

Graviditets- og orlovsperioden er lig med den periode, i hvilken en kvindelig lønmodtager har ret til barseldagpenge, jfr. § 1, nr. 22, i dagpengeændringslovsforslaget (§ 33, stk. 1).

Der er efter lovgivningen ikke nogen beskyttelse mod at påbegynde arbejdet umiddelbart efter en fødsel, idet arbejdsmiljøloven ikke indeholder en bestemmelse svarende til den tidligere § 37 i arbejderbeskyttelsesloven om forbud mod at tage arbejde i de første 4 uger efter fødslen.

Den foreslåede ret til fuldt fravær i forbindelse med graviditet og barsel gælder, uanset om den gravide kvindelige lønmodtager er berettiget til barseldagpenge efter dagpengeloven eller ej, dvs. bestemmelsen gælder også for kvindelige lønmodtagere, der ikke har kunnet opfylde beskæftigelseskravet i dagpengelovens § 34.

På samme måde som forslaget knytter an til den foreslåede barseldagpengeperiode i dagpengelovens § 33, stk. 1, vil udgangspunktet for fastlæggelse af fraværperioden i forbindelse med graviditetsorloven være lægens udsagn om det forventede fødselstidspunkt. I de situationer, hvor kvinden føder *før* det forventede fødselstidspunkt, vil der ikke være mulighed for tilsvarende at forlænge barselorloven på 14 uger efter barnets fødsel. I det omfang kvinden føder *efter* det forventede fødselstidspunkt, vil hun have ret til yderligere fravær indtil fødslen, selvom hun allerede har været fraværende i 4 uger. Det samlede fravær kan således overstige 18 uger afhængigt af det faktiske fødselstidspunkt. Kvinder, der har født, vil derfor altid have ret til fravær fra arbejdet i 14 uger efter fødslen.

Kvinden skal ikke dokumentere, at hun er uarbejdsdygtig i den pågældende periode. Retten til orlov betyder, at den gravide kvinde lovligt kan være fraværende fra arbejdet i denne periode, dvs. at selve hendes fravær er lovligt forfald og således ikke udløser misligholdelsesvirkninger.

I hvilket omfang og på hvilket tidspunkt hun skal underrette arbejdsgiveren om den forestående fødsel og/eller om, hvornår hun agter at påbegynde orloven, må afhænge af de regler, der gælder i det enkelte ansættelsesforhold for underretning til arbejdsgiveren om forhold, der har betydning for dennes tilrettelæggelse af arbejdet.

Bestemmelsen regulerer, ligesom bestemmelsen i stk. 2, alene retten til fravær – ikke det økonomiske mellemværende mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren eller mellem det offentlige og arbejdsgiveren respektive lønmodtageren, der dels reguleres ved reglerne i de eksisterende lønmodta-

gerlove, ved kollektive overenskomster eller individuelle aftaler, dels ved reglerne i dagpengeloven.

#### Til § 1, stk. 2

Forslaget indebærer en ret til fuldt fravær fra arbejdet i alle de øvrige situationer, hvor en lønmodtager har ret til dagpenge efter dagpengelovens kapitel 12.

Den foreslåede bestemmelse får derved betydning for gravide kvinder, der er berettiget til dagpenge inden 4 uger før fødslen, fordi det efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fostret, såfremt kvinden fortsætter med at arbejde, eller arbejdets særlige karakter medfører risiko for fostret, jfr. dagpengeændringslovsforslagets § 1, nr. 22 (§ 33, stk. 4).

Bestemmelsen får endvidere betydning i de i dagpengeændringslovsforslagets § 1, nr. 22 (§ 33, stk. 3) nævnte situationer, hvor moderen i forbindelse med barnets ophold på sygehus genoptager arbejdet inden 14 ugers periodens udløb og dermed erhverver ret til dagpenge for den del af perioden, der var tilbage ved arbejdets genoptagelse, såfremt hun i tilknytning til barnets udskrivelse påny ønsker at være fraværende fra arbejdet og udskrivelsen finder sted inden 6 måneder fra fødslen.

Bestemmelsen hjemler også ret for adoptionssøgende til fravær fra arbejdet i samme periode, som de erhverver ret til dagpenge, jfr. dagpengeændringslovsforslagets § 1, nr. 22 (§ 33, stk. 2 og stk. 3).

Den ret, som lønmodtagere ifølge dagpengeændringslovsforslagets § 1, nr. 23 (§ 33 a) har til nedsatte dagpenge i 4 uger før fødslen eller ved adoption, samt i de i dagpengeændringslovsforslagets § 1 nr. 22 (§ 33, stk. 4) nævnte tilfælde, forudsætter, at den pågældende ønsker delvis fravær og nedsatte dagpenge, og enten ifølge overenskomst eller aftale med arbejdsgiveren har mulighed herfor. Nærværende lovforslag medfører på dette område således ikke nogen ændring i de gældende aftaler m.v. om adgang til deltidsarbejde.

Retten til fravær betyder – ligesom det er tilfældet i de i § 1, stk. 1, nævnte situationer – at selve udeblivelsen fra arbejdet som sådan ikke udløser misligholdelsesvirkninger. Om der i det enkelte ansættelsesforhold kan være nogle forpligtelser i henseende til underretning m.m., som arbejdsgiveren kan kræve overholdt, må afgøres efter forholdene i ansættelsesforholdet.