

Lovforslag nr. L 47. Fremsat den 9. januar 2002 af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om børnepasningsorlov¹⁾

(Udvidelse af barselorloven og ændring af børnepasningsorloven)

§ 1

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 895 af 10. oktober 2001, foretages følgende ændringer:

1. § 7, stk. 1, affattes således:

»En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Efter fødslen har hun pligt til fravær i 2 uger. Herefter har hun ret til yderligere 12 ugers fravær. Faderen har ret til fravær i 2 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Adoptivforældre har ret til fravær i overensstemmelse med § 14, stk. 1 og 2, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.«

2. § 7, stk. 2, affattes således:

»Stk. 2. Efter den 14. uge efter fødslen har hver af forældrene ret til fravær fra arbejdet i 32 uger. Beskæftigede lønmodtagere har dog ret til fravær i 38 uger, jf. § 13, stk. 4 og § 14, stk. 5, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. For

adoptivforældre gælder 1. og 2. pkt. efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet.«

3. § 7, stk. 3, affattes således:

»Stk. 3. Beskæftigede lønmodtagere har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter stk. 2, 1. pkt. Retten til at udskyde fraværsretten kan benyttes af den ene af forældrene. Det udskudte fravær skal, når det udnyttes, holdes i en sammenhængende periode. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.«

4. Efter § 7, stk. 3, indsættes som nyt stykke:

»Stk. 4. Efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager udskyde op til 32 uger af fraværsretten efter stk. 2, 1. pkt. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år. Hvis en lønmodtager fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, er retten til fravær betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte fraværsret.«

Stk. 4 – 6 bliver herefter stk. 5 – 7.

5. § 7, stk. 4, som bliver stk. 5, affattes således:

»Stk. 5. Hvis barnet er indlagt på sygehus, kan retten til fravær efter stk. 1 og 2 udsættes eller

¹⁾ Denne lov indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EF-Tidende 1996 nr. L 145, s. 4), som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997 (EF-Tidende 1998 nr. L 10, s. 24).

forlænges, jf. § 15 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.«.

6. I § 7 a ændres »§ 16 a, stk. 1, 2 og 4« til: »§ 16 a, stk. 1 - 3«.

7. I § 7 a indsættes som nyt stykke:

»Stk. 2. De tidsrum, hvor retten til dagpenge forlænges efter § 13, stk. 3, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, fordi lønmodtageren har genoptaget arbejdet, medregnes ikke ved beregning af de perioder, hvor lønmodtageren har ret til fravær efter § 7.«.

8. § 10, stk. 1, affattes således:

»En kvindelig lønmodtager skal med 3 måneders varsel underrette arbejdsgiveren om forventet fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, jf. § 7, stk. 1, 1. pkt. En kvindelig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær i henhold til § 7, stk. 1, 3. pkt., skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.«.

9. § 10, stk. 2, affattes således:

»Stk. 2. En mandlig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær ved fødslen eller ved modtagelsen af barnet i hjemmet, jf. § 7, stk. 1, 4. pkt., skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om forventet tidspunkt for fraværets begyndelse og om længden heraf.«.

10. § 10, stk. 3, affattes således:

»Stk. 3. En lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter § 7, stk. 2, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf. Endvidere skal lønmodtageren underrette arbejdsgiveren om, hvorvidt retten til at udskyde fravær efter § 7, stk. 3, ønskes udnyttet.«.

11. § 10, stk. 4, affattes således:

»Stk. 4. Såfremt fraværsretten efter § 7, stk. 2, afholdes således, at lønmodtagerens fravær falder i flere perioder, skal der i forbindelse med varsel til arbejdsgiveren efter stk. 3, 1. pkt., gives underretning om påbegyndelsen og længden af senere fravær.«.

12. Efter § 10, stk. 4, indsættes som nye stykker:

»Stk. 5. Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter stk. 1

– 4 og stk. 10. Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværsretten som varslet.

Stk. 6. Hvis lønmodtageren ikke varsler sit fravær efter stk. 1 - 4 og stk. 10, bortfalder retten til fravær.«.

Stk. 5 - 7 bliver herefter stk. 7 - 9.

13. I § 10, stk. 5, som bliver stk. 7, ændres »§ 7, stk. 5« til: »§ 7, stk. 6«.

14. I § 10, stk. 6, som bliver stk. 8, udgår »kvindelig«, »§ 7, stk. 5« ændres til: »§ 7, stk. 6«, »26« ændres til: »46« og 2. pkt. ophæves.

15. I § 10, stk. 7, som bliver stk. 9, ændres »§ 7, stk. 5« til: »§ 7, stk. 6«.

16. Efter § 10, stk. 7, som bliver stk. 9, indsættes som nyt stk. 10:

»Stk. 10. En beskæftiget lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til fravær, jf. § 7, stk. 3, skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes og længden heraf.«.

17. I § 16, stk. 4, ændres »graviditet, barsel eller adoption« til: »fravær efter § 7, stk. 1 - 3 og 5 - 7 og i varslingsperioder efter § 10, stk. 10,«.

§ 2

I lov nr. 402 af 31. maj 2000 om børnepasningsorlov, som ændret ved lov nr. 440 af 7. juni 2001 og lov nr. 446 af 7. juni 2001, foretages følgende ændringer:

1. I § 1 indsættes efter stk. 1, som nyt stk. 2:

»Stk. 2. Loven gælder ikke for personer i forhold til egne børn, der er født efter den 31. december 2001, og i forhold til adoptivbørn, der er modtaget i hjemmet efter denne dato, og hvor de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionsøgende eller den ene af de adoptionsøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.«.

Stk. 2 bliver herefter stk. 3.

§ 3

I lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbekendtgørelse nr. 147 af 2. marts 2001, foretages følgende ændringer:

1. § 13 affattes således:

»§ 13. Barnets moder har ret til dagpenge i de første 14 uger efter fødslen. Barnets fader har i samme periode ret til dagpenge i 2 sammenhængende uger.

Stk. 2. Efter udløbet af den 14. uge efter fødslen har forældrene tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, indtil barnet er 46 uger.

Stk. 3. Retten til dagpenge i perioden efter stk. 2, kan uanset bestemmelsen i § 16 a, stk. 2, for en beskæftiget lønmodtager og en selvstændig erhvervsdrivende forlænges, når arbejdet genoptages delvist. Forlængelsen af perioden med ret til dagpenge kan ske med den tid, arbejdet genoptages. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale om forlængelse af perioden med arbejdsgiveren. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den forlængede periode er holdt, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelse af perioden. Retten til dagpenge under en forlænget periode kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.

Stk. 4. Forældre, der vælger at holde orlov indtil barnet er 1 år, har tilsammen ret til dagpenge i 38 uger efter udløbet af den 14. uge efter fødslen. Dagpengene nedsættes, således at den samlede dagpengeudbetaling højst kan udgøre det beløb, der ville kunne udbetales for 32 uger. Denne ret gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 5. Den ene af forældrene har ret til dagpenge, når den pågældende udskyder mindst 8 uger og højst 13 uger af den periode, der er nævnt i stk. 2, til en senere afholdelse i en sammenhængende periode inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 6. Forældrene har tilsammen ret til dagpenge, hvis de udskyder op til 32 uger af den periode, der er nævnt i stk. 2, til senere afholdelse, inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale herom med arbejdsgiveren. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den udskudte dagpengeret er udnyttet, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om

den udskudte orlov. Denne ret til dagpenge kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.

Stk. 7. Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død eller bortadoption. I de tilfælde, hvor moderen lider af en graviditetsbetinget sygdom, kan hun modtage dagpenge, dog højst indtil udløbet af 46 uger efter fødslen. Er barnet dødfødt, har faderen ret til dagpenge i 2 sammenhængende uger efter fødslen.

Stk. 8. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 3-6.«.

2. § 14 affattes således:

»§ 14. Der kan ydes dagpenge ved adoption i indtil 46 uger efter modtagelsen af barnet, jf. dog stk. 4 og 5. Det er en betingelse, at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

Stk. 2. Dagpenge til adoptionssøgende ægtefæller kan i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet kun ydes til en af ægtefællerne ad gangen, bortset fra i 2 sammenhængende uger.

Stk. 3. Efter udløbet af den 14. uge efter modtagelsen af barnet har de adoptionssøgende ægtefæller tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, indtil 46 uger efter modtagelsen.

Stk. 4. Retten til dagpenge i perioden efter stk. 3, kan uanset bestemmelsen i § 16 a, stk. 2 og 3, for en beskæftiget lønmodtager og en selvstændig erhvervsdrivende forlænges, når arbejdet genoptages delvist. Forlængelsen af perioden med ret til dagpenge kan ske med den tid, arbejdet genoptages. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale om forlængelse af perioden med arbejdsgiveren. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den forlængede periode er holdt, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelse af perioden. Retten til dagpenge under en forlænget periode kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.

Stk. 5. Adoptionssøgende ægtefæller, der vælger at holde orlov indtil 1 år efter modtagelsen af barnet, har tilsammen ret til dagpenge i 38 uger efter udløbet af den 14. uge efter modtagelsen. Dagpengene nedsættes, således at den samlede dagpengeudbetaling højst kan udgøre det beløb, der ville kunne udbetales for 32 uger. Denne ret

gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 6. Den ene af de adoptionssøgende ægtefæller har ret til dagpenge, når den pågældende udskyder mindst 8 uger og højst 13 uger af den periode, der er nævnt i stk. 3, til en senere afholdelse i en sammenhængende periode inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 7. Adoptionssøgende ægtefæller har til sammen ret til dagpenge, hvis de udskyder op til 32 uger af den periode, der er nævnt i stk. 3, til senere afholdelse, inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale herom med arbejdsgiveren. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den udskudte dagpengeret er udnyttet, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte orlov. Denne ret til dagpenge kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.

Stk. 8. Hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har en af de adoptionssøgende ægtefæller ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død.

Stk. 9. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 4-7.«.

