

Ligestillingsnævnets årsberetning

2007



Ligestillingsnævnets årsberetning 2007
kan frit citeres med kildeangivelse.

Oplag: 500 eksemplarer

Grafisk opsætning: MONTAGEbureauet ApS

Forsidefoto: Polfoto

Tryk: Kailow Graphic A/S

Redaktionen er afsluttet 13. marts 2007

Ligestillingsnævnet

E-mail: naevn@lige.dk

ISBN: : 978-87-92142-30-6

ISSN: 1602-5474

Årsberetningen kan findes på

Ligestillingsnævnets hjemmeside på www.ligenaevn.dk

For den elektroniske udgave af

Ligestillingsnævnets årsberetning 2007 gælder følgende:

ISBN: 978-87-92142-31-3

ISSN: 1602-9755



Indhold

Forord	7
1. Ligestillingsnævnet	9
2. Om Ligestillingsnævnets virkemåde	11
3. Sekretariatets virksomhed og kompetence	14
4. Nærmere om Ligestillingsnævnets kompetence	16
5. Udvalgte sagområder i 2007	20
6. Statistik	28
7. Ny lovgivning	30
8. Resuméer af afgørelser truffet af Ligestillingsnævnet i 2007	31
Bilag	61



Bilag

Lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007 af lov om ligestilling af kvinder og mænd (ligestillingsloven)	61
Bekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. (Ligebehandlingsloven)	72
Bekendtgørelse nr. 906 af 27. august 2006 af lov om lige løn til mænd og kvinder. (ligelønsloven)	79
Bekendtgørelse nr. 775 af 29. august 2001 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger	82
Lovbekendtgørelse nr. 523 af 6. juni 2007 af lov om ændring af forskellige lovbestemmelser om forældelse af fordringer m.v. m.v.	86
Bekendtgørelse nr. 193 af 23. marts 2004 af lov om børnepasningsorlov	87
Lov om ændring af lov nr. 1380 af 20. december 2004 om retssikkerhed og administration på det sociale område og andre love (Bemyndigelse til socialministeren til at fastsætte regler om anvisning af statsrefusion og statstilskud, regnskabsaflæggelse og revision)	98



Lov nr. 327 af 18. maj 2005 Lov om ændring af lov om social pension og andre love (Ophør af udbetaling af social pension og andre ydelser ved unddragelse af strafforfølgning eller straffuldbyrdelse)	98
Lov om ændring af lov nr. 523 af 24. juni 2005 om en aktiv beskæftigelsesindsats med flere love (Konsekvensrettelser som følge af kommunalreformen)	99
Lov om ændring af lov nr. 1545 af 20. december 2006 om syge-dagpenge og forskellige andre love (Ændring af regler om forlængelse af sygedagpengeperioden, sygedagpenge til delvis sygemeldte, udvidelse af arbejdsgiverperioden samt konsekvensændringer)	100
Lov nr. 566 af 9. juni 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven)	101
Bekendtgørelse nr. 340 af 10. april 2007 af forretningsordenen for Ligestillingsnævnet	116
Bekendtgørelse nr. 595 af 22. juni 2001 af forretningsordenen for Ligestillingsnævnet	118



Forord

Ligestillingsnævnet har i 2007 modtaget 64 sager, hvilket svarer til antallet af modtagne sager de sidste år. Nævnet har truffet afgørelse i 33 sager. Der er langt flere mænd, der klager til nævnet end kvinder, hvilket skyldes, at der fortsat er mange klager over forskellige priser afhængigt af køn. Senere i årsberetningen er alle de afgjorte sager refereret. Et par af sagsområderne skal dog kort fremhæves her.

Et sagsområde, der fortsat tegner sig for en del af sagerne i nævnet, er klager vedrørende afskedigelse på grund af graviditet eller barsel. I 2007 har Ligestillingsnævnet afsagt 19 afgørelser om dette.

Til trods for, at det ikke er tilladt at annoncere efter et bestemt køn i en stillingsannonce, medmindre der er givet dispensation af ressortministeren, modtager Ligestillingsnævnet stadig klager over kønsspecifik annoncering. I 2007 har Ligestillingsnævnet taget stilling til to sager hvor der blev annonceret efter en person af et specifikt køn. I sag **15/2007** søgte et dagblad efter en ny medarbejder med formuleringen: "...en energisk mand m/k". I sag **20/2007** søgte en daginstitution specifikt efter en mandlig pædagog, uden at have søgt om dispensation hertil. Ligestillingsnævnet fandt i begge tilfælde, at annoncerne var i strid med ligebehandlingsloven.

Nævnets afgørelser er offentliggjort på nævnets 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" funktion at indbringe en klage for



Ligestillingsnævnet. Det er gratis for klageren at få sin sag behandlet af Ligestillingsnævnet.

I december 2007 fremsatte regeringen forslag om oprettelse af et samlet ligebehandlingsnævn, der skal kunne behandle klager over forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse, politisk anskuelse eller seksuel orientering. Lovforslaget er efterfølgende blevet vedtaget.

Som en konsekvens af etableringen af det fælles klagenævn nedlægges Ligestillingsnævnet, når det nye nævn oprettes den 1. januar 2009. Det nye nævn får samme kompetencer som det nuværende ligestillingsnævn, så ændringen, for så vidt angår Ligestillingsnævnets sager, er alene af organisatorisk art.

I medfør af ligestillingslovens § 23 afgiver Ligestillingsnævnet hermed beretning om sin virksomhed i 2007.

Tuk Bagger (formand)

Morten Ulrich

Ruth Nielsen



1. Ligestillingsnævnet

Ligestillingsnævnet er nedsat af ministeren for ligestilling i medfør af ligestillingsloven, der trådte i kraft 1. juni 2000.

Ligestillingsnævnet behandler 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 barselsorlov mv., lov om børnepasningsorlov og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger.

Nævnet behandler endvidere klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder en tilsvarende pligt til ligebehandling eller lige løn, som i lovgivningen.

Ligestillingsnævnet består 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. Genudpegning af medlemmerne kan finde sted. Formanden skal være dommer, og de øvrige medlemmer skal have bestået den juridiske kandidateksamen, heraf skal det ene medlem have viden om ligestilling, mens det andet medlem skal have viden om arbejdsmarkedsforhold. Begge køn skal være repræsenteret i nævnet.

Pr. 1. juli 2007 blev administrerende dommer i Københavns Byret Tuk Bagger udpeget som formand. Hun afløste retspræsident Niels Waage, der ikke havde ønsket genudpegning. Derudover er professor, dr. jur. Ruth Nielsen (Copenhagen Business School) og advokat Morten Ulrich udpeget som medlemmer:



Ministeren har for Ligestillingsnævnet udpeget følgende suppleanter for nævnsmedlemmerne:

Retspræsident ved retten i Roskilde: Niels Waage
(stedfortræder for Tuk Bagger og Morten Ulrich).

Professor, dr. jur. Hanne Petersen
(stedfortræder for Ruth Nielsen).

