

Lovforslag nr. L 158. Fremsat den 14. januar 1988 af arbejdsministeren (Henning Dyremose)

## Forslag

til

# Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.

### Kapitel 1

§ 1. Ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås i denne lov, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

Stk. 2. Loven er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder, navnlig i forbindelse med graviditet og fødsel, jf. kap. 3.

Stk. 3. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst, jf. dog § 18, stk. 2.

### Kapitel 2

#### *Ligebehandling af mænd og kvinder*

§ 2. Enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflytninger og forfremmelser.

§ 3. Enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervmæssig videreuddannelse og omskoling.

Stk. 2. Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1.

§ 4. Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

§ 5. Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve et selvstændigt erhverv. Dette gælder også oprettelse, indretning eller udvidelse af en virksomhed samt påbegyndelse eller udvidelse af enhver anden form for selvstændig virksomhed, herunder finansiering heraf.

Stk. 2. Pligt til ligebehandling gælder enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om erhvervsuddannelse m.v. og om vilkår for udøvelse af et sådant erhverv.

§ 6. Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse m.v. søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn.

### Kapitel 3

#### *Graviditet, barsel og adoption*

§ 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 24

uger, hvoraf indtil 10 uger kan udnyttes af faderen efter den 14. uge efter fødslen. Fraværretten kan kun udnyttes af én af forældrene ad gangen.

*Stk. 2.* Barnets fader har ret til fravær fra arbejdet i indtil 2 uger efter fødslen eller barnets modtagelse i hjemmet, uafhængigt af fraværretten efter stk. 1.

*Stk. 3.* En lønmodtager har i øvrigt i de perioder, hvor lønmodtageren er berettiget til dagpenge i henhold til kapitel 12 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

**§ 8.** Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til § 7, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

**§ 9.** En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter § 7, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

**§ 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.

*Stk. 2.* En mandlig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær ved fødslen eller modtagelsen i hjemmet i henhold til § 7, stk. 2, 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, skal senest 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværets påbegyndelse og længden heraf.

*Stk. 4.* Såfremt fraværretten 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. 3, skal adoptionssøgende, hvis orlovens længde og placering ikke er fastlagt ved barnets modtagelse, iagttage de i stk. 1-4 nævnte frister.

*Stk. 6.* En kvindelig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 7, stk. 3, fordi barnet på grund af sygdom, for tidlig fødsel eller for lav fødselsvægt er indlagt på sygehus i forlængelse af fødslen, skal inden 2 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver herom. Samtidig skal en mandlig lønmodtager underrette sin arbejdsgiver herom. Fristerne i stk. 1, 3 og 4 forlænges da med den tid, i hvilken barnet har været indlagt, og et afgivet varsel efter stk. 2 bortfalder og erstattes af en ny 2 ugers frist. Endvidere skal forældrene inden 1 uge efter, at barnet er modtaget i hjemmet, underrette deres arbejdsgivere om tidspunktet for modtagelsen.

*Stk. 7.* En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 7, stk. 3, fordi lønmodtageren indtræder i den anden af forældrenes ret til dagpenge, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om længden af fraværet.

#### Kapitel 4

##### *Ugyldighed m.v.*

**§ 11.** Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som er i strid med §§ 2-5, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

*Stk. 2.* Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som vedrører mere end én arbejdsgiver, er ligeledes ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af køn inden for de i §§ 2-4 nævnte områder. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

**§ 12.** Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren.

#### Kapitel 5

##### *Dispensation*

**§ 13.** Såfremt det ved visse former for er-

hvervsudøvelse og uddannelser er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, kan den minister, under hvis forretningsområde den pågældende virksomhed hører, efter indhentet udtalelse fra arbejdsministeren og Ligestillingsrådet fravige bestemmelserne i §§ 2-6.

*Stk. 2.* Ligestillingsrådet kan efter indhentet udtalelse fra den minister, hvorunder spørgsmålet hører, tillade foranstaltninger, der fraviger §§ 2-6 med henblik på at fremme lige muligheder for mænd og kvinder, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, erhvervsuddannelse m.v.

*Stk. 3.* En tilladelse i henhold til stk. 2 forudsætter tilslutning fra arbejdsmarkedets parters repræsentanter i Ligestillingsrådet.

*Stk. 4.* Arbejdsministeren kan efter indstilling fra Ligestillingsrådet og efter forhandling med den minister, hvorunder spørgsmålet hører, bestemme, at der inden for nærmere afgrænsede områder kan iværksættes foranstaltninger til fremme af lige muligheder for mænd og kvinder uden tilladelse efter stk. 2.

## Kapitel 6

### *Godtgørelse m.v.*

§ 14. Personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2-5, kan tilkendes en godtgørelse.

§ 15. Afskediges en lønmodtager, fordi den har fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, skal arbejdsgiveren betale godtgørelse.

*Stk. 2.* Godtgørelse efter stk. 1, der ikke kan overstige 39 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

*Stk. 3.* Stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse, hvor pligt til ligebehandling følger af kollektiv overenskomst, men hvor der ikke i overenskomsten gives den pågældende adgang til godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej.

§ 16. Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, skal afskedigelsen underkendes, såfremt der nedlægges påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet.

*Stk. 2.* Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, uden at afskedigelsen underkendes, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

*Stk. 3.* Godtgørelsen, der ikke kan overstige 78 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

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

## Kapitel 7

### *Forskellige bestemmelser*

§ 17. Arbejdsministeren fastsætter særlige regler for søfarendes barselorlov m.v.

§ 18. Ligestillingsrådet kan af egen drift eller efter anmodning undersøge forhold, der vedrører denne lov.

*Stk. 2.* Arbejdsgivere og lønmodtagere samt disses organisationer skal efter anmodning overlade Ligestillingsrådet enhver oplysning, der er af betydning for Ligestillingsrådets virksomhed.

## Kapitel 8

### *Straffebestemmelser*

§ 19. Overtrædelse af §§ 2-6 og § 18, stk. 2, straffes med bøde.

*Stk. 2.* Er overtrædelsen begået af et aktieselskab, anpartsselskab, andelsselskab eller lignende, kan der pålægges selskabet som sådant bødeansvar. Er overtrædelsen begået af staten, en kommune eller et kommunalt fællesskab, der er omfattet af § 60 i lov om kommunernes styrelse, kan der pålægges staten, kommunen eller det kommunale fællesskab bødeansvar.

## Kapitel 9

*Ikrafttrædelsesbestemmelser*

§ 20. Loven træder i kraft den 1. juni 1988.

*Stk. 2.* Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 572 af 28. august 1986, og

lov om barselorlov, jf. lovbekendtgørelse nr. 101 af 6. marts 1987, ophæves.

§ 21. Loven gælder ikke for Færøerne. §§ 7-10, 16 og 17 gælder endvidere ikke for Grønland.

## Bemærkninger til lovforslaget

### Almindelige bemærkninger

Lov nr. 234 af 4. juni 1980 om barselorlov m.v. (Folketingstidende 1979-80, sp. 8753, 10137 og 10306; tillæg A, sp. 5321, tillæg B, sp. 903, tillæg C, sp. 469) er senest bekendtgjort ved lovbekendtgørelse nr. 101 af 6. marts 1987.

Lov nr. 161 af 12. april 1978 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (Folketingstidende 1977-78; sp. 413, 5287, 7874 og 8056, tillæg A, sp. 3083, tillæg B, sp. 577, tillæg C, sp. 389) er senest bekendtgjort ved lovbekendtgørelse nr. 572 af 28. august 1986.

Folketinget vedtog den 20. januar 1987 en dagsorden, der bl.a. opfordrer regeringen til at styrke Ligestillingsrådet med kompetence og ressourcer til at behandle sager om lige løn og ligebehandling.

Folketinget vedtog den 2. juni 1987 en folketingsbeslutning om forbud mod at afskedige gravide kvinder og kvinder og mænd på barselorlov m.v.

Folketingsbeslutningen har følgende ordlyd:

Folketinget opfordrer regeringen til inden 1. februar 1988 at fremsætte lovforslag, der sikrer tryghed i ansættelsen for gravide kvinder og kvinder og mænd på barselorlov efter følgende retningslinier:

1. I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. vendes bevisbyrden. Reglen skal udformes således, at arbejdsgiveren skal betale en godtgørelse, såfremt en lønmodtager afskediges under graviditet, barsel eller adoption, medmindre arbejdsgiveren kan godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditet, barsel eller adoption.
2. Godtgørelsesordningen i ligebehandlingslovens §§ 8 og 9, stk. 1, udformes svarende til § 4 i lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af forænsforhold, og der indføres en mulighed for påbud om genansættelse.
3. Muligheden for at etablere en frivillig forsikringsordning for arbejdsgivere til dækning af de økonomiske tab, der er forbundet med medarbejder-

nes fravær som følge af graviditet eller barselorlov, undersøges.