3. I § 15, stk. 2, 1. pkt., ændres »26 uger« til: »46 uger«.

4. I § 15, stk. 2, 3. pkt., ændres »§ 13, stk. 2« til: »§ 13, stk. 1«.

5. I § 15, stk. 3, ændres »inden 9 måneder« til: »inden 60 uger«.

6. § 16, stk. 2, ophæves.

Stk. 3 og 4 bliver herefter stk. 2 og 3.

7. I § 16, stk. 3, der bliver stk. 2, ændres »efter stk. 1 og 2« til: »efter stk. 1«.

8. § 16 a affattes således:

»§ 16 a. Genoptages arbejdet inden for de første 14 uger efter fødslen, bortfalder retten til dagpenge i resten af denne periode. Arbejdet kan dog i denne periode genoptages i op til halvdelen

af den normale ugentlige arbejdstid med den virkning, at retten til dagpenge kun bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Der ydes nedsatte dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvist.

Stk. 2. Efter de første 14 uger efter fødslen kan en lønmodtager genoptage arbejdet i op til 29 ½ time af den normale ugentlige arbejdstid med den virkning, at retten til dagpenge kun bortfalder for den tid, arbejdet er genoptaget. En selvstændig erhvervsdrivende kan i samme periode genoptage arbejdet i op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid med den virkning, at retten til dagpenge kun bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Der ydes nedsatte dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvist.

Stk. 3. Adoptionssøgende efter § 14, stk. 1, kan i hele dagpengeperioden genoptage arbejdet efter reglerne i stk. 2.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 1-3.«.

§ 4

Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelse i Lovtidende. Loven har virkning fra 1. januar 2002.

Stk. 2. Lov om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011.

§ 5

Stk. 1. Forældre i forhold til egne børn, der er født efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, er fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Endvidere er forældre i forhold til adoptivbørn, der er modtaget efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2. Forældre efter stk. 1, 1. pkt., kan dog inden den 1. maj 2002 i stedet vælge begge at blive omfattet af denne lov ved at give skriftlig meddelelse herom til AF. Tilsvarende gælder for forældre efter stk. 1, 2. pkt., hvor de adoptions-

undersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

Stk. 3. Forældre, der overgår til den udvidede barselorlov efter stk. 2, får modregnet afholdt børnepasningsorlov forholdsmæssigt i forældreorloven.

Stk. 4. Forældre, der er omfattet af stk. 3, kan i forlængelse af afholdt eller i stedet for bevilget børnepasningsorlov forbruge af forældreorlov efter § 1, nr. 2 og § 3, nr. 1 (§ 13, stk. 2) i denne lov, hvis det ikke er muligt at vende tilbage til ar-

bejdspladsen. Forbrug af orlov efter 1. pkt. kan ikke ske ud over 32 uger.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om overgang fra børnepasningsorlov til barselorlov og modregning af perioder med børnepasningsorlov.

Stk. 6. For børn født før den 1. januar 2002, finder de hidtil gældende regler om barselorlov i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. samt lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel fortsat anvendelse.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Med lovforslaget ønsker regeringen at forbedre vilkårene for børnefamilierne. Forældre skal have mulighed for mere tid til at give børnene den nødvendige omsorg og nærhed. Især de mindste børn har efter regeringens opfattelse brug for en større del af deres opvækst i hjemmet.

Regeringen vil derfor skabe bedre rammer for, at børnefamilierne kan kombinere et arbejdsliv med et ordentligt familieliv på en fleksibel og hensigtsmæssig måde. Det indebærer også en øget fleksibilitet for de familier, der ønsker at vende tilbage til arbejdsmarkedet efter en kortere periode, og først ønsker at udnytte adgangen til orlov på et senere tidspunkt i barnets liv. Barselorloven forlænges derfor og gøres samtidig mere fleksibel. Inden for få begrænsninger får børnefamilierne mulighed for at bruge og »spare op« af barselorloven, så det passer bedst muligt ind i familie- og arbejdsliv.

Forlængelsen af barselorloven

De gældende regler for moderens ret til 4 ugers graviditetsorlov før fødslen, moderens pligt til 2 ugers orlov efter fødslen samt moderens ret til yderligere 12 ugers barselorlov efter fødslen ændres ikke. Faderens ret til 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen (fædreorlov) opretholdes også.

Efter den 14. uge efter fødslen har forældrene efter de gældende regler ret til 10 ugers fravær med fulde dagpenge, som de frit kan dele imellem sig.

Med de nye regler får hver af forældrene efter den 14. uge efter fødslen en individuel ret til fravær (forældreorlov) fra arbejdspladsen i 32 uger. Det indebærer bl.a., at forældrene kan holde orlov sammen eller i forlængelse af hinanden. Hvis forældrene udnytter deres fraværsret fuldt ud og lægger moderens barselorlov og den individuelle forældreorlov i forlængelse af hinanden, kan barnet blive 78 uger eller 1 ½ år, før fraværsretten til orlov er opbrugt.

Forældrene har efter den 14. uge efter fødslen ret til fulde dagpenge i tilsammen 32 uger, som de kan for-

dele, som de vil. Forældrene kan dele dagpengeretten eller moderen eller faderen kan bruge alle dagpengene til sin forældreorlov. Hvis forældrene vil bruge dagpengene over en periode på 38 uger, for at barnet kan blive 1 år, før det skal passes uden for hjemmet, ned sættes dagpengene så de svarer til fulde dagpenge i 32 uger. I alt har forældrene tilsammen ret til dagpenge i 52 uger.

Familierne får en ret til at vælge at udskyde mellem 8 og 13 uger af barselorloven til afholdelse på et senere tidspunkt, indtil barnet fylder 9 år. De uger, der udskydes, skal når de afholdes holdes i en sammenhængende periode.

Det er også muligt efter aftale med arbejdsgiveren at udskyde op til 32 ugers orlov til afholdelse på et senere tidspunkt.

Øgede muligheder for fleksibilitet under barselorloven

Det følger af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., at barnets mor har pligt til fravær i de to første uger efter fødslen.

Herefter og indtil udløbet af 14 uger efter fødslen, kan arbejdet efter den gældende lovgivning genoptages i mindre omfang med den virkning, at retten til dagpenge kun bortfalder for de dage, hvor arbejdet er genoptaget. Den Sociale Ankestyrelse har i en konkret sag udtalt, at genoptagelse af arbejdet »i mindre omfang« kan udgøre op til halvdelen af arbejdets normale omfang forud for barselorloven.

Der er ret til nedsatte dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvist. I modsætning til moderen kan faderen i de første to uger af 14 ugers perioden genoptage arbejdet.

Efter lovforslaget er mulighederne for at genoptage arbejdet i de første 14 uger efter fødslen reelt de samme som efter de gældende regler om genoptagelse. Moderen kan ikke genoptage arbejdet i de første to uger efter fødslen. I den resterende del af de første 14 uger efter fødslen og i faderens 2 uger kan arbejdet genoptages i op til halvdelen af den normale ugentlige

arbejdstid med den virkning, at der ydes nedsatte dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvist.

Efter de første 14 uger efter fødslen, kan lønmodtageren genoptage arbejdet i op til 29 ½ time af den normale ugentlige arbejdstid med den virkning, at der ydes nedsatte dagpenge for den tid, arbejdet er genoptaget. For selvstændige erhvervsdrivende er ret til nedsatte dagpenge betinget af, at arbejdet genoptages i op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid.

Ændring af børnepasningsorloven

Som en konsekvens af den forlængede barselorlov foreslås det, at muligheden for børnepasningsorlov ophæves samtidig med udvidelsen af barselorloven med virkning fra den 1. januar 2002. For forældre i forhold til børn født før den 1. januar 2002, foreslås det, at de eksisterende regler om børnepasningsorlov bevares. Det indebærer, at børnepasningsorlov er fuldt udfaset i 2011, hvorfor den foreslås ophævet med virkning fra den 1. juni 2011.

I dag har begge forældre mulighed for at opnå op til 52 ugers børnepasningsorlov pr. barn med en orlovsydelse på 60 pct. af den maksimale dagpengesats. Det har imidlertid vist sig, at børnepasningsorloven ikke udnyttes i fuldt omfang. Tal fra marts 2000 viser, at den gennemsnitlige varighed af børnepasningsorloven er 26 uger blandt de personer, der benytter børnepasningsorloven. Det er især mændene, der ikke benytter sig af muligheden. Det er regeringens opfattelse, at dette hænger sammen med børnefamiliernes økonomiske vilkår. Udvidelsen af barselorloven med 20 uger svarer stort set til den gennemsnitlige varighed af børnepasningsorloven. Hertil kommer, at afholdelse af barselorlov kan ske på fulde dagpenge i stedet for 60 pct. af dagpengene.

Som følge af udskydelsen af vedtagelsen af FL 2002 vil forældre, der får børn efter den 1. januar 2002 men for lovens ikrafttræden, kunne have indrettet sig i tillid til de eksisterende regler om børnepasningsorlov eller have forventninger om at udnytte retten til børnepasningsorlov på et senere tidspunkt. Det foreslås derfor, at de forældre, der føder børn eller modtager adoptivbørn efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, får mulighed for at overgå til den udvidede barselorlov.

Ophævelsen af børnepasningsorloven betyder, at den særlige godkendelsesprocedure, hvor man som ansøger skal på AF-kontoret, til kommunen og til en eventuel arbejdsgiver, bortfalder. For de lønmodtagere, der ville have benyttet børnepasningsorloven, betyder det en administrativ og praktisk lettelse.

Varslingsreglerne i ligebehandlingsloven

Ligebehandlingslovens § 10 omhandler lønmodtagerens forpligtelser til at varsle en udnyttelse af retten til fravær efter ligebehandlingslovens § 7. Bestemmelsen fastslår det minimumskrav på varsling af retsbaseret fravær, som arbejdsgiveren har i forhold til sine ansatte. Det er selvsagt muligt for lønmodtageren og arbejdsgiveren sammen at aftale andre vilkår omkring varsling, herunder i forbindelse med aftalt udskydelse af fraværretten og delvis genoptagelse af arbejdet.

