



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 13. februar 2009 stillet følgende spørgsmål nr. 133 (AMU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Eigil Andersen (SF).

10. marts 2009

J.nr. 2009-0002990

Spørgsmål nr. 133:

”Ministeren bedes vurdere, hvorvidt det lovforslag om styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte, der har været i høring, forholder sig til Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 4 om forbud mod tvangsarbejde og til ILO-konvention nr. 29, artikel 2? Her tænkes især på en vurdering af obligatoriske samtaler, hvor ikke-medvirken er sanktioneret, og hvor raskmelding eller aktive-ring kan blive en følge. Menneskerettighedskonventionens artikel 4 indeholder et forbud mod tvangsarbejde. ILO-konvention 29, artikel 2, stk. 1 beskriver dette som "ethvert arbejde eller bistandsydelse, der kræves af en person under trussel om en hvilken som helst straf, og til hvilken den pågældende person ikke har tilbudt sig frivilligt".”

Endeligt svar:

Konsekvenserne af lovforslaget kan ikke betragtes som tvangsarbejde efter Den Europæiske Menneskerettighedskonvention eller ILO-konvention nr. 29. Giver sygdommen eller praktiske omstændigheder ikke mulighed for at afholde en personlig samtale, holdes den så vidt muligt telefonisk. Der vil også være situationer, hvor det ikke er muligt at afholde en samtale. Samtalen afholdes med henblik på f.eks. at afklare, om og hvornår lønmodtageren eventuelt kan vende gradvist tilbage til arbejdet og om der skal tages særlige hensyn f.eks. i forbindelse med arbejdsop-gaver, hvilemuligheder, hjemmearbejdet m.v.

Hvis lønmodtageren ikke deltager i samtalen, vil det ikke have konsekvenser for retten til sygedagpenge, hvilket udtrykkeligt fremgår af lovforslaget. Er en lønmod-tager indkaldt til samtale, og tillader lønmodtagerens sygdom medvirken, er ved-kommende ansættelsesretligt forpligtet til at deltage. Deltager lønmodtageren ikke, selvom sygdommen tillader det, vil det kunne have ansættelsesretlige konsekvenser for den pågældende lønmodtager.

Venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen