

Forslag

til

Lov om ændring af forskellige lovbestemmelser vedrørende ligestilling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m. v.

Fremsat den 10. januar 1978 af *arbejdsministeren*.

§ 1.

I lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jfr. lovbekendtgørelse nr. 413 ad 30. august 1971, som ændret ved § 9 i lov nr. 313 af 10. juni 1976, foretages følgende ændring:

I § 7 ophæves *stk. 1*, og „*stk. 2*“ udgår.

§ 2.

I lov nr. 156 af 31. maj 1961, medhjælperloven som ændret senest ved § 10 i lov nr. 299 af 8. juni 1977, foretages følgende ændringer:

1. § 4, *stk. 5* og 6 ophæves. *Stk. 7* bliver herefter *stk. 5*.

2. I § 5, *stk. 1*, 2. pkt., udgår: „mandlige“.

3. I § 14 indsættes som *stk. 3*:

„*Stk. 3*. En kvindelig medhjælper fravær fra arbejde på grund af graviditet og fødsel er lovligt forfald i den periode, hvori hun er berettiget til dagpenge i henhold til lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.“

4. I § 20, *stk. 1*, nr. 4, udgår „svangerskab“.

5. I § 34 udgår „§ 4, *stk. 5* og 6, om en kvindelig medhjælper adgang til at opsiges arbejdsforholdet i tilfælde af hendes ægteskab eller graviditet.“

Lovforslag. Folketingsåret 1977-78.

Arbejdsmin. 1. kt. j. nr. 19-401.

195 Fremsatte lovforslag (undt. finans- og tillægsbev.lovforslag).

§ 3.

I lov nr. 261 af 2. oktober 1956 om lærlingeforhold, som ændret senest ved § 5 i lov nr. 313 af 10. juni 1976, foretages følgende ændringer:

1. § 10 affattes således:

„§ 10. Hvis en kvindelig lærling bliver gravid, kan hun forlange læreforholdet afbrudt i den periode, hvori hun er berettiget til dagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom og fødsel. Såvel læremesteren som lærlingen kan forlange læretiden forlænget med et af det faglige udvalg godkendt eller fastsat tidsrum. Udvalgets afgørelse kan indbringes for lærlingerådet, hvis afgørelse er endelig.“

2. § 21, *stk. 2, d)* ophæves.

3. § 22, *stk. 1, i), j) og k)*, ophæves og i *stk. 2* ændres „De under *stk. 1, a)-e), g) og i)*, “til: „De under *stk. 1, a)-e) og g)*,“.

4. I § 25, *stk. 4*, indsættes efter „§ 9, *stk. 4* og 8“: „§ 10,“.

5. I § 27, *stk. 1*, ændres „21, *stk. 1* og 2, litra a), b) og d),“ til: „§ 21, *stk. 1* og 2, litra a) og b),“.

§ 4.

I lov nr. 420 af 13. juni 1973, sømandsloven, affattes § 4, *stk. 1* således:

„§ 4. Ingen under 16 år må anvendes til arbejde om bord.“

§ 5.

Loven træder i kraft den 1. juli 1978.

§ 6.

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland. Ændringerne i §§ 1, 3 og 4 kan ved kgl. anordning sættes i kraft for Grønland med de afvigelser, som de særlige grønlandske forhold tilsiger.

Bemærkninger til lovforslaget.

Almindelige bemærkninger.

Lovforslaget knytter sig til det samtidig fremsatte forslag til lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m. v. i den forstand, at lovforslaget tilsigter i forening med ligebehandlingslovforslaget at opfylde de krav, som stilles til Danmark i forbindelse med EF-direktiv af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremelse samt arbejdsvilkår.

En arbejdsgiver skal heretter ikke lovligt kunne lægge kriterier, som direkte eller indirekte indeholder en henvisning til pågældendes køn, til grund for en given forskelsbehandling. Den indirekte forskelsbehandling kan f. eks. give sig udslag i form af forskelsbehandling under henvisning til graviditet, enten ved henvisning til selve graviditeten, til muligheden af en fremtidig graviditet eller til fraværet i forbindelse med graviditet og fødsel.

