

Fraværsretten er – i modsætning til retten efter forslaget § 1, stk. 1 – afhængig af, at man har erhvervet en ret til dagpenge i forbindelse med barsel m.v., jfr. dagpengelovens kapitel 12.

Retten udløses med andre ord kun for lønmodtageren, der har en dagpengegivende indtægt af en vis størrelse og opfylder beskæftigelseskravet i dagpengeloven, jfr. dagpengelovens § 34, som foreslået ændret ved ændringslovsforslagets § 1, nr. 24.

Til § 2

I perioder, hvor lønmodtageren er fraværende, jfr. § 1, optjenes anciennitet, såfremt det konkrete ansættelsesforhold er anciennitetsberettigende i henhold til de på området fastsatte regler. Bestemmelsen indfører således ikke anciennitetsregler på områder, hvor sådanne ikke allerede eksisterer. Forslaget berører heller ikke de krav, der stilles til længden af en udlærings- eller tillæringsperiode.

Forslaget omfatter anciennitetserhvervelse i arbejdsforholdet, som f. eks. lønanciennitet, jubilæumsanciennitet, samt ved beregning af opsigelsesvarslets længde.

Optjening af anciennitet i pensionsforhold er udtrykkeligt holdt uden for loven, eftersom der for de pensionsordninger, der optræder som led i ansættelsesaftaler, oftest gælder, at pensionstilsagnets størrelse afhænger af størrelsen af de indbetalte beløb.

I det omfang arbejdsgiveren allerede i dag er forpligtet til at betale løn- og pensionsbidrag under graviditet- og barselorlov, optjenes anciennitet således i medfør af de indbetalte bidrag, og bestemmelsen medfører ingen ændring i retstilstanden.

I orlovsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at betale lønmodtageren løn, medfører forslaget ikke pligt til at indbetale pensionsbidrag for lønmodtageren, og sådanne orlovsperioder medregnes derfor ikke ved beregning af pensionsanciennitet, medmindre andet er aftalt.

For tjenestemænd gælder tilsvarende, at i det omfang der udbetales løn, optjenes pensionsanciennitet, medens der ikke som følge af nærværende lovforslag optjenes pensionsanciennitet under tjenestefrihed uden løn.

I tilfælde, hvor f. eks. retten til udbetaling af pension eller pensionsniveauet er afhængig af, at man har været ansat et vist stykke tid i virksomheden eller afhængig af, hvor længe man har været ansat, vil der heller ikke være nogen ændring i retstilstanden, dvs. der vil fortsat 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.

Forslaget har derfor selvstændig betydning for de kvinder, der er beskæftiget på rene kvindearbejdspladser, eller hvor der kun er én ansat, samt i adoptionstilfældene.

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. 22 (§ 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 imødegå 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 fraværsperioden, foreslås, 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 barselperioden 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