Varslerne er fastsat således, at arbejdsgiveren får en rimelig mulighed for at tilrettelægge arbejdet i fraværperioden og disponere med hensyn til ansættelse og opsigelse af vikarer. Varslingsfristerne giver samtidig en eventuel vikar mulighed for at overskue sin beskæftigelsessituation.

De hidtidige regler om varsling har ikke fuldt ud taget hensyn til den fleksible tilrettelæggelse af fraværet, som er mulig efter ligebehandlingslovens § 7, og som med udvidelsen af barselorloven bliver mere påtrængende. Derudover har ligebehandlingslovens § 10 fx heller ikke taget stilling til retsvirkningerne af manglende eller ufuldstændig varsling.

Det foreslås derfor, at en række af disse forhold præciseres.

Økonomiske konsekvenser for det offentlige og for erhvervslivet

Økonomiske konsekvenser for staten

Den forbedrede barselorlov vil give forældrene mere fleksibilitet og en højere ydelse i en længere periode, hvilket formentlig vil betyde en højere udnyttelsesgrad end i dag og dermed en påvirkning af arbejdskraftsudbudet. I forslaget er der dog efter regeringens opfattelse taget hensyn til, at udvidelsen skal ske på en afbalanceret måde set i forhold til arbejdskraftsudbudet og økonomien.

Det skønnes, at lovforslaget vil medføre en stigning i antallet af personer med barselorlovsydelse med ca. 21.500 helårspersoner og en reduktion i antal personer med børnepasningsorlovsydelse med ca. 19.500 helårspersoner. Arbejdskraftsudbudet skønnes hermed at blive reduceret med ca. 2.000 helårspersoner. Den samlede udgift til overførsler skønnes at stige med 1,3 mia. kr. - en merudgift på 3,1 mia. kr. til barselsdagpenge og en besparelse på 1,8 mia. kr. på børnepasningsorlovsydelse.

Som følge af udskydelse af FL 2002 sker der en lidt senere udfasning af børnepasningsorloven for de forældre, der efter de foreslåede overgangsregler forbli-

ver på de eksisterende regler. Det er vurderingen, at der er tale om et begrænset antal forældre, der ikke vil vælge at overgå til den udvidede barselorlov.

For dem, der forbliver på de eksisterende regler, anlås ingen merudgift. Der bevares alene mulighed for en længere orlovsperiode til en lavere sats. For dem, der overgår til de nye regler, er der ingen yderligere merudgift, da eventuelt afholdt børnepasningsorlov modregnes i barselorloven efter de nye regler.

Økonomiske konsekvenser for kommunerne

Det vurderes, at forlængelsen af barselorloven og afskaffelsen af børnepasningsorloven vil frigøre omkring 900 dagtilbudsplasser i 2002. Det svarer til en besparelse på kommunale dagtilbud på ca. 54 mio. kr. På langt sigt vurderes besparelsen at stige til omtrent 150 mio. kr. årligt svarende til 2.500 frigjorte dagtilbudsplasser.

Med lovforslaget bliver det muligt for børnefamilierne at udskyde en del af barselorloven til senere brug, inden barnet fylder 9 år. Kommunerne, der administrerer udbetalingen af dagpenge, skal derfor kunne gemme dagpengesagerne i en længere periode, end man gør i dag (5 år). Samtidig skal kommunerne sikre regnskab med de udskudte rettigheder - fx i tilfælde, hvor den/de berettigede er flyttet fra én kommune til en anden. For kommunerne vil der muligvis blive en meromkostning i forbindelse med denne omstilling og yderligere administration.

Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet

Begrænsningen af arbejdskraftsudbudet som følge af den forlængede barselorlov vil være en ulempe for erhvervslivet, idet det kan øge de aktuelle problemer med at få tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft.

Administrative konsekvenser for det offentlige og for erhvervslivet

For så vidt angår de administrative konsekvenser for kommunerne, henvises til det ovenfor nævnte om økonomiske konsekvenser.

Der antages ikke at blive nævneværdige administrative konsekvenser af lovforslaget for erhvervslivet. De retsbaserede dele af den udvidede barselorlov understøttes i lovforslaget af, at varslingsreglerne justeres og gøres mere klare. For så vidt angår den aftalemæssige fleksibilitet, der ligger i den udvidede barselorlov, vil der her selvsagt være store muligheder for, at en arbejdsgiver kan påvirke fleksibiliteten, så der i størst muligt omfang tages hensyn til virksomhedens behov.

Ligestillingsmæssige konsekvenser

Kvindens stilling i forbindelse med barsel har altid været en vigtig krumtap for kvinders muligheder på arbejdsmarkedet. Der er et beskyttelseshensyn i forhold til både moderen og barnet i forbindelse med selve fødslen. Derfor er de gældende regler om en særlig beskyttelsesperiode for moderen på 14 uger opretholdt.

Derudover er der et hensyn til kvinders muligheder - herunder betydningen af fravær - på arbejdsmarkedet. For regeringen er det afgørende, at en udvidelse af barselorloven giver både kvinder og mænd mulighed for i fællesskab at tage del i omsorgen for barnet efter fødslen.

Med lovforslaget gives både moderen og faderen en individuel ret til fravær (forældreorlov). Samtidig gøres orloven mere fleksibel. Skal mænd i højere grad gøres interesseret i at holde barselorlov, viser alle undersøgelser og praktiske erfaringer fra de øvrige nordiske lande, at barselorloven skal udformes så fleksibelt som muligt. Kombinationen af en individuel ret og fleksibilitet, når orloven afholdes, kan øge fædres interesse i orloven. Den øgede fleksibilitet kan medvirke til, at forældrene kan udnytte afspadsering og ferierettigheder på en bedre måde end efter de gældende regler, med den virkning, at fædrene reelt har mulighed for at tage en del af orloven i forlængelse af moderens orlov.

Under orlov på grund af graviditet, barsel og forældreorlov ydes barseldagpenge på fuld sats i 52 uger. Efter de hidtidige regler har forældrene alene haft krav på fulde dagpenge i 32 uger og derefter alene 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengene under børnepasningsorlov. Det er velkendt, at fædres interesse for forældreorlov stiger, når den økonomiske kompensation stiger. Samtidig er den samlede orlovsperiode forlænget så meget, at der bliver bedre muligheder for, at fædre kan benytte sig af den resterende orlov.

Forholdet til EU-retten

Lovforslaget gennemfører Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EF-Tidende 1996 nr. L 145, s. 4) (forældreorlovsdirektivet), der hidtil har været gennemført i lov om børnepasningsorlov.

Forældreorlovsdirektivet stiller krav om, at hver forælder skal have en individuel ret til forældreorlov i forbindelse med et barns fødsel, for at den pågældende kan passe dette barn i mindst 3 måneder, indtil barnet har nået en nærmere fastsat alder, der kan være op til 8 år, og som fastlægges af medlemsstaterne og/eller

arbejdsmarkedets parter. For at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder bør retten til forældreorlov i princippet ikke kunne overdrages. Der stilles ikke i direktivet krav om, at der skal være en økonomisk kompensation under orloven.

Med lovforslaget indføres der en individuel fraværsret på 32 uger til hver af forældrene. Fraværsretten kan ikke overdrages.

Lovovervågning

Lovforslaget vil blive omfattet af forsøget med lovovervågning. Det er hensigten, man vil følge op på den faktiske udvikling i antallet af helårspersoner på henholdsvis barselorlov og børnepasningsorlov samt den kønsmæssige fordeling heraf.

Opfølgningen vil ske første gang med virkning for 2. halvår 2002.

Høring

Lovforslaget er samtidig med fremsættelsen sendt i høring i Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Frederiksberg kommune, Københavns kommune, Landsorganisationen i Danmark, Dansk Arbejdsgiverforening, Akademikernes Centralorganisation, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Ledernes Hovedorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte og Centralorganisationernes Fællesudvalg.

Lovforslaget er endvidere sendt i testpanel til vurdering af de administrative konsekvenser af lovforslaget for erhvervslivet.

Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive konsekvenser / mindredgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser / merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	54 mio. kr. (første år) på kommunale dagtilbud. 150 mio. kr. årligt på sigt.	Nettoudgift på 1,3 mia. kr.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Evt. øget kommunal administration ved den fleksible barselorlov.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Konsekvenser ved reduceret arbejdskraftsudbud.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Lettelser i forbindelse med ansøgning om orlov.	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget gennemfører Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996.	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1 (§ 7, stk. 1)

Bestemmelsen svarer til de gældende regler, idet der alene sker en række sproglige præciseringer af moderens ret til 4 ugers fravær før fødslen (graviditetssorlov), 14 ugers fravær efter fødslen (barselorlov) og faderens ret til 2 ugers fravær i umiddelbar tilknytning til fødslen eller hjemkomst fra hospitalet eller inden for de første 14 uger af moderens barselorlov.

Faderens 2 uger skal, som efter de gældende regler, holdes i sammenhæng; dvs. at perioden skal holdes

samlet, uanset på hvilket tidspunkt i 14 ugers perioden, de holdes.

Mulighederne for at genoptage arbejde i de første 14 uger efter fødslen, herunder for faderen, følger de gældende regler, jf. bemærkningerne til § 3, nr. 8.

Til nr. 2 (§ 7, stk. 2)

Med bestemmelsen fastslås det, at hver af forældrene - efter den 14. uge efter fødslen - har en ret til 32 ugers fravær (forældreorlov). Retten til fravær kan udnyttes efter den 14. uge efter fødslen. For adoptivforældre kan retten udnyttes efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet. Modtagelsen skal forstås bredt.

Der er tale om en individuel rettighed, hvilket bl.a. indebærer, at forældrene kan holde orlov sammen eller i forlængelse af hinanden. Forældrene har således sammenlagt ret til fravær i halvandet år, hvis fraværet holdes i forlængelse af hinanden. Fraværsretten kan ikke overdrages mellem forældrene.

