

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

att.

Chefkonsulent Mie Skovbæk Mortensen, msm@star.dk

fuldmægtig Nikoline Schriver, nisc@star.dk

Høring vedr. forslag til ændring af barselsloven, lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked og lov om sygedagpenge

Den 12. december 2016
Sagsnr. S-2016-770
Dok.nr. D-2016-23152
jdj/

Akademikerne skal hermed afgive bemærkninger i forbindelse med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings (STAR) høring over forslag til ændring af barselsloven, lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked og lov om sygedagpenge.

AKADEMIKERNE
THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

STAR oplyser i høringsmaterialet, at lovforslaget er udarbejdet med henblik på digitalisering af administrationen af loven m.v., samt at lovforslaget indeholder en række mindre regelforenklinger og præciseringer af barselslovens regler, som primært skal sikre administrative lettelser på området.

Nørre Voldgade 29, 2. sal
DK - 1358
København K.

Akademikerne er positiv stillet overfor, at der med lovforslaget indføres administrative lettelser for landets virksomheder og myndigheder.

T +45 3369 4040
E ac@ac.dk
W www.ac.dk

Akademikerne mener dog helt principielt, at digitaliseringen af lovgivningen ikke må føre til en forringet retsstilling for borgerne – alene som følge af digitaliseringen.

Akademikerne finder det derfor stærkt bekymrende, når det af lovbemærkningerne fremgår, at det er målsætningen med digitaliseringen, at de samme persongrupper så vidt muligt, vil opnå samme ret til barselsdagpenge efter de gældende regler og med den samme udbetaling. Herved erkendes jo også, at der vil være persongrupper, der ikke opnår samme rettigheder som hidtil – alene begrundet i digitaliseringen.

Det fremgår desuden af bemærkningerne, at "*tilpasningen af reglerne om opgørelse af beskæftigelseskravet og beregningen af barselsdagpengetimesatsen for*

lønmodtagere vil have ubetydelige økonomiske konsekvenser, hvor alene få lønmodtagere vil kunne blive stillet anderledes end i dag". Der redegøres dog ikke for, hvor mange lønmodtagere, der vil blive stillet anderledes, og i givet fald hvordan.

Akademikerne skal derfor foreslå, at der indføres en generel rettighedsgaranti, således at borgere opretholder den hidtidige retsstilling, i tilfælde hvor digitaliseringen stiller dem ringere end hidtil.

Det ville desuden være klædeligt, hvis der i lovbemærkningerne fremgik eksempler på, hvornår lønmodtagere ikke ville opnå samme retsstilling som efter de gældende regler, samt blev givet et estimat på, hvor mange lønmodtagere der forventes at blive dårligere stillet som følge af lovforslaget, så lovforslagets konsekvenser bliver klare for beslutningstagerne.

Lovforslaget indeholder et ændret beskæftigelseskrav, der under henvisning til digitaliseringen fremover foreslås at være på mindst 160 timer inden for de seneste 4 afsluttede kalendermåneder, hvoraf beskæftigelsen i mindst 3 af de seneste 4 kalendermåneder skal være på mindst 40 timer. I henhold til de gældende regler er beskæftigelseskravet på mindst 120 timer i de seneste 13 uger. Det kan efter Akademikernes opfattelse ikke kan udelukkes, at der vil være lønmodtagere, der ikke vil kunne opfylde beskæftigelseskravet efter de foreslåede ændrede regler, men som godt kunne have opfyldt beskæftigelseskravet efter de nuværende regler.

Akademikernes forholder sig positivt til forslaget om at ophæve betingelsen om, at de to ugers orlov, der holdes efter barsellovens § 7, stk. 3, ikke længere skal holdes sammenhængende.

I forhold til optjening af beskæftigelseskravet når en lønmodtager er omfattet af en arbejdskonflikt, lægges der i lovforslaget op til, at der ses bort fra dage, hvor lønmodtageren er omfattet af en konflikt, jf. lovforslagets pkt. 7 og pkt. 8 jf. Barsellovens § 27, stk. 2 og § 27, stk. 3.

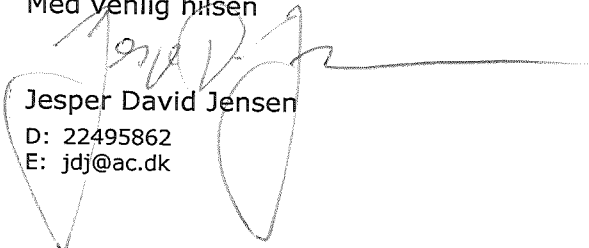
Det fremgår dog ikke klart af lovforslagets bemærkninger, om det er i alle tilfælde, at der ses på perioden forud for de 4 afsluttede kalendermåneder i forbindelse med opgørelsen af beskæftigelseskravet for en lønmodtager, som har været omfattet af en arbejdskonflikt, eller om det eksempelvis kun er når lønmodtageren har været omfattet af en arbejdskonflikt i det meste af en måned, at der samtidigt ses på kalendermåneden forud for de 4 afsluttede kalendermåneder. Det bør fremgå med tydelighed, at det er i alle tilfælde, hvor en lønmodtager er omfattet af en arbejdskonflikt, at der ses bort fra dagene, men at der til gengæld indgår et

tilsvarende antal dage forud for optjeningsperioden i forbindelse med opgørelsen af beskæftigelseskravet.

Side 3 af 3

Akademikerne henviser i øvrigt bemærkningerne afgivet i høringssvar fra CFU hhv. Forhandlingsfællesskabet.

Med venlig hilsen



Jesper David Jensen

D: 22495862

E: jdj@ac.dk

Nikoline Schriver

Fra: Maria Berg Andersen <mba@ak-samvirke.dk>
Sendt: 22. november 2016 09:05
Til: Mie Skovbæk Mortensen; Nikoline Schriver
Cc: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering; Karen Louise Riis
Emne: SV: Høring vedr. forslag til lov om ændring af barselsloven og lov om barseludligning på det private arbejdsmarked (FRIST: mandag den 12. december 2016 kl. 12.00)

AppServerName: esdh-bm-star
DocumentID: 16/17047-50
DocumentIsArchived: -1

Til STAR

AK-Samvirke takker for at blive hørt om lovforslaget om digitalisering af beskæftigelseskrav og beregning, fleksibel forældreorlov mv. i relation til barselsloven.

Vi har ingen bemærkninger til lovforslaget.

Med venlig hilsen

Maria Berg Andersen

Direkte: 35 86 66 11



AK-Samvirke
Nørre Farimagsgade 43
1364 København K
Tlf. 35 86 66 00
www.ak-samvirke.dk



Arbejdsløshedskasseenes Samvirke er brancheorganisation for 24 statsanerkendte arbejdsløshedskasser i Danmark.
Vi varetager a-kassernes interesser overfor politiske og administrative myndigheder og udfører en række service- og rådgivningsopgaver for a-kasserne.
 Tænk på miljøet, inden du printer denne mail.

Fra: Mie Skovbæk Mortensen [<mailto:MSM@star.dk>]

Sendt: 14. november 2016 11:37

Til: Samvirke <samvirke@ak-samvirke.dk>; samfund@advokatsamfundet.dk; ac@ac.dk; ase@ase.dk; pote@atp.dk; lou@atp.dk; info@businessdanmark.dk; info@cfu-net.dk; info@detfagligehus.dk; da@da.dk; artisten@artisten.dk; di@di.dk; dj@journalistforbundet.dk; sekretariat@danskkvindesamfund.dk; mail@danskeadvokater.dk; regioner@regioner.dk; kl@kl.dk; info@humanrights.dk; mikaelsjoberg@oestrelandsret.dk; fa@fanet.dk; fifu@f-f.dk; ftf@ftf.dk; info@glis-a.dk; hvr@hvr.dk; ida@ida.dk; post@forhandlingsfaellesskabet.dk; ka@ka.dk; info@krifa.dk; kvr@kvinderaad.dk; KVINFO <kvinfo@kvinfo.dk>; lo@lo.dk; sa@lederne.dk; lars.moeldrup@lederne.dk; info@pro-f.dk; shk@sundhedskartellet.dk

Cc: Pernille Brandstrup <PRB@star.dk>; Mie Skovbæk Mortensen <MSM@star.dk>; Nikoline Schriver <nisc@star.dk>; Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering <star@star.dk>

Emne: Høring vedr. forslag til lov om ændring af barselsloven og lov om barseludligning på det private arbejdsmarked (FRIST: mandag den 12. december 2016 kl. 12.00)

Høring vedr. forslag til lov om ændring af barselsloven og lov om barseludligning på det private arbejdsmarked

(Digitalisering af barselslovens beskæftigelseskrav og beregning, mulighed for mere fleksibel afholdelse af fædreorlov m.v.)

Med det fremsendte udkast til lovforslag foreslås det, at barselslovens beskæftigelseskrav og beregningsreglerne for barselsdagpengesatsen for lønmodtagere ændres, således at området kan digitaliseres.

Derudover indeholder lovforslaget forslag om en række mindre regelforenklinger og præciseringer af barselslovens regler, som primært skal sikre administrative lettelser på området.

Vi skal venligst bede om eventuelle bemærkninger senest **mandag den 12. december 2016 kl. 12.00.**

Bemærkninger sendes til chefkonsulent Mie Skovbæk Mortensen, msm@star.dk, fuldmægtig Nikoline Schriver, nisc@star.dk og star@star.dk.

Bedste hilsner

Mie Skovbæk Mortensen
Chefkonsulent
Kontoret for Arbejdsmarkedsydelse

Direkte telefon: 72217523
E-mail: msm@star.dk

Nikoline Schriver

Fra: Maria Berg Andersen <mba@ak-samvirke.dk>
Sendt: 1. december 2016 10:08
Til: Nikoline Schriver; Mie Skovbæk Mortensen
Cc: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering; Karen Louise Riis
Emne: SV: Suppl. høring (frist: 12. december) - Udkast til digitalisering af barselslovens beskæftigelseskrav og beregning, mulighed for mere fleksibel afholdelse af fædreorlov, fastsættelse af klageadgang i sager om sygedagpengeforsikring m.v.

AppServerName: esdh-bm-star
DocumentID: 16/17047-37
DocumentIsArchived: -1

Kære Nikoline og Mie

AK-Samvirke takker for at blive hørt om udkast til forslag til lov om ændring af barselsloven, lov om barseludligning på det private arbejdsmarked og lov om sygedagpenge – her indførelse af en klageadgang til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg for afgørelser, der træffes af Udbetaling Danmark i sager om sygedagpengeforsikring efter lov om sygedagpenge.

Vi har ingen bemærkninger til den supplerende høring.

Med venlig hilsen

Maria Berg Andersen

Direkte: 35 86 66 11



AK-Samvirke
Nørre Farimagsgade 43
1364 København K
Tlf. 35 86 66 00
www.ak-samvirke.dk



Arbejdsløshedskassernes Samvirke er brancheorganisation for 24 statsanerkendte arbejdsløshedskasser i Danmark. Vi varetager a-kassernes interesser overfor politiske og administrative myndigheder og udfører en række service- og rådgivningsopgaver for a-kasserne.

Tænk på miljøet, inden du printer denne mail.

