

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 overfor, 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, hvor efter 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 arbejdsmangel, 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 dag-

penge – med op til 14 dage.

#### Til § 5

I overensstemmelse med forslagets formål er bestemmelserne i forslaget præceptive, medmindre det drejer sig om aftaler, der medfører fordele for lønmodtageren. Der er derfor intet i vejen for, at der ved aftale – enten kollektiv eller individuel – f. eks. kan ydes lønmodtagere ret til fravær i længere perioder end de i forslaget nævnte eller bedre beskyttelse mod afskedigelse.

#### Til § 6

Bestemmelsen indeholder sanktion for arbejdsgiverens overtrædelse af bestemmelsen i lovforslagets § 3. Den tilkendte godtgørelse skal dække den ikke-økonomiske skade, pågældende har lidt, jfr. herved principperne i § 15 i ikrafttrædelsesloven til straffeloven. Der er derfor intet til hinder for, at der ved siden af godtgørelsen ydes erstatning efter de almindelige erstatningsretlige regler.

Bestemmelsen er udformet i overensstemmelse med princippet i ligebehandlingslovens § 9, og har selvstændig betydning i forhold til ligebehandlingsloven ved afskedigelser, der ikke er omfattet af ligebehandlingsloven.

Er en situation omfattet af såvel ligebehandlingslovens som lovforslagets bestemmelser vil lønmodtageren kunne søge godtgørelse enten efter den foreslåede bestemmelse eller efter ligebehandlingsloven.

#### Til § 7

Det foreslås – under hensyn til de særlige forhold, der gælder for søfarende – at der efter drøftelse med ministeriet for industri, handel og søfart fastsættes særlige regler for denne gruppe lønmodtagere.

#### Til § 8

Der henvises til dagpengeændringsforslagets §§ 2 og 3.