



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1.
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 - FAX. 33 11 97 07
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk
Bankkonto: 0400-100-10-02183

Familiestyrelsen
Att.: Jens Wamsler
Stormgade 2-6
1470 København K.

Sagsnr.: 326.5
HW
Direkte tlf.nr.: 3347 0625
10. januar 2006

MODTAGET
10 JAN. 2006
Familiestyrelsen

Vedr.: Svar på høring om forslag til barselslov

Familiestyrelsen har i brev af 21. december 2005 bedt om KTO's eventuelle bemærkninger til forslag til lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel mv.

KTO skal i lyset af den meget korte høringsfrist, som strakte sig ind over julen, og reelt derfor kun udgjorde ca. en uge, bemærke følgende:

KTO har noteret sig, som det fremgår af såvel følgebrevet som af lovbemærkningerne, at der er tale om en teknisk sammenskrivning af reglerne om barselsdagpenge i dagpenge-loven og reglerne om barselsorlov i ligebehandlingsloven.

KTO finder derfor grundlag til at antage, at der med lovforslaget ikke søges gennemført indholdsmæssige ændringer i barselsreglerne udover de anførte ændringer af beregningsgrundlaget fra 6 til 5 dage for selvstændige og justeringen af tidspunktet for satsreguleringen af barselsdagpengene.

KTO finder det derfor bekymrende, såfremt der, som følge af bl.a. omformuleringer og tilpasninger af bestemmelserne, kommer til at herske tvivl om, hvorvidt retstilstanden på trods heraf er blevet ændret.

KTO skal i den anledning pege på følgende forhold, hvor retstilstanden umiddelbart synes indsnævret, og hvor der er behov for præciseringer af bestemmelserne:

- Af bemærkningerne til § 8 fremgår, at hver af adoptivforældrene ikke i lovforslaget har en individuel ret på 32 ugers fravær. Det er KTO's opfattelse, at adoptivforældre kan udnytte retten på samme måde som biologiske forældre, og også fortsat skal have mulighed herfor. KTO skal i den anledning henvise til lovbemærkningerne til § 7, stk. 2 i forbindelse med fremsættelsen den 9. januar 2002 af forslag til ændringen af ligebehandlingsloven mv. Heraf fremgår følgende:

"Med bestemmelsen fastslås det, at hver af forældrene – efter den 14. uge efter fødslen – har 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 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”.

KTO skal endvidere henvises til Mads Krarups og Agnete Andersens kommentarer til barselsreglerne (i bogen Barselsregler – fleksibilitet, fravær og dagpenge). Heraf fremgår på side 37:

”Adoptivforældre kan udnytte de 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet på samme måde som biologiske forældre. Retten til fravær i 32 uger fremgår ikke direkte af ligebehandlingslovens § 7, stk. 2, men retten gælder også for adoptivforældre. Dette kan forudsætningsvis udledes af § 7, stk. 1 samt 2. og 3. pkt. i stk. 2. Ved en lovændring bør retten til forældreorlov indføjes direkte i ligebehandlingsloven”.

- I bemærkningerne til § 9 bør der også indskrives de bemærkninger, der blev afgivet i forhold til § 7, stk. 2 og § 13, stk. 2 i henholdsvis ligebehandlingsloven og dagpengeloven, jf. ovenstående forslag til lovændring fremsat den 9. januar 2002. Heraf fremgår: *”For at sikre fleksibilitet i familiens tilrettelæggelse af orloven er retten til dagpenge i de 32 uger til fri fordeling (KTO’s understregning) 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”.*

I lovbemærkningerne til § 9 er alene angivet, at forældrene kan holde orloven samtidig eller i forlængelse af hinanden.

KTO skal foreslå, at det præciseres, at landsrettens dom er anket, og at der ikke i bemærkningerne, før en endelig dom foreligger, gøres antagelse om udfaldet og konsekvenserne af en endelig dom.

I givet fald Højesteret stadfæster Landsrettens dom, vil der være tale om en indsnævring af den eksisterende fleksibilitet i barselsreglerne, og KTO finder i så fald behov for, at der lovgivningsmæssigt tages initiativ til en præcisering af loven, så bestemmelserne formuleres efter hensigten, og således at forældrene fortsat har mulighed for at tilrettelægge orloven fleksibelt ved at kunne dele orloven mellem sig i hele dage. Et sådan initiativ blev også støttet af ministeren for familie- og forbrugeranliggende i forbindelse med Landsrettens dom.

