

Ligestillingsnævnets årsberetning

Entré

2004

ENTRE PRISER

FREDAG & LØRDAG

KR. 50,-

HELE NATTEN

DER SKAL BETALES FOR DEN FRI BAR

FRI BAR:

KVINDER

KL. 23.00 - 24.00 KR. 25,-

KVINDER

KL. 24.00 - 04.00 KR. 80,-

MÆND

KL. 23.00 - 04.00 KR. 100,-

ALLE

KL. 04.00 - luk KR. 50,-

ID skal forevises på forlangende



LIGESTILLINGSNÆVNET

Ligestillingsnævnets årsberetning

Entré 2004

Ligestillingsnævnets årsberetning 2004
kan frit citeres med kildeangivelse.

Oplag: 500 eksemplarer

Grafisk opsætning: MONTAGEbureauet ApS

Tryk: Kailow Graphic A/S

Redaktionen er afsluttet 16. marts 2005

Ligestillingsnævnet

E-mail: naevn@lige.dk

ISBN: 87-91292-43-3

ISSN: 1602-5474

Årsberetningen kan findes på

Ligestillingsnævnets hjemmeside på www.ligenaevn.dk

For den elektroniske udgave af

Ligestillingsnævnets årsberetning 2004 gælder følgende:

ISBN: 87-91292-44-1

ISSN: 1602-9755

Indhold

Forord	5
1. Ligestillingsnævnet	7
2. Om Ligestillingsnævnets virkemåde	9
3. Sekretariatets virksomhed og kompetence	13
4. Nærmere om Ligestillingsnævnets kompetence	15
5. Udadrettede aktiviteter	20
6. Statistik	21
7. Resuméer af afgørelser truffet af Ligestillingsnævnet i 2004	23
Bilag	41

Bilag

Bekendtgørelse nr. 1527 af 19. december 2004 af lov om ligestilling af kvinder og mænd (ligestillingsloven) 42

Bekendtgørelse nr. 711 af 20. august 2002 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (ligebehandlingsloven) 49

Bekendtgørelse nr. 756 af 21. august 2003 af lov om lige løn til mænd og kvinder (ligelønsloven) 56

Bekendtgørelse nr. 775 af 29. august 2001 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger 59

Bekendtgørelse nr. 193 af 23. marts 2004 af lov om børnepasningsorlov, som ændret ved lov nr. 1380 af 20. december 2004 af lov om retssikkerhed og administration på det sociale område og andre love (lovændringen angår hovedsagelig overførelse af kompetencen fra beskæftigelsesministeren til ministeren for familie- og forbrugeranliggender) 64

Bekendtgørelse nr. 595 af 22. juni 2001 af forretningsordenen for Ligestillingsnævnet 74

Forord

Ligestillingsnævnet har i 2004 truffet afgørelse i 26 sager. Antallet af sager ligger derved på linie med de foregående års antal afgjorte sager. Senere i årsberetningen er alle sagerne refereret. Et par af sagerne skal dog fremhæves her.

Nævnet har i det forgangne år i to tilfælde haft lejlighed til at behandle sager vedr. ligeløn. Den ene sag blev afvist pga. manglende mulighed for at afhøre parter og vidner for nævnet (3/2004), mens nævnet i den anden sag (20/2004) traf afgørelse om, at der var sket en overtrædelse af ligelønsloven, og tilkendte klageren en godtgørelse svarende til forskellen i timelønnen for hende og de mandlige ansatte.

Nævnet har også behandlet klager over forskellige entrépriser afhængigt af om der er tale om en mandlig eller kvindelig gæst. I en klagesag (8/2004) blev det slået fast, at det er i strid med ligestillingslovens § 2 at opkræve forskellige entrépriser for mænd og kvinder og i en anden sag (26/2004), at det også er i strid med ligestillingsloven, at mænd skal betale entré, mens det er gratis for kvinder at komme ind på et diskotek. Sagerne har givet anledning til en del medieomtale, og der har efterfølgende været mange henvendelser vedr. dette spørgsmål.

I sagen 10/2004 sidestillede nævnet en manglende genansættelse af en kvinde på barsel, der havde været genansat i samme stilling i 17 på hinanden følgende år, med en afskedigelse. Afskedigelsen var i strid med ligebehandlingsloven og klageren blev tilkendt en godtgørelse svarende til et års løn.

I det forløbne år har nævnet fået ny hjemmeside med forbedret mulighed for at søge i nævnets afgørelser. Der er på siden også etableret en nyhedsbrevsservice, hvor man kan blive holdt a jour med nævnets virksomhed.

Hvis Ligestillingsnævnets afgørelse ikke efterleves, kan klageren efter ligestillingslovens § 22, stk. 2, anmode om, at det offentlige indbringer sagen for domstolene. Oprindeligt skulle anmodning herom rettes til ministeren for ligestilling, men kompetencen til på en klagers vegne at indbringe en sag for domstolene er ved lov nr. 321 af 5. maj 2004 overført til Ligestillingsnævnets sekretariat. Lovændringen trådte i kraft 1. juni 2004.

I medfør af ligestillingslovens § 23 afgiver Ligestillingsnævnet hermed beretning om sin virksomhed i 2004.

Niels Waage (formand)

Morten Ulrich

Ruth Nielsen

1. Ligestillingsnævnet

Ligestillingsnævnet er nedsat af ministeren for ligestilling i medfør af § 18 i lov nr. 388 af 30. maj 2000 om ligestilling af kvinder og mænd (ligestillingsloven), der trådte i kraft 1. juni 2000.

Ligestillingsnævnet blev oprindeligt oprettet for en 2-årig forsøgsperiode, idet det var bestemt i ligestillingslovens § 30, at ministeren for ligestilling skulle fremsætte forslag til revision af lovens kapitel 6, der omhandler nævnet og dets virksomhed, i folketingsåret 2002-03. Nævnet blev gjort permanent ved lov nr. 286 af 25. april 2003 om ændring af ligestillingsloven.

Ligestillingsnævnet behandler efter ligestillingslovens § 19, stk. 1, sager om forskelsbehandling på grund af køn efter ligestillingslovens § 2, samt efter lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger.

Nævnet behandler endvidere efter § 19, stk. 2, klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling eller lige løn, som i de love, der er nævnt i § 19, stk. 1.

Efter ligestillingslovens § 18 stk. 1, består Ligestillingsnævnet af en formand og to andre medlemmer, der udpeges af ministeren for ligestilling for 3 år ad gangen. Dog er formanden udpeget første gang for 4 år, jf. lovens § 24, stk. 3. Genudpegning af medlemmerne kan finde sted. Formanden skal være dommer. De øvrige medlemmer skal have bestået juridisk kandidateksamen, og et medlem skal have viden om ligestilling, mens det andet

medlem skal have viden om arbejdsmarkedsforhold. Begge køn skal være repræsenteret i nævnet.

For øjeblikket er følgende udpeget som nævnsmedlemmer:
Retspræsident ved Retten i Roskilde Niels Waage (formand)
Professor, dr. jur. Ruth Nielsen (Handelshøjskolen i København)
Advokat Morten Ulrich

Ministeren har udpeget følgende stedfortrædere for nævnsmedlemmerne:

Retspræsident ved Retten i Århus Per Holkmann Olsen
(stedfortræder for Niels Waage)
Professor, dr. jur. Hanne Petersen
(stedfortræder for Ruth Nielsen)
Forbundsformand Sine Sunesen
(stedfortræder for Morten Ulrich).

Efter ligestillingslovens § 18, stk. 3, stiller ministeren for ligestilling sekretariat til rådighed for nævnet.

Specialkonsulent, cand. jur. Iben Rostock-Jensen, Ligestillingsafdelingen under ministeren for ligestilling, har virket som sekretær for nævnet i 2004.

Nævnet afholdt 7 møder i 2004.

2. Om Ligestillingsnævnets virkemåde

Ligestillingsnævnets virkemåde er reguleret i nævnets forretningsorden, jf. bekendtgørelse nr. 595 af 22. juni 2001 af forretningsordenen for Ligestillingsnævnet (optrykt som bilag 6 til denne beretning).

Ligestillingsnævnet er et forvaltningsorgan, som udover reglerne i ligestillingsloven er omfattet af de almindelige forvaltningsretlige regler, herunder forvaltnings- og offentlighedsloven. Dette indebærer blandt andet, at nævnet har pligt til at begrunde sine afgørelser, ligesom nævnet er underlagt officialprincippet. Nævnet skal derfor oplyse sagerne i fornødent omfang f.eks. gennem partshøringer. Dette gælder såvel retlige som faktiske forhold. Efter ligestillingslovens § 21, stk. 2, skal nævnets afgørelser protokolleres og offentliggøres. Afgørelserne anonymiseres inden offentliggørelsen, jf. forretningsordenens § 15. Indklagedes identitet offentliggøres dog, hvis der er tale om en offentlig myndighed.

Offentliggørelsen sker ved, at afgørelsen lægges ind på Ligestillingsnævnets hjemmeside www.ligenaevn.dk, samt ved omtale i nævnets årsberetning. Er en afgørelse ikke enstemmig, vil den indeholde oplysning om stemmeafgivningen. I 5 tilfælde i 2004 har nævnet afgjort en sag med dissens (afgørelserne 6/2004, 8/2004, 9/2004, 14/2004, 16/2004, 20/2004, jf. kapitel 7).

Klageren kan kalde sin klage tilbage, indtil nævnet har truffet afgørelse i sagen, og derved standse nævnsbehandlingen, f.eks. hvis klageren ønsker at rejse sagen i et andet forum (ved domstolene eller ved fagretlig behandling).

Nævnets afgørelser kan ikke umiddelbart fuldbyrdes gennem fogedretten. Hvis nævnets afgørelse ikke efterleves, skal sekretariatet på klagerens anmodning indbringe sagen for domstolene, jf. ligestillingslovens § 22, stk. 2. I praksis føres sagen af sekretariatet som mandatar for den berettigede med Kammeradvokaten som advokat. Det er gratis for klageren at indbringe en klage for Ligestillingsnævnet.

2.1. Sager indbragt for domstolene jf. ligestillingslovens § 22

Seks sager afgjort af nævnet i 2004 er blevet indbragt for domstolene i medfør af ligestillingslovens § 22, stk. 2. Ingen af sagerne er blevet domsforhandlet, idet tre af sagerne (11/2004, 16/2004 og 20/2004) stadig verserer for domstolene, mens der er indgået forlig mellem parterne i de tre andre sager (4/2004, 9/2004, 10/2004).

I sag 4/2004 er der indgået forlig på 180.000 kr. i godtgørelse mod det tilkendte beløb i nævnet på 240.000 kr. Fastsættelse af sagens omkostninger blev overladt til retten.

Tilsvarende er der indgået forlig i sagen 9/2004, hvorefter klageren modtog 160.000 kr. mod nævnets tilkendte godtgørelse på 240.000 kr. Fastsættelse af sagens omkostninger blev overladt til retten.

Endelig er der også i sagen 10/2004 indgået forlig sådan at klager modtog 217.500 kr. mod nævnets tilkendte godtgørelse på 290.000 kr. Retten bestemte, at hver part bar egne omkostninger.

I Ligestillingsnævnets årsberetning for 2003 blev det oplyst, at i tre sager, hvor nævnet traf afgørelse i 2003 (10/2003, 20/2003 og 23/2003), er ministeren for ligestilling (nu nævnets sekretariat) blevet anmodet om at indtræde i sagen og indbringe disse for domstolene. I en sag (8/2003) indbragte indklagede selv sagen for domstolene.

I sagen 10/2003 blev indgået forlig, hvorefter klageren modtog 140.000 kr. i godtgørelse mod nævnets fastsatte godtgørelse på 180.000 kr. Fastsættelse af sagens omkostninger blev overladt til retten.

Ligeledes blev der indgået forlig i sag 23/2003, hvorefter indklagede betalte 175.000 kr. til klager mod nævnets tilkendte godtgørelse på 234.000 kr. Begge parter afholdt egne omkostninger i forbindelse med sagen.

I sagen 20/2003 indgik parterne forlig i sagen efter svarende til 6 måneders løn (173.000 kr.), hvor nævnets flertal havde tilkendt klageren en godtgørelse 260.000 kr. svarende til 9 måneders løn. Sagen blev forligt efter den var overgivet til Kammeradvokaten, men inden der var udtaget stævning i sagen.

I sagen 8/2003 havde nævnet ikke fundet det godtgjort, at afskedigelse af kvinde, der havde aborteret kort inden afskedigelsen, var begrundet i hendes overtrædelse af tavshedspligt og hun blev tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn (dissens). Sagen blev indbragt for domstolene og retten kom frem til, at klageren var blevet afskediget på grund af brud på sin tavshedspligt. Ministeren for ligestilling blev dømt til at anerkende, at nævnets afgørelse ikke er gældende mellem parterne.

2.2. Sager indbragt for Folketingets Ombudsmand

Sagen 17/2004, der drejede sig om en kommunes beslutning, om i en forsøgsperiode, at udvide den ugentlige åbningstid med en time kun for kvinder i en offentlig svømmehal, er på klagerens foranledning indbragt for Folketingets Ombudsmand. Nævnet havde ved afgørelsen lagt vægt på, at det efter ligestillingsministerens bekendtgørelse nr. 233 af 29. marts 2004 om ligestillingsfremmende initiativer, er tilladt at etablere hold og undervisning mv. for det ene køn inden for idræt, herunder svømning mv. Ligestillingsnævnet fandt, at bekendtgørelsen gav kommunen tilstrækkelig hjemmel til den påklagede beslutning.

Ved årsberetningens afslutning foreligger der ikke afgørelse fra Ombudsmanden.

virke

3. Sekretariatets virksomhed og kompetence

Efter ligestillingslovens § 18, stk. 3, stiller ministeren for ligestilling sekretariat til rådighed for nævnet.

Sekretariatets primære opgave er at forberede sager til afgørelse ved nævnsmøderne. Hvis klagen ikke er formuleret på et klageskema, sender sekretariatet et sådant til klageren. Medmindre sagen straks kan afvises, består den videre sagsbehandling i, at sekretariatet anmoder modparten om en udtalelse, hvorefter klageren får lejlighed til at udtale sig om modpartens svar. Modparten får herefter lejlighed til at udtale sig om klagerens yderligere bemærkninger. Når parternes skriftlige indlæg foreligger, forbereder sekretariatet sagen til behandling ved et nævnsmøde, medmindre det er fornødent at indhente yderligere oplysninger.

Efter forretningsordenens § 7 har sekretariatet adgang til, på ethvert stadium af sagsforberedelsen, at afvise en klage, der ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet, eller hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i sagen. Hvis en af parterne undlader at fremkomme med sine bemærkninger til modpartens indlæg inden for den fastsatte tidsfrist, vil sekretariatet sende klageren en rykkerskrivelse, hvoraf det fremgår, at sagen vil bortfalde eller blive afgjort på det foreliggende grundlag, hvis parten ikke fremkommer med sine bemærkninger inden en ny, kortere frist.

Sekretariatet har i 2004 afvist 9 klager.

Når sekretariatet afviser en klage, skal afgørelsen være begrundet og ledsaget af en oplysning om, at afgørelsen kan indbringes for nævnet jf. forretningsordenens § 7, stk. 2.

