

F. t. l. vedr. fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser**Til § 1*

I denne bestemmelse fastlægges de situationer, der efter loven giver ret til fravær fra arbejdet.

Som nr. 1) fastsættes bestemmelsen om ret til fravær i tilfælde af force majeure, som den er formuleret i § 3, stk. 1, i den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS. Der er ikke i bestemmelsen indsat en begrænsning af retten til fravær til en vis varighed om året eller for hver enkelt fraværstilfælde, som rammeaftalens § 3, stk. 2, giver mulighed for. Det må antages, at "tvingende årsager" og "påtrængende nødvendig" skal forstås således, at fraværet normalt vil være af kort varighed, indtil lønmodtageren har kunnet tage andre forholdsregler i forhold til den opståede situation, der begrundet fraværet.

Eksempler på, hvor bestemmelsen i nr. 1) kan finde anvendelse, er, når et af lønmodtagerens nærtstående familiemedlemmer kommer ud for en trafikulykke, når et af lønmodtagerens børn kommer til skade i skole eller daginstitution, samt ved akut opstået sygdom hos et nærtstående familiemedlem, der gør lønmodtagerens tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

Som nr. 2) er videreført bestemmelsen i den eksisterende lovs § 1, stk. 1, om, at en lønmodtager skal have ret til fravær fra sit sædvanlige arbejde for i stedet at passe en nærtstående med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse. Ret til fravær fra arbejdet forudsætter, at lønmodtageren ansættes af kommunen til at passe den nærtstående i henhold til § 103 a i lov om social service. Paragrafhenvisningen til serviceloven i den eksisterende lov er udeladt i lovforslaget.

Som nr. 3) er videreført bestemmelsen i den eksisterende lovs § 1 a, stk. 1, om, at en lønmodtager skal have ret til fravær til at passe en nærtstående døende, der ønsker at dø i eget hjem. Ret til fravær forudsætter, at lønmodtageren modtager plejevederlag efter servicelovens § 104. Paragrafhenvisningen til serviceloven i den eksisterende lov er udeladt i lovforslaget.

Til § 2

I denne bestemmelse samles varslingsregler for fravær efter loven.

Stk. 1 svarer til den eksisterende lovs § 1, stk. 2. Ret til fravær til pasning af en nærtstående handicappet eller alvorlig syg er betinget af, at lønmodtageren senest 6 uger før ansættelsen efter servicelovens § 103 a, giver arbejdsgiveren meddelelse om tidspunktet for

fraværets begyndelse. Lønmodtageren skal samtidig give arbejdsgiveren meddelelse om, hvor længe lønmodtageren er fraværende.

Stk. 2 svarer til den eksisterende lovs § 1 a, stk. 2. Behovet for at kunne tage orlov til pasning af nærtstående døende kan både opstå akut eller være mere forudsigeligt afhængig af sygdommens karakter og udvikling. Ved pasning af nærtstående døende vil der derfor ikke altid være mulighed for at varsle fraværet overfor arbejdsgiveren i god tid, ligesom der vil være usikkerhed om plejeforløbets varighed. Lønmodtageren skal varsle den påtænkte orlov overfor arbejdsgiveren senest samtidig med indgivelse af ansøgningen om plejevederlag til kommunen. Længden af varslet vil derfor i de konkrete tilfælde afhænge af den enkelte kommunes sagsbehandlingstid. Lønmodtageren skal samtidig med varslingen af fraværet tillige oplyse om fraværets forventede varighed. Det vil imidlertid ikke være muligt præcist at varsle længden af orlovsperioden, men den typiske varighed på et plejeforløb er 2-6 måneder.

Stk. 3 svarer til den eksisterende lovs § 1, stk. 3. Hvis det viser sig, at tidspunktet for fraværets påbegyndelse udskydes, skal lønmodtageren efter stk. 3 uden ugrundet ophold meddele arbejdsgiveren dette. Situationen kan fx opstå, hvis det viser sig, at pasningen af den nærtstående i hjemmet må udskydes, fx fordi den nærtstående er for syg til at blive udskrevet fra hospitalet og passet i hjemmet på det forventede tidspunkt.

Når lønmodtageren kender det nye tidspunkt for pasningen af den nærtstående og fraværets påbegyndelse, skal lønmodtageren uden ugrundet ophold give arbejdsgiveren meddelelse herom. Uanset det oprindeligt meddelte begyndelsestidspunkt for fraværet har lønmodtageren ret til at påbegynde fraværet på det nye begyndelsestidspunkt.

Til § 3

I denne bestemmelse samles bestemmelserne om afbrydelse og ophør af fraværet.

Stk. 1, der svarer til den eksisterende lovs § 2, giver en lønmodtager, der har orlov til at passe en nærtstående handicappet eller alvorlig syg, ret til at genoptage arbejdet på et tidligere tidspunkt. Hvis lønmodtageren ønsker at benytte sig af denne mulighed, skal lønmodtageren senest 4 uger før arbejdet genoptages give arbejdsgiveren meddelelse herom. Bestemmelserne skal ses i sammenhæng med, at lønmodtageren under orloven er ansat af kommunen, og at dette ansættelsesforhold kan ophøre tidligere end oprindeligt aftalt. Dette kan fx være tilfældet, hvis lønmodtageren