

sel fraviges ved aftale mellem de berørte organisationer. I øvrige ansættelsesforhold kan varslet fraviges ved individuel aftale. Varslet kan højst udgøre arbejdsgiverens opsigelsesvarsel, dog mindst 2 uger og højst 26 uger.

*Stk. 4.* Hvis børnepasningsorlov ønskes i direkte forlængelse af barselorlov, kan det aftalte varsel i stk. 3 ikke overstige 16 uger.

*Stk. 5.* Beskæftigede lønmodtagere, der har ret til orlov efter stk. 1, kan anvende denne ret en gang til hvert barn inden for barnets første 9 leveår. Ved varslingen af orloven skal det angives, i hvor mange uger der ønskes orlov. Hvis der ønskes et mindre antal uger end det højest opnåelige efter stk. 1, kan op til 5 af de fravalgte uger overføres til den aftalebaserede orlov efter § 7. Yderligere fravalgte uger ud over 5 falder bort, og kan ikke senere anvendes. Lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale et tidligere tidspunkt for tilbagevenden til arbejdspladsen med den virkning, at den del af de varslede, men ikke anvendte, orlovsuger falder bort, og ikke senere kan anvendes.

*Stk. 6.* Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til stk. 1, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

*Stk. 7.* En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til orlov, udnytter retten til orlov eller har været fraværende på grund af orlov efter stk. 1.

*Stk. 8.* Såfremt afskedigelse finder sted efter, at lønmodtageren har fremsat krav om orlov, under orloven, eller i umiddelbar tilknytning til lønmodtagerens tilbagevenden til arbejdspladsen efter orlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i forhold omfattet af stk. 7.

*Stk. 9.* For lønmodtagere, der er omfattet af stk. 2, indtræder beskyttelsen i henhold til stk. 8 tidligst 4 uger, før varslet skal afgives. For lønmodtagere, der er omfattet af stk. 3 og 4, aftales, hvornår beskyttelsen indtræder. Den kan dog senest indtræde 4 uger før varsel skal afgives, og den samlede beskyttelse før orlov kan højst udgøre 30 uger.

*Stk. 10.* Afskediges en lønmodtager i strid med stk. 7, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Godtgørelsen, der ikke kan overstige 26 ugers løn, fastsættes under hensyntagen til lønmodta-

gerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

*Stk. 11.* Stk. 10 finder tilsvarende anvendelse, hvor beskyttelse mod afskedigelse følger af kollektiv overenskomst, men hvor der i overenskomsten enten ikke gives den pågældende adgang til godtgørelse eller der i overenskomsten gives adgang til en godtgørelse, der er mindre end den i stk. 10 nævnte. Kravet behandles ad fagretlig vej.

§ 5. Arbejdsgiveren kan udsætte den varslede orlov i henhold til § 4 i indtil 26 uger, hvis arbejdsgiveren kan godtgøre, at arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft på det pågældende område, ikke kan formidle erstatningsarbejdskraft, som kan begynde arbejdet ved orlovens begyndelse, eller hvis arbejdsgiveren ikke ønsker at ansætte den formidlede arbejdskraft, jf. dog stk. 2 og 3. Arbejdsgiveren skal rette henvendelse til arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft, med anmodning om formidling af arbejdskraft senest seks arbejdsdage, inden meddelelse om udsættelse af den varslede orlov skal afgives til lønmodtageren, jf. § 6, stk. 1.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren kan ikke udsætte orloven, hvis arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft, har formidlet mindst tre personer med de kvalifikationer, som arbejdsgiveren har opstillet.

*Stk. 3.* Arbejdsgiveren kan ikke udsætte en orlov, der er varslet til afholdelse i forlængelse af barselorlov.

*Stk. 4.* Udsættes den varslede orlov af arbejdsgiveren, er lønmodtageren udover de i § 4, stk. 8 og 9 nævnte perioder, beskyttet mod afskedigelse på grund af orlov i den periode, hvor orloven er udsat.

§ 6. Arbejdsgiveren giver lønmodtageren og arbejdsformidlingen meddelelse om udsættelsen, senest 14 dage inden orloven skal begyndes. Hvis arbejdsgiveren og lønmodtageren har aftalt et kortere varsel end 4 uger, jf. § 4, stk. 3, aftales, hvornår meddelelse om udsættelse skal ske.

*Stk. 2.* Arbejdsformidlingen kan tidligst godkende orlov med orlovsydelse i henhold til § 4 14 dage inden orlovens begyndelsestidspunkt, jf. stk. 1, medmindre arbejdsgiveren over for lønmodtageren og arbejdsformidlingen har erklæret, at orlovens begyndelsestidspunkt ikke vil