Sekretariatet yder en omfattende rådgivningsvirksomhed i forbindelse med forespørgsler f.eks. om konkrete sager, praksis, ligestillingslovgivningen generelt, og om hvilke instanser, der behandler sager om kønsdiskrimination.

Som nævnt i forordet har sekretariatet siden 1. juli 2004 haft kompetencen til at anlægge sager på en klagers vegne efter ligestillingslovens § 22, jf. afsnit 2, hvor kompetencen til at anlægge sager blev overført fra ministeren for ligestilling til Ligestillingsnævnets sekretariat. Ændringen af loven trådte i kraft den 1. juni 2004, og betød ikke nogen ændring i den retssikkerhedsgaranti, som ordningen er for den enkelte klager.

4. Nærmere om Ligestillingsnævnets kompetence

4.1. Klager over lovgivning

Da Ligestillingsnævnet er et *administrativt* klageorgan, har nævnet ikke kompetence til at behandle klager over *lovbestemmelser*, som hævdes at indebære kønsdiskrimination. Nævnet afviser i sådanne tilfælde sagen, men kan sende kopi af sin afgørelse til vedkommende ressourceminister og til ministeren for ligestilling med henblik på, at det kan overvejes, om der bør tages skridt til gennemførelse af en lovændring.

I en sag (13/2004) fandt Ligestillingsnævnet, at der ikke i den danske lovgivning er bestemmelser, der pålægger en undervisningsinstitution at acceptere, at ammende kvinder medbringer deres børn til undervisningen.

I en sag (2/2004) afviste nævnet at behandle en klage over fastsættelse af samvær, idet klagen ikke vedrørte forskelsbehandling på grund af køn, men over det skøn, der var udøvet i henhold til lovgivningen.

Derudover har sekretariatet afvist en klage over fastsættelse af dagpenge under barsel for deltidsansatte, da reglerne for fastsættelse fremgik af loven.

4.2. Ligestillingslovens § 2

Efter ligestillingslovens § 2 skal mænd og kvinder behandles på lige vilkår inden for *offentlig forvaltning og erhvervsmæssig og almen virksomhed*.

Nævnet har i sagerne 8/2004, 12/2004, 17/2004, 25/2004 og 26/2004 taget stilling til ligestillingslovens § 2, stk. 1.

I afgørelserne 8/2004 og 26/2004 var der klaget over, at henholdsvis et diskotek og en café opkrævede entré for mænd, men ikke for kvinder (såvel diskoteket som caféen er en erhvervsmæssig virksomhed). Nævnet fandt, at en sådan praksis er i strid mod ligestillingslovens § 2.

I sagen 12/2004 fandt nævnet ikke at en kommunes visitationspraksis i forbindelse med den geografiske fordeling ved tildeling af daginstitutionspladser var i strid med ligestillingsloven (kommunens udøvelse af offentlig forvaltning).

I en sag om udvidelse af åbningstid kun for kvinder i en svømmehal (17/2004) traf nævnet afgørelse om, at beslutningen ikke var i strid med ligestillingsloven. Det fremgår af afgørelsen, at nævnet finder, at § 6 i ligestillingsministerens bekendtgørelse nr. 233 af 29. marts 2004 om initiativer til fremme af ligestilling må forstås således, at den giver hjemmel til den ordning, som klagen vedrører (kommunens udøvelse af offentlig forvaltning).

I afgørelse 25/2004 fandt nævnet, at forskellige krav til ansøgerens højde til optagelse på politiskolen ikke var en overtrædelse af ligestillingslovens § 2, men var begrundet i saglige forhold, idet Rigspolitiets opfattelse, hvorefter det er nødvendigt for politibetjente, at de besidder en vis autoritet, for at de kan udføre deres job på en hensigtsmæssig og sikkerhedsmæssig forsvarlig måde, og at en sådan autoritet normalt forudsætter en minimumslegemshøjde, ikke kunne tilsidesættes (offentlig forvaltning).

4.3. Sager, der hører under det fagretlige system

Nævnet behandler efter ligestillingslovens § 19, stk. 2, klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling eller lige løn som de love, der er nævnt i § 19, stk. 1. Det er dog en betingelse, at klageren godtgør, at vedkommendes faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af sagen. Dette svarer til bestemmelsen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, hvorefter en lønmodtager kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender mv., såfremt den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Nævnet har i 2004 behandlet tre sager (afgørelserne 4/2004, 14/2004 og 15/2004), hvor klagerne var medlem af en fagforening, men hvor fagforeningerne ikke ønskede at iværksætte fagretlig behandling. I en af sagerne (4/2004) fandt nævnet at ligebehandlingsloven var overtrådt og tilkendte klageren en godtgørelse på 9 måneders løn.

En lønmodtagerorganisation kan føre en sag ved nævnet som mandatar på medlemmets vegne. I afgørelserne 3/2004, 6/2004, 7/2004, 9/2004, 10/2004, 11/2004, 16/2004, 18/2004, 19/2004 og 20/2004 valgte en faglig organisation at benytte sig af denne mulighed. Således fortsætter tendensen fra de tidligere år med hensyn til de faglige organisationers brug af nævnet.

4.4. Sager, der kan påklages til en anden administrativ myndighed

Efter ligestillingslovens § 19, stk. 3, kan nævnet ikke behandle klager, der kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse i sagen. Dette indebærer f.eks., at en afskedigelse, der er truffet af en forvaltningsmyndighed, ikke kan indbringes for nævnet, før en eventuel klageinstans har truffet afgørelse i sagen.

Ligestillingsnævnets sekretariat har således afvist 2 sager under henvisning til, at de administrative klagemuligheder ikke var udtømt, inden henvendelsen til nævnet fandt sted. I begge sager var der klaget over forsvaret i forbindelse med forskellig aflønning af værnepligtige mænd og kvinder. Sekretariatet henviste i begge sager klagerne til Forsvarsministeriet.

4.5. Klager, der kræver egentlig bevisførelse

Efter ligestillingslovens § 20 afviser nævnet klager, der ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet. Nævnets forretningsorden fastslår, at nævnet alene kan behandle sager på skriftligt grundlag jf. forretningsordenen for Ligestillingsnævnet § 9. Dette indebærer bl.a., at en sag ikke kan behandles af nævnet, hvis afgørelsen kræver egentlig bevisførelse i form af mundtlige forklaringer fra parter og/eller vidner.

Spørgsmålet om afvisning på grund af den manglende mulighed for at afhøre parterne og vidner rejses af og til allerede under forberedelsen af sagen af indklagede, som støtte for en afvisningspåstand.

Nævnet kan på hvilket som helst tidspunkt under sagsbehandlingen træffe afgørelse om, at en sag skal fremmes i realiteten eller afvises på grund af muligheden for at oplyse sagen. Nævnet fandt i fire sager (1/2004, 3/2004, 5/2004 og 7/2004) at det krævede bevisførelse i form af afhøring af vidner at afgøre sagerne, hvorfor de blev afvist.

4.6. Sager, der er anlagt eller afgjort ved domstolene, samt sager, hvori der er indgået forlig

Nævnet kan ikke behandle en sag, der allerede verserer ved domstolene, jf. ligestillingslovens § 19, stk. 4. Nævnet kan heller ikke behandle klagen, hvis den vedrører forhold, der tidligere er afgjort ved domstolene, eller forhold, hvorom der er indgået forlig mellem parterne.

5. Udadrettede aktiviteter

I 2004 har der været afholdt et nordisk ligestillingsombudsmøde, hvor nævnet har været repræsenteret. Mødet fandt sted den 2. og 3. september 2004 i København.

Ombudsmødernes overordnede formål er at udveksle oplysninger om ligestillingsarbejdet i de nordiske lande, således at de enkelte landes egne tiltag og egen organisering bedre kan reflekteres, arbejdet eventuelt justeres og således, at der kan skabes gensidig inspiration.

Nævnet har en hjemmeside (*www.ligenaevn.dk*). Hjemmesiden indeholder informationer om nævnets virksomhed og afgørelser, samt om national lovgivning og internationale regler på ligestillingsområdet. Det er muligt via hjemmesidens "klik og klag"-service at indbringe en klage for Ligestillingsnævnet. Efter en revision af hjemmesiden i efteråret 2004 fremstår den nu med bedre søgemuligheder, så det er nemmere at finde relevante afgørelser, samt et nyhedsbrev, der er mulighed for at abonnere på.

Der har desuden været kontakt til den danske dags- og fagpresse i forbindelse med nævnets afgørelser. Endvidere har der været henvendelser fra forskere og andre med interesse for ligestillingsarbejdet.

6. Statistik

Der er i 2004 registreret i alt 43 indkomne sager til Ligestillingsnævnet. Hertil kommer 16 sager, der ved årsskiftet 2003/2004 stadig var verserende.

Af disse 59 sager er 26 afgjort af nævnet. 18 sager af de sager, der er indkommet i 2004, er fortsat verserende.

Herudover er 9 sager afvist af sekretariatet, 5 sager er henlagt, 1 sag er frafaldet af klageren.

Af de 26 sager var 19 klagere kvinder og 7 mænd.

Nævnets gennemsnitlige sagsbehandlingstid er 7 måneder, og 80 pct. af alle sagerne har en sagsbehandlingstid, der enten er lavere eller den samme som den gennemsnitlige sagsbehandlingstid.

Af de sager, som nævnet har afgjort, blev der givet klageren medhold i 11 sager. I 8 af disse sager tilkendte Ligestillingsnævnet klageren en godtgørelse (afgørelserne 4/2004, 9/2004, 10/2004, 11/2004, 16/2004, 19/2004, 20/2004 og 23/2004). I 11 andre sager blev klagen ikke taget til følge, heraf 1 afgørelse, hvor Ligestillingsnævnet stadfæstede sekretariatets afvisning af en sag. I 4 sager blev klagen afvist på grund af manglende mulighed for at få oplyst sagen på skriftligt grundlag.

Nævnet har modtaget 3 anmodninger om aktindsigt, og alle anmodningerne er imødekommet. I to af sagerne ønskede en sagens parter fuld aktindsigt, og i en tredje sag ønskede en interesseorganisation aktindsigt i sagen af principielle grunde, da der var tale om en fortolkning af lovbestemmelse (3/2003).

Desuden har Ligestillingsnævnets sekretariat i 2004 registreret 42 skriftlige henvendelser og forespørgsler, som har resulteret i vejledning eller oplysning f.eks. om rette klageinstans.

Sekretariatet modtager 2-5 telefonopkald om dagen fra privatpersoner, journalister, fagforeninger, offentlige myndigheder og advokater mv., som ønsker oplysning eller vejledning om klagemuligheder, lovbestemmelser, praksis osv.

statistik

7. Resuméer af afgørelser truffet af Ligestillingsnævnet i 2004

Afgørelserne kan findes i deres fulde ordlyd på Ligestillingsnævnets hjemmeside www.ligenaevn.dk

AFGØRELSE 1/2004

Ligestillingsnævnet kunne ikke behandle en klage over to psykologer, idet en afgørelse af sagen ville nødvendiggøre bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet.

En mand klagede over to psykologer, der havde stået for udfærdigelsen af en børnepsykologisk rapport til brug for en retssag om forældremyndighed. Allerede fordi en afgørelse af sagen ville nødvendiggøre bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet, afviste nævnet sagen i medfør af ligestillingslovens § 20, stk. 1.

Afgørelse 2/2004

Ligestillingsnævnet kunne ikke behandle en klage, der vedrørte fastsættelse af samvær med klagerens barn, da klagen ikke vedrørte forskelsbehandling på grund af køn.

En mand klagede over, at fædre diskrimineres i relation til samvær med deres børn, når forældre flytter fra hinanden. Ligestillingsnævnet fandt, at klagen ikke vedrørte forskelsbehandling på grund af køn, da de regler og den praksis, som klageren henviste

til om fastsættelse af samvær, anvendes i forhold til både mænd og kvinder, der ikke bor sammen med deres barn. Sagen afvistes herefter i medfør af ligestillingslovens § 20.

AFGØRELSE 3/2004

Nævnet kunne ikke behandle en klage over, at en gravid kvinde ikke var kommet i betragtning ved besættelsen af en fast stilling på den arbejdsplads, hvor hun var tidsbegrænset ansat, idet en afgørelse af sagen ville nødvendiggøre bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet.

Klageren blev ansat som socialrådgiver hos indklagede i et etårigt vikariat i september 2002. I september blev der slået en fast stilling op i den afdeling, som klageren var ansat i. Klageren var til samtale, men blev ikke ansat. Forinden havde klageren oplyst, at hun var gravid. Stillingen blev i stedet givet til en ansøger med væsentlig højere anciennitet end klageren. I november 2002 blev endnu en fast stilling ledig. Stillingen blev ikke opslået, men besat med en af ansøgerne til den første ledige stilling. Da parternes oplysninger om forløbet og baggrunden for ansættelsen var stærkt modstridende, fandt Ligestillingsnævnet, at en afgørelse af sagen ville nødvendiggøre bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet, men må finde sted ved domstolene. Sagen afvistes herefter i medfør af ligestillingslovens § 20, stk. 1.

AFGØRELSE 4/2004

Ikke godtgjort, at afskedigelse af en kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Godtgørelse på 9 måneders løn (dissens).

Klageren blev ansat som arkitekt hos indklagede den 6. juni 2000. Klageren oplyste den 31. maj 2002 indklagede om, at hun var gravid. Den 30. august 2002 blev klageren afskediget. Begrundelsen for opsigelsen var en svigtende ordretilgang gennem længere tid og ændring i opgavernes karakter. Indklagede ansatte den 2. september 2002 en bygningskonstruktør og den 1. april 2003 ansatte indklagede en tidligere student, som nu var færdiguddannet ingeniør. Ligestillingsnævnets flertal fandt, at indklagede havde overtrådt ligebehandlingslovens § 9, idet indklagede ikke havde dokumenteret, at klageren ikke fortsat ville kunne bestride opgaverne efter endt barselsorlov. Godtgørelse fastsat til 240.000 kr., svarende til 9 måneders løn. Et medlem af nævnet fandt, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagerens graviditet.

AFGØRELSE 5/2004

Nævnet kunne ikke behandle en kvindes klage over bl.a. afskedigelse efter endt barselsorlov, idet en afgørelse af sagen ville nødvendiggøre bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet.

Klageren blev ansat som analytiker hos indklagede den 4. december 2000. I april 2002 blev der gennemført en række organisationsændringer hos indklagede, hvorefter to nye medarbejdere blev ansat i klagerens afdeling. Den 16. september 2002 gik

klageren på barselsorlov. Den 1. september 2003 genoptog klageren sit arbejde, og blev ved brev af 29. september 2003 opsagt. Begrundelsen for opsigelsen fremgik ikke af brevet, men klageren havde mundtligt fået oplyst, at opsigelsen skyldtes dårlig ordretilgang til afdelingen. Da parternes oplysninger var stærkt modstridende, fandt Ligestillingsnævnet, at en afgørelse af sagen ville nødvendiggøre bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet, men må finde sted ved domstolene. Sagen afvistes herefter i medfør af ligestillingslovens § 20, stk. 1.

