

## Forslag

til

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

Fremsat den 10. januar 1978 af *arbejdsministeren*.

**§ 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.

*Stk. 3.* Loven finder ikke anvendelse i det omfang en tilsvarende pligt til ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst.

**§ 2.** Enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelse i stillinger. Dette gælder også ved forflytninger og forfremmelser.

**§ 3.** Enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder på samme arbejdsplads, skal behandle dem lige for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig 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 på samme arbejdsplads, 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 udøvelse af et selvstændigt erhverv. Dette gælder også 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.

**§ 7.** 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.

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

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

*Stk. 2.* Godtgørelse efter stk. 1, der ikke kan overstige 26 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.

**§ 10.** Afkald på rettigheder efter denne lov er ugyldige.

**§ 11.** Såfremt det ved visse former for erhvervsudøvelse og de dertil hørende 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.* Arbejdsministeren kan efter indhentet udtalelse fra Ligestillingsrådet og det ministerium, 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.* Arbejdsministeren kan inden for nærmere afgrænsede områder bestemme, at afgørelse i henhold til stk. 2 træffes af den minister, hvorunder det pågældende område hører.

**§ 12.** Overtrædelse af §§ 2-6 straffes med bøde.

*Stk. 2.* Er overtrædelsen begået af et aktieselskab, andelsselskab eller lignende, kan der pålægges selskabet som sådant bødeansvar.

**§ 13.** Loven træder i kraft den 1. juli 1978.

*Stk. 2.* Såfremt ansøgning om dispensation efter § 11, stk. 1, indsendes til vedkommende minister inden 1. august 1978, finder §§ 2-6 først anvendelse på det pågældende område fra det tidspunkt, ansøgningen afslås.

*Stk. 3.* § 7 finder også anvendelse på aftaler, reglementer og vedtægter m.v., som er indgået eller oprettet inden lovens ikrafttræden.

**§ 14.** Loven gælder ikke for Færøerne.

### Bemærkninger til lovforslaget.

#### Almindelige bemærkninger.

Rådet for de europæiske Fællesskaber besluttede i forbindelse med sin resolution om et arbejdsmarkedsmæssigt og socialt handlingsprogram i 1974 at iværksætte sådanne foranstaltninger, der skulle sikre gennemførelse af ligestilling mellem mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, herunder aflønning.

For så vidt angår aflønning vedtog Rådet den 10. februar 1975 et direktiv om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder. Direktivet blev gennemført i Danmark ved lov nr. 32 af 4. februar 1976 om lige løn til mænd og kvinder.

Endvidere har Rådet udstedt direktiv af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår. Dette direktiv danner grundlag for det foreliggende lovforslag.

Direktivet, der er optrykt som bilag til lovforslaget, indeholder følgende hovedprincipper:

- 1) En definition af princippet om ligebehandling i direktivets forstand samt udstrækningen af direktivets anvendelsesområde (art. 1 og 2).
- 2) Gennemførelse af ligebehandlingsprincippet og derved afskaffelse af forskelsbehandling for så vidt angår ansættelser, erhvervsuddannelser m.v. samt arbejdsvilkår og afskedigelser (art. 3, 4 og 5).
- 3) Sikring af ligebehandlingsprincippet overholdelse og beskyttelse af arbejdstagere, der gør indsigelse overfor krænkelse af princippet (art. 6 og 7).
- 4) Passende information om princippet om ligebehandling (art. 8).

Direktivet og lovforslaget er udtryk for en holdning til ligebehandlingsproblematikken, som Danmark i det hele går ind for, og som man har givet sin tilslutning også i andre internationale sammenhænge f.eks. ved Det Internationale Kvindeårs Verdenskonference i Mexico City i 1975, ligesom den herhjemme har fundet udtryk bl.a. i oprettelsen af Ligestillingsrådet. Samme holdning har fundet udtryk i det mæglingforslag, der i 1973 blev fremsat af forligsmanden for de mel-

lem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening gældende overenskomstområder. Det er ønsket med lovforslaget, der kan ses som en naturlig fortsættelse af disse bestræbelser, at det må påvirke holdningen til det traditionelle kønsrollemønster, men der er naturligvis tale om en langvarig proces, og de mere dybtliggende årsager til forskelsbehandling vil ikke blive afhjulpet fra den ene dag til den anden.

Forslaget til den danske gennemførelseslovgivning har været drøftet i et udvalg under arbejdsministeriet med deltagelse af Landsorganisationen i Danmark, Dansk Arbejdsgiverforening, formanden for Ligestillingsrådet og justitsministeriet. Udvalget afgav den 6. juli 1977 sin indstilling til arbejdsministeren.

Lovforslaget tilsigter at opfylde de krav, som direktivet stiller til Danmark, og ved udformningen er direktivets dispensationsadgang, jfr. § 11, stk. 1, og adgangen til at tillade positiv særbehandling, jfr. § 11, stk. 2, udnyttet. Der henvises herom til bemærkningerne til forslagens enkelte bestemmelser. Det har endvidere været et hovedprincip, at der, i det omfang ligebehandling i lovforslagets forstand har hjemmel i kollektive overenskomster, ikke ved lovforslaget skal finde ændringer sted i denne retstilstand.

Forslaget omfatter alene forskelsbehandling på grund af køn. Hvor det drejer sig om forskelsbehandling mellem mænd og kvinder på grund af andet end køn, er man uden for forslagens område. Forslaget gælder såvel den forskelsbehandling, som udspringer af retslige regler, som den faktiske forskelsbehandling.

Ligebehandling af de to køn gælder ifølge forslaget for alle ansættelsesforhold samt i et vist omfang for selvstændige. Derimod berører forslaget f. eks. ikke privatlivet, ulønnet hverv uden for ansættelsesforhold, adgang til restaurationer eller etablering af erhvervsmæssige forbindelser m. v., ligesom foreningslivet falder uden for forslaget, med mindre der er tale om forhold, som er af betydning for den pågældendes udøvelse af et erhverv, jfr. bemærkningerne til § 5. Ligebehandling i forbindelse med social sikring er efter direktivets artikel 1, stk. 2, henskedt til senere regulering.

Det er et grundlæggende princip i ligebehandlingen, at ethvert individ skal vurderes ud fra sine egne forudsætninger, uanset hvilket køn det tilhører. Dette medfører eksempelvis, at det vil være i strid med loven, hvis man, hvis et job kræver stor fysisk styrke, foretrækker mænd ved ansættelsen, fordi disse gennemsnitlig måske er stærkere, eller hvis man foretrækker kvinder, fordi

mænd ikke hidtil er blevet så længe i den pågældende virksomhed som kvinder. En individuel vurdering er i sådanne situationer nødvendig. I en ligebehandlings sag må det først undersøges, om der overhovedet er tale om forskellig behandling, og såfremt dette er tilfældet, om denne forskellige behandling er saglig, hvilket i denne forbindelse vil sige ikke kønsbestemt.

I § 11, stk. 1, er der hjemmel til i visse tilfælde at gøre *undtagelse* fra lovens krav, jfr. nærmere bemærkningerne til denne bestemmelse. Helt *udenfor loven* falder udførelse af arbejde, der efter sin natur må udføres af en person af et bestemt køn f. eks. kønsbestemte skuespillerroller, mannequinopgaver eller badepersonale. Udenfor loven falder endvidere statistikker og prognoser vedrørende arbejdsmarkedsforhold, hvor der fortsat vil være mulighed for at sondre mellem mænd og kvinder.

Krav om ligebehandling vil typisk kunne rejses, hvor mænd og kvinder udfører samme arbejde, da det her kun yderst sjældent vil være sagligt begrundet at behandle de to køn forskelligt.

Lovforslagets område er imidlertid ikke begrænset til dette område, da det efter forslaget ikke er en betingelse for at rejse krav om ligebehandling, at der er tale om udførelse af samme arbejde. Begrundelsen er, at der kan foreligge forskelsbehandling af de to køn i tilfælde, hvor der udføres forskelligt arbejde, idet forskelle i arbejdet ikke nødvendigtvis sagligt begrunder, at mænd og kvinder behandles forskelligt.

Spørgsmålet om, hvorvidt der er tale om samme arbejde, vil dog sammen med sagens øvrige momenter kunne indgå i afgørelsen af, om der foreligger forskelsbehandling, men med forskellig vægt alt efter hvilke arbejdsvilkår forskelsbehandlingen drejer sig om.

I jo højere grad forskelle i behandlingen giver sig udslag i aflønningen og andre økonomiske vilkår, jo mere relevant vil det være at kræve, at der er tale om samme arbejde før forskelsbehandlingen skal kunne siges at være begrundet i køn, jfr. det forhold, at der efter ligelønsloven skal ydes lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde.

I jo højere grad, der er tale om almindelige »basale« arbejdsvilkår (f. eks. lokaleforhold, hygiejniske forhold, parkeringspladser), jo mindre relevant bliver det ved bedømmelsen af forskelsbehandlingen, om der er tale om samme arbejde.

Særligt bemærkes, at der kan opstå problemer, hvor der på et overenskomstdækket område er forskelle mellem overenskomster, der alene dækker mænd og overenskomster, der alene dækker kvinder. Udgangspunktet må her være, at overens-

## F. t. l. om ligebehandling af mænd og kvinder.

komsterne bedømmes ud fra en helhedsbetragtning, således at et køns mindre fordele på enkelte områder vil kunne opvejes af større fordele på andre områder. Væsentlige forskelle vil dog selvstændigt kunne rammes som forskelsbehandling.

Det vil ofte være vanskeligt at tilvejebringe et tilstrækkeligt og nødvendigt sammenligningsgrundlag for at kunne afgøre, om der foreligger forskelsbehandling og i bekræftende fald, om begrundelsen herfor er saglig. Der kan navnlig tænkes saglige grunde til at behandle mænd og kvinder forskelligt på forskellige, også geografisk adskilte virksomheder. Det er f. eks. ikke nødvendigvis givet, at kvindelige murere i Københavnsområdet skal have samme arbejdsvilkår som mandlige murere i Vestjylland, eller at mænd på én virksomhed skal behandles på samme måde som kvinder på en nærliggende anden virksomhed. Lovforslaget præciserer derfor i §§ 3 og 4, at forpligtelsen til ligebehandling omfatter ansatte på samme arbejdsplads. Det bemærkes dog herved, at en arbejdsgiver ikke skal kunne omgå lovforslagets bestemmelser ved at anbringe sin virksomhed på flere adskilte lokaliteter, såfremt der desuagtet er tale om en driftsteknisk enhed.