Fra: Nikoline Schriver [<mailto:nisc@star.dk>]

Sendt: 28. november 2016 15:05

Til: Samvirke <samvirke@ak-samvirke.dk>; samfund@advokatsamfundet.dk; ac@ac.dk; ase@ase.dk; pote@atp.dk; lou@atp.dk; info@businessdanmark.dk; info@cfu-net.dk; info@detfagligehus.dk; da@da.dk; artisten@artisten.dk; di@di.dk; dj@journalistforbundet.dk; sekretariat@danskkvindesamfund.dk; mail@danskeadvokater.dk; regioner@regioner.dk; kl@kl.dk; info@humanrights.dk; mikaelsjoberg@oestrelandsret.dk; fa@fanet.dk; fifu@f-f.dk; ftf@ftf.dk; info@glis-a.dk; hvr@hvr.dk; ida@ida.dk; post@forhandlingsfaelleskabet.dk; ka@ka.dk; info@krifa.dk; kvr@kvinderaad.dk; KVININFO <kvinfo@kvinfo.dk>; lo@lo.dk; sa@lederne.dk; lars.moeldrup@lederne.dk; info@pro-f.dk; shk@sundhedskartellet.dk

Cc: Mie Skovbæk Mortensen <MSM@star.dk>; Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering <star@star.dk>

Emne: Suppl. høring (frist: 12. december) - Udkast til digitalisering af barselslovens beskæftigelseskrav og beregning, mulighed for mere fleksibel afholdelse af fædreorlov, fastsættelse af klageadgang i sager om sygedagpengeforsikring m.v.

Supplerende høring vedr. udkast til forslag til lov om ændring af barselsloven, lov om barseludligning på det private arbejdsmarked og lov om sygedagpenge (*Digitalisering af barselslovens beskæftigelseskrav og beregning, mulighed for mere fleksibel afholdelse af fædreorlov, fastsættelse af klageadgang i sager om sygedagpengeforsikring m.v.*)

Med henvisning til den fremsendte høring af 14. november 2016 vedrørende lovforslag om ændring af barselsloven og lov om barseludligning på det private arbejdsmarked, fremsendes vedlagt et nyt samlet udkast til lovforslag om ændring af barselsloven, lov om barseludligning på det private arbejdsmarked og lov om sygedagpenge.

I forhold til det tidligere fremsendte lovforslag indgår et forslag om at indføre en klageadgang til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg for afgørelser, der træffes af Udbetaling Danmark i sager om sygedagpengeforsikring efter lov om sygedagpenge. Ændringen er markeret med +/- tekst. Der er herudover ingen ændringer i forhold til det tidligere fremsendte lovforslag.

Vi skal venligst bede om, at evt. bemærkninger sendes til chefkonsulent Mie Skovbæk Mortensen (msm@star.dk) og undertegnede (nisc@star.dk) samt star@star.dk senest mandag d. 12. december 2016 kl. 12.00.

Med venlig hilsen

Nikoline Schriver
Fuldmægtig
Kontoret for Arbejdsmarkedsydelse

Telefon: 72 21 75 25
E-mail: nisc@star.dk



**Styrelsen for
Arbejdsmarked og Rekruttering**
Njalsgade 72 A
2300 København S.
Tlf.: +45 33 96 36 00
Sikker e-mail: star@star.dk
Hjemmeside: www.star.dk

**Danish Agency for
Labour Market and Recruitment**
Njalsgade 72 A
2300 København S.
Phone: +45 33 96 36 00
Secure e-mail: star@star.dk
Website: www.star.dk



Styrelsen for
Arbejdsmarked og Rekruttering
Att.: Nikoline Schriver
nisc@star.dk

Høring om forslag til lov ændring af barselsloven, lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked og lov om sygedagpenge

15. december 2016

J.nr. 2016-0017-62910

Opgørelse af barselsdagpenge på grundlag af indkomstregistret

Ankestyrelsen
7998 Statsservice

Det fremgår direkte af lovforslagets ordlyd, at forslaget betyder, at hvor det efter de gældende regler er selve arbejdets udførelse, der tæller med ved opgørelsen af beskæftigelseskravet, vil det efter forslaget uanset hvornår arbejdet honoreres være de indberettede timer/indkomster i indkomstregistret i de relevante kalendermåneder, der tæller med.

Tel +45 3341 1200

ast@ast.dk
sikkermail@ast.dk

Umiddelbart synes det at stille visse krav til arbejdsgiverens registrering af, hvornår arbejdet erlægges – i stedet for – som mange arbejdsgivere måske har været vant til – alene af omfanget af arbejdstid.

EAN-nr:
57 98 000 35 48 21

Åbningstid:
man-fre kl. 9.00-15.00

Det fremgår videre af lovbemærkningerne, at hvis det i forbindelse med Udbetaling Danmarks sagsbehandling konstateres, at der er fejl i oplysningerne i indkomstregistret, fx at der er opgivet et forkert antal løntimer, vil Udbetaling Danmark være forpligtet til at meddele fejlen til indkomstregistret (SKAT), jf. § 4 i lov om et indkomstregister. I det omfang Udbetaling Danmark har kendskab til de rigtige oplysninger, eventuelt efter kontakt til arbejdsgiveren, vil Udbetaling Danmark kunne lægge disse oplysninger til grund for opgørelsen af beskæftigelseskravet. Udbetaling Danmark skal ikke afvente, at oplysningerne i indkomstregistret er korigeret i overensstemmelse med gældende regler herom.

Der opstår på den måde en diskrepans mellem lovens ordlyd og lovbemærkningerne, idet det fremgår af loven, at det alene er indkomstregistret, der skal lægges til grund, mens der alligevel i

bemærkningerne åbnes op for, at det ikke er tilfældet, hvis Udbetaling Danmark har kendskab til de "rigtige" oplysninger.

Det vil således være vanskeligt at afgøre i praksis, om der skal administreres efter lovens ordlyd eller efter lovbemærkningerne, ligesom det kan være svært at afgøre, hvornår de "rigtige" oplysninger foreligger.

Der vil endvidere kunne opstå problemer med konkurrerende kompetence mellem på den ene side SKAT og på den anden side Udbetaling Danmark og Ankestyrelsen, ligesom det kan være et retssikkerhedsmæssigt problem, at det ikke er klart, hvilken afgørelse om indkomstopgørelse, som borgeren kan støtte ret på.

Der vil derfor kunne opstå en situation, hvor borgeren har en (gyldig) afgørelse fra Udbetaling Danmark/Ankestyrelsen, der går ud på, at borgerens indkomst skal fastsættes på én måde, mens den er opgjort på en anden måde i indkomstregistret. Opgørelsen i indkomstregistret har vidtrækkende konsekvenser for en række ydelser og for skatteansættelsen.

Vi bemærker i den forbindelse, at Udbetaling Danmark og Ankestyrelsen ikke har adgang til at rette registrering i indkomstregistret.

Det er derfor Ankestyrelsens opfattelse, at det vil være en administrativ fordel, hvis det alene lades op til SKAT at afgøre, hvordan en indkomst skal registreres i indkomstregistret.

I stedet kunne borgeren henvises til at rette henvendelse til SKAT i situationer, hvor borgeren mener, at oplysningerne i Indkomstregistret er forkerte. Hvis oplysningerne ændres vil borgeren kunne søge om genoptagelse af sin sag om barselsdagpenge.

Det må under alle omstændigheder forudsættes – uagtet, at det ikke fremgår af forslaget ordlyd – at den samme kompetence, som overlades Udbetaling Danmark overlades Ankestyrelsen som ankeinstans.

Bemyndigelse til beskæftigelsesministeren på området for barselsdagpenge

Forslaget indeholder en bred bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om opgørelsen af timefortjenesten, regler om medregning af indkomst, der ikke fremgår af indkomstregistret, regler om opgørelsen af timetallet, regler om anvendelsen af andre beregningsperioder for visse lønmodtagere, regler om omberegning af barselsdagpenge for lønmodtagere, der indbetaler ekstra bidrag på en

arbejdsgiveradministreret pensionsordning, regler om omberegning af barselsdagpenge i særlige tilfælde samt regler om fravigelse af ugemaksimum i barselsloven § 35, stk. 1.

Det er ikke klart, hvordan bemyndigelsen vil blive udnyttet i praksis, herunder hvilke dokumentationskrav, der vil blive stillet i sådanne situationer.

Hvordan bemyndigelserne vil blive udnyttet er af stor betydning for omfanget af klagesager, da det må antages, at en meget stor del af klagesagerne vil opstå som følge af, at en borgers ret til barselsdagpenge ikke umiddelbart kan fastlægges på baggrund af oplysningerne i indkomstregistret.

Tilsvarende er udnyttelsen af bemyndigelserne af betydning for, hvor komplicerede klagesagerne må forventes at blive og dermed for hvilket tidsforbrug, der skal afsættes til behandlingen af hver enkelt klagesag.

Vejledningspligt vedrørende barselsdagpenge

Det kan give anledning til tvivl, hvor langt Udbetaling Danmark/Ankestyrelsens vejledningsforpligtelse rækker over for borgere, hvis ret til barselsdagpenge skal opgøres på anden baggrund end alene på baggrund af oplysningerne i indkomstregistret.

Det er derfor ikke klart, om myndighederne skal vejlede alle borgere, der søger om barselsdagpenge, om hvilke andre indkomster, der kan indgå ved fastlæggelsen af retten til barselsdagpenge end alene A-indkomst i Danmark eller, om vejledningen skal målrettes den enkelte. Herunder er det ikke klart, hvor meget sagsoplysning myndighederne skal foretage på eget initiativ, og i hvilken grad borgeren selv er forpligtet til at fremkomme med de relevante oplysninger. Endelig er det ikke klart, hvem der skal bære risikoen for en eventuel mangelfuld sagsoplysning, og om der kan ske omberegning eller efterbetaling af barselsdagpenge med tilbagevirkende kraft.

Det samme gælder i tilfælde af eventuelle fejl i indkomstregistret.

Forvaltningsloven, lov nr. 571 af 19. december 1985 som senest er offentliggjort ved lovebekendtgørelse nr. 433 af 22. april 2014 § 7, stk. 1 har følgende ordlyd:

”En forvaltningsmyndighed skal i fornødent omfang yde vejledning og bistand til personer, der retter henvendelse om spørgsmål inden for myndighedens sagsområde.”

For Udbetaling Danmark, der er en offentligt reguleret selvejende institution omfattet af forvaltningsloven og offentlighedsloven, gælder dette formentlig alene på Udbetaling Danmarks eget sagsområde, men dette vil under alle omstændigheder være tilfældet, når Udbetaling Danmark bliver opmærksom på, at en borger ansøger om barseldagpenge.

I sygedagpengesager yder man en vis vejledning i partshøringskrivelser og i bevillingsskrivelser. Det fremgår således af partshøringsskrivelserne, at:

”Yderligere oplysninger med betydning for beskæftigelseskravet

Selvom du ikke opfylder beskæftigelseskravet ud fra ovenstående indkomstoplysninger, kan du alligevel være berettiget til sygedagpenge. Det er derfor vigtigt at du læser nedenstående og informerer kommunen, hvis du mener, at et af punkterne er gældende for dig.

