

Advokatrådet

ADVOKAT 
SAMFUNDET

Familiestyrelsen
Stormgade 2-6
1470 København K.

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

DATO: 08-12-2005
J.NR.: 04-013202-05-2393
REF.: spi/kfe

MODTAGET
09 DEC. 2005
Familiestyrelsen

Høring over forslag til lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager

Ved mail af 28. november 2005 har Familiestyrelsen anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte forslag.

Forslaget har været forelagt for Advokatrådets Erhvervsudvalg, hvorefter bemærkes, at det med større klarhed burde fremgå af selve lovforslaget, at de tre betingelser i § 1, nr. 1-3 er alternative og ikke kumulative. Desuagtet at dette fremgår af bemærkningerne, bør det også klart af lovteksten fremgå, at orlov i force majeure situationen er gældende for alle lønmodtagere, og ikke kun for sådanne, der er omfattet af § 1 nr. 2 eller nr. 3.

Med venlig hilsen


Steffen Pihlblad

E-mail: samfund@advocom.dk
Homepage: www.advocom.dk

9/12
Familiestyrelsen J.nr.



Familiestyrelsen
Stormgade 2-6
1470 København K

Den 9. december 2005
SER

Sagsnr. 200500991-11

MODTAGET
13 DEC. 2005
Familiestyrelsen

Hørings svar vedrørende udkast til forslag til lov om lønmodtagerens ret til fravær af særlige familiemæssige årsager

Ved brev af 28. november 2005 har Familiestyrelsen anmodet om AC's eventuelle bemærkninger til et fremsendt udkast til forslag til lov om lønmodtagerens ret til fravær af særlige familiemæssige årsager.

- Høringsproceduren:

I brevet af 28. november 2005 har Familiestyrelsen fastsat en frist for eventuelle bemærkninger til udkastet til lovforslag til fredag den 9. december 2005.

AC er imidlertid bekendt med, at ministeren for familie- og forbrugeranliggender allerede onsdag den 30. november 2005 har fremsat lovforslaget i Folketinget.

AC stiller sig undrende over for at lovforslaget er blevet fremsat i Folketinget inden udløbet af høringsfristen den 9. december 2005, da formålet med høringsproceduren dermed kommer til at fremstå som en ren formalitet.

Nedenfor følger AC's bemærkninger til udkastet til lovforslag:

- Generelt vedrørende lovforslaget:

AC finder det positivt, at alle lønmodtagere med lovforslaget nu er sikret ret til fravær fra arbejdet i tilfælde af tvingende familiemæssige årsager som foreskrevet i rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

Flertallet af AC's medlemsorganisationers ca. 70.000 medlemmer, der er ansat i den private sektor, er således ikke omfattet af en kollektiv aftale, der giver ret til fravær fra arbejdet i tilfælde af tvingende familiemæssige årsager, og med lovforslaget vil denne gruppe nu også være sikret denne ret.

Endvidere finder AC at det giver en god overskuelighed at samle alle de bestemmelser om ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager, der ikke vedrører graviditet, barsel og adoption, i en enkelt lov.

- Ret til fravær i tilfælde af force majeure:

Vedrørende § 1, nr. 1) om ret til fravær i tilfælde af force majeure er der i bemærkningerne til § 1 i udkastet til lovforslag givet nogle enkelte eksempler på, hvornår bestemmelsen i nr. 1) finder anvendelse.

Disse eksempler omhandler situationer, hvor et nærtstående familiemedlem kommer ud for en trafikulykke, børns tilskadekomst i skole eller daginstitution samt akut opstået sygdom hos et nærtstående familiemedlem.

Med henblik på at tydeliggøre og skabe mere klarhed over i hvilke konkrete situationer den enkelte lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet i medfør af lovforslagets § 1, nr. 1), skal AC foreslå, at der i bemærkningerne til lovforslaget gives flere eksempler på, hvornår force majeure bestemmelsen finder anvendelse, herunder eksempler på:

- I hvilket omfang der er ret til fravær i tilfælde af akut opstået sygdom hos lønmodtagerens barn og i den forbindelse en præcisering af om § 1, nr. 1) også giver ret til fravær ved barns 1. første sygedag – en rettighed, som mange overenskomstdækkede lønmodtagere allerede har på det danske arbejdsmarked.
- Afgrænsningen af § 1, nr. 1) i forhold til servicelovens § 103a, herunder i hvilket omfang en lønmodtager har ret til fravær i kortere tid i medfør af § 1, nr. 1) i tilfælde af langvarig alvorlig sygdom hos et nærtstående familiemedlem fx med henblik på, at lønmodtageren kan ledsage det syge familiemedlem til behandling på eksempelvis et hospital i en anden landsdel og være til stede under behandlingsforløbet på det pågældende hospital.
- Hvorvidt der er ret til fravær i tilfælde af andre alvorlige forhold hos nærtstående familiemedlemmer end sygdom og ulykke.
- Hvorvidt udtrykket "ulykke" også omfatter eksempelvis sådanne materielle akutte skader i hjemmet, der gør, at lønmodtagerens tilstedeværelse i hjemmet er påtrængende nødvendig, etc.