I ansættelsessituationen, hvor der er tale om at behandle flere udefra kommende personer ens, er spørgsmålet om samme arbejdsplads uden indhold, og denne betingelse er derfor ikke medtaget i § 2.

Forskelle i behandlingen af de to køn, der i overensstemmelse med lovens formål sigter mod at fremme ligestilling mellem kønnene, kræver særlig tilladelse. Der henvises herom til § 11, stk. 2, og bemærkningerne til denne bestemmelse.

Det bemærkes, at anvendelse af de bestemmelser i lovforslaget, der tilsigter en gennemførelse af direktivet, i givet fald kan føre til, at danske domstole i overensstemmelse med EØF-traktatens artikel 177 kan eller skal forelægge spørgsmålet om fortolkning af direktivets bestemmelser for EF-domstolen.

Det sikres herved, at de danske domstole anvender loven således, at de forpligtelser, direktivet har pålagt EF's medlemsstater, opfyldes her i landet.

*Finansielle og personalemæssige konsekvenser.*

Forslaget vil ikke medføre merudgifter for staten, men den udvidelse af arbejdsministeriets arbejdsområde, forslaget indebærer, vil kræve ansættelse af yderligere en akademisk medarbejder. Hvorvidt den øgede arbejdsbelastning er af varig

karakter, kan først afgøres, når loven har virket nogen tid.

Udgifterne til den i medfør af direktivets art. 8 nødvendige informationsvirksomhed skønnes at ville andrage 200.000 kr.

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser.**Til § 1:*

*Stk. 1* svarer til direktivets artikel 2, stk. 1, og definerer begrebet ligebehandling af mænd og kvinder på lovforslagets område. Formålet med lovforslaget har været at sikre gennemførelse af ligebehandlingsprincippet, hvorefter forskelsbehandling på grund af køn ikke må finde sted, uanset om dette sker direkte ved henvisning til vedkommendes køn eller det sker indirekte for eksempel ved henvisning til muligheden for graviditet, selve graviditeten, fraværet i forbindelse med graviditeten eller stilling som forældre, familieforsørger m. v.

Det bemærkes herved især, at afskedigelser på grund af graviditet hidtil har fundet sted. Denne tilstand strider imidlertid mod ligebehandlingsprincippet, hvorfor graviditet og det dermed følgende fravær efter forslaget ikke længere vil være saglig afskedigelsesgrund.

*Stk. 2* svarer til direktivets artikel 2, stk. 3.

Særlige bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og fødsel skal fortsat kunne opretholdes, f. eks. om kvinders adgang til barselsorlov.

Det kan endvidere ikke udelukkes, at der i øvrigt vil kunne være behov for særlig beskyttelse af kvinder. Hovedvægten vil i denne forbindelse vedrøre den sundhedsmæssige beskyttelse af kvinder i den fødedygtige alder, hvor der f. eks. inden for arbejdsmiljøområdet kunne tænkes opretholdt eller indført sådanne beskyttelsesregler.

*Stk. 3.* Bestemmelsen, der i princippet svarer til bestemmelsen i § 1 i lov nr. 32 af 4. februar 1976 om lige løn til mænd og kvinder, fastlægger det hovedprincip, at hvor ligebehandling har hjemmel i kollektive overenskomster, sker der ved lovforslaget ingen ændringer i denne retstilstand, hvilket bl. a. indebærer, at krav på ligestilling i sådanne tilfælde skal rejses ved de fagretlige instanser, medens der i øvrigt må rejses krav efter loven ved de almindelige domstole.

Arbejdstagere, der i medfør af kollektive overenskomster har krav på ligebehandling i mindst samme omfang som lovforslagets, er altså slet ikke omfattet af lovforslaget, jfr. dog § 9, stk. 3.

Kun i det omfang kollektive overenskomster ikke sikrer ligebehandling i samme omfang som lovforslaget, finder forslaget bestemmelser anvendelse.

Forslaget indskrænker for så vidt ikke den adgang som arbejdsmarkedets parter har til at aftale, hvilke regler der skal gælde for arbejdsforholdene. Parterne vil således på hvilket som helst tidspunkt kunne indgå ligebehandlingsaftaler, der, i det omfang de sikrer ligebehandling i mindst samme omfang som lovforslaget, træder i stedet for dette.

Ifølge bestemmelserne i mæglingsforslaget af 1973 om ligebehandling inden for hovedorganisationsområdene skulle alle begrænsninger på grund af køn i adgangen til at udføre arbejde af enhver art bortfalde ved ligelønnens gennemførelse. Mæglingsforslaget sikrer imidlertid i sig selv næppe ligebehandling i samme omfang som lovforslaget.