Ifølge direktivets artikel 3, stk. 2, artikel 4, stk. 2 og artikel 5, stk. 2, kræves, at de ved lov fastsatte bestemmelser, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, ophæves. I forbindelse med udarbejdelsen af den foreslåede ligebehandlingslov har der været foretaget en gennemgang af den eksisterende lovgivning med henblik på sådanne bestemmelser. Forslaget er et resultat af denne gennemgang og indeholder de ændringer i funktionærloven, medhjælperloven, lærlingeloven og sømandsloven, som strider mod ligebehandlingsprincippet og dermed mod den foreslåede ligebehandlingslov.

Lovforslagets gennemførelse vil ikke medføre administrative eller økonomiske konsekvenser for det offentlige.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser.

Til § 1.

Da bestemmelsen i § 7, stk. 1, sidste punktum, udtrykker en forudsætning om, at det kan være lov-

ligt for en arbejdsgiver at opsig en gravid funktionær under henvisning til hendes graviditet, hvilket i praksis har fundet sted, foreslås bestemmelsen ophævet.

Bestemmelsen i § 7, stk. 1, 1. punktum fastslår en særlig pligt for kvinder, der er gravide, til senest 3 måneder før den forventede fødsel at underrette arbejdsgiveren herom. Ved undladelse heraf har arbejdsgiveren adgang til at hæve arbejdsforholdet fra det tidspunkt, graviditeten bevirker, at den kvindelige funktionær er arbejdsudygtig, jfr. § 7, stk. 1, 2. punktum.

Bestemmelserne i § 7, stk. 1, 1. og 2. punktum har nær sammenhæng med den mulighed, der hidtil har været for arbejdsgiveren til at opsig en gravid funktionær, en opsigelse der skulle ske med sædvanligt varsel, d. v. s. varierende fra 1-6 måneder. Det var derfor af betydning for arbejdsgiveren at få kendskab til graviditeten så tidligt som muligt.

Under hensyn til at opsigelse under henvisning til graviditet efter ligebehandlingslovforslaget ikke længere er lovlig, og § 7, stk. 1, sidste punktum derfor foreslås ophævet, bortfalder begrundelsen for en oplysningspligt for kvinder i tilfælde af graviditet, og bestemmelsen, samt ikke mindst den dertil knyttede sanktion, jfr. § 7, stk. 1, 2. punktum, foreslås i konsekvens heraf ophævet.

Bestemmelsen i § 7, stk. 2, 1. og 2. punktum vedrører den kvindelige funktionærs adgang til fravær i forbindelse med graviditet og fødsel og omfattes derfor ikke af direktivet eller den foreslåede ligebehandlingslov, jfr. dennes § 1, stk. 2.

Bestemmelsen i § 7, stk. 2, sidste punktum, vedrører den særlige situation, hvor en arbejdsgiver først opsig funktionæren, efter at hun, på grund af arbejdsudygtighed eller fordi arbejdsgiveren ikke mener at kunne beskæftige hende, er kommet på halv løn. Bestemmelsen, der ikke i sig selv indeholder hjemmel for arbejdsgiveren til opsigelse, vil efter den foreslåede ophævelse af § 7, stk. 1, og efter ligebehandlingslovforslaget, hvorefter afskedigelser under henvisning til graviditet er ulovlige, få betydning i de situationer, hvor en kvinde — uan-

set hun er gravid eller fraværende på grund af graviditet — bliver opsagt af grunde, der er saglige og lovlige, d. v. s., hvor opsigelsen er rimeligt begrundet i virksomhedens eller hendes egne — ikke-kønsrelevante — forhold.

Til § 2.

Til nr. 1.

Bestemmelsen i § 4, stk. 5, om en kvindelig medhjælperes ret til at opsiges arbejdsforholdet i forbindelse med indgåelse af ægteskab strider mod ligebehandlingsprincippet og foreslås ophævet.

