

Til § 5

Ved tilbagevenden efter orloven gælder de almindelige regler i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. d.v.s., at de pågældende er berettiget til den ydelse, de var berettigede til forud for orloven. Orlovsperioden medregnes ikke i ydelsesperioden ved ledighed efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Opnås der ret til dimittendsats, kan denne vælges.

Til § 6

Efter *stk. 1* vil ledige fuldtidsforsikrede få ret til 80 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb. Der kan i få tilfælde blive tale om, at ledige får mere i orlovsydelse end i dagpenge. Reglen tilstræber en administrativ forenkling og kendes fra forslag til lov om arbejdsmarkedsuddannelser (L 173).

I *stk. 4* er indeholdt en bemyndigelsesbestemmelse, hvorefter arbejdsministeren kan indføre regler om, at orlovsydelsen kan suppleres, hvor der er tale om uddannelser, der opkvalificerer lønmodtageren til at tage arbejde inden for fag, hvor der er flaskehalse, eller hvor man må forvente flaskehalsproblemer. Bestemmelsen tilsigter at øge motivationen for at uddanne sig inden for disse områder.

Til § 7

Sabbatorloven kan anvendes frit, herunder til uddannelse, som ikke er omfattet af positivlisten, og der vil således ikke blive tale om forsøg på at regulere tilgang heller ikke til private uddannelser.

Det gælder for sabbat som for uddannelsesorlov, at der forudsættes en vis tilknytning til arbejdsmarkedet, og at ordningen er for voksne (over 25 årige). Der er tale om et etårigt forsøg forbeholdt beskæftigede.

Der henvises til bemærkningerne til § 2.

Til § 8

Der henvises til bemærkningerne til § 6, 1. afsnit.

Til § 9

Der kan opnås orlov til at passe egne børn i alderen 0-8 år i mindst 13 uger og højst 52 uger. Det er en forudsætning for udbetaling af orlovsydelsen, at det barn, der giver adgang til orlov, ikke er fyldt 9 år inden orlovsperiodens udløb.

Det foreslås, at reglerne om orlov til børnepasning omfatter beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, der ved orlovens start er berettiget til dagpenge efter lov om sygdom og fødsel.

Endvidere omfattes ledige, der enten er berettiget til ydelser efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. eller modtager kontanthjælp.

For selvstændige erhvervsdrivende og ledige gælder, at der er ret til at afholde orlov. For beskæftigede lønmodtagere henvises til bemærkningerne til §§ 10 og 11. Orloven kan sammenstykes i fx. 4 gange 13 uger, for beskæftigede lønmodtagere dog efter aftale med arbejdsgiveren.

Beskæftigede lønmodtagere skal for at kunne modtage dagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom og fødsel have været tilknyttet arbejdsmarkedet i de sidste 13 uger før fraværet. Denne betingelse er opfyldt, hvis den pågældende har været i arbejde, har modtaget dagpenge efter denne lov eller er berettiget til dagpenge efter arbejdsløshedslovgivningen.

Det er endvidere en betingelse, at den pågældende har været beskæftiget i 120 timer i de sidste 13 uger inden orlovens start. Denne betingelse vil også være opfyldt, hvis pågældende har modtaget dagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom og fødsel eller er berettiget til arbejdsløshedsdagpenge.

Selvstændige erhvervsdrivende har ret til dagpenge, når de inden for de sidste 12 måneder har udøvet selvstændig erhvervsvirksomhed i væsentligt omfang i mindst 6 måneder, heraf den seneste måned før fraværperioden.

Hvis den pågældende ved overgangen til selvstændig erhvervsvirksomhed opfyldte beskæftigelseskravene for modtagelse af dagpenge som lønmodtager, kan denne beskæftigelse medregnes ved vurderingen af, om beskæftigelseskravene som selvstændig er opfyldt.

Retten til orlov til børnepasning kommer hermed til at ligge i direkte forlængelse af retten til barselorlov.

Til § 10

Beskæftigede lønmodtagere har ret til orlov i en sammenhængende periode på mindst 13 uger og højst 26. Lønmodtageren skal give meddelelse om, at der ønskes orlov, senest 4 uger forud for orlovens start. Der er således først ret til orlov 4 uger efter, at arbejdsgiveren har modtaget meddelelse om, at der ønskes orlov.

Bestemmelsen i *stk. 4* er ikke til hinder for, at en arbejdsgiver kan afskedige en ansat i orlovsperioden, hvis afskedigelsen sker af *saglige årsager*, men arbejdsgiveren kan ikke retmæssigt foretage afskedigelser med den begrundelse, at den pågældende har stillet krav om eller har gjort brug af orlovsretten.

Twister om, hvorvidt lønmodtageren har krav på godtgørelse efter *stk. 6*, og om godtgørelsens størrel-