

Beskæftigelsesministeriet

J-nr. 2022-1206

Akademikernes bemærkninger til forslag til lov om gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgslov, fleksible arbejdsordninger mv.

Den 15. marts 2022
Sagsnr. S-2022-279
Dok.nr. D-2022-14343
jdj/bef

Akademikerne har fra Beskæftigelsesministeriet modtaget udkast til lov om ændring af lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven og barselsloven (Gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgslov, afskedigelsesbeskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrderegler m.v.) I den anledning Akademikerne bemærke følgende:

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Akademikerne støtter op om, at work-life-balance direktivets bestemmelser om omsorgslov, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrderegler og afskedigelsesbeskyttelse m.v. implementeres i dansk lovgivning og på det danske arbejdsmarked.

Nørre Voldgade 106, 1. sal
DK - 1358
København K.

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

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

Væsentlighedskravet som betingelse for omsorgslov:

Lovforslaget afgrænser i § 1a omsorgslov til situationer, hvor der er behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbreds mæssig tilstand. Det er uklart, hvornår en situation er så væsentlig, at det kan berettige til omsorgslov. Men når der henses til direktivets formål om at skabe bedre work-life-balance, så burde anvendelsesområdet gøres så bredt som muligt, så der kan holdes omsorgslov i alle situationer, hvor et familiemedlem eller en person i husstanden har et omsorgs- eller støttebehov. Det forhold, at den ansatte selv betaler for fraværet, vil sikre, at der kun holdes omsorgslov, når der er et reelt behov.

Med det foreslåede væsentlighedskrav, kan det forudses, at omsorgspersoner til et familiemedlem med ikke alvorlig psykisk sygdom/ikke alvorlig psykisk funktionsnedsættelse, får afslag på omsorgslov til ledsage familiemedlemmet til fx ambulante behandling for en anden ikke

alvorlig fysisk sygdom, når ingen af de to sygdomme i sig selv anses for at være alvorlige. I en sådan situation bør det være muligt at få omsorgsforlov til støtte og omsorg og til at ledsage familiemedlemmet til behandling, da der bør ses på den samlede funktionsnedsættelse, herunder risikoen for forværring af den helbredsmæssige tilstand, hvis der ikke ydes omsorg og støtte.

Dokumentationskravet som betingelse for omsorgsforlov:

Det forekommer unødvendigt bureaukratisk, at forholdet skal dokumenteres ved en lægeerklæring eller anden dokumentation overfor arbejdsgiver, samt at udgiften til lægeerklæring påhviler den ansatte. Det burde her, som i tilfælde af egen sygdom, være et tillidsspørgsmål mellem arbejdsgiver og den ansatte. Og såfremt arbejdsgiver ønsker at se lægelig dokumentation, bør det være arbejdsgiver, der afholder omkostningerne, på samme vis som efter funktionærlovens § 5, stk. 4.

Akademikerne anbefaler derfor, at dokumentationskravet lempes, så det ikke er en betingelse for at kunne afholde orlov, men at arbejdsgiver kan forlange forevist dokumentation om nødvendigt, mod at arbejdsgiver afholder omkostningen, hvis den tilgængelige dokumentation (fx indkaldelse til behandling) ikke anses for at være tilstrækkelig.

Dokumentationskravet har også en ligestillingsmæssig skævhed, idet det må forventes, at kvindelige lønmodtagere oftere end mandlige lønmodtagere påtager sig rollen som omsorgspersoner for en pårørende. Herved vil det være en overvægt af kvindelige lønmodtagere, der i første omgang pålægges meromkostningen med dokumentationskravet, foruden at de mister lønindtægter under den selvbetalte omsorgsforlov. Lovforslaget har derfor ligestillingsmæssige konsekvenser.

Dokumentationskravet sætter desuden omsorgspersonen i en svær situation, da omsorgspersonen skal indhente samtykke fra den person, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte, til at udlevere helbredsoplysninger og andre personoplysninger til omsorgspersonens arbejdsgiver, som en betingelse for at kunne få omsorgsforlov.

Af lovbemærkningerne fremgår dog, at forslaget ikke har til hensigt at give arbejdsgiver ret til at foretage automatisk eller ikkeautomatisk databehandling af oplysningerne i lægeerklæringen, eller at indeholde oplysningerne i et register. Desuden fremgår, at en synsmæssig kontrol af lægeerklæringen ikke vil være tale om behandling af personoplysninger i databeskyttelsesforordningens forstand.

For at undgå tvivl, bør det derfor fremgå direkte af lovbestemmelsen, at der alene kan stilles krav om fremvisning eller synsmæssig kontrol af lægeerklæring eller anden dokumentation, samt at bestemmelsen ikke i sig selv giver hjemmel til, at arbejdsgiver må behandle personoplysningerne i databeskyttelsesforordningens forstand. Det skal fremgå klart af bestemmelsen, at det ikke er en behandlingshjemmel i databeskyttelsesforordningens forstand.

Personkredsen med behov for omsorg og støtte

Direktivet opfordrer i præambelens pkt. 27 medlemsstaterne til at udvide omsorgsforlov til yderligere familiemedlemmer såsom bedsteforældre og søskende under hensyn til det stigende plejebæhov i den aldrende befolkning og flere aldersrelaterede funktionsnedsættelser.

Akademikerne skal derfor anbefale, at personkredsen som der kan holdes omsorgsforlov for, udvides til at omfatte bedsteforældre og søskende, da det kan være lige så belastende at være pårørende til omsorgskrævende bedsteforældre og søskende, som i forhold til omsorgskrævende forældre.

Forholdet til plejeorlov i lov om social service

Det fremgår af lovforslaget (§ 1 a, stk. 2), at fravær som plejeorlov efter lov om social service medregnes i omsorgsforloven. Dette er efter Akademikernes opfattelse en u hensigtsmæssig sammenblanding af forskellige hensyn. Det forhold, at man i en periode har modtaget plejevederlag til pasning af nærtstående, som ønsker at dø i eget hjem, betyder jo ikke, at der ikke på et senere tidspunkt af året, kan opstå et behov for omsorg og støtte til et andet familiemedlem, hvor omsorgspersonen må træde til.

Akademikerne skal derfor anbefale, at plejeorlov efter lov om social service ikke indgår i omsorgsforloven efter lovforslaget.

Karensbestemmelse for fleksible arbejdsordninger

Lovforslaget lægger op til i § 3b, stk. 2, at man først får ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger med henblik på omsorgsformål, når man har været ansat i mindst 6 måneder. Dette karenskrav er helt unødvendigt i forhold til en anmodningsret, og det harmonerer ikke med, at man efter deltidsloven kan anmode om at komme på deltid uden karensbestemmer. Der er ikke noget sagligt argument for, at lovforslaget her begrænser den ansattes adgang til at anmode om ændrede arbejdsordninger, og hermed begrænser den fri aftaleret, der almindeligvis består i et ansættelsesforhold udenfor overenskomstområdet.

Akademikerne skal derfor anbefale, at der ikke er begrænsninger i, hvornår den ansatte kan anmode om fleksible arbejdsordninger.

Med venlig hilsen

Jesper David Jensen

D:22495862

E:jdj@ac.dk