Bestemmelsen i § 4, stk. 6, hvorefter en kvinde har ret til at opsiges arbejdsforholdet, hvis hun bliver gravid, er ikke længere begrundet i en sådan grad, at bestemmelsen kan siges at være omfattet af det beskyttelseshensyn overfor kvinder, navnlig i forbindelse med graviditet og fødsel, som ligebehandlingslovforslaget tillader tilgodeset. Bestemmelsen foreslås derfor ophævet, jfr. bemærkningerne nedenfor ad nr. 3.

Til nr. 2.

Bestemmelsen er en udfyldende retsregel og strider mod ligebehandlingsprincippet i det omfang, den kun gælder for mandlige medhjælpere i landbruget. Ved den foreslåede ændring opnås, at bestemmelsen kommer til at gælde for alle medhjælpere i landbruget uanset deres køn.

Til nr. 3.

Den foreslåede bestemmelse er ny og har til formål at erstatte den beskyttelsesregel i § 4, stk. 6, for gravide medhjælpere, som foreslås ophævet, da de beskyttelseshensyn, denne bestemmelse varetager, ikke længere er tidssvarende og derfor ikke er omfattet af ligebehandlingslovforslagets § 1, stk. 2.

Forslaget går ud på at indføre en egentlig ret for den kvindelige medhjælper til fravær i forbindelse med graviditet og fødsel i en periode, der svarer til reglerne i lovbekendtgørelse nr. 455 af 7. september 1976 om dagpenge ved sygdom og fødsel, d. v. s. i 14 uger omkring fødslen, dog tidligst fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

Bestemmelsen hjemler alene ret til fraværet fra arbejdspladsen, men ikke ret til løn eller andre ydelser fra arbejdsgiveren. Bestemmelsen foreslås at gælde både for medhjælpere under og over 18 år, jfr. medhjælperlovens § 34 in fine.

Til nr. 4.

Ændringen foreslås, fordi bestemmelsen, der kun gælder for medhjælpere under 18 år, strider mod ligebehandlingsprincippet ved at pålægge den

gravide medhjælpere en pligt til at oplyse arbejdsgiveren om graviditeten ved aftalens indgåelse og ved at give arbejdsgiveren en hævoadgang i tilfælde af manglende oplysning, såfremt hun er uskikket til det påtagne arbejde på grund af graviditeten. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne ad § 1.

Til nr. 5.

Forslaget er en følge af § 2, nr. 1 i lovforslaget.

Til § 3.

Til nr. 1-3.

Når en kvindelig lærling bliver gravid, kan hun hæve lærekontrakten efter lærlingelovens § 22, stk. 1, j), eller hun kan forlange læreforholdet afbrudt indtil 3 måneder før og 1 måned efter fødslen i henhold til lovens § 10. Lærlingen har ikke krav på løn i denne periode. Samme ret til at forlange lærekontrakten afbrudt i en periode tilkommer læremesteren. Modsætter lærlingen sig hans ønske, kan han endvidere hæve læreforholdet, jfr. § 10 og § 21, stk. 2, d).

Opretholdelse af bestemmelserne om læremesterens adgang til at kræve læreforholdet afbrudt i en periode eller i givet fald hæve lærekontrakten i tilfælde af lærlingens graviditet strider imod bestemmelserne i det foran nævnte forslag til lov om ligebehandling af mænd og kvinder. Denne adgang foreslås derfor ophævet.

Lærlingens ret til at hæve lærekontrakten, når hun bliver gravid, kan ikke antages at være omfattet af det beskyttelseshensyn over for kvinder, særlig i forbindelse med graviditet og fødsel, som forslaget til lov om ligebehandling af mænd og kvinder tillader tilgodeset. Denne ret foreslås derfor ligeledes ophævet.

Efter forslaget vil § 10 herefter kun omfatte en adgang for den kvindelige lærling til at forlange læreforholdet afbrudt i en nærmere angivet periode. Bestemmelsen om orlovsperioden foreslås samtidig ændret såvel med hensyn til placeringen før og efter fødslen som med hensyn til periodens længde.