Arbejdsministeriet har haft drøftelser med Ligestillingsrådet, LO, DA og FTF om opfølgningen af dagsordenen af 20. januar 1987. Der var enighed om, at Ligestillingsrådet skal have adgang til oplysninger om ligebehandlingsforhold. Der var ligeledes enighed om, at Ligestillingsrådet fra Arbejdsministeriet skal have overført kompetence til at dispensere fra ligebehandlingsloven med hensyn til positive foranstaltninger, der iværksættes for at fremme ligestillingen.

For at forenkle proceduren for iværksættelse af positive foranstaltninger, indsættes en hjemmel til, at arbejdsministeren efter indstilling fra Ligestillingsrådet og efter forhandling med det berørte ministerium kan fastsætte inden for hvilke områder, en dispensation ikke er nødvendig.

Som følge af folketingsbeslutningen om forbud mod at afskedige gravide kvinder og kvinder og mænd på barselorlov m.v. skal der udarbejdes ændringer i ligebehandlingsloven med hensyn til bedre beskyttelse af lønmodtagere mod afskedigelse i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

Da reglerne om barselorlov m.v. er fastsat i lov om barselorlov m.v., vil det være hensigtsmæssigt og nødvendigt, at også denne lovs regler ændres. Det vil af hensyn til et forståeligt regelsystem være uhenigtsmæssigt at indføje identiske ændringer i ligebehandlingsloven.

For at leve op til folketingsbeslutningen har Arbejdsministeriet derfor valgt at sammenskrive de 2 love.

Lov om barselorlov m.v. er, bortset fra særbestemmelser, indføjet som et selvstændigt kapitel.

Socialdemokratiet fremsatte i foråret 1987 et forslag om ændring af bødeansvarsbestemmelsen i ligebehandlingsloven, således at staten og kommunerne også kan pålægges bødeansvar. Regeringen støttede dengang forslaget, der kun nåede at blive 1. behandlet i Folketinget.

Forslaget er derfor medtaget i lovrevisionen.

Herudover er der, som et led i regeringens handlingsplan for ligestilling, forslag om en justering af de godtgørelsesbestemmelser vedrørende ligebehandlingsspørgsmål, som ikke vedrører graviditet og barsel.

Lovforslaget har været til høring i Ligestillingsrådet, DA, LO, FTF og AC.

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

*Til §§ 1-4*

Forslaget svarer til §§ 1-4 i den nuværende lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

*Til § 5*

I stk. 1 er indsat en præcisering af reglerne om udøvelse af selvstændigt erhverv. Bestemmelsen svarer til art. 4 i direktiv 86/613/EØF.

*Til § 6*

Forslaget svarer til § 6 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

*Til §§ 7-10*

Forslaget svarer til §§ 1-4 i lov om barselorlov m.v.

*Til § 11*

Forslaget svarer til § 7 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

*Til § 12*

Forslaget svarer til § 5 i lov om barselorlov m.v. og dækker tillige indholdet af § 10 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

*Til § 13*

Stk. 1 svarer til § 11, stk. 1, i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

I forslag til stk. 2 foreslås, at kompetencen til at meddele dispensation fra ligebehandlingsreglerne i forslagets §§ 2-6 henlægges til Ligestillingsrådet. I den nuværende ligebehandlingslovs § 11, stk. 2, er kompetencen hos arbejdsministeren efter indhentet udtalelse fra Ligestillingsrådet og det ministerium, hvorunder spørgsmålet hører.

Kompetenceomlægningen vil forenkle proceduren og styrke Ligestillingsrådet i ligestillingsarbejdet.

I henhold til § 11, stk. 3, i den nuværende ligebehandlingslov kan arbejdsministeren inden for nærmere afgrænsede områder bestemme, at afgørelser i henhold til stk. 2 (positive særforanstaltninger) træffes af den minister, hvorunder det pågældende område hører.

