

Kravet om, at arbejdstiden efter nedsættelsen skal omfatte mindst 15 timer ugentlig, sikrer, at ansættelsesforholdet stadig har et reelt indhold.

Bestemmelsen om, at en lønmodtager normalt ikke kan ændre på den valgte arbejdstid inden for 52 uger, gør det lettere for arbejdsgiveren at administrere ordningen. Ligesom en eventuel vikar får bedre mulighed for at planlægge sin tid. Stk. 3 åbner dog mulighed for, at lønmodtagere, der udnytter retten til fravær eller nedsat arbejdstid, i særlige tilfælde kan afbryde eller ændre i fraværet eller arbejdstidsnedsættelsen inden for de første 52 uger. I denne forbindelse tænkes der f.eks. på, at det kan blive økonomisk umuligt at gennemføre fraværet eller arbejdstidsnedsættelsen på grund af den ene af forældrenes dødsfald eller forældrenes skilsmisse. Det er oplagt, at retten bortfalder, hvis barnet dør.

Til § 2

En forudsætning for en lønmodtagers ret til fravær fra arbejdet eller nedsat arbejdstid er, at lønmodtageren har forældremyndigheden over et barn. Er barnet i privat familiepleje, har den, der har taget barnet i pleje, ret til fravær fra arbejde eller nedsat arbejdstid.

Har fraskilte forældre fælles forældremyndighed, har den af dem, som har barnet tilmeldt folkeregistret på sin adresse, ret til fravær eller nedsat arbejdstid. Ligeledes har ægtefællen til en person, som har forældremyndigheden over et barn, og som har det tilmeldt på sin adresse, ret til orlov eller nedsat arbejdstid.

Udgangspunktet for lovforslaget er, at en lønmodtager under fraværet faktisk tager sig af barnet. Ideen er imidlertid ikke, at kun én af forældrene har ret til fravær eller nedsat arbejdstid ad gangen, men den er netop at give begge ret til nedsat arbejdstid samtidig eller på forskellige tidspunkter, for at de kan deltage i forælderrollen på lige fod, hvis de ønsker det.

Til § 3

For at sikre at lønmodtageren har et fast tilknytningsforhold til virksomheden, skal vedkommende have været ansat på virksomheden i mindst 52 uger inden for de sidste 18 måneder for at have ret til fravær eller nedsat arbejdstid.

Til § 4

En lønmodtager, som vil udnytte retten til fravær efter § 1, stk. 1, skal underrette arbejdsgiveren om dette senest 8 uger før fraværet påbegyndes.

Der kan aftales et kortere varsel end 8 uger.

Dette bør kunne ske i tilfælde, hvor den af forældrene, som havde planlagt et fravær, bliver ude af stand til at tage sig af barnet f.eks. på grund af sygdom. I sådanne tilfælde bør den anden forælder kunne få arbejdstidsnedsættelse i en kortere overgangsperiode. I de tilfælde, hvor den af forældrene, som normalt passer barnet, f.eks. bliver syg eller genoptager arbejdet midlertidigt i fuldt omfang efter arbejdsgiverens ønske, bør en aftalt undtagelsesregel kunne anvendes, således at den anden af forældrene med en kortere frist kan få nedsat arbejdstid. En sådan aftale bør derimod ikke kunne påberåbes i situationer, som forældrene normalt kan forudse indtræder, f.eks. når barnet begynder i skole eller børnehaveklasse.

Til § 5

Af hensyn til arbejdsgiverens mulighed for at planlægge arbejdet i tiden efter at lønmodtageren er vendt tilbage til arbejdet, og hans mulighed for at varsle andre ansatte ved en tilbagevenden efter fravær, bestemmes, at lønmodtageren skal underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages. Underretningen skal gives mellem 3 og 4 måneder før den forventede tilbagekomst til arbejdspladsen. Herigenem understreges vigtigheden af, at arbejdsgiveren får den nødvendige underretning, således at han kan foretage den planlægning, der kræves på grund af det ønskede fravær.

Til § 6

Der henvises til bemærkningerne til § 4.

Til § 7

Efter denne bestemmelse aftaler arbejdsgiveren og lønmodtageren indbyrdes, hvordan arbejdstidsnedsættelsen skal placeres. I sin planlægning skal arbejdsgiveren tage hensyn til formålet med loven.

Sigtet med arbejdstidsnedsættelsen er varigt at skabe forbedrede muligheder for samværet mellem forældre og børn og gøre det muligt at forkorte barnets lange daglige ophold i daginstitutioner eller dagpleje.

For at fremme denne hensigt kan arbejdstidsforkortelsen spredes jævnt over flere eller alle ugens dage.

Loven gør det også muligt at samle arbejdstidsnedsættelsen på en eller flere hele arbejdsdage pr. uge, hvis det er mest hensigtsmæssigt for den enkelte familie. For enkelte lønmodtagere kan det være direkte meningsløst at tale om en daglig arbejdstidsnedsættelse. Der tænkes især på lønmodtagere, som på grund af arbejde i længere eller kortere perioder er