Forældrene har ret til fulde dagpenge i tilsammen 32 uger, som de kan fordele, som de vil indtil barnet er 46 uger. Der henvises til bemærkningerne til § 3, nr. 1 (§ 13, stk. 2) og § 3, nr. 2 (§ 14, stk. 3). Vælger forældrene at udstrække dagpengeretten til 38 uger, jf. § 3, nr. 1 (§ 13, stk. 4), udstrækkes fraværsretten tilsvarende. Udstrækningen af dagpengeretten til 38 uger betyder derefter, at forældrene hver har 38 ugers fraværsret.

I perioden efter den 14. uge efter fødslen er mulighederne for at genoptage arbejdet delvist gjort mere fleksible. Der henvises til bemærkningerne til § 3, nr. 8.

Til nr. 3 (§ 7, stk. 3)

Det foreslås, at beskæftigede lønmodtagere, får ret til at udskyde mellem 8 og 13 uger af fraværsretten efter § 7, stk. 2 (32 ugers forældreorlov), til samlet afholdelse på et senere tidspunkt. Retten til udskydelse kan kun udnyttes af én af forældrene, og kan kun ske én gang. Udskydelsen kan udnyttes uden aftale med arbejdsgiveren, der alene har krav på varsel efter ligebehandlingslovens § 10, jf. i øvrigt bemærkningerne til § 1, nr. 10 og 16.

Den udskudte fraværsret bortfalder, hvis den ikke er benyttet inden barnet fylder 9 år. Der gives barselsdagpenge i de udskudte uger, hvis beskæftigelseskravet i kapitel 2 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel er opfyldt på det tidspunkt, hvor orloven holdes, jf. nærmere under bemærkningerne til § 3, nr. 1 (§ 13, stk. 5).

De forældreorlovsuger, som udskydes, skal, når de afholdes, holdes samlet. Ugerne kan i øvrigt afholdes i overensstemmelse med de almindelige regler for genoptagelse af arbejdet under forældreorloven.

Hvis lønmodtageren skifter arbejdsgiver, inden fraværsretten er udnyttet, gælder retten til fravær fortsat over for den nye arbejdsgiver. Registrering af retten til fravær med dagpengeret sker i kommunerne. Har lønmodtageren udskudt en fraværsret uden dagpengeret, må lønmodtageren sikre sig dokumentation fra arbejdsgiveren herpå.

Hvis lønmodtageren bliver ledig, inden fraværsretten er udnyttet, kan det udskudte fravær benyttes, når den pågældende er i beskæftigelse igen.

Til nr. 4 (§ 7, stk. 4)

Det foreslås, at en beskæftiget lønmodtager skal kunne aftale med sin arbejdsgiver, at op til 32 uger af forældreorloven skal kunne udskydes til afholdelse senere. Har en lønmodtager udnyttet retten til udskydelse efter § 7, stk. 3, fragår en sådan periode i de 32 uger, som kan udskydes efter aftale med arbejdsgiveren.

Den udskudte orlov bortfalder, hvis den ikke er benyttet inden barnet fylder 9 år. Orloven skal ikke holdes i sammenhæng, men kan holdes i flere omgange. Genoptages arbejdet delvist, gælder de almindelige regler herfor, jf. § 16 a, stk. 2, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Hvis lønmodtageren skifter arbejdsgiver, inden fraværsretten er udnyttet, skal lønmodtageren indgå en ny aftale med den nye arbejdsgiver, før retten kan udnyttes. Indgås en sådan aftale ikke, står fraværsretten og »venter«. Skifter lønmodtageren arbejde igen, og indgås der aftale med denne arbejdsgiver, »genopstår« fraværsretten igen. Kan der ikke indgås en ny aftale, inden barnet bliver 9 år, bortfalder retten til fravær.

Som ved den retsbaserede udskudte fraværsret uden dagpengeret, må lønmodtageren sikre sig dokumentation fra arbejdsgiveren på, at lønmodtageren har en udskudt fraværsret.

Hvis lønmodtageren bliver ledig, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, kan det udskudte fravær benyttes, når den pågældende er i beskæftigelse igen.

Til nr. 5

Der er tale om en justering af bestemmelsen, så det fremgår, at reglerne om udsættelse eller forlængelse af fraværsretten ved barnets indlæggelse følger reglerne i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Til nr. 6

Der er tale om konsekvensrettelser som følge af ændringerne i § 3, nr. 8.

Til nr. 7

Med bestemmelsen fastsættes det, at i tilfælde, hvor dagpengeretten kan forlænges efter aftale med arbejdsgiveren, jf. lovforslagets § 3, nr. 1 (§ 13, stk. 3), forlænges fraværsretten tilsvarende.

Til nr. 8 (§ 10, stk. 1)

Det foreslås, at en kvindelig lønmodtager 3 måneder før forventet fødsel skal underrette arbejdsgiveren om det forventede fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte sin ret til fravær, når der skønnes at være 4 uger til fødslen. Det forekommer rimeligt, at arbejdsgiveren får mindst 3 måneders varsel til at tilrettelæg-

ge arbejdsgangene i forbindelse med, at en medarbejder skal på barselorlov. Dette varsel svarer til, hvad der gælder i funktionærloven samt på en lang række overenskomstområder.

Da den kvindelige lønmodtager er forpligtet til at afholde 2 ugers barselorlov efter fødslen, skal denne ikke varsles. Hvis man ikke har ytret sig om at komme tilbage efter fødslen, har man krav på at komme tilbage efter 2 uger, fordi der kun er 2 ugers tvungen barselorlov. I forhold til afholdelse af de øvrige 12 uger efter fødslen, skal kvinden - som efter de gældende regler - inden 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om, hvordan hun vil afholde disse uger.

Til nr. 9 (§ 10, stk. 2)

Bestemmelsen svarer til de gældende regler. Der er alene foretaget sproglige justeringer.

Til nr. 10 (§ 10, stk. 3)

Bestemmelsen svarer i store træk til de gældende regler. Både moderen og faderen skal senest 8 uger efter fødslen varsle arbejdsgiveren om, hvordan fraværsretten vil blive udnyttet, herunder hvornår arbejdet genoptages.

Ønsker forældrene at udskyde en del af fraværsretten efter reglerne i § 7, stk. 3 (den retsbaserede udskydelse), skal dette også varsles overfor arbejdsgiveren senest 8 uger efter fødslen af den af forældrene, der ønsker at udnytte udskydelsen.

Tidspunktet for afholdelse af den udskudte fraværsret skal varsles 16 uger før afholdelsen, jf. nedenfor under § 10, stk. 10.

Til nr. 11 (§ 10, stk. 4)

Bestemmelsen svarer i det store hele til de gældende regler. Der er alene foretaget en række konsekvensændringer i bestemmelsen.

Til nr. 12

§ 10, stk. 5

Det foreslås, at det indskrives i loven, at man kan ændre en varslet orlov, hvis dette sker inden for varslingsfristen.

Det foreslås endvidere, at det lovfæstes, at en lønmodtager har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværsretten som varslet. Det samme gælder, hvis varslet ikke har fundet sted. Efter gældende praksis har der fx været tale om situationer, hvor barnet har været dødfødt, eller hvor faderens eller moderens sygdom har det gjort det nødvendigt at ændre tilrettelæggelsen af fraværet.

§ 10, stk. 6

Det foreslås, at det i loven fastslås, hvilke retsvirkninger manglende varsel har. Den usikkerhed, der hidtil har været om retsvirkningerne af manglende varsel, vil dermed være fjernet.

Manglende (eller ufuldstændigt) varsel betyder, at retten til fravær efter lovens § 7, stk. 1 - 3 bortfalder. Dette berører ikke moderens pligt til fravær i 2 uger efter fødslen, jf. lovens § 7, stk. 1, 2. pkt., idet denne pligt til fravær ikke skal varsles overfor arbejdsgiveren.

Til nr. 13 og 15

Der er tale om konsekvensændringer som følge af, at der i § 7 indsættes et nyt stk. 4.

Til nr. 14

Der er tale om konsekvensændringer, dels som følge af den udvidede barselorlov, dels som følge af, at der i § 7 indsættes et nyt stk. 4.

Bestemmelsen skal i øvrigt læses i sammenhæng med ligebehandlingslovens § 7, stk. 5 (tidligere stk. 4) og § 15 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Til nr. 16

Det foreslås, at der i forhold til retten til at udskyde en del af forældreorloven til senere brug, gælder et varsel på 16 uger i forhold til arbejdsgiverne. Det betyder, at en lønmodtager 16 uger forud for afholdelsen af en udskudt barselorlov skal meddele dette til arbejdsgiveren. Lønmodtageren skal i forbindelse med det almindelige 8 ugers varsel i § 10, stk. 3, varsle, at retten til udskydelse ønskes benyttet.

Til nr. 17

Efter den gældende regel i § 16, stk. 4, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at en afskedigelse af en mand eller kvinde under graviditet, barsel eller adoption ikke skyldes disse forhold (omvendt bevisbyrde). Det foreslås, at det gøres klart, at dette også gælder i perioder efter § 7, stk. 3, hvor forældreorloven er udskudt (den retsbaserede udskydelse) og i 16 ugers varslet forud herfor, jf. § 10, stk. 10.

I bestemmelsen ændres ordvalget »graviditet, barsel eller adoption« til en henvisning til bestemmelserne i § 7. Derved sikres, at fravær efter § 7, stk. 2, (forældreorlov) og udskudt orlov efter § 7, stk. 3, er omfattet af beskyttelsen.

I perioder, hvor forældreorloven er udskudt efter aftale med arbejdsgiveren, jf. § 7, stk. 4, herunder perioder, hvor dagpengeretten er forlænget efter aftale med arbejdsgiveren efter § 13, stk. 3, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, gælder ligebehand-

lingslovens almindelige regel om delt bevisbyrde, jf. § 16 a, i tilfælde af afskedigelse. Dette skyldes primært, at den udstrækning af den særlige beskyttelse, der ligger i omvendt bevisbyrde, vil være vanskelig at håndtere i situationer, hvor orloven vil kunne holdes i mindre dele over længere perioder. Hertil kommer en formodning for, at når en udskydelse er aftalt med arbejdsgiveren, vil risikoen for afskedigelse alt andet lige være mindre.

