

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Den 21. marts
2022
DLP

Hørings svar over ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager m.v.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) har den 21. februar modtaget høring over ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven.

FA takker for det store forarbejde af Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalget ifm. udarbejdelse af forståelsespapiret.

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

Tildeling af fraværsretten

FA gør specifikt opmærksom på, at det er vigtigt at afklare, hvordan tildelingen sker, når der indføres en fraværsret i form af "omsorgsforlovs" på fem arbejdsdage hvert kalenderår.

FA mener, at de fem arbejdsdage bør tildeles forholdsmæssigt således, at en lønmodtager, der tiltræder i løbet af kalenderåret, ikke opnår bedre rettigheder end en lønmodtager, der har været ansat hele kalenderåret. Loven forventes at træde i kraft den 2. august 2022, og FA forventer derfor også, at tildelingen i 2022 er forholdsmæssig ift. ikrafttrædelsestidspunktet.

FA understreger, at det bør fremgå direkte af lovteksten, hvordan tildelingen gennemføres. Defineres en arbejdsdag i henhold til beskæftigelsesgraden? Hvordan skal fraværsretten håndteres i forbindelse med flere arbejdsgivere og ansættelsesforhold?

En afklaring af disse spørgsmål ville tydeliggøre, hvilke rettigheder og pligter, der indføres med lovforslaget, hvilket er essentielt, når der er tale om nye eller udefinerede begreber sammenlignet med gældende lovgivning.

Hvis aktører, både inden for og uden for arbejdsmarkedet, skal være i stand til at agere i overensstemmelse med lovændringerne, ville en legaldefinition af de respektive begreber, specifikt arbejdsdage, være værdsat. Hvis dette ikke er muligt, efterspørges en vejledning om de ny regler. Dette især set i lyset af, at arbejdsgivere kan blive pålagt godtgørelse for at handle i strid med de foreslåede regler i lovgivningen.

FA opfordrer derfor til, at begrebet "arbejdsdag" defineres, og at uklarheden ift. lønmodtagere, der er i flere ansættelsesforhold, belyses nærmere.

FA ønsker en uddybning af, hvordan tildelingen af fraværsretten skal praktiseres ift. ovenstående problematikker. FA bemærker, at det ud fra et retssikkerhedsmæssigt perspektiv er u hensigtsmæssigt at indføre udefinerede begreber i lovgivningen, som det forventes, at arbejdsgivere skal sikre beskyttelsen af.

Varsling af fravær

FA er bekymret for, om de foreslåede varslingsregler reelt giver arbejdsgivere et rimeligt varsel, særligt henset til, at der i lovforslaget tilsyneladende indlægges en urealistisk forudsætning om, at der altid er en anden ansat, der kan dække for den fraværende medarbejder under fraværet.

Dette vil næppe altid være tilfældet og særligt ikke, når der er mulighed for at dele fraværet op i perioder ned til en arbejdsdag.

Ændret arbejdstider og -mønstre

Lønmodtagernes ønske om at vende tilbage til deres oprindelige arbejdstid og -mønstre inden udløbet af den aftalte periode efter lovens § 3 b, stk. 2, bør gives tidligst muligt af hensyn til arbejdstilrettelæggelsen. Lønmodtageren bør i sådanne situationer udvise rettidig omhu og orientere arbejdsgiver hurtigst muligt om ønsket om at vende tilbage, hvis lønmodtager fx bliver bekendt med, at behovet for ændret arbejdstid ophører før udløbet af den aftalte periode.

Sidestillingen af sociale forældre

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

FA ser ligestillingsområdet som et helt centralt indsatsområde, hvis Danmark også fremadrettet skal være kendetegnet som et foregangsland inden for ligestilling og mangfoldighed. For at dette skal lykkes, kræves det, at dagsordenen i højere grad har fokus på mere end lovgivningsmæssige tiltag.

Kompetenceområde

Det fremgår af orlovsdirektivets artikel 15, at *"Uden at det berører den kompetence, som tilkommer arbejdstilsyn eller andre organer, der håndhæver arbejdstageres rettigheder, herunder arbejdsmarkedets parter, sikrer medlemsstaterne, at det organ eller de organer, der er udpeget i henhold til artikel 20 i direktiv 2006/54/EF, til fremme, analyse og overvågning af samt støtte for ligebehandling af alle personer uden forskelsbehandling på grund af køn, er kompetent(e) med hensyn til de spørgsmål vedrørende forskelsbehandling, der er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde."*

I bemærkningerne til lovforslaget foreslås derimod, at Ligebehandlingsnævnets kompetenceområde udvides til at omfatte lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

FA gør opmærksom på, at kompetenceområdet henhører under Institut for Menneskerettigheder, hvilket følger af orlovsdirektivets artikel 15.

Forslagets administrative og økonomiske konsekvenser

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

FA står til rådighed for eventuelle spørgsmål, som dette høringssvar måtte give anledning til.

Med venlig hilsen

David Luxhøj-Pedersen

David Luxhøj-Pedersen

Advokatfuldmægtig