Formand Sine Sunesen
(stedfortræder for Morten Ulrich).

Specialkonsulent, cand. jur. Iben Rostock-Jensen,
Ligestillingsafdelingen under minister for ligestilling, har virket
som sekretær for nævnet i 2007 med bistand fra stud. jur.
Morten Phister Ritter og stud. jur. Eva Marie Vestergård Møller.

Nævnet har afholdt 7 møder i 2007.

2. Om Ligestillingsnævnets virkemåde

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

Ligestillingsnævnet er et forvaltningsorgan, som udover reglerne i ligestillingsloven og forretningsordenen for Ligestillingsnævnet er omfattet af de almindelige forvaltningsretlige regler, herunder forvaltnings- og offentlighedsloven. Dette indebærer blandt andet, at nævnet er underlagt officialprincippet. Af denne grund skal nævnet oplyse sagerne i fornødent omfang, f.eks. gennem partshøringer. Dette gælder såvel retlige som faktiske forhold. Nævnets afgørelser skal protokolleres og offentliggøres. Afgørelserne anonymiseres inden offentliggørelsen, medmindre indklagede er en offentlig myndighed.

Offentliggørelsen sker ved, at afgørelserne lægges ind på Ligestillingsnævnets hjemmeside, **www.ligenaevn.dk**, samt ved omtale i nævnets årsberetning.

Afgørelserne skal være ledsaget af en begrundelse. En afgørelse vil indeholde oplysning om stemmeafgivningen, hvis den ikke er enstemmig.

Klageren kan kalde sin klage tilbage, indtil nævnet har truffet afgørelse i sagen og derved standse nævnetsbehandling, 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 afgørelser ikke efterleves, skal sekretariatet på klagerens anmodning indbringe sagen for domstolene. I praksis føres sagen af sekretariatet som mandatar for den berettigede med Kammeradvokaten som advokat. Det er gratis for klageren at indbringe sagen for Ligestillingsnævnet. Det er ligeledes gratis for klageren, når sekretariatet efter anmodning indbringer nævnsafgørelse for domstolene.

2.1. Sager indbragt for domstolene, jf. ligestillingslovens § 22

Sekretariatet har på klagers anmodning i 2007 bedt Kammeradvokaten om at indbringe sagerne **2/2007**, **9/2007** og **19/2007**.

Alle sagerne drejede sig om afskedigelse under graviditet, og i alle sagerne fandt ligestillingsnævnet at de indklagede skulle betale en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Sagerne **2/2007** og **9/2007** verserer ved årsberetningens færdiggørelse stadig for domstolene.

I sag **19/2007** er der indgået forlig mellem parterne.

I Ligestillingsnævnets årsberetning for 2006 blev det oplyst, at 6 sager, hvor nævnet havde truffet afgørelse i 2006, var blevet indbragt for domstolene. Disse sager **8/2006**, **10/2006**, **12/2006**, **13/2006**, **14/2006** og **20/2006**, der drejede sig om henholdsvis entrépriser, afskedigelse under barsel, ligeløn og afskedigelse under graviditet.

Sag **8/2006** der handlede om forskellige entrépriser til mænd og kvinder, kom dog aldrig for domstolene, idet klageren alligevel ikke ønskede sagen indbragt. I sag **10/2006** og **12/2006** der begge også handlede om forskellige entrépriser til mænd og kvinder afsagde Københavns Byret i 2007 i begge sager en udeblivelsesdom. Sag **13/2006** blev i 2007 afgjort ved retten i Glostrup, der tilkendte klager en godtgørelse på 250.000 kr. I sag **14/2006** indgik parterne forlig hvilket også var tilfældet i sag **20/2006** hvor parterne indgik et forlig på 160.000 kr.

3. Sekretariatets virksomhed og kompetence

Ministeren for ligestilling stiller sekretariat til rådighed for nævnet.

Sekretariatets primære opgave er at forberede sager til afgørelse ved nævnsmøderne. Hvis klagen ikke er formuleret tilstrækkeligt præcist, vejleder sekretariatet klageren i at få klagen præciseret. Medmindre sagen straks kan afvises af sekretariatet, består den videre sagsbehandling i, at sekretariatet anmoder den indklagede part om en udtalelse, hvorefter klageren får lejlighed til at udtale sig om indklagedes svar. Indklagede får herefter lejlighed til at udtale sig om klagerens yderligere bemærkninger. Når parternes skriftlige indlæg foreligger, og det ikke er nødvendigt at indhente yderligere oplysninger, forbereder sekretariatet sagen til behandling ved et nævnsmøde.

Sekretariatet har adgang til på ethvert stadium af forberedelsen 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 en fastsat tidsfrist, vil sekretariatet sende klageren en rykker-skrivelse. Af rykkerskrivelsen vil det fremgå, at sagen vil bortfalde eller blive afgjort på det foreliggende grundlag, hvis parten ikke kommer med sine bemærkninger inden en ny og kortere frist.

Sekretariatet har i 2007 afvist 1 sag. Sagen drejede sig om værnepligt, hvor klageren ønskede enten værnepligt for kvinder, eller afskaffelse af værnepligt for mænd. Da denne sag drejede sig om, hvorvidt en specifik bestemmelse i Grundloven er i strid

med ligestillingsloven, ville Ligestillingsnævnet ikke kunne tage stilling til sagen, idet nævnet ikke kan behandle sager om lovbestemmelser.

Når sekretariatet afviser en klage, skal afgørelsen være begrundet og ledsaget af en oplysning om, at afgørelsen kan indbringes for nævnet.

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

Hvis Ligestillingsnævnets afgørelser ikke efterleves, kan klageren anmode om, at Ligestillingsnævnets sekretariat indbringer sagen for domstolene.

4. Nærmere om Ligestillingsnævnets kompetence

4.1 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.

4.2 Ligestillingslovens anvendelsesområde

Med lov nr. 434 af 11. maj 2007 blev ligestillingsloven ændret, idet blandt andet definitionerne fra ligestillingsdirektivet om forskelsbehandling og chikane blev implementeret. Af ligestillingslovens § 2 fremgår det, at ingen person må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

Loven gælder for enhver arbejdsgiver, myndighed og organisation inden for offentlig forvaltning og almen virksomhed, og for myndigheder og organisationer og alle personer, som leverer varer og tjenesteydelser, der er tilgængelige for offentligheden inden for både den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, og som tilbydes uden for privat- og familielivet, samt transaktioner i den forbindelse.

En anvendelse af bestemmelserne forudsætter endvidere, at sagen vedrører det forhold, *at en person ikke bliver behandlet lige med personer af det modsatte køn*. Nævnet fandt ikke, at dette var tilfældet i sag **17/2007**, hvor en kvinde klagede over at et bibliotek havde oprettet et "mandehjørne", der indeholdt en

udstilling af en række bøger der primært henvendte sig til mænd. Det skal understreges at kvinder havde adgang til "mandehjørnet" på lige fod med mænd.

