

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Lov nr. 435 af 30. juni 1993 om orlov (Folketings-tidende 1992-93, FF sp. 8340, 8771, 11401 og 12018; tillæg A, sp. 8853; tillæg B, sp. 2021 og 3343; tillæg C, sp. 1815) er ændret ved lov nr. 1065 af 22. december 1993 og bekendtgjort ved lovekendtgørelse nr. 1201 af 27. december 1993.

Med lov om orlov er der ved den seneste lovændring fra december 1993 skabt grundlag for, at varslingen af arbejdsgiveren i forbindelse med afholdelse af orlov kan aftales kollektivt eller individuelt, hvor der ikke er overenskomster. Aftalesystemet giver hermed parterne mulighed for en fleksibel varsling, der er tilpasset det enkelte overenskomst- eller ansættelsesområde.

Lovforslaget har derfor til formål at give den enkelte arbejdsgiver en bedre mulighed for at foretage en planlægning, der tager højde for de ansattes arbejds- og orlovsvilkår, og samtidig få afdækket eventuelle uddannelsesbehov.

Endvidere vil Arbejdsformidlingen som ansvarlig for overvågning af arbejdsmarkedet få bedre betingelser for at bidrage til at afdække flaskehalsproblemer.

Administrative og økonomiske konsekvenser

Ændringsforslaget vedrører forholdet mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren i forbindelse med udnyttelsen af retten til børnepasningsorlov. Da der alene er tale om en udsættelse af påbegyndelsestidspunktet for orloven, er der ikke økonomiske eller væsentlige administrative konsekvenser.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Med forslaget kan der, af hensyn til muligheden for at skaffe erstatningsarbejdskraft, ikke aftales et kortere varsel end 2 uger.

Til nr. 2

Forslaget i § 11 a giver mulighed for, at en arbejdsgiver, der har behov for at ansætte erstatningsarbejdskraft i den ledige stilling, kan udsætte den varslede orlov, hvis det ikke er muligt at besætte stillingen. Arbejdsgiveren kan selv søge stillingen besat, men der kan kun ske udsættelse, hvis Arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft på området, ikke kan formidle arbejdskraft. Arbejdsgiveren har ret til at afvise at ansætte formidlet arbejdskraft, men hvis Arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft på området, har formidlet mindst tre personer, der opfylder de af arbejdsgiveren opstillede kvalifikationer, og arbejdsgiveren ikke har ansat en af disse, bortfalder retten til at udsætte orloven.

Arbejdsgiveren skal rette henvendelse til Arbejdsformidlingen eller til den instans, der formidler arbejdskraft, om formidling senest 6 arbejdsdage inden arbejdsgiveren skal give meddelelse om udsættelsen til lønmodtageren, således at Arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen, har mulighed for at formidle arbejdskraften, inden orloven kan udsættes. Meddelelsen om udsættelsen skal gives til lønmodtageren senest 14 dage inden orloven skal påbegyndes.

Arbejdsgiveren kan ikke udsætte orlov, der holdes i forlængelse af barselorlov.

Med forslaget i stk. 4, fastsættes, at beskyttelsen mod afskedigelse også gælder i perioden, hvor orloven er udsat.

Med bestemmelsen i § 11 b fastsættes, at lønmodtageren skal have meddelelse om udsættelsen senest 14 dage inden orloven skal påbegyndes. Hvis lønmodtageren efter aftale skal afgive et kortere varsel om orlov end fire uger, skal det mellem parterne aftales, hvornår lønmodtageren senest skal have meddelelse om udsættelsen. Dette betyder samtidig, at Arbejdsformidlingen normalt tidligst kan godkende en ansøgning om orlov 14 dage inden orlovens start. En ansøgning kan dog godkendes tidligere, hvis arbejdsgiveren har erklæret, at der ikke vil ske udsæt-