- Det bør fremgå af § 12, at arbejdet også kan genoptages delvist under fravær efter § 11. Efter dagpengelovens § 16 a kan arbejdet således også genoptages delvist i perioder, der er udskudt efter § 13, stk. 5 (lovforslagets § 11). KTO forudsætter, at ministeren i givet fald efter bemyndigelsesbestemmelsen i § 22 fortsat sikrer mulighed herfor.
- I lovforslagets § 14 er der foretaget en omskrivning af bestemmelsen, således at retten til at forlænge eller udsætte orloven, når barnet er indlagt på sygehus gælder i de situationer, hvor der er ret til fravær efter § 9 og 10. I dagpengelovens § 15 er

anført, at retten til at forlænge eller udsætte orloven gælder i den periode, hvor der er ret til dagpenge – det vil sige også i de situationer, hvor forældrene indenfor de angivne frister i stk. 1 (inden for barnets første 46 uger) og stk. 2 (inden for 60 uger efter fødslen) også udskyder orloven – enten retsbaseret eller aftalebaseret. Der bør således i lovforslagets § 14 stk. 1 også henvises til §§ 11 og 12.

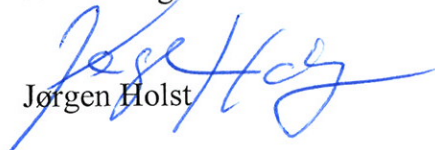
Af hensyn til forenkling og med henblik på at skabe en øget gennemsigtighed om regelsættet vedrørende barselsorlov, finder KTO, at regelsættet vedrørende lønmodtagerens beskyttelse mod afskedigelse under graviditet, barsel og adoption mv., jf. Ligebehandlingslovens §§ 9 og 16, på lige fod med lønmodtagerens forpligtelser over for arbejdsgiveren (varslingsbestemmelserne) bør fremgå af lovforslaget.

KTO har herudover følgende umiddelbare tekniske bemærkninger til lovforslaget:

- *Ad 3, stk. 3.* Bestemmelsen er svær at forstå, og bør formuleres som teksten i bemærkningerne.
- *Ad § 7, stk. 3.* Reglen om, at faderens ret til 2 ugers orlov efter fødslen efter aftale med arbejdsgiveren kan afholdes på et senere tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen, er flyttet om i bestemmelsen om genoptagelse af arbejdet (§ 12). Dette forekommer ikke umiddelbart hensigtsmæssigt, idet der ikke er tale om, at den ansatte genoptager arbejdet, men i stedet om, at den ansatte efter aftale med arbejdsgiveren udsætter retten til orlov. Forslaget skaber herudover usikkerhed om, hvorvidt afholdelsen af de 2-ugers orlov kan afholdes efter den 14. uge.
- *Ad § 8, stk. 6.* Sidste pkt. i § 8, stk. 6 bør rykkes ned og stå under § 8, stk. 7.
- *Ad overskriften til §§ 11 og 12.* Overskriften bør rettes til ”genoptagelse af arbejdet og udskydelse af fraværsret”, da reglerne både omhandler en rettighed efter loven og efter aftale med arbejdsgiveren.
- *Ad §§ 11 og 12.* Det vil være hensigtsmæssig, hvis der i lovbemærkningerne henvises til SM D-25-03, hvori det er præciseret, at der ikke i dagpengeloven er stillet noget krav til forældrenes begrundelse for at udskyde 32-ugersperioden med dagpenge, herunder muligheder for at begrænse retten til at aftale en udskydelse med arbejdsgiveren, hvis den ansatte er sygemeldt.
- *Ad § 15, stk. 7.* Henvisningen skal ændres til § 7, stk. 2.
- *Ad § 16, stk. 2.* Henvisningen skal ændres til § 11.
- *Ad § 25, stk. 1, 1. pkt..* Henvisningen til § 8, stk. 5, 1 pkt. skal ændres til § 8, stk. 6, 1. pkt.

