

ikke ønsker at fortsætte pasningen af den nærtstående, eller hvis den nærtstående dør.

Stk. 2 er en sammenskrivning af § 1 a, stk. 3, 1. pkt., og stk. 4, 1. pkt., i den eksisterende lov. I tilfælde af afbrydelse af et plejeforhold af en nærtstående døende har lønmodtageren pligt til hurtigst muligt at underrette arbejdsgiveren herom og om, hvornår arbejdet genoptages. Ved den nærtståendes død skal lønmodtageren senest 2 hverdage efter dødsfaldet underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages.

Stk. 3 svarer til § 1 a, stk. 3, 2. pkt., og stk. 4, 2. pkt., i den eksisterende lov, hvorefter lønmodtageren har pligt til at genoptage arbejdet senest 14 dage efter den nærtståendes død eller efter plejeforholdets afbrydelse af andre årsager, medmindre andet aftales med arbejdsgiveren.

#### *Til § 4*

I denne bestemmelse, der svarer til den eksisterende lovs § 3, fastsættes lønmodtagerens beskyttelse mod afskedigelse som følge af udnyttelse af fraværsretten eller fremsættelse af ønske om at udnytte fraværsretten.

For at give en lønmodtager en reel beskyttelse foreslås det samtidig i stk. 2, at en lønmodtager har krav på en godtgørelse fra arbejdsgiveren, hvis denne har afskediget lønmodtageren i strid med stk. 1. Fastsættelsen af en godtgørelse sker under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Forslaget supplerer den generelle beskyttelse mod usaglig afskedigelse, som mange lønmodtagere allerede er omfattet af. Saglighedsbeskyttelsen efter funktionærloven opnås, når funktionæren har været uafbrudt ansat hos arbejdsgiveren i mere end 1 år. I hovedaftalen på fx DA/LO-området opnås saglighedsbeskyttelsen efter 9 måneders ansættelse. Derudover er offentligt ansatte beskyttet i medfør af forvaltningslovens generelle saglighedskrav.

Hvis afskedigelsen er begrundet i lønmodtagerens udnyttelse af eller krav om udnyttelse af retten til fravær, kan dette være omfattet af både forslaget til § 4,

stk. 2, og fx funktionærlovens regel om saglighed ved afskedigelse. At årsagen til afskedigelsen måtte være usaglig efter flere regelsæt medfører dog ikke, at lønmodtageren får ret til godtgørelse for usaglig afskedigelse i medfør af flere regelsæt samtidig.

#### *Til § 5*

I denne bestemmelse begrænses lovens anvendelsesområde i forhold til kollektive overenskomster og anden lov.

I stk. 1 fastslås, at force majeure bestemmelsen ikke gælder for søfarende, der er omfattet af en tidligere gennemført implementering af direktivet som § 18 d i Sømandsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 742 af 18. juli 2005.

I stk. 2 fastsættes, at lovens force majeure bestemmelse ikke finder anvendelse i det omfang, der ved kollektiv overenskomst er aftalt en ret, der som minimum svarer til direktivets bestemmelser.

I det omfang kollektive overenskomster ikke sikrer tilsvarende rettigheder som direktivets bestemmelser, finder lovens bestemmelser anvendelse.

I stk. 3 fastsættes, at bestemmelserne i § 1, nr. 2 og 3, der ikke er implementering af direktivbestemmelser, ikke finder anvendelse, hvis arbejdsmarkedets parter indgår kollektive overenskomster, som giver lønmodtagerne rettigheder, der som minimum svarer til loven. I så fald vil tvister herom skulle behandles i det fagretlige system. I det omfang kollektive overenskomster ikke sikrer tilsvarende rettigheder som efter lovforslaget, finder lovens bestemmelser anvendelse.

Bestemmelsen i stk. 3 svarer til indholdet i den eksisterende lovs § 5.

#### *Til § 6*

Den nye lov foreslås at træde i kraft 1. april 2006, hvor den eksisterende lov om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående døende, handicappede eller alvorligt syge, samtidig ophæves, da bestemmelserne herfra er indarbejdet i den nye lov.