Til § 2

Til nr. 1

Efter de gældende regler har personer med egne børn i alderen 0 - 8 år mulighed for børnepasningsorlov. Det foreslås, at muligheden for at tage børnepasningsorlov ophæves samtidig med udvidelsen af barselorloven med virkning fra den 1. januar 2002.

Retten til børnepasningsorlov bevares i følgende situationer:

- For egne børn født før den 1. januar 2002.
- For adoptivbørn født og modtaget i hjemmet før den 1. januar 2002.
- For stedbørns- og familieadoptioner, hvor barnet er født før 1. januar 2002, men modtaget i hjemmet efter den 31. december 2001.

Hertil kommer, at der i § 5, stk. 1 - 4, er fastsat overgangsregler for personer i forhold til børn, der er født efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, og i forhold til adoptivbørn, der er modtaget i hjemmet efter denne dato, men inden lovens ikrafttræden. Disse personer vil tillige være omfattet af de eksisterende regler, men med mulighed for at vælge at overgå til de nye regler. Der henvises til bemærkningerne til § 5.

Udvidelsen af barselorloven med 20 uger på 100 pct. af dagpengene modsvarer tilnærmelsesvis den gennemsnitlige udnyttelse af børnepasningsorloven på 26 uger, hvor ydelsen er 60 pct. af dagpengene. Som følge af de forskellige ydelsesniveauer er der samlet set tale om en økonomisk forbedring for den enkelte familie.

Til § 3

Til nr. 1

I overensstemmelse med forslaget i lovforslagets § 1 om at udvide retten til fravær efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., foreslås det at forlænge perioden med ret til dagpenge ved barsel og at indlægge større fleksibilitet i forældrenes ret til at modtage dagpenge.

§ 13, stk. 1

I bestemmelsens *stk. 1* foreslås det, at de gældende regler om ret til dagpenge i de første 14 uger efter fødslen videreføres, således at barnets moder har ret til dagpenge i de første 14 uger efter fødslen, og at barnets fader i samme periode har ret til dagpenge i 2 uger. Faderens 2 uger kan holdes i umiddelbar tilknytning til fødslen eller på et senere tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen. Faderens 2 uger skal holdes i sammenhæng.

§ 13, stk. 2

Med bestemmelsen i *stk. 2* foreslås det, at forældrene efter den 14. uge efter fødslen tilsammen har ret til dagpenge i 32 uger. For at sikre fleksibilitet i familiens tilrettelæggelse af orloven er retten til dagpenge i de 32 uger til fri fordeling mellem forældrene. Det betyder, at forældrene kan vælge at dele dagpengeperioden mellem sig, at enten moderen eller faderen kan vælge at udnytte hele dagpengeperioden, eller at forældrene kan vælge at holde dagpengeperioden samtidig.

Opstår der uenighed mellem forældrene om, hvem af de dagpengeberettigede, der skal have udbetalt barseldagpengene, udbetales de efter samme retningslinier, som der er fastsat efter sygedagpengebekendtgørelsens § 51, stk. 2.

§ 13, stk. 3

Med bestemmelsen i *stk. 3* foreslås det som en aftalebaseret ret, at forældrene – når der er tale om beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende – kan vælge at forlænge dagpengeperioden på 32 uger. Dette forudsætter, at arbejdet i de 32 uger, eller i dele heraf, genoptages delvist. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den forlængede periode er holdt, foreslås det, at retten til dagpenge er betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelse af perioden. Hvis den pågældende bliver ledig, kan retten til at modtage dagpenge under en forlænget periode ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.

§ 13, stk. 4

Efter bestemmelsen i *stk. 4* har forældrene en ret til – i stedet for at modtage dagpenge i 32 uger i træk – at forlænge perioden, således at de tilsammen modtager dagpenge i 38 uger i træk efter udløbet af den 14. uge efter barnets fødsel.

Med denne regel om ekstra 6 uger sikres det, at forældrene har mulighed for at modtage dagpenge i 52 uger i træk, indtil barnet fylder 1 år. Hvis forældrene vælger at modtage dagpenge i 38 uger, foretages der

en nedsættelse af den samlede dagpengeudbetaling, således at beløbet for de 38 uger højst kan udgøre det beløb, der ville kunne udbetales for 32 uger.

Det foreslås, at retten til at modtage dagpenge i 38 uger alene skal gælde for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende. I modsætning her- til skal ledige personer ikke kunne benytte denne ret, idet det anses for væsentligt, at ledige hurtigst muligt kommer tilbage i kontakt med arbejdsmarkedet.

§ 13, stk. 5

I bestemmelsen i *stk. 5* fastlægges, at en af forældrene har ret til at modtage dagpenge, hvis en del af orloven udskydes til en senere periode. Det foreslås, at en af forældrene har ret til dagpenge, hvis den pågældende – ud af de 32 uger der ligger efter den 14. uge efter fødslen – udskyder mindst 8 uger og højst 13 uger til afholdelse på et senere tidspunkt. De udskudte uger skal holdes i en sammenhængende periode inden barnet fylder 9 år. Det er desuden en betingelse, at den af forældrene, der udskyder orlov, i overensstemmelse med dagpengelovens § 17 opfylder lovens beskæftigelseskrav på det tidspunkt, hvor den udskudte orlov holdes. Retten til dagpenge under den udskudte orlov opretholdes uanset skift af arbejdsgiver.

Det foreslås, at retten til at modtage dagpenge under udskudt orlov alene skal gælde for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.

Hvis den pågældende bliver ledig efter at have udskudt en orlovsperiode, kan retten til dagpenge under orlov først udnyttes, når personen igen er i beskæftigelse.

§ 13, stk. 6

I bestemmelsens *stk. 6* foreslås det som en aftalebaseret ret, at der kan udbetales dagpenge til en beskæftiget lønmodtager og en selvstændig erhvervsdrivende, der vælger at udskyde op til 32 uger af orloven til senere afholdelse inden barnet fylder 9 år. Der stilles ikke krav om, at de udskudte uger med dagpenge skal holdes i en sammenhængende periode. Forældrene har tilsammen ret til dagpenge i denne udskudte orlov.

Denne ret til dagpenge er for en beskæftiget lønmodtager betinget af, at der indgås en aftale med arbejdsgiveren om udskydelse af orloven. Fratræder lønmodtageren inden den udskudte dagpengere- ret er blevet udnyttet, foreslås retten til den udskudte orlov gjort betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte orlov. Desuden foreslås det, at retten til dagpenge falder bort, så længe den pågældende er ledig.

Skifter den pågældende til en ny arbejdsgiver, kan dagpengere- retten tilsvarende først udnyttes, når der er indgået en aftale med den pågældende arbejdsgiver om den udskudte orlov.

Med henblik på at orientere dagpengemodtageren om risikoen for at miste retten til dagpenge under udskudt orlov planlægges der udarbejdet en pjece, der indeholder information om de regler, der gælder ved udskydelse af orlovsperioder. Denne pjece vil kunne udleveres af den praktiserende læge eller jordemoderen i forbindelse med gennemførelse af graviditetsundersøgelse. Pjecen kan også udleveres af kommunen, hvis den pågældende er i kontakt med denne. Endelig kan pjecen – ved adoption – udleveres af de adoptionsbevilgende myndigheder.

§ 13, stk. 7

I bestemmelsens *stk. 7* foreslås det præciseret i loven, hvilke rettigheder til dagpenge forældrene har, hvis barnet er dødfødt eller dør eller bortadopteret kort tid efter fødslen. Retten til dagpenge i disse situationer har hidtil været reguleret ved administrativ praksis.

Hvis barnet er dødfødt eller dør eller bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, foreslås det, at moderen har ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Baggrunden for, at 32. uge er valgt som skæringstidspunkt er, at moderen inden for den almindelige barselorlovsperiode på 46 uger kan være sikret dagpengere- ret i 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

Det foreslås endvidere, at dagpengeperioden kan forlænges for moderen – dog længst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen – hvis hun lider af en graviditetsbetinget sygdom. Hvis barnet er dødfødt, har faderen ret til dagpenge i 2 sammenhængende uger efter barnets fødsel.

§ 13, stk. 8

Der foreslås indsat en bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge i forbindelse med aftalebaseret og retsbaseret forlængelse af orlovsperioden og i forbindelse med retsbaseret og aftalebaseret udskydelse af orloven.

Til nr. 2

§ 14, stk. 1

Det foreslås i bestemmelsens *stk. 1*, at der på tilsvarende måde som ved ret til dagpenge i forbindelse med fødsel kan udbetales dagpenge ved adoption i indtil 46 uger efter modtagelsen af barnet. Det er uæn-

dret en betingelse for dagpengeretten, at de adoptionsbevilligende myndigheder bestemmer, at den adoptionsøgende eller den ene af de adoptionsøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

§ 14, stk. 2 og 3

Efter bestemmelsens *stk. 2* og *3* kan dagpenge til adoptionssøgende ægtefæller i de første 14 uger efter barnets modtagelse kun ydes til en af ægtefællerne ad gangen, dog således at ægtefællerne i denne periode har ret til samtidig at modtage dagpenge i 2 sammenhængende uger. Efter udløbet af den 14. uge efter modtagelsen af barnet har ægtefællerne tilsammen ret til at modtage dagpenge i 32 uger.

§ 14, stk. 4 - 7

For så vidt angår bestemmelserne i *stk. 4-7* henvises til bemærkningerne ovenfor til forslaget § 3, nr. 1, om de tilsvarende bestemmelser om forlængelse af dagpengeperioden og om ret til dagpenge under udsøgt orlov i forbindelse med dagpenge ved fødsel.

§ 14, stk. 8

I bestemmelsens *stk. 8* foreslås det fastsat i loven, at den ene af de adoptionssøgende ægtefæller har ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død, hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen i hjemmet. For så vidt angår skæringstidspunktet på 32. uge henvises til bemærkningerne til § 13, stk. 7.