4.3 Sager under det fagretlige system

Nævnet behandler klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder en tilsvarende pligt til ligebehandling eller lige løn som lovgivningen. Det er dog en betingelse, at klageren godtgør, at vedkommendes faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af sagen. Denne kompetencefordeling svarer til bestemmelsen i arbejdsretsloven, hvorefter en lønmodtager kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påstået løntilgodehavende mv., hvis den pågældende godtgør, at vedkommendes faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

En lønmodtagerorganisation kan føre en sag ved nævnet som mandat på medlemmets vegne. I 2007 behandlede Ligestillingsnævnet 19 sager hvor klageren har været repræsenteret af hans eller hendes faglige organisation (**1/2007, 2/2007, 3/2007, 4/2007, 5/2007, 8/2007, 9/2007, 10/2007, 11/2007, 12/2007, 13/2007, 14/2007, 22/2007, 23/2007, 24/2007, 26/2007, 27/2007, 28/2007** og **33/2007**). Således fortsætter tendensen fra de tidligere år med hensyn til de faglige organisationers øgede brug af nævnet.

4.4 Sager, der kan påklages til anden administrativ myndighed

Nævnet kan ikke behandle klager, der kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, før denne myndighed har truffet afgørelse i sagen. Dette indebærer f.eks., at en afgørelse, der er truffet af en forvaltningsmyndighed, ikke kan indbringes for nævnet, før en eventuel klageinstans har truffet afgørelse i sagen. Ligestillingsnævnet fungerer altså som sidste administrative instans. Sekretariatet har i 2007 henvist en klage til behandling hos en anden offentlig myndighed. Som eksempler kan nævnes klager over samvær med børn, der henvises til Familiestyrelsen, eller klager over kønsdiskriminerende reklamer, der henvises til forbrugerombudsmanden som rette myndighed i første instans.

4.5 Klager, der kræver egentlig bevisførelse

Nævnet afviser klager, der ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet. Nævnets forretningsorden fastslår, at nævnet alene kan behandle sager på skriftligt grundlag. Dette indebærer bl.a., at en sag ikke kan behandles af nævnet, hvis afgørelsen kræver en egentlig bevisførelse i form af mundtlige forklaringer fra parter og/eller afhøring af 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 et 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, og hvis

der er nedlagt afvisningspåstand under sagens forberedelse, tager nævnet i disse tilfælde særskilt stilling til afvisningspåstanden. Nævnet fandt i 2007 i 7 sager (**5/2007, 12/2007, 14/2007, 24/2007, 26/2007, 27/2007** og **28/2007**), at det krævede bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer for at afgøre sagerne, hvorfor de blev afvist. Til sammenligning afviste nævnet 4 sager på denne baggrund i 2006.

4.6 Sager, der er henlagt eller afgjort af domstolene, samt sager, hvori der er indgået forlig mellem parterne, eller indklagede har efterkommet klagerens ønske

Nævnet kan ikke behandle en sag, der allerede verserer ved domstolene. Nævnet kan heller ikke behandle klagen, hvis den vedrører forhold, der tidligere er afgjort ved domstolene, eller forhold, hvor der er indgået forlig mellem parterne. Nævnet kan ligeledes ikke behandle en klage, når klagepunktet er omfattet af en bindende voldgiftsaftale mellem sagens parter. Derimod kan nævnet behandle en klage, der har været undergivet voldgiftsbehandling, såfremt voldgiftsbehandlingen er afbrudt, uden at voldgiftsretten har truffet nogen afgørelse, og uden at voldgiftsbehandlingens ophør kan anses som en forligsmæssig løsning af sagen.

5. Udvalgte sagsområder i 2007

I det følgende vil 5 udvalgte sagsområder blive gennemgået. De udvalgte sagsområder har enten optaget en central plads i nævnets arbejde i 2007 eller er udvalgt på grund af sagernes mere principielle karakter.

5.1 Differentierede priser

Reglerne om forbud mod forskelsbehandling i Ligestillingsloven foreskriver bl.a., at enhver arbejdsgiver, myndighed eller organisation skal behandle kvinder og mænd lige inden for offentlig forvaltning og erhvervsmæssig og almen virksomhed.

Det betyder at en person ikke må stilles ringere på grund af vedkommendes køn, men må forvente at have samme rettigheder og forpligtelser som en af det modsatte køn.

I 2007 har Ligestillingsnævnet i 5 sager behandlet spørgsmålet om prisdifferentiering mellem mænd og kvinder.

Sagerne **16/2007**, **29/2007**, **30/2007** og **32/2007** omhandlede alle en mand, der klagede over, at diskoteker tog forskellige priser for henholdsvis mænd og kvinder eller gav gratis adgang for kvinder, mens mænd skulle betale entré. I et af tilfældene argumenterede diskoteket med, at man ikke mente, at prisdifferentieringen var et brud på ligestillingslovgivningen, men var sagligt begrundet i hvor mange genstande henholdsvis en kvinde og en mand typisk kan forventes at indtage i løbet af en aften.

Ligestillingsnævnet fandt imidlertid, at diskotekerne havde overtrådt ligestillingslovens § 2.

Sag **25/2007** omhandlede en mand, der klagede over, at en pool lounge annoncerede med gratis pool for kvinder om tirsdagen. Ligestillingsnævnet fandt, at pool loungen havde overtrådt ligestillingslovens § 2.

De ovennævnte sager viser tydeligt, at prisdifferentiering på grund af køn er i strid med ligestillingsloven.

5.2

Ifølge ligestillingslovens § 2 a, betragtes chikane og sexchikane som forskelsbehandling på grund af køn. Chikane er i ligestillingslovens § 2 a, stk. 2 netop blevet defineret ved, at: "...der udvises uønsket adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima." Det kræver dog, at der er tale om en konkret krænkelse over for den enkelte person.

I afgørelse nr. **21/2007** klagede en kvinde over en artikel fra et nyhedsbureau, der blev bragt i flere af landets dagblade. Artiklens titel var "Mor løb med barn fra barnevogn", og omhandlede en kvinde der havde taget sit barn op af barnevognen og var løbet med det, fordi hun havde glemt noget derhjemme som hun skulle skynde sig at hente. En mand så hende gribe barnet og løbe, og syntes at dette så mistænkeligt ud, hvorefter han slog alarm til politiet, der kort efter mødte op og standsede den løbende mor. Da det blev klart at barnet var kvindens eget, fik hun straks lov til at fortsætte sit forehavende.

Klager mente, at både den mand der tilkaldte politiet samt det nyhedsbureau der havde skrevet artiklen havde opført sig chikanerende over for kvinder. Ifølge klagers overbevisning, var kvinden i sin fulde ret til at løbe med sit barn, uden at blive mistænkt af andre og uden at blive forfulgt af politiet, og på den måde blive offentligt ydmyget. Nyhedsbureauet havde ifølge klageren skrevet artiklen i en hånende tone, der antydede at kvinden havde opført sig forkert, og derved latterliggjorde hende i offentlighedens øjne. Nævnet fandt ikke at der var tale om chikane, idet reglen i ligestillingslovens § 2 a udelukkende kan bruges når klager har oplevet en konkret krænkelse, hvilket ikke var sket i dette tilfælde, idet artiklen som sådan ikke kunne defineres som chikane konkret henvendt til klager.