Indgår en arbejdsgiver en kollektiv overenskomst med et forbund om et arbejde, er denne arbejdsgiver efter gældende danske arbejdsretlige regler forpligtet til at yde løn- og arbejdsvilkår i henhold til overenskomsten - også til eventuelle ansatte, der er medlemmer af andre forbund eller som er uorganiserede. Det er imidlertid alene det forbund, med hvem overenskomsten er indgået, der ved en overtrædelse af overenskomstens krav om ligebehandling kan rejse sag ad fagretlig vej. De lønmodtagere, der ikke er medlem af pågældende forbund, vil, hvis forbundet ikke vil føre sagen, selv kunne rejse sag efter ligebehandlingsloven på samme måde som lønmodtagere, der er ansat hos arbejdsgivere, der ikke har indgået eller er omfattet af kollektive overenskomster.

#### Til § 2.

Bestemmelsen svarer til artikel 3, stk. 1.

Det er bestemmelsens hensigt at sikre, at kriterier, der indeholder henvisning til ansøgerens køn - enten direkte eller indirekte - vil være usaglige. De vil derfor ikke lovligt kunne lægges til grund.

Det er herved ligegyldigt for en given forskelsbehandling, om den finder sted i henhold til generelle regler, der, såfremt de er diskriminerende, vil være ugyldige, jfr. § 7, eller om arbejdsgiveren konkret træffer sin afgørelse på grundlag af ansøgerens køn. I intet tilfælde bliver der dog tale om, at den ulovlige ansættelse i sig selv er ugyldig.

Det vil ofte kunne være bevismæssigt vanskeligt i det enkelte tilfælde at afgøre, om en arbejdsgiver har lagt diskriminerende kriterier til grund, navnlig hvor hans handlemåde har været helt konkret begrundet. Såfremt en arbejdsgiver imidlertid

i længere perioder konsekvent har ført den ansættelsespolitik kun at ansætte personer af det ene køn, uanset at der har været kvalificerede ansøgere af begge køn til de pågældende stillinger, vil der heri kunne ligge et indicium for, at der er foretaget ansættelser i virksomheden, der ikke har været i overensstemmelse med principperne i ligebehandlingsloven.

Som en naturlig konsekvens af denne bestemmelse og for at sikre grundlaget for den lige adgang til alle stillinger, er der i § 6 foreslået et forbud mod, at der ved annoncering efter arbejdskraft, søges eller foretrakkes personer af det bestemte køn. Der henvises herom til bemærkningerne til § 6.

Det er efter §§ 2, 3 og 4 alene arbejdsgiveren, der er forpligtet til ligebehandling af de to køn. Det kan dog ikke udelukkes, at der kan være situationer, hvor andre end den egentlige arbejdsgiver forpligtes, i det omfang disse har fået overladt den endelige kompetence til at træffe afgørelser på de i §§ 2-4 nævnte områder.

#### Til § 3.

Bestemmelsen svarer til artikel 4.

Ved forslaget sikres der kvinder og mænd adgang til at søge og få enhver erhvervsuddannelse m.v. på lige fod.

Stk. 1 omhandler den erhvervsuddannelse m.v., som arbejdsgiveren har bestemmelsesretten over, d.v.s. såvel den uddannelse som foregår i virksomhedernes regie, som den uddannelse, som arbejdsgiveren i øvrigt tilbyder sine ansatte (interne erhvervsuddannelser).

Selv om bestemmelsen angår adgang til erhvervsuddannelser m.v. uanset køn, er det herved ikke givet, at alle ansatte i en virksomhed skal have samme uddannelse, idet den uddannelse den enkelte skal have, må afhænge af den pågældendes stilling og funktion i virksomheden.

Den lige adgang til erhvervsuddannelse m.v. gælder for ansatte på samme arbejdsplads. Der henvises herom til de almindelige bemærkninger.

Stk. 2 omhandler alle andre erhvervs-mæssige uddannelser m.v. (eksterne erhvervsuddannelser), som foregår uden for virksomhedernes regie. Enhver uddannelse, der tager sigte på lønnet beskæftigelse, vil være omfattet af bestemmelsen.

For at sikre den lige adgang til uddannelserne m.v. foreslås, at forbud mod forskelsbehandling med hensyn til annoncering også skal gælde for så vidt angår uddannelse. Der henvises herom til bemærkningerne til § 6.

*Til § 4.*

Forslaget svarer til artikel 5, stk. 1.

Bestemmelsen er efter sit indhold meget bred; idet den omfatter samtlige de vilkår, hvorunder arbejdet udføres, herunder vilkår for afskedigelse, og hvad enten disse vilkår er fastsat ved aftale eller ensidigt af arbejdsgiveren. Bestemmelsen vil kunne siges at overlappes såvel § 2 som § 3. Den er dog snævrere end § 2; derved, at ligebehandling alene gælder for samme arbejdsplads, jfr. de almindelige bemærkninger. Den er endvidere snævrere end § 3, der også omfatter vejlednings- og uddannelsesvirksomhed uden for virksomhedens regie.

Spørgsmålet om ligebehandling med hensyn til løn er særskilt behandlet i lov om lige løn til mænd og kvinder.

