

## HØRINGSNOTAT

Resumé og kommentarer til hørings svar vedrørende forslag til lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven, lov om aktiv socialpolitik og forskellige andre love (Gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgsorlov, afskedigelsesbeskyttelse m.v., samt fritagelse for rådighed ved orlov, bedre orlovsvilkår for trillingeforældre m.v.)

April 2022

J.nr. 2022 - 3426

---

### Indledning

Lovforslaget blev sendt i høring den 21. februar 2022 med frist den 21. marts 2022.

Desuden har forslag om konsekvensændringer i lov om aktiv socialpolitik m.v. været sendt i supplerende høring den 17. marts 2022 med frist den 25. marts 2022, og forslag om ret til ekstra 26 ugers orlov til forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, har været sendt i supplerende høring den 23. marts 2022 med frist den 1. april 2022.

Lovforslagene er sendt i høring til følgende organisationer m.v.: Advokatrådet, Adoption og Samfund, Adoptionspolitisk Forum, Adoptionsnævnet, Akademikerne (AC), Ankenævnet for ATP, Ankestyrelsen, Amnesty International, Arbejdsløshedskassen ASE, Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), Business Danmark, Børnenes bureau, Børnerådet, Børnesagens Fællesråd, Børns Vilkår, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Dansk Teater, Danske A-kasser, Danske Handicaporganisationer, Danske Patienter, Dare Danmark, Datatilsynet, Det Faglige Hus, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Artistforbund, Dansk Erhverv, Dansk Industri (DI), Dansk Journalistforbund (DJ), Dansk Kvindesamfund, Dansk Musikerforbund, Dansk Skuespillerforbund, Dansk Socialrådgiverforening, Danske A-kasser, Danske Advokater, Danske Arveretsadvokater, Danske Familieadvokater, Danske Regioner, Delebar.dk, Den Danske Dommerforening, DIA (Danish International Adoption), Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Fagligt selskab for sundhedsplejersker, Familiepolitisk Netværk, Familieretshuset, Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Foreningen Far, Foreningen Mistet Barn, Forhandlingsfællesskabet, Forum for Mænds Sundhed, Forældre & Fødsel, Frie Funktionærer, Gartneri-, Land og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Ingeniørforeningen (IDA), Institut for Menneskerettigheder (IMR), Jordemoderforeningen, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Kommunernes

Landsforening (KL), Kompetencecenter for Amning, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Kvinderådet, KVINFO, Landsforeningen Børn og Samvær, Landsforeningen Spædbarnsdød, Landsforeningen Ufrivilligt barnløse, Lederne, LGBT+ Danmark, LGBT Komiteen, Mødrehjælpen, Producentforeningen, Pårørende i Danmark, Red Barnet, Retspolitisk Forening, Sind – Landsforeningen for psykisk sundhed, SMV Danmark, Sundhedskartellet, Tænkertanken Adoption, Udbetaling Danmark og Ældre Sagen.

Der er modtaget høringsvar fra: Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Kommunernes Landsforening (KL), Danske Regioner, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Ledernes Hovedorganisation (Lederne), Akademikerne, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Forhandlingsfællesskabet, Det Faglige Hus, Kristelig Fagbevægelse (Krif), Danske Handicaporganisationer (DH), DARE Danmark, Bedre Psykiatri, Pårørende i Danmark, Pårørendeinitiativet, LGBT+ Danmark, Danske Patienter, Danish International Adoption (DIA), Ankestyrelsen, Børns Vilkår, Mødrehjælpen, Barsel.dk, Forældre og Fødsel og Udbetaling Danmark (UDK) og Datatilsynet.

Følgende har meddelt, at de ikke har bemærkninger til lovforslaget: Familieretshuset, ITD Arbejdsgiver og Danske A-kasser.

Der er derudover modtaget høringsvar fra Hjernesagen, Pårørendeinitiativet og Twinmoms.

### **Generelle bemærkninger til lovforslaget vedr. implementering af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgslov, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger m.v.**

DA finder det problematisk, at lovforslaget på flere punkter bryder med princippet om minimumsimplementering i forhold til udstrækning af ansættelsesrelaterede rettigheder til også at omfatte sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer. DA savner derudover en saglig begrundelse, da de samme beskyttelseshensyn, som gælder for forældre, ikke gør sig gældende for sociale forældre og for nærtstående til soloforældre. Dette gør sig navnlig gældende i forhold til den afskedigelsesbeskyttelse, der er lagt op til i § 9, samt skriftlighedskravet i § 16, stk. 5. DA finder desuden, at ligelønsloven § 1 a, stk. 1, 2. pkt., bør konsekvensændres som følge af den ændrede orlovsmodel, der er gennemført ved lovforslag nr. 104 om ændring af barselsloven (lov nr. 343 af 22. marts 2022).

FA er som udgangspunkt positiv mht. lovforslagets implementering af orlovsdirektivets bestemmelser, idet lovforslaget som udgangspunkt følger hovedreglen om minimumsimplementering af EU-direktiver på arbejdsmarkedet. FA noterer dog, at udvidelsen af den særlige ansættelsesretlige beskyttelse udgør en overimplementering af direktivet.

Danske Regioner konstaterer, at den ansættelsesretlige beskyttelse er udvidet udover, hvad der følger af krav til implementering af direktivet.

Danske Regioner bemærker, at kvinder i større omfang udfører omsorg i familiemæssige sammenhænge med fravær til følge. Indførelse af omsorgslov kan derfor få negativ indflydelse på ligestillingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, ligesom omsorgsloven kan få en negativ indflydelse på arbejdskraftudbudet, i særlig grad på den del af arbejdsmarkedet, som beskæftiger en højere andel af kvinder.

KL bemærker, at det ikke har været muligt at foretage en politisk behandling af lovforslaget inden for høringsfristen, hvorfor høringsvaret afgives med forbehold for politisk godkendelse.

Hjernesagen anbefaler, at minimumsimplementeringen i relation til det selvbetalte fravær under omsorgslov genovervejes.

Akademikerne finder, at lovforslaget kunne lægge større vægt på direktivets overordnede formål om at skabe bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner, i stedet for at indføre besnærende dokumentationskrav, karensbestemmelser og krav om væsentlighed i omsorgsbehovet.

Bedre Psykiatri ser overordnet positivt på lovforslagets intentioner om at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner, og på forslaget i forhold til omsorgslov får alle lønmodtagere ret til fravær i fem dage om året til at yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem, eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsrig tilstand.

DIA ser positivt på, at orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgslov, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrderegler mv. gennemføres. Dog kunne DIA dog ønske at der særligt var taget højde for at forskellige former for familiedannelse kan have behov for yderligere fleksibilitet, herunder adoption.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at forståelsespapiret mellem DA og FH, som også er anbefalet af Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg er lagt til grund ved gennemførelsen af orlovsdirektivets bestemmelser om ret til omsorgslov og de relaterede ansættelsesrelaterede rettigheder fsva. lønmodtagere, der er omsorgspersoner og forældre. Aftalepartierne bag den politiske aftale af 26. oktober 2021 er desuden enige om, at arbejdsmarkedets parter anbefalinger om implementering af omsorgslov, ansættelsesrelaterede rettigheder og fleksible arbejdsordninger, gennemføres.*

*Forståelsespapiret angiver således personkredsen omfattet af retten til omsorgslov samt betingelserne herfor, herunder fx kravet om, at behovet for omsorgslov kan dokumenteres lægeligt.*

*Forståelsespapiret lægger til grund, at orlovsdirektivet minimumsimplementeres i overensstemmelse med sædvanlig praksis.*

*Beskæftigelsesministeriet har derfor i forhold til lønmodtagere, der med ændringen af barselsloven ved lov nr. 343 af 22. marts 2022, får mulighed for at tage del i forældres orlovsrettigheder som enten sociale forældre eller nærtstående familiemedlemmer, skulle tage stilling til, hvilke rettigheder disse grupper – der ikke er omfattet af orlovsdirektivets personkreds – skal have.*

*Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der med ændringen af barselsloven, som netop anerkender sociale forældres rolle og relation til barnet, er saglige grunde til at sidestille sociale forældre med forældre i relation til orlovsdirektivets ansættelsesrelaterede rettigheder.*

*Tilsvarende er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der er saglige grunde, der taler for også at give nærtstående familiemedlemmer en udvidet ansættelsesretlig beskyttelse. Ved vurderingen er der lagt vægt på, at lønmodtagere, der holder plejeorlov efter servicelovens regler, og nu også omsorgspersoner, er beskyttet mod afskedigelse og anden ugunstig behandling.*

*Beskæftigelsesministeriet har på baggrund af de modtagne hørings svar justeret lovforslaget i forhold til nærtstående familiemedlemmer, der udnytter muligheden for at holde orlov efter barselsloven.*

*Beskæftigelsesministeriet har således besluttet, at nærtstående familiemedlemmer ikke omfattes af den omvendte bevisbyrde regel i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, som betyder, at en afskedigelse under orlov efter barselslovens regler antages at ske på grund af orloven – og dermed i strid med reglerne – med mindre arbejdsgiveren kan godtgøre, at det ikke er tilfældet. Omvendt bevisbyrde er en særlig beskyttelse under forældres orlovsperiode. Reglen er en ren national regel, der går videre end EU-retten, som kun har regler om delt bevisbyrde.*

*Beskæftigelsesministeriet har noteret sig DA's bemærkning om ligelønsloven.*

#### *Dokumentationskrav ved omsorgsorlov*

KL og Danske Regioner finder, at det bør tillægges afgørende vægt, at det er den ansattes ansvar at sikre, at den nødvendige dokumentation foreligger senest på tidspunktet for fraværets begyndelse.

Akademikerne, Krifa, Hjernesagen, Pårørende i Danmark, Pårørendeinitiativet og Danske Patienter finder, at dokumentationskravet bliver unødvendigt bureaukratisk og tungt for såvel arbejdsgiver som omsorgsperson.

Akademikerne, Hjernesagen, Pårørende i Danmark og Danske Patienter finder det problematisk, at en tredjepart, nemlig pårørendes arbejdsgiver, skal have helbredsmæssige oplysninger om mennesker, som de ikke har en arbejdsmæssig relation til. Det kan også i nogle tilfælde være vanskeligt at få samtykke til at indhente helbredsmæssige oplysninger, fordi ens nærmeste ikke kognitivt kan give et samtykke.

Danske Patienter opfordrer til, at man i efterlevelsen af lovforslaget, bl.a. på arbejdspladser, er opmærksom på, at mange sygdomme og potentielle diagnoser kan

være svære at forholde sig til – og dermed alvorlige – for både patienten og de pårørende. Derfor bør man have en relativt bred fortolkning af sygdomskriteriet for øje.

Hjernesagen og Pårørendeinitiativet anbefaler, at dokumentationskravet kan opfyldes ved en tro- og loveerklæring. Krifa anbefaler, at retten til omsorgsrorlov bør være baseret på tillid. Danske Patienter mener, at der bør findes en mere fleksibel ordning for dokumentation af behovet for en omsorgsdag.

Akademikerne forudser, at det foreslåede væsentlighedskrav kan føre til, at omsorgspersoner til et familiemedlem med ikke-alvorlig psykisk sygdom/ikke-alvorlig psykisk funktionsnedsættelse, får afslag på omsorgsrorlov til at ledsage familiemedlemmet til fx ambulansbehandling for en anden ikke-alvorlig fysisk sygdom, når ingen af de to sygdomme i sig selv anses for at være alvorlige.

Akademikerne anbefaler, at dokumentationskravet lempes, så det ikke er en betingelse for at kunne afholde orlov, men at arbejdsgiver kan forlange forevist dokumentation om nødvendigt, mod at arbejdsgiver afholder evt. omkostninger.

Pårørende i Danmark og Pårørendeinitiativet finder dokumentationskravet meget voldsomt, når det tages i betragtning, at man ved egen sygdom kun er forpligtet til at informere sin arbejdsgiver om det, der har relevans for ens varetagelse af arbejdet, men altså intet om selve diagnosen. Foreningen er bekymret for, at et så rigtigt dokumentationskrav kan føre til at patienten fravælger pårørendes nødvendige omsorg og støtte, og påpeger, at det kan være vanskeligt lægeligt at dokumentere behovet for støtte og omsorg.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at forståelsespapiret mellem DA og FH, som også er anbefalet af Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, er lagt til grund ved gennemførelsen af orlovsdirektivets bestemmelser om ret til omsorgsrorlov og de relaterede ansættelsesrelaterede rettigheder fsva. lønmodtagere, der er omsorgspersoner og forældre. Aftalepartierne bag den politiske aftale af 26. oktober 2021 er desuden enige om, at arbejdsmarkedets parters anbefalinger om implementering af omsorgsrorlov, ansættelsesrelaterede rettigheder og fleksible arbejdsordninger, gennemføres.*

*Forståelsespapiret angiver således personkredsen omfattet af retten til omsorgsrorlov samt betingelserne herfor, herunder fx kravet om, at behovet for omsorgsrorlov kan dokumenteres lægeligt. I overensstemmelse med DA og FH's forståelsespapir er lovforslaget ændret således, at dokumentation for omsorgsrorlov også kan være andet end en lægeerklæring, fx en indkaldelse til undersøgelse eller lignende.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker hertil, at arbejdsgiver kan kræve at få forevist lægelig dokumentation, men at det er op til den enkelte arbejdsgiver, i hvilket omfang man vil bede om dette.*

### *Personkredsen ved omsorgsorlov*

Akademikerne og Danske Handicaporganisationer opfordrer med henvisning til orlovsdirektivets præambelbestemmelse 27 til, at personkredsen, som der kan holdes omsorgsorlov for, udvides til at omfatte bedsteforældre og søskende.

LGBT+ Danmark påpeger, at den personkreds, der er omfattet af retten til omsorgsorlov, er lønmodtagere, der skal yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren. Dvs. at en lønmodtager kan anmode om omsorgsorlov for egne børn, forældre, ægtefælle eller partner. LGBT+ Danmark anbefaler, at personkredsen udvides til også at give sociale forældre og børn adgang til omsorgsorlov.

DARE Danmark finder, at lovforslagets ret til omsorgsorlov til børn afskærer ikke-bopælsforældrens ægtefælle, partner eller samlever fra at udnytte retten, fordi der ved "husstand" stilles krav om samme folkeregisteradresse. Derved afskærer lovforslaget en social forælder fra retten til omsorgsorlov, uden at der er nogen rimelig grund til det. I praksis vil lovforslaget typisk medføre, at moderen og moderens ægtefælle, partner eller samlever har ret til omsorgsorlov samt barnets biologiske far, mens farens ægtefælle, partner eller samlever er afskåret fra at udnytte denne rettighed, hvilket foreningen finder uforståeligt og urimeligt.

FA ser med tilfredshed på, at sociale forældre omfattes af mulighederne for at tage fravær af familiemæssige årsager i lighed med biologiske forældre.

Hjernesagen, Pårørendeinitiativet og Danske Patienter opfordrer til, at personkredsen bør lægge sig op ad servicelovens, hvor "nærtstående" også kan være andre end familiemedlemmer med en så nær tilknytning, at det er nærliggende, at pasning og omsorg varetages af den pågældende, da en stor gruppe borgere ikke har pårørende, som de bor sammen med, eller har familiære bånd med, og mange ikke har gode familiære bånd.

Danske Handicaporganisationer foreslår, at det præciseres, at "børn" også omfatter "voksne børn", og at der i bemærkningerne gives tydeligere vejledning bl.a. i form af flere eksempler på alvorlige sygdomme og handicap, herunder psykiske sygdomme.

Pårørendeinitiativet finder desuden ikke, at retten til omsorgsorlov skal begrænses til lønmodtagere.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at forståelsespapiret mellem DA og FH, som også er anbefalet af Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg er lagt til grund ved gennemførelsen af orlovsdirektivets bestemmelser om ret til omsorgsorlov og de relaterede ansættelsesrelaterede rettigheder fsva. lønmodtagere, der er omsorgspersoner og forældre. Aftalepartierne bag den politiske aftale af 26. oktober 2021 er desuden enige om, at arbejdsmarkedets parters anbefalinger om implementering af omsorgsorlov, ansættelsesrelaterede rettigheder og fleksible arbejdsordninger, gennemføres.*

*Forståelsespapiret angiver således personkredsen omfattet af retten til omsorgslov samt betingelserne herfor, og parterne er blevet enige om ikke at udvide personkredsen til at omfatte bedsteforældre og søskende. På baggrund fastholdes lovforslaget på dette punkt.*

*For så vidt angår sociale forældres ret til omsorgslov bemærker Beskæftigelsesministeriet, at begrebet "husstand" i parternes forståelsespapir defineres som personer, som deler folkeregisteradresse, og lovforslaget er derfor ikke ændret på dette punkt. Det bemærkes, at sociale forældre er omfattet af retten til omsorgslov, hvis de bor i samme husstand som barnet.*

*For så vidt angår andre nærtstående end familiemedlemmer bemærker Beskæftigelsesministeriet, at orlovsdirektivets personkreds er afgrænset til familiemedlemmer. Beskæftigelsesministeriet vurderer desuden ikke, at der er behov for at præcisere, at voksne børn også er omfattet af bestemmelsen.*

#### *Fleksibel afholdelse af omsorgslov*

Hjernesagen, Danske Handicaporganisationer, Pårørendeinitiativet og Danske Patienter finder, at omsorgslov skal kunne holdes som halve dage.