Med venlig hilsen

Jørgen Holst



Henrik Würtzenfeld

Ministeriet for Familie- og forbrugeranliggender
att. Familiestyrelsen
Stormgade 2-6
1470 København K



Randers, den 9. januar 2006
J. nr. KA/41/2004-1139

MODTAGET
10 JAN. 2006
Familiestyrelsen

KRISTRUPVEJ 37
DK - 8900 RANDERS
TLF.: 86 43 80 22
FAX: 86 43 92 24
MAIL: KAF@KAF.DK
WEB: WWW.KAF.DK

**Deres J. nr. 79-000001.
Høringsvar vedr. forslag til Lov om ret til orlov og dagpenge ved
barsel mv. 1 (barselloven)**

Vi har modtaget Familie- og Forbrugerministeriets mail af d. 21. december 2005 ang. ovennævnte

Kristelig Arbejdsgiverforening har følgende kommentarer til det fremsendte lovforslag:

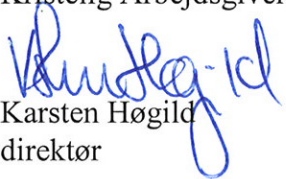
Vi er enige i det hensigtsmæssige i en sammenskrivning af de i forbindelse med barsel og adoption gældende regler, men har bemærkninger til § 9.

§ 9

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget vedr. § 9, at det i stk. 2 er præciseret, at forældrene kan holde forældreorlov samtidig eller hver for sig. § 9 i det fremsendte lovforslag indeholder ikke stk. 2.

Det vil være hensigtsmæssigt, at den gældende retstilstand ang. forældres ret til at afholde orlov på deltid (jf. Østre Landsrets afgørelse) præciseres, således at det klart fremgår af lovteksten, at forudsætningen for at afholde orlov på deltid, er, at der indgås aftale med arbejdsgiveren. Uklarheden i de nugældende regler bør ikke videreføres i en ny lov, der har til hensigt at forenkle reglerne. Det er væsentligt for såvel arbejdsgivere som lønmodtagere at loven er klar, således at risikoen for tvistigheder minimeres.

Med venlig hilsen
Kristelig Arbejdsgiverforening


Karsten Høgild
direktør

Låsby, den 10. januar 2006

Til Familiestyrelsen
Stormgade 2-6
1470 København K.

Høringssvar vedr. forslag om lov om barselsorlov , J.nr. 79-0000001

Tak for det tilsendte lovforslag. I vedhæftede bilag har vi givet en række specifikke kommentarer til forslaget.

Generelt vil vi rose initiativet med at samle disse regler i én lov. I dag hvor reglerne er fordelt på flere love, er de vanskelig overskuelige og det har efter vores opfattelse givet anledning til adskillige fejl og urimeligheder i forhold til adoptivfamiliers ret til ligestilling med andre familier.

Samlingen af reglerne i én lov tydeliggør, at der er områder hvor adoption stadig forskelsbehandles. Vi håber derfor at regeringen og Folketinget vil benytte lejligheden og tage hensyn til vores kommentarer inden vedtagelsen af den nye lov.

Af hensyn til den efterfølgende administration af loven mener vi også at det er vigtigt, at det af bemærkningerne til lovforslaget kommer til at fremgå, hvordan det skal fortolkes i forhold til adoption.

Med venlig hilsen

Michael Paaske
formand

Bilag 1, specifikke kommentarer til forslag om lov om barselsorlov mm.

Formål, § 1

Det er en god idé at klargøre formålet med loven med en egentlig formålsparagraf, og vi lægger vægt på at der i den foreslåede formulering af § 1 udtrykkes en ret til fravær og dagpenge ved adoption. Vi savner dog at denne ret også udmøntes i formuleringerne senere i § 8, stk. 5, se kommentar til denne.

Selv om det direkte formål med loven er at sikre ret til orlov og dagpenge, kunne vi også ønske os at formålsparagraffen udtrykte det dybereliggende formål med barselsorlov: at give det nye barn i familien mulighed for at knytte sig til forældrene og blive en del af familien.

Afgrænsning af personkreds, § 2

I stk. 3 henvises til ”stk. 3, nr. 1 og 2”. Det må skulle være ”stk. 2, nr. 1 og 2”.

Adoptanters ret til fravær, §§ 6 og 8

- Gravide har i henhold til § 6, stk. 3 ret til fravær i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser, når disse skal finde sted i arbejdstiden.

Vi mener at adoptanter bør have en tilsvarende ret til fravær til møder, lægeundersøgelser og lignende i forbindelse med godkendelsesprocessen som adoptant, når disse møder skal finde sted i arbejdstiden.

En formulering kunne være:

”Kommende adoptanter har under godkendelsesprocessen som adoptant ret til fravær til møder, lægeundersøgelser o.l., når disse er et nødvendigt led i godkendelsesprocessen og skal finde sted i arbejdstiden”.

Formuleringen kan enten indsættes som selvstændig paragraf svarende til § 6 eller som nyt stykke i § 8.

