

ne bestemmelse til såvel narkotika- som alkoholbehandling, idet behandlingsmulighederne inden for det offentlige behandlingssystem må anses for udtømte og behandlingen må anses for lægeligt velbegrundet.

Spm. nr. S 298

Til arbejdsministeren (25/11 94) af:

Aage Frandsen (SF):

»Er det i overensstemmelse med gældende lovgivning, når Vinderup Fjerkræslagteri fyrer medarbejdere, fordi de har mange sygedage, eller mens de er på orlov, og hvad vil ministeren gøre for at sikre, at medarbejdere ikke på denne måde rammes, fordi de har flere sygedage end andre, eller fordi de har valgt at tage orlov?«

Begrundelse

Som det er fremgået af pressen, har Vinderup Fjerkræslagteri fyret medarbejdere, angiveligt fordi de har haft flere sygedage end andre, sygedage, der efter alt at dømme bl.a. hænger sammen med, at arbejdsmiljøforholdene på virksomheden bidrager til sygedagene. Tilsyneladende forholder det sig sådan, at først er fjerkræslagteriet med til at gøre medarbejdere syge, hvorefter de pågældende medarbejdere bliver fyret. Andre medarbejdere er fyret, fordi de har valgt at tage orlov. Ikke at de bliver afskediget med den begrundelse, men det forekommer ganske påfaldende, når alle på orlov fyres. Hvis noget sådant er muligt, vil det i høj grad undergrave lønmodtagernes reelle muligheder for at benytte sig af de forskellige orlovsordninger.

Svar (1/12 94)

Arbejdsministeren (Jytte Andersen):

Med hensyn til orlov skal arbejdsgivere i afskedigelsessituationer overholde visse krav i lov om ligebehandling af mænd og kvinder og i lov om orlov. Det indebærer blandt andet, at gravide og lønmodtagere på barselorlov ikke kan afskediges af denne grund, og at det samtidig er pålagt arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen ikke er begrundet heri. Det betyder ligeledes, at en lønmodtager ikke kan afskediges med den begrundelse, at de har fremsat krav om orlov eller afholder orlov. En tilsvarende beskyttelse

gælder i forbindelse med den retmæssige børnepasningsorlov.

Endvidere indeholder overenskomsterne bestemmelser om afskedigelser og saglighedskrav. Afskedigelser skal således være sagligt begrundet.

Efter praksis kan en arbejdsgiver godt afskedige en lønmodtager, der har mange sygedage, med det individuelle opsigelsesvarsel, også selv om opsigelsen skal være saglig. En opsigelse kan godt være sagligt begrundet, nemlig når generne ved lønmodtagerens fravær er så store, at arbejdsgiveren ikke behøver at tåle dem. Dette vil bero på en konkret vurdering.

Jeg kan dog oplyse, at det efter langt de fleste overenskomster er således, at arbejdsgiveren skal give en advarsel til lønmodtageren først, ligesom der kan være fastsat andre procedureregler, som skal følges.

Som det fremgår af ovennævnte, er der ikke noget forbud mod at afskedige personer, der er eller har været fraværende på grund af sygdom eller orlov. Denne gruppe er således ikke bedre beskyttet end deres kolleger, der er på arbejde. Der kan imidlertid som nævnt være særlige bevisbyrde-regler, der pålægger arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelserne ikke skyldes orlov.

Med hensyn til afskedigelse på grund af sygdom og orlov er det min opfattelse, at de gældende regler og praksis i meget høj grad sikrer lønmodtagerne mod vilkårlige afskedigelser.

Med hensyn til den konkrete afskedigelsessag er det således, at tvister afgøres ved domstolene eller ved fagretlig behandling. Jeg vil derfor lade det være op til parterne ad denne vej at få afgjort, om afskedigelserne er i overensstemmelse med gældende lovgivning og overenskomster.

Spm. nr. S 217

Til arbejdsministeren (14/11 94) af:

Birthe Rønn Hornbech (V):

»Vil ministeren oplyse, hvorvidt udlændinge, herunder asylsøgere, krigsramte med midlertidig opholdstilladelse og flygtninge med opholdstilladelse med henblik på varigt ophold, kan få udbetalt orlovsydelse, medens de befinder sig i deres hjemland, f.eks. på et længere ferieophold, hvor længe denne ydelse sendes til hjemlandet; og hvorvidt ministeren i bekræftende fald vil standse dette misbrug af reglerne?«