

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

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt: Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

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. kapitel 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, forflyttelser og forfremmelser.

§ 3. Enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder, 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, 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. Fraværsretten kan kun udnyttes af en 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 fraværsretten 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 fraværsretten 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 een 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 erhvervsudøvelse 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 parter repræsenteret 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 denne 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 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. maj 1989.

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 m.v., 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.

Givet på Amalienborg, den 19. april 1989

Under Vor Kongelige Hånd og Segl

MARGRETHE R.

/Henning Dyremose

Officielle noter

Ingen