Danske Handicaporganisationer finder i den forbindelse, at det bør afklares, om fleksibel afvikling i form af opdeling af enkelt dage er foreneligt med orlovsdirektivet.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at forståelsespapiret mellem DA og FH, som også er anbefalet af Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg er lagt til grund ved gennemførelsen af orlovsdirektivets bestemmelser om ret til omsorgslov og de relaterede ansættelsesrelaterede rettigheder fsva. lønmodtagere, der er omsorgspersoner og forældre. Aftalepartierne bag den politiske aftale af 26. oktober 2021 er desuden enige om, at arbejdsmarkedets parters anbefalinger om implementering af omsorgslov, ansættelsesrelaterede rettigheder og fleksible arbejdsordninger, gennemføres.*

*Beskæftigelsesministeriet har noteret sig bemærkningerne om afholdelse af omsorgsdage som halve dage, men har med henvisning til forståelsespapiret ikke fundet anledning til at ændre lovforslaget på dette punkt.*

#### *Løn eller ydelse under omsorgslov*

Hjernesagen og Pårørendeinitiativet mener, at den manglende lønkompensation under omsorgslov vil give en social og sundhedsfaglig skævvridning af samfundet. Hjernesagen henviser i den forbindelse til, at der i EU-direktivets bemærkninger er en opfordring til, at medlemslandene indfører en løn eller anden ydelse i forbindelse med omsorgsdagene, for at sikre at flest mulige omsorgspersoner kan udnytte ordningen.

Danske Handicaporganisationer opfordrer til, at løn og vilkår i forbindelse med omsorgsloven gøres til et tema i overenskomstforhandlingerne – også i det offentlige.

Danske Patienter mener ligeledes, at omsorgsorloven skal være arbejdsgiverbetalt eller at der alternativt indføres en kompensationsydelse.

Bedre Psykiatri ser gerne, at der er fuld lønkomensation i forbindelse med brug af omsorgsdage, og at der ikke skal bruges ferie, flextid eller lignede til afholdelse af dem samt at omsorgsdagene kan afvikles fleksibelt fx ved akut opstået situationer.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at forståelsespapiret mellem DA og FH, som også er anbefalet af Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg er lagt til grund ved gennemførelsen af orlovsdirektivets bestemmelser om ret til omsorgsorlov og de relaterede ansættelsesrelaterede rettigheder fsva. lønmodtagere, der er omsorgspersoner og forældre. Aftalepartierne bag den politiske aftale af 26. oktober 2021 er desuden enige om, at arbejdsmarkedets parter anbefalinger om implementering af omsorgsorlov, ansættelsesrelaterede rettigheder og fleksible arbejdsordninger, gennemføres.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker derudover, at orlovsdirektivet ikke stiller krav om, at der under omsorgsorlov skal udbetales en ydelse samt, at ret til løn under fravær fra arbejdet reguleres af arbejdsmarkedets parter i de kollektive overenskomster eller individuelle kontrakter.*

#### **Modregning af plejeorlov i retten til omsorgsorlov**

Akademikerne, Danske Handicaporganisationer og Hjernesagen finder det uensigtsmæssigt, at afholdt plejeorlov efter servicelovens §§ 118-119 modregnes i retten til 5 årlige omsorgsdage, da man mener, at de to typer fravær tjener forskellige formål. Hjernesagen mener, at forslaget gør omsorgsorloven til en subsidiær rettighed, der kun gælder i det omfang, andre plejeorlovsordninger ikke er udnyttet, og dermed bliver omsorgsorlov ikke en ret for alle.

Danske Handicaporganisationer mener, at det under lovbehandlingen bør afklares, om det forhold, at retten til omsorgsorlov er gjort afhængig af udnyttelsen af orlov efter §§ 118 og 119 i serviceloven, er i overensstemmelse med orlovsdirektivet.

Pårørendehjælperinitiativet og Danske Handicaporganisationer er enige i, at der ikke bør ske modregning.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at forståelsespapiret mellem DA og FH, som også er anbefalet af Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg er lagt til grund ved gennemførelsen af orlovsdirektivets bestemmelser om ret til omsorgsorlov og de relaterede ansættelsesrelaterede rettigheder fsva. lønmodtagere, der er omsorgspersoner og forældre. Aftalepartierne bag den politiske aftale af 26. oktober 2021 er desuden enige om, at arbejdsmarkedets parter anbefalinger om implementering af omsorgsorlov, ansættelsesrelaterede rettigheder og fleksible arbejdsordninger, gennemføres.*

*Lovforslaget følger tilgangen i DA og FH's forståelsespapir og spørgsmålet blev også drøftet i Implementeringsudvalget, fordi reglerne om plejeorlov i et vist omfang har samme formål som direktivet, nemlig at sikre den fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet selvom man i en periode har omsorgsforpligtelser, der gør, at*



*man har brug for at være fraværende fra sit arbejde. De danske regler har her været forud for EU. Men da orlovsdirektivet skal sikre en ret til fem årlige omsorgsdage, og plejeorlov tilkendes ved ansøgning, har den juridiske vurdering været, at plejeorlovsreglerne ikke kunne tjene til opfyldelse af direktivet.*

*Det er dog Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der ved gennemførelsen af lønmodtageres ret til omsorgsorlov er et nationalt råderum, og at en lønmodtagers bevilling og afholdelse af plejeorlov efter servicelovens regler i den konkrete situation både i tidsmæssig udstrækning, formål og vilkår indebærer, at orlovsdirektivets ret til fem årlige omsorgsdage er blevet opfyldt. Beskæftigelsesministeriet fastholder derfor lovforslagets formulering.*

*Det er således Beskæftigelsesministeriets vurdering, at muligheden for at ansøge om plejeorlov efter servicelovens regler ikke i sig selv kan opfylde orlovsdirektivet, da der ikke er en garanti for imødekommelse af en lønmodtagers ansøgning, men at i den situation, hvor en lønmodtager konkret har været fraværende efter servicelovens regler om plejeorlov, vil et sådan fravær kunne tjene til opfyldelse af orlovsdirektivet.*

*Beskæftigelsesministeriet henviser endelig til orlovsdirektivets artikel 20, stk. 6, hvorefter medlemslandene med hensyn til opfyldelse af direktivet kan tage hensyn til en periode med familierelateret fritagelse fra arbejdet, herunder omsorgsorlov, der findes på nationalt plan, og som er mere vidtrækkende end direktivets mindstekrav.*

#### *Lovforslagets ligestillingsmæssige og økonomiske konsekvenser*

FA bemærker, at det er lagt til grund, at lovforslaget ikke vil medføre økonomiske konsekvenser for erhvervslivet eller det offentlige. Når størstedelen af de beskæftigede - under visse betingelser - får mulighed for op til fem arbejdsdage mindre om året, vil det i større eller mindre omfang påvirke arbejdsudbuddet. Et lavere arbejdsudbud vil føre til, at erhvervslivet producerer mindre og lønpresset stiger. Det vil reducere velstanden og skatteindtægterne. FA vil opfordre til, at lovforslagets effekt på arbejdsudbuddet bliver præciseret i lovforslaget.

Danske Regioner bemærker, at kvinder i større omfang udfører omsorg i familiemæssige sammenhænge med fravær til følge. Indførelse af omsorgsorlov kan derfor få negativ indflydelse på ligestillingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, ligesom omsorgsorloven kan få en negativ indflydelse på arbejdskraftudbuddet, i særlig grad på den del af arbejdsmarkedet, som beskæftiger en højere andel af kvinder.