Det fremgår af bemærkningerne til § 10, (F.T. 1955-56, till. A, sp. 1143) at orlovsperioden (3 måneder før og 1 måned efter fødslen) er placeret under hensyn til, „— — —, at læremesteren kan have en rimelig begrundet interesse i, at arbejdsforholdet afbrydes i de sidste måneder før en forventet fødsel, navnlig i de tilfælde, hvor lærlingen i sit arbejde har direkte kontakt med publikum, som f. eks. på kontor og i forretning“. Da bestemmelsen således er fastsat mere af hensyn til læremesteren end til den gravide lærling, må den anses for at være i strid med ligebehandlingsprincippet. Med henblik på at give den

kvindelige lærling samme ret som andre beskæftigede med hensyn til placering af orlovsperioden omkring graviditet og fødsel og samtidig sikre hende en indtægt i hele den periode, hvori hun har ret til orlov, foreslås det at ændre bestemmelsen således, at orlovsperioden falder sammen med den periode, i hvilken lærlingen efter dagpengeloven kan opnå dagpenge under fravær fra arbejdet på grund af graviditet og fødsel. Efter forslaget vil orlovsperioden udgøre i alt 14 uger omkring fødslen, men kan dog tidligst begynde, når der skønnes at være ca. 8 uger til fødslen.

Endvidere foreslås bestemmelsen i lærlingelovens § 10 om, at læretiden *skal* forlænges i tilfælde af afbrydelse på grund af graviditet og fødsel, bragt i overensstemmelse med lovens § 9, stk. 4, om sygdom. Efter denne kan læretiden, såfremt fraværet udgør mere end 4 måneder, af såvel læremesteren som lærlingen kræves forlænget med et af det faglige udvalg godkendt eller fastsat tidsrum. Udvalgets afgørelse kan indbringes for læringerådet, hvis afgørelse er endelig.

Endelig foreslås lovens § 22, stk. 1, i) og k) ophævet som stridende mod ligebehandlingsprincippet. Efter disse bestemmelser har en kvindelig lærling adgang til at hæve lærekontrakten, dels når hun gifter sig, dels når hun er i huset hos en gift læremester, og dennes hustru dør, eller hendes samliv med ham ophører.

Til nr. 4.

De øvrige ændringsforslag er konsekvenser af de ovenfor nævnte forslag.

Til § 4.

I den af Kommissionen til revision af sømandsloven i 1972 afgivne betænkning (643/1972) fore-

sloges mindstealderen for arbejde om bord i skibe fastsat til 15 år for mænd og 18 år for kvinder svarende til bestemmelsen i § 10, stk. 1, i sømandsloven af 7. juni 1952. I forslaget til ny sømandslov § 4, stk. 1, foresloges lavalderen for mænd imidlertid hævet fra 15 til 16 år navnlig under hensyn til, at karakteren af arbejdspladserne om bord gør det mindre hensigtsmæssigt at anvende ganske unge personer til skibstjeneste.

Siden har der fra forskellig side blandt andet fra Ligestillingsrådet og Dansk Kvindesamfund været fremsat ønske om, at man ophævede den forskelsbehandling, der lå i de forskellige aldersgrænser for mænd og kvinder.

Efter direktivet af 9. februar 1976, der ligger til grund for forslag til lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m. v., vil det være nødvendigt at ophæve den bestående forskelsbehandling, inden direktivet træder i kraft den 9. august 1978.

Da man ikke har fundet det hensigtsmæssigt at hæve lavalderen for mænd bl. a. af hensyn til kontinuiteten ved overgang fra skole til erhverv, foreslår man den nye fælles lavalder for mænd og kvinders beskæftigelse til søs fastsat til 16 år.

Til §§ 5 og 6.

Lovforslaget foreslås at træde i kraft samtidig med den foreslåede lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m. v., d. v. s. den 1. juli 1978.

De af lovforslaget omfattede love gælder ikke for Færøerne og Grønland, men der er med undtagelse af medhjælperloven en adgang til ved kgl. anordning at sætte lovene i kraft på Grønland med de afvigelser, som de særlige grønlandske forhold tilsiger.

Gældende formulering og fremsatte forslag.

Gældende formulering

Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

§ 7. En funktionær, der er gravid, er pligtig at give arbejdsgiveren meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel. Undlades sådan meddelelse, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve tjenesteforholdet fra den dag, graviditeten forvolder arbejdsudygtighed. Såfremt meddelelse gives, kan arbejdsgiveren kun opsiges funktionæren med det denne tilkommende varsel.