5.3

Det er ifølge ligestillingslovens § 2 ikke tilladt at behandle en person ringere end "...en person af det andet køn bliver, er blevet eller ville blive behandlet". Ligestillingsnævnet har i 2007 behandlet to klager over generel kønsdiskrimination. I ingen af de to afgørelser får klageren medhold. Dette skyldes i afgørelse **17/2007**, at der ikke er tale om egentlig forskelsbehandling som beskrevet i ligestillingsloven, idet både mænd og kvinder har adgang til området, hvorfor kvindelige brugere af biblioteket hverken bliver, er blevet eller ville blive behandlet anderledes end mandlige brugere, og i afgørelse **18/2007**, hvor en kvinde fandt en fagforeningsformands udtalelse diskriminerende, at der alene var tale om en udtalelse der udtrykte en fagforeningspolitisk holdning, og at ingen derfor var blevet konkret forskelsbehandlet.

I afgørelse **17/2007** mente en kvinde, at det var i strid med ligestillingslovens § 2, at et bibliotek i begyndelsen af 2005 oprettede et "mandehjørne", der skulle appellere til mænd i den erhvervsdygtige alder, idet denne gruppe tidligere havde været underrepræsenteret blandt bibliotekets lånere. Kvinden mente, at det var diskriminerende over for kvinder at opsætte skilte, der henviste til et område med bøger kun for mænd. Biblioteket oplyste, at "mandehjørnet" blot skulle appellere til mænd, men kunne benyttes af begge køn, og at der blot var tale om en interesseudstilling.

Nævnet fandt, at oprettelsen af "mandehjørnet" ikke var i strid med ligestillingslovens § 2, idet området var tilgængeligt for såvel mandlige som kvindelige brugere.

Afgørelse **18/2007** drejede sig om en udtalelse fra en formand for en faglig forening trykt i en artikel i et fagblad den 8. juni 2007. Udtalelsen drejede sig om de negative konsekvenser det kan få for spørgsmålet om løn, hvis et fag bliver anset for at være "et kvindefag", hvilket en kvinde fandt var diskriminerende over for kvinder. Nævnet fandt ikke, at udtalelser fremsat som udtryk for en fagforenings politiske holdning er i strid med ligestillingsloven. Der var udelukkende tale om en udtalelse, der udtrykte en fagforeningspolitisk holdning, hvorfor ingen (endnu) var blevet konkret forskelsbehandlet.

5.4 Sager om mænd på orlov (sagerne 1/2007, 11/2007 og 23/2007)

Selv om de fleste af de afskedigelsessager som Ligestillingsnævnet behandler drejer sig om kvinder der er blevet uretmæs-

sigt afskediget under graviditet eller barsel, er der også mænd, der klager over uberettigede afskedigelser. Ligestillingslovens bevisbyrderegler jf. ligestillingslovens § 16, stk. 4 er gældende for mænd på samme måde, som når det drejer sig om kvinder, der klager over afskedigelse i forbindelse med afholdelse af orlov, hvilket vil sige at det er arbejdsgiverens ansvar at bevise, at afskedigelsen var begrundet i noget andet end den opsagtes orlov.

I 2007 har Ligestillingsnævnet behandlet 3 sager hvor mænd er blevet afskediget inden eller under afholdelse af orlov.

I afgørelse nr. **1/2007** blev en mand afskediget fra sit arbejde hos en byggerivirksomhed, efter at han havde bedt om to ugers fædreorlov. Klageren havde måneden forinden afholdt 2 ugers ferie i forbindelse med sin søns fødsel, samt sygemeldt sig på grund af en skade, han tidligere havde fået i forbindelse med arbejdet. Både klageren og dennes fagforening mente, at fyringen var begrundet i klagerens ønske om afholdelse af orlov, og derfor i strid med ligestillingslovens § 9, mens byggerivirksomheden påstod at klageren blev opsagt på grund af omstrukturering i firmaet. Ligestillingsnævnet fandt det ikke sandsynligt efter de foreliggende oplysninger, at klageren blev afskediget som følge af et ønske om at afholde 2 ugers fædreorlov. Dette blev især begrundet med, at ulempen ved en medarbejders 2 ugers fravær som følge af fædreorlov er beskeden.

I afgørelse nr. **11/2007** blev klageren, en mand, opsagt fra sit job som sælger under sin afholdelse af 2 ugers forældreorlov. Klageren mente, at han var blevet afskediget på grund af sin for-

ældreorlov, hvorfor opsigelsen var i strid med ligestillingslovens § 9, mens arbejdsgiveren påstod at opsigelsen skyldtes hans dårlige salgstal. Nævnet fandt, at indklagede havde løftet bevisbyrden i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, idet nævnet fandt, at indklagede havde bevist, at det afgørende for beslutningen om at afskedige klageren var, at forudsætningen for klagerens indtjening ikke var opfyldt. Hertil kom, som i afgørelse **1/2007**, at ulempen ved en medarbejders 2 ugers fravær som følge af forældreorlov må anses for at være beskeden.

I afgørelse nr. **23/2007** fik en mand ikke en lønstigning på 2 % efter at han havde afholdt knap 3 måneders forældreorlov. Hans arbejdsgiver begrundede den manglende lønstigning med, at da han havde været en del fraværende, havde han ikke haft nogen særlige ansvarsopgaver, der kunne begrunde lønstigningen. Klageren mente, at den manglende lønstigning var begrundet i hans forældreorlov, og derfor i strid med ligestillingsloven. Ligestillingsnævnet fandt, at arbejdsgiveren havde handlet i strid med ligebehandlingslovens § 4, idet den periode hvor manden havde afholdt børnepasningsorlov var indgået i vurderingen af, hvorvidt han skulle have lønstigning.

5.5

I retspraksis anses den periode, hvor en kvinde søger at blive gravid ved kunstig befrugtning for at være omfattet af ligebehandlingslovens § 9, jf. en dom fra Højesteret refereret i Ugeskrift for Retsvæsen 2003, s. 603, hvori flertallet af Højesterets dommere bl.a. udtaler: "*Ligebehandlingslovens § 9 omhandler forbud blandt andet mod afskedigelser »på grund af graviditet«.* Efter formålet med bestemmelsen må den efter vores opfattelse for-

stås således, at den tillige omfatter forbud mod afskedigelser, som er begrundet i, at den afskedigede forsøger at blive gravid ved hjælp af kunstig befrugtning. Denne fortolkning er da også lagt til grund i forarbejderne til lov nr. 440 af 7. juni 2001 om ændring af bl.a. ligestillingsloven."