- Adoptanters ret til fravær efter modtagelsen af barn er efter § 8 stk. 5 stadig betinget af, at adoptionsmyndighederne bestemmer at en af adoptanterne i en periode skal være i hjemmet. Vi har flere gange gjort opmærksom på, at dette er en principiel forskelsbehandling af adoptivfamilier.

Vi skal derfor endnu engang opfordre til at ændre denne bestemmelse. En ny formulering af § 8, stk. 5 kunne være:

”Ved adoptioner, der kræver godkendelse som adoptant efter adoptionslovens § 4a, stk. 1, har forældrene ret til fravær efter stk. 6 og 7. Ved andre adoptioner har forældrene en tilsvarende ret, hvis de adoptionsundersøgende myndigheder har bestemt at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.”

- Retten til fravær efter § 8, stk. 7 er for begge forældre tilsammen begrænset til 32 uger, henholdsvis 40 eller 46 uger, hvor den tilsvarende ret ved fødsel gælder hver af forældrene. Vi mener dette er en urimelig forskelsbehandling af adoptivfamilier, hvor barnets behov for lang tid til at knytte sig til sin familie i hjemlige omgivelser kan være særligt udtalt på grund

af de svigt, barnet har oplevet i sit liv før adoptionen. Vi mener også det må være i strid med de ligebehandlingsprincipper der ligger til grund for at biologiske forældre begge har ret til 32 uger.

Vi opfordrer derfor til at slette ordlyden efter første komma i § 8, stk. 7.

Fravær, hvis barnet dør § 13

Hvis et biologisk barn dør inden 32 uger efter fødslen har moderen ret til 14 ugers orlov og faderen bevar retten til to ugers orlov efter § 7, stk. 3.

Hvis et adoptivbarn dør indenfor 32 uger efter modtagelsen har kun én af de adoptionssøgende forældre i henhold til § 13, stk. 2, ret til orlov i 14 uger. Retten til to ugers samtidig orlov efter § 8, stk. 6 bevares ikke. Det mener vi er endnu en ubegrundet forskelsbehandling af adoption.

I øvrigt vil vi i den situation foreslå at gøre det muligt for både biologiske forældre og adoptanter at dele de 14 uger mellem sig som de måtte ønske det, og at gøre det muligt at afholde den delte orlov samtidig.

Varslingsregler ved adoption, § 15, stk. 5

De eksisterende varslingsregler ved orlov i forbindelse med adoption er mildest talt uklare. Der er derfor stærkt brug for præciseringer, som det da også er forsøgt i den nye lovs § 8, stk. 5.

I henhold til § 8, stk. 5 skal adoptionssøgende så vidt muligt iagttage de i stk. 1-4 nævnte frister. Dette giver ikke meget mening, da varslingsperioden efter stk. 1 og 2 er defineret i forhold til fødselstidspunktet, som er et irrelevant tidspunkt i forhold til adoptioner. Der er endvidere et udpræget behov for at få defineret hvad ”så vidt muligt” betyder.

Et forslag til formulering kunne være:

Stk. 5. Ved fravær efter § 8 skal adoptionssøgende så vidt muligt iagttage frister svarende til de i stk. 1-4 nævnte frister.

I bemærkningerne til en sådan formulering bør anføres, at det forventede modtagelsestidspunkt af barnet anvendes som udgangspunkt for beregning af fristerne i stedet for forventet fødselstidspunkt, og at det forventede modtagelsestidspunkt ved udenlandske adoptioner formidlet gennem en af de dertil autoriserede organisationer må anses for at være det til enhver tid gældende bedste gæt fra organisationen baseret på dennes erfaringer. Ved andre adoptioner må der tilsvarende anvendes det bedste mulige gæt fra adoptionsmyndighederne.

Ændrede varsler, § 17

Ifølge den nye § 17 kan forældre ændre orlovsafholdelse, hvis det sker så betids at varsels tiderne i henhold til § 8, stk. 1 til 5 stadig overholdes.

I sagens natur er der ved adoptioner altid stor usikkerhed på det forventede tidspunkt for modtagelse af barn. Hvis tidspunktet udskydes vil adoptanterne ikke have problemer med at overholde § 17. Men det kan også ske at adoptanter pludselig ”springer over i køen” og får barn meget tidligere end forventet og derfor ikke kan overholde de normale varslingsregler.

Selv om der af i § 8, stk 5. er en lille kattelerm for adoptanter i form af formuleringen ”så vidt muligt”, mener vi at det i bemærkningerne bør tydeliggøres, at det skal være muligt at flytte orlov ved adoption – også ved pludselige fremrykninger af adoptionen.

