

telse. Dette kan være tilfældet, hvis arbejdsgiveren på et tidligt tidspunkt selv har fundet erstatningsarbejdskraft eller ikke ønsker stillingen besat, eller hvis Arbejdsformidlingen kan konstatere, at der ikke kan ske udsættelse.

Arbejdsgiveren kan ikke i en periode, hvor orloven er udsat, pålægge lønmodtageren at begynde orloven.

Til nr. 3

Bestemmelsen har til hensigt at give mulighed for, at optjent ferie afholdes i ferieåret. Orloven kan således udskydes svarende til ferien, men længden af den samlede orlovperiode ændres ikke.

Til nr. 4

Der er tale om en redaktionel ændring.

Til nr. 5

Der er tale om en redaktionel ændring.

*Til § 2*

Det er nødvendigt, at lovforslaget kan stadfæstes umiddelbart efter vedtagelsen i Folketinget.

*Til § 3*

Loven får virkning for orlov, der varsles den 12. april 1994 eller senere, medmindre Arbejdsformidlingen ved lovens ikrafttræden har bevilget en orlovsydelse. Bestemmelsen indebærer, at orlov, der er omfattet af overgangsbestemmelsen, ikke kan påbegyndes tidligere end 4 uger efter lovens ikrafttræden, idet arbejdsgiveren i perioden efter lovens ikrafttræden skal have mulighed for at søge orloven udsat efter de i lovforslaget fastsatte regler.

Dette gælder dog ikke orlov, der er varslet til afholdelse i forlængelse af barselorlov.

Bestemmelsen indebærer samtidig, at Arbejdsformidlingen ikke kan godkende ansøgninger om orlov med orlovsydelse, der er omfattet af overgangsbestemmelsen, tidligere end 14 dage inden det nye påbegyndelsestidspunkt.