Ifølge Ligestillingslovens § 16, stk. 4 er der omvendt bevisbyrde i sager hvor en person er blevet afskediget i forbindelse med graviditet eller afholdelse af barsels- eller forældreorlov. Denne udvidede beskyttelse træder dog først i kraft i det øjeblik en kvinde er blevet gravid. En kvinde der er i fertilitetsbehandling er derfor nødsaget til først at påvise faktiske omstændigheder der giver anledning til at formode at der er udøvet forskelsbehandling før reglen om omvendt bevisbyrde bliver gældende, jf. ligestillingslovens § 16 a.

I 2007 behandlede nævnet 2 sager om kvinder der blev afskediget under fertilitetsbehandling.

I den første af sagerne, afgørelse nr. **28/2007**, kunne Ligestillingsnævnet ikke tage stilling til klagen, idet en afgørelse ville kræve parts- og vidneforklaringer, der ikke kan foregå for nævnet, Ligestillingsnævnet skrev dog i deres præmisser, at de anså kvinden for omfattet af ligestillingslovens § 16 a om omvendt bevisbyrde, da hendes udmelding om påbegyndelse af fertilitetsbehandling og hendes opsigelse tidsmæssigt var så tæt sammenhængende, at hun havde påvist faktiske omstændigheder der gav anledning til at formode at der var blevet udøvet forskelsbehandling.

I den anden sag, afgørelse nr. **33/2007**, blev en kvindelig sælger afskediget mens hun var under fertilitetsbehandling. Også i denne afgørelse skrev Ligestillingsnævnet i deres præmisser at de anså kvinden for omfattet af den omvendte bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16 a, idet hun havde påvist faktiske omstændigheder der gav anledning til at formode, at der var blevet udøvet forskelsbehandling, idet hendes udmelding om fertilitetsbehandling og hendes opsigelse tidsmæssigt var så tæt sammenhængende. Kvinden fik ikke medhold i sin klage, da Ligestillingsnævnet fandt at arbejdsgiveren havde løftet bevisbyrden for at afskedigelsen ikke var begrundet i kvindens fertilitetsbehandling, men i hendes utilfredsstillende salgstal.

I begge sager kommer Ligestillingsnævnet frem til at opsigelse efter udmelding om fertilitetsbehandling er tilstrækkeligt til at opfylde kravene i ligebehandlingslovens § 16 a om omvendt bevisbyrde. Det må derfor antages at en kvinde i fertilitetsbehandling, eller som har oplyst om en forestående fertilitetsbehandling, der modtager en opsigelse, kan forvente samme beskyttelse som en gravid kvinde, eller en kvinde på barsels- eller forældreorlov, til trods for at de ikke er omfattet af Ligebehandlingslovens § 16, stk. 4.

6. Statistik

Der er i 2007 registreret i alt 64 indkomne sager til Ligestillingsnævnet. Hertil kommer 15 sager, der ved årsskiftet 2006/2007 stadig var verserende.

Af disse 79 sager er 33 afgjort af nævnet. 19 af de sager, der er indkommet i 2007, var ved årsskiftet fortsat verserende.

Herudover er 2 sager afvist af sekretariatet, 22 sager er henlagt og 2 er frafaldet af klageren, og 1 er henvist til anden myndighed.

Ved Ligestillingsnævnets årsberetning 2006 berettede nævnet, at den kønsmæssige fordeling af klagere i 2006 var 29 kvindelige klagere i forhold til 34 mandlige klagere. Af de i alt 64 registrerede sager til Ligestillingsnævnet i 2007 var 27 klagere kvinder og 37 mænd. Af de i alt 33 afgjorte sager var 24 klagere kvinder og 9 mænd.

I de sager, der blev afgjort i 2007, var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid 5 måneder og 9 dage.

Af de sager, som nævnet har afgjort i 2007, blev der givet klageren medhold i 15 sager. I 8 af disse sager tilkendte Ligestillingsnævnet klageren en godtgørelse (sag **2/2007**, **4/2007**, **8/2007**, **9/2007**, **19/2007**, **23/2007**, **29/2007** og **32/2007**). I 11 sager blev klagen ikke taget til følge (sag **1/2007**, **3/2007**, **6/2007**, **10/2007**, **11/2007**, **13/2007**, **17/2007**, **18/2007**, **21/2007**, **22/2007** og **33/2007**). 7 sager blev afvist på grund af manglende mulighed for at få oplyst sagen tilstrækkeligt på skriftligt grundlag (**5/2007**, **12/2007**, **14/2007**, **24/2007**, **26/2007**, **27/2007** og **28/2007**).

Nævnet har modtaget 1 anmodning om aktindsigt i 2007, anmodningen blev imødekommet.

Desuden har Ligestillingsnævnets sekretariat i 2007 registreret 40 skriftlige henvendelser og forespørgsler, som har resulteret i vejledning eller oplysning, f.eks. om nævnets kompetence eller rette klageinstans.

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

7. Ny lovgivning

Ved lov nr. 434 af 11. maj 2007 blev ligestillingsloven ændret. Ligestillingsdirektivets definitioner om forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane og viktimisering blev implementeret i ligestillingsloven. Samtidig blev lovens område præciseret i § 1 a, hvoraf det fremgår, at loven gælder for enhver arbejdsgiver, myndighed og organisation inden for offentlig forvaltning og almen virksomhed, samt for myndigheder og organisationer og alle personer, som leverer varer og tjenesteydelser, der er tilgængelige for offentligheden inden for både den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, og som tilbydes uden for privat- og familielivet, samt transaktioner i den forbindelse.

Alle ændringerne i ligestillingsloven er samlet i lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007, der er optrykt som bilag til denne beretning.

8. Resuméer af afgørelser truffet af Ligestillingsnævnet i 2007

AFGØRELSE 1/2007

Ikke godtgjort, at afskedigelse af en mand, der lige var blevet far, var begrundet i hans ønske om at afholde 2 ugers fædreorlov.

En mand blev den 27. september 2005 ansat hos en byggerivirksomhed som byggeleder. Manden gjorde gældende, at han den 24. april 2006 kom til skade med sin hånd under udførelsen af sit arbejde. Den 2. juni 2006 blev han far til en søn. I den forbindelse aftaltes det mellem parterne, at han tog ferie fra den 2. til den 12. juni 2006. Den 3. juli 2006 ringede manden til byggerivirksomhedens direktør og sygemeldte sig. Ved brev af 3. juli 2006 blev han opsagt. Begrundelsen herfor var omstrukturering i firmaet. Ved brev af 13. juli 2006 kontraopsagde han sin stilling til fratræden den 31. august 2006. Manden anførte over for Ligestillingsnævnet, at han var blevet afskediget i strid med Ligebehandlingslovens § 9, idet han havde fremsat krav om afholdelse af 14 dages orlov i forbindelse med hans søns fødsel. Byggerivirksomheden bestred, at han var blevet afskediget på grund af det fremsatte krav om afholdelse af orlov.