AFGØRELSE 6/2004

En kommunes praksis vedrørende vikardækning under barsel fandtes ikke i strid med ligestillingslovene.

Klageren, en fagforening, klagede over en kommunes praksis, hvorefter der kun blev ansat barselsvikarer svarende til den refusion kommunen modtog efter dagpengeloven. Ligestillingsnævnet bemærkede, at et ønske om at begrænse de offentlige udgifter ikke kan begrunde forskelsbehandling på grund af køn. Nævnet fandt ikke, at indklagede havde udøvet forskelsbehandling på grund af køn ved at undlade at øge bevillingerne til de decentrale enheder i takt med barselsfravær.

AFGØRELSE 7/2004

Nævnet kunne ikke behandle en kvindes klage over ulige løn, idet en afgørelse af sagen ville nødvendiggøre bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet (dissens).

Klageren blev ansat som lagerassistent hos indklagede den 2. november 1998. Pga. graviditetsgener og senere barselsorlov var klageren fraværende fra omkring den 1. oktober 2001 til den 31. oktober 2002. Under klagerens fravær blev to mandlige lagerassistenter ansat i virksomheden. Deres startløn var på 17.500 kr. om måneden, mens klagerens startløn var på 14.500 kr. om måneden. Indklagede har anført at jobindholdet ikke er fuldt ud sammenligneligt. Et flertal af Ligestillingsnævnets medlemmer fandt, at en afgørelse af sagen ville nødvendiggøre bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet, men må finde sted ved domstolene. Sagen afvistes herefter i medfør af ligestillingslovens § 20, stk. 1. Et medlem fandt, at forskellen i aflønningen skyldes de pågældendes arbejdsfunktioner og kvalifikationer. Dette medlem stemte for, at klagen ikke blev taget til følge.

AFGØRELSE 8/2004

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek opkrævede 60 kr. i entré for mænd, mens kvinder fik gratis entré.

En mand klagede over, at et diskotek opkrævede entrépriser for mænd, men ikke for kvinder. Ligestillingsnævnet fandt, at indklagede havde overtrådt ligestillingslovens § 2, ved at opkræve entrépriser for mænd, men ikke for kvinder.

AFGØRELSE 9/2004

Ikke godtgjort, at afskedigelse af en kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Godtgørelse på 9 måneders løn (dissens).

Klageren blev ansat i indklagedes HR afdeling den 1. januar 2001. Den 17. marts 2003 blev klageren sygemeldt pga. graviditetsbetinget sygdom. Den 26. marts 2003 blev en vikar ansat til at varetage klagerens opgaver. Efter forlængelser af vikariatet blev vikaren fastansat pr. 1. december 2003. Klageren blev opsagt den 21. maj 2003. Begrundelsen for opsigelsen var en større omstrukturering af indklagedes afdeling. Ligestillingsnævnets flertal fandt, at indklagede havde overtrådt ligebehandlingslovens § 9, idet indklagede ikke havde oplyst, hvorfor det var nødvendigt at afskedige klageren frem for nogen af de andre medarbejdere, og idet den vikar, der blev ansat i klagerens sted, fortsat var ansat hos indklagede den 1. december 2003. Godtgørelse fastsat til 240.000 kr., svarende til 9 måneders løn. Et medlem af nævnet fandt, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagerens graviditet.

AFGØRELSE 10/2004

En beslutning om ikke at genansætte en kvinde, der var på barselsorlov, og som tidligere uden afbrydelse havde været genansat 17 gange i tidsbegrænsede ansættelser, blev i relation til ligestillingsloven sidestillet med en afskedigelse. Godtgørelse svarende til et års løn.

Klageren havde været beskæftiget i 17 år som kvotalønnet time-lærer hos indklagede, en handelsskole. Klageren havde været ansat for et år ad gangen fra den 1. august til den 30. juni det følgende år. Den 22. januar 2002 nedkom klageren og var derefter på barselsorlov. Den 27. maj 2002 meddelte indklagede, at man ikke kunne tilbyde klageren ansættelse pr. 1. august 2002. I betragtning af, at klageren i de foregående 16 år hvert år var blevet genansat i august, efter at ansættelsesperioden formelt var ophørt i juni, fandt nævnet, at beslutningen om ikke at genansætte hende – i hvert fald i relation til ligestillingsloven – ganske måtte sidestilles med en afskedigelse. Nævnet fandt ikke, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at den manglende genansættelse af klageren ikke var begrundet i hendes barselsorlov. Godtgørelsen fastsat til 290.000 kr., svarende til et års løn.

AFGØRELSE 11/2004

Kvinde, der var blevet afskediget kort efter en abort, tilkendt godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Klageren blev ansat som butiksassistent hos indklagede den 1. august 2002. Den 23. marts 2003 blev klageren indlagt og efterfølgende sygemeldt den 25.-27. marts 2003 i forbindelse med en spontan abort. Klageren blev den 9. april 2003 sygemeldt på grund af fortsatte problemer i forbindelse med aborten. Den 22. april 2003 blev klageren opsagt af indklagede. Begrundelsen for opsigelsen var, at klageren ikke levede op til indklagedes forventninger til en butiksassistent.

Da klageren ikke var gravid på det tidspunkt, hvor afskedigelsen fandt sted, påhvilede det klageren at påvise faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling i henhold til ligebehandlingslovens § 16 a. Nævnet fandt, at klageren havde påvist sådanne faktiske omstændigheder, idet afskedigelsen skete umiddelbart efter klagerens ufrivillige abort og sygemeldingerne i forbindelse hermed, og idet klageren ikke under sin ansættelse havde modtaget skriftlig påtale vedr. hendes manglende kvalifikationer. Godtgørelsen fastsat til 80.000 kr., svarende til 6 måneders løn.

AFGØRELSE 12/2004

En kommunes praksis vedrørende hvilke af flere børn, der kan opnå pasningsplads i nærheden af deres hjem, fandtes ikke i strid med ligestillingsloven.

Klageren, en kvinde, klagede over en kommunes praksis, hvorefter et barns alder er afgørende for, hvilke af flere børn, der kan opnå pasningsplads i nærheden af deres hjem. Klageren mente, at kommunen havde udøvet forskelsbehandling på grund af køn, når barnets far udnyttede sine muligheder for at afholde orlov fuldt ud, idet dette efter klagerens opfattelse medførte, at barnet typisk var yngre end de børn, hvis moder havde udnyttet hele orlovsperioden. Nævnet fandt ikke, at indklagedes praksis var i strid med ligestillingsloven.

AFGØRELSE 13/2004

Efter nævnets opfattelse findes der ikke i den danske lovgivning bestemmelser, der pålægger en undervisningsinstitution at acceptere, at ammende kvinder medbringer deres børn til undervisning.

Klageren startede i september 2003 en gang om ugen på VUC. Klageren, der var på barsel, medbragte sin få uger gamle datter til undervisningen. Læreren på kurset meddelte klageren, at hun ikke kunne deltage i undervisningen med sit spædbarn. Ligestillingsnævnet fandt ikke, at der i dansk lovgivning forekommer bestemmelser, der pålægger en undervisningsinstitution at acceptere, at ammende kvinder medbringer deres børn til undervisningen.

AFGØRELSE 14/2004

Arbejdsgiveren havde løftet bevisbyrden for at afskedigelse af en kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet (dissens).

Klageren, der var gravid, blev sammen med et stort antal andre medarbejdere i virksomheden, som led i en større nedskæring på grund af indklagedes økonomiske situation, afskediget i overensstemmelse med en aftale mellem virksomheden og klagerens forbund om anvendelse af SIFU-princippet. Ligestillingsnævnets flertal fandt, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagerens graviditet.

AFGØRELSE 15/2004

Omvendt bevisbyrde efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, forudsætter, at afskedigelsen er meddelt under den ansattes graviditet eller barselsorlov mv. (dissens).

Klageren blev ansat hos indklagede, et handelsgymnasium, den 1. august 1997. I perioderne 2. november 2002 til 3. maj 2003, og 1. august til 27. december 2003 afholdt klageren barsels- og forældreorlov. Den 8. december 2002 modtog klageren meddelelse fra arbejdsgiveren om, at man var sindet at afskedige hende, idet man pga. nedskæringer måtte afskedige den underviser, der havde mindst faglig bredde. Arbejdsgiveren anmodede klageren om hendes bemærkninger hertil. Ved brev af 28. januar 2004 blev klageren meddelt opsigelse med fratrædelse pr. 31. august 2004. Ligestillingsnævnets flertal fandt, at der som udgangspunkt kun er omvendt bevisbyrde efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, når beslutningen om afskedigelse er meddelt

under den ansattes graviditet eller barselsorlov mv., mens den omstændighed, at partshøring er iværksat i denne periode ikke i sig selv kan indebære, at der er omvendt bevisbyrde. Efter flertallets opfattelse var afskedigelsen derfor ikke omfattet af ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, men skulle bedømmes efter § 16 a, om delt bevisbyrde. Klagen blev herefter ikke taget til følge. Et medlem af nævnet fandt, at ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, må forstås således, at der er omvendt bevisbyrde, når den reelle beslutning om afskedigelse træffes under graviditet eller barselsorlov mv. og stemte derfor for at tage klagen til følge, og at tillægge klageren en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

AFGØRELSE 16/2004

En mands afholdelse af orlov i forbindelse med sit barns fødsel og sygdom efter servicelovens bestemmelser fandtes omfattet af ligebehandlingslovens beskyttelsesregler.

Klageren blev ansat hos indklagede som erhvervskonsulent den 17. april 2002. Den 24. oktober 2002 fik klageren et barn og gik på orlov uden løn fra den 24. oktober 2002 til den 1. december 2002. Klageren gik efter aftale med indklagede på orlov igen uden løn fra den 20. januar 2003 til den 28. februar 2003, da klagerens barn var alvorligt sygt. Klageren modtog lønkompensation i henhold til servicelovens § 29 under orloven. Klageren blev opsagt den 24. februar 2004. Indklagede begrundede opsigelsen med klagerens manglende salgsresultater. Nævnet fandt, at klageren var omfattet af ligebehandlingslovens fravær- og beskyttelsesregler, selvom han ikke havde oppebåret dagpenge i henhold til dagpengelovgivningen, men havde opnået økonomisk

kompensation efter servicelovens § 29. Nævnet fandt ikke, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagerens fravær pga. af hans barns fødsel og sygdom. Godtgørelse fastsat til 180.000 kr. svarende til 6 måneders løn.

AFGØRELSE 17/2004

En kommunes beslutning om at reservere en svømmehal for kvinder en time om ugen fandtes ikke i strid med ligestillingsloven.

Klagen angik en kommunes beslutning om i en forsøgsperiode at udvide den ugentlige åbningstid med en time kun for kvinder i en offentlig svømmehal. Efter ligestillingsministerens bekendtgørelse nr. 233 af 29. marts 2004 om ligestillingsfremmende initiativer er det tilladt at etablere hold og undervisning mv. for det ene køn inden for idræt, herunder svømning mv. Ligestillingsnævnet fandt, at bekendtgørelsen gav kommunen tilstrækkelig hjemmel til den påklagede beslutning.

AFGØRELSE 18/2004

Bevisbyrden for at afskedigelse af en kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet, løftet.

Klageren var af en handelsskole ansat som bibliotekar i en kombinationsstilling mellem handelsskolen (18 1/2 time) og et kommunalt bibliotek (18 1/2 time). I juli 2003 meddelte klageren indklagede, at hun var gravid med forventet nedkomst den

18. februar 2004. Biblioteket blev af kommunen pålagt budgetreduktioner pr. 1. januar 2004 svarende til klagerens timeantal. Den 27. oktober 2003 blev klageren afskediget pr. 31. januar 2004 begrundet i nedskæringerne på bibliotekets område. Samtidig blev klageren tilbudt en ny ansættelse på 18 1/2 time pr. uge hos handelsskolen, således at der reelt kun var tale om en reduktion af arbejdstiden, der svarede til det arbejde, der hidtil havde været udført for biblioteket. Ligestillingsnævnets fandt, at handelsskolen havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagerens graviditet.

AFGØRELSE 19/2004

Beslutning om ikke at genansætte gravid kvinde, der var ansat i en tidsbegrænset stilling, fandtes i strid med ligebehandlingsloven. Godtgørelse på 100.000 kr.

Klageren blev ansat i en tidsbegrænset stilling som forskningsassistent hos indklagede den 1. juni 2001 og 2 år frem. Klageren oplyste i juni 2003 indklagede om, at hun var gravid med forventet nedkomst omkring julen 2003. Herefter blev klagerens ansættelse forlænget med yderligere 3 måneder fra 1. september 2003. Projektet, hun arbejdede med, forventedes afsluttet ved udgangen af 2004. Den 1. december 2003 blev en tidligere studentermedhjælper ansat på projektet på fuld tid til 30. juni 2004. Ligestillingsnævnet fandt, at indklagede havde overtrådt ligebehandlingslovens § 2, idet indklagede ikke havde redegjort for, hvorfor den tidligere studentermedhjælper blev foretrukket frem for klageren til at videreføre projektet. Godtgørelse fastsat til 100.000 kr., efter et samlet skøn over sagens omstændigheder.

AFGØRELSE 20/2004

En kvinde blev tilkendt et beløb svarende til forskellen mellem en mandlig afløseres løn og hendes løn, idet arbejdsgiveren fandtes at have overtrådt ligelønsloven.

Klageren blev ansat hos indklagede i april 2002 som kassemedarbejder med en timeløn på 60 kr. Under klagerens ferie i 2003 blev der ansat en mandlig afløser, der modtog en timeløn på 95 kr. Ligestillingsnævnet fandt, at indklagede havde overtrådt ligelønsloven, da indklagede ikke havde godtgjort, at der havde været nogen saglig begrundelse for at den mandlige ferieafløser havde haft en timeløn, der var 35 kr. højere end klagerens. Nævnet bestemte herefter, at arbejdsgiveren skulle betale klageren et beløb svarende til lønforskellen.

resumé

AFGØRELSE 21/2004

Afskedigelse af en kvinde efter endt barselsorlov fandtes ikke begrundet i hendes graviditet.

Klageren blev ansat hos indklagede som IT-konsulent den 1. maj 2001. Den 1. august 2003 gik klageren på barselsorlov indtil 1. april 2004 og afholdt herefter tre ugers ferie. Kort tid efter modtog klageren sin opsigelse til fratrædelse den 30. september 2004. Indklagede begrundede opsigelsen med, at klageren var den medarbejder hos indklagede med mindst erfaring, samt at der ikke var flere opgaver inden for klagerens kompetenceområde. Sagen blev afgjort efter ligebehandlingslovens § 16 a. Nævnet fandt ikke, at klageren havde påvist faktiske omstændigheder der gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling på grund af køn. Nævnet fandt herefter ikke, at afskedigelsen var begrundet i klagerens graviditet eller barsel.

AFGØRELSE 22/2004

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at der var forskellige uniformstilbud til henholdsvis mandlige og kvindelige sygeplejersker.

Ligestillingsnævnet fandt, at det var en forskelsbehandling på grund af køn, jf. ligebehandlingsloven § 4, at der blev stillet todelte uniformer til rådighed for de mandlige sygeplejersker, men ikke for de kvindelige sygeplejersker.