AC skal således pege på, at en opregning af flere konkrete eksempler på anvendelsesområdet for § 1, nr. 1), i bemærkningerne til lovforslagets § 1 vil medvirke til at forebygge, at der efter lovens ikrafttræden eventuelt opstår en række tvivlsspørgsmål vedrørende anvendelsesområdet.

Endvidere skal AC opfordre til, at det sikres, at udnyttelse af retten til fravær i medfør af § 1, nr. 1), sker uden løntræk hos den enkelte lønmodtager.

- *Tidspunkt for ikrafttræden:*

Henset til at lovforslaget er fremsat som følge af, at der ikke er sket en korrekt implementering af rådets direktiv 96/34/ EF af 3. juni 1996, skal AC opfordre til, at det foreslåede tidspunkt for lovens ikrafttræden rykkes frem til før den 1. april 2006.

Med venlig hilsen



Susanne E. Rehm

Direkte nr.: 33 69 40 72

E-mail: ser@ac.dk

Jens Wamsler (FAMSTYR)

Fra: Malene Vestergaard Sørensen, MVS [mvs@ARF.DK]

Sendt: 8. december 2005 15:21

Til: Jens Wamsler (FAMSTYR)

Emne: Lovforslag; høring

Att. Jens Wamsler

Familiestyrelsen har den 29-11-2005 fremsendt forslag til lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

Lovforslaget indeholder i § 1 nr.1 force majeure bestemmelsen. Tilsvarende bestemmelse forefindes i aftale om fravær af familiemæssige årsager på det (amts)kommunale område § 35. Amtsrådsforeningen har noteret sig, at det af bemærkningerne til § 1 nr. 1 fremgår, at det må antages, at fraværet normalt vil være af kort varighed.

Amtsrådsforeningen har ikke bemærkninger til forslaget til loven.

Med venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen

Amtsrådsforeningen

Dampfærgevej 22

2100 København Ø

Telefon direkte 3529 8243

Telefon omstilling 3529 8100

Fax 3529 8300

www.arf.dk

Officiel post bedes sendt til arf@arf.dk

Jens Wamsler (FAMSTYR)

Fra: Dan Richardsen [Dan.Richardsen@stk.dk]
Sendt: 7. december 2005 12:42
Til: Jens Wamsler (FAMSTYR)
Cc: Margith Nielsen (Fax (arbejde)); ser@ac.dk
Emne: SV: Høring af lovforslag om ret til fravær af familiemæssige årsager
Prioritet: Høj

Familiestyrelsen
att.: Jens Wamsler

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) har modtaget Forslag til Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager til høring.

Vi skal gøre opmærksom på, at da Akademikernes Centralorganisation (AC) er tilskrevet som selvstændig høringspart, afgiver organisationen selvstændigt høringssvar.

CFU har ingen bemærkninger til det fremsendte forslag.

Med venlig hilsen

Dan Richardsen
Faglig sekretær
mail: dan.richardsen@stk.dk <<mailto:dan.richardsen@stk.dk>>
Direkte tlf.: 3817 8126

Statsansattes Kartel
Løngangstræde 25, 4
1468 København K.
Tlf.: 3817 8100
stk@stk.dk <<mailto:stk@stk.dk>>
www.stk.dk <<http://www.stk.dk>>

Fra: Jens Wamsler (FAMSTYR) [<mailto:JEWA@famstyr.dk>]
Sendt: 28. november 2005 14:48
Til: kl@kl.dk; Amtsrådsforeningen; raadhuset@frederiksberg.dk; info@okf.kk.dk; lo@lo.dk; da@da.dk; ac@ac.dk; ftf@ftf.dk; info@sala.dk; lh@lederne.dk; fa@fanet.dk; kto@kto.dk; Helmut Madsen; info@krifa.dk; kaf@kaf.dk; samfund@advocom.dk; dhs@dhs.dk; stm@stm.dk; fm@fm.dk; perst@perst.dk; Økonomi- og Erhvervsministeriet; Udenrigsministeriet; bm@bm.dk; jm@jm.dk; sm@sm.dk; lige@lige.dk; rikke.aller@rk.dk; foa@foa.dk
Cc: Michael Jørgensen (FAMSTYR); Mette Arnsfelt McPhail (MINFF); Kirsten á Rogvi (MINFF)
Emne: Bilag til mail om høring af lovforslag