Ankestyrelsen skønner, at lovændringen medfører en øget tilgang af klager til Ligebehandlingsnævnet. Styrelsen skønner, at nævnet skal afgøre 50 flere sager om året. Samtidig forventes en del af sagerne at medføre behandling i retssystemet, hvilket medfører yderligere omkostning for nævnet. Samlet skønnes lovforslaget at medføre en økonomisk belastning for Ligebehandlingsnævnet på 1,2 mio. kr. årligt.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at lovforslagets bemærkninger om de ligestillingsmæssige konsekvenser er uddybet.*

*For så vidt angår bemærkningerne om en præcisering af effekten på arbejdsudbudet bemærkes, at det fremgår af lovforslaget, at det er vanskeligt at skønne over, hvilken adfærdsvirkning retten til omsorgslov vil have i forhold til i dag, hvor det må antages, at mange arbejdsgivere allerede udviser fleksibilitet over for medarbejder, der har behov for fravær af omsorgshensyn. Hvis lønmodtagere vælger at afholde flere dage uden løn end i dag, vil det reducere statens og kommunernes indtægter fra de personlige indkomstskatter, men størrelsesordenen af dette vurderes at være begrænset. De økonomiske konsekvenser af forslaget vurderes at være begrænsede og kvantificeres ikke yderligere.*

*For så vidt angår Ankestyrelsens bemærkninger giver disse ikke anledning til, at Beskæftigelsesministeriet ændrer sit skøn. Beskæftigelsesministeriet bemærker i den forbindelse, at Beskæftigelsesministeriet i samarbejde med Ligebehandlingsnævnet vil følge udviklingen i antallet af sager og herefter tage stilling til eventuelle merudgifter.*

### **Generelle bemærkninger til lovforslaget vedr. konsekvensændringer i lov om aktiv socialpolitik m.v.**

FH bakker op om, at personer, der ville have haft ret til barseldagpenge efter barselloven, hvis de havde opfyldt betingelserne herfor, får en egentlig fritagelsesgrund under barsel, så de ikke skal udnytte deres forpligtelse til at stå til rådighed for tilbud m.v.

FH bakker endvidere op om, at det sikres, at personer, der er ansat i fleksjob eller ledige efter fleksjob og modtager barseldagpenge, optjener ret til ferie med ledighedsydelse, således at de i alt optjener ret til sammenlagt fem ugers ferie i ferieåret med ledighedsydelse, løn under ferie, feriegodtgørelse eller ferieydelse.

FH er endvidere tilfreds med, at der foreslås konsekvensændringer i bestemmelserne om ledighedsydelse, hvorefter personer, der ikke kan modtage ledighedsydelse på grund af, at de ikke står til rådighed for et fleksjob, fortsat kan modtage ledighedsydelse i de situationer, hvor kommunen har påbegyndt en sag om førtidspension, eller Pensionsenheden har påbegyndt en sag om seniorpension. Det styrker fleksjobberes rettigheder, at ledighedsydelsen herefter kan udbetales, så længe sagen behandles.

*Beskæftigelsesministeriet tager FHs bemærkninger til efterretning.*

### **Generelle bemærkninger til lovforslaget vedr. forslag om ret til 26 ugers orlov til forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel**

FH, Børns Vilkår, Mødrehjælpen, Twinmoms, Forældre og Fødsel, DIA, Krifa, Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet er positive over for, at lovforslaget forbedrer orlovsvilkårene for forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel. DA kan støtte lovforslaget, som har til formål, at sikre en god start på familielivet for de ganske få familier, der er i den helt ekstraordinære situation at få trillinger eller firlinger. DA hæfter sig ved, at formålet med forslaget er at give forældrene mulighed for at holde orlov samtidig.

FH og Forældre og Fødsel mener, at det er en vigtig forbedring af vilkårene for forældre, der får tre eller flere børn, og forslaget forventes at få en væsentlig betydning for balancen mellem familie og arbejdsliv for de pågældende familier.

Forældre og Fødsel mener desuden, at forslaget vil have gode effekter på samfundsøkonomien.

Danske Regioner bemærker, at trods forslagets beskedne omfang, er høringsfristen meget kort, hvilket kan være til hinder for en mere udførlig behandling.

FA noterer sig, at det er en væsentlig udvidelse af fraværsretten, som dog kun omfatter en yderst begrænset gruppe medarbejdere.

Barsel.dk anfører, at lovforslaget ikke vil have konsekvenser for Barsel.dk, da Barsel.dk i henhold til gældende regler i bekendtgørelse om barselsudligning på det private arbejdsmarked fortsat kun udbetaler op til 36 uger pr. barselsforhold.

Udbetaling Danmark bemærker, at forudsætningerne for den tidsmæssige implementering af de nye regler i lovforslaget, bl.a. er, at lovforslaget er tiltænkt administreret manuelt under hensyn til omfanget af det årlige antal forventede ansøgninger, som skønnes at berøre ca. 5 familier om året, at der alene vil ske mindre systemtilretninger, brevtætelser og oprettelse af et minimum af nye breve, at forældrene ikke vil kunne benytte sig af den digitale selvbetjeningsløsning 'Min barsel', når der skal ansøges om de ekstra 26 ugers orlov, ligesom de ikke vil kunne se og følge deres forbrug af denne orlov på den obligatoriske digitale selvbetjeningsløsning 'Min barsel'. I stedet vil forældrene skulle benytte sig af ansøgning på anden vis fx via en elektronisk ansøgningsblanket, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed for denne mindre gruppe af forældre.

Det er endvidere forudsat af Udbetaling Danmark, at en arbejdsgiver ikke vil kunne anmelde forældrens fravær under de ekstra 26 ugers med barselsdagpenge i Nem-Refusion/Virk.dk, men vil skulle anmelde dette fravær på samme måde, som der indberettes øvrigt fravær for forælderen efter barselslovens § 21. Der vil således ikke være en ny specifik fraværsårsag til dette fravær. Det er desuden en forudsætning for lovforslagets implementering i Udbetaling Danmark, at vejledning om forslaget alene sker via generel vejledning på Borger.dk rettet specifikt mod sådanne forældre til trillinger eller flere børn ved samme fødsel.

*Beskæftigelsesministeriet har taget bemærkningerne til efterretning.*

#### Tvillingeforældre

FH, Børns Vilkår, Mødrehjælpen, Twinmoms og Forældre og Fødsel mener, at lovændringen også skal gælde for tvillingeforældre, da de står med alle de samme udfordringer som trillingeforældre. Der er hverken hænder eller tid nok til at give tvillinger den nære kontakt og trykke opvækstvilkår, som de behøver.

FH anfører bl.a., at både de gældende og de kommende orlovsregler indebærer, at forældrene, hvis de holder en stor del af orloven sammen, vil have opbrugt retten til barselsdagpenge efter ca. et halvt år. På den baggrund er det FH's vurdering, at der

bør indføres en særlig fælles ret i barselsloven til 26 ugers ekstra orlov med barselsdagpenge til forældre, der får to eller flere børn ved samme fødsel.

Twinmoms anfører, at tvillinger lider under, at de ikke har den samme en-til-en voksenkontakt i deres første leveår som enkeltfødte børn. Tvillinger har en større risiko for at ende med en utryk tilknytning til forældrene, hvilket vidner om et mere sårbart udviklingsmiljø. Tvillinger har som population en øget risiko for at få en psykisk lidelse, ligesom forældrene er overrepræsenterede i statistikkerne omkring efterfødselsreaktioner og belastningsreaktioner.

Twinmoms mener, at alle børn født som flerlinger skal have mulighed for at få en god start på livet, hvorfor de har stillet borgerforslag om, at alle flerlingefamilier skal have ret til 26 ugers ekstra barsel, så der kan være to forældre på barsel i det første halve år.

Børns Vilkår og Forældre og Fødsel henviser til, at undersøgelser viser, at tvillingegraviditet, ligesom trillinge- og flerlingegraviditet generelt er forbundet med en øget risiko for hæmmet vækst hos fostrene samt for tidlig fødsel og kejsersnitsfødsel, hvilket i mange tilfælde kan lede til svære komplikationer og hospitalsindlæggelser i børnenes første levemåneder. Hertil er der en øget forekomst af efterfødselskomplikationer og belastningsreaktioner for moren som f.eks. stressreaktioner og fødselsdepressioner, hvilket kan gøre det vanskeligt for forældrene at løfte omsorgsopgaven for to spædbørn.

Forældre og Fødsel henviser yderligere til, at forskning bl.a. viser, at tvillinger i sammenligning med enlinger har 4 gange større risiko for at blive født for tidligt, 7 gange højere risiko for lav fødselsvægt (under 2.500 gram), halvt så meget tid med verbal interaktion med forældrene mens de er spæde, 75 % mindre legetid med deres forældre, mens de er spæde, og 2,5 til 9 gange større risiko for at blive udsat for omsorgssvigt.