Denne bestemmelse har aldrig været anvendt. Det foreslås derfor, som nyt stk. 4, at den erstattes af en bestemmelse, hvorefter arbejdsministeren efter indstilling fra Ligestillingsrådet og efter forhandling med den minister, hvorunder spørgsmålet hører, kan bestemme, at der inden for visse områder ikke skal søges dispensation.

Det er hensigten at udarbejde en bekendtgørelse, der opregner de foranstaltninger, der kan iværksættes uden dispensation.

Baggrunden for bestemmelsen er, at høringsproceduren i de eksisterende dispensationsregler er langsommelig, når det drejer sig om tilbagevendende foranstaltninger, der sjældent giver anledning til afslag.

Forslaget vil derfor lovliggøre en række foranstaltninger, hvor iværksætterne glemmer at søge dispensation. Forslaget vil antagelig tillige virke motiverende for dem, der er betænkelige ved at skulle igennem en langsommelig procedure.

*Til § 14*

Forslaget svarer til § 8 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

*Til § 15*

Forslaget svarer til § 9 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., idet der dog foreslås en justering af godtgørelsesniveauet fra 26 ugers løn til 39 ugers løn, svarende til godtgørelsesniveauet for usaglig opsigelse i Hovedaftalen mellem LO og DA.

*Til § 16*

Til opfyldelse af folketingsbeslutningen indeholder stk. 1 et forslag om, at en lønmodtager, der afskediges under graviditet, barsel, adoption eller i øvrigt i forbindelse hermed, f.eks. fordi lønmodtageren har været fraværende af disse årsager, jf. § 9, skal have mulighed for at nedlægge påstand om, at afskedigelsen underkendes, således at lønmodtageren bevarer ansættelsen eller genansættes med bevarelse af sine ansættelsesretlige rettigheder, som f.eks. anciennitet.

Hvis en underkendelse af afskedigelsen skal have reel betydning, er det nødvendigt, at sådanne sager behandles hurtigt. Indtil videre skal sagerne imidlertid behandles ved de almindelige domstole, og den lange behandlingstid, dette vil medføre, vil betyde, at lovens betingelse for at frafalde kravet om underkendelse ofte vil være opfyldt.

Det kan i det hele taget forudses, at arbejdsforholdet i mange tilfælde vil være ødelagt, således at parterne ikke er interesseret i, at ansættelsesforholdet fortsætter. I stk. 2 foreslås en justering af godtgørelsens størrelse til 78 ugers løn, svarende til godtgørelsen i lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold, jf. folketingsbeslutningens pkt. 2.

Det foreslås endvidere, at bevisbyrden for, at en afskedigelse *under* fravær på grund af graviditet, barsel eller adoption ikke er begrundet i disse forhold, pålægges arbejdsgiveren, jf. folketingsbeslutningens pkt. 1. For afskedigelser uden for disse perioder gælder dansk rets almindelige regler om bevisbyrde.

#### Til § 17

Forslaget svarer til § 7 i lov om barselorlov m.v.

#### Til § 18

Forslaget er indsat for at imødekomme et ønske om mere kompetence til Ligestillingsrådet til behandling af sager om ligebehandling, jf. Folketingets dagsorden af 20. januar 1987. Rådet får adgang til af egen drift eller efter anmodning at undersøge alle forhold vedrørende loven. Arbejdsgivere, lønmodtagere og disses organisationer har pligt til at afgive de oplysninger, som har betydning for Ligestillingsrådet i forbindelse med undersøgelse af ligebehandlingssager m.v. Hvis bestemmelsen overtrædes, kan der pålægges bødestraf, jf. forslag til § 19.

Offentlige myndigheder skal afgive oplysninger til Ligestillingsrådet efter reglerne i forvaltningsloven. Efter forvaltningslovens § 28, stk. 1, jf. stk. 2, nr. 4, skal offentlige myndigheder således videregive oplysninger, der er et nødvendigt led i sagens behandling eller er nødvendige for gennemførelse af Ligestillingsrådets tilsynsopgaver.

#### Til § 19

Det foreslås, at også staten, kommuner og et kommunalt fællesskab skal kunne pålægges bødeansvar.