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V

Telefon 33 38 90 00
Telefax 33 12 29 76
Kontortid 8.30-16.30
E-mail: da@da.dk
Giro 5 40 08 99

Ministeriet for familie- og
forbrugeranliggender
Jens Wamsler
Stormgade 2-6
1470 København K

9. december 2005

FLD/LLA/0553

09-12-05 - BR - Fravær af særlige
familiemæssige årsager_FLD.0553.doc

Force majeure – forslaget om lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager til høring

Dansk Arbejdsgiverforening har noteret sig regeringens beslutning om, at force majeure bestemmelsen i direktivet om forældreorlov skal have en lovmæssig forankring i Danmark. DA kan på dette grundlag støtte lovforslaget.

DA kan støtte formuleringen i lovforslagets § 1, hvorefter en lønmodtager bl.a. har *"ret til fravær fra arbejdet, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør lønmodtagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig (force majeure)."*

Det bør fremhæves, at force majeure princippet er et allerede gældende princip i dansk ret, hvilket også har været baggrunden for den hidtidige – og efter DA's opfattelse korrekte – holdning om, at en lovbestemmelse ikke var fornøden. Der er således ikke reelt tale om nye rettigheder. Det er klart, at loven i sig selv vil øge synligheden, men dette har bl.a. allerede været tilfældet i de kollektive overenskomster, der har gennemført direktivet.

DA kan støtte, at bestemmelsen ved lovforslaget placeres sammen med de øvrige frihedsmuligheder, som hidtil har været i lov om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom. DA kan også støtte, at der er foreslået en helt ny lov.

DA lægger vægt på, at lovforslaget følger direktivet meget nøje. Lovforslaget alene vedrører alene den ekstraordinære begivenhed, hvilket er indholdet af direktivet og princippet i dansk ret om force majeure. Lovforslaget er derfor udtryk for den standardimplementering, som normalt praktiseres ved gennemførelse af direktiver. DA er derfor enig i bemærkningen til § 1.

Lovforslaget indeholder tilsvarende de fravigelsesmuligheder, som er nødvendige og sædvanlige vedrørende gennemførelseslovgivning af EU-direktiver, jf. lovforslagets § 5 og navnlig dennes § 5, stk. 2. DA finder dog, at i § 5, stk. 3, bør henvisningen til § 1, "nr. 2 og 3", slettes således, at bestemmelsen fastsætter, at hele § 1 ikke finder anvendelse, hvis lønmodtageren er omfattet af en kollektiv overenskomst, som giver tilsvarende rettigheder. Loven vil dermed vige både for kollektiv aftale, der opfylder direktivet vedrørende § 1, nr. 1 efter § 5, stk. 2, og kollektiv aftale, som i øvrigt opfylder loven efter § 5, stk. 3.

DA er også enig i, at 1. april 2006 er valgt som ikrafttrædelsesdato. Det er nemlig DA's generelle og principielle holdning, at lovgivning som udgangspunkt skal træde i kraft på sådanne "skarpe" datoer.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Flemming Dreesen

Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender
Stormgade 2 - 6
1470 København K

9. december 2005

Høring af lovforslag om lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlig familiemæssige årsager

FA har modtaget ovennævnte lovforslag til høring og skal indledningsvis bemærke, at der på vort overenskomstområde dækkende både finans- og forsikringsområdet er sket en implementering af både bestemmelsen om force majeure som bestemmelserne om det øvrige fravær, der anføres i lovforslagets § 1, litra 2 og 3, hvorfor loven ikke finder anvendelse på det finansielle område i henhold til lovforslagets § 5, stk. 3.

Vi skal endvidere bemærke, at det ikke er fyldestgørende, når det i bemærkningerne til lovforslaget skrives, at force majeure-bestemmelsen kun er implementeret ved aftale på DA/LO-området og på det offentlige arbejdsmarked. Her bør det anføres, at det ligeledes er sket på det finansielle arbejdsmarked, endda bredere, idet alle fraværsbestemmelserne i § 1 er medtaget i implementeringen. Jeg vedlægger til orientering bilag fra overenskomsterne herom. Baggrunden for den nu fremsatte følgelovgivning er, at Kommissionen ikke finder, at direktivet i tilstrækkelig grad sikrer alle ansatte på det danske arbejdsmarked. Derfor bør der fremtidige gives fyldestgørende oplysninger i hvilket omfang direktiver er implementeret.