Ligestillingsnævnet fandt det ikke sandsynligt efter de foreliggende oplysninger, at manden blev afskediget som følge af et ønske om at afholde 2 ugers fædreorlov, idet det lagdes til grund, at ulempen ved en medarbejders 2 ugers fravær som følge af fædreorlov er beskeden. Klagen blev af denne grund ikke taget til følge.

AFGØRELSE NR. 2/2007

Ikke godtgjort, at afskedigelse af gravid kvinde ikke var begrundet i afholdelse af orlov. Godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Ved nævnets afgørelse nr. 14/2006 af 29. maj 2006 tilkendte Ligestillingsnævnet en kvinde 101.250 kr. fra et galleri, hvori hun var ansat som butiksbestyrer, idet nævnet lagde til grund, at galleriet havde overtrådt ligelønslovens § 1, stk. 3 ved at aflønne hende lavere end hendes mandlige forgænger som butiksbestyrer og en mand, der var ansat til at vikariere for hende under hendes barselsorlov.

Den 21. oktober 2005 gik kvinden på barselsorlov. Hun modtog den 4. november 2005 et brev fra galleriets ejer, hvoraf det fremgik, at galleriet pr. 31. oktober 2005 var blevet solgt til en ny ejer. Ved brev af 28. november 2005 (underskrevet af den nye ejer) blev kvinden opsagt pr. 28. februar 2006. Begrundelsen herfor var, at det havde været tvingende nødvendigt at foretage nogle organisatoriske ændringer i forbindelse med ejerskiftet. Kvinden gjorde gældende over for Ligestillingsnævnet, at opsigelsen skyldtes dels hendes krav om godtgørelse for manglende ligeløn, dels at hun var gået på barsel. Dette bestred galleriet, idet den skriftlige begrundelse for afslaget blev fastholdt. Ligestillingsnævnet fandt det ikke godtgjort, at galleriet havde kendskab til ligelønssagen forud for virksomhedsoverdragelsen. Nævnet fandt dog, at galleriet havde overtrådt ligebehandlingslovens § 9 ved at have afskediget kvinden under afholdelse af barselsorlov idet det – som sagen forelå oplyst – ikke var tilstrækkeligt godtgjort, at afskedigelsen af hende var nødvendiggjort af

driftsøkonomiske grunde. Kvinden blev tilkendt en godtgørelse på 230.000 kr.

AFGØRELSE NR. 3/2007

Ikke godtgjort, at en manglende forlængelse af en kvindes tidsbegrænsede ansættelse skyldtes, at hun havde været fraværende i forbindelse med afholdelse af orlov.

En kvinde blev den 1. oktober 2004 ansat som bibliotekar hos en stor offentlig medievirksomhed. Samtidig med kvinden blev to andre vikarer ansat (vikar 2 og 3). I januar 2005 meddelte kvinden virksomheden, at hun var gravid med forventet nedkomst medio juni 2005. Ved brev af 7. april 2005 blev hendes ansættelse hos virksomheden forlænget med perioden den 1. juli 2005 til 31. december 2005. Den 3. maj 2005 blev der afholdt møde mellem parterne, hvor hendes arbejdsforløb blev vurderet. Der var uenighed mellem parterne om mødets forløb og indhold. Kvinden gik på barselsorlov den 21. maj 2005, og der var blevet ansat en vikar (vikar 4) for perioden den 1. april 2005 til den 31. december 2005. Ved brev af 7. december 2005 blev hendes ansættelse forlænget med perioden 1. januar 2006 til 30. juni 2006. Umiddelbart før kvindens tilbagevenden fra barselsorlov modtog hun et brev fra virksomheden, hvoraf det fremgik, at der i øjeblikket ikke var udsigt til yderligere forlængelse af hendes stilling. Da kvinden vendte tilbage fra barselsorlov den 1. maj 2006 konstaterede hun, at vikar 2, 3 og 4 alle havde fået forlænget deres ansættelser til den 31. december 2006. I maj måned 2006 blev der opslået 4 stillinger i en anden afdeling hos virksomheden. Kvinden søgte tre af disse stillinger, men blev ikke indkaldt til ansættelsessamtale. Kvinden gjorde gældende over

for Ligestillingsnævnet, at beslutningen om ikke at forlænge hendes ansættelse med 12 måneder på samme måde som for de øvrige tre vikarers vedkommende var i strid med ligebehandlingslovens regler. Dette bestred virksomheden.

Ligestillingsnævnet fandt, at da kvindens ansættelse var tidsbegrænset og udløb uden yderligere opsigelse, kunne den manglende forlængelse af ansættelsen ikke anses som en afskedigelse. Klagen vedrørte derimod efter nævnets opfattelse spørgsmålet om, hvorvidt virksomheden ved at undlade at forlænge ansættelsen indtil 31. december 2006, sådan som det skete for vikar 2 og 3 havde overtrådt ligebehandlingslovens § 2, hvorefter der ikke må diskrimineres på grund af køn ved bl.a. ansættelser. Nævnet fandt imidlertid, at virksomheden havde godtgjort, at den manglende forlængelse af kvindens ansættelse skyldtes andre forhold end hendes barselsfravær. For så vidt angik det forhold, at virksomheden ikke havde indkaldt hende til ansættelsessamtale til de af hende ansøgte vikariater, der blev opslået i maj 2006, fandt nævnet ikke grundlag for at tilsidesætte virksomhedens forklaring om, at hun ikke var blandt de bedst kvalificerede ansøgere.

AFGØRELSE NR. 4/2007

Ikke godtgjort at afskedigelse af en kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Godtgørelse fastsat til 100.000 kr.

En kvinde blev den 27. april 2006 ansat som kontomedhjælper hos et transportfirma. Den 16. juni 2006 blev der afholdt et evalueringsmøde med kvinden. Hun meddelte efter mødet firmaets direktør, at hun var gravid, hvilket gav anledning til en samtale

mellem kvinden og firmaets direktør den 21. juni 2006. Det nærmere indhold af mødet og samtalen med direktøren er præget af uenighed mellem parterne. Efter samtalen med indklagedes direktør forlod kvinden arbejdspladsen og vendte ikke siden tilbage. Kvinden gjorde over for Ligestillingsnævnet gældende, at hun var blevet afskediget på grund af, at hun var blevet gravid. Transportfirmaet anførte, at man ikke havde afskediget hende, men at hun uberettiget valgte ikke at møde på arbejde efter samtalen med direktøren, hvorfor hun havde misligholdt sin arbejdskontrakt.

Ligestillingsnævnet lagde til grund, at kvinden var blevet afskediget. Nævnet lagde navnlig vægt på, at firmaet ikke reagerede på hendes udeblivelse fra arbejdet efter samtalen den 21. juni 2006, og at firmaet uden forbehold havde betalt hende løn i opsigelsesperioden. Nævnet fandt ikke, at transportfirmaet havde godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i kvindens graviditet, hvorfor firmaet havde overtrådt ligebehandlingslovens § 9. Af denne grund blev kvinden tilkendt en godtgørelse på 100.000 kr.

