

F. t. l. vedr. orlov m.v.

Til nr. 9. (§ 10, stk. 2)

Der er tale om en tydeliggørelse af de forudsætninger for at afholde børnepasningsorlov, som hele tiden har ligget bag ved reglerne, men som nu udtrykkes klart i selve lovteksten. Der skabes hjemmel til i bekendtgørelsesform at udstikke nærmere retningslinier, herunder at præcisere nøjere, hvilke muligheder børnepasningsorloven giver, og hvad der ligger uden for forudsætningerne. Det er ikke hensigten at foretage en egentlig kontrol med, at forældre og børn er sammen konstant, da dette hverken ville være muligt eller rimeligt. Derimod er det meningen, at der skal kunne ske en stikprøvekontrol, således at det fx kan kontrolleres, om en person på børnepasningsorlov er rejst til udlandet uden at tage barnet med, eller om den pågældende er i gang med en fuldtidsuddannelse eller lignende. I sådanne situationer kan orlovsbevillingen blive tilbagekaldt af Arbejdsformidlingen, og det vil være op til henholdsvis arbejdsløsheds-kassen eller kommunen at tage stilling til, om der skal ske tilbagebetaling af orlovsydelsen samt evt. yderligere sanktioner.

Til nr. 10. (§ 11, stk. 1)

Baggrunden for at udvide adoptivforældres adgang til orlov er, at disse kan have svært ved at nå at udnytte retten til at tage 26 ugers orlov, da det er et krav, at orloven i så tilfælde skal påbegyndes inden barnet fylder et år. Særlig i de tilfælde, hvor der er tale om adoptioner fra udlandet af lidt ældre børn, stiller adoptionsmyndighederne ofte krav om, at forældrene har mulighed for at være hjemme i en længere periode, og her vil den udvidede adgang til orlov være nyttig. Generelt tilstræber bestemmelsen en højere grad af ligestilling mellem biologiske forældre og adoptivforældre.

Til nr. 11. (§§ 12 a og 12 b)

Bestemmelsen i § 12 a indebærer, at Arbejdsformidlingen særskilt skal tage stilling til lediges adgang til den del af børnepasningsorloven, som ligger ud over den del, der for de beskæftigede er en ret. Hermed sker der en større grad af ligestilling mellem beskæftigede og ledige, idet børnepasningsorlovens første del også for de ledige får karakter af en ret, mens den sidste del beror på en særlig godkendelse fra Arbejdsformidlingen under hensyntagen til arbejdsmarkedets behov. Bemyndigelsen forudsættes udnyttet til at fastsætte så vidt muligt objektive regler for Arbejdsformidlingens bevilling af den aftalebaserede del af børnepasningsorloven for ledige. Endvidere vil der blive fastsat regler om lediges forhold i forbindelse med overtagelse af og ophør med

formidlet arbejde efter ansøgning om børnepasningsorlov.

Da der allerede findes regler, som for lønmodtageres vedkommende begrænser retten til børnepasningsorlov, og da tilsvarende regler foreslås indført for ledige, forekommer det rimeligt også at begrænse adgangen til børnepasningsorlov for de selvstændige erhvervsdrivendes vedkommende. En ganske parallel ordning som for de øvrige grupper vil det ikke være muligt at indføre, da der ikke findes nogen naturlig aftalepartner for de selvstændiges vedkommende. Derfor foreslås i § 12 b en generel begrænsning af adgangen til børnepasningsorlov til 26 uger. Dette modsvarer den retsbestemte børnepasningsorlov til de mindste børn for de øvrige gruppers vedkommende, men giver til gengæld de selvstændige ret til også at tage 26 ugers orlov til de større børn, hvor de øvrige grupper kun har ret til 13 uger.

Til nr. 12. (§ 13)

Der er tale om en konsekvensændring.

Til nr. 13-15. (§ 17, stk. 2-4)

Som nævnt ovenfor må orlovsordningerne tilpasses de bedre konjunkturer, og desuden tilstræbes der fremover en større ligestilling mellem beskæftigede og ledige med hensyn til ordningerne. Derfor ophæves bestemmelsen om, at ledige har mulighed for at tage uddannelsesorlov i 2 år, og bestemmelsen om, at der kun kan tages orlov til uddannelse (og for de beskæftigede tillige sabbat) i samlet 1 år inden for 5 år, kommer nu til at gælde for alle.

Til nr. 16. (§ 18 a)

Det har givet anledning til tvivl, hvordan retsstillingen var særligt for beskæftigede lønmodtagere, hvis de i en orlovsperiode enten blev afskediget eller påbegyndte barselsorlov. Det har desuden fra flere sider været kritiseret, at der kan spekuleres i at afskedige medarbejdere på orlov, fordi der så ikke skal betales løn i opsigelsesperioden. For at fjerne uklarheder og imødegå kritikken fastsætter § 18 a, at der i disse to situationer er valgfrihed imellem at fortsætte orloven, eller at afbryde den og vende tilbage til de i øvrigt i ansættelsesforholdet gældende løn- og ansættelsesvilkår. Hvis dette vælges, bortfalder den resterende del af orloven. Det er naturligvis en betingelse for at vende tilbage til de gældende løn- og ansættelsesvilkår, at både rettigheder og pligter følges, herunder gældende varsler over for arbejdsgiveren i forbindelse med fx barselorlov.

Det bemærkes, at i tilfælde, hvor en orlov må afbrydes på grund af sygdom, er der mulighed for at