AFGØRELSE 23/2004

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en manglende henvisning til ansættelsessamtale fra et vikarbureau var begrundet i klagerens graviditet.

Klageren henvendte sig den 6. maj 2004 til indklagede, et vikarbureau, vedrørende et 3 måneders vikariat som en kundeservice-medarbejder i et call-center. Det blev under en samtale den 10. maj 2004 mellem klageren og en medarbejder hos indklagede aftalt, at klageren skulle til ansættelsessamtale hos den vikarsøgende virksomhed. Klageren oplyste herefter, at hun var gravid med forventet fødselstidspunkt 15. oktober 2004. Herefter blev klageren ikke sendt til samtale hos firmaet af indklagede med den begrundelse, at virksomheden kun ønskede vikarer, som kunne forlænges fortløbende. Ligestillingsnævnet fandt, at indklagede hermed havde overtrådt ligebehandlingslovens § 2. Klageren tilkendtes en godtgørelse på 25.000 kr.

AFGØRELSE 24/2004

En kommunes praksis vedrørende vikardækning under barsel fandtes ikke i strid med ligestillingslovene.

Klageren mente, at en kommunes praksis, hvorefter der kun blev ansat barselsvikarer svarende til den refusion kommunen modtog efter dagpengeloven, var i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn. Sagen blev afvist af sekretariatet med henvisning til nævntes afgørelse i sagen 6/2004 med samme problemstilling. Afvisningen blev indbragt for nævnet, der stadfæstede denne, idet nævnet bemærkede, at klageres ikke havde

påberåbt sig konkrete, faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at indklagede havde udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn ved at undlade at øge bevillingerne til de decentrale enheder i takt med barselsfravær.

AFGØRELSE 25/2004

Rigspolitiets krav om forskellig højde for mænd og kvinder til optagelse på politiskolen var ikke ulovlig kønsdiskrimination

En mand klagede over Rigspolitiets praksis ved ansøgninger om optagelse i politiet, der stillede forskellige krav til legemshøjde for mænd og kvinder. Ligestillingsnævnet fandt ikke at kunne tilsidesætte Rigspolitiets opfattelse, hvorefter det er nødvendigt for politibetjente, at de besidder en vis autoritet, for at de kan udføre deres job på en hensigtsmæssig og sikkerhedsmæssig forsvarlig måde, og at en sådan autoritet normalt forudsætter en minimumslegemshøjde. Nævnet fandt heller ikke at kunne afvise Rigspolitiets antagelse af, at den fornødne autoritet til at udføre politiarbejde forudsætter, at den enkelte politibetjents legemshøjde ikke er mindre end den gennemsnitlige højde for personer af det køn, som den pågældende politibetjent tilhører. Ligestillingsnævnet fandt herefter ikke, at Rigspolitiets forskellige krav til mandlige og kvindelige ansøgers højde ved ansøgning om optagelse til politiet var udtryk for ulovlig forskelsbehandling på grund af køn.

AFGØRELSE 26/2004

Det var i strid med ligestillingsloven, at en café opkrævede entré for mænd, mens kvinder fik gratis entré.

En mand klagede over, at en café opkrævede entrépriser for mænd, men ikke for kvinder. Ligestillingsnævnet fandt, at indklagede havde overtrådt ligestillingslovens § 2, ved at opkræve entrépriser for mænd, men ikke for kvinder.

Læs afgørelserne i deres fulde ordlyd på Ligestillingsnævnets hjemmeside

www.ligenaevn.dk

bilag

Entré 2004

Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd

Herved bekendtgøres lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 553 af 2. juli 2002, med de ændringer, der følger af lov nr. 286 af 25. april 2003 og lov nr. 321 af 5. maj 2004.

Kapitel 1

Formål

§ 1. Lovens formål er at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner med udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd. Lovens formål er desuden at modvirke direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn samt at modvirke seksuel chikane.

Kapitel 2

Forbud mod forskelsbehandling på grund af køn (kønsdiskrimination)

§ 2. Enhver arbejdsgiver, myndighed eller organisation skal behandle kvinder og mænd lige inden for offentlig forvaltning og erhvervsmæssig og almen virksomhed. Personer, hvis rettigheder efter 1. pkt. krænkes, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 2. Ministeren for ligestilling kan fastsætte regler om, at nærmere angiven erhvervsmæssig og almen virksomhed ikke er omfattet af stk. 1.

Stk. 3. Inden for anvendelsesområdet i stk. 1 kan der tilkendes personer, der udsættes for seksuel chikane, en godtgørelse. Der lægges herved navnlig vægt på, om der har bestået et afhængighedsforhold mel-

lem den, der har været udsat for chikane, og den, der har udøvet den.

Stk. 4. Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om lige løn til mænd og kvinder og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervs-tilknyttede sikringsordninger finder anvendelse på de områder, der er omfattet af disse love.

§ 2 a. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 2, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere, medmindre denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer.

Foranstaltninger til fremme af ligestilling

§ 3. Ressortministeren kan uanset bestemmelsen i § 2 på eget område tillade

foranstaltninger til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge eller opveje forskelsbehandling på grund af køn.

Stk. 2. Ministeren for ligestilling kan fastsætte regler for, i hvilke tilfælde der kan iværksættes foranstaltninger til fremme af ligestilling uden tilladelse efter stk. 1.

Stk. 3. § 13 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. finder anvendelse på områder, der er omfattet af denne lov.

Kapitel 3

Offentlige myndigheders forpligtelser

§ 4. Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Redegørelser for ligestilling

§ 5. Ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder skal hvert andet år inden den 1. september udarbejde en redegørelse om ligestilling. Statslige institutioner og statslige virksomheder skal dog kun udarbejde redegørelser, hvis de har mere end 50 ansatte.

Stk. 2. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om,

- 1) hvorvidt ministeriet, institutionen eller virksomheden har formuleret en ligestillingspolitik og i givet fald det nærmere indhold af denne,
- 2) den kønsmæssige fordeling i forhold til de enkelte stillingskategorier og
- 3) andre forhold, der skønnes at have betydning for vurderingen af ministeriets, institutionens eller virksomhedens indsats på ligestillingsområdet.

Stk. 3. Redegørelserne fra de i stk. 1

nævnte institutioner og virksomheder indsendes til ressortministeren .

Stk. 4. Ressortministeren bearbejder de indsendte redegørelser og indsender inden den 1. november i de år, hvor redegørelserne udarbejdes, en samlet rapport vedlagt de enkelte redegørelser til ministeren for ligestilling.

§ 5 a. Kommunalbestyrelsen og amtsrådet skal over for kommunens og amtskommunens beboere mindst hvert andet år redegøre for situationen med hensyn til ligestillingen mellem kvinder og mænd blandt de kommunalt og amtskommunalt ansatte. Redegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen og amtsrådet i et møde.

Stk. 2. Redegørelsen skal indeholde oplysning om,

- 1) hvorvidt kommunen eller amtskommunen har formuleret en ligestillingspolitik, og i givet fald det nærmere indhold af denne,
- 2) den kønsmæssige fordeling i forhold til de enkelte stillingskategorier og
- 3) andre forhold, der skønnes at have betydning for kommunens eller amtskommunens indsats på ligestillingsområdet.

Stk. 3. Redegørelserne indsendes til ministeren for ligestilling inden den 1. september i de år, hvor redegørelserne udarbejdes.

§ 6. Ministeren for ligestilling kan fastsætte regler om indholdet af de i § 5, stk. 1, og § 5 a nævnte redegørelser.

§ 7. Ministeren for ligestilling udarbejder hvert år inden den 1. marts en redegørelse og en perspektiv- og handlingsplan for ligestilling til Folketinget.

Stk. 2. Offentlige myndigheder, virksomheder og organisationer skal efter anmodning give ministeren for ligestilling de oplysninger vedrørende ligestilling, der er nødvendige til brug for udarbejdelse af den årlige redegørelse og perspektiv- og handlingsplan.

Kapitel 4

Udvalg og bestyrelser

Kønssammensætning i offentlige udvalg, kommissioner og lign.

§ 8. Offentlige udvalg, kommissioner og lignende, der er nedsat af en minister til at forberede fastsættelse af regler eller planlægning af samfundsmæssig betydning, bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

§ 9. Myndigheder eller organisationer, der skal stille forslag om et medlem af udvalg m.v. som nævnt i § 8, skal foreslå både en kvinde og en mand. Hvis der skal stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås lige mange kvinder og mænd og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet. Tilsvarende gælder, hvor myndigheden eller organisationen efter lovgivningen skal udpege medlemmer. Ministeren afgør, hvem der skal beskikkes som medlem og skal i den forbindelse tilstræbe en ligelig kønssammensætning.

Stk. 2. Myndigheden eller organisationen kan fravige bestemmelsen i stk. 1, hvis der foreligger særlige grunde. Myndigheden eller organisationen skal i så fald samtidig angive begrundelsen herfor.

Stk. 3. Hvis myndigheder og organisationer m.v. ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk.

1, kan ressortministeren beslutte, at udvalget, kommissionen m.v. kan fungere uden de pågældende medlemmer. Det samme gælder, hvis ministeren ikke kan acceptere en begrundelse i henhold til stk. 2 for at fravige bestemmelsen i stk. 1.

§ 10. Ved nedsættelse af udvalg m.v. som nævnt i § 8, stk. 1, skal ressortministeren indberette den påtænkte sammensætning til ministeren for ligestilling, inden beskikkelse af medlemmer finder sted.

Stk. 2. Hvis den påtænkte kønssammensætning ikke er i overensstemmelse med § 8, stk. 1, kan ministeren for ligestilling rette henvendelse til ressortministeren og anmode om en begrundelse og i særlige tilfælde anmode om en fornyet sammensætning af udvalget.

Kønssammensætning ved besættelse af visse bestyrelsesposter i den statslige forvaltning m.v.

§ 11. Bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse i statslige forvaltningsmyndigheder bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

Stk. 2. Bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse for selvejende institutioner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, der ikke kan henregnes til den offentlige forvaltning, bør så vidt muligt have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd. Dette gælder, hvis udgifterne ved de selvejende institutioners virksomhed overvejende dækkes af statslige midler, eller hvis den overvejende del af selskabet ejes af staten.

Stk. 3. Ressortministeren kan beslutte, at stk. 1 skal gælde for de i stk. 2 nævnte institutioner og selskaber m.v.

Stk. 4. Ressortministeren kan beslutte, at stk. 1 eller 2 skal gælde for nærmere angivne selvejende institutioner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, hvis udgifterne ved de selvejende institutioners virksomhed dækkes med over 50 pct. af statslige midler, eller hvis over 50 pct. af selskabet m.v. ejes af staten. Ressortministeren kan endvidere beslutte, at stk. 1 eller 2 skal gælde for selskaber, der udøver virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse.

§ 12. Hvis bestyrelsen m.v. som nævnt i § 11 helt eller delvis udpeges af en minister, skal de myndigheder eller organisationer, der indstiller et medlem til bestyrelsen m.v., foreslå både en kvinde og en mand. Hvis der skal stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås lige mange kvinder og mænd og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet. Tilsvarende gælder, hvor myndigheden eller organisationen efter lovgivningen skal udpege medlemmer. Ministeren afgør, hvem der skal udpeges som medlem.

Stk. 2. Myndigheden eller organisationen kan fravige bestemmelsen i stk. 1, hvis der foreligger særlige grunde, og skal i så fald samtidig angive en begrundelse herfor.

Stk. 3. Stk. 1 gælder ikke, hvis medlemmerne af bestyrelsen m.v. helt eller delvis vælges ved direkte afstemning.

Stk. 4. Hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan ressortministeren beslutte, at bestyrelsen m.v. kan fungere uden det eller de pågældende medlemmer. Det samme gælder,

hvis ministeren ikke kan acceptere en begrundelse i henhold til stk. 2 for at fravige bestemmelsen i stk. 1.

§ 13. Ressortministeren skal hvert tredje år inden den 1. november indberette sammensætningen af de bestyrelser m.v., der er omfattet af § 11, stk. 1, til ministeren for ligestilling.

Stk. 2. Bestyrelser m.v., der er omfattet af § 11, skal efter anmodning give ressortministeren oplysninger om kønssammensætningen af bestyrelsen m.v. Ressortministeren kan fastsætte nærmere regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt disse oplysninger skal gives.

Stk. 3. Hvis der er tvivl om, hvorvidt en bestyrelse m.v. som nævnt i § 11 er omfattet af indberetningspligten, træffer ressortministeren afgørelse herom.

Kapitel 5

(Ophævet)

Kapitel 6

Ligestillingsnævn

§ 18. Ligestillingsnævnet består af en formand og to andre medlemmer, der udpeges af ministeren for ligestilling for 3 år ad gangen. Genudpegning kan finde sted. Formanden skal være dommer. De øvrige medlemmer skal have bestået juridisk kandidateksamen, og et medlem skal have viden om ligestilling, mens det andet medlem skal have viden om arbejdsmarkedsforhold. Begge køn skal være repræsenteret i nævnet. Ministeren for ligestilling udpeger suppleanter for Ligestillingsnævnets medlemmer for 3 år ad gangen.

Stk. 2. Ministeren for ligestilling fastsætter nævnets forretningsorden.

Stk. 3. Ministeren for ligestilling stiller sekretariat til rådighed for nævnet.

§ 19. Nævnet kan behandle sager om forskelsbehandling på grund af køn efter § 2 samt efter lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervs-tilknyttede sikringsordninger og lov om børnepasningsorlov. Nævnet kan herunder tilkende godtgørelse og underkende afskedigelse, i det omfang det følger af de nævnte love m.v.

Stk. 2. Nævnet kan endvidere behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling eller lige løn som lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., jf. denne lovs § 1, stk. 3, lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. denne lovs § 1, stk. 4, eller lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, jf. denne lovs § 2, hvis den pågældende godtgør, at vedkommen- de faglige organisation ikke agter at iværk-sætte fagretlig behandling af kravet.

Stk. 3. Nævnet kan ikke behandle klager, der kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse i sagen.

Stk. 4. Nævnet kan ikke behandle klager, der verserer ved domstolene.

Stk. 5. Så længe en sag verserer ved nævnet, kan sagens parter ikke anlægge sagen ved domstolene.

§ 20. Nævnet afviser klager, der ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet.

Stk. 2. Nævnet kan afvise at behandle en klage, hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i sagen.

§ 21. Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 2. Nævnets afgørelser protokolleres og offentliggøres. Er en beslutning ikke enstemmig, indføres tillige oplysning om stemmeafgivningen.

§ 22. Når nævnet har truffet en afgørelse i en klagesag, kan hver af parterne indbringe sagen for domstolene.

Stk. 2. Hvis nævnets afgørelser og forlig, som er indgået for nævnet, ikke efterleves, skal Ligestillingsnævnets sekretariat på klagerens anmodning og på dennes vegne indbringe sagen for domstolene.

§ 23. Nævnet afgiver en gang årligt en beretning om sin virksomhed.

Kapitel 7

Ikrafttrædelses-, ophævelses- og revisionsbestemmelser

§ 24. Loven træder i kraft den 1. juni 2000.