*Til § 5.*

Ifølge direktivets artikel 3, stk. 2 b), artikel 4, b), og artikel 5, stk. 2 b), er også selvstændige omfattet af bestemmelserne, ikke kun hvor de optræder som arbejdsgivere, men også i deres egen skab af selvstændige erhvervsdrivende. Det vil sige, at adgangen til udøvelse af et selvstændigt erhverv ikke må være begrænset under henvisning til køn, hvilket især vil kunne tænkes f. eks. ved bestemmelser i vedtægter o. lign. Forskelsbehandling på grund af køn må således ikke finde sted; hvis der f. eks. søges om optagelse i en organisation, såfremt optagelse er af afgørende betydning for pågældendes udøvelse af erhvervet. Det, der forbydes, er således, at man på grund af køn lægger hindringer i vejen for en persons mulighed for at etablere sig som selvstændig og for at udøve det selvstændige erhverv efter etableringen.

Forslaget forpligter organisationer, laug, foreninger og andre, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelser om de i forslagets §§ 2-4 nævnte forhold, til at gøre dette uden hensyntagen til køn. Bestemmelsen vil primært rette sig mod organisationer m. v. for selvstændige erhverv. Den omfatter derimod ikke den situation, hvor en erhvervsvirksomhed søger en fast forretningsforbindelse, eller hvor en selvstændig erhvervsdrivende ønsker optagelse af en kompanion i virksomheden.

*Til § 6.*

Bestemmelsen medfører, at annoncering efter arbejdskraft skal være kønsneutral, og er foreslået som en nødvendig forudsætning for, at §§ 2 og 3 skal kunne fungere i praksis. Det kan næppe forventes, at f. eks. mænd vil søge stillinger, der er averteret under «kvinder søges», uanset at de i medfør af bestemmelserne i §§ 2 og 3 ville have

samme mulighed for at få den nævnte stilling eller erhvervsuddannelse m. v., hvis de søgte den.

Erfaringer fra statens annoncevirksomhed viser, at det foreslåede forbud ikke skulle volde praktiske vanskeligheder.

Bestemmelsen gælder alene for annoncering efter arbejdskraft eller i forbindelse med erhvervsuddannelse m. v. Der henvises til presselovens regler om henholdsvis annoncørers og redaktørers ansvar for annoncer.

*Til § 7.*

Bestemmelsen, der er nødvendig til opfyldelse af direktivets artikel 3, stk. 2 b), artikel 4, b) og artikel 5, stk. 2 b), sikrer, at bestemmelser i individuelle eller generelle aftaler, overenskomster, vedtægter, reglementer m. v. inden for dette lovforslags område bliver ugyldige i det omfang, de strider imod lovens §§ 2-5.

*Til § 8.*

Bestemmelsen indeholder sammen med bestemmelsen i § 12, sanktionerne for overtrædelse af forslagets §§ 2-5. Hvorvidt en godtgørelse skal tilkendes eller ej, må afgøres ved de almindelige domstole og vil naturligvis først og fremmest afhænge af grovheden af overtrædelsen af loven. I tilfælde, hvor der alene er tale om en ubetydelig overtrædelse, vil der derfor f. eks. kunne blive tale om alene at anvende § 12.

Den tilkendte godtgørelse skal dække den ikke-økonomiske skade, pågældende har lidt, jfr. herved principperne i ikrafttrædelsesloven til straffeloven, § 15. Der er derved naturligvis intet til hinder for, at der ved siden af godtgørelsen eller alene ydes erstatning efter de almindelige erstatningsretlige regler. Dette kan f. eks. tænkes, hvor den pågældende har lidt et egentligt økonomisk tab, hvilket kan være tilfældet, når en ansøger har undladt at søge andre stillinger eller uddannelser i tillid til, at loven overholdes, men hvor vedkommende ikke har fået stillingen eller adgang til uddannelsen på grund af sit køn.

Ifølge ikrafttrædelsesloven er der en egentlig pligt til at udrede godtgørelse. På grund af de mange forskelligartede forhold, der kan blive tale om efter lovforslaget, findes det imidlertid hensigtsmæssigt i forslaget blot at åbne mulighed for tilkendelse af godtgørelse. Der er for så vidt tale om en fravigelse af ikrafttrædelseslovens § 15, der ikke vil kunne påberåbes ved siden af § 8.

Når det foreslås både at indføre godtgørelsesadgang og straf, skyldes det, at sanktionen mod ar-

bejdsgivere inden for et overenskomstdækket område, hvor sag om overtrædelse af en overenskomstbestemmelse om ligebehandling rejses ved de fagretlige instanser, vil være en bod, der indeholder såvel et element af godtgørelse som af straf.

Forslaget sikrer på den måde bedst muligt ligevægt mellem sanktionerne over for arbejdsgivere, der er dækket af en kollektivt overenskomst om ligebehandling, og andre arbejdsgivere.

#### Til § 9.

Bestemmelsen er nødvendig til opfyldelse af artikel 7 og svarer i øvrigt til § 3 i lov om lige løn til mænd og kvinder.