FA kan tilslutte sig, at der laves en følgelovgivning, som er en minimums-implementering af rådets direktiv nr. 96/34/EF om rammeaftalen vedrørende forældreorlov. Til de enkelte bestemmelser skal bemærkes følgende:

§ 2 angiver kun frister for situationer omfattet af § 1, nr. 2 og 3. Det betyder, at der ingen varslingsregler er i den nye force majeure-situation. Derfor bør der indskrives, at der for § 1, nr. 1-situationerne skal varsles hurtigst muligt.

Dok. nr. 47849
S. nr. 567
FFL/jh

Bilag: overens-
komsttekst

Det samme bør indskrives i varslingsreglen i § 2, stk. 2. Her foreslås det, at der skrives "hurtigst muligt og senest samtidig med indgivelse af ansøgning om plejevederlag".

Med venlig hilsen

Fleming Friis Larsen

Pengeinstilling

sædvanlig løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Stk. 6. Der gives medarbejdere, der forsørger et fysisk eller psykisk handicappet hjemmeboende barn under 18 år, mulighed for hel eller delvis orlov uden løn, jf. § 29 i lov om social service.

Virksomheden og medarbejderen betaler fuldt pensionsbidrag i orlovsperioden.

§ 14 Orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet

Stk. 1. En medarbejder, der ønsker at passe nærtstående handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet, har ret til orlov med løn fra virksomheden, hvis medarbejderen, enten

- a. ansættes af kommunen i henhold til § 103 a 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
- b. af kommunen får bevilget plejevederlag i henhold til § 104 i lov om social service for at passe en nærtstående døende, der ønsker at dø i eget hjem.

Ansættes medarbejderen i henhold til a., betaler virksomheden løn-kompensation beregnet som forskellen mellem medarbejderens normale løn og pensionsbidrag og den af kommunen betalte løn mv., feriepenge og pensionsbidrag. Får medarbejderen bevilget plejevederlag i henhold til b., indtræder virksomheden i medarbejderens ret til plejevederlag og yder fuld løn under orloven, hvor medarbejderen er berettiget til plejevederlag.

Stk. 2. Der optjenes under orloven ferie og betales pensionsbidrag af normal løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

§ 15 Frihed som følge af force majeure

Stk. 1. En ansat har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

Stk. 2. Bestemmelsen sikrer de ansatte ret til arbejdsfrihed uden løn som følge af force majeure i de tilfælde, der er omfattet af rammeaftalens artikel 3 (Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996).

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

Betingelser for adgangen til og omfanget af arbejdsfrihed som følge af force majeure fastlægges lokalt.

§ 16 Tilbagevenden efter orlov

Stk. 1. Som hovedregel skal en medarbejder have besked om sin organisatoriske placering, herunder afdeling, senest 1 måned inden tilbagevenden fra sin orlov.

Stk. 2. Hvis orlov til uddannelse afbrydes på grund af sygdom, har medarbejderen ret til – efter sygdomsperiodens ophør – at genindtræde i virksomheden.

Virksomheden skal så vidt muligt tage geografiske hensyn ved placering af medarbejderen.

§ 17 Deltid for seniorer

Medarbejdere, der er fyldt:

- 58 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 80 og 100 af fuld beskæftigelse,
- 60 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 70 og 100 af fuldtidsbeskæftigelse,
- 62 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdsprocent mellem 60 og 100 af fuldtidsbeskæftigelsen.

Efter arbejdstidsnedsættelsen indbetaler både medarbejder og virksomhed pensionsbidrag på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Virksomheden kan efter dialog med den Faglige repræsentant modsætte sig en deltidsordning, hvis ansvar og forretningsomfang (fx kunde, ledelses- og/eller driftsmæssige hensyn) ikke er foreneligt med en deltidsordning.

Hvis deltidsansættelse ikke kan tilbydes i eksisterende job, bør alternative stillingsmuligheder afdækkes.

§ 18 Psykologordning og forsikringsforhold

Stk. 1. Medarbejdere, der har været udsat for røveri, røveriforsøg,

Forsikring

Protokollat om implementering af forældreorlovsdirektivet

Med henblik på implementering af Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT nr. L 145) gælder følgende:

§ 1 Forældreorlov

Parterne anser direktivets bestemmelser om forældreorlov for implementeret gennem den gældende lovgivning.