§ 14, stk. 9

Der foreslås indsat en bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge i forbindelse med aftalebaseret og retsbaseret forlængelse af orlovsperioden og i forbindelse med retsbaseret og aftalebaseret udskydelse af orloven.

Til nr. 3

Efter de gældende regler forlænges den periode, hvor der er ret til dagpenge, hvis barnet i de første 26 uger efter fødslen eller modtagelsen indlægges på sygehus. Forlængelsen svarer til indlæggelsesperioden, dog højst 3 måneder. Det er en forudsætning, at dagpengemodtageren ikke genoptager arbejdet. Det foreslås, at dagpengeperioden kan forlænges i hele den foreslåede ordinære periode på 46 uger efter fødslen eller modtagelsen.

Til nr. 4

Ændringen er en konsekvensændring som følge af, at bestemmelsen om faderens ret til dagpenge i to uger indenfor de første 14 uger efter fødslen placeres i § 13, stk. 1, i stedet for i § 13, stk. 2.

Til nr. 5

Efter gældende regler er det en betingelse for at udsætte retten til dagpenge ved barnets indlæggelse på sygehus, at den pågældende ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at udskrivelsen finder sted inden 9 måneder fra fødslen eller modtagelsen (dvs. 3 måneder efter barselsperiode). Det foreslås, at der tilsvarende lægges 3 måneder til den foreslåede periode på 46 uger, således at udskrivelsen fremover skal finde sted inden 60 uger fra fødslen eller modtagelsen.

Til nr. 6

Det foreslås at ophæve bestemmelsen om, at dagpengemodtageren kan deltage i fritidsundervisning, når hensynet til barnet ikke taler imod det, eller varetage borgerligt ombud. Ophævelsen medfører ikke ændringer i adgangen til at deltage i de nævnte aktiviteter.

Der er ikke behov for at opretholde en sådan bestemmelse, idet dagpengeloven alene regulerer, i hvilket omfang dagpengemodtageren kan genoptage arbejdet i dagpengeperioden.

Til nr. 7

Ændringen er en konsekvensændring som følge af, at den gældende bestemmelse i § 16, stk. 2, om dagpengeret under deltagelse i fritidsundervisning eller varetagelse af borgerligt ombud, ophæves.

Til nr. 8

Det følger af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., at barnets mor har pligt til fravær i de to første uger efter fødslen.

Herefter og indtil udløbet af 14 uger efter fødslen, kan arbejdet efter den gældende lovgivning genoptages i mindre omfang med den virkning, at retten til dagpenge kun bortfalder for de dage, hvor arbejdet er genoptaget. Den Sociale Ankestyrelse har i en konkret sag udtalt, at genoptagelse af arbejdet »i mindre omfang« kan udgøre op til halvdelen af arbejdets normale omfang forud for barselorloven. I lovforslaget foreslås det at præcisere denne praksis.

Hvis arbejdet genoptages i op til 29 ½ time af den normale ugentlige arbejdstid medfører det bortfald af dagpengeretten for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Der er ret til nedsatte dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvist. I modsætning til moderen, kan faderen i de første 2 uger af 14 ugers perioden genoptage arbejdet.

Hvis arbejdet genoptages i perioden efter de første 14 uger efter fødslen, mistes dagpengeretten for de dage, hvor arbejdet er genoptaget, hvorimod der kan

F. t. l. vedr. ligebehandling af mænd og kvinder m.v.

ydes nedsatte dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvist. Udbetaling af nedsatte dagpenge for en lønmodtager er betinget af, at arbejdet genoptages i op til 29 ½ time af den normale ugentlige arbejdstid. Udbetaling af nedsatte dagpenge for en selvstændig erhvervsdrivende er betinget af, at arbejdet genoptages i op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid. Disse regler om genoptagelse af arbejdet gælder, når der er tale om at afholde orloven indenfor 52 uger efter barnets fødsel, når der er tale om rets- eller aftalebaseret udskudt orlov og ved afholdelse af aftalebaseret forlængelse.

Mindstekravet til omfanget af det ugentlige fravær svarer for lønmodtagere til den gældende mindsteudbetalingsregel på arbejdsløshedsforsikringsområdet, mens det for selvstændige erhvervsdrivende svarer til den gældende regel på sygedagpengeområdet.

For så vidt angår adoptionssøgendes adgang til at genoptage arbejdet foreslås det, at der – i hele dagpengeperioden – gælder de samme regler som ved genoptagelse af arbejdet efter udløbet af den 14. uge efter fødslen.

Den tidligere bestemmelse om moderens begrænsede adgang til i 14 ugers perioden at deltage i fagpolitisk arbejde eller i undervisning med erhvervsmæssigt sigte ophæves, således at der nu er ubegrænset adgang hertil. Da der nu er indført vide muligheder for at genoptage arbejdet også i 14 ugers perioden, er denne bestemmelse ikke længere tidssvarende.

*Til § 4**Til stk. 1*

Det foreslås, at loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelse i Lovtidende. Loven har dog virkning fra 1. januar 2002.

Til stk. 2

Da børnepasningsorlov kan anvendes til egne børn i alderen 0 - 8 år, og lov om børnepasningsorlov foreslås fortsat at gælde for børn født før 1. januar 2002, herunder adoptivbørn modtaget i hjemmet før denne dato, indebærer det, at der sker en udfasning af børnepasningsorloven indtil disse fylder 9 år.

Der er fastsat overgangsregler for de personer, der får børn eller modtager adoptivbørn i hjemmet i perioden fra den 1. januar 2002 til lovens ikrafttræden. Disse personer er fortsat omfattet af de eksisterende regler om barsel- og børnepasningsorlov, medmindre de vælger at overgå til den udvidede barselorlov mod modregning af afholdt børnepasningsorlov. Over-

gangsbestemmelserne betyder, at udfasningen udskydes med op til 4 måneder.

Lov om børnepasningsorlov ophæves derfor den 1. juni 2011.

*Til § 5**Til stk. 1, 2 og 3*

Som følge af, at lovforslaget træder i kraft dagen efter bekendtgørelse i Lovtidende – når det er vedtaget – men har virkning tilbage fra den 1. januar 2002, foreslås det, at forældre, der får børn mellem den 1. januar 2002 og lovens ikrafttræden, som udgangspunkt er omfattet af de eksisterende barsel- og børnepasningsorlovsordninger. Tilsvarende gælder for forældre til adoptivbørn, der er modtaget i hjemmet i denne periode, hvis de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

I det omfang disse forældre ønsker at blive omfattet af den udvidede barselorlov, foreslås det, at de kan vælge begge at overgå samlet til den udvidede barselorlov mod modregning af eventuelt afholdt børnepasningsorlov. For gruppen af adoptivforældre, der modtager adoptivbørn i hjemmet efter den 31. december 2001 men inden lovens ikrafttræden, foreslås det, at forældrene kan vælge at overgå til den udvidede barselorlov, hvis de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet. Det er den gruppe af adoptanter, som efter de gældende og de nye barselorlovsregler kan få barselorlov.

Det foreslås, at forældrene senest den 1. maj 2002 skal meddele AF, om de ønsker at overgå til den nye udvidede barselorlov. Foretager forældrene sig ikke noget, fortsætter de med barsel- og evt. børnepasningsorlov efter hidtil gældende regler.

Det foreslås, at modregningen foretages forholds- mæssigt, så forældrene kompenseres for, at ydelsen under børnepasningsorlov er 60 pct. af den maksimale dagpengesats, hvorimod barselorlovsydelsen svarer til den maksimale dagpengesats.

Til stk. 4

Efter de nye barselorlovsregler, kan forældre - bortset fra faderens 2 uger i forbindelse med fødslen - først holde orlov samtidig, når moderen har afholdt de 14 ugers orlov umiddelbart efter fødslen.

Hvis faderen inden for barnets første 14 uger har fået bevilget eller er påbegyndt afholdelse af børne-

pasningsorlov, vil faderen muligvis ved overgang til de nye regler ikke kunne vende tilbage til sin arbejdsplads, fx fordi arbejdsgiveren har ansat erstatningsarbejdskraft, men han kan heller ikke begynde at forbruge af forældreorloven.

Det foreslås derfor, at hvis forældrene vælger at overgå til de nye regler, bliver der i disse situationer adgang til at forbruge »forlods« af forældreorloven efter de nye barselorlovsregler. Forældrene kan ikke bruge mere end 32 ugers barselorlov.

Til stk. 5

Det foreslås, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler i forhold til de personer, der får mulighed for at vælge at overgå til den udvidede barselorlov. Det skyldes, at der i forhold til

disse personer blandt andet skal foretages modregning af afholdt børnepasningsorlov.

Der vil også skulle ske en registrering af afholdt børnepasningsorlov, der er konverteret til forbrug af forældreorlov for de personer, der vælger at overgå til den udvidede barselorlov. Desuden kan der fx være behov for at fastsætte regler, der nærmere regulerer, hvad der gælder, hvis forældrene ikke kan blive enige om, hvilket regelsæt de ønsker at være omfattet af.

Til stk. 6

For børn, der er født til og med den 31. december 2001, finder de hidtil gældende regler om barselorlov i ligebehandlingsloven og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel fortsat anvendelse.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lovgivning*Gældende formulering*

§ 7. En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Efter fødslen har forældrene ret til fravær fra arbejdet i tilsammen indtil 26 uger. Heraf kan indtil 10 uger udnyttes af faderen efter den 14. uge efter fødslen. Fraværsretten kan kun udnyttes af en af forældrene ad gangen. I yderligere indtil 2 uger efter den 24. uge efter fødslen kan fraværsretten alene udnyttes af faderen.

Stk. 2. Barnets mor har pligt til fravær i 2 uger efter fødslen.

Stk. 3. Barnets far har ret til fravær i indtil 2 uger efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Retten er uafhængig af fraværsretten efter stk. 1.

