

Der er tale om en individuel rettighed, hvilket bl.a. indebærer, at forældrene kan holde orlov sammen eller i forlængelse af hinanden. Forældrene har således sammenlagt ret til fravær i halvandet år, hvis fraværet holdes i forlængelse af hinanden. Fraværsretten kan ikke overdrages mellem forældrene.

Forældrene har ret til fulde dagpenge i tilsammen 32 uger, som de kan fordele, som de vil indtil barnet er 46 uger. Der henvises til bemærkningerne til § 3, nr. 1 (§ 13, stk. 2) og § 3, nr. 2 (§ 14, stk. 3). Vælger forældrene at udstrække dagpengeretten til 38 uger, jf. § 3, nr. 1 (§ 13, stk. 4), udstrækkes fraværsretten tilsvarende. Udstrækningen af dagpengeretten til 38 uger betyder derefter, at forældrene hver har 38 ugers fraværsret.

I perioden efter den 14. uge efter fødslen er mulighederne for at genoptage arbejdet delvist gjort mere fleksible. Der henvises til bemærkningerne til § 3, nr. 8.

#### Til nr. 3 (§ 7, stk. 3)

Det foreslås, at beskæftigede lønmodtagere, får ret til at udskyde mellem 8 og 13 uger af fraværsretten efter § 7, stk. 2 (32 ugers forældreorlov), til samlet afholdelse på et senere tidspunkt. Retten til udskydelse kan kun udnyttes af én af forældrene, og kan kun ske én gang. Udskydelsen kan udnyttes uden aftale med arbejdsgiveren, der alene har krav på varsel efter ligebehandlingslovens § 10, jf. i øvrigt bemærkningerne til § 1, nr. 10 og 16.

Den udskudte fraværsret bortfalder, hvis den ikke er benyttet inden barnet fylder 9 år. Der gives barselsdagpenge i de udskudte uger, hvis beskæftigelseskravet i kapitel 2 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel er opfyldt på det tidspunkt, hvor orloven holdes, jf. nærmere under bemærkningerne til § 3, nr. 1 (§ 13, stk. 5).

De forældreorlovsuger, som udskydes, skal, når de afholdes, holdes samlet. Ugerne kan i øvrigt afholdes i overensstemmelse med de almindelige regler for genoptagelse af arbejdet under forældreorloven.

Hvis lønmodtageren skifter arbejdsgiver, inden fraværsretten er udnyttet, gælder retten til fravær fortsat over for den nye arbejdsgiver. Registrering af retten til fravær med dagpengeret sker i kommunerne. Har lønmodtageren udskudt en fraværsret uden dagpengeret, må lønmodtageren sikre sig dokumentation fra arbejdsgiveren herpå.

Hvis lønmodtageren bliver ledig, inden fraværsretten er udnyttet, kan det udskudte fravær benyttes, når den pågældende er i beskæftigelse igen.

#### Til nr. 4 (§ 7, stk. 4)

Det foreslås, at en beskæftiget lønmodtager skal kunne aftale med sin arbejdsgiver, at op til 32 uger af forældreorloven skal kunne udskydes til afholdelse senere. Har en lønmodtager udnyttet retten til udskydelse efter § 7, stk. 3, fragår en sådan periode i de 32 uger, som kan udskydes efter aftale med arbejdsgiveren.

Den udskudte orlov bortfalder, hvis den ikke er benyttet inden barnet fylder 9 år. Orloven skal ikke holdes i sammenhæng, men kan holdes i flere omgange. Genoptages arbejdet delvist, gælder de almindelige regler herfor, jf. § 16 a, stk. 2, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Hvis lønmodtageren skifter arbejdsgiver, inden fraværsretten er udnyttet, skal lønmodtageren indgå en ny aftale med den nye arbejdsgiver, før retten kan udnyttes. Indgås en sådan aftale ikke, står fraværsretten og »venter«. Skifter lønmodtageren arbejde igen, og indgås der aftale med denne arbejdsgiver, »genopstår« fraværsretten igen. Kan der ikke indgås en ny aftale, inden barnet bliver 9 år, bortfalder retten til fravær.

Som ved den retsbaserede udskudte fraværsret uden dagpengeret, må lønmodtageren sikre sig dokumentation fra arbejdsgiveren på, at lønmodtageren har en udskudt fraværsret.

Hvis lønmodtageren bliver ledig, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, kan det udskudte fravær benyttes, når den pågældende er i beskæftigelse igen.

#### Til nr. 5

Der er tale om en justering af bestemmelsen, så det fremgår, at reglerne om udsættelse eller forlængelse af fraværsretten ved barnets indlæggelse følger reglerne i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

#### Til nr. 6

Der er tale om konsekvensrettelser som følge af ændringerne i § 3, nr. 8.

#### Til nr. 7

Med bestemmelsen fastsættes det, at i tilfælde, hvor dagpengeretten kan forlænges efter aftale med arbejdsgiveren, jf. lovforslagets § 3, nr. 1 (§ 13, stk. 3), forlænges fraværsretten tilsvarende.

#### Til nr. 8 (§ 10, stk. 1)

Det foreslås, at en kvindelig lønmodtager 3 måneder før forventet fødsel skal underrette arbejdsgiveren om det forventede fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte sin ret til fravær, når der skønnes at være 4 uger til fødslen. Det forekommer rimeligt, at arbejdsgiveren får mindst 3 måneders varsel til at tilrettelæg-