Perioder med følgende indtægter kan også tælle ved opgørelse af beskæftigelseskravet: feriepenge, indtægt fra selvstændig virksomhed, hvor du har arbejdet i væsentligt omfang, før du blev lønmodtager, lønindkomst tjent om bord på et dansk skib registreret i Dansk Internationalt Skibsregister, kaldet DIS-indkomst, udenlandsk indkomst. Indtægterne har kun betydning, når de forekommer i en af de måneder, hvor der er mindre end 40 timers beskæftigelse.

Du opfylder også beskæftigelseskravet i sygedagpengelovens § 32, hvis du ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller midlertidig arbejdsmarkedsydelse, hvis du ikke var blevet syg, eller har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed inden for den seneste måned.

Det kan også have indflydelse på opfyldelse af beskæftigelseskravet, hvis du har haft perioder, hvor du har modtaget tabt arbejdsfortjeneste efter servicelovens § 42, plejevederlag efter servicelovens § 120 eller har været omfattet af en arbejdsconflikt.

Du er også berettiget til sygedagpenge, hvis dit sygefravær skyldes en arbejdsskade, der anerkendes af Arbejdsskadestyrelsen. Kontakt os for yderligere oplysninger om sygefravær som følge af en arbejdsskade.”

I bevillingsskrivelserne ydes der vejledning om muligheden for omberegning i særlige tilfælde. Det fremgår således, at:

”For lønmodtagere, der ikke får sygedagpengelovens timemaksimum, kan der ske omberegning i særlige tilfælde, hvis I dokumenterer en væsentlig ændring i timelønnen i forhold til beregningsgrundlaget. Fx en større

lønstigning som følge af overgang fra ansættelse som elev/lærling til ordinær ansættelse eller ved en større løntrinstigning. Der er også mulighed for omberegning, hvis der frivilligt indbetales ekstra bidrag på en arbejdsgiveradministreret pensionsopsparing.”

På baggrund af de mange forskellige oplysninger, der på barselsdagpengeområdet kan give anledning til, at indkomstregistrets oplysninger ikke alene kan lægges til grund, vil det være omfattende vejledning, der skal fremgå af partshørings- og bevillingsskrivelser, hvis vejledningen skal ydes på samme vis.

Der vil under alle omstændigheder altid være en gruppe borgere, der af den ene eller den anden grund har behov for mere omfattende vejledning, hvis indkomstregistrets oplysninger ikke er dækkende. Udbetaling Danmark skal efter Udbetaling Danmarks loven § 2, stk. 2 henvise en borger, der har behov for mere helhedsorienteret vejledning efter lov om retssikkerhed og administration på det sociale område (retssikkerhedsloven), lov nr. 453 af 10. juni 1997 senest offentliggjort ved lovebekendtgørelse nr. 1453 af 23. november 2016 § 5 til kommunen.

Retssikkerhedslovens § 5 har følgende ordlyd:

”Kommunalbestyrelsen skal behandle ansøgninger og spørgsmål om hjælp i forhold til alle de muligheder, der findes for at give hjælp efter den sociale lovgivning, herunder også rådgivning og vejledning. Kommunalbestyrelsen skal desuden være opmærksom på, om der kan søges om hjælp hos en anden myndighed eller efter anden lovgivning.”

For statslige myndigheder på det sociale område – herunder Ankestyrelsen - og kommunerne gælder retssikkerhedslovens § 5 fortsat på den måde, at der på den baggrund kan bestå en pligt til at yde vejledning om reglerne om optjening og beregning af barselsdagpenge.

Såfremt det er meningen, at myndighederne i alle tilfælde skal yde vejledning målrettet den enkelte borger, kan det medføre en væsentlig administrativ byrde.

Sygedagpenge

Ankestyrelsen har ingen bemærkninger til ændringerne på sygedagpengeområdet.

Venlig hilsen

Ankestyrelsen



Styrelsen for Arbejdsmarked og
Rekruttering
Att.: Nikoline Schriver
nisc@star.dk

Høring om forslag til lovændring af barselsloven, lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked og lov om sygedagpenge

Hermed fremsendes supplerende bemærkninger til tidligere afgivet høringssvar af den 15. december 2016.

Det fremgår af mail af den 7. december 2016 fra Kontoret fra Arbejdsmarkedsydelse, at vedlagte udkast til lovforslag for så vidt angår sygedagpenge vedrører fastsættelse af klageadgang i sager om sygedagpengeforsikring. Det fremgår videre, at der den 28. november 2016 blev sendt et nyt samlet udkast i høring, idet der yderligere blev foreslået en ændring i sygedagpengelovens klagerregler (visse afgørelser ift. forsikringsordningerne).

Det fremgår af lovforslaget, at der i sygedagpengelovens § 77 indsættes et nyt stk. 2, hvoraf det fremgår, at Udbetaling Danmarks afgørelse om, hvorvidt en person har indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed efter § 45, stk. 1, og Udbetaling Danmarks afgørelse om, hvorvidt en arbejdsgiver er privat arbejdsgiver efter § 55, stk. 2 kan påklages til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, jf. § 59b i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Ankestyrelsen behandler hovedparten af påklagede afgørelser efter Retssikkerhedslovens § 59a. Disse afgørelser kan i vidt omfang formandsbehandles.

Afgørelser truffet efter Retssikkerhedslovens § 59b omhandler afgørelser truffet af andre end kommunalbestyrelsen. Det fremgår af bestemmelsen, at afgørelserne skal træffes på Beskæftigelsesudvalgsmøde, medmindre afgørelserne falder ind under stk. 5 eller stk. 6 i bestemmelsen. Afgørelser

20. december 2016

J.nr. 2016-0017-62910

Cpr.nr.

Ankestyrelsen
7998 Statsservice

Tel +45 3341 1200

ast@ast.dk
sikkermail@ast.dk

EAN-nr:
57 98 000 35 48 21

Åbningstid:
man-fre kl. 9.00-15.00

omfattet af ovenstående lovforslag falder ikke ind under Retssikkerhedslovens § 59b, stk. 5 og stk. 6. Disse sager vil derfor i forbindelse med sagens afgørelse skulle behandles på et møde.

Vi har tidligere oplyst, at det anslået drejer sig om ca. 10 klagesager årligt, der skal behandles på et møde.

Vi vurderer på den baggrund, at den forestående lovgivning vil indebære øgede udgifter for Ankestyrelsen svarende til 0,1 mio. kr.

Venlig hilsen

Ankestyrelsen

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Njalsgade 72 A
2300 København S

12. december 2016
16/00312-8

CFU´s høringssvar til høring om forslag til lov om ændring af barselsloven og lov om barseludligning på det private arbejdsmarked

CFU har ved mail af 14. november 2016 og efterfølgende mail af 28. november 2016, modtaget forslag til ændring af barselsloven, lov om barseludligning på det private arbejdsmarked og lov om sygedagpenge.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering skriver, at lovforslag m.v. er udarbejdet med henblik på digitalisering af administrationen af loven m.v.

Endvidere skriver Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, at lovforslaget indeholder en række mindre regelforenklinger og præciseringer af barselslovens regler, som primært skal sikre administrative lettelser på området.

Indledningsvist bemærkes, at CFU overordnet er positiv overfor, at der med lovforslaget indføres administrative lettelser for landets virksomheder og myndigheder.

Det er CFU´s principielle holdning, at digitalisering af lovgivningen ikke må føre til en forringet retsstilling for borgerne – alene som følge af digitaliseringen.

CFU finder det derfor stærkt bekymrende, når det af lovbemærkningerne fremgår, at det er målsætningen med digitaliseringen, at de samme persongrupper *så vidt muligt*, vil opnå samme ret til barselsdagpenge efter de gældende regler og med den samme udbetaling. CFU finder det kritisabelt, at lovforslaget skaber usikkerhed om, hvorvidt lønmodtagere fremover vil blive stillet anderledes, hvad angår retten til barselsdagpenge i forhold til i dag. Det fremgår også af bemærkningerne, at *"tilpasningen af reglerne om opgørelse af beskæftigelseskravet og beregningen af barselsdagpengetimesatsen for lønmodtagere vil have ubetydelige økonomiske konsekvenser, hvor alene få lønmodtagere vil kunne blive stillet anderledes end i dag"*. Der redegøres dog ikke for, hvor mange lønmodtagere, der vil blive stillet anderledes og i givet fald hvordan.

CFU foreslår derfor, at der gives en generel garanti for, at der ikke er lønmodtagere, der bliver ringere stillet - alene som følge af digitaliseringen.

Det ville desuden være klædeligt, hvis der i lovbemærkningerne fremgik eksempler på, hvornår lønmodtagere ikke ville opnå samme retsstilling som efter de gældende regler, samt blev givet et estimat på, hvor mange lønmodtagere der forventes at blive

dårligere stillet som følge af lovforslaget, så lovforslagets konsekvenser bliver klare for beslutningstagerne.

Lovforslaget indeholder et ændret beskæftigelseskrav, der under henvisning til digitaliseringen fremover foreslås at være på mindst 160 timer inden for de seneste 4 afsluttede kalendermåneder, hvoraf beskæftigelsen i mindst 3 af de seneste 4 kalendermåneder skal være på mindst 40 timer. I henhold til de gældende regler er beskæftigelseskravet på mindst 120 timer i de seneste 13 uger. Det kan, efter CFU's opfattelse ikke kan udelukkes, at der vil være lønmodtagere, der ikke vil kunne opfylde beskæftigelseskravet efter de foreslåede ændrede regler, men som godt kunne have opfyldt beskæftigelseskravet efter de nuværende regler.

CFU mener ikke, at digitaliseringen i sig selv kræver, at arbejdstimekravet for optjening af barselsdagpenge øges og kan ikke se vægtige argumenter for det øgede timekrav. Derfor foreslås det, at der i beregningen af beskæftigelseskrav i stedet tages udgangspunkt i de seneste 3 kalendermåneder og med en gennemsnitlig beskæftigelsesgrad på 120 timer, svarende til de nugældende perioder og timegrænser. Der bør derfor ikke fastsættes krav om en jævn fordeling af timerne, således at også lønmodtagere med varierende beskæftigelsesgrader fortsat har en fornuftig mulighed for at optjene ret til barselsdagpenge.

Med lovforslaget ophæves kravet i § 7 stk. 3 om, at de to ugers orlov, som faderen eller medmor kan holde efter fødslen eller modtagelsen af barnet, skal være sammenhængende. CFU ser positiv på denne øgede fleksibilitet. Det fremgår af eksemplerne i bemærkningerne til lovforslagets § 1, at der er tale om 10 dage, som kan fordeles frit inden for de første 14 uger.

Da loven er ændret blandt andet med henblik på en lettere administration, ville det have været formålstjenligt med et eksempel på, hvordan en deltidsansat med 4 dages beskæftigelse om ugen kunne fordele sine 2 ugers orlov, når dagene ikke længere behøver at blive afholdt i sammenhæng.

Lovforslagets punkt 7 ophæver det nuværende § 27, stk. 2, nr. 8 om, at perioder, hvori lønmodtageren har været omfattet af arbejdskonflikt, medregnes i optjeningsperioden. Der står imidlertid intet om, at en bestemmelse, der opvejer denne fjernelse, er indsat i § 27, stk. 3, 2. punktum. Ændringen fremgår heller ikke af de generelle bemærkninger om, hvad der er ændret ved loven. Det ville være relevant i lovbe- mærkningerne at gøre opmærksom på denne ændring.