De lønmodtagere, der er omfattet af funktionærloven, vil allerede være beskyttet mod urimelige afskedigelser, jfr. funktionærlovens § 2 b. En lønmodtager vil kunne søge godtgørelse enten efter den foreslåede bestemmelse eller efter funktionærloven, men der er ikke tilsigtet nogen reel forskel i retstilstanden. Hensynene ved godtgørelsens udmåling svarer til funktionærlovens.

Skal en arbejdsgiver betale godtgørelse efter § 9, stk. 1 og 2, udelukker dette ikke, at han idømmes bøde efter § 12, såfremt der samtidig har foreligget en overtrædelse af §§ 2-6.

Særligt bemærkes, at den situation at en lønmodtager afskediges, fordi vedkommende *fremsetter krav* om ligebehandling af sig selv eller andre, generelt må anses for mere kvalificeret end den situation, hvor en lønmodtager afskediges på grund af sit køn. Godtgørelse efter § 8, jfr. § 4, vil derfor normalt ikke overstige godtgørelse efter § 9.

Stk. 3. Lønmodtagerne på de overenskomstdækkede områder vil hyppigt være beskyttet mod urimelige og usaglige afskedigelser gennem regler om godtgørelse, jfr. således hovedtaalen af 31. oktober 1973 mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, men stk. 3 foreslås, fordi der kan tænkes tilfælde, hvor lønmodtagernes overenskomstmæssige krav på ligebehandling ikke eller kun utilstrækkeligt er beskyttet mod urimelige eller usaglige afskedigelser, f. eks. hvor lønmodtageren er under 18 år eller ikke har været beskæftiget i virksomheden i 1 år.

Den omstændighed, at bestemmelser kan gribe ind på et i øvrigt overenskomstdækket område, gør det naturligt at gøre de fagretlige instanser kompetente til at tage stilling også til dette krav.

#### Til § 10.

Bestemmelsen svarer indholdsmæssigt til § 5 i lov om lige løn til mænd og kvinder og har til

formål at imødegå indsigelser om, at en person, der ikke er blevet behandlet lige efter det foreliggende lovforslag, stiltiende eller udtrykkeligt har givet afkald på sin ret.

#### Til § 11.

Stk. 1. Direktivets artikel 2, stk. 2, hjemler en undtagelsesadgang for sådanne former for erhvervsudøvelse og i givet fald de dertil hørende uddannelser, for hvilke udøveren køn er afgørende på grund af deres art eller de forhold, under hvilke de udføres, uanset om sådanne undtagelser gives ved lov eller meddeles administrativt. For så vidt angår dansk lovgivning er der i forbindelse med udarbejdelsen af nærværende lovforslag foretaget en gennemgang af denne, hvilket har ført til, at en række diskriminerende bestemmelser foreslås ophævet, jfr. det samtidig fremsatte forslag til lov om ændring af forskellige lovbestemmelser vedrørende ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m. v.

Herudover foreslås der i nærværende bestemmelse indført en adgang til administrativt at meddele undtagelser fra lovens bestemmelser i tilfælde, hvor det på grund af beskæftigelsens eller uddannelsens karakter ville være helt uhensigtsmæssigt at gennemtvinge en gennemførelse af ligebehandlingsprincippet. Som eksempel på, hvor en sådan undtagelse kan være påkrævet, kan det nævnes, at det af hensyn til grundlovens bestemmelser om trosfrihed kan være nødvendigt at give bestemte trossamfund mulighed for alene at ansætte mandlige eller kvindelige præster. Kirkeministeriet har oplyst, at spørgsmålet alene kan blive aktuelt for de udenfor folkekirken stående trossamfund.

Kompetencen til at meddele undtagelser er foreslået henlagt til det ministerium, der i øvrigt varetager forholdene for de pågældende erhverv eller den pågældende erhvervsmæssige uddannelse m. v., idet dette er i besiddelse af den sagkundskab, som er nødvendig for at afgøre, om en undtagelse er påkrævet.

Inden sådan undtagelse besluttes, skal vedkommende ministerium indhente en udtalelse fra arbejdsministeriet, der herved får mulighed for at udøve en koordinerende indflydelse med henblik på at sikre en ensartet undtagelsespraksis, og fra Ligestillingsrådet, der er sagkyndig vedrørende spørgsmålet om ligebehandling af mænd og kvinder. Der henvises til det samtidig fremsatte forslag til lov om Ligestillingsrådet.

Det følger af almindelige regler, at en arbejdsgiver indtil en eventuel dispensation er meddelt, ikke kan påberåbe sig de forhold, som i givet fald kunne begrunde en dispensation, og han risikerer således bøde og godtgørelseskrav i tilfælde af overtrædelse af loven, jvf. dog overgangsbestemmelsen i § 13, stk. 2.

Det bemærkes, at også dispensationer inden for det overenskomstdækkede område skal gives af ressortministeriet.

*Stk. 2,* svarer til artikel 2, stk. 4.

For at fremme ligebehandling af de to køn, vil der i en overgangsperiode kunne være behov for at give det ene køn fortrinsstilling med henblik på at afhjælpe de faktiske uligheder, som i dag måtte eksistere på lovforslagets område.

