

ge arbejdsgangene i forbindelse med, at en medarbejder skal på barselorlov. Dette varsel svarer til, hvad der gælder i funktionærloven samt på en lang række overenskomstområder.

Da den kvindelige lønmodtager er forpligtet til at afholde 2 ugers barselorlov efter fødslen, skal denne ikke varsles. Hvis man ikke har ytret sig om at komme tilbage efter fødslen, har man krav på at komme tilbage efter 2 uger, fordi der kun er 2 ugers tvungen barselorlov. I forhold til afholdelse af de øvrige 12 uger efter fødslen, skal kvinden - som efter de gældende regler - inden 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om, hvordan hun vil afholde disse uger.

Til nr. 9 (§ 10, stk. 2)

Bestemmelsen svarer til de gældende regler. Der er alene foretaget sproglige justeringer.

Til nr. 10 (§ 10, stk. 3)

Bestemmelsen svarer i store træk til de gældende regler. Både moderen og faderen skal senest 8 uger efter fødslen varsle arbejdsgiveren om, hvordan fraværsretten vil blive udnyttet, herunder hvornår arbejdet genoptages.

Ønsker forældrene at udskyde en del af fraværsretten efter reglerne i § 7, stk. 3 (den retsbaserede udskydelse), skal dette også varsles overfor arbejdsgiveren senest 8 uger efter fødslen af den af forældrene, der ønsker at udnytte udskydelsen.

Tidspunktet for afholdelse af den udskudte fraværsret skal varsles 16 uger før afholdelsen, jf. nedenfor under § 10, stk. 10.

Til nr. 11 (§ 10, stk. 4)

Bestemmelsen svarer i det store hele til de gældende regler. Der er alene foretaget en række konsekvensændringer i bestemmelsen.

Til nr. 12

§ 10, stk. 5

Det foreslås, at det indskrives i loven, at man kan ændre en varslet orlov, hvis dette sker inden for varslingsfristen.

Det foreslås endvidere, at det lovfæstes, at en lønmodtager har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværsretten som varslet. Det samme gælder, hvis varslet ikke har fundet sted. Efter gældende praksis har der fx været tale om situationer, hvor barnet har været dødfødt, eller hvor faderens eller moderens sygdom har det gjort det nødvendigt at ændre tilrettelæggelsen af fraværet.

§ 10, stk. 6

Det foreslås, at det i loven fastslås, hvilke retsvirkninger manglende varsel har. Den usikkerhed, der hidtil har været om retsvirkningerne af manglende varsel, vil dermed være fjernet.

Manglende (eller ufuldstændigt) varsel betyder, at retten til fravær efter lovens § 7, stk. 1 - 3 bortfalder. Dette berører ikke moderens pligt til fravær i 2 uger efter fødslen, jf. lovens § 7, stk. 1, 2. pkt., idet denne pligt til fravær ikke skal varsles overfor arbejdsgiveren.

Til nr. 13 og 15

Der er tale om konsekvensændringer som følge af, at der i § 7 indsættes et nyt stk. 4.

Til nr. 14

Der er tale om konsekvensændringer, dels som følge af den udvidede barselorlov, dels som følge af, at der i § 7 indsættes et nyt stk. 4.

Bestemmelsen skal i øvrigt læses i sammenhæng med ligebehandlingslovens § 7, stk. 5 (tidligere stk. 4) og § 15 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Til nr. 16

Det foreslås, at der i forhold til retten til at udskyde en del af forældreorloven til senere brug, gælder et varsel på 16 uger i forhold til arbejdsgiverne. Det betyder, at en lønmodtager 16 uger forud for afholdelsen af en udskudt barselorlov skal meddele dette til arbejdsgiveren. Lønmodtageren skal i forbindelse med det almindelige 8 ugers varsel i § 10, stk. 3, varsle, at retten til udskydelse ønskes benyttet.

Til nr. 17

Efter den gældende regel i § 16, stk. 4, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at en afskedigelse af en mand eller kvinde under graviditet, barsel eller adoption ikke skyldes disse forhold (omvendt bevisbyrde). Det foreslås, at det gøres klart, at dette også gælder i perioder efter § 7, stk. 3, hvor forældreorloven er udskudt (den retsbaserede udskydelse) og i 16 ugers varslet forud herfor, jf. § 10, stk. 10.

I bestemmelsen ændres ordvalget »graviditet, barsel eller adoption« til en henvisning til bestemmelserne i § 7. Derved sikres, at fravær efter § 7, stk. 2, (forældreorlov) og udskudt orlov efter § 7, stk. 3, er omfattet af beskyttelsen.

I perioder, hvor forældreorloven er udskudt efter aftale med arbejdsgiveren, jf. § 7, stk. 4, herunder perioder, hvor dagpengeretten er forlænget efter aftale med arbejdsgiveren efter § 13, stk. 3, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, gælder ligebehand-