CFU forudsætter, at der vil gælde et krav om at se bort fra perioder, hvori den ansatte har været omfattet af arbejdskonflikt. Af bemærkningerne til § 27, stk. 3, at der *"vil kunne"* ses bort fra perioder med arbejdskonflikt. CFU skal understrege vigtigheden af, at der er overensstemmelse mellem lovteksten og bemærkningerne til de enkelte bestemmelser. Af lovteksten fremgår det, at *" endvidere ses bort fra perioder....., hvori lønmodtagere har været omfattet af en arbejdskonflikt"*. CFU er af den opfattelse, at lovbe- mærkningerne til § 27, stk. 3 skal tilrettes, så de stemmer overens med selve lovteksten.

Med venlig hilsen



Amalie Ferdinand

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Chefkonsulent Mie Skovbæk Mortensen
Fuldmægtig Nikoline Schriver
msm@star.dk
nisc@star.dk
star@star.dk

Høringssvar om forslag til lov om ændring af barselsloven og lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked samt supplerende høring om ændring af sygedagpengeloven vedrørende indførelse af en klageadgang til Ankestyrelsen

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har modtaget udkast til forslag til ændring af barselsloven og lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked i høring. DA har endvidere modtaget supplerende høring om ændring af sygedagpengeloven vedrørende indførelse af en klageadgang til Ankestyrelsen.

12. december 2016
TBH

Dok ID: 93269

DA har ikke bemærkninger til forslaget om ændring af beskæftigelseskravet, men bemærker dog i forhold til forslaget om ændring af barselslovens § 27, stk. 3, at denne tekniske ændring i forhold til opgørelsen af beskæftigelseskravet ikke må få negative konsekvenser for en arbejdsgivers adgang til refusion. Derudover finder DA, at det bør tilføjes, at der skal være tale om en lovlig arbejdskonflikt, hvis en sådan periode skal indregnes i opgørelsen af, om beskæftigelseskravet opfyldes.

DA har ikke bemærkninger til forslaget om ændring af beregningsgrundlaget for barselsdagpenge, som dog ikke må få negative konsekvenser for arbejdsgiveren, jf. den administrative usikkerhed, der kan være forbundet med en arbejdsgiverens manglende kendskab til beregningsgrundlaget for refusionen. Dette kan f.eks. være, hvor medarbejderen har haft fravær i beregningsperioden på fire måneder forud for barselsfraværet, og hvor medarbejderen af den grund af haft en lavere indtjening.

I relation til forslagets § 1, nr. 1 og 2, bemærker DA, at det er afgørende, at adgangen til at afholde 14 dages fædreorlov, uden at dette skal være sammenhængende dage, forudsætter aftale med arbejdsgiveren.

DA har herudover ikke bemærkninger til lovforslaget.

I forbindelse med ændring af barselsloven, bør der efter DA's opfattelse ske en lempelse af reglerne om frist for arbejdsgivers ansøgning om refusion af barselsdagpenge, jf. lovens § 40, stk. 3. DA finder, at denne frist er urimelig byrdefuld for arbejdsgivere, og at den derfor bør forlænges.

Forslaget om ændring af sygedagpengeloven giver ikke DA anledning til bemærkninger.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Trine Hougaard

København d. 12. december 2016

Høringssvar vedr. forslag til lov om ændring af barselsloven og lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked

Dansk Artist Forbund har fået udkast til ændring af barselsloven og privat barselsudligning i høring og har følgende bemærkninger.

Bagudrettet beregning

Sangere, musikere, artister, dansere, skuespilleres arbejdsliv består af mange forskellige, og på hinanden skiftende ansættelser, ofte hos små private arbejdsgivere. Derfor er Barsel.dk en rigtig god ordning for denne del af arbejdsmarkedet, idet loven sikrer, at vores del af arbejdsmarkedet, som ikke er dækket af aftaler om barselsudligning, er omfattet af en lovbaseret barseludligningsordning. Ordningen har med andre ord – og efter vores erfaring - virket i overensstemmelse med den intention, der blev formuleret i fremsættelsestalen tilbage i 2005: *"Lovforslagets overordnede formål er at øge ligestillingen mellem kvinder og mænd via udligning af arbejdsgivernes udgifter til medarbejdernes barselorlov"*

Den private barselsudligning vi har i dag er med andre ord god for de små private virksomheder, den er gavnlige for ligestillingen, og det er trygt for de atypisk ansatte, der skal på barsel, idet alle parter har mulighed for, i god tid, at indrette sig på den konkrete økonomiske situation under en barselorlov. Ordningen hviler på, at de private arbejdsgivere, kan vide sig sikre på lønrefusion og dennes størrelse for en medarbejder, der skal på barsel.

På den baggrund opfatter vi ændringsforslaget om bagudrettet beregning jf. § 33 stk 1, som en forringelse, for det ser ud til at betyde, at en aktuel barselsindberettende arbejdsgiver ikke kan vide sig sikker på størrelsen af en lønrefusion, såfremt medarbejderen ikke har været ansat på lignende vilkår mindst 3 måneder før barselorloven begynder og i øvrigt kan dokumentere dette overfor arbejdsgiveren. På det typiske arbejdsmarked for fastansatte, har dette ingen praktisk betydning, men på det øvrige atypiske arbejdsmarked synes vi at ligestillingen forringes i strid med lovens oprindelige intention.

Vi mener derfor der bør fastsættes regler om, at der kan ske en omberegning af barselsdagpengene for alle, der har ændringer i lønnen inden og under fraværsperioden.

Beskæftigelseskrav

Vi finder det positivt at beskæftigelseskravet om at have været tilknyttet arbejdsmarkedet "uafbrudt" 13 uger før fraværperioden, foreslås ændret, idet det er vanskeligt at se kravet om "uafbrudt beskæftigelse" som andet end en regel, der forekommer umoderne og uhensigtsmæssigt, i takt med at arbejdsmarkedet og digitaliseringsmulighederne har udviklet sig.

Vi finder det imidlertid unødigt bureaukratisk at erstatte dette krav med et krav om dokumenteret beskæftigelse dagen før fraværet, hvis lønmodtageren i øvrigt opfylder det nye foreslåede beskæftigelseskrav på 160 timer indenfor de sidste 4 kalendermåneder – et beskæftigelseskrav som i øvrigt foreslås øget med 40 timer i forhold til tidligere.

Forskellige typer projektansættelser har ikke nødvendigvis en dokumenterbar slutdato, men i stedet en slutdato, når en opgave er udført. Det betyder, at en lønmodtager kan have arbejdet fuldtid i flere måneder, men fordi opgaven eksempelvis blev afsluttet to dage - i stedet for en dag - før barslen skulle begynde, så er der ingen ret har til barseldagpenge.

Samtidig kan en atypisk ansat komme i den situation, at en graviditetsbetinget sygemelding opstår lige netop i en kort periode mellem to forskellige jobs, hvorved lønmodtageren fortaber retten til en ydelse efter barselsloven.

Samlet set synes vi derfor, at de foreslåede ændringer af beskæftigelseskravet følger en uforståelig logik, idet man på den ene side foreslår, at en lønmodtager gerne må have "huller i beskæftigelsen" 4 måneder bagud, mens der på den anden side ikke må være "hul" lige op til barslen. Det er med andre ord vanskeligt for os at se hvilket formål der er, med krav om dokumenterbar beskæftigelse dagen før fraværet begynder.

Vi foreslår derfor at der ikke stilles krav til beskæftigelse dagen før fraværet, i overensstemmelse med intentionen om at automatisere mere og i øvrigt intentionen om at tilgodese atypisk ansatte med et mere moderne og ubureaukratisk beskæftigelseskrav.

Vi står selvfølgelig til rådighed for uddybning eller spørgsmål til ovenstående.

Med venlig hilsen

Dorthe Korfitzen
Arbejdsmarkedskonsulent

Dansk Artist Forbund

Nikoline Schriver

Fra: Malene Vestergaard Sørensen <mvs@regioner.dk>
Sendt: 12. december 2016 11:28
Til: Mie Skovbæk Mortensen; Nikoline Schriver; Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Emne: Høringssvar 16/17047

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

AppServerName: esdh-bm-star
DocumentID: 16/17047-60
DocumentIsArchived: -1

Kære Nikoline Schriver og Mie Mortensen, j.nr. 17047

Star har ved mail af 28. november udsendt supplerende høring vedr. udkast til forslag til lov om ændring af barselsloven m.fl. med frist for afgivelse af svar d.d. kl. 12.

Danske Regioner har fra Region Hovedstaden modtaget flg. bemærkninger:

"Region Hovedstaden anser det for vigtigt, at digitalisering og automatisering ikke sker på bekostning af arbejdsgiver - således at forstå, at arbejdsgiver eksempelvis påføres forøgede udgifter samt øgede administrative udfordringer. Regionen skal således forudsætte, at der gives regionen kompensation for eventuelle merudgifter forbundet med lovforslaget.

Region Hovedstaden har i forbindelse med afgivelsen af nærværende høringsvar primært valgt at anskue de foreslåede nye regler fra arbejdsgiversynsvinklen med særligt fokus på tidligere oplevede administrative udfordringer ved digitalisering og automatisering.

A. Kommentarer – jf. ovenstående fokus – relateret til lovforslaget:

Ad, muligheden for at indberette brudte orlovsperioder samlet og før ikrafttrædelse af den enkelte "del"-periode.

Det har hidtil været et problem for Region Hovedstaden, at der i Udbetaling Danmarks indberetningssystem (Virk.dk/NEM refusion) først kan foretages indberetning, når forholdet tidsmæssigt er indtruffet. Den administrative håndtering af aftaler herom, håndteres således langt tidligere. Det har fx betydet, at udskudt orlov først kan indberettes fra arbejdsgiver, når datoen for påbegyndelsen af den udskudte orlov indtræffer, selvom aftalen om afviklingen af den udskudte orlov på den givne dato er indgået mellem medarbejder og leder, og bekræftet overfor medarbejder, langt tidligere.

Tilsvarende udfordrende er det, at datoen for hvornår medarbejder i forældreorlovsperioden overgår fra lønnet forældreorlov til ulønnet forældreorlov, også først kan indberettes på/efter datoen for overgang til ulønnet orlov, selvom datoen er kendt (og håndteret administrativt i forhold til personalesagen) allerede når orloven er planlagt.

Region Hovedstaden imødeser derfor muligheden for at kunne indberette/anmelde brudte orlovsforløb samlet fra starten, og håber, at der samtidig gives mulighed for også at indberette lønstopdato og dato for påbegyndelse af udskudt orlov, generelt – og ikke kun ved ferieafvikling, før datoen for ikrafttrædelse, jf. ovenstående eksempler.

Det bemærkes, at "kortere perioder" også bør være "lange". Selv, hvis det kun er ferie/feriefridage der tages højde for, vil det for den enkelte kunne betyde udskydelse i 12 uger, og i enkelte tilfælde mere.

Ad, øget fleksibilitet i forhold til dispensation også hvis arbejdsgiver ikke indberetter lønstop rettidigt.