Mødrehjælpen anfører, at det er vigtigt, at barselsreglerne tager højde for, at alle forældre får mulighed for at give deres børn den bedst mulige start på livet. Det er en forudsætning for, at forældrene har overskud til deres børn, at forældrene også har mulighed for at passe på sig selv. Mødrehjælpen mener, at det er på tide, at de danske barselsregler følger med barselsreglerne for tvillinge- og trillingefamilier i Norge og Sverige.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det ikke er en del af den politiske aftale om ligestilling af barselsrettigheder mellem forældrene og øremærket forældreorlov at udvide perioden med ret til fravær og barselsdagpenge.*

*Der er dog et stort politisk ønske om at give ekstra orlov til familier, som får tre børn eller flere børn ved samme fødsel. Hensigten med forslaget er at imødekomme de forældre, som står i den helt ekstraordinære situation at skulle tage vare på tre eller flere helt små børn på samme tid. Forældrene får med forslaget mulighed for at være hjemme sammen, mens børnene er helt små, hvor børnene er allermest plejekrævende.*

*Såfremt tvillingeforældre skulle have samme eller en lignende ret, vil det indebære en helt anden økonomisk ramme, som der politisk vil skulle findes særskilt finansiering til.*

#### **Adoptivforældre**

Ankestyrelsen bemærker, at det ikke klart fremgår, om det er tiltænkt, at adoptivforældre skal være omfattet af bestemmelsen. Det er i princippet muligt at adoptere tre (eller flere) børn på samme tid, og vil kræve en konkret udvidet godkendelse til dette. Det sker sjældent, men muligheden er der og er blevet anvendt.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at forslaget ikke omfatter adoptivforældre, der modtager tre eller flere børn på samme tid. Baggrunden herfor er, at muligheden for at modtage tre eller flere børn på samme tidspunkt forekommer mere teoretisk end praktisk relevant. I de situationer, hvor flere børn adopteres samtidig, er det typisk søskende, som ikke er født på samme tid, hvorfor det vurderes, at der ikke er et tilsvarende plejebæhov.*

#### **Ligelig fordeling af de 26 uger med mulighed for overdragelse**

FH mener, at de 26 uger bør fordeles ligeligt mellem forældrene. Risikoen for, at familieførelsen med trillinger eller firlinger fører til, at en af forældrene bliver nødt til at sige sit job op, fordi orloven ikke er tilstrækkelig, reduceres betydeligt. Da mødre i dag holder ca. 90 procent af orloven vil dette især komme mødre og deres arbejdsmarkedstilknytning til gode. Det er desuden FH's forventning, at de 26 ekstra ugers orlov med barseldagpenge, kombineret med 24/24 modellen vil forbedre fædrenes muligheder for at afholde mere orlov. FH mener imidlertid, at det er beklageligt, at orloven ikke fordeles ligeligt mellem forældrene, så begge forældre får udvidet deres individuelle ret til at holde orlov. FH foreslår derfor, at de 26 uger fordeles ligeligt mellem forældrene med 13 ugers overførbart orlov med barseldagpenge til hver forælder.

Ankestyrelsen bemærker, at der ikke ses at være taget stilling til, hvad der gælder, hvis kun den ene forælder er omfattet af dansk social sikring.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at ved lov nr. 343 af 22. marts 2022 er barseldagpengere retten ved fravær efter §§ 9 og 10 blevet en individuel ret for forældrene. Dette gælder ikke for fravær og barseldagpenge efter barselslovens § 14 (barnet er indlagt på hospital), og det gælder heller ikke efter barselslovens § 26 (dagpenge til pasning af alvorligt syge børn), hvor retten fortsat er en fælles ret for forældrene.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at de ekstra 26 ugers orlov til trillingeforældre er foreslået som en fælles ret for forældrene, som forældrene selv må fordele imellem sig, og i tilfælde af, at der kun er én forælder, har denne forælder retten alene.*

*Den fælles ret til fravær og barseldagpenge skal bl.a. ses i lyset af, at formålet med forslaget netop er at tilgodese et behov for, at begge forældrene kan være hjemme på samme tid og tage del i pasningen af børnene, mens de er små. Da der er tale om en fælles ret til fravær og barseldagpenge for forældrene, er der ikke*

*mulighed for, at forældrene kan overdrage fravær med barseldagpenge hverken indbyrdes eller til sociale forældre.*

### **Varsling**

Forældre og Fødsel mener, at varslingsperioden bør forlænges, og følge de nuværende regler for varsling, som er 8 uger efter fødslen, ligesom der bør indføres en mulighed for at varsle ændringer i afholdelsen med fx 4 uger før afholdelse eller maksimalt 8 uger før, som ved afholdelse af udskudt fraværsret jf. ændringerne i barselloven i forbindelse med indførelse af øremærket orlov. Forslaget skal ses i lyset af, at trillingegraviditeter er uforudsigelige forløb med komplikationer, hvor den forøgede risiko er velkendt. Forældre og Fødsel mener, at 6 uger efter fødslen er en kort frist for flerfoldsforældrene at skulle varsle deres arbejdsgiver om udnyttelse af den ekstra fraværsret.

*Beskæftigelsesministeriet vurderer, at trillingeforældres behov for varsling af orloven kan rummes inden for de almindelige varslingsregler, herunder muligheden for omvarsling efter § 17, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at fastholde fraværsretten som varslet.*

### **Samspelet mellem barsellovens § 29 og § 14 a**

Udbetaling Danmark bemærker, at det ikke fremgår af lovforslaget, hvorvidt barsellovens kommende § 29, stk. 1, 1. punktum om, at en forælder for at få ret til fravær med barseldagpenge, skal opfylde et beskæftigelseskrav i § 27 eller § 28 ved påbegyndelsen af den enkelte fraværperiode, også omfatter en fraværperiode efter forslaget i § 14 a på de ekstra 26 ugers fravær med barseldagpenge.

Udbetaling Danmark bemærker endvidere, at det bør afklares, om den kommende § 29, stk. 1, 2. punktum om, at for en forælder, der har holdt fravær efter §§ 6-9, og som fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende, anses beskæftigelseskravet dog for opfyldt i forhold til efterfølgende fraværperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, også omfatter fravær efter § 14 a, således at den vil finde anvendelse i forhold til en forælders efterfølgende fraværperioder efter § 14 a, der påbegyndes indtil 18 måneder efter barnets fødsel.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at § 29, stk. 1, 1. pkt., omfatter enhver fraværperiode efter loven herunder også den foreslåede § 14 a. Beskæftigelsesministeriet vurderer desuden, at behovet for en ændring til § 29, stk. 1, 2. pkt., vil forudsætte, at den enkelte forælder holder den ekstra orlov som den første orlov. Det forekommer usandsynligt, at en forælder, som vil udnytte retten til orlov efter forslaget, ikke forinden vil have udnyttet ret til orlov efter §§ 6-9 orlov. En forælder, der således er startet med at holde orlov med barseldagpenge efter fx §§ 7 og 9, og som inden for 1 år efter barnets fødsel holder fravær efter § 14 a, skal ikke opfylde beskæftigelseskravet, hvis forælderen fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende.*

### **Ikrafttrædelse**

FH og Forhandlingsfællesskabet mener, at alle lovændringerne vedrørende barselloven bør træde i kraft samtidigt den 2. august 2022.

FH finder det urimeligt, at de kommende forældre både skal forholde sig til helt nye regler og til forskellige ikrafttrædelsesdatoer. Derudover vil FH gentage deres kritik af, at det ikke er terminsdatoen men fødselstidspunktet, der afgør, hvilken lov man er omfattet af. Trillinger og firlinger fødes ofte for tidligt, og det risikerer forældrene at blive straffet for med en væsentligt kortere ret til barselsdagpenge. Der er så få trillingeforældre og firlingeforældre, at det må være muligt for STAR at håndtere dette manuelt fra 2. august frem til 1. januar, hvis systemet endnu ikke er tilpasset.

