

Til lovforslag nr. L 148. Vedtaget af Folketinget ved 3. behandling den 22. maj 2008*)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om sygedagpenge

(Udvidelse af arbejdsgiverperioden)

§ 1

I lov nr. 563 af 9. juni 2006 om sygedagpenge, som ændret ved § 1 i lov nr. 1545 af 20. december 2006, § 3 i lov nr. 1587 af 20. december 2006 og § 17 i lov nr. 523 af 6. juni 2007, foretages følgende ændring:

1. I § 6, stk. 1, § 24, stk. 2, nr. 1 og 2, § 30, stk. 1, 1. og 2. pkt., § 31, § 56, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, nr. 3, § 59, stk. 4, og § 61 ændres »15 kalenderdage« til: »21 kalenderdage«.

§ 2

Loven træder i kraft den 2. juni 2008.

SØREN ESPERSEN

/ Karen J. Klint

Til lovforslag nr. L 150. Vedtaget af Folketinget ved 3. behandling den 22. maj 2008*)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder¹⁾

(Præcisering af princippet om lige løn, definitioner, ophævelse af godtgørelsesloft m.v.)

§ 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbe kendtgørelse nr. 906 af 27. august 2006, foretages følgende ændringer:

1. Som *footnote* til lovens titel indsættes:

»1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23).«

2. I § 1 ophæves *stk. 2*, og *stk. 3*, der bliver *stk. 2*, affattes således:

»*Stk. 2*. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.«

Stk. 4-6 bliver herefter *stk. 3-5*.

3. Efter § 1 indsættes:

»§ 1 a. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet el-

ler ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

Stk. 4. Der foreligger chikane, når der udvises uønsket adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 5. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23).

Stk. 6. Chikane og sexchikane samt dårligere behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd betragtes som forskelsbehandling på grund af køn.

Stk. 7. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling.

§ 1 b. Offentlige myndigheder har pligt til aktivt at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udformningen og gennemførelsen af love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, denne lov omhandler.«

4. I § 2 indsættes som *stk. 2*:

»*Stk. 2.* En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.«

5. § 3, *stk. 1*, affattes således:

»En arbejdsgiver må ikke afskedige eller ud sætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, her-

under lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, *stk. 1*.«

6. I § 3, *stk. 3, 3. pkt.*, udgår »kan ikke overstige 78 ugers løn beregnet fra den afskedigede lønmodtagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år og«.

7. Efter § 4 indsættes:

»§ 4 a. Enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser kan indgive klage til retslige instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanter, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til denne lov, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.«

§ 2

Loven træder i kraft den 15. august 2008.

§ 3

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

SØREN ESPERSEN

/ Karen J. Klint