og børneudvalget,

Jeg anmoder hermed om at komme i fortræde for udvalget i forbindelse med lovforslag L150.

Grunden til min anmodning er, at jeg mener, at der synes at være forhold vedrørende lovforslaget, angående § 95 stk 3 der ikke er taget højde for.

Her ønsker jeg at rette opmærksomhed på forholdet omkring folketingets ønske om, at der skal indføres en begrænsning af hvor meget den nærtstående tilskudsmodtager og andre nærtstående må arbejde i BPA ordningen efter § 95 stk 3. Man henviser i denne henseende til EU reglerne om max arbejdstid.

Jeg mener at man med dette forslag har glemt at tage højde for, det forhold, at tilskudsmodtageren er at sidestille med en arbejdsgiver og at ansvaret for pasningen og plejen af den handicappede borger, som er tildelt en BPA ordning efter § 95 stk 3, nu ligger hos tilskudsmodtageren. Kommunen har således overført dets pasningsansvar til tilskudsmodtageren. En arbejdsgiver skal følge EU reglerne om max arbejdstid, for vedkommendes ansatte, idet de ansatte er omfattet (beskyttet) af disse regler. Dette betyder, at hvis en arbejdsgiver beder en af sine ansatte om at arbejde mere end de fastlagte 48 timer ugentligt over en gennemsnitsperiode af 4 måneder, så risikerer arbejdsgiveren, at skulle betale kompensation til den ansatte, hvis den ansatte vælger at lægge sag an et mod arbejdsgiveren. Det der er vigtigt at bemærke, at det således ikke er arbejdstageren der er underlagt en max ugentlig arbejdstid, men derimod arbejdsgiveren, som ikke må tvinge sine ansatte til at udføre arbejde i mere end den fastsatte max grænse uden at dette, i så fald kunne betyde at arbejdsgiveren, siden skulle betale kompensation til den ansatte.

Ingen lønmodtagere i Danmark er således, som jeg forstår det, underlagt en lov om max arbejdstid. En lønmodtager kan ikke straffes for at udføre mere arbejde end EU reglerne, idet en lønmodtager ikke kan lægge sag an mod sig selv for at have udført et arbejde.

En arbejdsgiver er heller ikke selv omfattet af EU reglerne om max arbejdstid, idet vedkommende selv har ansvaret for firmaet og for at arbejdet bliver udført, også hvis dette betyder, at arbejdsgiveren må varetage arbejdet selv. Dette er logisk, idet en arbejdsgiver ikke kan sikre at arbejdet bliver udført, hvis arbejdsgiverens mulighed for selv at påtage sig arbejdet er begrænset. Da tilskudsmodtageren samtidigt er arbejdsleder, har denne ansvaret for borgerenes pleje. Dette ansvar nødvendiggør, at arbejdslederen ikke er begrænset til en max arbejdstid.

Jeg ønsker også, at gøre opmærksom på, at Ankestyrelsens principafgørelse 26-17 har relevans til dette, idet Ankestyrelsens afgørelse forholder sig til ordlyden i socialloven vedr. EU reglerne om arbejdstid og især formuleringen, at "den nærtstående tilskudsmodtager ikke er arbejdstager efter beskæftigelsesministeriets definition" Fortolkningen af denne ordlyd, har Ankestyrelsen afgjort, betyder, at tilskudsmodtageren, derfor ikke er berettiget til feriegodtgørelse, pension og heller ikke optjener ret til dagpenge, idet vedkommende ikke er ansat af kommunen eller udfører et arbejde for kommunen efter kommunens instruktion. Dette er ikke i overensstemmelse med udmålingsbekendtgørelsen eller vejledningen på BPA området, som foreskriver, at der skal udbetales den samme løn til samtlige hjælpere, om hvorvidt disse er nærtstående eller ej. I lønnen skal indgå alle løn elementer, som ved andre sammenlignelige grupper.

Ankestyrelsen afgør samtidigt, at hvis tilskudsmodtageren vælger at overføre tilskuddet til et firma, så vil tilskudsmodtageren være omfattet af EU reglerne om max arbejdstid og vil være berettiget til feriegodtgørelse, pension mv.

Jeg mener, at Ankestyrelsens afgørelse har sat fokus på nogle af de problemstillinger der ikke er taget højde for i lovforslaget. Nemlig overførelsen af ansvaret og at det er dette ansvar der betyder, at man ikke kan begrænse arbejdstiden for tilskudsmodtageren.

Jeg vil også gerne gøre opmærksom på problemet med "overvågning" og § 95 stk 3 og de problemstillinger der er i denne forbindelse. B.L.a. fortolkningen af hvad overvågning er og nødvendigheden af at en borger kan få udbetalt et tilskud til dækning af "overvågning" efter behov.

Jeg håber meget, at jeg kan få lov til at fremlægge mine synspunkter for udvalget, idet jeg ønsker, at et nyt lovforslag omkring § 95 stk 3 skal være en hjælp for de borgere og nærtstående, der har en sådan ordning, istedet for, at skabe flere problemer for brugerne.

med venlig hilsen

Suzanne Wendy Schoaf Duxbury

Jeg er Arbejdsleder og mor til [REDACTED], som har en BPA ordning efter § 95 stk 3, hvor min mands forma varetager arbejdsgiver beføjelserne. jeg har derfor er personligt indgående kendskab til ordningens problemstillinger fra begge synsvinkler.

Jeg ser frem til at høre tilbage fra udvalget angående et foretræde tirsdag d. 23.5.2017.