Der vil være tale om positive generelle foranstaltninger til fremme af lovens formål ud fra mere overordnede arbejdsmarkedspolitiske hensyn. Initiativer til positiv særbehandling kan komme fra såvel private som fra offentlige myndigheder.

Den foreslåede bestemmelse åbner mulighed for, at arbejdsministeriet efter at have indhentet udtalelse fra Ligestillingsrådet og det ministerium, hvorunder spørgsmålet hører, kan tillade sådan positiv særbehandling. I dag kendes navnlig i Sverige forsøg med de såkaldte kønskvoteringsordninger, som f. eks. kan gå ud på, at det er en betingelse for visse tilskud, at en arbejdsgiver beskæftiger en vis procentdel kvinder på sin arbejdsplads.

*Stk. 3,* åbner mulighed for, at kompetencen til at træffe afgørelse i henhold til stk. 2 overlades til andre ministre, når særlige grunde taler for det. Der er herved navnlig tænkt på forskellige under

undervisningsministeren hørende uddannelsesområder.

*Til § 12.*

Der henvises til bemærkningerne til § 8.

Det tilføjes, at der i henhold til retsplejelovens § 937 er mulighed for at afgøre sagen ved en advarsel.

*Til § 13.*

*Stk. 1.* Ifølge direktivets artikel 9 skal følge-lovgivningen træde i kraft inden 30 måneder efter direktivets kundgørelse, der fandt sted den 9. februar 1976. Ikrafttrædelsesdatoen foreslås fastsat til 1. juli 1978 for at åbne mulighed for indsendelse af dispensationsansøgninger efter lovforslagets § 11, stk. 1 i en måned, inden følgelovgivningen ifølge direktivet skal være trådt i kraft.

*Stk. 2.* Den foreslåede bestemmelse giver mulighed for, at der indtil en måned efter lovforslagets ikrafttrædelsesdato den 1. juli 1978 kan indsendes ansøgning om dispensation efter lovforslagets § 11, stk. 1, med den virkning, at loven ikke finder anvendelse på det pågældende område, før ansøgningen eventuelt afslås. Imødekommes ansøgningen, vil loven for så vidt fortsat ikke finde anvendelse på vedkommende område.

Baggrunden for bestemmelsen er det forhold, at de områder, for hvilke der meddeles dispensation efter § 11, stk. 1, ellers ville være ulovlige i den periode, der kunne gå efter lovens ikrafttræden, indtil dispensation blev meddelt.

I det omfang en minister selv skal søge dispensationen, skal en udtalelse fra arbejdsministeriet og Ligestillingsrådet være søgt indhentet inden 1. august 1978.

I *stk. 3,* foreslås det udtrykkeligt, at § 7 også finder anvendelse på aftaler m. v., som er indgået eller oprettet inden lovens ikrafttræden.



## Bilag.

## Rådets direktiv af 9. februar 1976

om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår.

Rådet for De europæiske Fællesskaber har —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab, særlig artikel 235,

under henvisning til forslag fra Kommissionen,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet,

under henvisning til udtalelse fra Det økonomiske og sociale Udvalg, og

ud fra følgende betragtninger:

i sin resolution af 21. januar 1974 om et arbejdsmarkedsmæssigt og socialt handlingsprogram lagde Rådet særlig vægt på iværksættelse af foranstaltninger, der skal sikre gennemførelse af ligestilling mellem mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, herunder aflønning;

for så vidt angår aflønning vedtog Rådet den 10. februar 1975 direktiv 75/117/EØF om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder;

en handling fra Fællesskabets side synes ligeledes påkrævet for at gennemføre princippet om ligebehandling af mænd og kvinder både for så vidt angår adgang til beskæftigelse, uddannelse, forfremmelse samt med hensyn til andre arbejdsvilkår; ligebehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere er et af Fællesskabets mål, for så vidt det navnlig drejer sig om at fremme en udjævning af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår på et stadigt stigende niveau; traktaten indeholder ikke den hertil fornødne særlige hjemmel; princippet om ligebehandling med hensyn til social sikring bør defineres og gradvis gennemføres ved senere retsakter;

udstedt følgende direktiv:

Artikel 1.

1. Dette direktiv tilsigter gennemførelse i medlemsstaterne af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse samt arbejdsvilkår og på de betingelser, der er fastsat i stk. 2, til social sikring. Dette princip betegnes i det følgende „princippet om ligebehandling“.

2. Med henblik på at sikre en gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling med hensyn til social sikring, vedtager Rådet på forslag fra Kommissionen nærmere bestemmelser særlig om dets indhold, udstrækning og gennemførelse.

Artikel 2.

1. Princippet om ligebehandling i henhold til nedenstående bestemmelser indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

2. Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne fra direktivets anvendelsesområde kan udelukke sådanne former for erhvervsudøvelse og i givet fald de dertil førende uddannelser, for hvilke udøverens køn er afgørende på grund af deres art eller de forhold, under hvilke de udføres.

3. Dette direktiv er ikke til hinder for bestemmelser vedrørende beskyttelse af kvinder, særlig i forbindelse med graviditet og moderskab.

