

den, eller afhængig af, hvor længe man har været ansat, vil der heller ikke være nogen ændring i retstilstanden, dvs. der vil forsat kunne indgås aftaler om, i hvilket omfang graviditet og barselorlov m. m. skal medregnes i ansættelsestiden.

Til § 3

Bestemmelsen indeholder et forbud mod afskedigelse af en lønmodtager fordi denne har fremsat krav om afholdelse af orlov eller har udnyttet adgangen til at holde orlov i medfør af § 1. Bestemmelsen indeholder herudover et forbud mod afskedigelse på grund af graviditet, fødsel eller adoption. Afskedigelse på grund af de i forslaget nævnte forhold vil med andre ord ikke være saglig.

Et sådant forbud mod afskedigelse er i forvejen indeholdt i ligebehandlingsloven (lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m. v.), der imidlertid er begrænset til de tilfælde, hvor der er tale om forskelsbehandling mellem mænd og kvinder på grund af graviditet m. v.

Forslaget har derfor selvstændig betydning for de kvinder, der er beskæftiget på rene kvindearbejdspladser, eller hvor der kun er én ansat, samt i adoptionstilfældene. Endvidere får forslaget selvstændig betydning i forbindelse med indførelse af 1 uges orlov til fædre, jfr. dagpengeændringslovsforslagets § 1, nr. 25 (§ 36).

Til § 4

Forslaget har baggrund i den omstændighed, at den orlovsperiode, der falder før fødslen, ikke som tidligere medregnes i en maksimumsperiode, inden for hvilken orloven kan holdes, jfr. dagpengeændringslovsforslagets § 1, nr. 20 (§ 33, stk. 1). Graviditetsorloven kan blive lidt kortere eller længere end beregnet, uden at dette får indflydelse på retten til barselorlov i 14 uger efter fødslen.

Arbejdsgiveren kan derfor ikke længere alene på grundlag af orlovens påbegyndelse beregne, hvornår orlovsperioden er udløbet. For at imødekomme den ulempe, arbejdsgiveren herved ville få med hensyn til tilrettelæggelsen af arbejdet, herunder eventuelt i forbindelse med rettidig opsigelse af den vikar, der varetager arbejdet i fraværperioden, forslås, at den kvindelige lønmodtager i rimelig tid underretter arbejdsgiveren om, hvornår hun ønsker at genoptage arbejdet. Denne forpligtelse gælder både i de tilfælde, hvor hun ønsker at udnytte orloven fuldt ud, som i de tilfælde, hvor hun ønsker at genoptage arbejdet tidligere.

Underretningen skal dog være foretaget med mindst 14 dages varsel, dvs. i de tilfælde hvor barselorlovsperioden ønskes fuldt udnyttet, skal underretning være sket senest 14 dage før udløbet af barselorloven, hvis kvinden vil bevare sin adgang til at genoptage arbejdet ved barselorlovens udløb. Undlader kvinden at underrette i tide, forskydes hendes ret til at genoptage arbejdet ved barselorlovens udløb med et tidsrum, der svarer til forsinkelsen, dog længst 14 dage efter barselorlovens udløb. Konsekvensen heraf vil være, at hun tidligst har ret til at genoptage arbejdet når de 14 dages frist er forløbet. På den anden side vil hendes udeblivelse i fristperioden ikke kunne udløse misligholdelsesvirkninger, da hendes fravær i denne periode vil være lovligt forfald. Arbejdsforholdet består i perioden, men ønsker arbejdsgiveren at benytte sig af retten til ikke at beskæftige hende, vil han ikke være forpligtet til at yde hende vederlag i den forskudte periode.

Kvinden må derfor i de tilfælde, hvor hun savner midler til sit og de personers underhold, hun har forsørgerpligt over for, henvende sig til de sociale myndigheder om bistandshjælp. Der er ved forslaget herved gjort op med de retsvirkninger en underretning senere end 14 dage inden orlovens udløb måtte kunne få.

Der er ved forslaget udtrykkelig tale om en ret for lønmodtageren til at genoptage arbejdet, og der er intet til hinder for, at lønmodtageren i løbet af barselorlovsperioden selv siger arbejdsforholdet op med sædvanligt varsel, også uanset om hun på et tidligere tidspunkt havde underrettet arbejdsgiveren om tilbagekomsttidspunktet. Dette medfører ingen ændringer i den gældende retstilstand, hvorefter en arbejdsgiver altid må være forberedt på, at de ansatte siger op med det sædvanlige varsel, som er aftalt mellem parterne.

Den foreslåede bestemmelse om genoptagelse af arbejdet ved rettidig underretning forudsætter, at den kvindelige lønmodtager ikke forinden er blevet lovligt opsagt, f. eks. på grund af arbejdsman- gel, virksomhedsindskrænkninger m. m.

Endelig kan nævnes, at der ikke er noget til hinder for, at arbejdsgiveren, uanset der er sket forsinket underretning, ikke ønsker at benytte sig af sin ret til at udskyde modtagelsen af lønmodtageren, men enten ønsker at forkorte varslet på 14 dage eller slet ikke ønsker at benytte sig af det. Tilkendegiver arbejdsgiveren dette i tilknytning til lønmodtagerens underretning, er lønmodtageren bundet heraf, da lønmodtageren ikke ensidigt kan forlænge orlovsperioden – selv uden løn eller dagpenge – med op til 14 dage.