Stk. 2. Arbejdsgiveren er i tilfælde af en funktionærs graviditet pligtig at betale hende halv løn i indtil 5 måneder i tiden fra arbejdsudygtighedens indtræden, dog tidligst 3 måneder før fødslen, indtil 3 måneder efter fødslen. Tilsvarende forpligtelse gælder, såfremt arbejdsgiveren, uanset at funktionæren ikke er arbejdsudygtig, ikke mener at kunne beskæftige hende. Såfremt arbejdsgiveren opsiges funktionæren, er han pligtig at betale fuld løn, indtil fratræden med det funktionæren tilkommende varsel kan ske.

Medhjælperlov.

§ 4. Aftaler om arbejdsforhold kan ikke gyldigt indgås for længere tid end et år.

Stk. 2. Er arbejdsforholdet indgået for en måned (månedsvist), fortsættes det, indtil det opsiges af en af parterne senest den 15. i en måned til ophør ved månedens udgang. Opsigelsen skal dog altid ske så betids, at medhjælperen inden arbejdsforholdets ophør kan holde hele den ham tilkommende ferie, jfr. § 11.

Stk. 3. Er arbejdsforholdet indgået for længere tid end en måned, ophører det ved udløbet af den vedtagne tid, medmindre ny aftale om arbejdsforholdets fortsættelse er indgået.

Stk. 4. Kan det ikke oplyses, for hvilket tidsrum et arbejdsforhold er indgået, anses det for at være indgået for en måned.

Forslaget

Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

I § 7 ophæves stk. 1, og „stk. 2“ udgår.

Medhjælperlov.

1. § 4, stk. 5 og 6 ophæves.

Gældende formulering

Stk. 5. Såfremt en kvindelig medhjælper agter at indgå eller har indgået ægteskab, har hun ret til at opsige arbejdsforholdet senest den 15. i en måned til ophør ved månedens udgang. Opsigelse kan tidligst ske i måneden forud for ægteskabets indgåelse og skal senest ske i den måned, der følger efter ægteskabets indgåelse.

Stk. 6. Bliver en kvindelig medhjælper gravid, er hun berettiget til at opsige arbejdsforholdet senest den 15. i en måned til ophør ved månedens udgang.

Stk. 7. Når et arbejdsforhold, der er indgået for et halvt år eller for længere tid, skal ophøre i henhold til aftale eller opsigelse, har medhjælperen krav på indtil 2 halve dages frihed med løn til at søge nyt arbejde. Tidspunktet vælges af medhjælperen, der dog herunder skal tage tilbørligt hensyn til arbejdsgiverens ønsker.

§ 5. Er ingen aftale truffet om lønnens størrelse, kan medhjælperen kræve et sådant vederlag, som er sædvanligt for medhjælpere i lignende stilling. For mandlige medhjælpere i landbruget, der har indgået aftale om arbejdsforhold for et helt år, anses, såfremt anden aftale ikke er truffet, $\frac{3}{5}$ af lønnen for hele året som løn for sommerhalvåret og $\frac{2}{5}$ som løn for vinterhalvåret.

Stk. 2. Medhjælperen kan uanset arbejdsforholdets varighed kræve lønnen udbetalt månedsvis bagud.

§ 14. Hvis medhjælperen efter at have tiltrådt arbejdet bliver syg eller kommer til skade, er arbejdsgiveren pligtig, indtil arbejdsforholdet lovligt ophører, at yde ham løn, jfr. dog § 15, samt kost og logi, for så vidt og så længe medhjælperen forbliver i hans hus, og i modsat fald kostpenge, jfr. § 7, Ydelsen af kostpenge bortfalder dog for den tid, i hvilken medhjælperen er indlagt på offentligt sygehus eller lignende for en sygekasses regning eller uden betaling for almindelig kur og pleje.

Stk. 2. Såfremt medhjælperen ikke modtager logi hos arbejdsgiveren, har denne i tilfælde af medhjælperens sygdom af mere end 6 dages varighed krav på lægeerklæring fra medhjælperens læge.