*Lovforslaget***§ 1**

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 895 af 10. oktober 2001, foretages følgende ændringer:

1. § 7, *stk. 1*, affattes således:

»En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Efter fødslen har hun pligt til fravær i 2 uger. Herefter har hun ret til yderligere 12 ugers fravær. Faderen har ret til fravær i 2 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Adoptivforældre har ret til fravær i overensstemmelse med § 14, stk. 1 og 2, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.«.

2. § 7, *stk. 2*, affattes således:

»*Stk. 2.* Efter den 14. uge efter fødslen har hver af forældrene ret til fravær fra arbejdet i 32 uger. Beskæftigede lønmodtagere har dog ret til fravær i 38 uger, jf. § 13, stk. 4 og § 14, stk. 5, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. For adoptivforældre gælder 1. og 2. pkt. efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet.«.

3. § 7, *stk. 3*, affattes således:

»*Stk. 3.* Beskæftigede lønmodtagere har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter stk. 2, 1. pkt. Retten til at udskyde fraværsretten kan benyttes af den ene af forældrene. Det udskudte fravær skal, når det udnyttes, holdes i en sammenhængende periode. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.«.

Gældende formulering

Stk. 4. Hvis barnet er indlagt på sygehus, kan retten til fravær efter stk. 3 udsættes, jf. § 10, stk. 6.

§ 7 a. De tidsrum, hvor retten til dagpenge nedsættes eller bortfalder efter § 16 a, stk. 1, 2 og 4, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, fordi lønmodtageren har genoptaget arbejdet, medregnes ved beregningen af de perioder, hvor lønmodtageren har ret til fravær efter § 7.

§ 10. En kvindelig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær i henhold til § 7, stk. 1, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

Lovforslaget

4. Efter § 7, stk. 3, indsættes som nyt stykke:

»*Stk. 4.* Efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager udskyde op til 32 uger af fraværsretten efter stk. 2, 1. pkt. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år. Hvis en lønmodtager fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, er retten til fravær betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte fraværsret.«

Stk. 4 – 6 bliver herefter stk. 5 – 7.

5. § 7, stk. 4, som bliver *stk. 5*, affattes således:

»*Stk. 5.* Hvis barnet er indlagt på sygehus, kan retten til fravær efter stk. 1 og 2 udsættes eller forlænges, jf. § 15 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.«

6. I § 7 a ændres »§ 16 a, stk. 1, 2 og 4« til: »§ 16 a, stk. 1 - 3«.

7. I § 7 a indsættes som nyt stykke:

»*Stk. 2.* De tidsrum, hvor retten til dagpenge forlænges efter § 13, stk. 3, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, fordi lønmodtageren har genoptaget arbejdet, medregnes ikke ved beregning af de perioder, hvor lønmodtageren har ret til fravær efter § 7.«

8. § 10, stk. 1, affattes således:

»En kvindelig lønmodtager skal med 3 måneders varsel underrette arbejdsgiveren om forventet fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, jf. § 7, stk. 1, 1. pkt. En kvindelig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær i henhold til § 7, stk. 1, 3. pkt., skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.«

Gældende formulering

Stk. 2. En mandlig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær ved fødslen eller modtagelsen i hjemmet i henhold til § 7, stk. 3, skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår han påregner at begynde fraværet og om længden af fraværet.

Stk. 3. En mandlig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 3. pkt., skal senest 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværets påbegyndelse og længden heraf. En mandlig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 5. pkt., skal senest 14 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværets påbegyndelse og længden heraf.

Stk. 4. Såfremt fraværsretten efter den 14. uge efter fødslen deles mellem forældrene, således at den kvindelige lønmodtagers fravær falder i flere perioder, skal hun i forbindelse med varsel til arbejdsgiveren efter stk. 1 give underretning om påbegyndelsen og længden af senere fravær.

Stk. 5. Ved fravær i henhold til § 7, stk. 5, skal adoptionssøgende, hvis orlovens længde og placering ikke er fastlagt ved barnets modtagelse, iagttage de i stk. 1-4 nævnte frister.

*Lovforslaget***9. § 10, stk. 2, affattes således:**

»*Stk. 2.* En mandlig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær ved fødslen eller ved modtagelsen af barnet i hjemmet, jf. § 7, stk. 1, 4. pkt., skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om forventet tidspunkt for fraværets begyndelse og om længden heraf.«

10. § 10, stk. 3, affattes således:

»*Stk. 3.* En lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter § 7, stk. 2, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf. Endvidere skal lønmodtageren underrette arbejdsgiveren om, hvorvidt retten til at udskyde fravær efter § 7, stk. 3, ønskes udnyttet.«

11. § 10, stk. 4, affattes således:

»*Stk. 4.* Såfremt fraværsretten efter § 7, stk. 2, afholdes således, at lønmodtagerens fravær falder i flere perioder, skal der i forbindelse med varsel til arbejdsgiveren efter stk. 3, 1. pkt., gives underretning om påbegyndelsen og længden af senere fravær.«

12. Efter § 10, stk. 4, indsættes som nye stykker:

»*Stk. 5.* Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter stk. 1-4 og stk. 10. Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværsretten som varslet.

Stk. 6. Hvis lønmodtageren ikke varsler sit fravær efter stk. 1-4 og stk. 10, bortfalder retten til fravær.«

Stk. 5 - 7 bliver herefter stk. 7 - 9.

13. I § 10, stk. 5, som bliver stk. 7, ændres »§ 7, stk. 5« til: »§ 7, stk. 6«.

Gældende formulering

Stk. 6. En kvindelig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 7, stk. 5, fordi barnet er indlagt på sygehus inden for de første 26 uger efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om indlæggelsen. Samtidig skal en mandlig lønmodtager underrette sin arbejdsgiver herom. Forældrene skal uden ugrundet ophold underrette deres arbejdsgivere om, hvornår barnet er modtaget i hjemmet efter indlæggelsen. Hvis barnet er modtaget, inden der er afgivet varsel efter stk. 1-4, forlænges fristen herfor med den tid, barnet har været indlagt. I modsat fald bortfalder de afgivne varsler, og der skal varsles på ny inden 2 uger efter modtagelsen.

Stk. 7. En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 7, stk. 5, fordi lønmodtageren indtræder i den anden af forældrenes ret til dagpenge, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om længden af fraværet.

Stk. 4. Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, barsel eller adoption, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Lovforslaget

14. I § 10, *stk. 6*, som bliver *stk. 8*, udgår »kvindelig«, »§ 7, stk. 5« ændres til: »§ 7, stk. 6«, »26« ændres til: »46« og 2. pkt. ophæves.

15. I § 10, *stk. 7*, som bliver *stk. 9*, ændres »§ 7, stk. 5« til: »§ 7, stk. 6«.

16. Efter § 10, *stk. 7*, som bliver *stk. 9*, indsættes som nyt *stk. 10*:

»*Stk. 10.* En beskæftiget lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til fravær, jf. § 7, stk. 3, skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes og længden heraf.«.

17. I § 16, *stk. 4*, ændres »graviditet, barsel eller adoption« til: »fravær efter § 7, stk. 1 – 3 og 5 – 7 og i varslingsperioder efter § 10, stk. 10,«.

§ 2

I lov nr. 402 af 31. maj 2000 om børnepasningsorlov, som ændret ved lov nr. 440 af 7. juni 2001 og lov nr. 446 af 7. juni 2001, foretages følgende ændringer:

Gældende formulering

§ 1. Loven har til formål at tilgodese arbejdsmarkedspolitiske og social- og familiepolitiske behov ved at skabe økonomisk grundlag for, at personer med tilknytning til arbejdsmarkedet kan opnå orlov til børnepasning.

Stk. 2. Loven gælder ikke for indkaldte værnepligtige.

Lovforslaget

1. I § 1 indsættes efter stk. 1, som nyt stk. 2:

»Stk. 2. Loven gælder ikke for personer i forhold til egne børn, der er født efter den 31. december 2001, og i forhold til adoptivbørn, der er modtaget i hjemmet efter denne dato, og hvor de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.«

Stk. 2 bliver herefter stk. 3.

§ 3

I lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbekendtgørelse nr. 147 af 2. marts 2001, foretages følgende ændringer:

1. § 13 affattes således:

»§ 13. Barnets moder har ret til dagpenge i de første 14 uger efter fødslen. Barnets fader har i samme periode ret til dagpenge i 2 sammenhængende uger.

Stk. 2. Efter udløbet af den 14. uge efter fødslen har forældrene tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, indtil barnet er 46 uger.

Stk. 3. Retten til dagpenge i perioden efter stk. 2, kan uanset bestemmelsen i § 16 a, stk. 2, for en beskæftiget lønmodtager og en selvstændig erhvervsdrivende forlænges, når arbejdet genoptages delvist. Forlængelsen af perioden med ret til dagpenge kan ske med den tid, arbejdet genoptages. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale om forlængelse af perioden med arbejdsgiveren. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den forlængede periode er holdt, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelse af perioden. Retten til dagpenge under en forlænget periode kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.

Stk. 4. Forældre, der vælger at holde orlov indtil barnet er 1 år, har tilsammen ret til dagpenge i 38 uger efter udløbet af den 14. uge efter fødslen. Dagpengene nedsættes, således at den samlede dagpengeudbetaling højst kan udgøre det beløb, der ville kunne udbetales for 32 uger. Denne ret gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.

§ 13. Der kan ydes dagpenge i indtil 26 uger efter fødslen.

Stk. 2. Moderen har ret til dagpenge i de første 14 uger efter fødslen. Faderen har i samme periode ret til dagpenge i 2 uger.

Stk. 3. Herudover har forældrene tilsammen ret til dagpenge i yderligere 10 uger efter udløbet af den 14. uge efter fødslen. Dagpenge kan kun ydes til en af forældrene ad gangen.

Stk. 4. Efter udløbet af den 24. uge efter fødslen har faderen yderligere ret til dagpenge i 2 uger.

