

les arbejdsgiveren og skal fremgå af ansøgningskemaet til arbejdsformidlingen om orlov.

Derimod fastholdes 13 ugers modulet ikke længere på den aftalebaserede del af orloven, hvor modulet fremover vil være 8 uger. Det betyder, at så længe en lønmodtager har 8 ugers aftalebaseret orlov eller mere tilbage, kan der søges om en ny periode med aftalt børnepasningsorlov.

Muligheden for at vælge ned til 8 ugers retsbaseret orlov fremgår af nr. 5, mens bestemmelsen i nr. 6 for det første lovfæster den hidtidige praksis, hvorefter det kun er muligt at anvendes retsbaseret orlov en gang for hver af forældrene til det samme barn i barnets første 8 leveår. Desuden pålægges det lønmodtageren ved fremsættelsen af ønsket om orlov at tilkendegive, hvor mange uger inden for det mulige antal, der ønskes anvendt af den retsbaserede orlov. Det fremgår tillige af bestemmelsen, at af de uger, der ikke anvendes, kan (som nævnt ovenfor) 5 uger overføres til den aftalebaserede orlov, mens resten falder bort, og ikke kan anvendes en anden gang. Dette gælder (som også omtalt ovenfor) både for orlov til børn under og over 1 år.

I nr. 6 tages der desuden stilling til den situation, at lønmodtageren og arbejdsgiveren aftaler, at lønmodtageren skal vende tilbage til arbejdspladsen på et tidligere tidspunkt, hvilket vil sige på et tidspunkt, hvor den retsbaserede, bevilligede orlovperiode endnu ikke er udløbet. Hvis der træffes en sådan aftale, medfører det, at resten af den bevilligede orlovperiode falder bort, og ikke kan anvendes en anden gang. De op til 5 uger, jf. ovenfor, som måtte være overført til den aftalebaserede orlov, berøres ikke.

Det første punktum i den nuværende § 11, stk. 5, som foreslås ændret ved nr. 6, og som med den ændrede formulering ophæves, drejer sig om den situation, at orlovens længde ikke er aftalt på forhånd. Det er imidlertid en situation, der ikke længere kan forekomme, da en orlovs længde altid skal aftales på forhånd, hvorfor bestemmelsen er blevet overflødig.

Ændringen i nr. 7 vedrører den aftalebaserede orlov og fastlægger, at lønmodtagere fremover vil kunne aftale orlov af ned til 8 ugers varighed.

Til nr. 8, 9 og 17.

For nr. 8 (ændringen af § 15) gør det sig gældende, at der er tale om tilpasninger på grund af tidligere foretagne lovændringer. Det har vist sig, at den nuværende udformning af § 15 om beregningen af børnepasningsorlovsydelsen kan give anledning til misforståelser, hvorfor bestemmelsen er søgt tydeliggjort, mens der ikke er tale om nogen indholdsmæssig æn-

dring. Nr. 9 og nr. 17 er konsekvenser af ændringen i nr. 8.

Til nr. 13.

Der er tale om en konsekvensrettelse som følge af, at det nu er fastlagt i nr. 6, hvad der sker i tilfælde af, at en beskæftiget lønmodtager afbryder den retsbaserede orlov til børnepasning efter aftale med arbejdsgiveren. I andre tilfælde, hvor en beskæftiget lønmodtager afbryder en aftalebaseret orlov, eller hvor andre grupper – dvs selvstændige erhvervsdrivende, dagpengeberettigede ledige og kontanthjælpsmodtagere – afbryder en orlov, gælder det fortsat, at de ikke-forbrugte uger henstår til eventuel senere anvendelse (hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt).

Til nr. 14.

Der er tale om en konsekvensrettelse som følge af, at der indsættes et nyt stk. i bestemmelsen.

Til nr. 15.

Beskæftigede lønmodtagere, der modtager hjælp efter lov om social service § 29 til at passe et handicappet barn, vil typisk kun være i beskæftigelse et mindre antal timer om ugen. Såfremt de mister deres deltidsjob, vil de i de fleste tilfælde ikke være berettigede til at modtage dagpenge efter reglerne i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., da de ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet i det krævede omfang. For at afbøde virkningerne af denne situation foreslås det, at disse personer skal have en mulighed for at gå på børnepasningsorlov i en periode, hvor de så bl. a. vil have mulighed for at lede efter ny beskæftigelse, der har et rimeligt omfang i forhold til det at passe et handicappet barn ved siden af. For ikke at gøre de økonomiske vilkår for byrdefulde, foreslås det, at såfremt personer i denne særlige situation vælger at gå på børnepasningsorlov, vil de kunne modtage både de ydelser, de har fået bevilliget efter lov om social service, og ydelser efter lov om orlov. Det vil altså sige, at hovedreglen om, at der ikke samtidig kan modtages offentlig forsørgelse efter anden lovgivning og orlovsydelse, ikke vil være gældende for denne persongruppe. For disse personer fraviges tillige kravet om, at man som ledig skal være berettiget til enten dagpenge eller kontanthjælp for at kunne gå på børnepasningsorlov, såfremt ansøgningen indgives, før beskæftigelsen ophører (dvs i opsigelsesperioden), eller – hvis de pågældende intet opsigelsesvarsel har – senest en uge efter afskedigelsen. Ved en uge forstås i denne forbindelse en kaldenderuge således, at hvis afskedigelsen sker en onsdag, skal ansøgningen indgives senest tirsdag i ugen efter. Der vil kunne bevilliges