Region Hovedstaden oplever, at Udbetaling Danmark alene på grund af fristoverskridelser afviser at udbetale barselsdagpenge, selvom orloven er afviklet og i øvrigt afviklet i overensstemmelse med barsellovens regelsæt. Fraværsretten er dermed brugt, men barselsdagpengene udbetales ikke.

Som det er beskrevet i det foregående punkt, giver de tekniske muligheder for fx indberetningen af lønstop problemer, da indberetningen først kan foretages "på eller efter" datoen for lønstoppet, hvilket er administrativt uhensigtsmæssigt, da "personale-sags-håndteringen" som nævnt foretages langt tidligere tidsmæssigt.

Vi imødeser dermed – særligt på vores medarbejderes vegne - en gerne væsentlig forøget fleksibilitet, og vil opfordre til en løsning, der i praksis altid giver mulighed for, at en orlov som er afviklet og afviklet i overensstemmelse med barsellovens regelsæt i øvrigt – ikke mødes med afvisning af at udbetale de "tilhørende" barselsdagpenge, alene på grund af fristoverskridelse i anmeldelsesprocessen/ansøgningsprocessen, og uanset om dette skyldes medarbejder eller arbejdsgiver.

Ad, den øgede fleksibilitet for fædreorlovens afvikling

Opmærksomheden henledes også her på vigtigheden af, at der systemmæssigt gives mulighed for at anmelde dette med én anmeldelse i Virk.dk/NEMrefusion.

Ad, det ændrede beskæftigelseskrav med fokus på dagen før orlovs start

Vi ønsker en klar præcisering i loven/bemærkningerne hertil af, at en tidligere arbejdsgiver ikke skal anmelde påbegyndelse af orlov på en fratrådt medarbejder.

Altså fx, at arbejdsgiver ikke har nogen anmeldelsesforpligtelse via Udbetaling Danmarks indberetningssystemer (virk.dk/NEMrefusion) for en medarbejder, der er fratrådt dagen før denne går på orlov.

Ad, § 26 fravær – en bemærkning til "indberetningssystemet" i dag.

I forhold til indberetning af fravær efter barsellovens § 26, er det problematisk for arbejdsgiver, at medarbejdere ikke (længere) forud for arbejdsgivers indberetning i systemet af at der nu afvikles § 26 fravær, kan få en forhåndsvurdering/forhåndsaccept af, at pågældende medarbejder i situationen opfylder barselloven § 26.

Arbejdsgivere er ikke socialrådgivere men efterlades dermed med vanskelige vurderingssituationer, hvor arbejdsgiver i samarbejde med medarbejder må anmelde fravær efter regelsættet og i nogle sager første flere uger senere få svar på, at pågældende medarbejder i situationen ikke opfyldte de lovgivningsmæssige betingelse for at kunne oppebære barselsdagpenge – og arbejdsgiveren dermed refusion – efter regelsættet. Arbejdsgiver kan dermed stå i en vanskelig situation, hvor der ikke forud er sikkerhed for medarbejders eventuelle lønkrav under fraværet, hvilket er uhensigtsmæssigt.

Kan forhåndsgodkendelse ikke håndteres, må der efter vores vurdering laves en meget kort frist for Udbetaling Danmark til at træffe afgørelse i netop sådanne sager.

B. Afslutningsvist har vi enkelte bemærkninger, primært til Danske Regioner og relateret til den efterfølgende eventuelle aftaleimplementering:

Ad, muligheden for at indberette brudte orlovsperioder samlet og før ikrafttrædelse af den enkelte "del"-periode.

Opmærksomheden henledes på, at dette ikke må medføre øget spekulationsmulighed (i aftaleimplementeringen) af muligheden for at holde ferie i forbindelse med fx påske og jul på "ikke barselsdagpenge dage" (gratis dage).

Ad, det ændrede beskæftigelseskrav med fokus på dagen før orlovs start og krav til gennemsnitlig placering af hidtidig beskæftigelse

Ud over ovenstående bemærkning, vil vi tilføje, at vi i forhold til det ændrede beskæftigelseskrav har svært ved at gennemskue - men vil opfordre Danske Regioner til at overveje og være opmærksomme på – om/hvilke konsekvenser det vil kunne få særligt for gruppen af nyuddannede læger, der er meddelt KBU-ansættelse. Nogle af disse vil under studiet eller mellem eksamen og KBU-start have arbejdet således at deres ansættelse ikke nødvendigvis slutter dagen før orlovs start. Vi kan ikke helt gennemskue om det medfører forøgede udgifter til regionerne, i forhold til den særlige aftale for ikke tiltrådte KBU-læger. (Efter tiltrædelsen, vil regionen modregne evt. mistede barselsdagpenge i bruttolønnen).

Ad, den øgede fleksibilitet for fædreorlovens afvikling

I forhold til dette punkt vil Region Hovedstaden gerne bemærke, at det er vigtigt, at den foreslåede fleksibilitet ikke implementeres i den regionale fraværsaftale som en ret. Altså at dette ikke medfører en ret til at placere delt fædreorlovsfravær, ensidig, spredt. Der er stor forskel på, hvorvidt en lønmodtager kan aftale eller ensidigt fastsætte. På vagtdækkede områder er der i vores optik stor risiko for "skæv" fordeling, hvis medarbejdere gives denne ret. Nogle vil således helt åbenbart kunne se en fordel i at afvikle de 10 kalenderdages fædreorlov alene på vagtdækkede dage, eller forholdsvis på "lange vagtdage".

Region Syddanmark har anført flg.:

"I forhold til nye beregning af barselsdagpengetimesatsen kan det give en udfordring hvis medarbejderen i månederne har fået en lønstigning. Dette vil så ikke slå igennem når man skal indberette lønnen bagud og arbejdsgiver får ikke fuld refusion – dette medtages til gengæld i den nuværende beregningsmåde.

Der fremgår at der kun vil ske regulering(omberegning) af beløbet ved årsskiftet – hvad med regionernes (og kommunernes) ændring i reguleringsprocent der kan ske flere gange årligt.

I forhold til fædres deling af de to uger indenfor de første 14 uger har vi har haft henvendelser om det. Når ledelsen er med på det er det kun positivt. Placeringen af den delte orlov bør dog være en aftale der skal indgås mellem arbejdsgiver og –tager (og der skal tages hensyn til arbejdet) da arbejdstager evt. ville se det som en ret til at placere alle dagene på – for arbejdsgiver - uhensigtsmæssige dage.

- For kort tid siden havde vi en medarbejder der ville dele hans barsel op på XX dage. Det var sådan set ok men de dage han ville have barsel på var kun de dage han stod til at skulle have 12 timers vagter – det er ikke hensigtsmæssigt og der burde fremgå noget om at ved sådan delinger skal der ske en forholdsmæssig fordeling af dagene så timerne ca. modsvarer 37 ugentlige timer (hvis ansat fuldtid) – eller modsvarer det antal timer som arbejdsgiver får refusion for.

Klar fordel at der ikke skal søges igen ved ferieafholdelse midt i en barselsperiode."

Med venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen
chefrådgiver
Center for Forhandling, Aftaler og Overenskomster

Danske Regioner
Dampfærgevej 22
2100 København Ø

T 35 29 82 43
E mvs@regioner.dk

Officiel post bedes sendt til
regioner@regioner.dk

www.regioner.dk

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Njalsgade 72A
2300 København S

Sendt til: nisc@star.dk, jm@jm.dk, database-skyttelse@jm.dk

14. december 2016

Datatilsynet
Borgergade 28, 5.
1300 København K

CVR-nr. 11-88-37-29

Telefon 3319 3200
Fax 3319 3218

E-mail
dt@datatilsynet.dk
www.datatilsynet.dk

J.nr. 2016-112-0632
Sagsbehandler
Bjarke Sejer Bro
Direkte 3319 3217

Vedrørende høring over udkast til forslag til lov om ændring af barselsloven, lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked og lov om sygedagpenge

Ved e-mail af 7. december 2016 har Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering anmodet om Datatilsynets eventuelle bemærkninger til ovennævnte udkast til lovforslag.

Datatilsynet skal i den anledning udtale følgende:

1. Tilsynet forudsætter, at enhver behandling af personoplysninger i forbindelse med de i lovforslaget beskrevne aktiviteter skal ske under behørig iagttagelse af den til enhver tid gældende lovgivning om behandling af personoplysninger.

Datatilsynet kan navnlig pege på følgende regler i den gældende persondatalov¹:

- Grundbetingelserne i persondatalovens § 5 om god databehandlings-skik, saglighed, proportionalitet, datakvalitet og sletning.
- Behandlingsbetingelserne i persondatalovens § 6 om almindelige personoplysninger, §§ 7 og 8 om følsomme personoplysninger, § 11 om personnumre samt § 27 om overførsel af personoplysninger til tredjelande.
- Reglerne om de registreredes personers rettigheder i kapitel 8-10, herunder
 - Den dataansvarliges oplysningspligt ved modtagelse/indsamling af oplysninger, jf. persondatalovens §§ 28 og 29.
 - Den registreredes ret til indsigt og øvrige rettigheder.
- Reglerne om datasikkerhed i §§ 41 og 42 – kravet om fornødne sikkerhedsforanstaltninger, skriftlig databehandleraftale og kontrol med databehandleren.

2. Det bemærkes for en god ordens skyld, at det følger af persondatalovens § 57, at der ved udarbejdelse af bekendtgørelser, cirkulærer eller lignende generelle retsforskrifter, der har betydning for beskyttelse af privatlivet i forbindel-

¹ Lov nr. 429 af 31. maj 2000 om behandling af personoplysninger med senere ændringer.

se med behandling af personoplysninger, skal indhentes en udtalelse fra Datatilsynet.

Datatilsynet forudsætter, at tilsynet bliver hørt over eventuelle bekendtgørelser, der skal udstedes i medfør af loven, i det omfang disse har betydning for beskyttelse af privatlivet i forbindelse med behandling af personoplysninger.

Kopi af dette brev er sendt til Justitsministeriets Lovafdeling og Databeskyttelseskontor til orientering.

Med venlig hilsen

Bjarke Sejer Bro

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Njalsgade 72 A
2300 København S

Sendt pr. mail til: star@star.dk, msm@star.dk og nisc@star.dk

9. december 2016

Høring om forslag til ændring af barselsloven, lov om barseludligning på det private arbejdsmarked og sygedagpengeloven

DOK. NR.:
FAID-6-45001
SAG. NR: 9293
HJS

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har ved mail af 29. november d.å. sendt FA forslag til ændring af barselsloven, lov om barseludligning på det private arbejdsmarked og lov om sygedagpenge (Digitalisering af barselslovens beskæftigelseskrav og beregning, mulighed for mere fleksibel afholdelse af fædreorlov, fastsættelse af klageadgang i sager om sygedagpengeforsikring m.v.). Styrelsen har bedt om FA's eventuelle bemærkninger hertil.

Det fremgår, at den fremsendte høring erstatter høring af 14. november 2016, idet der i den nye høring er tilføjet forslag om indførelse af klageadgang til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg for visse afgørelser, der træffes af Udbetaling Danmark, i sager om sygedagpengeforsikring efter sygedagpengeloven.