§ 2 Arbejdsfrihed som følge af force majeure

Stk. 1. En ansat har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

Stk. 2. Bestemmelsen sikrer de ansatte ret til arbejdsfrihed uden løn som følge af force majeure i de tilfælde, der er omfattet af rammeaftalens artikel 3, (Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996).

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

Betingelser for adgangen til og omfanget af arbejdsfrihed som følge af force majeure fastlægges lokalt.

§ 3 Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra den 1. april 1997.

København, den 15. marts 1997

Finanssektorens
Arbejdsgiverforening

Danske Forsikringsfunktionærers
Landsforening

Søren Møller Nielsen/formand
Steen A. Rasmussen/direktør

Leila Falk Frandsen/formand
Ole L. Madsen/sekretariatschef

Forsikring

§ 38 Pasning af alvorligt sygt barn

Stk. 1. Der gives hel eller delvis orlov i op til 13 uger til medarbejdere med et alvorligt sygt barn, jf. § 19a i Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2. Virksomheden yder lønkompensation op til fuld sædvanlig løn i orlovsperioden. Der optjenes ferie og betales pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

§ 39 Pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom

Stk. 1. Medarbejdere har ret til orlov i højst 6 måneder til pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom, jf. § 103 i Lov om social service.

Stk. 2. I orlovsperioden yder virksomheden lønkompensation svarende til forskellen mellem den kommunale aflønning, jf. § 103 a, stk. 2, og medarbejderens fulde sædvanlige løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Stk. 3. Hvis der sker ændring i forhold til niveauet for den kommunale aflønning pr. 1. januar 2003, jf. § 103 a, tages bestemmelsen op til revision af overenskomstparterne.

§ 40 Pasning af døende

Stk. 1. Der gives hel eller delvis orlov til medarbejdere ved pasning af døende i hjemmet, jf. kapitel 20 i Lov om social service.

Stk. 2. Virksomheden yder lønkompensation svarende til forskellen mellem plejevederlaget i kapitel 20 i Lov om social service og fuld sædvanlig løn i orlovsperioden. Der optjenes ferie og betales pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.



**Foreningen af
Socialchefer i
Danmark**

Sekretariat
Rødovre Kommune
Gunnækær 64
2610 Rødovre

Tlf. 36 37 73 43
Fax: 36 37 77 50
e-mail: rikke.aller@rk.dk
janne.egeland.andersen@rk.dk
www.socialchefer.dk

Ministeriet for Familie- og Forbruger-
anliggender
Stormgade 2-6
1470 København K

Rødovre, 5. december 2005

**Høring af lovforslag om lønmodtageres ret til fravær fra arbejdet af særlige familie-
mæssige årsager.**

Foreningen af Socialchefer i Danmark har ingen bemærkninger til høringen.

Med venlig hilsen

Ole Pass

Landsformand

Høringssvar – Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager (tvingende familiemæssige omstændigheder)

HK/Danmark har modtaget lovforslag L 91 i høring fra LO / Ministeriet for familie- og forbrugeranliggender.

HK/Danmark hilser velkommen, at der nu sker en implementering af rådsdirektiv 96/34/EF, og at der nu skabes en lovmæssig ret til fravær fra arbejde ved tvingende familiemæssige årsager i tilfælde af sygdom eller ulykke.

HK/Danmark finder dog, at der fortsat er en situation, der ikke udtrykkeligt bliver omfattet af lovforslaget.

Der er som bekendt i lov om social service § 29 en hjemmel til at udbetale tabt arbejdsfortjeneste, hvis en forælder er nødsaget til at blive hjemme og passe sit syge barn en given periode. Tabt arbejdsfortjeneste efter denne bestemmelse kan kun ydes, såfremt det er en nødvendig følge af barnets nedsatte funktionsevne (sygdom), at barnet passes i hjemmet, og at det er mest hensigtsmæssigt, at faderen eller moderen passer barnet, men som nævnt er der ikke i loven den nødvendige hjemmel til arbejdsfrihed.

Lov om Social Service

§ 29. Kommunen yder hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste til personer, der i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse. Ydelsen er betinget af, at det er en nødvendig følge af den nedsatte funktionsevne, at barnet passes i hjemmet, og at det er mest hensigtsmæssigt, at det er moderen eller faderen, der passer det.....

Stk. 2.....

Det har nu i en række tilfælde givet problemer for arbejdstageren, hvor et barn af lægerne betragtes som værende for syg til at komme i fx daginstitution efter barselsorlovens afslutning eller på et senere tidspunkt.

Kommunen har herefter bevilget tabt arbejdsfortjeneste efter Servicelovens § 29, men arbejdsgiver har ikke ønsket at give arbejdstageren orlov / arbejdsfri, selvom det ikke er forbundet med en lønudgift for arbejdsgiveren

Arbejdstageren står herefter i en situation, hvor arbejdsgiver truer med en bortvisning, hvis ikke der mødes på arbejde den første dag efter endt barselsorlov. Dette er et urimeligt dilemma at stille arbejdstageren i, specielt når der henses til, at det efter en lægelig vurdering er arbejdstageren, som skal passe barnet i hjemmet, og når der faktisk er et rådsdirektiv, der tiltænker beskyttelse og hjemler arbejdsfrihed i situationer som disse.

HK/Danmark foreslår derfor, at lønmodtageren i disse situationer beskyttes direkte i L 91 ligesom lønmodtagere, der passer nærtstående med betydeligt og varigt nedsat funktionsevne, jfr. lovforslagets § 1, nr. 2, eller som passer nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, jfr. lovforslagets § 1, nr. 3.

Alternativt bør det fremgå direkte af bemærkningerne til L 91, at lønmodtagere omfattet af servicelovens § 29 uden videre er omfattet af retten til fravær efter lovforslagets § 1, nr. 1.

KNI



Ministeriet for familie- og forbrugeranliggender
Familiestyrelsen
Stormgade 2-6
1470 København K

Vedr. høring af lovforslag om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager

KL har til høring modtaget Forslag til Lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

KL har noteret sig lovforslagets indhold. De (amts)kommunale parter og KTO har i § 35 i aftale om fravær af familiemæssige årsager normeret ret til frihed af tvingende familiemæssige årsager svarende til lovforslagets bestemmelse om force majeure. På den baggrund har KL ingen bemærkninger til lovforslag om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

Med venlig hilsen

Kristian Simonsen

Den 9. december 2005

Ref SIM
sim@kl.dk
Dir 3370 3123

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

Tlf 3370 3370
Fax 3370 3077

www.kl.dk

1/1



Ministeriet for Familie-
og Forbrugeranliggender
Familiestyrelsen
att.: Jens Wamsler
Stormgade 2-6
1470 København K

4400

MODTAGET
09 DEC. 2005
Familiestyrelsen

Randers, den 7. december 2005
4400/459-6300/2002-2529
ERB

Engboulevarden 30
8900 Randers
Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200

pol.sekr@krifa.dk
www.krifa.dk

Åbningstider:
mandag: 9-16.30
tirsdag-torsdag: 9-15
fredag: 9-14

Hørings svar til Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssig årsag. J.nr. 79-000001.

Kristelig Fagbevægelse takker for modtagelse af det udarbejdede lovforslag. Vi er taknemlige for, at der nu er fremsat lovforslag på området.

Vi har tidligere over for såvel Beskæftigelsesministeriet som Kommissionen for de Europæiske Fællesskaber, klaget over den manglende implementering i Danmark. Der er som bekendt en ret stor gruppe lønmodtagere der ikke er overenskomstdækket i Danmark, og dermed er der ikke indtil nu, sikret en korrekt implementering af direktivet over for disse.

Loven skal sikre denne gruppe.

Vi skal her kommentere det udarbejde lovforslag:

Det er godt, at der nu bliver en samling af de forskellige fraværsmuligheder i en lov. Det vil dog være positivt, hvis der relevante steder i loven, blev en henvisning til Serviceloven som i den tidligere "lov om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående døende, handicappede eller alvorligt syge."

Det vil gøre loven mere "brugervenlig," når det er kendt med hvilken hjemmel friheden er givet.

Lovudkastets § 1 omhandler situationer for fravær.

Hovedindholdet i direktivet er fastslået som et middel til, at forene arbejdsliv og familieviv. Arbejdsmarkedstraditionen i Danmark for frihed ved børns sygdom er fastlagt i de kollektive overenskomster.

Lovudkastet vil sikre frihed til fravær hvor tilstedeværelse er "påtrængende nødvendig." Der savnes en konkretisering af hvor længe der er ret til friheden. Samt om der tages hensyn til hvor alvorlig årsagen tilfraværet er.

Er fraværsårsagen bygget op på reglerne i de kollektive overenskomster i Danmark, eller skal der gennem domstolene udvikles en selvstændig praksis.

Udkastets §1.1 omhandler konkret situationer med ret til fravær når "tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør lønmodtagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig (force majeure)"

I bemærkningerne til lovforslaget er der givet eksempler på et sådant lovligt fravær.

9/12
Familiestyrelsen J.nr.

Kristelig Fagbevægelse
er en fællesbenævnelse
for:
Kristelig Fagforening
og Kristelig A-kasse



Vi savner dog en klare definition i lovteksten af , hvad der tænkes på med force majeure, når det anvendes i denne sammenhæng. Er influenza fx force majeure.
Der er ikke i dansk teori og retspraksis en ret til fravær som følge af børns sygdom.
Bliver der ikke en konkretisering af forståelsen, vil der formentlig skulle opbygges en selvstændig forståelse gennem en langstrakt retspraksis.

I lovens § 4 er der anført, at der skal gives en godtgørelse til lønmodtageren, hvis vedkommende afskediges i strid med lovens formål. Der er ikke afklaret på hvilket grundlag, eller hvilken størrelse en sådan godtgørelse skal have. Vi mener der bør være en godtgørelse der er så væsentlig, at størrelsen i sig selv kan virke forbyggende. Fx som ved afskedigelse ved graviditet og barsel.

Vi håber vore input kan være med til at forbedre den endelig lov på området.

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen
Landsformand


Erik Bertelsen
politisk konsulent



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk
Bank konto: 0400-100-1002183

Ministeriet for Familie-
og Forbrugeranliggende
Att.: Jens Wamsler
Stormgade 2-6
1470 København K.

Sagsnr.: 264.4
HW
Direkte tlf.nr.: 3347 0625
8. december 2005

MODTAGET

09 DEC. 2005

Familiestyrelsen

Vedr.: Hørings svar til forslag til lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager

Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggende har i brev af 28. november 2005 bedt om KTO's svar på høring vedrørende forslag til lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager.

KTO skal i den anledning bemærke, at 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) er implementeret i aftale mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.

I lovforslagets § 4 fremgår det, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær i relation til bl.a. force majeure bestemmelsen. Afskediges en lønmodtager på dette grundlag, har den pågældende krav på en godtgørelse fra arbejdsgiveren.

På det (amts)kommunale arbejdsmarked gælder, at adgangen til at indbringe en påstået usaglig afskedigelse for et afskedigelsesnævn, og dermed adgang til at få tilkendt godtgørelse kun gælder ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i kommunen/amtet i mindst 8 måneder.

Af hensyn til at sikre, at alle ansatte som minimum sikres de samme rettigheder, som i lovgivningen, foreslår KTO, at § 5, stk. 2 slettes, og at § 5, stk. 3 udvides til også at omfatte force majeure bestemmelserne, som følger af lovforslaget.

Med venlig hilsen


Jørgen Holst


Henrik Würtzenfeld

9/12

Familiestyrelsen J.nr.



Landsorganisationen i Danmark

Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Ministerium for Familie- og Forbrugeranliggender
Familiestyrelsen
Stormgade 2-6
1470 København K
Att. Jens Wamslér

Sagsnr. 14.31-05-1297
Vores ref. TAH/nbk
Deres ref. 79-000001

MODTAGET

13 DEC. 2005

Familiestyrelsen

Den 9. december 2005

Forslag til Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager

Ved brev af 28. november 2005 har styrelsen sendt ovennævnte lovforslag i høring hos LO.

Overordnet skal det bemærkes, at LO kan tiltræde principperne i forslaget, herunder at man herved samler de eksisterende regelsæt om fravær grundet særlige familiemæssige årsager.

LO har noteret sig, at det følger af lovforslagets § 5, at § 1, nr. 1, ikke finder anvendelse for søfarende, idet samme ret følger af sømandslovens § 18 d.

LO ønsker i den forbindelse præciseret i loven eller i bemærkningerne, at også søfarende som afskediges, fordi de benytter sig af deres rettigheder efter sømandslovens § 18 d, kan kræve godtgørelse efter § 4.

Alternativt opfordres styrelsen til at tage kontakt til Erhvervsministeriet med henblik på, at sanktionsbestemmelsen indarbejdes i sømandsloven.

P.D.V.

Lise-Lotte Lund (FAMSTYR)

Fra: Anne Sandbeck [Anne.Sandbeck@socialministeriet.dk]

Sendt: 9. december 2005 12:25

Til: Familiestyrelsen

Emne: Hørings svar om lønmodtageres ret til fravær

Socialministeriet har modtaget lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager til høring.

Vi har ingen bemærkninger til lovforslaget.

Venlig hilsen

Anne Sandbeck
Socialministeriet / Ministry of Social Affairs
Holmens Kanal 22, 1060 København K
Tel.: + 4533929341
E-mail: asa@sm.dk

Jens Wamsler (FAMSTYR)

Fra: Brian Nielsen (DEP) [BNI@OEM.DK]

Sendt: 9. december 2005 13:31

Til: Jens Wamsler (FAMSTYR)

Emne: Høring af lovforslag

Jeg skal for god ordens skyld gøre opmærksom på at der fra Økonomi- og Erhvervsministeriet ikke er nogen bemærkninger til lovforslaget om lønmodtageres ret til fra vær af særlige familiemæssige årsager.