AFGØRELSE NR. 5/2007

Nævnet kunne ikke behandle en klage over manglende forlængelse af en gravid kvindes ansættelse, da en afgørelse af sagen nødvendigjorde en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet.

En kvindelig lærerstuderende blev ansat som pædagogmedhjælper hos en amtslig specialskole den 18. august 2003. Kvinden var indtil juni 2005 blevet tidsbegrænset ansat for et skoleår ad

gangen (august til og med juni). I februar 2005 blev hun gravid med forventet termin den 7. november 2005. På baggrund af et møde afholdt den 9. juni 2005 og evt. efterfølgende udmeldelser til hende, mødte hun den 4. august 2005 op hos specialskolen for at påbegynde arbejdet for det nye skoleår. Den 5. august 2005 oplyste kvinden skriftligt skolen om, at hun var gravid. Den 8. august 2005 blev hun ringet op af sin leder, der meddelte hende, at man ikke kunne ansætte hende helt frem til hendes fødsel/termin. Kvinden blev ved mail af 11. august 2005 tilbudt ansættelse fra den 15. august 2005 til 9. september 2005. Lederen oplyste samtidig, at såfremt hun ikke kunne acceptere dette, var hun ikke længere at betragte som ansat. Kvinden gjorde over for Ligestillingsnævnet gældende, at hun var blevet afskediget i strid med ligebehandlingsloven, idet hun ikke var blevet forlænget for hele skoleåret på grund af hendes ønske om at benytte sin ret til barsel i henhold til loven. Skolen anførte bl.a., at grunden til, man ikke tilbød hende ansættelse for hele skoleåret 2005/2006, var, at den autistiske elev, som hun var ansat som lektiehjælper for, havde valgt to nye fag, som hun ikke havde haft som linjefag på sin uddannelse, hvorfor hun ikke ville kunne varetage lektiehjælpen på et acceptabelt niveau.

Nævnet fandt ikke, at beslutningen om ikke at genansætte kvinden for hele skoleåret 2005/2006 kunne anses som en afskedigelse. Klagen vedrørte derimod efter nævnets opfattelse spørgsmålet om, hvorvidt indklagede havde overtrådt ligebehandlingslovens § 2, hvorefter der ikke må diskrimineres på grund af køn ved bl.a. ansættelser. Spørgsmålet om, hvorvidt kvinden var blevet tilbudt ansættelse før det skriftlige tilbud pr. mail den 11. august 2005, var af afgørende betydning for, om hun havde

påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn. En afklaring heraf fandtes ikke at kunne opnås uden parts- og vidneforklaringer, hvorfor klagen ikke var egnet til behandling ved nævnet. Herefter afviste nævnet klagen.

AFGØRELSE NR. 6/2007

Nævnet fandt det ikke sandsynliggjort, at en kvindes hovedtørklæde var årsag til, at hun ikke blev ansat i en stilling som phoner.

En kvinde søgte en stilling som phoner hos et distributionsfirma og blev indkaldt til personlig samtale den 7. juni 2006 for at tale om jobbet. Kvinden bar under samtalen tørklæde. Efter samtalen var hun af den opfattelse, at hun var blevet tilbudt jobbet med start allerede den efterfølgende søndag. Ved mail af 8. januar 2006 meddelte distributionsfirmaet, at man alligevel ikke kunne tilbyde hende ansættelse, idet der var ansættelsesstop, men at man gerne ville gemme hendes ansøgning. Ved mail af 9. juni 2006 ansøgte kvinden fra en anden mailadresse og under et andet navn end sit eget om ansættelse i den stilling, hun havde været til samtale om. Firmaet besvarede denne henvendelse med, at hun var velkommen til at møde op hos firmaet og tale om stillingen.

Kvinden gjorde over for nævnet gældende, at grunden til, at hun ikke blev ansat, var, at hun bar tørklæde til ansættelsessamtalen. Da det alene er kvinder, der bærer tørklæde, var der tale om forskelsbehandling på grund af køn. Distributionsfirmaet påstod sig frifundet.

Ligestillingsnævnet fandt ikke grundlag for at betvivle firmaets oplysning om, at der var gennemført ansættelsesstop, uden at den pågældende medarbejder under samtalen med kvinden var orienteret herom. Nævnet lagde efter firmaets oplysning til grund, at firmaet var interesseret i, at kvindens navn indgik i puljen af mulige ansøgere, ligesom nævnet ikke kunne afvise, at den person, som hun efterfølgende udgav sig for at være, blev indkaldt til samtale med henblik på at kunne optages i firmaets pulje med ansøgere. Af disse grunde fandt nævnet det ikke sandsynliggjort, at kvindens hovedbeklædning var årsag til, at hun ikke blev ansat, hvorfor klagen allerede af den grund ikke blev taget til følge.

AFGØRELSE NR. 7/2007

Det var i strid med ligestillingslovens § 2, at et diskotek opkrævede 290 kr. for entré og fri bar for mandlige gæster, mens kvindelige gæster blev opkrævet 60 kr. for entré og fri bar.

Klageren, en mand, klagede over, at indklagede, et diskotek, opkrævede 290 kr. af mandlige gæster for entré og fri bar, mens kvindelige gæster blev opkrævet 60 kr. for entre og fri bar. Klageren deltog ikke som betalende gæst ved disse arrangementer.

Ligestillingsnævnet fandt, at indklagede havde overtrådt ligestillingslovens § 2, hvorefter det ikke er tilladt at forskelsbehandle mænd og kvinder inden for offentlig forvaltning og erhvervsmaessig og almen virksomhed.

AFGØRELSE NR. 8/2007

(ERSTATTER TIDLIGERE AFGØRELSE – SAGEN GENOPTAGET)

Ikke godtgjort, at afskedigelse af en gravid kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

En kvinde blev ansat som merchandiser hos en salgsvirksomhed den 1. februar 2004. Ved mail af 22. august 2005 sygemeldte hun sig og angav som begrundelse herfor, at hun var bukket under for psykisk hårdt arbejdsklima. Den 12. september 2005 indsendte hun på virksomhedens anmodning en sygemelding, hvoraf det fremgik, at hun var sygemeldt på grund af "sygdom". Lægeerklæringen blev forlænget den 11. oktober 2005 og igen 8. november 2005 med samme begrundelse. Ved mail af 7. november 2005 meddelte kvinden virksomhedens økonomichef, at hun var gravid og indsendte samtidig en ny sygemelding til virksomheden, hvor det var angivet, at hun var uarbejdsdygtig i estimeret 2 uger på grund af "sygdom". Der var ikke sat kryds ud for rubrikken "graviditetsbetinget sygdom". Ved mail af 11. november 2005 indkaldte virksomhedens direktør kvinden til en samtale med henblik på at afklare fremtidsudsigterne i forhold til hendes tilbagevenden til arbejdet. De foreslåede tidspunkter blev afvist af kvinden med den begrundelse, at hun skulle til undersøgelse i forbindelse med hendes sygdom, hvorfor det var bedre at vente, til hun vidste mere om sit sygdomsforløb. I løbet af november og december 2005 var der en del korrespondance mellem kvinden og virksomhedens økonomichef. Det fremgik af denne korrespondance, at hun var syg på grund af sin graviditet. Ved brev af 21. december 2005 blev hun opsagt under henvisning til 120 dages reglen.