Stk. 2. De i § 5 nævnte redegørelser udarbejdes første gang i 2001. De i § 13 nævnte indberetninger indsendes første gang til ministeren for ligestilling i 2003.

Stk. 3. Formanden for det i § 18 nævnte Ligestillingsnævn udpeges første gang for en periode på 4 år.

Stk. 4. Følgende love og bestemmelser ophæves:

- 1) Lov nr. 157 af 24. april 1985 om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udpegning af medlemmer til offentlige udvalg, kommissioner o. lign.
- 2) Lov nr. 238 af 20. april 1988 om ligestilling mellem mænd og kvinder.
- 3) Lov nr. 427 af 13. juni 1990 om ligestilling mellem mænd og kvinder ved besættelse af visse bestyrelsesposter i den statslige forvaltning.
- 4) §§ 5 a og 6 a i lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 639 af 17. juli 1992.

§ 25. I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 213 af 3. april 1998, foretages følgende ændringer:

1. I § 1, stk. 3, udgår », jf. dog § 18, stk. 2«.

2. § 13 affattes således:

»**§ 13.** Hvis det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, kan den minister, under hvis forretningsområde den pågældende virksomhed hører, fravige bestemmelserne i §§ 2-6.

Stk. 2. Den minister, under hvis forretningsområde en virksomhed hører, kan tildele foranstaltninger, der fraviger §§ 2-6, med henblik på at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, uddannelse m.v.

Stk. 3. Ministeren for ligestilling kan efter lov om ligestilling af kvinder og mænd fastsætte nærmere regler for, i hvilke tilfælde der kan iværksættes foranstaltninger til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd uden tilladelse efter stk. 2.

Stk. 4. De i stk. 1 og 2 nævnte fravigelser skal indberettes til ministeren for ligestilling af vedkommende minister mindst hvert andet år inden den 1. november, første gang i 2002.«

3. § 18 ophæves.

4. I § 19, stk. 1, udgår »og § 18, stk. 2,«.

§ 26. I lov nr. 375 af 14. juni 1995 om Teknologirådet foretages følgende ændring:

1. I § 5, stk. 2, nr. 5, ændres »Videnscenter for Ligestilling« til : »ministeren for ligestilling«.

§ 27. I lov om uddannelses- og erhvervsvejledning, jf. lovbekendtgørelse nr. 452 af 4. juni 1996, foretages følgende ændringer:

1. I § 3, stk. 3, ændres »Ligestillingsrådet« til: »Videnscenter for Ligestilling«.

2. § 3, stk. 4, affattes således:

»**Stk. 4.** Desuden tilforordnes rådet 2 repræsentanter for Arbejdsministeriet og 2 repræsentanter for Undervisningsministeriet.«

§ 28. I lov nr. 134 af 25. februar 1998 om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger foretages følgende ændringer:

1. I § 18, stk. 1, ændres »Ligestillingsrådet« til: »Ministeren for ligestilling«.

2. I § 18, stk. 2, ændres »Ligestillingsrådet« til: »ministeren for ligestilling«, og »Ligestillingsrådets« til: »ministeren for ligestillings«.

3. I § 18, stk. 3, ændres »Ligestillingsrådet« til: »ministeren for ligestilling«.

§ 29. I lov nr. 401 af 26. juni 1998 om Domstolsstyrelsen foretages følgende ændring:

1. § 4, stk. 5, affattes således:

»**Stk. 5.** § 12 i lov om ligestilling af

kvinder og mænd gælder ikke ved indstilling til Domstolsstyrelsens bestyrelse.«

§ 30. (Ophævet)

§ 31. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 286 af 25. april 2003 indeholder nedenstående ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser. (Lovændringen vedrører §§ 19 og 30. Lovændringen angår: Ligestillingsnævnet gøres permanent, sagsområdet udvides.)

§ 2

Loven træder i kraft den 1. maj 2003.

Lov nr. 321 af 5. maj 2004 indeholder nedenstående ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser. (Lovændringen vedrører §§ 18 og 22. Lovændringen angår: Kompetencen til sagsanlæg overføres fra ministeren til Ligestillingsnævnets sekretariat)

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juni 2004.

Stk. 2. Anmodninger om sagsanlæg modtaget før lovens ikrafttræden behandles dog efter de hidtil gældende regler.

Socialministeriet, den 19. december 2004

P.M.V.

Thomas Børner

/Vibeke Abel

Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.¹⁾

Herved bekendtgøres lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 895 af 10. oktober 2001 med de ændringer, der følger af § 1 i lov nr. 141 af 25. marts 2002.

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. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere, medmindre denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer.

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

Stk. 4. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst.

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, erhvervs- og 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 hun pligt til fravær i 2 uger. Herefter har hun ret til yderligere 12 ugers fravær. Faderen har ret til fravær i 2 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Adoptivforældre har ret til fravær i overensstemmelse med § 14 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2. Efter den 14. uge efter fødslen har hver af forældrene ret til fravær fra arbejdet i 32 uger. Forældrene har ret til i stedet at vælge fravær i 40 uger, jf. i øvrigt § 13, stk. 4, og § 14, stk. 5, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Beskæftigede lønmodtagere har endelig ret til at vælge fravær i 46 uger, jf. i øvrigt § 13, stk. 4, og § 14, stk. 5, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Faderen har ret til at påbegynde fraværsretten efter 1.-3. pkt. inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 3. Beskæftigede lønmodtagere har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter stk. 2, 1. pkt. Retten til at udskyde fraværsretten kan

benyttes af den ene af forældrene. Det udskudte fravær skal, når det udnyttes, holdes i en sammenhængende periode. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

Stk. 4. Efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager udskyde op til 32 uger af fraværsretten efter stk. 2, 1. pkt. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år. Hvis en lønmodtager fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, er retten til fravær betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte fraværsret.

Stk. 5. Hvis barnet er indlagt på sygehus, kan retten til fravær efter stk. 1 og 2 udsættes eller forlænges, jf. § 15 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 6. En lønmodtager har i øvrigt i de perioder, hvor lønmodtageren er berettiget til dagpenge i henhold til kapitel 7 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

Stk. 7. En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditetsundersøgelser, når disse skal finde sted i arbejdstiden.

§ 7 a. De tidsrum, hvor retten til dagpenge nedsættes eller bortfalder efter § 16 a, stk. 1-3, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, fordi lønmodtageren har genoptaget arbejdet, medregnes ved beregningen af de perioder, hvor lønmodtageren har ret til fravær efter § 7.

Stk. 2. De tidsrum, hvor retten til dagpenge forlænges efter § 13, stk. 3, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, fordi lønmodtageren har genoptaget arbej-

det, medregnes ikke ved beregning af de perioder, hvor lønmodtageren har ret til fravær efter § 7.

§ 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 skal med 3 måneders varsel underrette arbejdsgiveren om forventet fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, jf. § 7, stk. 1, 1. pkt. En kvindelig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær i henhold til § 7, stk. 1, 3. pkt., 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 ved modtagelsen af barnet i hjemmet, jf. § 7, stk. 1, 4. pkt., skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om forventet tidspunkt for fraværets begyndelse og om længden heraf.

Stk. 3. En lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter § 7, stk. 2, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf. Endvidere skal lønmodtageren underrette arbejdsgiveren om, hvorvidt retten til at udskyde fravær efter § 7, stk. 3, ønskes udnyttet.

Stk. 4. Såfremt fraværsretten efter § 7, stk. 2, afholdes således, at lønmodtagerens fravær falder i flere perioder, skal der i forbindelse med varsel til arbejdsgiveren efter stk. 3, 1. pkt., gives underretning om påbegyndelsen og længden af senere fravær.

Stk. 5. Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter stk. 1-4 og 9. Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværsretten som varslet.

Stk. 6. Ved fravær i henhold til § 7, stk. 6, skal adoptionssøgende, hvis orlovens længde og placering ikke er fastlagt ved barnets modtagelse, iagttage de i stk. 1-4 nævnte frister.

Stk. 7. En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 7, stk. 6, fordi barnet er indlagt på sygehus inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om indlæggelsen. Forældrene skal uden ugrundet ophold underrette deres arbejdsgivere om, hvornår barnet er modtaget i hjemmet efter indlæggelsen. Hvis barnet er modtaget, inden der er afgivet varsel efter stk. 1-4, forlænges fristen herfor med den tid, barnet har været indlagt. I modsat fald bortfalder de afgivne varsler, og der skal varsles på ny inden 2 uger efter modtagelsen.

Stk. 8. En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 7, stk. 6, fordi lønmodtageren indtræder i den anden af forældrenes ret til dagpenge, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om længden af fraværet.

Stk. 9. En beskæftiget lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til fravær, jf. § 7, stk. 3, skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes og om længden heraf. Hvis lønmodtageren ikke varsler sit fravær efter 1. pkt. rettidigt, kan fraværsretten først udnyttes, når det afgivne varsel er udløbet.

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. Hvis det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, kan den minister, under hvis forretningsområde den pågældende virksomhed hører, fravige bestemmelserne i §§ 2-6.

Stk. 2. Den minister, under hvis forretningsområde en virksomhed hører, kan til-

lade foranstaltninger, der fraviger §§ 2-6, med henblik på at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, uddannelse m.v.

Stk. 3. Ministeren for ligestilling kan efter lov om ligestilling af kvinder og mænd fastsætte nærmere regler for, i hvilke tilfælde der kan iværksættes foranstaltninger til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd uden tilladelse efter stk. 2.

Stk. 4. De i stk. 1 og 2 nævnte fravigelser skal indberettes til ministeren for ligestilling af vedkommende minister mindst hvert andet år inden den 1. november, første gang i 2002.

Kapitel 6

Godtgørelse, bevisbedømmelse 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, fravær efter § 7, stk. 1-3 og 5-7, og i varslingsperioder efter § 10, stk. 9, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Stk. 5. Afskediges en lønmodtager i de i § 7 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

§ 16 a. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, 9 og § 15, stk. 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Kapitel 7

Forskellige bestemmelser

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

§ 18. (Ophævet)

Kapitel 8

Straffebestemmelser

§ 19. Overtrædelse af §§ 2-6 straffes med bøde.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

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 og Grønland.

Lov nr. 268 af 2. maj 1990 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelse i Lovtidende og har virkning fra den 2. april 1990.

Stk. 2. § 1, nr. 5, træder dog først i kraft på det tidspunkt, som beskæftigelsesministeren fastsætter.²⁾

Lov nr. 412 af 1. juni 1994 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder

med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. oktober 1994.

Lov nr. 416 af 1. juni 1994 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.³⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 1994.

Lov nr. 1111 af 29. december 1997 om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.⁴⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 3

Loven træder i kraft den 1. april 1998 og finder anvendelse i de tilfælde, hvor fødslen eller modtagelsen af barnet har fundet sted den 15. oktober 1997 eller senere.

Lov nr. 388 af 30. maj 2000 om ligestilling af kvinder og mænd⁵⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 24

Loven træder i kraft den 1. juni 2000.

Lov nr. 440 af 7. juni 2001 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om

ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger⁶⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 6

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 141 af 25. marts 2002⁷⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 4

Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.⁸⁾ Loven har virkning fra 1. januar 2002.

Stk. 2. Lov om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011.

§ 5

Stk. 1. Forældre i forhold til egne børn, der er født efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, er fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Endvidere er forældre i forhold til adoptivbørn, der er modtaget efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2. Forældre efter stk. 1, 1. pkt., kan dog inden den 1. juni 2002 i stedet vælge begge at blive omfattet af denne lov ved at give skriftlig meddelelse herom til arbejdsformidlingen. Tilsvarende gælder for forældre efter stk. 1, 2. pkt., hvor de adoptionsundersøgende myndigheder bestem-

mer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

Stk. 3. Forældre, der overgår til den udvidede barselorlov efter stk. 2, får modregnet afholdt børnepasningsorlov forholdsmæssigt i forældreorloven.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om overgang fra børnepasningsorlov til barselorlov og mod-

regning af perioder med børnepasningsorlov.

Stk. 5. For børn født før den 1. januar 2002 finder de hidtil gældende regler om barselorlov i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. samt lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel fortsat anvendelse.

Beskæftigelsesministeriet, den 20. august 2002

Claus Hjort Frederiksen

/E. Edelberg

Officielle noter

- 1) Denne lov vedrører implementeringen af Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) og indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn (EF-Tidende 1998 nr. L 14, s. 6) og Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (EF-Tidende 1986 nr. L 225, s. 40) som ændret ved Rådets direktiv 96/97/EF af 20. december 1996 (EF-Tidende 1997 nr. L 46, s. 20) samt bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EF-Tidende 1996 nr. L 145, s. 4), som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997 (EF-Tidende 1998 nr. L 10, s. 24).
- 2) Dvs. lovens § 21.
- 3) Dvs. lovens § 7 a.
- 4) Dvs. lovens § 7, stk. 1, § 7, stk. 4, § 10, stk. 2, § 10, stk. 3, § 10, stk. 5, § 10, stk. 6, § 10, stk. 7 og § 19, stk. 2.
- 5) Loven ændrer i denne lovs §§ 1, 13 og 19 og ophæver § 18.
- 6) Dvs. lovens § 1, stk. 2, og § 16 a.
- 7) Loven ændrer i denne lovs §§ 7, 7 a, 10 og 16, stk. 4.
- 8) Lov nr. 141 af 25. marts 2002 blev bekendtgjort i Lovtidende den 26. marts 2002.

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder

Herved bekendtgøres lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 983 af 20. november 2001 med de ændringer, der følger af lov nr. 358 af 6. juni 2002.

§ 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med denne lov. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere, medmindre denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer.

Stk. 3. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, herunder lige lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Stk. 4. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Stk. 5. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til at yde lige løn følger af en kollektiv overenskomst.

§ 2. En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

§ 2 a. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold.

Oplysningerne kan videregives til enhver.

Stk. 2. Denne bestemmelse finder ikke anvendelse, i det omfang en kollektiv overenskomst giver en lønmodtager rettigheder, der som minimum svarer til rettighederne i stk. 1.

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om lige løn, herunder 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.

Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskedigelse, som er foretaget i strid med reglerne i stk. 1, underkendes efter påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. En afskediget lønmodta-

ger kan dog i stedet nedlægge påstand om en godtgørelse. Godtgørelsen kan ikke overstige 78 ugers løn beregnet efter den afskedigede lønmodtagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år og fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4. § 3 finder tilsvarende anvendelse på overenskomstområder, hvor lønmodtagerne har krav på lige løn, herunder lige lønvilkår, men hvor der ikke findes regler om godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej.

§ 5. En lønmodtager kan ikke give afkald på sine rettigheder efter loven.

§ 5 a. Hvis der rejses krav herom, skal en arbejdsgiver med 10 ansatte eller mere udarbejde en lønstatistik for hele virksomheden opdelt på køn samt på andre kriterier, der er relevante for aflønning af medarbejdere. I lønstatistikken må der ikke vises lønoplysninger for grupper på mindre end 5 personer.

Stk. 2. Krav om udarbejdelse af lønstatistik efter stk. 1 kan rejses af en medarbejder på virksomheden, en lønmodtagerrepræsentant, et fagforbund med et eller flere medlemmer på den pågældende virksomhed eller af Ligestillingsnævnet.