FA skal hertil bemærke:

Ad forslag til ændringer i barselsloven:

FA kan overordnet tilslutte sig digitaliseringen af barselslovens beskæftigelseskrav for lønmodtagere samt den foreslåede digitalisering af beregningen af barselsdagpenge for lønmodtagere. Vi forudsætter, at man herved i højere grad kan nyttiggøre de data, som virksomheder i forvejen har indberettet til og er til rådighed i indkomstregistret.

Vi kvitterer endvidere for tilsagnet i lovbemærkningerne om, at der vil blive arbejdet videre med yderligere forslag til regelforenklinger på barselsområdet, herunder et forslag om, at arbejdsgiveren kan søge om refusion forud på én gang for hele perioden, hvor der ydes fuld løn til medarbejderen. Gennemførelse af en sådan ændring vil være en administrativ lettelse for de virksomheder, som betaler fuld løn under graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov.

Vi kan endvidere tilslutte os forslaget om mulighed for mere fleksibel afholdelse af fædreorlov, så denne ikke nødvendigvis behøver at blive afholdt som en sammenhængende periode. FA er grundlæggende af den opfattelse, at fædre i højere grad bør udnytte muligheden for holde fædreorlov, og at mere fleksible orlovsregler og frivillighed hos den enkelte vil bidrage hertil.

FA finder det i den forbindelse meget vigtigt, at styrelsen i den nye § 8 i barselsloven og bemærkninger hertil er meget præcis om, hvilke muligheder og begrænsninger, der er for afholdelse af fædreorlov de nye regler. Det er således ikke særligt vejledende, når de foreslåede lovbemærkninger blot anfører, at de foreslåede ændringer i regler om orlov til fædre, medmødre og adoptanter vil give fædre m.fl. "rettigheder under fædreorloven, der i højere grad ligner rettighederne under forældreorloven". Mange virksomheder vil her stille det indlysende spørgsmål om, hvilke forskelle der er i muligheden for at placere fædreorlov sammenlignet med placering af forældreorlov.

På virksomhederne er det helt afgørende betydning, at der ikke er nogen usikkerhed om fædres retsstilling med hensyn til adgangen til at holde orlov. Det bør derfor være klart i lovtekst og lovbemærkninger, hvornår en far, medmor eller adoptant har en af loven afledt ret til at holde fædreorlov, og hvornår placering af fædreorlov kræver samtykke fra faderens arbejdsgiver.

Ad lov om barseludligning på det private arbejdsmarked:

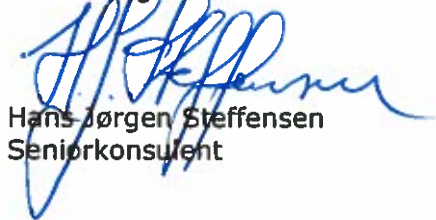
FA har ikke bemærkninger til den foreslåede ændring af lovens titel.

Ad lov om sygedagpenge:

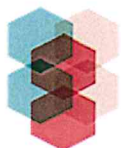
FA har ikke bemærkninger til den foreslåede lov om sygedagpenge.

FA har i øvrigt lagt særlig vægt på, at lovforslaget ifølge konsekvensanalysen ikke har økonomiske konsekvenser for erhvervslivet. Vi har endvidere noteret os, at lovforslaget ventes at medføre administrative lettelser for erhvervslivet i størrelsesordenen 1,3 mio. kr. pr. år som følge af forslaget om digitalisering af både beskæftigelseskravet og beregningen af barselsdagpenge, idet arbejdsgiveren ikke fremover skal udfylde lønoplysninger i NemRefusion.

Med venlig hilsen



Hans Jørgen Steffensen
Seniorrådgiver



Forhandlings
fællesskabet

Til
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
E-mail: msm@star.dk, nisc@star.dk og star@star.dk

Aktivitetsnr.: 3967.154
PO
Direkte tlf.nr.: 3347 0616
9. december 2016

Att. Mie Skovbæk Mortensen og Nikoline Schriver

Høring vedr. forslag til lov om ændring af barselloven og lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked

Forhandlingsfællesskabet har ved e-mail af 14. november 2016 modtaget udkast til lovforslaget i høring med frist for eventuelle bemærkninger den 12. december 2016. Endvidere har Forhandlingsfællesskabet ved e-mail af 28. november 2016 modtaget supplerende høring i form af et nyt samlet udkast til lovforslaget.

Forhandlingsfællesskabet har følgende bemærkninger, idet der afgives bemærkninger for så vidt angår forhold, som har betydning for løn- og ansættelsesvilkår for ansatte i kommunerne og regionerne.

Med udkastet til lovforslaget foreslås det, at barsellovens beskæftigelseskrav og beregningsreglerne for barselsdagpengesatsen for lønmodtagere digitaliseres. Endvidere foreslås en række regelforenklinger, og at der ikke længere skal være kommunal medfinansiering af dagpenge udbetalt ved pasning af alvorligt syge børn.

Forhandlingsfællesskabet finder det indledningsvist kritisabelt, at lovforslaget skaber en usikkerhed om, hvorvidt lønmodtagere hvad angår til retten til barselsdagpenge vil blive stillet anderledes i forhold til i dag. Det fremgår således af bemærkningerne, at *"målsætningen med digitaliseringen er, at de samme persongrupper så vidt muligt vil opnå ret til barselsdagpenge som efter gældende regler og med den samme udbetaling"*. Endvidere fremgår det af bemærkningerne, at *"tilpasningen af reglerne om opgørelse af beskæftigelseskravet og beregningen af barselsdagpengetimesatsen for lønmodtagere vil have ubetydelige økonomiske konsekvenser, hvor alene få lønmodtagere vil kunne blive stillet anderledes end i dag"*. Der redegøres imidlertid ikke for hvorledes og hvor mange lønmodtagere, der vil blive stillet anderledes.

Forhandlingsfællesskabet forudser, at forlængelsen af opgørelsesperioden fra 13 uger til 4 kalendermåneder vil medføre, at et antal lønmodtagere på kanten af arbejdsmarkedet i fremtiden mister retten til dagpenge under barsels- og forældreorlov.

I lovforslaget ændres vurderingen af, om beskæftigelseskravet er opfyldt, således, at hvor perioden, hvori lønmodtager var omfattet af en arbejdskonflikt, tidligere indgik i opgørelsen af 13-ugers perioden, så vil der fremover blive set bort fra en sådan periode ved opgørelsen af de 160 timer, jf. § 27, stk. 3. Forhandlingsfællesskabet formoder, at denne ændring skyldes, at opgørelsen fremover vil ske på baggrund af de data, der findes i indkomstregistret, og hvoraf timer omfattet af en arbejdskonflikt ikke vil indgå. Forhandlingsfællesskabet forudsætter, at den ændrede opgørelsesmetode i situationer, hvor en lønmodtager har været omfattet af en arbejdskonflikt, ikke vil ændre i retten til barseldagpenge.

Det fremgår af § 27, stk. 3 i lovforslaget, at *"endvidere ses bort fra perioder, hvori lønmodtageren har været omfattet af en arbejdskonflikt"*. Af bemærkningerne i lovforslaget, side 37, 3. afsnit, fremgår det imidlertid, at der *"vil kunne"* ses bort fra perioder med arbejdskonflikt. Forhandlingsfællesskabet skal understrege vigtigheden af, at der er overensstemmelse mellem lovteksten og bemærkningerne hertil. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering anmodes således om at rette bemærkningerne til § 27, stk. 3, så de stemmer overens med selve lovteksten.

Lovforslaget indeholder endvidere en fjernelse af kravet om, at fædreorloven skal holdes i en sammenhængende periode. Faren eller medmoren vil således efter aftale med arbejdsgiveren kunne udskyde en del af fædreorloven til afholdelse på et senere tidspunkt inden for 14 ugers perioden. Forhandlingsfællesskabet anser det for positivt, at der hermed indføres en større grad af fleksibilitet ved tilrettelæggelsen af fædreorloven. Forhandlingsfællesskabet hæfter sig samtidig ved, at retten til at holde fædreorloven i to sammenhængende uger efter fødslen eller modtagelse af barnet i hjemmet bevares.

Forhandlingsfællesskabet henviser i øvrigt til eventuelle høringssvar fra LO, FTF, Akademikerne samt fra Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen



Helle Basse



Pernille Olesen

Høringssvar vedrørende ændring af barselsloven og lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked

FTF finder det positivt at der med lovforslaget fjernes krav om at fædreorloven skal afholdes i en sammenhængende periode. Men finder det kritisabelt at lovforslaget ikke mere præcist angiver om lønmodtagere stilles anderledes med lovforslaget end med gældende regler. Perioder hvor lønmodtagere er omfattet af arbejdskonflikt bør også fremover indgå i beskæftigelseskravet.

FTF har ved e-mail af 14. november 2016 modtaget udkast til forslag om ændring af barselsloven og lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked i høring og supplerende høring i form af nyt udkast til lovforslaget ved mail af 28. november 2016, med frist for eventuelle bemærkninger den 12. december 2016.

Med udkastet til lovforslaget foreslås det, at barselslovens beskæftigelseskrav og beregningsreglerne for barselsdagpengesatsen for lønmodtagere digitaliseres. Endvidere foreslås en række regelforenklinger, og at der ikke længere skal være kommunal medfinansiering af dagpenge udbetalt ved pasning af alvorligt syge børn. Endelig foreslås, en fjernelse af krav om, at fædreorloven skal holdes i en sammenhængende periode.

FTF har følgende bemærkninger:

FTF finder det positivt, at der med lovforslaget fjernes krav om, at fædreorloven skal afholdes i en sammenhængende periode, da det giver faderen eller moderen større mulighed for at tilrettelægge orloven fleksibelt uden at retten til at holde fædreorloven i to sammenhængende uger efter fødslen eller modtagelse af barnet i hjemmet berøres.

FTF finder det dog bekymrende, at lovforslaget ikke mere præcist angiver, om lønmodtagere stilles anderledes med lovforslaget end med gældende regler, hvad angår retten til barselsdagpenge. Det fremgår kun af bemærkningerne til lovforslaget på side 9, at *"Det er målsætningen med digitaliseringen, at de samme persongrupper så vidt muligt vil opnå ret til barselsdagpenge som efter gældende regler og med den samme udbetaling. I tråd hermed vur-*

deres tilpasningen af reglerne om opgørelse af beskæftigelseskravet og beregningen af barseldagpengetimesatsen for lønmodtagere at have ubetydelige økonomiske konsekvenser, hvor alene få lønmodtagere vil kunne blive stillet anderledes end i dag". Det præciseres ikke i lovforslaget eller ved yderligere bemærkninger, hvorledes, hvor mange og hvem der tænkes at kunne blive stillet anderledes.

Lovforslaget indeholder en tilføjelse til § 27, stk. 3, i barselloven. Af tilføjelsen fremgår, at der ved vurderingen af beskæftigelseskravet ses bort fra perioder, hvori lønmodtageren har været omfattet af en arbejdskonflikt ved opgørelsen af de 160 timer. Hvorimod perioden, hvor en lønmodtager er omfattet af en arbejdskonflikt, indgår i den nuværende opgørelse af 13-ugers perioden. FTF formoder, at ændringen skyldtes, at opgørelsen fremover vil ske på baggrund af de data, der findes i indkomstregistret. FTF finder det meget kritisabelt, hvis lovændringen medfører, at lønmodtagere, der har været omfattet af en arbejdskonflikt, stilles ringere end med gældende regler.

