



Lovtidende A

2024

Udgivet den 6. juli 2024

23. juni 2024.

Nr. 915.

Bekendtgørelse af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager¹⁾

Herved bekendtgøres lov nr. 223 af 22. marts 2006 om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager med de ændringer, der følger af § 1 i lov nr. 879 af 21. juni 2022 og § 17 i lov nr. 753 af 13. juni 2023.

§ 1. En lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet, når

- 1) tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør lønmodtagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig (force majeure),
- 2) lønmodtageren er ansat af kommunen efter bestemmelserne herom i lov om social service eller barnets lov til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse eller
- 3) lønmodtageren modtager plejevederlag efter bestemmelserne herom i lov om social service eller barnets lov for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem.

§ 1 a. En lønmodtager har ret til omsorgsorlov i 5 arbejdsdage hvert kalenderår til at yde personlig omsorg eller støtte til egne børn, forældre, ægtefælle eller partner eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand. Omsorgsorlov kan afholdes som en samlet periode eller som enkelte dage. Ubrugte omsorgsdage bortfalder ved årets udgang. Arbejdsgiveren kan kræve, at lønmodtageren lægeligt dokumenterer behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Stk. 2. Såfremt en lønmodtager inden for et kalenderår har været fraværende fra arbejdet i medfør af § 1, nr. 2 og 3, fratrækkes dette fravær i retten til omsorgsorlov efter stk. 1.

§ 2. En lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til fravær efter § 1, nr. 2, skal senest 6 uger før ansættelsen give arbejdsgiveren meddelelse om tidspunktet for fraværets påbegyndelse og længden heraf.

Stk. 2. En lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til fravær efter § 1, nr. 3, skal senest samtidig med indgivelse af ansøgning om plejevederlag til kommunen give arbejdsgiveren meddelelse om det forventede tidspunkt for plejeor-

lovens påbegyndelse og så vidt muligt om den forventede varighed af plejeorloven.

Stk. 3. Hvis tidspunktet for fraværets påbegyndelse udskydes, skal lønmodtageren uden ugrundet ophold give arbejdsgiveren meddelelse herom. Lønmodtageren skal desuden uden ugrundet ophold give arbejdsgiveren meddelelse om det nye tidspunkt for fraværets påbegyndelse.

§ 3. En lønmodtager, der udnytter retten til fravær efter § 1, nr. 2, og som ønsker at genoptage arbejdet før det oprindelig varslede tidspunkt, skal senest 4 uger før genoptagelsen af arbejdet give arbejdsgiveren meddelelse herom.

Stk. 2. I tilfælde af afbrydelse af plejeforhold efter § 1, nr. 3, skal lønmodtageren underrette arbejdsgiveren herom hurtigst muligt og samtidig hermed underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages. Afbrydes plejeforholdet på grund af den nærtståendes død, skal underretning gives senest 2 hverdage efter dødsfaldet.

Stk. 3. Lønmodtageren har pligt til at genoptage arbejdet senest 14 dage efter afbrydelse af plejeforhold efter § 1, nr. 3, medmindre andet aftales med arbejdsgiveren.

§ 3 a. Den tid, en lønmodtager har været fraværende efter § 1, nr. 1, eller § 1 a, stk. 1, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

§ 3 b. En lønmodtager, der har udnyttet sin ret til fravær efter § 1 a, stk. 1, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for lønmodtageren, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som lønmodtageren ville have været berettiget til under sit fravær.

§ 3 c. En lønmodtager, som yder personlig omsorg eller støtte til en pårørende eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov herfor på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand, jf. § 1 a, stk. 1, og som har mindst 6 måneders forudgående ansættelse hos

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, side 79.

arbejdsgiveren, kan med henblik på omsorgsformål anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre i en nærmere angivet periode. Lønmodtageren har ret til at anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmonster inden udløbet af den aftalte periode, hvis ændrede omstændigheder berettiger dette. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare lønmodtagerens anmodninger inden for et rimeligt tidsrum under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.

§ 4. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, udnytter retten til fravær eller har været fraværende efter bestemmelserne i denne lov eller har fremsat anmodning om ændrede arbejdstider eller -mønstre efter § 3 c. Afskediges en lønmodtager, som har anmodet om fravær eller har været fraværende efter § 1 a, stk. 1, skal arbejdsgiver give en skriftlig begrundelse for afskedigelsen. Afskediges en lønmodtager, som har anmodet om ændrede arbejdstider eller -mønstre efter § 3 c, kan lønmodtageren anmode arbejdsgiveren om en begrundelse for afskedigelsen.

§ 4 a. Personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af § 1 a, stk. 1, eller § 4, kan tilkendes en godtgørelse.

§ 4 b. Hvis en lønmodtager anser sig for at være afskediget på grund af anmodning om eller udnyttelse af fravær efter § 1 a, stk. 1, og lønmodtageren kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at den pågældende er blevet afskediget på dette grundlag, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 5. Bestemmelsen i § 1, nr. 1, finder ikke anvendelse for søfarende, der er omfattet af § 18 d i sømandsloven.

Stk. 2. Bestemmelsen i § 1 nr. 1, finder ikke anvendelse, i det omfang en ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure følger af kollektiv overenskomst, der som minimum svarer til bestemmelserne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU.

Stk. 3. Bestemmelserne i § 1, nr. 2 og 3, finder ikke anvendelse, hvis lønmodtageren er omfattet af en kollektiv overenskomst, som giver tilsvarende rettigheder.

§ 6. Loven træder i kraft den 1. april 2006.

Stk. 2. Samtidig ophæves lov nr. 359 af 6. juni 2002 om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom.

Lov nr. 879 af 21. juni 2022 om ændring af lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om aktiv socialpolitik og forskellige andre love (Gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgslov, afskedigelsesbeskyttelse m.v. samt fritagelse for rådighed ved orlov, bedre orlovsvilkår for trillingeforældre m.v.)²⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 8

Stk. 1. Loven træder i kraft den 2. august 2022, jf. dog stk. 4 og 5.

Stk. 2. (Udelades)

Stk. 3. Retten til omsorgslov efter § 1, nr. 2, indebærer, at lønmodtagere i perioden fra den 2. august 2022 til og med den 31. december 2022 har ret til 2 dages omsorgslov.

Stk. 4 og 5. (Udelades)

Lov nr. 753 af 13. juni 2023 om ændring af lov om social service, lov om retssikkerhed og administration på det sociale område og forskellige andre love (Ændringer som følge af barnets lov, initiativret for adopterede børn, adoption uden samtykke fra fødslen, samvær med børn på kvindekrisecentre m.v. og fasttrack for godkendelse af plejefamilier m.v.)³⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 52

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2024, jf. dog stk. 2.

Stk. 2-9. (Udelades)

Beskæftigelsesministeriet, den 23. juni 2024

TINE NIELSEN HERTZ

/ Christian Andersen-Mølgaard

-
- ²⁾ Lovændringen vedrører § 1a, § 3a, § 3b, § 3c, § 4, stk. 1 og 2, § 4a, § 4b og § 5, stk. 2.
- ³⁾ Lovændringen vedrører § 1.