Stk. 3. For en arbejdsgiver, der er tilmeldt LetLøn, jf. lov om et indberetningssystem for oplysning om løn m.v. (LetLøn), udarbejdes lønstatistikken af LetLøn på grundlag af de dertil indberettede oplysninger.

Stk. 4. En lønstatistik efter stk. 1 må alene benyttes til belysning af, om der eventuelt finder lønmæssig forskelsbe-

handling sted i strid med denne lov. Statistikken skal behandles fortroligt.

Stk. 5. Denne bestemmelse finder ikke anvendelse, i det omfang en kollektiv overenskomst giver rettigheder, der svarer til rettighederne i stk. 1.

§ 6. En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter loven, kan søge kravet fastslået ved domstolene.

Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 6 a. Beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren udarbejder hvert tredje år en redegørelse for indsatsen for at opnå lige løn mellem mænd og kvinder.

§ 6 b. Overtrædelse af § 5 a, stk. 1, 1. pkt., og § 5 a, stk. 4, 2. pkt., straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

§ 7. Lovforslaget kan stadfæstes straks efter vedtagelsen.

§ 8. Loven træder i kraft den 9. februar 1976 og har virkning for løn, der vedrører tiden efter lovens ikrafttræden.

§ 9. Loven gælder ikke for Færøerne.

Lov nr. 374 af 20. maj 1992 indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 3

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Lov nr. 388 af 30. juni 2000 om ligestilling af kvinder og mænd indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 24

Loven træder i kraft den 1. juni 2000.

Lov nr. 440 af 7. juni 2001 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 6

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 445 af 7. juni 2001 om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (Lønoplysninger) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2001. Tidspunktet for ikrafttrædelsen af § 1, nr. 3-5, fastsættes af beskæftigelsesministeren.¹⁾

Stk. 2. § 1, nr. 1 og 2, har virkning for ansættelsesforhold, der er påbegyndt før den 1. juli 2001.

Stk. 3. Tidspunktet for, hvornår redegørelsen efter § 6 a som affattet ved denne lovs § 1, nr. 5, udarbejdes første gang, fastsættes af beskæftigelsesministeren.²⁾

§ 3

(Ophævet).³⁾

Beskæftigelsesministeriet, den 20. august 2002

Claus Hjort Frederiksen

/E. Edelberg

Officielle noter

1) Ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002.

2) Ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002.

3) Ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002.

Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger

Herved bekendtgøres lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, jf. lov nr. 134 af 25. februar 1998 med de ændringer, der følger af § 28 i lov nr. 388 af 30. maj 2000 og § 5 i lov nr. 440 af 7. juni 2001.

Kapitel 1

Indledende bestemmelser

§ 1. Loven skal sikre ligebehandling af mænd og kvinder i de erhvervstilknyttede sikringsordninger.

Stk. 2. Ved erhvervstilknyttede sikringsordninger forstås ordninger, der har til formål at sikre, at lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende samlet inden for en virksomhed eller en gruppe af virksomheder inden for en erhvervsgren eller inden for en faglig eller tværfaglig branche eller organisation får ydelser, som skal suppleres ydelser fra lovbestemte sociale sikringsordninger eller træde i stedet for disse, uanset om medlemskab af disse ordninger er obligatorisk eller ej.

Stk. 3. Ved de sikrede forstås dem, der har ret til ydelser fra de erhvervstilknyttede sikringsordninger.

Stk. 4. Loven er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption.

Stk. 5. Loven er ikke til hinder for bestemmelser om fleksibel pensionsalder på samme vilkår for mænd og kvinder.

§ 2. §§ 7, 8, 10, 11, 12 og 14 finder

ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende pligt til ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst, jf. dog § 11, stk. 3.

§ 3. Lovens bestemmelser kan ikke fraviges ved aftale til ugunst for den eller de sikrede.

Kapitel 2

Lovens anvendelsesområde

§ 4. Loven finder anvendelse på alle erhvervstilknyttede sikringsordninger, der vedrører

- 1) arbejdsulykker og erhvervsygdomme,
- 2) sygdom,
- 3) invaliditet,
- 4) arbejdsløshed eller
- 5) alder.

Stk. 2. Loven omfatter endvidere erhvervstilknyttede sikringsordninger, der vedrører andre natural- eller kontantydelse, herunder ydelser til efterladte og familieydelse.

§ 5. Loven finder ikke anvendelse på

- 1) lovbestemte sikringsordninger,
- 2) regulativer, vedtægter og reglementer for reglementsansatte og kommunale tjenestemænd, hvorefter der tilvejebringes en retsstilling for disse sva-

rende til den for statens tjenestemænd gældende,

- 3) offentligretlige bestemmelser om social beskyttelse, i det omfang disse skal supplere eller træde i stedet for de i nr. 1 og 2 nævnte ordninger,
- 4) individuelle aftaler for selvstændige erhvervsdrivende,
- 5) ordninger for selvstændige erhvervsdrivende, hvori kun een person deltager, eller
- 6) lønmodtageres pensionsaftaler, hvori arbejdsgiveren ikke er part.

Stk. 2. Loven finder endvidere ikke anvendelse på valgfrie muligheder i erhvervstilknyttede sikringsordninger, som deltagerne tilbydes individuelt for at sikre dem supplerende ydelser og give dem adgang til valg af datoen, fra hvilken de normale ydelser skal løbe, eller valg mellem flere ydelser.

Stk. 3. Loven finder endvidere ikke anvendelse på erhvervstilknyttede sikringsordninger, for så vidt ydelserne finansieres af frivillige lønmodtagerbidrag.

§ 6. Loven finder anvendelse på sikringsordninger, der er knyttet til en arbejdsaftale, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde i Danmark, også selv om arbejdstageren midlertidigt er beskæftiget i udlandet.

Stk. 2. Loven finder endvidere anvendelse, hvis arbejdstageren ikke sædvanligvis udfører sit arbejde i et bestemt land og arbejdsgiveren har hjemsted i Danmark.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse på selvstændige erhvervsdrivende.

Kapitel 3

Ligebehandlings indhold

§ 7. I de erhvervstilknyttede sikringsordninger må der ikke gøres direkte eller indirekte forskel mellem mænd og kvinder vedrørende

- 1) ordningernes anvendelsesområde,
- 2) betingelserne for adgang til ordningerne,
- 3) rettigheder og pligter i ordningerne eller
- 4) rettigheder i forbindelse med udtræden og efter udtræden af ordningerne, jf. dog § 8, stk. 5.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere, medmindre denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer.

§ 8. De erhvervstilknyttede sikringsordninger må ikke indeholde bestemmelser, hvorefter der finder forskelsbehandling sted på grundlag af køn med hensyn til fastsættelse og beregning af bidrag og ydelser, jf. dog stk. 2-5.

Stk. 2. For medlemmer optaget før den 1. juli 1999 i erhvervstilknyttede sikringsordninger, hvor ydelserne beregnes ud fra forud fastsatte bidrag, kan ydelserne være forskellige for mænd og kvinder, i det omfang beregningen baseres på aktuariemæssige faktorer, der er forskellige for de to køn. Arbejdsgivernes bidrag kan i disse ordninger fastsættes forskelligt for mænd og kvinder, såfremt der herved sker en til-

nærmelse af ydelsesniveauerne for mænd og kvinder.

Stk. 3. For medlemmer optaget før den 1. juli 1999 i erhvervstilknyttede sikringsordninger, hvor bidragene beregnes ud fra forud fastsatte ydelser, kan arbejdsgivernes bidrag være forskellige for mænd og kvinder, i det omfang beregningen baseres på aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn.

Stk. 4. De i stk. 2 og 3 omtalte beregninger foretages på de beregningsgrundlag, den pågældende erhvervstilknyttede sikringsordning i øvrigt anvender. I de i stk. 3 omtalte ordninger kan ydelser, der udbetales i stedet for de oprindeligt aftalte ydelser, være forskellige for de to køn som følge af anvendelsen af disse beregningsgrundlag.

Stk. 5. Ved beregning af ydelser i forbindelse med udtræden og efter udtræden af erhvervstilknyttede sikringsordninger for medlemmer optaget før den 1. juli 1999 finder stk. 2-4 tilsvarende anvendelse.

Kapitel 4

Sanktioner, bevisbedømmelse og håndhævelse

§ 9. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders og ordningers vedtægter og regler m.v., som er i strid med §§ 3, 4, 6-8 eller 10-12, er ugyldige. Dette gælder også vedtagelser, samordnet adfærd og praksis i strid med §§ 3, 4, 6-8 eller 10-12.

Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 7 og 8, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller ind-

irekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 10. Hvis bestemmelser i en aftale m.v. erklæres ugyldige, jf. § 9, skal de inden 6 måneder ændres, således at de ikke er i strid med §§ 3, 4, 6-8, 11 eller 12.

§ 11. Afskediges en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav efter §§ 7, 8, 9 eller 10, 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.

§ 12. Krav på betaling som følge af §§ 9 og 11 forældes efter 2 år efter udgangen af det kalenderår, i hvilket fordringshaveren fik kundskab om kravet og om, at det er forfaldet, og i alt fald 5 år efter kravets forfaldstid. I øvrigt finder reglerne i §§ 1-3 i lov nr. 274 af 22. december 1908 om forældelse af visse fordringer anvendelse.

§ 13. Udbetalte ydelser kan ikke søges tilbagebetalt i kraft af denne lov.

§ 14. En person omfattet af loven, der mener, at ligebehandling efter loven ikke bliver overholdt, kan søge dette fastslået ved domstolene.

§ 15. Finanstilsynet fører tilsyn med overholdelse af denne lov. Reglerne om Finanstilsynet og ansatte i Finanstilsynet i

§§ 237-241 i lov om forsikringsvirksomhed finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 2. Faglige organisationer og arbejdsgivere omfattet af loven og virksomheder under tilsyn af Finanstilsynet skal give Finanstilsynet de oplysninger, der er nødvendige for Finanstilsynets tilsyn efter loven.

§ 16. Finanstilsynet kan fastsætte nærmere regler om de i §§ 8 og 15 nævnte bestemmelser.

§ 17. Afgørelser truffet af Finanstilsynet i henhold til loven eller forskrifter udstedt i medfør af loven kan indbringes for Erhvervsankenævnet senest 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

§ 18. Ministeren for ligestilling kan af egen drift eller efter anmodning undersøge forhold, der vedrører loven.

Stk. 2. Faglige organisationer og arbejdsgivere omfattet af loven og virksomheder under tilsyn af Finanstilsynet skal efter anmodning overlade ministeren for ligestilling enhver oplysning, der er af betydning for ministeren for ligestillings virksomhed efter loven.

Stk. 3. De oplysninger, jf. stk. 1 og 2, som ministeren for ligestilling modtager efter loven, er omfattet af tavshedspligten i § 240 c i lov om forsikringsvirksomhed.

Kapitel 5

Straffebestemmelser

§ 19. Overtrædelse af § 3, § 7, § 8, § 15, stk. 2, eller § 18, stk. 2, kan straffes med bøde, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

Stk. 2. I forskrifter, der udstedes af Finanstilsynet i medfør af loven, kan der

fastsættes straf af bøde, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

Stk. 3. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Kapitel 6

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 20. Loven træder i kraft den 1. marts 1998.

Stk. 2. For lønmodtagere har loven virkning for alle ydelser, der kan henregnes til beskæftigelsesperioder efter den 17. maj 1990. For selvstændige erhvervsdrivende har loven virkning for alle ydelser, der kan henregnes til beskæftigelsesperioder efter den 1. marts 1998.

Stk. 3. Finanstilsynet kan efter ansøgning tillade, at bestemmelsen i § 8, stk. 1, først skal have virkning fra et senere tidspunkt, dog ikke senere end den 1. januar 2002.

Stk. 4. Rettigheder og pligter, som er omfattet af loven, og som vedrører en periode for medlemskab af en ordning, der ligger forud for den 17. maj 1990, er fortsat undergivet de bestemmelser i ordningen, som var gældende for den pågældende periode.

§ 21. (udeladt)

§ 22. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 388 af 30. maj 2000, indeholdt følgende ikrafttrædelses- og ophævelses- og revisionsbestemmelser:

§ 24

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juni 2000.

Stk. 2-4. (udeladt).

Lov nr. 440 af 7. juni 2001 indeholdt følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 6

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Økonomiministeriet, den 29. august 2001

Marianne Jelved

/Henrik Bjerre-Nielsen

Bekendtgørelse af lov om børnepasningsorlov

Herved bekendtgøres lov nr. 402 af 31. maj 2000 om børnepasningsorlov med de ændringer, der følger af § 3 i lov nr. 440 af 7. juni 2001, § 2 i lov nr. 446 af 7. juni 2001, § 2 i lov nr. 141 af 25. marts 2002 og lov nr. 135 af 2. marts 2004.

Kapitel 1

Formål og område

§ 1. Loven har til formål at tilgodese arbejdsmarkedspolitiske og social- og familiepolitiske behov ved at skabe økonomisk grundlag for, at personer med tilknytning til arbejdsmarkedet kan opnå orlov til børnepasning.

Stk. 2. Loven gælder ikke for personer i forhold til egne børn, der er født efter den 31. december 2001, og i forhold til adoptivbørn, der er modtaget i hjemmet efter denne dato, og hvor de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

Stk. 3. Personer, der ønsker at opnå orlov til børnepasning efter denne lov, skal skriftligt give meddelelse herom til arbejdsformidlingen inden den 1. april 2004. Betingelserne for at opnå orlov til børnepasning i øvrigt skal være opfyldt på det tidspunkt, hvor børnepasningsorloven afholdes.

Stk. 4. Arbejdsformidlingen kan i ganske særlige tilfælde tillade, at en person, der er omfattet af stk. 3, og som af årsager, der ikke kan tilregnes den pågældende, har været forhindret i at give meddelelse til

arbejdsformidlingen inden den 1. april 2004, kan bevare muligheden for at udnytte adgangen til børnepasningsorlov. Det er en betingelse, at pågældende giver meddelelse til arbejdsformidlingen umiddelbart efter forhindringens bortfald og senest den 31. december 2004.

Stk. 5. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om meddelelsen til arbejdsformidlingen efter stk. 3 samt om dispensation efter stk. 4.

Stk. 6. Loven gælder ikke for indkaldte værnepligtige.

Kapitel 2

Orlov til børnepasning

§ 2. Personer med børn i alderen 0-8 år kan opnå orlov til at passe egne børn, jf. §§ 7, 8 og 9.

Stk. 2. Det er en forudsætning for, at der kan udbetales ydelse under orlov til børnepasning, at den pågældende tilbringer orloven sammen med barnet. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om administrationen af denne bestemmelse.

Stk. 3. Det er en betingelse for at opnå orlov, at beskæftigede lønmodtagere og

selvstændige erhvervsdrivende opfylder beskæftigelseskravet i kapitel 2 eller 6 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om administrationen af denne bestemmelse.

Stk. 4. Det er en betingelse for at opnå orlov, at den ledige ved orlovens start enten er berettiget til ydelse ved ledighed efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. eller modtager ledighedsydelse eller kon-tanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik.