Forslaget

Stk. 7 bliver herefter *stk. 5*.

2. I § 5, stk. 1, 2. punktum udgår „mandlige“.

3. I § 14 indsættes som *stk. 3*:

„*Stk. 3.* En kvindelig medhjælperes fravær fra arbejde på grund af graviditet og fødsel er lovligt forfald i den periode, hvori hun er berettiget til dagpenge i henhold til lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.“

Gældende formulering

§ 20. Arbejdsgiveren er pligtig at modtage medhjælperen i sin tjeneste til den aftalte tid. Dog kan han nægte at modtage medhjælperen, når:

1. medhjælperen er fundet skyldig i et strafbart forhold, der begrundet nærliggende fare for misbrug af hans stilling som medhjælper.
2. den, der har indgået aftalen om arbejdsforholdet, ved dennes indgåelse har forevist falske anbefalinger.
3. medhjælperen mangler den særlige til arbejdets udførelse nødvendige færdighed, som han ved arbejdsforholdets indgåelse udtrykkeligt har opgivet at besidde, og som arbejdsgiveren med rimelighed har kunnet påregne at medhjælperen var i besiddelse af,
4. medhjælperen lider af en smitsom sygdom eller på grund af sygdom, svangerskab eller legemsskade er uskikket til det påtagne arbejde.

Det er dog en betingelse, at det ikke kan godtgøres, at arbejdsgiveren ved aftalens indgåelse var vidende om det pågældende forhold.

Stk. 2. Bliver arbejdsgiveren først efter, at arbejdsforholdet er tiltrådt, vidende om, at han af en af de ovenfor nævnte grunde havde været berettiget til at nægte at modtage medhjælperen, kan han uden varsel opheve arbejdsforholdet, dog at han må gøre dette inden 14 dage efter, at han er blevet vidende om den pågældende omstændighed.

§ 34. Retsforholdet mellem arbejdsgivere og medhjælpere, der ved arbejdsforholdets tiltrædelse er fyldt 18 år, beror på parternes aftale. Dog gælder for sådanne arbejdsforhold følgende af de i kap. 2 indeholdte bestemmelser, således at de ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for medhjælperen:

§ 4, stk. 5 og 6, om en kvindelig medhjælperes adgang til at opsiges arbejdsforholdet i tilfælde af hendes ægteskab eller graviditet,

§ 5, stk. 2, om medhjælperens ret til at kræve lønnen udbetalt månedsvis bagud,

§ 6 om medhjælperens kost,

§§ 8 og 9 om medhjælperens værelse,

Forslaget.

4. I § 20, stk. 1, nr. 4, udgår „, svangerskab“.

5. I § 34 udgår „§ 4, stk. 5 og 6, om en kvindelig medhjælperes adgang til at opsiges arbejdsforholdet i tilfælde af hendes ægteskab eller graviditet,“.

Gældende formulering.

§ 10 om arbejdsgiverens pligt til at holde medhjælperens ejendele forsikret,

§ 11 om medhjælperens ret til ferie og

§§ 13-16 om medhjælperens stilling i tilfælde af sygdom eller tilskadekomst.

Lov om lærlingeforhold.

§ 10. Bliver en kvindelig lærling gravid uden at hæve læreforholdet i overensstemmelse med § 22, stk. 1, j), kan hver af parterne forlange læreforholdet afbrudt i indtil 3 måneder før og 1 måned efter fødslen, således at læreforholdet forlænges tilsvarende; er det læremesteren, der forlanger læreforholdet afbrudt, og lærlingen modsætter sig dette, kan læremesteren hæve læreforholdet.

§ 21. — — —

Stk. 2. Endvidere kan kontrakten hæves af læremesteren:

- a) i tilfælde af lærlingens sygdom overensstemmende med reglerne i § 9,
- b) når lærlingen gør sig skyldig i væsentlige brud på de ham ifølge lærlingeforholdet påhvilende pligter, herunder i lydighedsnægtelse over for læremesteren,
- c) når lærlingen idømmes fængselsstraf, arbejdsdshus eller sikkerhedsforvaring for en forsætlig lovovertrædelse,
- d) i det i § 10 nævnte tilfælde.