Omvendt bevisbyrde-beskyttelse, § 56, nr. 7

Før gennemførelsen af den fleksible barselsorlov i 2002 lød reglen om omvendt bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4 som følger:

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.

Retsafgørelser har vist at ordet adoption i ligebehandlingsloven skulle fortolkes bredt og også omfattede perioden fra i hvert fald det tidspunkt hvor forældrene var godkendt som adoptanter og havde valgt land hos den formidlende organisation. Adoptanterne havde altså helt parallelt med gravide en beskyttelse efter omvendt bevisbyrde reglen længe før modtagelsen af barnet.

Samtidig med gennemførelsen af den fleksible barselsorlov blev formuleringen imidlertid ændret så ordet adoption gled ud. Som vi flere gange har gjort ministeriet og Folketinget opmærksom på, ved vi fra flere sager, at dette er blevet misbrugt af arbejdsgivere til at afskedige medarbejdere i varslingsperioden før adoptionsorlov.

I det fremsendte lovforslag § 56, nr. 7 ændres ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, så den fulde ordlyde af dette stykke nu bliver:

”Stk. 4 Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, fravær efter §§ 6-11 og 13-14 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel m.v., og i varslingsperioder efter § 16, stk. 2, i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel m.v., påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.”

Det er altså stadig sådan at den gravide er beskyttet af omvendt bevisbyrde-reglen allerede under graviditeten – en meget vidtgående beskyttelse som ifølge en højesteretsdom også gælder under fertilitetsbehandling, hvor kvinden må anses for potentiel gravid.

Derimod er adoptanter stadig først beskyttet når de starter orlovsfraværet.

Vi må derfor endnu engang opfordre til at ændre ligebehandlingsloven så adoptanter atter får samme beskyttelse som gravide, en samlet ordlyd af ligebehandlingslovens § 16, stk. 4 kunne være:

”Stk. 4 Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, adoptionsproces, fravær efter §§ 6-11 og 13-14 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel m.v., og i varslingsperioder efter § 16, stk. 2, i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel m.v., påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.”

Advokatrådet

Familiestyrelsen
Stormgade 2-6
1470 København K.

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50
DATO: 10-01-2006
J.NR.: 04-013202-06-0009
REF.: spi-kfe

Høring over udkast til lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel m.v.

Ved mail af 21. december 2005 har Familiestyrelsen anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Udkastet har været forelagt for Advokatrådets Erhvervsudvalg, hvorefter Advokatrådet skal bemærke følgende:

Det fremgår af de almindelige bemærkninger, at der primært tilsigtes en redaktionel sammenskrivning af de nuværende dagpengeregler i dagpengeloven samt de modsvarende fraværsregler i henholdsvis dagpengeloven og ligebehandlingsloven. Dog fremgår det tillige, at der nu i loven er indskrevet visse retsvirkninger, som hidtil har været udledt af administrativ praksis. Advokatrådet kan af retssikkerhedsmæssige årsager tiltræde, at egentlige rettigheder og forpligtelser for såvel arbejdsgivere som lønmodtagere fremgår direkte af loven, og ikke blot skal udledes af en praksis, der ikke nødvendigvis er kendt af alle. Advokatrådet har videre noteret, at det fortsat er tilsigtet at foretage en mere materiel gennemgang af de fleksible orlovsformer. Også et sådant tiltag kan ud fra restsikkerhedsmæssige overvejelser tiltrædes, da det pågældende lovområde fortsat efter Advokatrådets opfattelse er præget af en vis usikkerhed.

Til lovforslagets § 2 kan det tiltrædes, at det præciseres, at fraværsretten omfatter alle forældre.

Til bemærkningerne til kapitel 4 bemærkes det, at det ud fra et lovteknisk synspunkt ville være at foretrække, såfremt også de arbejdsretlige konsekvenser af eksempelvis en afskedigelse grundet udnyttelse af fraværsretten blev medtaget under en og samme lov. Det er fra et brugersynspunkt uhensigtsmæssigt, at så nært sammenhængende rettigheder er beskrevet i flere love.