Stk. 5. Ministeren for familie- og forbru-geranliggender kan fastsætte regler om, at en forsikret ledigs adgang til orlov til bør-nepasning i særlige tilfælde gøres betinget af, at den ledige har modtaget dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. i en vis periode før orlovens start.

§ 3. Er det barn, der giver orlovsmulig-heden, i alderen 0-2 år kan der i orlovspe-rioden for dette barn ikke benyttes offentligt dagtilbud. Er det barn, der giver orlovsmuligheden, i alderen 3-8 år kan der i orlovperioden for dette barn højst benyttes halvdagsplads i offentligt dagtilbud.

Stk. 2. Uanset bestemmelsen i stk. 1, 1. pkt., kan barnet i op til to uger umiddelbart før afslutningen af orlovperioden benytte offentligt dagtilbud med henblik på at lære dette at kende.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 1 kan barnet benytte offentligt dagtilbud, hvis kommunalbestyrelsen inden eller under orloven træffer beslutning om, at barnet skal søge offentligt dagtilbud, jf. lov om social service.

§ 4. Beskæftigede lønmodtagere har ret til orlov fra arbejdet til at passe egne børn i en sammenhængende periode på mindst

8 og højst 13 uger. Der er dog ret til orlov i mindst 8 og højst 26 uger, hvis barnet ikke er fyldt 1 år på tidspunktet for orlovens begyndelse. For adoptivbørns vedkommende gælder denne ret uanset barnets alder, jf. dog § 2, stk. 1, indtil der er gået 1 år fra barnets modtagelse i hjemmet.

Stk. 2. En lønmodtager, der ønsker at udnytte retten efter stk. 1, skal give meddelelse herom til arbejdsgiveren med 4 ugers varsel. Varslet kan tidligst afgives efter 3 måneders ansættelse i pågældende ansættelsesforhold.

Stk. 3. Ved ansættelsesforhold omfattet af kollektiv overenskomst kan det i stk. 2 nævnte varsel fraviges ved aftale mellem de berørte organisationer. I øvrige ansættelsesforhold kan varslet fraviges ved individuel aftale. Varslet kan højst udgøre arbejdsgiverens opsigelsesvarsel, dog mindst 2 uger og højst 26 uger.

Stk. 4. Hvis børnepasningsorlov ønskes i direkte forlængelse af barselorlov, kan det aftalte varsel i stk. 3 ikke overstige 16 uger.

Stk. 5. Beskæftigede lønmodtagere, der har ret til orlov efter stk. 1, kan anvende denne ret en gang til hvert barn inden for barnets første 9 leveår. Ved varslingen af orloven skal det angives, i hvor mange uger der ønskes orlov. Hvis der ønskes et mindre antal uger end det højest opnåelige efter stk. 1, kan op til 5 af de fravalgte uger overføres til den aftalebaserede orlov efter § 7. Yderligere fravalgte uger ud over 5 falder bort og kan ikke senere anvendes. Lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale et tidligere tidspunkt for tilbagevenden til arbejdspladsen med den virkning, at den del af de varslede, men ikke anvendte

orlovsuger falder bort og ikke senere kan anvendes.

Stk. 6. Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til stk. 1, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

Stk. 7. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til orlov, udnytter retten til orlov eller har været fraværende på grund af orlov efter stk. 1.

Stk. 8. Såfremt afskedigelse finder sted efter, at lønmodtageren har fremsat krav om orlov, under orloven eller i umiddelbar tilknytning til lønmodtagerens tilbagevenden til arbejdspladsen efter orlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i forhold omfattet af stk. 7.

Stk. 9. For lønmodtagere, der er omfattet af stk. 2, indtræder beskyttelsen i henhold til stk. 8 tidligst 4 uger, før varslet skal afgives. For lønmodtagere, der er omfattet af stk. 3 og 4, aftales, hvornår beskyttelsen indtræder. Den kan dog senest indtræde 4 uger, før varsel skal afgives, og den samlede beskyttelse før orlov kan højst udgøre 30 uger.

Stk. 10. Afskediges en lønmodtager i strid med stk. 7, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Godtgørelsen, der ikke kan overstige 26 ugers løn, fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 11. Stk. 10 finder tilsvarende anvendelse, hvor beskyttelse mod afskedigelse følger af kollektiv overenskomst, men hvor der i overenskomsten enten ikke gives den pågældende adgang til godtgørelse eller der

i overenskomsten gives adgang til en godtgørelse, der er mindre end den i stk. 10 nævnte. Kravet behandles ad fagretlig vej.

Stk. 12. Sker der afskedigelse af en lønmodtager, der har udnyttet retten til orlov, på et senere tidspunkt i ansættelsesforholdet end i umiddelbar tilknytning til lønmodtagerens tilbagevenden til arbejdspladsen efter orlov, jf. stk. 8, og påviser lønmodtageren faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er begrundet i forhold omfattet af stk. 7, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i forhold omfattet af stk. 7.

§ 5. Arbejdsgiveren kan udsætte den varslede orlov i henhold til § 4 i indtil 26 uger, hvis arbejdsgiveren kan godtgøre, at arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft på det pågældende område, ikke kan formidle erstatningsarbejdskraft, som kan begynde arbejdet ved orlovens begyndelse, eller hvis arbejdsgiveren ikke ønsker at ansætte den formidlede arbejdskraft, jf. dog stk. 2 og 3. Arbejdsgiveren skal rette henvendelse til arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft, med anmodning om formidling af arbejdskraft senest seks arbejdsdage, inden meddelelse om udsættelse af den varslede orlov skal afgives til lønmodtageren, jf. § 6, stk. 1.

Stk. 2. Arbejdsgiveren kan ikke udsætte orloven, hvis arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft, har formidlet mindst tre personer med de kvalifikationer, som arbejdsgiveren har opstillet.

Stk. 3. Arbejdsgiveren kan ikke udsætte

en orlov, der er varslet til afholdelse i forlængelse af barselorlov.

Stk. 4. Udsættes den varslede orlov af arbejdsgiveren, er lønmodtageren ud over de i § 4, stk. 8 og 9, nævnte perioder beskyttet mod afskedigelse på grund af orlov i den periode, hvor orloven er udsat.

§ 6. Arbejdsgiveren giver lønmodtageren og arbejdsformidlingen meddelelse om udsættelsen senest 14 dage, inden orloven skal begyndes. Hvis arbejdsgiveren og lønmodtageren har aftalt et kortere varsel end 4 uger, jf. § 4, stk. 3, aftales, hvornår meddelelse om udsættelse skal ske.

Stk. 2. Arbejdsformidlingen kan tidligst godkende orlov med orlovsydelse i henhold til § 4 14 dage inden orlovens begyndelsestidspunkt, jf. stk. 1, medmindre arbejdsgiveren over for lønmodtageren og arbejdsformidlingen har erklæret, at orlovens begyndelsestidspunkt ikke vil blive søgt udsat, eller hvis arbejdsformidlingen kan konstatere, at der ikke kan ske udsættelse, jf. § 5, stk. 2 og 3.

§ 7. Beskæftigede lønmodtagere har ud over retten efter § 4 adgang til at aftale orlov med arbejdsgiveren til at passe egne børn i alderen 0-8 år i sammenhængende perioder på mindst 8 uger. Lønmodtageren har endvidere adgang til med arbejdsgiveren at aftale orlov for hele orlovsperioden.

Stk. 2. Orlovsadgangen efter stk. 1 og § 4, stk. 1, kan tilsammen højst udgøre 52 uger.

§ 8. Ledige, som er berettiget til ydelser efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. eller modtager ledighedsydelse eller kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik, har ret til orlov til at passe egne børn i en sammenhængende periode på 13 uger. Der

er dog ret til orlov i op til 26 uger, hvis barnet ikke er fyldt 1 år på tidspunktet for orlovens begyndelse. For adoptivbørns vedkommende gælder denne ret uanset barnets alder, jf. dog § 2, stk. 1, indtil der er gået 1 år fra barnets modtagelse i hjemmet.

Stk. 2. For ledige, som ønsker børnepasningsorlov ud over de i stk. 1 nævnte perioder, træffer arbejdsformidlingen særskilt afgørelse under hensyntagen til arbejdsmarkedets behov.

Stk. 3. Orlovsadgangen efter stk. 1 og 2 kan tilsammen højst udgøre 52 uger.

Stk. 4. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler efter stk. 1 og 2.

§ 9. Selvstændige erhvervsdrivende har ret til orlov til at passe egne børn i sammenhængende perioder af en varighed på mindst 13 uger. Orlovsadgangen kan tilsammen højst udgøre 52 uger.

§ 10. Hver af forældrene har mulighed for at udnytte adgangen til orlov efter §§ 2, 4, 7, 8 og 9 for hvert af deres børn.

§ 11. Orlov til børnepasning medregnes ikke i ydelsesperioden efter § 55 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

§ 12. Orlovsydelsen udgør til fuldtidsforsikrede et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 2. Orlovsydelsen til fuldtidsforsikrede deltidsbeskæftigede, der i de seneste 10 uger før orloven i gennemsnit har været beskæftiget 24 timer ugentligt eller derover, udgør et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 3. Orlovsydelsen til deltidsforsikrede og til fuldtidsforsikrede deltidsbeskæftigede, der ikke opfylder det i stk. 2 nævnte beskæftigelseskrav, udgør 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 70 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 4. Orlovsydelsen til fuldtidsforsikrede lønmodtagere, som forud for orloven har været fuldtidsbeskæftigede med samtidigt lønarbejde og mere end midlertidig udøvelse af selvstændig virksomhed, udgør et beløb svarende til 60 pct. af dagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis hvert af beskæftigelsesforholdene berettiger til dagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 5. Orlovsydelsen til deltidsforsikrede lønmodtagere, som ikke opfylder betingelserne for fuldtidsforsikring, og som forud for orloven har været fuldtidsbeskæftiget med samtidigt lønarbejde og mere end midlertidig udøvelse af selvstændig virksomhed, udgør et beløb svarende til 60 pct. af dagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis hvert af beskæftigelsesforholdene berettiger til dagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 6. Orlovsydelsen til ikkeforsikrede fuldtidsbeskæftigede personer udgør et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 7. Orlovsydelsen til ikkeforsikrede deltidsbeskæftigede personer udgør et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 70 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 8. Orlovsydelsen til personer, der modtager ledighedsydelse efter lov om aktiv socialpolitik, svarer til den ledighedsydelse, som pågældende er berettiget til, dog maksimalt 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 9. Orlovsydelsen til kontanthjælpsmodtagere svarer til den kontanthjælp, som kontanthjælpsmodtageren på orlov er berettiget til, dog maksimalt 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 10. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter nærmere regler om orlovsydelse til modtagere af ledighedsydelse eller kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik, herunder om afgrænsningen af personkredsen og beregningen af orlovsydelsen.

Stk. 11. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter endvidere nærmere regler om fradrag for arbejde og indtægter i orlovsydelsen for ikkeforsikrede.

Kapitel 3

Forskellige bestemmelser

§ 13. Når beskæftigede lønmodtagere og arbejdsgivere indgår aftale om orlov, skal aftalen indeholde nærmere vilkår for tilbagevenden til arbejdspladsen.

Stk. 2. Såfremt lønmodtageren afholder optjent ferie, efter at orloven er påbegyndt, udsættes den resterende del af orlovsperioden i en periode, der svarer til den afholdte ferie. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler herom.

§ 14. Hvis en person under orloven opfylder betingelserne for at gå på barse-
lorlov, jf. § 7 i lov om ligebehandling af
mænd og kvinder med hensyn til beskæfti-
gelse og barselorlov m.v., har den pågæl-
dende ret til i stedet at gå på barselorlov på
de vilkår, der gælder herfor i ansættelses-
forholdet.

Stk. 2. Hvis en person afskediges under
orloven, har den pågældende ret til at
afbryde orloven for i stedet at følge de i
øvrigt i ansættelsesforholdet gældende
løn- og ansættelsesvilkår.

Stk. 3. I de tilfælde, hvor en orlov efter
denne lov, dog bortset fra de i § 4, stk. 5,
nævnte, afbrydes, ophører orloven med
den virkning, at den ikke anvendte orlovs-
periode henstår. Der kan efter fornyet
ansøgning igen bevilges orlov, hvis beting-
elserne i øvrigt er opfyldt.

§ 15. Orlov kan ikke bevilges til et dag-
pengeberettiget medlem af en arbejdsløs-
hedskasse, hvis den pågældende er omfat-
tet af strejke eller lockout (konflikt), jf. lov
om arbejdsløshedsforsikring m.v. § 61. Til-
svarende gælder for beskæftigede lønmod-
tagere, som ikke er dagpengeberettigede.

Stk. 2. Orlovsydelsen må ikke udbetales
til et dagpengeberettiget medlem af en
arbejdsløshedskasse, hvis den pågældende
er omfattet af strejke eller lockout (kon-
flikt), jf. lov om arbejdsløshedsforsikring
m.v. § 61. Tilsvarende gælder for beskæf-
tigede lønmodtagere, som ikke er dag-
pengeberettigede.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 2 finder
ikke anvendelse, hvis en orlov er påbe-
gyndt, inden konflikten bryder ud.

§ 16. Orlovsydelsen udbetales til den
person, der er på orlov.

Stk. 2. For beskæftigede lønmodtagere
kan orlovsydelsen udbetales til arbejdsgi-
veren i tilfælde, hvor arbejdsgiveren fort-
sætter med at udbetale sædvanlig løn
under orloven. Det er en betingelse, at den
udbetalte løn overstiger orlovsydelsen.

Stk. 3. Arbejdsgiveren kan supplere
orlovsydelsen med et aftalt beløb, uden at
der sker fradrag i orlovsydelsen, jf. stk. 7.

Stk. 4. Beskæftigede lønmodtagere, der
modtager hjælp efter lov om social service
§ 29 til pasning af et handicappet barn,
kan i tilfælde af ledighed, uanset at de ved
ledighedens indtræden ikke opfylder
betingelserne i § 2, stk. 4, vælge at gå på
børnepasningsorlov med den virkning, at
de under orloven både kan modtage denne
hjælp og orlovsydelse. Det er en forudsæt-
ning, at ansøgning om børnepasningsorlov
indgives, inden ledigheden indtræder, eller,
for lønmodtagere, som ikke har et opsigel-
sesvarsel, senest en uge efter afskedigel-
sen. Orloven bevilges efter reglerne om
børnepasningsorlov til beskæftigede løn-
modtagere, jf. § 2, stk. 3.

Stk. 5. Modtages der offentlig forsørgel-
sesydelse efter anden lovgivning, kan der
ikke samtidig modtages orlovsydelse.

Stk. 6. Der kan ikke udbetales orlovsy-
delse til en person, som ved domstolsafgø-
relse eller administrativ afgørelse er berø-
vet sin frihed, eller som unddrager sig fri-
hedsberøvelse. Der kan endvidere ikke
udbetales orlovsydelse til en person, som
forsørges på institution.

Stk. 7. Ved en arbejdsløshedskasses
udbetaling af orlovsydelse foretages fra-
drag i ydelsen efter regler fastsat i medfør
af § 58 i lov om arbejdsløshedsforsikring
m.v.