§ 22. Kontrakten kan hæves af lærlingen, for så vidt han er fyldt 18 år, og ellers af forældremyndighedens indehaver på hans vegne:

a) — — —

- i) når en kvindelig lærling bliver gift,
- j) når en kvindelig lærling bliver gravid,
- k) når en kvindelig lærling er i huset hos en gift læremester, og dennes hustru dør, eller hendes samliv med ham ophører,
- l) når et fagligt udvalg i medfør af § 24, stk. 7, 2. punktum, har udtalt sig for en ophævelse af læreforholdet.

Stk. 2. De under stk. 1, a)–e), g) og i), nævnte forhold skal dog ikke berettige til ophævelse af lærekontrakten, når retten til at hæve kontrakten ikke benyttes inden 3 måneder, efter at lærlingen, for så vidt han

*Forslaget.**Lov om lærlingeforhold.*

1. § 10 affattes således:

„**§ 10.** Hvis en kvindelig lærling bliver gravid, kan hun forlange læreforholdet afbrudt i den periode, hvori hun er berettiget til dagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom og fødsel. Såvel læremesteren som lærlingen kan forlange læretiden forlænget med et af det faglige udvalg godkendt eller fastsat tidsrum. Udvalgets afgørelse kan indbringes for lærlingerådet, hvis afgørelse er endelig.“

2. § 21, stk. 2, d) ophæves.

3. § 22, stk. 1, i), j) og k), ophæves og i *stk. 2* ændres „De under stk. 1, a)–e), g) og i),“ til: „De under stk. 1, a)–e) og g),“.

Bilag til f. t. l. vedr. ligebehandling af mænd og kvinder.

Gældende formulering

er fyldt 18 år, og ellers forældremyndighedens indehaver fik kundskab om forholdet.

§ 25. — — —

Stk. 4. Lærlingerådet er rådgivende for ministerierne i sager, der aj disse forelægges rådet til udtalelse. Rådet skal virke for, at formålene med nærværende lov fremmes, og kan efter eget initiativ optage til drøftelse sager, der falder inden for lovens område, og udtale sig over for regeringen. Rådet er berettiget til over for arbejdsministeriet og handelsministeriet at fremsætte ønsker og forslag vedrørende lovgivningen om lærlingeforhold. Lærlingerådet træffer derhos afgørelse i de i § 1, stk. 4, § 2, stk. 4, § 3, stk. 2 og 3, § 4, stk. 2, § 5, stk. 1, § 6, stk. 2, § 9, stk. 4 og 8, § 15, stk. 1, § 24, stk. 5 og 7, og § 32, stk. 2, i nærværende lov omhandlede tilfælde.

§ 27. Tvistigheder mellem parterne vedrørende dennes lovs § 3, § 8, stk. 1, § 12, § 13, § 16, § 17, § 20, stk. 3, § 21, stk. 1 og 2, litra a), b) og d), § 22, stk. 1, litra b), c), f), h) og l), § 23, stk. 1, samt § 28, stk. 2, skal, medmindre parterne enes om en anden fremgangsmåde, afgøres af en voldgiftsret efter de i stk. 2—8 fastsatte regler. Ved voldgiftsrettens afgørelse kan lærekontrakten ophæves, ligesom der kan tilkendes den skadelidte part erstatning. Har en lærling haft flere læresteder, skal voldgiftsretten i tilfælde af lærlingens mangelfulde uddannelse undersøge, hvem at læremestrene der bærer ansvaret herfor.

Sømandslov.

§ 4. Mænd under 16 år og kvinder under 18 år må ikke anvendes til arbejde ombord.

Forslaget.

4. I § 25, stk. 4, indsættes efter „§ 9, stk. 4 og 8“: „§ 10,“.

5. I § 27, stk. 1, ændres „21, stk. 1 og 2, litra a), b) og d),“ til: „§ 21, stk. 1 og 2, litra a) og b),“.

Sømandslov.

„**§ 4.** Ingen under 16 år må anvendes til arbejde om bord.“