4. Dette direktiv er ikke til hinder for foranstaltninger til fremme af lige muligheder for mænd og kvinder, særlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker kvindernes muligheder på de i artikel 1, stk. 1, anførte områder.

### Artikel 3.

1. Anvendelsen af princippet om ligebehandling indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, for så vidt angår adgangsvilkår, herunder udvælgelseskriterier, til stillinger og funktioner inden for enhver sektor eller erhvervsgrænse, og til alle niveauer i erhvervshierarkiet.

2. Med henblik herpå træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger til:

- a) at administrativt eller ved lov fastsætte bestemmelser, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, ophæves;
- b) at de bestemmelser i kollektive overenskomster eller individuelle arbejdskontrakter, i virksomheders interne regler eller i vedtægter for selvstændige erhverv, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, anses som ugyldige, kan erklæres ugyldige eller ændres;
- c) at de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, revideres, når det beskyttelseshensyn, som oprindeligt lå til grund for disse, ikke længere er begrundet; at arbejdsmarkedets parter med hensyn til overenskomstbestemmelser af samme art opfordres til at foretage de ønskelige revisioner.

### Artikel 4.

Anvendelsen af princippet om ligebehandling for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervs-mæssig videreuddannelse og omskoling af enhver art og på ethvert niveau indebærer, at medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til,

- a) at administrativt eller ved lov fastsætte bestemmelser, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, ophæves;
- b) at de bestemmelser i kollektive overenskomster eller individuelle arbejdskontrakter, i virksomheders interne regler eller i vedtægter for selvstændige erhverv, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, anses som ugyldige, kan erklæres ugyldige eller ændres;
- c) at give adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse og erhvervs-mæssig videreuddannelse samt omskoling efter samme kriterier og på samme niveau

uden forskelsbehandling på grundlag af køn, dog med forbehold af den selvstændighed, der i visse medlemsstater indrømmes visse private uddannelsesinstitutioner.

### Artikel 5.

1. Anvendelsen af princippet om ligebehandling for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår, indebærer, at mænd og kvinder sikres samme vilkår uden forskelsbehandling på grundlag af køn.

2. Med henblik herpå træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger til:

- a) at administrativt eller ved lov fastsætte bestemmelser, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, ophæves;
- b) at de bestemmelser i kollektive overenskomster eller individuelle arbejdskontrakter, i virksomheders interne regler eller i vedtægter for selvstændige erhverv, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, anses som ugyldige, kan erklæres ugyldige eller ændres;
- c) at de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, der er i modstrid med princippet om ligebehandling, revideres, når det beskyttelseshensyn, som oprindeligt lå til grund for disse, ikke længere er begrundet; at arbejdsmarkedets parter med hensyn til overenskomstbestemmelser af samme art opfordres til at foretage de ønskelige revisioner.

### Artikel 6.

Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige bestemmelser, for at enhver person, der mener sig krænkede ved, at princippet om ligebehandling som anført i artikel 3, 4 og 5 tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan gøre sine rettigheder gældende for retslige instanser efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser.

### Artikel 7.

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagerne mod enhver afskedigelse, som måtte være en arbejdsgivers reaktion på en klage på virksomhedsplan eller på et søgsmål, fremsat eller indledt med det formål at ud-

virke, at princippet om ligebehandling overholdes.

*Artikel 8.*

Medlemsstaterne påser, at foranstaltninger, der træffes i medfør af dette direktiv, såvel som de allerede gældende bestemmelser på dette område bringes til arbejdstagerenes kundskab på enhver egnet måde, for eksempel ved oplysning på arbejdspladserne.

*Artikel 9.*

1. Medlemsstaterne iværksætter de administrative eller ved lov fastsatte bestemmelser, der er nødvendige for at efterkomme dette direktiv inden tredive måneder efter dets meddelelse og underretter straks Kommissionen herom.

For så vidt angår artikel 3, stk. 2, afsnit c), første sætningsled, og artikel 5, stk. 2, afsnit c), første sætningsled, skal medlemsstaterne dog inden fire år efter dette direktivs meddelelse foretage en første gennemgang og eventuelt en første revision af de heri omhandlede administrative eller ved lov fastsatte bestemmelser.

2. Medlemsstaterne foretager regelmæssigt en undersøgelse af de i artikel 2, stk. 2, omhandlede former for erhvervsudøvelse for at vurdere, om det under hensyntagen til den sociale udvikling er berettiget, at disse fortsat udelukkes. De meddeler Kommissionen resultatet af denne undersøgelse.

3. Medlemsstaterne meddeler endvidere Kommissionen teksten til de administrative eller ved lov fastsatte bestemmelser, som de vedtager på det område, som omfattes af dette direktiv.

*Artikel 10.*

Inden en frist på to år efter udløbet af den periode på tredive måneder, der er fastsat i artikel 9, stk. 1, første afsnit, meddeler medlemsstaterne Kommissionen alle nødvendige oplysninger, for at denne kan udarbejde en beretning til forelæggelse for Rådet om gennemførelsen af dette direktiv.

*Artikel 11.*

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

*Udfærdiget i Bruxelles, den 9. februar 1976.*

På Rådets vegne

**G. Thorn.**  
Formand.