Udbetaling Danmark henstiller til, at det præciseres, hvad retsstillingen er for forældre, der får trillinger, som fødes henover forskellige klokkeslæt og dermed datoer på henholdsvis den 31. december 2022 og den 1. januar 2023. Det er Udbetaling Danmarks opfattelse, at det afgørende for forældrenes ret til de ekstra 26 ugers fravær må være, at fødslen af det sidste barn, sker på datoen den 1. januar 2023 eller senere.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at forslaget vedrørende tildeling af ekstra uger til forældre til tre børn eller flere, som fødes samtidig, er uafhængig af indførelse af ligelig fordeling af orloven mellem forældre, som træder i kraft den 2. august 2022. Det er besluttet, at forslaget først træder i kraft den 1. januar 2023, og at reglerne finder anvendelse for forældre til børn, der bliver født den 1. januar 2023 eller senere.*

*Mht. Udbetaling Danmarks spørgsmål i forbindelse med en trillingefødsel, hvor børnene fødes på forskellige datoer henholdsvis den 31. december 2022 og den 1. januar 2023, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at det er ministeriets opfattelse, at når ét af børnene er født den 1. januar 2023, vil det betyde, at forældrene omfattes af forslaget om ret til yderligere 26 ugers orlov med barselsdagpenge.*

### **Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser**

*Lovforslagets § 1, nr. 2 (ny § 1 a i lov om lønmodtageres fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager)*

KL, Danske Regioner og FA bemærker, at det ikke fremgår af lovforslaget, hvorvidt retten er forholdsmæssig, hvis en lønmodtager fx bliver ansat i løbet af et kalenderår, og at man mener, at der alene bør være en forholdsmæssig ret til omsorgsdage, hvilket der også skal tages højde for i kalenderåret 2022.

DA mener ligeledes, at der bør indsættes en særskilt ikrafttrædelsesbestemmelse om, at retten til 5 årlige omsorgsdage pr. kalenderår beregnes proportionalt i 2022, dvs. at der i 2022 er ret til 2 omsorgsdage. Dette vil være i overensstemmelse med princippet om minimumsimplementering, jf. den model der er valgt i lovforslaget om at beregne omsorgsloven pr. kalenderår.

KL, Danske Regioner og FA bemærker desuden, at det bør fremgå, om en arbejdsdag antages at være fx 7,4 timer. Derudover bør det fremgå, hvordan fraværretten håndteres ift. flere arbejdsgivere/ansættelsesforhold.

DA, KL, Danske Regioner og FA finder, at retten til omsorgsforlov bør være betinget af et krav om, at lønmodtageren varsler fraværet tidligst muligt, og at det bør kunne få ansættelsesretlige konsekvenser, såfremt den ansatte ikke udviser omhu ift. at varsle tidligst muligt.

Akademikerne og CFU anbefaler, at det præciseres i bestemmelsen, at den lægelige dokumentation kun skal fremvises for og ikke udleveres til arbejdsgiveren.

DA, FH, CFU og Forhandlingsfællesskabet finder, at ordlyden i § 1 a, stk. 1, om lægeerklæring er misvisende i forhold til lovbemærkningerne, hvoraf fremgår, at dokumentationskravet ”fx kan opfyldes ved at lønmodtagere fremviser en lægeerklæring, en indkaldelse til behandling eller anden dokumentation, der understøtter, at der i den konkrete situation er behov for væsentlig omsorg eller støtte, og at behovet skyldes en alvorlig helbredsmæssig tilstand”.

FH foreslår, at såfremt ordlyden i forslaget § 1 a, stk. 1 fastholdes, tilføjes det i bemærkningerne, at såfremt arbejdsgiveren anmoder om en lægeerklæring, er det arbejdsgiveren som skal afholde udgifterne til lægeerklæringen. FH henviser til forståelsespapiret mellem DA og FH som foreslår en bredere ramme for dokumentationskravet end formuleringen i forslaget § 1 a, stk. 1, udtrykker.

DA og FH er enige om at anbefale, at bestemmelsen kommer til at indeholde en bemyndigelsesbestemmelse, som giver beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om bl.a. dokumentation for behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand, om definition af, hvem der kan holde omsorgsforlov, og af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

DA og FH bemærker derudover, at det bør overvejes at tydeliggøre i lovbemærkningerne, at eksisterende omsorgsdage og fraværsrettigheder i henhold til overenskomsterne ikke fratrækkes i retten til omsorgsforlov efter § 1 a.

Danske Handicaporganisationer finder, at det er uklart, hvad der ligger i lovbemærkningernes ”konkretheds-krav”, fx at det er et yderligere krav, at der i ”den konkrete situation” er behov for væsentlig omsorg og støtte. At der i en konkret situation er et sådant behov, skal dokumenteres over for arbejdsgiver. Det kan dokumenteres ved lægeerklæring, indkaldelse til behandling e.l. Foreningen bemærker, at det ikke er alle påtrængende støtte- og omsorgsopgaver, der lader sig dokumentere håndfast, fx hvis en ”omsorgsmodtager” med en alvorlig psykisk lidelse har det skidt, ikke får spist, ikke magter at komme ud af sengen og hvor alt i hjemmet sejler. Danske Handicaporganisationer foreslår, at bemærkningerne udbygges til at omfatte andre væsentlige støtte- og omsorgsbehov end ledsagelse til undersøgelse og behandling. Dokumentationskravene bør desuden gøres mere smidige. Fx kan man præcisere, at hvis der ikke er ændringer i helbredstilstand/omsorgsbehov, er fornyet dokumentationen år for år ikke nødvendig.

FH bemærker, at der ikke er tale om en udtømmende liste over eksempler, og at bestemmelsen også omfatter eksempelvis et mindre barn, der har behov for væsentlig omsorg og støtte i forbindelse med dialyse. Derudover kan fraværet også vedrøre



situationer, hvor omsorgen eller støtten ydes til en døende person, en syg person som er hospitalsindlagt, på hospice, plejehjem eller lignende.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at forståelsespapiret mellem DA og FH, som også er anbefalet af Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg er lagt til grund ved gennemførelsen af orlovsdirektivets bestemmelser om ret til omsorgslov og de relaterede ansættelsesrelaterede rettigheder fsva. lønmodtagere, der er omsorgspersoner og forældre. Aftalepartierne bag den politiske aftale af 26. oktober 2021 er desuden enige om, at arbejdsmarkedets parter anbefalinger om implementering af omsorgslov, ansættelsesrelaterede rettigheder og fleksible arbejdsordninger, gennemføres.*

*Forståelsespapiret angiver således personkredsen omfattet af retten til omsorgslov samt betingelserne herfor, herunder fx kravet om, at behovet for omsorgslov kan dokumenteres lægeligt.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker indledningsvist, at ordlyden i § 1 a, stk. 1, er ændret i overensstemmelse med ønsket fra DA og FH således, at der i stedet for "lægerklæring" henvises til, at behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand kan dokumenteres lægeligt.*

*For så vidt angår bemærkningerne om forholdsmæssig tildeling af 5 årlige omsorgsdage bemærkes, at der i lovforslagets ikrafttrædelsesbestemmelse er indsat en bestemmelse om, at retten til omsorgslov i 5 dage i et kalenderår efter § 1, nr. 2, beregnes forholdsmæssigt i kalenderåret 2022 således, at lønmodtagere fra 2. august 2022 til og med den 31. december 2022 har ret til 2 dages omsorgslov.*

*For så vidt angår tildelingen af omsorgsdage ved flere ansættelsesforhold/jobskifte bemærkes, at dette ikke indgår i parternes forståelsespapir vedr. gennemførelsen af retten til omsorgslov. Beskæftigelsesministeriet har noteret sig bemærkningerne, men har ikke fundet anledning til at ændre lovforslaget på dette punkt. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at spørgsmålet bedst håndteres konkret ude på arbejdspladserne. Fx kan der tages udgangspunkt, hvordan man konkret håndterer forældres ret til barns 1. og 2. sygedag i lyset af, at barnets anden forælder også kan have afholdt disse dage..*

*For så vidt angår bemærkningerne vedrørende varsling af arbejdsgiver noterer Beskæftigelsesministeriet sig bemærkningerne, men bemærker hertil, at spørgsmålet ikke berøres i DA og FH's forståelsespapir. Beskæftigelsesministeriet antager på den baggrund, at parterne ikke i deres forhandlinger har anset spørgsmålet for væsentligt. Henset til, at en varslingsregel generelt antages at være en byrde for lønmodtagerne, som burde have været adresseret i forståelsespapiret, men ikke er det, er lovforslaget ikke ændret på dette punkt.*

*Endelig er lovbemærkningerne præciseret således, at ledsagelse til undersøgelser også kan ske ved alvorlig psykisk helbredstilstand eller af et mindre barn, der har behov for væsentlig omsorg og støtte i forbindelse med fx dialyse, og at retten til omsorgslov også kan omfatte situationer, hvor omsorgen eller støtten ydes til en*

