

sygdom indtil 47. uge ydes efter denne lov i stedet for efter sygedagpengeloven, er, at de ikke medregnes ved opgørelsen af varighedsbegrænsningen for udbetaling af sygedagpenge, og at udbetalingen ikke er omfattet af sygedagpengelovens regler om opfølgning.

Bestemmelsen i *stk. 2* om adoptivforældres ret til fravær, når barnet dør, svarer til dagpengelovens § 14, stk. 10.

Til § 14

Bestemmelsen om, at fravær forlænges eller udskydes, når barnet indlægges på sygehus, er en omskrivning til fraværret af den dagpengeret, der fremgår af dagpengelovens § 15. Fraværret følger i dag indirekte af ligebehandlingslovens § 7, stk. 6.

Retten til at forlænge eller udskyde fraværet forudsætter, at barnet er indlagt på sygehus. Behandling af barnet i hjemmet kan ikke sidestilles hermed.

Som i den gældende bestemmelse i dagpengeloven omfatter retten til at forlænge dagpengeperioden ikke faderens ret til dagpenge i 2 uger efter fødslen eller adoptivforældres ret til i 2 uger at modtage barseldagpenge samtidig inden for de første 14 uger efter modtagelsen af barnet.

Lønmodtageres pligt til at underrette arbejdsgivere om udnyttelse af retten til fravær

Til § 15

Varslingsreglerne fremgår i dag af ligebehandlingslovens § 10.

Efter *stk. 1* skal moderen senest 3 måneder før forventet fødsel underrette arbejdsgiveren herom, og om hun vil udnytte fraværret før fødslen. Dette svarer til ligebehandlingslovens § 10, stk. 1, 1. pkt.

Efter *stk. 2* skal en kvindelig lønmodtager senest 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet. Dette svarer til ligebehandlingslovens § 10, stk. 1, 2. pkt.

Efter *stk. 3* skal faderen underrette sin arbejdsgiver om afholdelse af fædreorlov senest 4 uger før fraværrets forventede begyndelse. Dette svarer til ligebehandlingslovens § 10, stk. 2.

Efter *stk. 4* skal lønmodtagere, der ønsker at udnytte retten til forældreorlov, senest 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om påbegyndelse og længde af fraværperioder. Dette svarer til ligebehandlingslovens § 10, stk. 3, 1. pkt. og § 10, stk. 4.

Adoptanter skal efter ligebehandlingslovens § 10, stk. 6, hvis orlovens længde og placering ikke er fastlagt ved barnets modtagelse, iagttage de samme frister som gælder for andre forældre. Denne bestemmelse er videreført som *stk. 5* med den formulering, at adoptanter så vidt muligt skal iagttage frister svarende til de i *stk. 1-4* nævnte. Det forventede modtagelsestidspunkt for barnet må anvendes som udgangspunkt i stedet for det forventede fødselstidspunkt. Det forventede modtagelsestidspunkt for et barn, der adopteres gennem en godkendt organisation, må baseres på en vurdering af den formidlende organisation.

Bestemmelserne i *stk. 6* om underretning og ændring af varsler, når barnet indlægges på sygehus, svarer til ligebehandlingslovens § 10, stk. 7.

Bestemmelsen i *stk. 7* om, at faderen uden ugrundet ophold skal underrette arbejdsgiveren, når han indtræder i moderens fraværret, er omfattet af den generelle bestemmelse i ligebehandlingslovens § 10, stk. 8, om en lønmodtager, der indtræder i den anden forælders dagpengeret. I lovforslaget er indtrædelsesretten i overensstemmelse med den gældende udmøntning præciseret til alene at omfatte faderens ret til at indtræde i moderens ret i de første 14 uger efter fødslen.

Til § 16

Varsling af retsbaseret udskydelse af forældreorloven skal ske 8 uger efter fødslen. Denne bestemmelse svarer til ligebehandlingslovens § 10, stk. 3, 2. pkt.

En lønmodtager, der over for sin arbejdsgiver rettidigt har varslet at ville udnytte retten til udskydelse af forældreorlov, og som skifter arbejde inden retten er udnyttet, bevarer retten til udskydelse i forhold til en ny arbejdsgiver.

Varsling af afholdelse af den udskudte orlov skal efter *stk. 2* ske 16 uger, før retten ønskes udnyttet. Dette svarer til bestemmelsen i ligebehandlingslovens § 10, stk. 9.

Til § 17

Retten til at afgive nyt varsel, når dette sker inden varslingsfristens udløb, eller når der indtræffer omstændigheder, der gør det urimeligt at opretholde fraværret som varslet, svarer til bestemmelsen i ligebehandlingslovens § 10, stk. 5. Efter gældende praksis har der f.eks. været tale om situationer, hvor barnet har været dødfødt, eller hvor faderens eller moderens sygdom har gjort det nødvendigt at ændre tilrettelæggelsen af fraværet.