Til forslaget § 7, stk. 2, bemærkes det, at det ikke klart af bemærkningerne fremgår, om det fortsat er udtryk for gældende ret, at faderens ret til indtræden i moderens

Advokatrådet

V fraværsret forudsætter, at moderen er dagpengeberettiget. I det hele forekommer sætningen i bemærkningerne ”I andre tilfælde, f.eks. når moderen ikke har ret til dagpenge, kan faderen ikke indtræde i hendes ret til fravær” ikke ganske forståelig i den konkrete sammenhæng. Hvis det anførte fortsat efter lovforslagets forventelige gennemførelse er udtryk for gældende ret, bør ordene ”I andre tilfælde, f.eks....”. udgå.

Til forslaget § 8, stk. 2, tiltrædes det, at det nu defineres, hvad der forstås ved barnets modtagelse. Dette spørgsmål har konkret betydning for de enkelte adoptanternes retsstilling og bør som foreslået fremgå direkte af loven.

Til forslaget § 8, stk. 7, bemærkes det, at det forekommer overraskende, når det anføres, at adoptanter ikke er omfattet af ligebehandlingslovens § 7, stk. 2. Det har i teorien været antaget, at der var tale om en lovteknisk lapsus i forbindelse med den endelige vedtagelse af ligebehandlingsloven (L141 af 25. marts 2002), således at adoptanter har haft samme fraværsret som biologiske forældre, når bortses fra perioden før fødslen (en periode, hvor der i øvrigt med de efterfølgende lovændringer tilsvarende er skabt større parallelitet mellem adoptanter og biologiske forældre). Såfremt der er tale om en bevidst præcisering, – der altså er i modstrid med det i teorien anførte – bør der mere direkte redegøres herfor i bemærkningerne. Der vil i givet fald være tale om en ret markant forskelsbehandling af adoptanter i forhold til biologiske forældre.

Til forslaget § 9 bemærkes det, at der i bemærkningerne henvises til ”stk. 2”, uden at et sådant ses medtaget i udkastet. Der henvises samtidigt til en (i øvrigt påanket) Østre Landsrets dom. Det kan af retssikkerhedsmæssige årsager tiltrædes, at der ikke specifikt lovgives med virkning for en verserende sag. Spørgsmålet er dog, om der ikke med virkning for fremtidige orlovsperioder – altså orlovsperioder, der påbegyndes efter lovens ikrafttræden – bør tages specifikt stilling til, i hvilket omfang forældreorloven kan opdeles. En retsstilling, hvorefter der blot skal tages ”passende hensyn” til de berørte arbejdspladser, er ikke egnet til at afklare de tvivlsspørgsmål, der løbende – i det mindste indtil Højesteret har afgjort den verserende sag – vil opstå.

I bemærkningerne til § 11 henvises til beskæftigelsesministerens svar på spørgsmål nr. 9 under Folketingets behandling af L47 (2. samling 2001-2002). Når det generelt er ønsket, at en række administrativt fastsatte regler skal indskrives i loven, kan det undre, at ikke også den nævnte konsekvens for ledige, der kommer i arbejde under barselorloven, medtages i selve lovteksten.

Til § 15 bemærkes det at der fra flere sider siden vedtagelsen af den fleksible barselorlov, er påpeget et u hensigtsmæssigt forhold i relation til fædres varsling af afholdelse af forældreorlov. Efter de hidtidige regler, der ikke ses ændret på dette punkt, skal faderen senest 4 uger før forventet fødsel oplyse om afholdelse af fædreorlov samt om længden heraf. Herudover skal begge forældre senest 8 uger efter fødslen meddele, i hvilket omfang de ønsker at afholde forældreorlov. Dette medfører teknisk set, at en mandlig lønmodtager, der med (mindst) 4 ugers varsel har meddelt, at

Advokatrådet

han ønsker at afholde to ugers fædreorlov, på den sidste dag i denne fædreorlov kan meddele, at han nu afholder (op til) 46 ugers forældreorlov. Dette er ikke hensigtsmæssigt, og det kunne derfor anbefales at indføre særlige varslingsregler i al fald for mandlige lønmodtagere, der ønsker at udnytte retten til afholdelse af forældreorlov.

Til forslagets § 21 bemærkes det, at det kan tiltrædes, at loven nu direkte beskriver konsekvenserne for dagpengeretten, når lønmodtageren vælger at forlænge fraværet. Særligt kan konsekvenserne efter § 21, stk. 5, være indgribende for den enkelte lønmodtager.

Til forslagets § 40, stk. 4, bemærkes det, at det i praksis har givet anledning til betydelig tvivl, hvorledes begrebet ”en orlovsperiode” skulle forstås. Det kan derfor tiltrædes, at der indføres en entydig definition på en sådan.

Med venlig hilsen

Steffen Pihlblad