Stk. 8. Kommunernes udgifter til orlovsydelse til ikkeforsikrede lønmodtagere og ikkeforsikrede selvstændige erhvervsdrivende refunderes med 100 pct. af staten.

Stk. 9. Kommunernes udgifter til orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere refunderes med 50 pct. af staten. Kommunernes udgifter til orlovsydelse til modtagere af ledighedsydelse efter lov om aktiv socialpolitik refunderes med 35 pct. af staten.

Stk. 10. Socialministeren fastsætter efter forhandling med ministeren for familie- og forbrugeranliggender regler om beregning, udbetaling, administration, refusion, tilsyn, regnskab og revision i forbindelse med kommunernes udbetaling af orlovsydelse.

§ 17. Loven indskrænker ikke videregående orlovsret efter andre love og bestemmelser og efter overenskomster eller aftaler mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

§ 18. Arbejdsformidlingen administrerer orlovsordningen og har pligt til at underrette arbejdsløshedskasserne og kommunerne om forhold af betydning for udbetaling af orlovsydelsen.

Stk. 2. Ansøgning om orlov indgives til arbejdsformidlingen, der træffer afgørelse om bevilling af orlov. Arbejdsformidlingen kan tilbagekalde en bevilling af orlov, hvis betingelserne for orloven ikke længere er til stede.

Stk. 3. Orlovsydelsen til medlemmer af en arbejdsløshedskasse udbetales af kassen. Orlovsydelsen til personer, der modtager ledighedsydelse eller kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik, og til ikkeforsikrede, udbetales af kommunen. Kommunen kan indhente oplysninger om orlovsansøgerens økonomiske forhold, her-

under i elektronisk form, fra andre offentlige myndigheder samt arbejdsløshedskasser.

Stk. 4. Staten yder forskud eller refusion til udbetaling af orlovsydelse fra arbejdsløshedskasserne.

Stk. 5. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter nærmere regler om beregning, udbetaling, administration, forskud, refusion, tilsyn, regnskab og revision i forbindelse med arbejdsløshedskassernes udbetaling af orlovsydelse.

Stk. 6. Arbejdsformidlingen kan yde arbejdsgivere bistand i forbindelse med indgåelse af orlovsaftaler og med ansættelse af ledige i orlovsstillinger.

Stk. 7. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter nærmere regler efter stk. 1 og 2, herunder regler om arbejdsløshedskassernes opgaver, lediges og selvstændige erhvervsdrivendes meddelelse til arbejdsformidlingen, arbejdsløshedskasserne og kommunerne om afholdelse af orlov og meddelelse om indgåelse af orlovsaftaler.

Stk. 8. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter endvidere regler om selvstændige erhvervsdrivendes adgang til orlov efter § 2 og om beregning af orlovsydelsen efter § 12.

Kapitel 4

Klageadgang og straffebestemmelser

§ 19. Kommunalbestyrelsens afgørelser om udbetaling af orlovsydelse m.v. til ikkeforsikrede lønmodtagere og ikkeforsikrede selvstændige erhvervsdrivende kan inden 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 100 i lov om

arbejdsløshedsforsikring m.v. Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 2. De afgørelser, som kommunalbestyrelsen har truffet efter bestemmelser fastsat i medfør af § 12, stk. 10, kan indbringes for det sociale nævn i overensstemmelse med reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 3. Arbejdsløsheds-kassens afgørelser om udbetaling af orlovsydelse m.v. til sikrede lønmodtagere, selvstændige erhvervsdrivende og ledige kan indbringes for direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen, jf. § 98 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Direktørens afgørelse kan indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 99 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 4. Arbejdsformidlingens afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed, jf. dog stk. 5.

Stk. 5. Arbejdsformidlingens afgørelser om tilbagekaldelse af en bevilling af orlov kan inden 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 100 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 6. Arbejdsmarkedets Ankenævn kan se bort fra overskridelse af klagefristen i stk. 1 og 5, når der er særlig grund hertil.

§ 20. Tilbagekalder arbejdsformidlingen en bevilling af orlov, jf. § 18, stk. 2, skal arbejdsløsheds-kassen eller kommunen straks underrettes, og udbetalingen af orlovsydelsen skal standses.

Stk. 2. For personer, der er medlemmer af en arbejdsløsheds-kasse, skal arbejdsløsheds-kassen træffe afgørelse om eventuel tilbagebetaling og sanktion efter §§ 86 og

87 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 3. For personer, der har modtaget orlovsydelse fra kommunen, gælder, at såfremt de har afgivet urigtige oplysninger eller fortiet omstændigheder, som er af betydning for retten til at modtage orlovsydelse, eller i øvrigt mod bedre vidende urettigt har modtaget orlovsydelse, skal det beløb, der er modtaget med urette, tilbagebetales.

Stk. 4. For orlovsydelse, som skal tilbagebetales efter stk. 2, finder § 86, stk. 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. om refusion til arbejdsløsheds-kassen anvendelse.

Stk. 5. For orlovsydelse, som skal tilbagebetales efter stk. 3, har kommunen ikke krav på refusion, jf. § 16, stk. 8 og 9, og udbetalte refusionsbeløb skal tilbagebetales.

Kapitel 5

Ikrafttræden m.v.

§ 21. Loven træder i kraft den 1. januar 2001.

Stk. 2. Samtidig ophæves lov om orlov, jf. lovbekendtgørelse nr. 6 af 5. januar 2000.

Stk. 3. Personer, der inden 1. januar 2001 er påbegyndt orlov til uddannelse eller har opnået en bevilling af orlov til uddannelse, kan afholde orlov til uddannelse efter reglerne i lov om orlov, jf. lovbekendtgørelse nr. 6 af 5. januar 2000.

Stk. 4. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 440¹⁾ af 7. juni 2001 indeholder i § 6 følgende bestemmelse:

§ 6

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 446²⁾ af 7. juni 2001 indeholder i § 4 følgende bestemmelse:

§ 4

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 141³⁾ af 25. marts 2002 indeholder i §§ 4 og 5 følgende bestemmelser:

§ 4

Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. Loven har virkning fra 1. januar 2002.

Stk. 2. Lov om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011.

§ 5

Stk. 1. Forældre i forhold til egne børn, der er født efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, er fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Endvidere er forældre i forhold til adoptivbørn, der er modtaget efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2. Forældre efter stk. 1, 1. pkt., kan

dog inden den 1. juni 2002 i stedet vælge begge at blive omfattet af denne lov ved at give skriftlig meddelelse herom til arbejdsformidlingen. Tilsvarende gælder for forældre efter stk. 1, 2. pkt., hvor de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

Stk. 3. Forældre, der overgår til den udvidede barselorlov efter stk. 2, får modregnet afholdt børnepasningsorlov forholdsmæssigt i forældreorloven.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om overgang fra børnepasningsorlov til barselorlov og modregning af perioder med børnepasningsorlov.

Stk. 5. For børn født før den 1. januar 2002 finder de hidtil gældende regler om barselorlov i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. samt lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel fortsat anvendelse.

Lov nr. 135⁴⁾ af 2. marts 2004 indeholder i § 2 følgende bestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Beskæftigelsesministeriet, den 23. marts 2004

Claus Hjort Frederiksen

/Vibeke Dalbro

Officielle noter

- 1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn, (EF-Tidende 1998 nr. L 14, s. 6) og Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (EF-Tidende 1986 nr. L 225, s. 40) som ændret ved Rådets direktiv 96/97/EF af 20. december 1996 (EF-Tidende 1997 nr. L 46, s. 20).
- 2) Loven gennemfører ændringer som følge af førtidspensionsreformen. Personer, der modtager ledighedsydelse, blev herefter omfattet af lov om børnepasningsorlov.
- 3) Loven medfører en udvidelse af barselorloven og ophæver samtidig lov om børnepasningsorlov pr. 1. juni 2011, jf. i øvrigt overgangsbestemmelsen i lovens § 5. Loven er bekendtgjort i Lovtidende den 26. marts 2002 og trådte i kraft den 27. marts 2002.
- 4) Loven indfører krav om tilmelding til børnepasningsorlov inden den 1. april 2004. Opfølgning på udvidelsen af EU pr. 1. maj 2004 med 15 nye medlemslande. Loven er bekendtgjort i Lovtidende den 4. marts 2004 og trådte i kraft den 5. marts 2004.

Bekendtgørelse af forretningsordenen for Ligestillingsnævnet

I medfør af § 18, stk. 2, i lov nr. 388 af 30. maj 2000 om ligestilling af kvinder og mænd fastsættes:

Sagens forberedelse

§ 1. Klager til Ligestillingsnævnet indgives skriftligt til Ligestillingsnævnet, Tordenskjoldgade 27, 3., 1020 København K.

Stk. 2. Nævnet kan bestemme, at der skal benyttes særlig blanket.

Stk. 3. Klager skal indeholde:

- 1) Oplysning om, hvem der klages over (indklagede).
- 2) Oplysning om, hvad klageren ønsker at opnå med klagen, f.eks. en godtgørelse eller en stillingtagen til, om en bestemt adfærd eller forretningsgang udgør en ulovlig kønsdiskrimination.
- 3) En redegørelse for de faktiske forhold, der begrundet klager.

Stk. 4. Såfremt en klage ikke i fornødent omfang indeholder de i stk. 3 omhandlede oplysninger, meddeler sekretariatet klageren, på hvilke punkter klagen er mangelfuld, og opfordrer klageren til at fremkomme med de manglende oplysninger. Sekretariatet fastsætter en frist herfor. Fristen kan forlænges.

§ 2. Sekretariatet sender en genpart af klagen og af eventuelle bilag hertil til indklagede straks efter klagens modtagelse, eller efter at klageren har efterkommet sekretariatets opfordring til at fremkomme med manglende oplysninger, efter § 1, stk. 4, jf. dog § 7, stk. 1.

Stk. 2. Sekretariatet opfordrer samtidig indklagede til at svare på klagen inden en nærmere fastsat frist, som kan forlænges.

Stk. 3. Svarer indklagede ikke inden den fastsatte frist, meddeler sekretariatet indklagede, at den pågældende udsætter sig for, at klagen afgøres på det foreliggende grundlag, hvis opfordringen til at svare på klagen ikke efterkommes inden en ny frist.

§ 3. Sekretariatet sender indklagedes svar til klageren med anmodning om, at denne fremkommer med sine bemærkninger hertil inden en fastsat frist, der kan forlænges. § 2, stk. 3, finder tilsvarende anvendelse.

§ 4. Sekretariatet sender klagerens bemærkninger til indklagedes svar til udtalelse hos indklagede med anmodning om dennes eventuelle supplerende bemærkninger inden en fastsat frist, der kan forlænges. Når indklagedes svar er modtaget, eller svarfristen er overskredet, uden at indklagede har svaret, forelægges sagen for nævnet til afgørelse. Nævnet kan bestemme, at der skal ske yderligere skriftveksling.

Sekretariatets rådgivning

§ 5. Sekretariatet rådgiver i øvrigt borgere, virksomheder, organisationer, myndigheder m.v. om fremgangsmåden ved

indsendelse af klager til nævnet og ved indklagedes besvarelse heraf.

Tilbagekaldelse af en klage

§ 6. Klageren kan til enhver tid tilbagekalde sin klage. Sagsbehandlingen bortfalder ligeledes, hvis indklagede under sagsbehandlingen opfylder klagerens krav, eller der indgås forlig mellem parterne om en endelig afgørelse af sagen.

Sekretariatets afvisning af klager

§ 7. Sekretariatet kan på ethvert stadium af sagsforberedelsen afvise en klage, der ikke kan behandles af nævnet, eller som ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet, jf. ligestillingslovens § 20, stk. 1, eller hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i sagen, jf. ligestillingslovens § 20, stk. 2. Det samme gælder, såfremt klageren undlader at efterkomme en opfordring fremsat efter § 1, stk. 4, inden den af sekretariatet fastsatte frist.

Stk. 2. Sekretariatets afgørelse efter stk. 1, skal begrundes og være ledsaget af en oplysning om, at afgørelsen kan indbringes for nævnet, hvilket sker ved sekretariatets foranstaltning, såfremt klageren anmoder herom.

Sagsomkostninger

§ 8. Ingen af parterne betaler omkostninger til den anden part eller til nævnet i forbindelse med klagesagens behandling.

Nævnsbehandlingen

§ 9. På grundlag af parternes skriftlige indlæg og eventuelt yderligere oplysninger indhentet ved sekretariatets foranstaltning, udarbejder sekretariatet en sagsfremstilling og et udkast til afgørelse, som sendes til nævnsmedlemmerne.

§ 10. Alle tre nævnsmedlemmer skal deltage i behandlingen af klagen.

Stk. 2. Hvis et medlem ikke kan deltage i sagens behandling på grund af inhabilitet eller af andre grunde, tiltrædes nævnet af en stedfortræder for det nævnsmedlem, der har forfald. Stedfortræderen udpeges af ministeren for ligestilling og skal opfylde de betingelser, der i ligestillingslovens § 18 er fastsat for det medlem, der har forfald.

§ 11. Nævnet kan indhente erklæringer fra sagkyndige i forbindelse med behandlingen af en klage.

§ 12. Nævnets afgørelse træffes ved stemmeflerhed og underskrives af formanden eller af den, som formanden bemyndiger hertil. Afgørelsen skal begrundes.

Stk. 2. Er en afgørelse ikke enstemmig, skal det fremgå af afgørelsen, hvorledes de enkelte nævnsmedlemmer har stemt, jf. ligestillingslovens § 21, stk. 2, 2. pkt.

§ 13. Samtidig med at parterne gøres bekendt med afgørelsen, underretter sekretariatet dem om muligheden for at indbringe sagen for domstolene, jf. ligestillingslovens § 22.

Genoptagelse

§ 14. Nævnet kan bestemme, at en sag, hvori der er truffet afgørelse, skal genoptages, hvis særlige grunde taler derfor.

Offentliggørelse af nævnets afgørelser

§ 15. Nævnets afgørelser offentliggøres efter nævnets nærmere bestemmelse, jf. ligestillingslovens § 21, stk. 2. Offentliggørelsen sker i anonymiseret form.

§ 16. Enhver kan ved henvendelse til sekretariatet forlange at blive gjort bekendt med nævnets afgørelser, dog således at

parternes og eventuelle tredjemænds identitet ikke oplyses.

§ 17. Forretningsordenen for ligestillingsnævnet træder i kraft den 1. juli 2001.

Stk. 2. Samtidig ophæves bekendtgørelse nr. 1073 af 7. december 2000 om forretningsordenen for ligestillingsnævnet.

By- og Boligministeriet, Ligestillingsafdelingen, den 22. juni 2001

Vibeke Abel

Entré

2004

ENTRE PRISER

FREDAG & LØRDAG

KR. 50,-

HELE NATTEN

DER SKAL BETALES FOR DEN FRI BAR

FRI BAR:

KVINDER

KL. 23.00 - 24.00 KR. 25,-

KVINDER

KL. 24.00 - 04.00 KR. 80,-

MÆND

KL. 23.00 - 04.00 KR. 100,-

ALLE

KL. 04.00 - luk KR. 50,-

ID skal forevises på forlangende