Med venlig hilsen



Brian Nielsen

Kontorfuldmægtig
Personaleenheden
bni@oem.dk



Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender
Att.: Jens Wamsler
Stormgade 2 – 6
1470 København K

Weidekampsgade 8
Postboks 470
0900 København C
Tlf: 33 30 43 43
Fax: 33 30 40 99
www.hk.dk

Deres ref.: 79-000001
Vores ref.: 9902 LK/rv
Dato: 13. december 2005
Skr.: Randi ten Voorde
Egen mail: 44rtv@hk.dk
Dir. tlf.: 33 30 45 08
Afdelings mail: juridisk.afdeling@hk.dk
Afdelings fax: 33 30 45 14

Vedr.: Høringssvar – Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager (tvingende familiemæssige omstændigheder)

I henhold til telefonisk aftale af dags dato fremsendes herved HK/DANMARK's bemærkninger til lovforslaget L 91.

HK/DANMARK beklager den sene fremsendelse.

Med venlig hilsen

HK/DANMARK

HK/DANMARK

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lars Kristiansen', written over a horizontal line.

Lars Kristiansen

* Bilag

Høringsvar – lov om tvungende familiemæssige omstændigheder. 13. december 2005

Høringsvar – Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager (tvungende familiemæssige omstændigheder)

HK/Danmark har modtaget lovforslag L 91 i høring fra LO / Ministeriet for familie- og forbrugeranliggender.

HK/Danmark hilser velkommen, at der nu sker en implementering af rådsdirektiv 96/34/EF, og at der nu skabes en lovmæssig ret til fravær fra arbejde ved tvungende familiemæssige årsager i tilfælde af sygdom eller ulykke.

HK/Danmark finder dog, at der fortsat er en situation, der ikke udtrykkeligt bliver omfattet af lovforslaget.

Der er som bekendt i lov om social service § 29 en hjemmel til at udbetale tabt arbejdsfortjeneste, hvis en forælder er nødsaget til at blive hjemme og passe sit syge barn en given periode. Tabt arbejdsfortjeneste efter denne bestemmelse kan kun ydes, såfremt det er en nødvendig følge af barnets nedsatte funktionsevne (sygdom), at barnet passes i hjemmet, og at det er mest hensigtsmæssigt, at faderen eller moderen passer barnet, men som nævnt er der ikke i loven den nødvendige hjemmel til arbejdsfrihed.

Lov om Social Service

§ 29. Kommunen yder hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste til personer, der i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse. Ydelsen er betinget af, at det er en nødvendig følge af den nedsatte funktionsevne, at barnet passes i hjemmet, og at det er mest hensigtsmæssigt, at det er moderen eller faderen, der passer det.....

Sik. 2.....

Det har nu i en række tilfælde givet problemer for arbejdstageren, hvor et barn af lægerne betragtes som værende for syg til at komme i fx daginstitution efter barselsorlovens afslutning eller på et senere tidspunkt.

Kommunen har herefter bevilget tabt arbejdsfortjeneste efter Servicelovens § 29, men arbejdsgiver har ikke ønsket at give arbejdstageren orlov / arbejdsfri, selvom det ikke er forbundet med en lønudgift for arbejdsgiveren

Arbejdstageren står herefter i en situation, hvor arbejdsgiver truer med en bortvisning, hvis ikke der mødes på arbejde den første dag efter endt barselsorlov. Dette er et urimeligt dilemma at stille arbejdstageren i, specielt når der henses til, at det efter en lægelig vurdering er arbejdstageren, som skal passe barnet i hjemmet, og når der faktisk er et rådsdirektiv, der tiltænker beskyttelse og hjemler arbejdsfrihed i situationer som disse.

Høringsvar – lov om tvingende familiemæssige omstændigheder. 13. december 2005

HK/Danmark foreslår derfor, at lønmodtageren i disse situationer beskyttes direkte i L 91 ligesom lønmodtagere, der passer nærtstående med betydeligt og varigt nedsat funktionsevne, jfr. lovforslagets § 1, nr. 2, eller som passer nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, jfr. lovforslagets § 1, nr. 3.

Alternativt bør det fremgå direkte af bemærkningerne til L 91, at lønmodtagere omfattet af servicelovens § 29 uden videre er omfattet af retten til fravær efter lovforslagets § 1, nr. 1.

KNI