



Folketingets Ligestillingsudvalg
udvalg@ft.dk

Trine Torp (SF)
Trine.Torp@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

Ligestillingsudvalget har i brev af 11. januar 2018 stillet følgende spørgsmål nr. 1 (L 121), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Trine Torp (SF).

16. januar 2018

J.nr. 2017 - 6354

Spørgsmål nr. 1:

”Ministeren bedes redegøre for, hvad der menes med ”uden ugrundet ophold” i den foreslåede § 15, stk. 6, herunder nøje redegøre den gældende fortolkningen af ”uden ugrundet ophold” i forbindelse med barnets indlæggelse herunder den praksis og retspraksis, der har findes på området samt oplyse, om den foreslåede § 15, stk. 6 skal fortolkes i overensstemmelse med de eksisterende regler om varsling i forbindelse med indlæggelse. I forlængelse heraf bedes ministeren oplyse, om han vil være parat til at sikre, at der er en rimeligere frist for varsling af, at man vil anvende muligheden for sorgorlov.”

Svar:

Reglen om, at man over for sin arbejdsgiver skal varsle fravær ”uden ugrundet ophold”, findes, som der også henvises til i spørgsmålet, allerede i barsellovens § 15 i de situationer, hvor et barn indlægges på sygehus inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet i hjemmet.

”Uden ugrundet ophold” fortolkes således, at lønmodtageren efter omstændighederne hurtigst muligt skal kontakte arbejdsgiveren om det forventede fravær.

Det er således vigtigt at understrege, at der – heller ikke i forhold til bestemmelsen i dette lovforslag – er tale om en ”skarp” frist. Det er en konkret og individuel vurdering, som tager udgangspunkt i den enkelte lønmodtagers situation. Men med reglen gør man lønmodtager opmærksom på, at arbejdsgiver skal kontaktes og oplyses om fraværet inden for en rimelig periode.

Det bemærkes, at i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren allerede er bekendt med, at den pågældende er fraværende på grund af fx fædreorlov, vil dette også indgå i den samlede vurdering af, hvornår arbejdsgiver bør kontaktes. Tal for 2015 fra Sundheds- og Ældreministeriet viser, at 39 pct. af alle levendefødte børn, der dør inden de fylder 18 år, dør inden for de første 7 dage efter fødslen. Det vil sige på et tidspunkt, hvor begge forældre typisk allerede vil have varslet fravær over for arbejdsgiveren.

Det er derudover vigtigt at understrege, at der ikke er knyttet sanktioner til varslingspligten. Det er der heller ikke til de øvrige varslingsregler i barsellovens § 15.

Der er således ikke tale om, at en forælder mister retten til fravær i forbindelse med, at man har mistet et barn, hvis man ikke kontakter sin arbejdsgiver inden for et bestemt tidsrum.

Varslingsreglerne i barselsloven er ment som en hjælp for både arbejdsgivere og lønmodtagere:

- Når fraværet er varslet, har arbejdsgiveren mulighed for at planlægge arbejdsopgaverne under fraværet.
- Og lønmodtageren har med varslet en sikkerhed for, at arbejdsgiver er bekendt med, at man udnytter en ret til fravær – og altså fx ikke misligholder sin ansættelseskontrakt.

Regeringen har valgt formuleringen ”uden ugrundet ophold”, fordi det er en formulering, der allerede findes i § 15.

Og jeg mener, at formuleringen er så fleksibel, at den tager det helt nødvendige hensyn til den svære situation, man som forælder er i, når man lige har mistet et barn.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen