

UDKAST

Forslag

til

Lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager¹, ligebehandlingsloven² og barselsloven³
(Gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgsorlov, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrderegler mv.)

§ 1

I lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, jf. lov nr. 223 af 22. marts 2006, foretages følgende ændringer:

1. *Fodnoten* til lovens titel affattes således:

»1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, s. 79.«

2. Efter § 1 indsættes:

»§ 1 a. En lønmodtager har ret til omsorgsorlov i fem arbejdsdage hvert kalenderår 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 helbredsmæssig tilstand. Omsorgsorlov kan afholdes som en samlet periode eller som enkelte dage. Ubrugte omsorgsdage bortfalder ved årets udgang. Det er en betingelse, at behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand kan dokumenteres ved en lægerklæring.
Stk. 2. Såfremt en lønmodtager inden for et kalenderår har haft fravær fra arbejdet i medfør af § 1, nr. 2 og 3, fratrækkes dette fravær i retten til omsorgsorlov efter stk. 1.«

¹ Loven indeholder bestemmelser, der implementerer artikel 3 i Rådets direktiv nr. 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EF-Tidende 1996 nr. L 145, side 4), som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997 (EF-Tidende 1998 nr. L 10, side 24).

² Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, EU-Tidende 2010, nr. L 68, side 13.

³ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født eller som ammer. Endvidere indeholder loven bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, s. 79.

3. Efter § 3 indsættes:

»§ 3 a. Den tid, en lønmodtager har været fraværende efter § 1, nr. 1, eller § 1 a, stk. 1, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

§ 3 b. En lønmodtager, der har udnyttet sin ret til fravær efter § 1 a, stk. 1, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for lønmodtageren, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som lønmodtageren ville have været berettiget til under sit fravær.

Stk. 2. En lønmodtager omfattet af § 1 a, og med mindst 6 måneders forudgående ansættelse hos arbejdsgiveren, kan med henblik på omsorgsformål anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i en nærmere angivet periode. Lønmodtageren har ret til at anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmonter inden udløbet af den aftalte periode, hvis ændrede omstændigheder berettiger dette. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare lønmodtagerens anmodninger inden for et rimeligt tidsrum under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.«

4. I § 4, stk. 1, indsættes efter »en lønmodtager,«: »herunder en lønmodtagerrepræsentant, eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling,«.

5. I § 4, stk. 1, indsættes som 2. og 3. pkt.:

»Afskediges en lønmodtager, som har anmodet om eller har været fraværende efter § 1 a, stk. 1, skal arbejdsgiver give en skriftlig begrundelse for afskedigelsen. Afskediges en lønmodtager, som har anmodet om fleksible arbejdsordninger efter § 3 b, stk. 2, kan lønmodtageren anmode arbejdsgiver om en begrundelse for afskedigelsen.«

6. I § 4, stk. 2, indsættes efter »stk. 1,«: »uden at afskedigelsen underkendes, eller udsættes denne for anden mindre gunstig behandling,«.

7. Efter § 4 indsættes:

»§ 4 a. Hvis en lønmodtager anser sig for at være afskediget på grund af fravær efter § 1 a, stk. 1, og lønmodtageren kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at den pågældende er blevet afskediget på dette grundlag, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.«

8. I § 5, stk. 2, ændres »direktiv nr. 96/34/EF om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS« til: »Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU«.

§ 2

I ligebehandlingsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011, som ændret ved § 13 i lov nr. 553 af 18. juni 2012, lov nr. 217 af 5. marts 2013 og lov nr. 1709 af 27. december 2018, foretages følgende ændringer:

1. *Fodnoten* til lovens titel affattes således:

»1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, s. 79.«

2. Overalt i loven ændres »barsellovens« til: »barselslovens«.

3. I § 8, § 8 a, stk. 1, § 9 og § 16, stk. 5, ændres »§§ 6-14« til: »§§ 6-14, § 23 b og § 23 c«.

4. I § 8 a, stk. 1, ændres »Forældre« til: »En lønmodtager«, »dem« ændres til: »lønmodtageren«, »de« ændres til: »lønmodtageren« og »deres« ændres til: »sit«.

5. § 8 a, stk. 2, affattes således:

»Stk. 2. En lønmodtager med et eller flere børn under 9 år kan skriftligt anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i en nærmere angivet periode. Lønmodtageren har ret til at anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmønster inden udløbet af den aftalte periode, hvis ændrede omstændigheder berettiger dette. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare lønmodtagerens anmodninger inden for et rimeligt tidsrum under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.«

6. I § 8 a indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

»Stk. 3. Retten til at anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i stk. 2 omfatter også lønmodtagere, som er sociale forældre, jf. barselslovens § 23 a, stk. 3, med et eller flere børn under 9 år.«

7. I § 9 indsættes efter stk. 1 som nyt stykke:

»Stk. 2. En lønmodtager, der anser sig for afskediget i strid med stk. 1, kan anmode arbejdsgiver om en begrundelse for afskedigelsen.«

8. I § 16, stk. 4, ændres »§§ 6-11, 13 og 14« til: »§§ 6-11, §§ 13-14 og § 23 b og § 23 c«.

9. I § 16, stk. 5, indsættes efter »en lønmodtager«: », som har anmodet om eller som har været fraværende efter barselslovens §§ 6-14, eller«.

§ 3

I lov om Ligebehandlingsnævnet, jf. lovbekendtgørelse nr. 1230 af 2. oktober 2016, som ændret ved § 14 i lov nr. 688 af 8. juni 2018, og § 3 i lov nr. 2591 af 28. december 2021, foretages følgende ændringer:

1. I § 1, stk. 2, indsættes efter nr. 5 som nyt nummer:

»6) Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.«

§ 4

I barselsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 235 af 12. februar 2021, som ændret ved § 3 i lov nr. 527 af 27. marts 2021, ved § 3 i lov nr. 1438 af 29. juni 2021, ved § 2 i lov nr. 2380 af 14. december 2021, og ved [lov nr. xx af xx 2022], foretages følgende ændringer:

1. I § 54, stk. 2, indsættes efter »kapitel 4«: »og kapitel 5«.

§ 5

Stk. 1. Loven træder i kraft den 2. august 2022, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. § 2, nr. 3, 6 og 8 træder i kraft den 1. januar 2024.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse	
1.	Indledning
2.	Lovforslagets baggrund
3.	Lovforslagets hovedpunkter
3.1.	Indførelse af omsorgslov
3.1.1.	Gældende ret
3.1.2.	Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
3.2.	Bevarelse af ansættelsesrelaterede rettigheder samt beskyttelse mod afskedigelse mv. for forældre og omsorgspersoner
3.2.1.	Gældende ret
3.2.2.	Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
3.3.	Lønmodtageres ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger
3.3.1.	Gældende ret
3.3.2.	Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
3.4.	Ansættelsesrelaterede rettigheder mv. for sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer
3.4.1.	Gældende ret
3.4.2.	Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
4.	Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven
5.	Ligestillingsmæssige konsekvenser
6.	Konsekvenser for opfyldelse af FN's verdensmål
7.	Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
7.1.	Lovforslagets overholdelse af principperne for digitaliseringsklar lovgivning
8.	Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
9.	Administrative konsekvenser for borgerne
10.	Klimamæssige konsekvenser
11.	Miljø- og naturmæssige konsekvenser
12.	Forholdet til EU-retten
13.	Hørte myndigheder og organisationer m.v.
14.	Sammenfattende skema

1. Indledning

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (herefter orlovsdirektivet) trådte i kraft den 1. august 2019.

Fristen for at gennemføre orlovsdirektivet i dansk ret er fastsat til den 2. august 2022.

Formålet med dette lovforslag er at gennemføre orlovsdirektivets artikel 6 om lønmodtageres ret til fem dages omsorgsorlov om året samt artiklerne 9-14 om fleksible arbejdsordninger, ansættelsesrelaterede rettigheder, beskyttelse mod forskelsbehandling, ugunstig behandling, negative følger og afskedigelse, bevisbyrde og sanktioner.

Artikel 9-14 giver alene anledning til mindre justeringer af gældende ret for så vidt angår forældre omfattet af orlovsdirektivets artikel 4 om fædreorlov og artikel 5 om forældreorlov, mens artiklerne i deres helhed skal gennemføres for omsorgspersoner omfattet af artikel 6.

Formålet med lovforslaget er endvidere at udmønte den politiske aftale indgået mellem regeringen (Socialdemokratiet) og Venstre, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Enhedslisten og Alternativet den 26. oktober 2021 om implementering af EU's orlovsdirektiv, ligestilling af orlovsrettigheder mellem forældre og øremærket forældreorlov, som skal skabe mere ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og i familien ved at tilskynde til en større lighed af orloven mellem forældrene, herunder forventes tildelingen af øremærket orlov til fædre at understøtte fædres orlovsafholdelse.

2. Lovforslagets baggrund

I lighed med, hvad der er tradition for ved implementering af arbejdsmarkedsrelaterede EU-direktiver i Danmark, har arbejdsmarkedets parter vurderet mulighederne for selv at aftaleimplementere orlovsdirektivet ved kollektiv overenskomst. Efter dansk tradition er de nødvendige lovgivningsinitiativer udformet, således at ændringerne tager mest muligt hensyn til en sådan mulighed for aftaleimplementering. Arbejdsmarkedets parter har ligeledes været inddraget i arbejdet med at vurdere behovet for at ændre i dansk lovgivning. Dette arbejde har fundet sted i regi af en teknisk arbejdsgruppe nedsat af det faste Implementeringsudvalg under Beskæftigelsesministeriet.

Som led i arbejdet i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg har arbejdsmarkedets parter den 24. september 2021 anbefalet regeringen at lægge et forståelsespapir af 8. september 2021 mellem FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) og DA (Dansk Arbejdsgiverforening) til grund for gennemførelsen af orlovsdirektivet.

I forståelsespapiret har DA og FH redegjort for deres fælles forståelse af anvendelsesområdet og personkredsen i orlovsdirektivets artikel 6 om omsorgsorlov samt tilkendegivet deres fælles forslag til den konkrete gennemførelse i dansk ret i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager. Parterne har ligeledes tilkendegivet deres forslag til gennemførelse af orlovsdirektivets øvrige bestemmelser. Parternes forslag bygger på de juridiske analyser, som er foretaget i regi af Implementeringsudvalget.

Regeringen (Socialdemokratiet), Venstre, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Enhedslisten og Alternativet har på den baggrund indgået en politisk aftale den 26. oktober 2021 om implementering af EU's orlovsdirektiv, ligestilling af orlovsrettighederne mellem forældre og øremærket forældreorlov.

Det følger af den politiske aftale, at partierne bag aftalen er enige om, at arbejdsmarkedets parter anbefalinger – i regi af det af Beskæftigelsesministeriet nedsatte Implementeringsudvalg – om implementering af omsorgsorlov, ansættelsesrelaterede rettigheder og fleksible arbejdsordninger, gennemføres.

I forhold til omsorgsorlov 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 helbredsmæssig tilstand. Det kan fx være en situation, hvor der er behov for at ledsage en pårørende, der er alvorligt syg eller under udredning for en alvorlig sygdom. Som eksempel kan nævnes demens, kræft, Alzheimer, Parkinsons mv.

3. Lovforslagets hovedpunkter

3.1. Indførelse af omsorgsorlov

3.1.1. Gældende ret

Der findes ikke lovgivning i dag, der giver lønmodtagere ret til fem dages årlig omsorgsorlov, som fastsat i orlovsdirektivet.

Ret til fravær fra arbejde er som udgangspunkt reguleret af arbejdsmarkedets parter i kollektive overenskomster eller individuelle aftaler.

Derudover regulerer barselsloven ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, lov om social service (serviceloven) indeholder bestemmelser om plejeorlov, og lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager giver ret til fravær i særlige situationer.

Efter § 1 i lov om lønmodtageres fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager har en lønmodtager ret til fravær fra arbejdet, når

- 1) tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør lønmodtagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig (force majeure),
- 2) lønmodtageren er ansat af kommunen efter bestemmelserne herom i lov om social service til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse eller
- 3) lønmodtageren modtager plejevederlag efter bestemmelserne herom i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem.

Efter § 1, nr. 2, har en lønmodtager således ret til fravær fra arbejdet, når lønmodtageren er ansat af kommunen efter bestemmelserne herom i serviceloven til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse.

Efter servicelovens § 118 er der mulighed for, i en periode på 1-9 måneder, at ansætte en person med tilknytning til arbejdsmarkedet til at varetage pasnings- og omsorgsopgaver for en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat funktionsevne, eller med indgribende kronisk eller langvarig, herunder uhelbredelig, sygdom. Den person, der skal varetage pasningsordningen kan være en ægtefælle,

samlever, voksne børn, forældre eller andre med meget tæt relation uden slægtsrelation. Ved ordningen indgås en ansættelsesaftale mellem personen der yder pasning og kommunalbestyrelsen. Personen kan ansættes i indtil 6 måneder med henblik på pasning, og kan forlænges med indtil tre måneder, hvis særlige forhold taler herfor. Pasningen kan opdeles i perioder af hele måneder. Løn udbetales af den kommune, hvori den nærtstående bor.

Efter servicelovens § 118 er der desuden en række betingelser, herunder at pasningsbehovet skyldes betydelig og varigt nedsat funktionsevne, eller indgribende kronisk eller langvarig, herunder uhelbredelig, sygdom, der skal være opfyldt. Ordningen skal være et alternativ til døgnophold uden for hjemmet eller plejehuset skal svare til et fuldtidsarbejde. I forbindelse med pasningsorlov forudsættes det således, at der indgås et ansættelsesforhold mellem personen, der yder pasning og kommunalbestyrelsen, som alternativ til, at kommunen skulle varetage opgaven. Kommunen, hvori den nærtstående bor, udbetaler løn til personen, der yder pasning. Efter orlovsdirektivet er retten til omsorgsorlov alene betinget af, at der ydes personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand som arbejdstageren, og som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand. Retten til omsorgsorlov efter serviceloven er således betinget af et varigt plejehuset, mens orlovsdirektivet alene stiller krav om, at personen er alvorligt syg eller omsorgskrævende, hvilket, efter Beskæftigelsesministeriets vurdering, også kan omfatte forbigående, alvorlige helbredstilstande.

Der er efter Beskæftigelsesministeriets vurdering tale om grundlæggende forskellige rettigheder til orlov efter henholdsvis serviceloven og orlovsdirektivets artikel 6, som indebærer, at servicelovens § 118 efter Beskæftigelsesministeriets vurdering ikke kan gennemføre orlovsdirektivets artikel 6. Den tidsmæssige udtrækning af pasningsorlov efter serviceloven er længerevarende (op til 9 mdr.) og opgøres i hele måneder, hvorimod omsorgsorlov efter orlovsdirektivet er begrænset til fem dage, der kan benyttes individuelt.

Det er på den baggrund Beskæftigelsesministeriets vurdering, jf. også DA og FH's forståelsespapir, at serviceloven hverken aktuelt indeholder den nødvendige hjemmel til fravær, som kan gennemføre orlovsdirektivets artikel 6, eller hensigtsmæssig kan ændres på en måde, der gør det muligt at gennemføre artikel 6 inden for servicelovens rammer.

3.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

For at sikre orlovsdirektivets ret for lønmodtagere til fem årlige omsorgsdage foreslås det, at der i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager indføres en ny bestemmelse i § 1 a om ret lønmodtageres ret til omsorgsorlov.

Med forslaget får lønmodtagere ret til fravær i fem arbejdsdage hvert kalenderår 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 helbredsmæssig tilstand. Det er en betingelse, at behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand kan dokumenteres.

Det foreslås samtidig, at såfremt en lønmodtager inden for et kalenderår har haft fravær fra arbejdet i medfør af lovens § 1, nr. 2 og 3, om ret til fravær fra arbejdet for at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse eller for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, fratrækkes dette fravær i retten til omsorgsorlov.

Det foreslås, 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. Det er ligeledes et krav, at familiemedlemmet eller personen, der bor i samme husstand som lønmodtageren, har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Ved familiemedlem forstås i denne lov en person omfattet af definitionen i orlovsdirektivets artikel 3, stk. 1 litra e. Dvs. at en lønmodtager kan anmode om omsorgsorlov for egne børn, forældre, ægtefælle eller partner. I disse situationer vil der ikke være krav om samme husstand.

Er der tale om omsorgsorlov for en person, der bor i samme husstand, foreslås det, at det er et krav, at lønmodtageren, der anmoder om omsorgsorlov, deler folkeregisteradresse med den person, som lønmodtageren skal drage omsorg for. Det kan fx være et stedbarn eller en svigerforælder, der bor i samme husstand som lønmodtageren.

Det foreslås, at omsorgsorlov kun kan benyttes af lønmodtagere, hvis der er en konkret situation, hvor lønmodtageren skal yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren.

Det foreslås således på baggrund af DA og FH's forståelsespapir, at betingelserne for ret til omsorgsdage ikke kan sidestilles med betingelserne for ret til barns 1. og 2. sygedag, ligesom det som udgangspunkt heller ikke vil være omfattet af retten til omsorgsorlov at ledsage en pårørende til et almindeligt lægebesøg, medmindre den pårørende i øvrigt har behov for væsentlig omsorg og støtte.

Orlovsdirektivet definerer ikke "væsentlig omsorg og støtte" og der foreligger ikke yderligere fortolkningsbidrag i direktivet. Det er således op til det enkelte medlemsland at fastlægge kriteriet og det vil bero på en konkret vurdering, om betingelserne for en "væsentlig omsorg og støtte" kan anses at være opfyldt.

Kravet om "væsentlig omsorg og støtte" afgrænser efter Beskæftigelsesministeriets vurdering, jf. også DA og FH's forståelsespapir, i hvilke situationer en lønmodtager vil have ret til omsorgsorlov. Det kan fx være at ledsage en pårørende, der skal til demensudredning eller udredning for anden alvorlig sygdom som f.eks. kræft. Det kan desuden være at ledsage en pårørende, der lider af Alzheimers eller anden alvorlig helbredsmæssig tilstand til en blodprøve, et læge- eller tandlægebesøg.

På samme måde er det op til det enkelte medlemsland at definere "alvorlig helbredsmæssig tilstand". Det foreslås på baggrund af DA og FH's forståelsespapir, at det ikke er alle helbredsmæssige tilstande, der vil kunne berettige til omsorgsdage. Det vil således være et krav, at den person, som lønmodtageren skal yde omsorg for, er alvorligt syg eller under udredning for en alvorlig sygdom. Det vil bero på en konkret vurdering, om betingelserne for "alvorlig helbredsmæssig tilstand" kan anses som opfyldt.

Det foreslås, at anvendelsen af omsorgsorlov begrænses til situationer, hvor lønmodtageren kan dokumentere at skulle 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 helbredsmæssig tilstand. Det følger således af orlovsdirektivets artikel 6, at der kan stilles krav om dokumentation for den alvorlige helbredsmæssige tilstand. Arbejdsgiveren kan således

bede om at se dokumentation for den lægefaglig vurdering af, at der i en konkret situation er tale om en alvorlig helbredsmæssig tilstand, der kræver væsentlig omsorg og støtte.

Lønmodtageren kan opfylde dokumentationskravet ved at fremvise den relevante dokumentation. Det er således ikke forudsat, at dokumentationen skal udleveres til arbejdsgiver.

Dokumentationskravet kan fx 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. Dokumentationskravet vil desuden opfyldes, hvis lønmodtageren kan fremvise dokumentation for, at den pågældende fx skal ledsage en pårørende til demensudredning eller kræftbehandling. Det vil bero på en konkret vurdering, om dokumentationskravet er opfyldt. Dokumentationen skal foreligge og kunne vises til arbejdsgiveren forud for afholdelsen af omsorgsloven.

Hvis de fem omsorgsdage holdes enkeltvis i løbet af året, kan samme dokumentation anvendes, hvis det er samme helbredsmæssige forhold, der afholdes en omsorgsdag for. Der skal foreligge ny dokumentation, hvis der ikke er tale om samme helbredsmæssige forhold for den samme person.

Det påhviler den enkelte lønmodtager at fremskaffe og evt. betale for den relevante dokumentation.

Endvidere foreslås det, jf. DA og FH's forståelsespapir, at de fem årlige omsorgsdage regnes pr. kalenderår og tildeles ved årets begyndelse. Såfremt lønmodtageren ved årets udgang har ubrugte omsorgsdage, bortfalder disse. Retten til omsorgsorlov kan således ikke akkumuleres over flere år.

Endelig foreslås det i § 1 a, stk. 2, at såfremt en lønmodtager inden for et kalenderår har haft fravær fra arbejdet i medfør af § 1, nr. 2 og 3, fratrækkes dette fravær i retten til omsorgsorlov efter stk. 1.

3.2. Bevarelse af ansættelsesrelaterede rettigheder samt beskyttelse mod afskedigelse mv. for forældre og omsorgspersoner

3.2.1. Gældende ret

Efter ligestillingslovens § 8 medregnes den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til barsellovens §§ 6-14, ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

Efter ligestillingslovens 8 a, stk. 1, har forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barsellovens §§ 6-14, ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

Efter ligestillingslovens § 9 må en arbejdsgiver ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14, har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Efter ligestillingslovens § 15, stk. 1, skal en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, der afskediges eller udsættes for anden ufordelagtig behandling eller følge, fordi der er fremsat krav om ligestilling efter §§ 2-4, tilkendes en godtgørelse fra arbejdsgiveren. Godtgørelsen efter stk. 1 fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt,

jf. § 15, stk. 2. § 15, stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse, hvor pligt til ligebehandling følger af kollektiv overenskomst, men hvor der ikke i overenskomsten gives den pågældende adgang til godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej, jf. § 15, stk. 3.

Efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 1, gælder, at afskediges en lønmodtager i strid med § 9, skal afskedigelsen underkendes, såfremt der nedlægges påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, uden at afskedigelsen underkendes, eller udsættes denne for anden mindre gunstig behandling, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse, jf. § 16, stk. 2. Godtgørelsen, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt, jf. § 16, stk. 3. Såfremt en afskedigelse eller en anden mindre gunstig behandling finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14 og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen eller behandlingen ikke er begrundet i disse forhold, jf. § 16, stk. 4. Afskediges en lønmodtager i de i barsellovens §§ 6-14 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen, jf. § 16, stk. 5.

Efter ligebehandlingslovens § 16 a gælder, at hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, 9 og § 15, stk. 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Reglerne i ligebehandlingsloven gennemfører det gældende forældreorlovsdirektiv for så vidt angår forældre.

Der findes ikke i dag regler om ansættelsesrelaterede rettigheder for eller beskyttelse af lønmodtagere, der er omsorgspersoner i orlovsdirektivets forstand.

3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Der er efter Beskæftigelsesministeriets vurdering ikke med orlovsdirektivet tiltænkt en ændring af de gældende regler i forældreorlovsdirektivet, som de er gennemført ved ligebehandlingslovens §§ 8 og § 8 a, stk. 1, og §§ 14-16 a, for så vidt angår lønmodtagere, der er forældre.

Dog udvides de situationer, hvor en lønmodtager enten kan anmode om eller har krav på en begrundelse for afskedigelse i orlovsdirektivets artikel 12, stk. 2,. Der er efter Beskæftigelsesministeriets vurdering behov for en ændring af ligebehandlingslovens § 9 således, at en lønmodtager, der anser sig for afskediget i strid med § 9, stk. 1, kan anmode arbejdsgiver om en begrundelse for afskedigelsen.

Der er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at ændringen de facto svarer til den gældende praksis og retstilstand, som ikke hermed ændres.

Ligeledes foreslås en ændring af ligebehandlingslovens § 16, stk. 5, således at, det ikke kun er lønmodtagere, der afskediges mens de afholder fravær efter barsellovens §§ 6-14, der har krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen, men også lønmodtagere, som har anmodet om eller som har afholdt fravær efter disse bestemmelser.

Med forslaget gennemføres orlovsdirektivets artikel 12, stk. 2, for lønmodtagere, der er forældre.

Samtidig er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at orlovsdirektivets ansættelsesrelaterede rettigheder mv., som for lønmodtagerforældre er gennemført i ligebehandlingsloven, skal gennemføres i dansk ret for lønmodtagere, der er omsorgspersoner.

Med henblik på at gennemføre orlovsdirektivets beskyttelsesregler for lønmodtagere, der er omsorgspersoner, foreslås en række ændringer i lov om lønmodtageres fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

Med henblik på at sikre bevarelsen af ansættelsesrelaterede rettigheder, som lønmodtagere, der er omsorgspersoner, har erhvervet eller er i færd med at erhverve, indtil udløbet af omsorgsorloven foreslås det at indføre en ny bestemmelse i § 3 a i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager svarende til den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 8, hvorefter den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til barsellovens §§ 6-14, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

Med forslaget sikres lønmodtagere, der er omsorgspersoner, samme ret som forældre efter ligebehandlingsloven, til at opretholde og bevare de ansættelsesrelaterede rettigheder, som de har erhvervet eller var i færd med at erhverve, mens de holdt omsorgsorlov.

Tilsvarende foreslås det at indføre en ny bestemmelse i § 3 b, stk. 1, i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager om, at en lønmodtager, der har udnyttet sin ret til omsorgsorlov, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for lønmodtageren, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som lønmodtageren ville have været berettiget til under sit fravær.

Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 1, hvorefter forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barsellovens §§ 6-14, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

Forslaget betyder, at lønmodtagere, der har udnyttet deres ret til omsorgsorlov, er sikret ret til ikke at få forringet deres arbejdsvilkår ved tilbagevenden til arbejdet. Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring af § 4, stk. 1, jf. nedenfor, hvorefter en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, udnytter retten til fravær eller har været fraværende efter bestemmelserne i loven.

For at sikre gennemførelsen af orlovsdirektivets beskyttelse af lønmodtagere, der har benyttet sig af eller fremsat krav om afholdelse af omsorgsorlov, mod afskedigelse og anden ugunstig behandling eller negative følger, foreslås det at ændre den gældende bestemmelse i § 4, stk. 1, i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager således, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling.

Ændringen svarer til formuleringen i ligestillingslovens § 15, stk. 1, om beskyttelse mod viktimisering som følge af fremsatte krav om ligestilling.

Tilsvarende foreslås det at indsætte et nyt 2. og 3. punktum i § 4, stk. 1, i lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager om, at afskediges en lønmodtager, som har anmodet om eller har været fraværende under omsorgsforlovsordning, skal arbejdsgiver give en skriftlig begrundelse for afskedigelsen. Afskediges en lønmodtager, som har anmodet om fleksible arbejdsordninger efter § 3 b, stk. 2, kan lønmodtageren anmode arbejdsgiver om en begrundelse for afskedigelsen.

Med ændringen gennemføres orlovsdirektivets artikel 12, stk. 2, for omsorgspersoner.

For at sikre gennemførelsen af orlovsdirektivets artikel 11, om beskyttelse mod mindre gunstig behandling af arbejdstagere på grundlag af, at de har anmodet om omsorgsforlovsordning, foreslås det at indsætte en henvisning til mindre gunstig behandling i § 4, stk. 2, i lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager.

Forslaget betyder, at såfremt en lønmodtager afskediges, uden at afskedigelsen underkendes, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Forslaget svarer til ligestillingslovens § 16, stk. 2. Der er således med forslaget tiltænkt samme anvendelse og fortolkning som efter den tilsvarende bestemmelse i ligestillingslovens § 16, stk. 2.

Det foreslås endelig, at der indføres en ny bestemmelse i § 4 a i lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager om, at hvis en lønmodtager anser sig for at være afskediget på grund af fravær efter § 1 a, og lønmodtageren kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at den pågældende er blevet afskediget på dette grundlag, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

Forslaget betyder, at hvis en lønmodtager mener, at denne er blevet afskediget som følge af, at den pågældende har udnyttet sin ret til omsorgsforlovsordning, og kan lønmodtageren påvise faktiske omstændigheder, der understøtter lønmodtagerens antagelse, så er det op til arbejdsgiveren at godtgøre, at dette ikke er tilfældet.

Med forslaget indføres der en regel om delt bevisbyrde, som svarer til ligestillingslovens § 16 a for at sikre gennemførelsen af orlovsdirektivets artikel 12, stk. 3.

Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 3-7, og § 2, nr. 3-4 og 7-8.

3.3. Lønmodtagers ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger

3.3.1. Gældende ret

Efter den gældende bestemmelse i ligestillingslovens § 8 a, stk. 2, kan forældre ved tilbagevenden fra forældreorlovsordning eller fravær efter barsellovens §§ 6-14 skriftligt anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i en nærmere angivet periode. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare en sådan anmodning skriftligt under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.

Der findes ikke en tilsvarende ret for lønmodtagere, der er omsorgspersoner.

3.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Efter orlovsdirektivets artikel 9 skal medlemslandene sikre, at lønmodtagere med børn op til en fastlagt alder, som skal være mindst otte år og omsorgspersoner har ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger med henblik på omsorgsmål. Lønmodtageren har også ret til at anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmonster inden udløbet af den aftalte periode, hvor en ændring af omstændighederne berettiger dette.

Dette er en udvidelse af retten i forældreorlovsdirektivet, hvorefter medlemslandene skal sikre, at lønmodtagere, når de vender tilbage fra forældreorlov, kan anmode om ændrede arbejdstider og/eller -mønstre i en nærmere omhandlet periode. Arbejdsgivere skal overveje og besvare sådanne anmodninger under hensyntagen til både arbejdsgiveres og arbejdstageres behov.

Det foreslås, at ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 2, nyaffattes således, at en lønmodtager med et eller flere børn under 9 år skriftligt kan anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i en nærmere angivet periode. Lønmodtageren har ret til at anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmonster inden udløbet af den aftalte periode, hvis ændrede omstændigheder berettiger dette. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare anmodninger under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.

Forslaget betyder, at lønmodtagere, der er forældre til et eller flere børn under 9 år, har ret til anmode arbejdsgiver om fleksible arbejdsordninger i form af fx ændring af arbejdstid- eller mønster, herunder fx brug af distancearbejde eller hjemmearbejde, samt fleksibel arbejdstid eller en nedsættelse af arbejdstiden med henblik på at yde omsorg.

Det foreslås desuden, at indsætte en nye bestemmelse i § 8 a, hvorefter retten til at anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre også omfatter lønmodtagere, som er sociale forældre, jf. barselslovens § 23 a, stk. 3, med et eller flere børn under 9 år.

Med forslaget ligestilles social forældre med forældre i forhold til retten til anmode om fleksible arbejdsordninger.

Det foreslås ligeledes at indføre en ny bestemmelse i § 3 b, stk. 2, i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, hvorefter lønmodtagere omfattet af § 1 a og som har mindst 6 måneders forudgående ansættelse hos arbejdsgiveren, med henblik på omsorgsmål kan anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i en nærmere angivet periode. Lønmodtageren har ret til at anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmonster inden udløbet af den aftalte periode, hvis ændrede omstændigheder berettiger dette. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare en sådan anmodning under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov. En tilsvarende bestemmelse vil blive indført i ligebehandlingsloven for så vidt angår forældre.

Med forslaget gøres der for så vidt angår lønmodtagere, der er omsorgspersoner, brug af orlovsdirektivets mulighed i artikel 9, stk. 4, for at gøre retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger betinget af mindst 6 måneders ansættelse hos arbejdsgiveren. I tilfælde af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter, som defineret i direktiv 1999/70/EF med samme arbejdsgiver, skal summen af sådanne kontrakter tages i betragtning i forbindelse med beregning af den kvalificerende periode.

Forslaget betyder, at lønmodtagere med mindst 6 måneders forudgående ansættelse, der har omsorgsforpligtelser som defineret i orlovsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra c, har ret til anmode arbejdsgiver om en fleksible arbejdsordninger i form af fx ændring af arbejdstid- eller mønster, herunder fx brug af distancearbejde eller hjemmearbejde, samt fleksibel arbejdstid eller en nedsættelse af arbejdstiden med henblik på at yde omsorg.

For begge forslag gælder, at Beskæftigelsesministeriet ved forståelsen af fleksible arbejdsordninger har lagt vægt på orlovsdirektivets betragtning 34-35, hvorefter hensynet bag muligheden for at anmode om fleksible arbejdsordninger er at tilskynde arbejdstagere, der er forældre og omsorgspersoner, til at forblive i arbejdsstyrken. Ved fleksible arbejdsordninger forstås fx brug af distancearbejde, herunder hjemmearbejde, samt fleksibel arbejdstid eller en nedsættelse af arbejdstiden med henblik på at yde omsorg.

De fleksible arbejdsordninger skal være med henblik på omsorgsformål, fx fordi der i en periode er behov for, at lønmodtageren arbejder hjemmefra eller på nedsat tid for at varetage omsorg for et familiemedlem, fx en ægtefælle eller et barn.

Ved overvejelse af anmodninger om fleksible arbejdsordninger kan arbejdsgivere tage hensyn til bl.a. varigheden af de fleksible arbejdsordninger, der anmodes om, samt arbejdsgivernes ressourcer og operationelle kapacitet til at tilbyde sådanne ordninger. Arbejdsgiveren kan beslutte, om vedkommende vil godkende eller afvise en lønmodtagers anmodning om fleksible arbejdsordninger, og arbejdsgiver skal begrunde en beslutning om ikke at imødekomme en anmodning om fleksibel arbejdsordning.

Lønmodtagere har ret til at vende tilbage til deres oprindelige arbejds mønster ved udløbet af den aftalte periode.

Lønmodtagere har derudover ret til at anmode om at vende tilbage tidligere, hvis der er sket en ændring i de tilgrundliggende omstændigheder. Der er tale om en ret til at anmode om tidlig tilbagevenden til det oprindelige arbejds mønster, men ikke en ret hertil. Det er således op til arbejdsgiveren at træffe beslutning om, hvorvidt anmodningen kan imødekommes. Ligesom ved anmodninger om fleksible arbejdsordninger, skal arbejdsgiveren overveje anmodningen ud fra hensynet til lønmodtageren og arbejdsgiveren selv, og begrunde en beslutning om ikke at imødekomme en anmodning om fleksibel arbejdsordning. Det kan fx være, at arbejdsgiver har ansat en vikar eller at en anden medarbejder er gået op i tid i den aftalte periode.

3.4. Ansættelsesrelaterede rettigheder mv. for sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

3.4.1. Gældende ret

Ligebehandlingslovens §§ 8-9 og §§ 14-16 a gennemfører forældreorlovsdirektivets bestemmelser om besvarelse af ansættelsesrelaterede rettigheder, beskyttelse mod afskedigelse, anden ugunstig behandling eller negative følger, delt bevisbyrde og ret til anmode om ændrede arbejdstider og -mønstre. Reglerne omfatter forældre, der udnytter eller ønsker at udnytte deres ret til fravær efter barselslovens regler herom.

Der henvises til afsnit 3.2. og 3.3. for en gennemgang af gældende ret.

Med ændringen af barselslovens ved [lov nr. xx af xx marts 2022] får sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer mulighed for at tage del i forældres ret til fravær efter barselsloven.

Lovændringen betyder, at personer, der er tiltænkt en forældre lignende rolle i barnets liv, fremover får mulighed for at tage del i orloven med barnet. Dermed vil disse familier i langt højere grad selv kunne beslutte, hvad der er bedst for dem og deres barn.

Ligeledes får soloforældre mulighed for at overdrage en del af deres orlov til et nærtstående familiemedlem således, at de har mulighed for at blive aflastet i den første tid efter barnets fødsel.

Der findes ikke i lovgivningen tilsvarende beskyttelsesregler for sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, der gør brug af muligheden for at holde orlov efter barselsloven.

3.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at sociale forældre, der holder orlov med deres børn, bør ligestilles med forældre og at den ansættelsesretlige beskyttelse, der følger af ligebehandlingslovens § 8, § 8 a, § 9 og § 16, stk. 4 og 5, udstrækkes til også at omfatte sociale forældre.

Samtidig giver det anledning til at overveje, om også et nærtstående familiemedlem til en soloforælder, der gør brug af muligheden for at holde overdraget orlov efter barselslovens regler, bør have samme ansættelsesretlige beskyttelse.

Det følger af § 1, nr. 2 og 3, i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, at en lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet, når lønmodtageren er ansat af kommunen efter bestemmelserne herom i lov om social service til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse eller lønmodtageren modtager plejevederlag efter bestemmelserne herom i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem.

Personkredsen omfatter efter vejledningen om hjælp og støtte efter serviceloven: en ægtefælle, samlever, børn, forældre og andre, herunder også personer uden slægtskabsrelation med en så tæt tilknytning til personen med handicap eller alvorlig sygdom, at det er nærliggende, at pasningen og omsorgen varetages af den pågældende

Efter lovens § 4, stk. 1, må en arbejdsgiver ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, udnytter retten til fravær eller har været fraværende efter bestemmelserne i denne lov.

Samtidig giver orlovsdirektivet en udvidet ansættelsesretlige beskyttelse af lønmodtagere, som gør brug af eller ønsker at gøre brug af deres ret til 5 dages årlig omsorgslov.

På den baggrund foreslår vi, at ligebehandlingslovens § 8, § 8 a, § 9 og § 16, stk. 4 og 5, udvides til også at omfatte nærtstående familiemedlemmer, der gør brug af deres ret til at holde overdraget orlov efter barselslovens regler.

I beslutningen om også at lade et nærtstående familiemedlem være omfattet af de ansættelsesretlige beskyttelsesregler har Beskæftigelsesministeriet således dels lagt vægt på, at lønmodtagere, der holder plejeorlov efter servicelovens § 118, er beskyttet mod afskedigelse, samt på den omfattende beskyttelse af lønmodtagere, der er omsorgspersoner, som følger af orlovsdirektivet.

Således indsættes der i § 8, § 8 a, stk. 1, § 9 og § 16, stk. 4 og 5, henvisninger til barselslovens bestemmelser om sociale forældres og nærtstående familiemedlemmers mulighed for at holde overdraget orlov.

Med forslaget er det alene personkredsen, der er omfattet af ligebehandlingslovens bestemmelser, der udvides. Forslaget ændrer således ikke på anvendelsen og fortolkningen af bestemmelsernes materielle indhold.

Der henvises til bemærkningerne i afsnit 3.2. og 3.3.

4. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

I forbindelse med indførelse af lønmodtageres ret til fem dages omsorgsorlov kan arbejdsgiver anmode lønmodtageren om en lægeerklæring som dokumentation for behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

4.1. Gældende ret

Behandling af personoplysninger – herunder helbredsoplysninger – er omfattet af Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse), herefter databeskyttelsesforordningen, og lov nr. 502 af 23. maj 2018 om supplerende bestemmelser til forordningen om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (databeskyttelsesloven).

Databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven gælder for behandling af personoplysninger, der helt eller delvist foretages ved hjælp af automatisk (elektronisk) databehandling, og for anden ikke-automatisk behandling af personoplysninger, der er eller vil blive indeholdt i et register, jf. forordningens artikel 2, stk. 1.

4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Lovforslagets § 1, nr. 2, har til hensigt at give arbejdsgiver ret til at bede en lønmodtager om at få forevist en lægeerklæring om dokumentation for lønmodtagerens udnyttelse af retten til at holde omsorgsorlov i henhold til orlovsdirektivet. Forslaget har derimod ikke til hensigt at give arbejdsgiver ret til at foretage automatisk eller ikkeautomatisk databehandling af oplysningerne i lægeerklæringen, eller at indeholde oplysningerne i et register. Ved en synsmæssig kontrol af lægeerklæringen vil der ikke være tale om behandling af personoplysninger i databeskyttelsesforordningens forstand, jf. artikel 4, nr. 2 modsætningsvist.

Adgangen til at pålægge lønmodtager forevisning af lægeerklæring er dermed ikke omfattet af databeskyttelsesreglerne, så længe der alene er tale om en synsmæssig kontrol, hvor oplysningerne ikke indsamles, registres eller på anden måde behandles.

5. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget forventes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet lovforslaget sikrer lønmodtageres rettigheder og beskytter dem mod afskedigelse pga. udnyttelse af retten til at holde omsorgsforlovet. Samme beskyttelse udstrækkes til at omfatte sociale forældre og nærtstående familie-medlemmer, der gør brug af muligheden for at tage del i orlov efter barselslovens regler.

6. Konsekvenser for opfyldelse af FN's verdensmål

Lovforslaget vurderes, at have positive konsekvenser for opfyldelse af FN's verdensmål 5 om ligestilling mellem kønnene, idet lovforslaget vurderes at tilskynde til, at både mænd og kvinder tager del i omsorgsforpligtelser i familien, hvilket på sigt vil kunne bidrage til mere ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og i familien.

7. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes ikke at medføre økonomiske konsekvenser eller implementeringskonsekvenser for det offentlige.

Lovforslaget indfører en ret til fem selvbetalte omsorgsdage. Det er vanskeligt at skønne over, hvilken adfærdsvirkning retten 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 betyde mindre skat og tilbageløb for staten, men størrelsesordenen af dette vurderes at være begrænset. De økonomiske konsekvenser af forslaget vurderes at være begrænsede og kvantificeres ikke yderligere.

Lovforslaget udvider Ligebehandlingsnævnets kompetenceområde til også at omfatte lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager. Der betyder, at personer får adgang til at indgive klage til nævnet, hvis de oplever at blive forskelsbehandlet pga. fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager. Kompetenceudvidelsen vurderes at have ingen eller meget begrænset betydning for antallet af klager. Det er vurderet på baggrund af, at nævnet i dag behandler omkring 300-400 sager om året om forskelsbehandling på baggrund af alder, køn, handicap eller etnicitet og national oprindelse.

7. 1. Lovforslagets overholdelse af principperne for digitaliseringsklar lovgivning

Ved udarbejdelsen af lovforslaget har de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning været overvejet. Lovforslaget fastsætter ansættelsesretlige regler om beskyttelse mod afskedigelse mv, som ikke forudsætter digital understøttelse, hvorfor principperne ikke er relevante for lovforslaget.

8. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget skønnes ikke at medføre økonomiske konsekvenser for erhvervslivet. Det skyldes, at virksomhederne ikke har lønudgifter i forbindelse med omsorgsdagene.

9. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget vurderes ikke at have væsentlige administrative konsekvenser for borgerne.

10. Klimamæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes ikke at have klimamæssige konsekvenser.

11. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes ikke at have miljø- og naturmæssige konsekvenser.

12. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget gennemfører artiklerne 6 og 9-14 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (herefter orlovsdirektivet), i dansk ret.

Orlovsdirektivet finder anvendelse på lønmodtagere og skal være implementeret senest den 2. august 2022.

Med lovforslaget sikres det, at orlovsdirektivets artikel 6 om lønmodtageres ret til fem dages omsorgslov om året samt artiklerne 9-14 om fleksible arbejdsordninger, ansættelsesrelaterede rettigheder, beskyttelse mod forskelsbehandling, ugunstig behandling, negative følger og afskedigelse, bevisbyrde og sanktioner, gennemføres i dansk ret.

Ligebehandlingslovens §§ 8-9 og §§ 14-16 a gennemfører bestemmelserne i Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (forældreorlovsdirektivet) om besvarelse af ansættelsesrelaterede rettigheder, ret til at anmode om beskyttelse mod afskedigelse, anden ugunstig behandling eller negative følger, og om delt bevisbyrde. Med vedtagelsen af orlovsdirektivet ophæves forældreorlovsdirektivet samtidig med orlovsdirektivets ikrafttræden.

Der er efter Beskæftigelsesministeriets vurdering ikke med orlovsdirektivets regler om besvarelse af ansættelsesrelaterede rettigheder, ret til at anmode om beskyttelse mod afskedigelse, anden ugunstig behandling eller negative følger og om delt bevisbyrde tålt en ændring af retstilstanden for så vidt angår disse rettigheder efter forældreorlovsdirektivet, der med orlovsdirektivet videreføres.

Dog udvides retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger i orlovsdirektivets artikel 9 i forhold til forældreorlovsdirektivets bestemmelse herom til at omfatte alle forældre med børn op til en fastlagt alder, som skal være mindst 8 år, og ikke kun forældre, der vender tilbage efter forældreorlov.

På den baggrund giver orlovsdirektivets artikel 9-14 alene anledning til mindre justeringer af gældende ret. Der er således efter Beskæftigelsesministeriets vurdering alene behov for at ændre ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 2, og § 9 for at gennemføre orlovsdirektivets bestemmelser for lønmodtagere, der er forældre.

Orlovsdirektivets artikel 6 om ret til fem årlige omsorgsdage gennemføres ved en ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

Tilsvarende gennemføres artiklerne 9-14 om rettigheder for lønmodtagere, der er omsorgspersoner i orlovsdirektivets forstand, og artikel 10 for lønmodtagere, der har udnyttet deres ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, ved ændringer af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

Med lovforslaget sikres det således, at lønmodtagere, der er omsorgspersoner efter definitionen i orlovsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra d, og lønmodtagere, der har udnyttet deres ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, får de rettigheder og den beskyttelse, som følger af orlovsdirektivet.

Der henvises til afsnit 3.1. og bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 1-8, § 2, nr. 1, 5 og 7, og § 3, nr. 1.

13. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 21. februar 2022 til den 21. marts 2022. været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet, Adoption og Samfund, Adoptionspolitisk Forum, Adoptionsnævnet, Akademikernes Centralorganisation (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, Delebarn.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, Tænketanken Adoption, Udbetaling Danmark og Ældre Sagen.

14. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Stat: Ingen	Stat: ?

	Kommuner: Ingen	Kommuner: Ingen
	Regioner: Ingen	Regioner: Ingen
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen.	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	<p>Lovforslaget gennemfører artiklerne 6 og 9-14 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (herefter orlovsdirektivet), i dansk ret.</p> <p>Orlovsdirektivet finder anvendelse på lønmodtagere og skal være implementeret senest den 2. august 2022.</p> <p>Med lovforslaget sikres det, at orlovsdirektivets artikel 6 om lønmodtagers ret til fem dages omsorgsorlov om året samt artiklerne 9-14 om fleksible arbejdsordninger, ansættelsesrelaterede rettigheder, beskyttelse mod forskelsbehandling, ugunstig behandling, negative følger og afskedigelse, bevisbyrder og sanktioner, gennemføres i dansk ret.</p> <p>Ligebehandlingslovens §§ 8-9 og §§ 14-16 a gennemfører bestemmelserne i Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (forældreorlovsdirektivet) om besvarelse af ansættelsesrelaterede rettigheder, ret til at anmode om beskyttelse mod afskedigelse, anden ugunstig behandling eller negative følger, og om delt bevisbyrde. Med vedtagelsen af orlovsdirektivet ophæves forældreorlovsdirektivet samtidig med orlovsdirektivets ikrafttræden.</p> <p>Der er efter Beskæftigelsesministeriets vurdering ikke med orlovsdirektivets regler om besvarelse af ansættelsesrelaterede rettigheder, ret til at anmode om beskyttelse mod afskedigelse, anden ugunstig behandling eller negative følger og om delt bevisbyrde tiltænkt en ændring af retstilstanden for</p>	

	<p>så vidt angår disse rettigheder efter forældreorlovsdirektivet, der med orlovsdirektivet videreføres.</p> <p>Dog udvides retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger i orlovsdirektivets artikel 9 i forhold til forældreorlovsdirektivets bestemmelse herom til at omfatte alle forældre med børn op til en fastlagt alder, som skal være mindst 8 år, og ikke kun forældre, der vender tilbage efter forældreorlov.</p> <p>På den baggrund giver orlovsdirektivets artikel 9-14 alene anledning til mindre justeringer af gældende ret. Der er således efter Beskæftigelsesministeriets vurdering alene behov for at ændre ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 2, og § 9 for at gennemføre orlovsdirektivets bestemmelser for lønmodtagere, der er forældre.</p> <p>Orlovsdirektivets artikel 6 om ret til fem årlige omsorgsdage gennemføres ved en ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.</p> <p>Tilsvarende gennemføres artiklerne 9-14 om rettigheder for lønmodtagere, der er omsorgspersoner i orlovsdirektivets forstand, og artikel 10 for lønmodtagere, der har udnyttet deres ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, ved ændringer af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.</p> <p>Med lovforslaget sikres det således, at lønmodtagere, der er omsorgspersoner efter definitionen i orlovsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra d, og lønmodtagere, der har udnyttet deres ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, får de rettigheder og den beskyttelse, som følger af orlovsdirektivet.</p>	
Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	Ja	Nej X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Den gældende fodnote til lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager indeholder en henvisning til, at loven implementerer artikel 3 i Rådets direktiv nr. 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og

EFS (EF-Tidende 1996 nr. L 145, side 4), som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997 (EF-Tidende 1998 nr. L 10, side 24).

Det foreslås, at fodnoten til lovens titel affattes på ny, så det fremgår, at loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, s. 79.

Til nr. 2

Der findes ikke i dag lovgivning, der giver lønmodtagere ret til fem årlige arbejdsdage til afholdelse af omsorgsorlov, som fastsat i orlovsdirektivet.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 1 i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, at en lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet, når

- 1) tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør lønmodtagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig (force majeure),
- 2) lønmodtageren er ansat af kommunen efter bestemmelserne herom i lov om social service til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse eller
- 3) lønmodtageren modtager plejevederlag efter bestemmelserne herom i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem.

Denne bestemmelse vurderes ikke at kunne gennemføre orlovsdirektivets artikel 6.

Det foreslås derfor at indsætte § 1 a, stk. 1, hvorefter en lønmodtager har ret til omsorgsorlov i fem arbejdsdage hvert kalenderår 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 helbredsmæssig tilstand. Omsorgsorlov kan afholdes som en samlet periode eller som enkelte dage. Ubrugte omsorgsdage bortfalder ved årets udgang. Det er en betingelse, at behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand kan dokumenteres ved en lægerklæring.

Forslaget betyder, at lønmodtagere får ret til fravær i fem arbejdsdage hvert kalenderår 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 helbredsmæssig tilstand. Det er en betingelse, at behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand kan dokumenteres.

Med forslaget er den personkreds, der er omfattet af retten til omsorgsorlov, lønmodtagere omfattet af orlovsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra d, der konkret yder personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren. Er der tale om omsorgsorlov for en person, der bor i samme husstand, foreslås det, at det er et krav, at lønmodtageren, der anmoder om omsorgsorlov, deler folkeregisteradresse med den person, som lønmodtageren skal

drage omsorg for. Det kan fx være et stedbarn eller en svigerforælder, der bor i samme husstand som lønmodtageren.

Ved familiemedlem forstås i denne lov en person omfattet af definitionen i orlovsdirektivets artikel 3, stk. 1 litra e. Dvs., at en lønmodtager kan anmode om omsorgsrorlov for egne børn, forældre, ægtefælle eller partner. I disse situationer vil der ikke være krav om samme husstand.

Det foreslås, at det er et krav, at det pågældende familiemedlem eller person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand jf. orlovsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra c.

Det foreslås endvidere, at omsorgsrorlov kun kan benyttes af lønmodtagere, hvis der er en konkret situation, hvor lønmodtageren skal yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren. Det er ligeledes et krav, at familiemedlemmet eller den person, som bor i lønmodtagerens husstand, har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Det foreslås på den baggrund, at betingelserne for ret til omsorgsdage ikke kan sidestilles med betingelserne for ret til barns 1. og 2. sygedag, ligesom det som udgangspunkt heller ikke vil være omfattet af retten til omsorgsrorlov at ledsage en pårørende til et almindeligt lægebesøg, medmindre den pårørende i øvrigt har behov for væsentlig omsorg og støtte.

Kravet om "væsentlig omsorg og støtte" afgrænser efter Beskæftigelsesministeriets vurdering, jf. også DA og FH's forståelsespapir, i hvilke situationer en lønmodtager vil have ret til omsorgsrorlov. Det kan fx være at ledsage en pårørende, der skal til demensudredning eller udredning for anden alvorlig sygdom som f.eks. kræft. Det kan desuden være at ledsage en pårørende, der lider af Alzheimers eller anden alvorlig helbredsmæssig tilstand til en blodprøve, et læge- eller tandlægebesøg.

Det foreslås på baggrund af DA og FH's forståelsespapir, at det ikke er alle helbredsmæssige tilstande, der vil kunne berettige til omsorgsdage. Det vil således være et krav, at den person, som lønmodtageren skal yde omsorg for, er alvorligt syg eller under udredning for en alvorlig sygdom. Det vil bero på en konkret vurdering, om betingelserne for "alvorlig helbredsmæssig tilstand" kan anses som opfyldt.

Det foreslås, at anvendelsen af omsorgsrorlov begrænses til situationer, hvor lønmodtageren kan dokumentere at skulle yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem eller den person, som bor i lønmodtagerens husstand, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand. Det følger således af orlovsdirektivets artikel 6, at der kan stilles krav om dokumentation for den alvorlige helbredsmæssige tilstand. Arbejdsgiveren kan således bede om at se dokumentation for den lægefaglig vurdering af, at der i en konkret situation er tale om en alvorlig helbredsmæssig tilstand, der kræver væsentlig omsorg og støtte.

Lønmodtageren kan opfylde dokumentationskravet ved at fremvise den relevante dokumentation. Det er således ikke forudsat, at dokumentationen skal udleveres til arbejdsgiver.

Dokumentationskravet kan fx 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. Dokumentationskravet vil desuden opfyldes, hvis lønmodtageren kan fremvise dokumentation for, at den pågældende fx skal ledsage en pårørende til demensudredning eller kræftbehandling. Det vil bero på en konkret vurdering, om dokumentationskravet er opfyldt. Dokumentationen skal foreligge og kunne vises til arbejdsgiveren forud for afholdelsen af omsorgsloven.

Hvis de fem omsorgsdage holdes enkeltvis i løbet af året, kan samme dokumentation anvendes, hvis det er samme helbredsmæssige forhold, der afholdes en omsorgsdag for. Der skal foreligge ny dokumentation, hvis der ikke er tale om samme helbredsmæssige forhold for den samme person. Det påhviler den enkelte lønmodtager at fremskaffe og evt. betale for den relevante dokumentation.

Endelig foreslås det, at de fem årlige omsorgsdage regnes pr. kalenderår og tildeles ved årets begyndelse. Såfremt lønmodtageren ved årets udgang har ubrugte omsorgsdage, bortfalder disse. Retten til omsorgsorlov kan således ikke akkumuleres over flere år.

Det foreslås i § 1 a, stk. 2, at såfremt en lønmodtager inden for et kalenderår har haft fravær fra arbejdet i medfør af § 1, nr. 2 og 3, fratrækkes dette fravær i retten til omsorgsorlov efter stk. 1.

Forslaget betyder, at såfremt en lønmodtager inden for et kalenderår har haft fravær fra arbejdet i medfør af lovens § 1, nr. 2 og 3, om ret til fravær fra arbejdet for at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse eller for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, fratrækkes dette fravær i retten til omsorgsorlov.

Forslaget betyder, at retten til omsorgsorlov skal ses i sammenhæng med de gældende regler om mulighed for plejeorlov i serviceloven. Har en lønmodtager således allerede i samme kalenderår været fraværende pga. plejeorlov anses retten til fem dages omsorgsorlov for at være udnyttet.

Med forslaget sikres det, at orlovsdirektivets artikel 6 om lønmodtageres ret til omsorgsorlov på fem arbejdsdage om året gennemføres.

Til nr. 3

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 1, nr. 1, i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager at en lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet, når tvungne familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør lønmodtagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig (force majeure). Denne bestemmelse gennemfører forældreorlovsdirektivets bestemmelse om arbejdsfrihed som følge af force majeure.

Ligebehandlingslovens beskyttelsesregler, som gennemfører det gældende forældreorlovsdirektiv, finder alene anvendelse på forældre, der udnytter deres ret til fravær efter barselslovens §§ 6-14.

Der findes således ikke i dag regler om ansættelsesrelaterede rettigheder for eller beskyttelse af lønmodtagere, der er omsorgspersoner i orlovsdirektivets forstand.

Som følge af, at der ikke i dag er fastsat regler om lønmodtageres ret til omsorgsorlov som fastsat i orlovsdirektivets artikel 6, er der heller ikke gældende regler om rettigheder for lønmodtagere, der holder omsorgsorlov.

Det foreslås i § 3 a, at den tid, en lønmodtager har været fraværende efter § 1, nr. 1, eller § 1 a, stk. 1, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

Forslaget betyder, at en lønmodtager, der er fraværende som følge af force majeure eller pga. omsorgsorlov, ikke stilles ringere i forhold til erhvervede rettigheder end hvis lønmodtageren ikke havde været fraværende.

Forslaget svarer til ligestillingslovens § 8, som gennemfører det gældende forældreorlovsdirektivs § 5, stk. 2, om bevarelse af ansættelsesrelaterede rettigheder under forældreorlov og som også vil gennemføre orlovsdirektivets artikel 10, stk. 1, for så vidt angår forældre.

Med forslaget gennemføres orlovsdirektivets artikel 10, stk. 1, for lønmodtagere, der udnytter deres ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure eller omsorgsorlov, som herved sikres samme bevarelse af rettigheder, som lønmodtagerforældre omfattet af ligestillingslovens § 8.

Der er således med forslaget tiltænkt samme anvendelsesområde som efter den tilsvarende bestemmelse i ligestillingslovens § 8.

Det foreslås i § 3 b, stk. 1, at en lønmodtager, der har udnyttet sin ret til fravær efter § 1 a, stk. 1, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for vedkommende, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som vedkommende ville have været berettiget til under sit fravær.

Forslaget betyder, at lønmodtagere, der har udnyttet deres ret til fravær under omsorgsorlov, er sikret ret til ikke at få forringet deres arbejdsvilkår ved tilbagevenden til arbejdet.

Forslaget svarer til ligestillingslovens § 8 a, stk. 1, som gennemfører det gældende forældreorlovsdirektivs § 5, stk. 1, om at arbejdstagere ved orlovens ophør har ret til at vende tilbage til den samme stilling, eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold. § 8 a, stk. 1, vil også gennemføre orlovsdirektivets artikel 10, stk. 2, for så vidt angår forældre.

Med forslaget gennemføres orlovsdirektivets artikel 10, stk. 2, for lønmodtagere, der udnytter deres ret til omsorgsorlov, som herved sikres samme ret til tilbagevenden til samme eller en tilsvarende stilling, som lønmodtagerforældre omfattet af ligestillingslovens § 8 a, stk. 1.

Der er således med forslaget tiltænkt samme anvendelsesområde som efter den gældende tilsvarende i ligestillingslovens § 8 a, stk. 1.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændringen af § 4, stk. 1, hvorefter en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, udnytter retten til fravær eller har været fraværende efter bestemmelserne i loven.

Det foreslås i § 3 b, stk. 2, at en lønmodtager omfattet af § 1 a, stk. 1 og som har mindst 6 måneders ansættelse hos arbejdsgiveren, kan med henblik på omsorgsformål anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i en nærmere angivet periode. Lønmodtageren har ret til at anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmonster inden udløbet af den aftalte periode, hvis ændrede omstændigheder berettiger dette. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare lønmodtagerens anmodninger inden for et rimeligt tidsrum under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov

Med forslaget gøres der brug af orlovsdirektivets mulighed i artikel 9, stk. 4, for at gøre retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger betinget af mindst 6 måneders ansættelse hos arbejdsgiveren. I tilfælde af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter, som defineret i direktiv 1999/70/EF med samme arbejdsgiver, skal summen af sådanne kontrakter tages i betragtning i forbindelse med beregning af den kvalificerende periode.

Forslaget betyder, at lønmodtagere med mindst 6 måneders forudgående ansættelse, der har omsorgsforpligtelser som defineret i orlovsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra c, har ret til anmode arbejdsgiver om en fleksible arbejdsordninger i form af fx ændring af arbejdstid- eller mønster, herunder fx brug af distancearbejde eller hjemmearbejde, samt fleksibel arbejdstid eller en nedsættelse af arbejdstiden med henblik på at yde omsorg.

Beskæftigelsesministeriet har ved forståelsen af fleksible arbejdsordninger lagt vægt på orlovsdirektivets betragtning 34-35, hvorefter hensynet bag muligheden for at anmode om fleksible arbejdsordninger er at tilskynde arbejdstagere, der er forældre og omsorgspersoner, til at forblive i arbejdsstyrken. Ved fleksible arbejdsordninger forstås fx brug af distancearbejde, herunder hjemmearbejde, samt fleksibel arbejdstid eller en nedsættelse af arbejdstiden med henblik på at yde omsorg.

De fleksible arbejdsordninger skal være med henblik på omsorgsformål, fx fordi der i en periode er behov for, at lønmodtageren arbejder hjemmefra eller på nedsat tid for at varetage omsorg for et familiemedlem, fx en ægtefælle eller et barn.

Ved overvejelse af anmodninger om fleksible arbejdsordninger kan arbejdsgivere tage hensyn til bl.a. varigheden af de fleksible arbejdsordninger, der anmodes om, samt arbejdsgivernes ressourcer og operationelle kapacitet til at tilbyde sådanne ordninger. Arbejdsgiveren kan beslutte, om vedkommende vil godkende eller afvise en lønmodtagers anmodning om fleksible arbejdsordninger, og arbejdsgiver skal begrunde en beslutning om ikke at imødekomme en anmodning om fleksibel arbejdsordning.

Lønmodtagere har ret til at vende tilbage til deres oprindelige arbejdsmonster ved udløbet af den aftalte periode.

Lønmodtagere har derudover ret til at anmode om at vende tilbage tidligere, hvis der er sket en ændring i de tilgrundliggende omstændigheder. Der er tale om en ret til at anmode om tidlig tilbagevenden til det oprindelige arbejdsmønster, men ikke en ret hertil. Det er således op til arbejdsgiveren at træffe beslutning om, hvorvidt anmodningen kan imødekommes. Ligesom ved anmodninger om fleksible arbejdsordninger, skal arbejdsgiveren overveje anmodningen ud fra hensynet til lønmodtageren og arbejdsgiveren selv, og begrunde en beslutning om ikke at imødekomme en anmodning om fleksibel arbejdsordning. Det kan fx være, at arbejdsgiver har ansat en vikar eller at en anden medarbejder er gået op i tid i den aftalte periode.

Til nr. 4

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 4, stk. 1, i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige omstændigheder, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, udnytter retten til fravær eller har været fraværende efter bestemmelserne i denne lov.

Det foreslås i § 4, stk. 1, at der efter en lønmodtager indsættes, herunder en lønmodtagerrepræsentant, eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling.

Forslaget betyder, at både lønmodtagere og lønmodtagerrepræsentanter, der har udnyttet deres ret til fravær under omsorgsorlov, er beskyttet mod afskedigelse og anden mindre gunstig behandling.

Forslaget svarer til den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 9, som gennemfører det forældreorlovsdirektivets § 5, stk. 4, om at beskytte arbejdstagerne mod mindre gunstig behandling eller afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven, i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis. Ligebehandlingslovens § 9 vil også gennemføre orlovsdirektivets artikel 11 for så vidt angår forældre.

Med forslaget gennemføres orlovsdirektivets artikel 11 for lønmodtagere, der udnytter deres ret til omsorgsorlov.

Der er således med forslaget tiltænkt samme anvendelse og fortolkning som efter den tilsvarende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 9.

Til nr. 5

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 4, stk. 1, i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige omstændigheder, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, udnytter retten til fravær eller har været fraværende efter bestemmelserne i denne lov.

Det foreslås i § 4, stk. 1, 2. og 3. pkt., at afskediges en lønmodtager, som har anmodet om eller har været fraværende efter § 1 a, stk. 1, skal arbejdsgiver give en skriftlig begrundelse for afskedigelsen. Afskediges en lønmodtager, som har anmodet om fleksible arbejdsordninger efter § 3 b, stk. 2, kan lønmodtageren anmode arbejdsgiver om en begrundelse for afskedigelsen.

Forslaget i 2. pkt., betyder, at hvis en lønmodtager, som har anmodet om eller som har været fraværende pga. omsorgsorlov, bliver afskediget, har lønmodtageren krav på en skriftlig begrundelse for afskedigelsen.

Forslaget i 3. pkt., betyder, at hvis en lønmodtager, som har anmodet om fleksible arbejdsordninger, fx nedsat tid, hjemmearbejde eller lignende, bliver afskediget, kan lønmodtagere bede arbejdsgiver om at begrunde afskedigelsen. Arbejdsgiverens begrundelse behøver ikke i denne situation at være skriftligt.

Med forslaget gennemføres orlovsdirektivets artikel 12, stk. 2, for lønmodtagere, der er omsorgspersoner.

Til nr. 6

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 4, stk. 2, i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige omstændigheder, at såfremt en lønmodtager afskediges i strid med stk. 1, har lønmodtageren krav på en godtgørelse fra arbejdsgiveren.

Det foreslås i § 4, stk. 2, at indsætte efter stk. 1, uden at afskedigelsen underkendes, eller udsættes denne for anden mindre gunstig behandling.

Forslaget betyder, at såfremt en lønmodtager afskediges, uden at afskedigelsen underkendes, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Forslaget svarer til ligebehandlingslovens § 16, stk. 2.

Der er således med forslaget tiltænkt samme anvendelse og fortolkning som efter den tilsvarende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 16, stk. 2.

Med lovforslaget sikres gennemførelsen af orlovsdirektivets artikel 11, om forbud mod mindre gunstig behandling af arbejdstagere på grundlag af, at de har anmodet om omsorgsorlov, og artikel 13 om sanktioner i tilfælde af overtrædelse af nationale regler.

Til nr. 7

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 4, i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige omstændigheder, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, udnytter retten til fravær eller har været fraværende efter bestemmelserne i denne lov. Afskediges en lønmodtager i strid med stk. 1, har lønmodtageren krav på en godtgørelse fra arbejdsgiveren.

Det foreslås i § 4 a, at hvis en lønmodtager anser sig for at være afskediget på grund af fravær efter § 1 a, stk. 1, og lønmodtageren kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at den pågældende er blevet afskediget på dette grundlag, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

Forslaget betyder, at hvis en lønmodtager i en konkret sag kan på påvise omstændigheder, der taler for, at afskedigelsen er begrundet i en udnyttelse af eller et ønske om at udnytte retten til omsorgs- orlov, så er det op til arbejdsgiveren at godtgøre, at dette ikke er tilfældet.

Med forslaget indføres der en regel om delt bevisbyrde, som svarer til ligebehandlingslovens § 16 a for at sikre gennemførelsen af orlovsdirektivets artikel 12, stk. 3.

Til nr. 8

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 5, stk. 2, i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige omstændigheder, at bestemmelsen i § 1 nr. 1, ikke finder anvendelse, i det omfang en ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure følger af kollektiv overenskomst, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 96/34/EF om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

Det foreslås i § 5, stk. 2, at ændre direktiv nr. 96/34/EF om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU.

Forslaget er en teknisk ændring, der sikrer, at der i loven henvises til orlovsdirektivet og ikke et ophævet direktiv.

Til § 2

Til nr. 1

Den gældende fodnote til ligebehandlingsloven indeholder en henvisning til, at loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, EU-Tidende 2010, nr. L 68, side 13.

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner ophæver Rådets direktiv 2010/18/EU.

Det foreslås på den baggrund, at fodnoten til lovens titel affattes på ny, så det fremgår, at loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16,

stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, s. 79.

Til nr. 2

I de gældende bestemmelser i ligebehandlingsloven anvendes skrivemåden barsellovens.

Det foreslås overalt i loven at ændre barsellovens til barselsloven.

Der er tale om en sproglig ændring som følge af, at der ifølge den gældende retskrivningsordbog skal være et binde-s i sammensætninger med barsel som førsteled. Ændringen er gennemført i barselsloven ved lov nr. 1486 af 23. december 2014.

Til nr. 3

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingsloven § 8, at den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til barsellovens §§ 6-14, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 9, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 16, stk. 5, at afskediges en lønmodtager i de i barsellovens §§ 6-14 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

Det foreslås i § 8, § 8 a, stk. 1, § 9 og § 16, stk. 5, at ændre §§ 6-14 til §§ 6-14 og § 23 b og § 23 c.

Forslaget betyder, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barselslovens § 23 b som social forælder eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Med forslaget sikres det, at sociale forældre med et eller flere børn under 9 år, sikres den samme beskyttelse mod afskedigelse og anden mindre gunstig behandling som følge af deres ret til fravær efter barselsloven, som forældre allerede nyder i dag.

Med forslaget er det alene personkredsen, der er omfattet af ligebehandlingslovens bestemmelser, der udvides. Forslaget ændrer således ikke på anvendelsen og fortolkningen af bestemmelsernes materielle indhold.

Til nr. 4

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 1, at forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barsellovens §§ 6-14, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

Det foreslås i § 8 a, stk. 1, at ændre Forældre til En lønmodtager, at ændre »dem« til: »lønmodtageren«, at ændre »de« til: »lønmodtageren« og ændre »deres« til: »sit«.

Med forslaget ændres betegnelsen forældre til en lønmodtager og dermed en række betegnelser såsom dem, de og deres til lønmodtageren og sit. Der er tale om rene sproglige ændringer, idet de forældre, der er omfattet af den gældende bestemmelse, er lønmodtagere, der holder orlov efter barsellovens regler. Ændringen foretages fordi bestemmelsens personkreds samtidig udvides til også at omfatte sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, der holder orlov efter barsellovens regler.

Forslaget betyder, at retten til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær, omfatter lønmodtagere, der er forældre, sociale forældre eller nærtstående familiemedlemmer, og som der har udnyttet deres rets til at holde orlov efter barsellovens regler herom.

Med forslaget er det alene personkredsen, der er omfattet af ligebehandlingslovens bestemmelser, der udvides. Forslaget ændrer således ikke på anvendelsen og fortolkningen af bestemmelsernes materielle indhold.

Til nr. 5

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 1, at forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barsellovens §§ 6-14, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 2, at forældre ved tilbagevenden fra forældreorlov eller fravær efter barsellovens §§ 6-14 skriftligt kan anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i en nærmere angivet periode. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare en sådan anmodning skriftligt under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.

Det foreslås, at § 8 a, stk. 2, nyaffattes således, at en lønmodtager med et eller flere børn under 9 år skriftligt kan anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i en nærmere angivet periode. Lønmodtageren har ret til at anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmonster inden udløbet af den aftalte periode, hvis ændrede omstændigheder berettiger dette. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare lønmodtagerens anmodninger inden for et rimeligt tidsrum under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.

Forslaget betyder, at lønmodtagere, der er forældre til et eller flere børn under 9 år, har ret til anmode arbejdsgiver om en fleksible arbejdsordninger i form af fx ændring af arbejdstid- eller mønster, herunder fx brug af distancearbejde eller hjemmearbejde, samt fleksibel arbejdstid eller en nedsættelse af arbejdstiden med henblik på at yde omsorg.

Beskæftigelsesministeriet har ved forståelsen af fleksible arbejdsordninger har lagt vægt på orlovsdirektivets betragtning 34-35, hvorefter hensynet bag muligheden for at anmode om fleksible arbejdsordninger er at tilskynde arbejdstagere, der er forældre og omsorgspersoner, til at forblive i arbejdsstyrken. Ved fleksible arbejdsordninger forstås fx brug af distancearbejde, herunder hjemmearbejde, samt fleksibel arbejdstid eller en nedsættelse af arbejdstiden med henblik på at yde omsorg.

De fleksible arbejdsordninger skal være med henblik på omsorgsformål, fx fordi der i en periode er behov for, at lønmodtageren arbejder hjemmefra eller på nedsat tid for at varetage omsorg for et familiemedlem, fx en ægtefælle eller et barn.

Ved overvejelse af anmodninger om fleksible arbejdsordninger kan arbejdsgivere tage hensyn til bl.a. varigheden af de fleksible arbejdsordninger, der anmodes om, samt arbejdsgivernes ressourcer og operationelle kapacitet til at tilbyde sådanne ordninger. Arbejdsgiveren kan beslutte, om vedkommende vil godkende eller afvise en lønmodtagers anmodning om fleksible arbejdsordninger, og arbejdsgiver skal begrunde en beslutning om ikke at imødekomme en anmodning om fleksibel arbejdsordning.

Lønmodtagere har ret til at vende tilbage til deres oprindelige arbejdsmonster ved udløbet af den aftalte periode.

Lønmodtagere har derudover ret til at anmode om at vende tilbage tidligere, hvis der er sket en ændring i de tilgrundliggende omstændigheder. Der er tale om en ret til at anmode om tidlig tilbagevenden til det oprindelige arbejdsmonster, men ikke en ret hertil. Det er således op til arbejdsgiveren at træffe beslutning om, hvorvidt anmodningen kan imødekommes. Ligesom ved anmodninger om fleksible arbejdsordninger, skal arbejdsgiveren overveje anmodningen ud fra hensynet til lønmodtageren og arbejdsgiveren selv, og begrunde en beslutning om ikke at imødekomme en anmodning om fleksibel arbejdsordning. Det kan fx være, at arbejdsgiver har ansat en vikar eller at en anden medarbejder er gået op i tid i den aftalte periode.

Til nr. 6

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligestillingslovens § 8 a, stk. 2, at forældre ved tilbagevenden fra forældreorlov eller fravær efter barsellovens §§ 6-14 skriftligt kan anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i en nærmere angivet periode. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare en sådan anmodning skriftligt under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.

Det foreslås, at der i § 8 a indsættes et nyt stykke, hvorefter retten til at anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i stk. 2 også omfatter lønmodtagere, som er sociale forældre, jf. barsellovens § 23 a, stk. 3, med et eller flere børn under 9 år.

Forslaget betyder, at sociale forældre sidestilles med forældre og dermed også omfattes af retten til at anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre.

Med forslaget er det alene personkredsen, der er omfattet af ligestillingslovens bestemmelser, der udvides. Forslaget ændrer således ikke på anvendelsen og fortolkningen af bestemmelse-ernes materielle indhold.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 5.

Til nr. 7

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligestillingslovens § 9, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14, har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption

Det foreslås i § 9 at indsætte et nyt *stk. 2*, hvorefter en lønmodtager, der anser sig for afskediget i strid med stk. 1, kan anmode arbejdsgiver om en begrundelse for afskedigelsen.

Forslaget betyder, at en lønmodtager, der mener sig afskediget fordi denne har eller har ønsket at udnytte sit ret til fravær efter barsellovens regler eller har anmodet om fleksible arbejdsordninger kan anmode arbejdsgiveren om en begrundelse for afskedigelsen

Forslaget gennemfører orlovsdirektivets artikel 12, stk. 2. Ændringen svarer til den gældende retstilstand, som ikke hermed ændres.

Til nr. 8

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligestillingslovens § 16, stk. 4, at såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14, og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Det foreslås i § 16, *stk. 4*, at ændre §§ 6-11, 13 og 14 til §§ 6-11, §§ 13-14 og § 23 b og § 23 c.

Forslaget betyder, at såfremt en afskedigelse af en lønmodtager finder sted under dennes fravær efter barselslovens § 23 b eller § 23 c, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold

Med lovforslaget sikres det, at også lønmodtagere, der er sociale forældre eller nærtstående familie-medlemmer og som afskediges under deres fravær efter barselslovens regler, bliver omfattet af ligebehandlingslovens regel om omvendt bevisbyrde i sager om afskedigelse under orlov efter barselsloven.

Med forslaget er det alene personkredsen, der er omfattet af ligebehandlingslovens bestemmelser, der udvides. Forslaget ændrer således ikke på anvendelsen og fortolkningen af bestemmelsernes materielle indhold.

Til nr. 9

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 16, stk. 5, at afskediges en lønmodtager i de i barsellovens §§ 6-14 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

Det foreslås, at der i § 16, stk. 5, indsættes en henvisning til, at lønmodtagere, som har anmodet om eller har været fraværende efter barselslovens §§ 6-14 har krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

Forslaget betyder, at de afskedigelsessituationer, hvori en lønmodtager har krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen, udvides til også at omfatte afskedigelse af en lønmodtager, der har anmodet om eller har været fraværende efter barselslovens §§ 6-14.

Med forslaget gennemføres orlovsdirektivets artikel 12, stk. 2, for lønmodtagere, der er forældre.

Til § 3

Til nr. 1

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 1, stk. 2, i lov om Ligebehandlingsnævnet, at Nævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter:

- 1) §§ 2, 2 a og 2 b i lov om ligestilling af kvinder og mænd.
- 2) Lov om lige løn til mænd og kvinder.
- 3) Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.
- 4) Lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger.
- 5) Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Det foreslås i § 1, stk. 2, at indsætte som nyt nr. 6) Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

Forslaget betyder, at Ligebehandlingsnævnet får kompetence til at kunne behandle klager på baggrund af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager. Klageren skal have retlig interesse i sagen for at kunne indbringe en klage til Ligebehandlingsnævnet.

Med forslaget sikres det, at klager over overtrædelse af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager kan indbringes for Ligebehandlingsnævnet.

Til § 4

Til nr. 1

Det fremgår af den gældende bestemmelse i barselslovens § 54, stk. 2, at lønmodtagere, der udnytter deres ret til fravær efter kapitel 4, er omfattet af beskyttelsesbestemmelserne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

Det foreslås i § 54, stk. 2, at der efter kapitel 4 indsættes og kapitel 5.

Forslaget er en konsekvens af ændringerne i dette lovforslags § 2, hvorefter sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer omfattes af ligebehandlingslovens beskyttelsesbestemmelser.

Med forslaget sikres det, at barselslovens henvisning til personkredsen omfattet af ligebehandlingsloven er korrekt.

Til § 5

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft den 2. august 2022, jf. dog stk. 2 og 3.

Den 2. august 2022 er fristen for at gennemføre orlovsdirektivet nationalt. Direktivet vil finde anvendelse på lønmodtagere, som opnår en ret til omsorgsorlov og en ret til at anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider.

Det foreslås i *stk. 2*, at lovens bestemmelser i nr. 3, 6 og 8 vedrørende sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer træder i kraft den 1. januar 2024.

Det foreslås, at reglerne om, at sociale forældre og nærtstående familiemedlemmers ret til omsorgsorlov og retten til at anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider træder i kraft den 1. januar 2024.

Ikrafttrædelsestidspunktet for sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer er fastsat til den 1. januar 2024 som følge af, at barselslovens regler om sociale forældre og nærtstående familiemedlemmers mulighed for at afholde overdraget orlov først finder anvendelse for børn født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere.

Lovforslaget gælder ikke for Færøerne og Grønland, idet barselsloven, ligebehandlingsloven og lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager ikke gælder for Færøerne og Grønland.