Med venlig hilsen

Martin Møland Nielsen
Konsulent

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Njalsgade 72A
2300 København S
Danmark

Att. Mie Skovbæk Mortensen, msm@star.dk og Nikoline Schriver,
nisc@star.dk samt star@star.dk.

WILDERS PLADS 8K
1403 KØBENHAVN K
TELEFON 3269 8888
DIREKTE +45 91325763
KHIB@HUMANRIGHTS.DK
MENNESKERET.DK

DOK. NR. 16/03165-3

9. DECEMBER 2016

**HØRING OVER FORSLAG TIL LOV OM ÆNDRING AF
BARSELSLOVEN, LOV OM BARSELUDLIGNING PÅ DET
PRIVATE ARBEJDSMARKED OG LOV OM SYGEDAGPENGE**

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har ved e-mail af 14. november 2016 anmodet om Institut for Menneskerettigheders eventuelle bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af barselsloven, lov om barseludligning på det private arbejdsmarked og lov om sygedagpenge (Digitalisering af barselslovens beskæftigelseskrav og beregning, mulighed for mere fleksibel afholdelse af fædreorlov, fastsættelse af klageadgang i sager om sygedagpengeforsikring m.v.).

Institut for Menneskerettigheder har ingen bemærkninger til udkastet.

Der henvises til ministeriets journal nr.: 16/17047.

Med venlig hilsen

Kholoud Ibrahim

FULDMÆGTIG



Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Njalsgade 72A

2300 København S

ARBEJDSGIVERFORENINGEN KA - PLADS TIL SELVSTÆNDIGE TANKER

Kristelig Arbejdsgiverforening
Alsvej 7, 8940 Randers SV

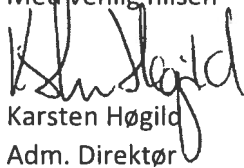
Tlf. : 82 132 132
Mail : ka@ka.dk
Web : www.ka.dk

Randers den 9. december 2016

Høring vedr. forslag til lov om ændring af barselloven og lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked

Med henvisning til ministeriets høringsbrev af 14. november 2016 samt supplerende høringsbrev af 28. november 2016 skal det oplyses, at Arbejdsgiverforeningen KA ikke har bemærkninger til udkastet.

Med venlig hilsen



Karsten Høgild
Adm. Direktør

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Njalsgade 72A
2300 København S

Krifa
Klokhøjen 4
8200 Aarhus N
Tlf. 8911 2233

08-12-2016

Høring vedr. forslag til lov om ændring af barselloven og lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked

Krifa har modtaget ovennævnte lovforslag i høring. Vi sender hermed vores bemærkninger, der følger systematikken i "Bemærkninger til lovforslaget".

Ad 2.1 Digitalisering af beskæftigelseskravet for lønmodtagere for ret til barselsdagpenge

Krifa finder det overordnet positivt og forståeligt, at lovforslaget skal sikre en administrativ lettelse for landets virksomheder og kommunerne.

Den nuværende § 27, stk. 1, nr. 1 giver en lønmodtager ret til barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark, når den pågældende har været tilknyttet arbejdsmarkedet uafbrudt i de sidste 13 uger før fraværperiodens begyndelse og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer.

Dette foreslås ændret til, at lønmodtageren dagen før fraværet er i beskæftigelse og har været beskæftiget i mindst 160 timer inden for de seneste 4 afsluttede kalendermåneder forud for fraværperioden og i mindst 3 af disse måneder har været beskæftiget i mindst 40 timer hver måned.

Krifa ønsker med dette høringssvar at gøre opmærksom på, at der *kan* opstå udfordringer for eksempelvis den lønmodtager, der har været ansat i en tidsbegrænset ansættelse (eksempelvis barselsvikariat eller andet kortere vikariat), der måtte være afsluttet før sidste dag før fraværets begyndelse, og som måtte falde uden for reglerne om ret til sygedagpenge, arbejdsløshedsdagpenge eller midlertidig arbejdsmarkedsydelse.

Ved opgørelsen af beskæftigelseskravet medregnes – foruden de netop nævnte perioder – også perioder med ferie med løn, feriegodtgørelser og udbetalinger fra Lønmodtagernes Garantifond.

Desuden gør vi opmærksom på, at vi som lønmodtagerorganisation ofte oplever, at virksomheder netop *ikke* får udbetalt ferie med løn eller feriegodtgørelser, ligesom Krifa gør opmærksom på, at der ved manglende løn, feriepenge m.m., som kan efterfølges af en konkurs ofte kan gå lang tid fra den manglende løn, de manglende feriepenge m.m. skulle have været udbetalt og til sagsbehandlingen ved domstolene og ved Lønmodtagernes Garantifond er overstået.

Kristelig Fagbevægelse
er fællesbenævnelse
for Kristelig A-kasse,
Kristelig Fagforening
og Kristelig A-kasse for
Selvstændige

Krifa oplever fra tid til anden, at virksomheder ikke foretager indberetninger til indkomstregistret.

Af samme årsag finder vi det positivt, at Udbetaling Danmark – såfremt beskæftigelseskravet ikke kan opfyldes på baggrund af oplysningerne i indkomstregistret og Feriekonto – skal rette henvendelse til lønmodtageren for at få oplyst, om lønmodtageren er enig eller har supplerende oplysninger.

Ad 2.2 Digitalisering af beregning af barselsdagpenge for lønmodtagere

Der henvises til ovenstående afsnit med bemærkningerne om, at det desværre ikke er altid, at der fra virksomheder sker indberetninger.

Krifa finder det positivt, at der i forslaget til barselslovens § 33, stk. 2 gives beskæftigelsesministeren mulighed for at fastsætte regler om opgørelse af timetal og om, i hvilke tilfælde der kan benyttes andre beregningsperioder end de seneste tre kalendermåneder, hvis eksempelvis lønmodtageren har skiftende eller ukendt arbejdstid, er nyuddannet, nyansat m.m.

Ad 2.3 Sikring af barselsdagpenge for borgeren

Hvis en arbejdsgiver ikke overholder tidsfristen for indberetning, og borgeren som følge deraf ikke anmoder rettidigt om barselsdagpenge til Udbetaling Danmark, følger det af barselslovens § 30, stk. 7, at retten til barselsdagpenge bortfalder for den periode, der ligger før anmodningen eller anmeldelsen.

Krifa finder det derfor meget positivt, at der i bekendtgørelsen om ret til barselsdagpenge kan indarbejdes en dispensationsbestemmelse, der giver Udbetaling Danmark mulighed for at dispensere fra overskridelse af fristerne i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren ophører med at udbetale løn under fraværet, men ikke oplyser Udbetaling Danmark herom.

Ad 2.4 Mulighed for at søge om barselsdagpenge/refusion henover ferieperioder

Krifa finder det meget positivt, at det foreslås, at der gives hjemmel til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en lønmodtager ikke behøver at genansøge om barselsdagpenge, efter at fraværsperioden har været afbrudt i en kortere periode i forbindelse med afholdelse af ferie. Dette giver større sikkerhed for, at der undgås misforståelser med manglende dagpenge til følge, når en lønmodtager efter aftale med arbejdsgiveren afvikler ferie i fraværsperioden.

Ad 2.5 Fædreorlov skal ikke være sammenhængende

Med lovforslaget foreslås det at fjerne kravet om, at fædreorloven eller orloven for medmoderen skal afholdes i en sammenhængende periode.

Krifa finder, at dette er positivt for familiens mulighed for fleksibilitet.

Krifa ønsker imidlertid med dette høringssvar at gøre opmærksom på, at lovforslaget kan medføre, at det bliver endnu sværere for den far eller medmoder, der har meddelt, at vedkommende ønsker at holde "fædre"-orloven og som i forlængelse af meddelelsen eller under fraværet bliver opsagt, at få medhold i, at opsigelsen er i strid med Ligebehandlingsloven.

Ad 2.6 Omlægning af den kommunale medfinansiering af dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn

Krifa har ingen kommentarer til denne del af lovforslaget.

Ad 2.7 Konsekvensrettelse i lov om barseludligning på det private arbejdsmarked

Krifa har ingen kommentarer til denne del af lovforslaget.

Ad 2.8 Sproglig ændring i lov om barseludligning på det private arbejdsmarked

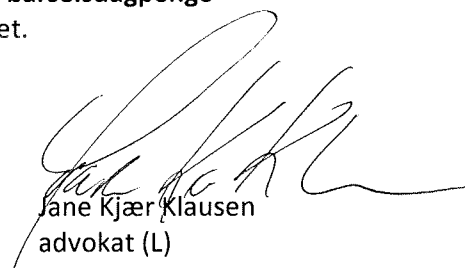
Krifa har ingen kommentarer til denne del af lovforslaget.

Ad 2.9 Betaling af finansieringsbidrag til ATP-bidrag af barselsdagpenge

Krifa har ingen kommentarer til denne del af lovforslaget.

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen
formand



Jane Kjær Klausen
advokat (L)



12/12 2016

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
att: msm@star.dk, nisc@star.dk, star@star.dk

Høringssvar vedr. forslag til lov om ændring af barselsloven, lov om barseludligning på det private arbejdsmarked og lov om sygedagpenge.

Orlov for fædre/medmødre:

Kvinderådet kan tilslutte sig at fædreorloven gøres mere fleksibel, således at kravet om at de to ugers orlov holdes i en sammenhængende periode bortfalder. Forhåbentlig kan dette bidrage til, at flere udnytter retten til fædreorlov.

Beskæftigelseskrav:

En konsekvens af de foreslåede ændringer er, at beskæftigelseskravet reelt stiger. Vi er bekymrede for, at det kan komme til at ramme især lønmodtagere med en i forvejen udsat position på arbejdsmarkedet. Vi ønsker derfor en opgørelse over, hvor mange personer der forventes at blive ramt af den foreslåede ændring og hvilke økonomiske konsekvenser det vil have.

Venlig hilsen

Randi Theil
sekretariatsleder
Kvinderådet

Nikoline Schriver

Fra: Henrik Kongsbak <hko@lho.dk>
Sendt: 9. december 2016 11:55
Til: Mie Skovbæk Mortensen; Nikoline Schriver; Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Emne: VS: Suppl. høring - Udkast til digitalisering af barselslovens beskæftigelseskrav og beregning, mulighed for mere fleksibel afholdelse af fædreorlov, fastsættelse af klageadgang i sager om sygedagpengeforsikring m.v.
Vedhæftede filer: Ekstern høring + ændring til sygedagpengeloven.pdf; Høringsliste.pdf; Til høringsparterne.pdf

AppServerName: esdh-bm-star
DocumentID: 16/17047-54
DocumentIsArchived: -1

Til STAR

På vegne af Ledernes Hovedorganisation kan jeg oplyse, at vi alene har nedennævnte bemærkninger til forholdet om fædreorlov.

Bemærkninger til lovforslagets § 1 nr. 1 og 2.

Lederne kan tilslutte sig forslaget om, at Barselslovens § 7 stk. 3 ændres således, at ordet "sammenhængende" udgår.

Ændringen vil medføre en mulighed for – efter aftale med arbejdsgiveren – at øge fleksibiliteten ved afholdelse af 2 ugers fædreorlov de første 14 uger efter fødslen. En øget fleksibilitet kan medføre, at flere fædre vælger at afholde fædreorlov.

Lovgiver kan overveje, om fleksibiliteten bør øges yderligere, således af faderen - på linje med adoptanter jf. Barselslovens § 8, stk. 6 - kan afholde fædreorlov uden aftale med arbejdsgiveren.

Med venlig hilsen

Henrik Kongsbak

Med venlig hilsen

Henrik Kongsbak
Ansættelsesretschef

Dir. 3283 3504
hko@lho.dk

Ledernes Hovedorganisation
Vermlandsgade 65
2300 København S
Tlf. 3283 3283

Fra: prvs=0140227ae6=LT@star.dk [mailto:prvs=0140227ae6=LT@star.dk]

Sendt: 28. november 2016 15:48

Til: Kim Møller Laursen; Peer Lundby

Cc: Mie Skovbæk Mortensen; Nikoline Schriver

Emne: Suppl. høring (frist: 12. december) - Udkast til digitalisering af barselslovens beskæftigelseskrav og beregning, mulighed for mere fleksibel afholdelse af fædreorlov, fastsættelse af klageadgang i sager om sygedagpengeforsikring m.v.

Til BER

Supplerende høring vedr. udkast til forslag til lov om ændring af barselsloven, lov om barseludligning på det private arbejdsmarked og lov om sygedagpenge (*Digitalisering af barselslovens beskæftigelseskrav og beregning, mulighed for mere fleksibel afholdelse af fædreorlov, fastsættelse af klageadgang i sager om sygedagpengeforsikring m.v.*)

Udkast til lovforslag om ændring af barselsloven og lov om barseludligning på det private arbejdsmarked er den 14. november 2016 sendt i ekstern høring.

I forhold til det tidligere udkast er der tilføjet et forslag om at indføre en klageadgang til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg for afgørelser, der træffes af Udbetaling Danmark i sager om sygedagpengeforsikring efter lov om sygedagpenge.

Ændringen vedr. sygedagpengeloven er markeret med +/- tekst i det vedlagte lovforslag. Vedlagt er yderligere høringslisten og brevet til høringsparterne.

Vi skal venligst bede om, at evt. bemærkninger sendes til chefkonsulent Mie Skovbæk Mortensen (msm@star.dk) og Nikoline Schriver(nisc@star.dk) samt star@star.dk **senest mandag d. 12. december 2016 kl. 12.00.**

Med venlig hilsen

Lone Thomasen
Direktionssekretær

Direkte telefon: 72 21 76 29
E-mail:lt@star.dk



**Styrelsen for
Arbejdsmarked og Rekruttering**
Njalsgade 72 A
2300 København S.
Tlf.: +45 72 21 74 00
Sikker e-mail: star@star.dk
Hjemmeside: www.star.dk

**Danish Agency for
Labour Market and Recruitment**
Njalsgade 72 A
2300 København S.
Phone: +45 72 21 74 00
Secure e-mail: star@star.dk
Website: www.star.dk



Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Njalsgade 72 A
2300 København S

Sagsnr. 16-2758
Vores ref. NHO/TSJ/snj
Deres ref.
Den 12. december 2016

Sendt til msm@star.dk, nisc@star.dk og star@star.dk

Høringsvar vedr. forslag til lov om ændring af barselloven, lov om barseludligning på det private arbejdsmarked og lov om sygedagpenge

LO har ved e-mail af 14. november 2016 modtaget udkast til forslag om ændring af barselloven og lov om barseludligning på det private arbejdsmarked i høring og supplerende høring i form af nyt udkast til lovforslaget ved mail af 28. november 2016, med frist for eventuelle bemærkninger den 12. december 2016.

Med udkastet til lovforslaget foreslås det, at afholdelse af fædreorlov gøres mere fleksibel. Derudover at barsellovens beskæftigelseskrav og beregningsreglerne for barseldagpengesatsen for lønmodtagere digitaliseres. Dette vil blandt andet medføre ændringer i det eksisterende beskæftigelseskrav.

Krav om sammenhængende orlov for fædre/medmødre

LO finder det positivt, at der med lovforslaget fjernes krav om, at de 2-ugers fædreorlov skal afholdes i en sammenhængende periode inden for 14-ugers perioden. Det vil give far/medforælder større fleksibilitet i forhold til planlægningen af afholdelse.

Data fra Danmarks Statistik viser, at der fortsat er en stor gruppe fædre, der ikke holder orlov. Det er håbet, at ændringen vil kunne bidrage til, at flere fædre udnytter deres rettighedsbaserede fædreorlov. Det vil dog være hensigtsmæssigt, hvis der i forbindelse med lovforslaget blev aftalt en evaluering af effekten på fædres samlede orlov.

Ændring af beskæftigelseskravet

LO er bekymret for ændringen i beskæftigelseskravet. Med lovforslaget øges kravet til antallet af timer fra 120 til 160 timer i beskæftigelse over de seneste fire måneder forud for fraværperioden. Ændringen skal ses i sammenhæng med overgangen til benyttelse af indberetninger til indkomstregisteret, som gør tilpasning af beregning af beskæftigelseskravet nødvendigt. Selvom det forhold at kravet til sammenhængende beskæftigelse bortfalder, må det samlede krav alligevel anses for at være en skærpelse af de nuværende regler, idet personen som hidtil dels skal være i beskæftigelse på fratrædelsesdatoen, dels skal have været i beskæftigelse i de seneste fire forudgående



måneder. Det indebærer samlet set, at personen skal have været i beskæftigelse i op til fem kalendermåneder for at kunne opnå ret til dagpenge, frem for blot 13 uger efter de gældende regler. Skærpelsen af beskæftigelseskravet risikerer at ramme personer på kanten af arbejdsmarkedet på et tidspunkt i deres liv, hvor de er allermest sårbare.

LO er stærkt bekymret for, om forlængelsen af opgørelsesperioden vil medføre, at et antal lønmodtagere i fremtiden vil miste retten til dagpenge under barsels- og forældreorlov. Det rammer især de grupper, der i perioder har en løsere tilknytning såsom vikarer, timelønnede, freelancere, og honorarmodtagere m.fl., samt lønmodtagere, der på grund af tilkomsten af barnet vil være i en udsat position.

LO finder det derfor kritisabelt, at der ikke er foretaget en egentlige opgørelse af, hvor mange der vil miste retten til dagpenge på grund af forslaget. LO mener, at der bør laves beregninger af, hvor mange der vil blive berørt, samt hvilke økonomiske konsekvenser det vil få.

Ad nr. 13: Lovændringen medfører, at beregningen af udligningsbeløbet foretages på baggrund af timelønnen før barslen og ikke under barslen. Det betyder, at de berørte lønmodtagere risikerer ikke at få glæde af lønforhøjelser under barslen. Det kan ligeledes ramme timelønnede eller vikarer, der kort før barsel overgår til en fast stilling. Det kan være i strid med EU-domstolens domme i Gillespie, 342/93 og Alabaster C-147/02.

Arbejdskonfliktperioder fortsat undtaget fra optjeningsperiode

Af bemærkningerne til § 27, stk. 3, i lovforslaget, side 37, 3. afsnit, fremgår det, at der "vil kunne" ses bort fra perioder med arbejdskonflikt. Af lovteksten fremgår det, at "endvidere ses der bort fra perioder, hvori lønmodtagere har været omfattet af en arbejdskonflikt". LO bemærker, at bemærkningen skal være enslydende med lovteksten. Dvs. der skal ses bort fra perioder med arbejdskonflikt.

Med venlig hilsen



Nanna Højlund

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Njalsgade 72A
2300 København S

12. december 2016

Svar på høring vedr. forslag til lov ændring af barselsloven, lov om barseludligning på det private arbejdsmarked og lov om sygedagpenge

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har den 14. november 2016 sendt en høring vedr. lovforslag om ændring af barselsloven, lov om barseludligning på det private arbejdsmarked og lov om sygedagpenge.

Udbetaling Danmark
Kongens Vænge 8
3400 Hillerød
Tlf.: 70 11 12 13

Bemærkninger fra Udbetaling Danmark / barselsdagpenge

I det følgende fremgår Udbetaling Danmarks bemærkninger fra barselsdagpengeområdet til lovforslaget.

www.borger.dk
www.virk.dk
CVR-nr.: 33 23 62 39

Udbetaling Danmark har ingen bemærkninger til lovforslaget i forhold til overordnede betragtninger.

Telefontid:
Mandag-torsdag: 8.00-16.00
Fredag: 8.00-15.30

Specifikke juridiske bemærkninger til lovforslaget

- Til § 1 nr. 8:

Udbetaling Danmark bemærker, at en sådan lovændring umiddelbart minder om den nuværende arbejdsproces med manuel håndtering af sager af denne karakter. Forslaget vil betyde, at digitalisering af beskæftigelseskravet ikke kan ske i disse sager, der i stedet vil kræve manuel behandling som i dag.

- Til § 1 nr. 11:

Af bemærkningerne til lovforslagets enkelte bestemmelser til § 1 nr. 11 fremgår, at en aftale om afholdelse af ferie under barselsorlov forudsætter, at arbejdsgiver og lønmodtager kan tilrettelægge barselsorlov og ferie i overensstemmelse med barselslovens og ferielovens regler.

I forhold til Udbetaling Danmarks administrering af den foreslåede lovændring appelleres til at der i bemærkningerne fremgår en nærmere præcisering af, hvad der ligger i ordlyden af formuleringen "*en kortere periode*" og "*ferie*" i høringens § 1 nr. 11 om ændringer til barselslovens § 30, stk. 8 om muligheden for at søge barselsdagpenge henover ferieperioder.

Bemærkninger fra Udbetaling Danmark / Sygedagpengeforsikring Statens forsikringsordning

I det følgende fremgår Udbetaling Danmarks bemærkninger fra Sygeforsikring Statens forsikringsordning til det fremsatte lovforslag om ændring af barselsloven, lov om barseludligning på det private arbejdsmarked og lov om sygedagpenge.

- Til § 3:

Bemærkningen vedr. forslaget § 3 om indførelse af klageadgangen i det nye stk. 2 i § 77 i sygedagpengeloven vedr. Udbetaling Danmarks afgørelser om, hvorvidt en person har indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed, og hvorvidt en privat arbejdsgiver er privat arbejdsgiver.

Det anbefales, at Ankenævnet og Udbetaling Danmark som 1. instans gennem vejledning opnår et fælles praksisgrundlag for afgørelsen af de omhandlede sager, inden den nye klageadgang indføres.

Bemærkninger fra ATP / Barseludligning på det private arbejdsmarked – Barsel.dk

ATP – Barseludligning på det private arbejdsmarked har ingen bemærkninger til det fremsatte lovforslag om ændring af barselsloven, lov om barseludligning på det private arbejdsmarked og lov om sygedagpenge.

Venlig hilsen

ATP/Udbetaling Danmark – 12. december 2016
Tine Krogh Præst
Juridisk konsulent