*døende person, en syg person, som er hospitalsindlagt, på hospice, plejehjem eller lignende.*

*Lovforslagets § 1, nr. 3 (ny § 3 a, i lov om lønmodtageres fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager)*

FH foreslår, at der tilføjes et afsnit i bemærkningerne til § 3 a, hvor det uddybes, hvorfor og hvordan bestemmelsen ikke vedrører pensionsforhold. FH foreslår derudover, at der indsættes en bemærkning om, at § 3 a ikke tilsigter en ændring af gældende ret i relation til beregning af anciennitet efter lovens § 1, nr. 2 og 3.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at lovbemærkningerne er uddybet således, at det fremgår, at ligebehandlingslovens bestemmelser ikke omhandler pensionsanciennitet, men lønmodtagere, der får løn under barsels- og forældreorlov, også pensionsanciennitet. I de perioder, hvor lønmodtageren alene modtager barselsdagpenge optjenes ikke pensionsrettigheder, medmindre der er indgået aftale herom med arbejdsgiveren. § 3 a tilsigter ikke en ændring af gældende ret i relation til beregning af anciennitet efter lovens § 1, nr. og 3.*

*Lovforslagets § 1, nr. 3 (ny § 3 b, stk. 2, i lov om lønmodtageres fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager)*

DA og FH bemærker med henvisning til deres forståelsespapir, at aftalen forudsætter, at der ikke sker en underimplementering af orlovsdirektivets artikel 10, stk. 2, og den foreslåede § 3b, stk. 1 implementerer minimumskravet i artikel 10, stk. 2. DA og FH henstiller til, at fleksible arbejdsordninger for omsorgspersoner for over-skuelighedens og overblikkets skyld får en selvstændig bestemmelse.

Forhandlingsfællesskabet er ikke bekendt med, at der i øvrigt gælder en 6 måneders karenstid for øvrige ansættelsesrelaterede rettigheder og savner en forklaring på, hvorfor Beskæftigelsesministeriet finder behov for det her.

Akademikerne finder det unødvendigt, at lønmodtagere først får ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger med henblik på omsorgsformål, når man har været ansat i mindst 6 måneder, og mener ikke, at det harmonerer med, at man efter deltidsloven kan anmode om at komme på deltid uden karens. Desuden begrænser det den frie aftaleret. Akademikerne anbefaler derfor, at der ikke er begrænsninger i, hvornår den ansatte kan anmode om fleksible arbejdsordninger.

Krifa bemærker, at der i § 3 b, stk. 2, er indsat en 6 måneders anciennitetskrav for arbejdsgiverens pligt til at overveje og besvare lønmodtagerens anmodning, og spørger om lovens hensigt er at sikre et retligt grundlag for arbejdsgiveren til at undlade at svare en medarbejder der spørger til muligheden for ændrede arbejdsstider?

FA bemærker, at lønmodtagernes ønske om at vende tilbage til deres oprindelige arbejdstid og -mønstre inden udløbet af den aftalte periode efter lovens § 3 b, stk. 2, bør gives tidligst muligt af hensyn til arbejdstilrettelæggelsen.

Lederne bemærker, at det bør være klart, hvorvidt der er/ikke er sanktioner/konsekvenser, hvis en arbejdsgiver ikke forholder sig til en lønmodtagers anmodning om

ændrede arbejdstider- og mønstre eller uden en begrundelse, ikke ønsker at imødekomme en sådan anmodning.

FH kan i øvrigt konstatere, at der i lovforslaget ikke er knyttet sanktioner til det forhold, at en arbejdsgiver ikke efterkommer lovens bestemmelser om begrundelse for afskedigelse eller anmodning om fleksible arbejdsordninger. FH bemærker, at direktivet forudsætter effektive sanktioner, jf. artikel 13.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker indledningsvist, at bestemmelsen i § 3 b, stk. 2, er flyttet til en ny selvstændig bestemmelse i § 3 c.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker derudover, at forståelsespapiret mellem DA og FH, som også er anbefalet af Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, er lagt til grund ved gennemførelsen af orlovsdirektivets bestemmelser om ret til omsorgsorlov og de relaterede ansættelsesrelaterede rettigheder fsva. lønmodtagere, der er omsorgspersoner og forældre. Aftalepartierne bag den politiske aftale af 26. oktober 2021 er desuden enige om, at arbejdsmarkedets parter anbefalinger om implementering af omsorgsorlov, ansættelsesrelaterede rettigheder og fleksible arbejdsordninger, gennemføres.*

*Af forståelsespapiret fremgår det, at retten for omsorgspersoner til at anmode om fleksible arbejdsordninger forudsætter 6 måneders forudgående ansættelse hos arbejdsgiveren, og at orlovsdirektivet giver mulighed for en sådan kvalifikationsperiode.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker i forlængelse heraf, at alle lønmodtagere – uanset bestemmelserne i orlovsdirektivet – i medfør af deltidsloven eller den relevante kollektive overenskomst har ret til at indgå en aftale med deres arbejdsgiver om deltidsarbejde.*

*For så vidt angår spørgsmålet om sanktioner for arbejdsgivers manglende besvarelse af anmodninger om ændrede arbejdstider eller –mønstre eller manglende begrundelse bemærkes, at Beskæftigelsesministeriet har indsat en ny sanktionsbestemmelse i § 4 a, hvorefter personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af § 1 a, stk. 1, eller § 4, kan tilkendes en godtgørelse. Det foreslås samtidig, at godtgørelsesniveauet bør være proportionalt og at omsorgsorlov ikke kan side-stilles med graviditets- barsels- og forældreorlov da der ved omsorgsorlov er tale om op til fem dages årligt fravær.*

*Med lovforslaget sikres gennemførelsen af orlovsdirektivets artikel 13 om sanktioner i tilfælde af overtrædelse af nationale regler. Samtidig ophæves § 4, stk. 2.*

*Lovforslagets § 1, nr. 4-5 (§ 4, stk. 1, i lov om lønmodtageres fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager)*

*Det Faglige Hus påpeger, at lovforslagets forslag til ændring af § 4, stk. 1, i lov om lønmodtageres fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager, bør give samme beskyttelse mod afskedigelse eller anden mindre gunstig behandling som følger af ligebehandlingslovens § 9.*

FH foreslår, at sætningen ”Arbejdsgiverens begrundelse behøver ikke i denne situation at være skriftlig” på side 29 i lovbemærkninger slettes.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at § 4, stk. 1, er præciseret.*

*For så vidt angår hvornår der er krav om en skriftlige begrundelse bemærkes, at der efter orlovsdirektivets artikel 12, stk. 2, 2. pkt., er et skriftlighedskrav ved afskedigelse af lønmodtagere, der har ansøgt om eller har taget orlov som fastsat i artikel 4, 5 eller 6, men ikke ved afskedigelse af lønmodtagere, der har anmodet om fleksible arbejdsordninger efter artikel 9. Her er der krav om en behørig begrundelse.*

*Lovforslagets § 1, nr. 6 (§ 4, stk. 2, i lov om lønmodtageres fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager)*

DA og FH er enige om, at ”uden at afskedigelsen underkendes” skal fjernes i lovforslagets § 1, nr. 6. DA og FH henviser til deres forståelsespapir under vurderingen af artikel 12 (om beskyttelse mod afskedigelse), hvori det anføres, at det er hensigtsmæssigt, at retten til omsorgsorlov gennemføres i lov om lønmodtageres ret til fravær af familiemæssige årsager, bl.a. fordi det vil sikre, at omsorgsorlov ikke sidestilles med graviditets-, barsels- og forældreorlov. Det er dermed netop forudsat i parternes aftale, at omsorgsorlov har en anden karakter end orlov efter barselsloven.

DA og FH bemærker desuden, at det bør overvejes at tydeliggøre i lovbemærkningerne til godtgørelsesbestemmelsen, at godtgørelsesniveauet skal være proportionalt under hensyntagen til, at der er tale om op til fem dages årligt fravær, og at omsorgsorlov ikke kan sidestilles med graviditets-, barsels- og forældreorlov.