*Gældende formulering**Lovforslaget*

Stk. 5. Den ene af forældrene har ret til dagpenge, når den pågældende udskyder mindst 8 uger og højst 13 uger af den periode, der er nævnt i stk. 2, til en senere afholdelse i en sammenhængende periode inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 6. Forældrene har tilsammen ret til dagpenge, hvis de udskyder op til 32 uger af den periode, der er nævnt i stk. 2, til senere afholdelse, inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale herom med arbejdsgiveren. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den udskudte dagpenget er udnyttet, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte orlov. Denne ret til dagpenge kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.

Stk. 7. Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død eller bortadoption. I de tilfælde, hvor moderen lider af en graviditetsbetinget sygdom, kan hun modtage dagpenge, dog højst indtil udløbet af 46 uger efter fødslen. Er barnet dødfødt, har faderen ret til dagpenge i 2 sammenhængende uger efter fødslen.

Stk. 8. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 3-6.«.

2. § 14 affattes således:

§ 14. Der kan ydes dagpenge ved adoption i indtil 26 uger efter modtagelsen af barnet, når de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

»**§ 14.** Der kan ydes dagpenge ved adoption i indtil 46 uger efter modtagelsen af barnet, jf. dog stk. 4 og 5. Det er en betingelse, at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

Gældende formulering

Stk. 2. Dagpenge til adoptionssøgende ægtefæller kan kun ydes til en af ægtefællerne ad gangen, bortset fra i 2 uger inden for de første 24 uger. Efter udløbet af den 24. uge efter modtagelsen af barnet kan kun den mandlige adoptionssøgende modtage dagpenge i 2 uger.

Lovforslaget

Stk. 2. Dagpenge til adoptionssøgende ægtefæller kan i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet kun ydes til en af ægtefællerne ad gangen, bortset fra i 2 sammenhængende uger.

Stk. 3. Efter udløbet af den 14. uge efter modtagelsen af barnet har de adoptionssøgende ægtefæller tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, indtil 46 uger efter modtagelsen.

Stk. 4. Retten til dagpenge i perioden efter stk. 3, kan uanset bestemmelsen i § 16 a, stk. 2 og 3, for en beskæftiget lønmodtager og en selvstændig erhvervsdrivende forlænges, når arbejdet genoptages delvist. Forlængelsen af perioden med ret til dagpenge kan ske med den tid, arbejdet genoptages. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale om forlængelse af perioden med arbejdsgiveren. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den forlængede periode er holdt, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelse af perioden. Retten til dagpenge under en forlænget periode kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.

Stk. 5. Adoptionssøgende ægtefæller, der vælger at holde orlov indtil 1 år efter modtagelsen af barnet, har tilsammen ret til dagpenge i 38 uger efter udløbet af den 14. uge efter modtagelsen. Dagpengene nedsættes, således at den samlede dagpengeudbetaling højst kan udgøre det beløb, der ville kunne udbetales for 32 uger. Denne ret gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 6. Den ene af de adoptionssøgende ægtefæller har ret til dagpenge, når den pågældende udskyder mindst 8 uger og højst 13 uger af den periode, der er nævnt i stk. 3, til en senere afholdelse i en sammenhængende periode inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.

*Gældende formulering**Lovforslaget*

Stk. 7. Adoptionsøgende ægtefæller har til sammen ret til dagpenge, hvis de udskyder op til 32 uger af den periode, der er nævnt i stk. 3, til senere afholdelse, inden barnet fylder 9 år. Denne ret til at modtage dagpenge under udskudt orlov gælder for beskæftigede lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende. For en beskæftiget lønmodtager er det en betingelse, at der indgås aftale herom med arbejdsgiveren. Hvis lønmodtageren fratræder, inden den udskudte dagpengeret er udnyttet, er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte orlov. Denne ret til dagpenge kan ikke udnyttes, så længe den pågældende er ledig.

Stk. 8. Hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har en af de adoptionsøgende ægtefæller ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død.

Stk. 9. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 4-7.«.

§ 15. - - -

Stk. 2. Såfremt dagpengemodtageren ikke genoptager arbejdet, forlænges den periode, hvor der er ret til dagpenge, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 26 uger efter fødslen eller modtagelsen. Dagpengeperioden kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge dagpengeperioden gælder ikke faderens ret til dagpenge i 2 uger efter § 13, stk. 2, eller de adoptionsøgendes ret til samtidig at modtage dagpenge, jf. § 14, stk. 2.

Stk. 3. Hvis dagpengemodtageren fortsætter eller genoptager arbejdet ved indlæggelsen, ud sættes retten til dagpenge for den resterende periode. Det er en betingelse, at den pågældende ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at udskrivelsen finder sted inden 9 måneder fra fødslen eller modtagelsen.

§ 16. - - -

Stk. 2. Den sikrede kan uden at miste retten til dagpenge deltage i fritidsundervisning, når hensynet til barnet ikke taler imod dette, eller varetage borgerligt ombud.

3. I § 15, stk. 2, 1. pkt., ændres »26 uger« til: »46 uger«.

4. I § 15, stk. 2, 3. pkt., ændres »§ 13, stk. 2« til: »§ 13, stk. 1«.

5. I § 15, stk. 3, ændres »inden 9 måneder« til: »inden 60 uger«.

6. § 16, stk. 2, ophæves.

Stk. 3 og 4 bliver herefter stk. 2 og 3.

Gældende formulering

Stk. 3. Socialministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 1 og 2.

§ 16 a. Genoptagelse af arbejdet efter fødslen medfører, at retten til dagpenge bortfalder i resten af orlovsperioden. Genoptages arbejdet i mindre omfang efter de to første uger efter fødslen, bortfalder retten til dagpenge dog kun for de dage, hvor arbejdet er genoptaget. Faderen kan også i de to første uger efter fødslen genoptage arbejdet i mindre omfang med den virkning, at retten til dagpenge kun bortfalder for de dage, hvor arbejdet er genoptaget. Der ydes nedsatte dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvis.

Stk. 2. Ved deltagelse af begrænset varighed i fagpolitisk arbejde eller i undervisning og lignende med erhvervsmæssigt formål i de første 14 uger af barselperioden bortfalder retten til dagpenge kun for de dage, der anvendes dertil. Ved deltagelse af under 1 dags varighed ydes nedsatte dagpenge.

Stk. 3. For adoptionssøgende, der er berettiget til dagpenge efter § 14, medfører genoptagelse af arbejdet efter modtagelsen af barnet, at retten til dagpenge bortfalder for de dage, hvor arbejdet er genoptaget. Der ydes nedsatte dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvis. Det samme gælder ved deltagelse i fagpolitisk arbejde eller undervisning og lignende med erhvervsmæssigt formål.

Stk. 4. Socialministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 1-3.

Lovforslaget

7. I § 16, *stk. 3*, der bliver *stk. 2*, ændres »efter stk. 1 og 2« til: »efter stk. 1«.

8. § 16 a affattes således:

»§ 16 a. Genoptages arbejdet inden for de første 14 uger efter fødslen, bortfalder retten til dagpenge i resten af denne periode. Arbejdet kan dog i denne periode genoptages i op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid med den virkning, at retten til dagpenge kun bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Der ydes nedsatte dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvist.

Stk. 2. Efter de første 14 uger efter fødslen kan en lønmodtager genoptage arbejdet i op til 29 ½ time af den normale ugentlige arbejdstid med den virkning, at retten til dagpenge kun bortfalder for den tid, arbejdet er genoptaget. En selvstændig erhvervsdrivende kan i samme periode genoptage arbejdet i op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, med den virkning, at retten til dagpenge kun bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Der ydes nedsatte dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvist.

Stk. 3. Adoptionssøgende efter § 14, *stk. 1*, kan i hele dagpengeperioden genoptage arbejdet efter reglerne i *stk. 2*.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter *stk. 1-3*.

Til lovforslag nr. L 47. Skriftlig fremsættelse (9. januar 2002)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

Forslag til lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om børnepasningsorlov. (Udvidelse af barselorloven og ændring af børnepasningsorloven).

(Lovforslag nr. L 47).

Med lovforslaget ønsker regeringen at fremlægge en model for, hvordan vilkårene for børnefamilierne, herunder især vilkårene for de mindste børn, efter regeringens opfattelse kan forbedres. Regeringen lægger i øvrigt op til, at spørgsmålet om en udvidet barselorlov indgår i de kommende forhandlinger om finansloven for 2002.

Med lovforslaget forlænges barselorloven fra 32 til 52 uger. Hver af forældrene får efter den 14. uge efter fødslen en individuel ret til 32 ugers fravær til orlov (forældreorlov). Det indebærer bl.a., at forældrene kan holde orlov sammen eller i forlængelse af hinanden - i alt i 64 uger.

Forældrene har efter den 14. uge efter fødslen ret til fulde dagpenge i tilsammen 32 uger, som

de kan fordele, som de vil. Forældrene kan dele denne dagpengeret, eller moderen eller faderen kan bruge hele dagpengeperioden alene. Hvis forældrene vil bruge dagpengene over en periode på 38 uger, for at barnet kan blive 1 år, før det skal passes uden for hjemmet, nedsættes dagpengene, så de svarer til fulde dagpenge i 32 uger.

Familierne får en ret til at vælge at udskyde mellem 8 og 13 uger af barselorloven til afholdelse på et senere tidspunkt, indtil barnet fylder 9 år. Disse uger skal afholdes i en sammenhængende periode. Det er også muligt efter aftale med arbejdsgiveren at udskyde op til 32 ugers orlov til afholdelse på et senere tidspunkt.

Der er i forslaget indbygget mulighed for i større omfang at afholde orloven fleksibelt.

Som en konsekvens af den forlængede barselorlov foreslås det, at reglerne om børnepasningsorlov ophæves for børn født efter den 1. januar 2002. Der bliver en overgangsordning for forældre i forhold til børn, der fødes efter den 1. januar, men inden lovens ikrafttræden.

Det foreslås, at lovforslaget træder i kraft dagen efter bekendtgørelse i Lovtidende med virkning fra den 1. januar 2002.

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og de ledsagende bemærkninger, skal jeg anbefale lovforslaget til Tingets velvillige behandling.