KL bemærker, at det fremgår af bemærkningerne, at der med forslaget er tiltænkt samme anvendelse og fortolkning som i ligebehandlingslovens § 16, stk. 2. KL skal hertil bemærke, at der er tale om en helt anden personkreds som ikke forekommer at have samme beskyttelsesbehov som lønmodtagere omfattet af ligebehandlingslovens bestemmelse.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at formuleringen ”uden at afskedigelsen underkendes” er slettet, og at det i lovbemærkningerne er præciseret, at godtgørelsesniveauet skal være proportionalt under hensyntagen til, at der er tale om op til fem dages årligt fravær, og at omsorgsorlov ikke kan sidestilles med graviditets-, barsels- og forældreorlov.*

*Lovforslagets § 1, nr. 7 (ny § 4 a i lov om lønmodtageres fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager)*

DA og FH mener, at bestemmelsen bør ændres i overensstemmelse med DA og FH’s forståelsespapir og direktivets artikel 12, stk. 3 således, at personer, der har holdt eller har udtrykt ønske om at holde omsorgsorlov efter direktivets artikel 6, også omfattes af reglen om delt bevisbyrde.

FH foreslår derudover, at det anføres i bemærkningerne til § 4 a, at implementering af delt bevisbyrde ikke forringer bedre rettigheder i overenskomsterne, herunder

overenskomster med mere fordelagtige bevisbyrderegler for lønmodtagerrepræsentanter.

Lederne bemærker, at godtgørelse efter §§ 4 og 4 a kun vedrører den situation, hvor der, sker afskedigelse af en lønmodtager som følge af en anmodning.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at bestemmelsen er flyttet til § 4 b. Her er det præciseret, at personer, der har holdt eller har udtrykt ønske om at holde omsorgs- orlov også omfattes af reglen om delt bevisbyrde.*

*Desuden er det i bemærkningerne til § 4 b tilføjet, at implementering af delt bevis- byrde ikke medfører, at bedre rettigheder i overenskomsterne, herunder overens- komster med mere fordelagtige bevisbyrderegler for lønmodtagerrepræsentanter, forringes.*

*Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 3, for så vidt angår den nye affattelse af § 4 a.*

*Lovforslagets § 2, nr. 5 (nyaffattelse af ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 2)*

Lederne bemærker, at godtgørelse efter § 8 a, stk. 2, kun vedrører den situation, hvor der sker afskedigelse af en lønmodtager som følge af en anmodning.

DA og FH bemærker, at det fremgår af artikel 9, stk. 2, at en arbejdsgiver skal be- grunde et afslag på fleksible arbejdsordninger. Dette gentages i DA og FH's forstå- elsespapir. Det er derfor DA og FH's opfattelse, at § 8 a, stk. 2 bør fastslå, at der gælder et begrundelseskrav.

FH bemærker i øvrigt, at der i bestemmelsens første led står, at lønmodtageren kan anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre, hvor der i 2. led står, at lønmodtageren kan anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejds- mønster. Der bør i 2. led stå, at lønmodtageren kan anmode om at vende tilbage til den oprindelige arbejdstid og det oprindelige arbejds- mønster, således at der er overens- stemmelse mellem de to led i bestemmelsen.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at § 8 a, stk. 2, er præciseret således, at ar- bejdsgiveren skal begrunde afslag på lønmodtagerens anmodninger ligesom be- stemmelsen er justeret sprogligt i forhold til angivelse af arbejdstid og -mønstre.*

*Lovforslagets § 2, nr. 6 (ny bestemmelse i ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 3)*

FA ser med tilfredshed på, at sociale forældre omfattes af mulighederne for at tage fravær af familiemæssige årsager i lighed med biologiske forældre, jf. lovens § 8 a, stk. 3. Lovgivningen bør afspejle de mange forskellige familiemønstre, der findes i samfundet.

DA mener ikke, at det er hensigtsmæssigt, at en social forælder efter ligebehand- lingslovens § 8 a, stk. 3, får mulighed for at anmode arbejdsgiveren om ændrede

arbejdstider og -mønstre i en nærmere angivet periode. Udvidelsen til sociale forældre gør, at der er en større gruppe medarbejdere, hvor en arbejdsgiver er forpligtet til at overveje og besvare en sådan henvendelse inden for et rimeligt tidsrum.

*Beskæftigelsesministeriet henviser til ændringen af barselsloven ved lov nr. 343 af 22. marts 2022, som fremover giver mulighed for at, sociale forældre kan tage del i forældres orlovsrettigheder.*

*I forlængelse heraf er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der med ændringen af barselsloven, som netop anerkender sociale forældres rolle og relation til barnet, er saglige grunde for også at give sociale forældre ret til at anmode om ændret arbejdstid eller –mønster, da sociale forældre vil kunne have det samme behov som forældre for i en periode at have mere fleksibilitet i deres arbejdsliv.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker i forlængelse heraf, at alle lønmodtagere – uanset bestemmelserne i orlovsdirektivet – i medfør af deltidsloven eller den relevante kollektive overenskomst har ret til at indgå en aftale med deres arbejdsgiver om deltidsarbejde.*

*Lovforslagets § 2, nr. 7 og 9 (krav om skriftlighed i ligebehandlingslovens 9, stk. 2 (ny), og § 16, stk. 5)*

DA bemærker, at bestemmelserne synes at dække det samme forhold, og derfor bør forslaget til ny § 9, stk. 2, udgå af lovforslaget, alternativt bør bestemmelserne sammenskrives. Henvisningen til §§ 23 b og c i § 16, stk. 5 bør også udgå, da der er tale om en overimplementering af orlovsdirektivet i forhold til sociale forældre og nærtstående som udnytter overdraget orlov fra soloforældre.

FH foreslår, at bestemmelsen ændres således, at det fremgår, at begrundelsen skal være skriftlig.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at forslaget til ny § 9, stk. 2, er slettet og at § 16, stk. 5, samtidig er justeret så det fremgår, at såfremt en lønmodtager, som har anmodet om eller som har været fraværende i de barselslovens §§ 6-14 a, § 23 b eller § 23 c nævnte perioder, afskediges, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.*

*Lovforslagets § 2, nr. 8 (ligebehandlingslovens § 16, stk. 4)*

DA mener, at det savner både en saglig grund og proportionalitet at indføre omvendt bevisbyrde i sager om afskedigelse eller anden ugunstig behandling af sociale forældre og nærtstående til soloforældre, der udnytter overført orlov. Ikke engang EU-retten kræver omvendt bevisbyrde i sager om afskedigelse af forældre, men alene delt bevisbyrde.

KL finder det unødvendigt, at også lønmodtagere, som får overdraget hel eller delvis orlov i henhold til barselslovens § 23 c er omfattet af den omvendte bevisbyrde. Der synes ikke at være samme beskyttelsesbehov for disse lønmodtagere.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at § 16, stk. 4, er ændret således, at nærtstående familiemedlemmer ikke er omfattet af bestemmelsen om omvendt bevisbyrde.*

*Lovforslagets § 3 (ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet)*

FA bemærker for så vidt angår udvidelse af Ligebehandlingsnævnets kompetenceområde til at omfatte lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, at kompetenceområdet som ligebehandlingsorgan henhører under Institut for Menneskerettigheder, hvilket følger af orlovsdirektivets artikel 15.

DA er ikke enig i, at det følger af orlovsdirektivet, at Ligebehandlingsnævnet skal have kompetence til at behandle sager efter lov om lønmodtagers ret til fravær af særlige familiemæssige årsager.

Ankestyrelsen bemærker, at bevisbyrdereglen i den foreslåede § 4 a alene ses at omfatte § 1 a, stk. 1. Nævnet bemærker i den forbindelse, at det ikke fremgår af loven, hvilken bevisbyrderegel, der finder anvendelse i forhold til lovens § 1.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at forslaget ikke vedrører orlovsdirektivets artikel 15 om ligebehandlingsorgan, men alene har til formål at sikre, at manglende overholdelse af orlovsdirektivets rettigheder i relation til omsorgsorlov kan påklages til Ligebehandlingsnævnet. Forslaget skal således sikre en effektiv håndhævelse af orlovsdirektivets rettigheder.*

*For så vidt angår spørgsmålet om bevisbyrde bemærkes, at det er præciseret, at Ligebehandlingsnævnet kan behandle klager vedr. § 1, nr. 1 (force majeure). I den forbindelse bemærkes, at orlovsdirektivet alene fastsætter delt bevisbyrde ved afskedigelse af lønmodtagere, der har ansøgt om eller udnyttet ret til fravær efter artikel 4 (fædreorlov), artikel 5 (forældreorlov) eller artikel 6 (omsorgsorlov), men ikke ved fravær efter artikel 7 (force majeure).*