Kvinden gjorde over for nævnet gældende, at hun var blevet afskediget i strid med ligestillingslovens § 9 og påstod sig tilkendt en godtgørelse herfor på 400.000 kr. svarende til 12 måneders løn. Virksomheden påstod sig frifundet.

Ligestillingsnævnet fandt det under henvisning til de foreliggende omstændigheder ikke godtgjort, at kvindens graviditet ikke havde betydning for virksomhedens beslutning om at opsig hende, uanset at virksomheden havde påberåbt sig 120 dages reglen som grundlag for opsigelsen. Nævnet henviste til, at det ikke var oplyst, at virksomheden på noget tidspunkt skulle have stillet hende i udsigt, at man havde til hensigt at afskedige hende i medfør af 120 dages reglen. Virksomheden havde af denne grund overtrådt ligestillingslovens § 9, og klageren blev tilkendt en godtgørelse på 280.000 kr. svarende til 9 måneders løn.

AFGØRELSE NR. 9/2007

Ikke godtgjort, at afskedigelse af en gravid kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

En kvinde blev den 1. februar 2005 ansat hos et tolkebureau på bureauets kontor i Århus som tegnsprogstolk. Tolkebureauet havde ligeledes et kontor i Aalborg. Stillingen var tidsbegrænset til den 30. juni 2005, men kunne forlænges, hvis SU-styrelsen, der var hovedleverandør af tolkeopgaver til bureauets kontor i Århus, tiltrådte en endelig samarbejdsaftale. Kvindens ansættelse blev forlænget den 1. september 2005 til den 31. december 2005. Stillingen kunne forlænges afhængigt af SU-styrelsen. Den 20. december 2005 blev kvinden

tilbudt fastansættelse hos bureauet med virkning fra den 1. januar 2006. Ansættelseskontrakten var behæftet med fejl, hvorfor en ny blev underskrevet af parterne den 9. februar 2006. Den 30. december 2005 opsagde SU-styrelsen samarbejdsaftalen med tolkebureauet. Den 2. januar 2006 oplyste kvinden bureauet, at hun var gravid. Hendes to kollegaer opsagde selv deres stillinger i henholdsvis ultimo januar og ultimo februar 2006, således at hun var den eneste tilbage på kontoret i Århus. Bureauet ansatte to nye tegnsprogstolke til kontoret i Aalborg med opstart henholdsvis 30. januar og 1. februar 2006. Ved brev af 26. februar 2006 opsagde bureauet kvinden under henvisning til, at da man tilbød hende fastansættelse, var det under den forudsætning, at samarbejdsaftalen med SU-styrelsen ville fortsætte. Bureauet lukkede efterfølgende kontoret i Århus.

Kvinden gjorde over for Ligestillingsnævnet gældende, at hun var blevet afskediget i strid med ligebehandlingslovens § 9 og påstod sig tilkendt en godtgørelse herfor. Bureauet påstod sig frifundet. Ligestillingsnævnet fandt det ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i kvindens graviditet. Selv om nævnet lagde til grund, at SU-styrelsen opsagde samarbejdsaftalen, fandt nævnet det ikke godtgjort, at det ikke var muligt at omplacere hende til kontoret i Aalborg. Af denne grund havde bureauet overtrådt ligebehandlingslovens § 9, og kvinden blev tilkendt en godtgørelse på 180.000 kr. svarende til 9 måneders løn.

AFGØRELSE NR. 10/2007

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

En kvinde blev den 15. april 2004 ansat som netværkskoordinator i en fuldtidsstilling hos en forening der udfører en social indsats blandt vanskeligt stillede børn og unge. Kvinden var uddannet pædagog. Der var ansat fem medarbejdere, fire netværkskoordinatorer og en daglig leder. Kvinden blev gravid i sommeren 2004 og i oktober 2004 blev det mundtligt oplyst af foreningen, at man agtede at afskedige to netværkskoordinatorer, heriblandt hende. Hun gik på barselorlov omkring juletid 2004 og nedkom den 28. februar 2005. Ved brev af 28. april 2005 blev hun opsagt med henvisning til, at den pågældende kommune ikke længere havde behov for at købe behandlingspladser hos foreningen i samme omfang som tidligere, hvorfor økonomien gjorde det påkrævet. Herefter bestod medarbejderstaben af i alt 2 medarbejdere – den daglige leder og en anden netværkskoordinator, der var uddannet socialrådgiver.

Kvinden gjorde over for Ligestillingsnævnet gældende, at hun var blevet afskediget i strid med ligebehandlingslovens § 9 og påstod sig tilkendt en godtgørelse herfor. Foreningen påstod sagen afvist, subsidiært frifindelse.

Ligestillingsnævnet fandt, at foreningen havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke skyldtes kvindens graviditet og afholdelse af barselorlov. Der lagdes vægt på, at der var tale om afskedigelse af tre ud af fire medarbejdere, bortset fra den daglige leder, som led i en større nedskæring på grund af foreningens

økonomiske situation. Endvidere fandt nævnet ikke grundlag for at tilsidesætte foreningens forklaring om, at grunden til, at det var kvinden og de to andre medarbejdere, men ikke en fjerde, der blev afskediget i forbindelse med nedskæringen, var at den sidstnævnte medarbejder havde kompetence som socialrådgiver. Som følge heraf blev klagen ikke taget til følge.

AFGØRELSE NR. 11/2007

Nævnet fandt, at en arbejdsgivers bevisbyrde for, at afskedigelse af en mand ikke var begrundet i hans ønske om at afholde 2 ugers orlov, var løftet.

En mand blev ansat som salgskonsulent hos en virksomhed den 1. februar 2005. Ved brev af 29. november 2005 blev han opsagt til fratræden med udgangen af februar 2006. Opsigelsen blev sendt midt i hans afholdelse af 14 dages forældreorlov. Manden gjorde gældende, at afskedigelsen var sket i strid med ligebehandlingsloven og påstod sig tilkendt en godtgørelse herfor. Virksomheden påstod sig frifundet, idet man gjorde gældende, at der var tale om, at mandens opnåede salgsresultater ikke stod i realistisk forhold til de omkostninger, der var forbundet med ansættelsesforholdet.

Nævnet fandt, at virksomheden havde løftet bevisbyrden i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, idet nævnet fandt, at virksomheden havde bevist, at det afgørende for beslutningen om at afskedige manden var, at forudsætningen for hans indtjening ikke var opfyldt. Hertil kom, at ulempen ved en medarbejders 2 ugers fravær som følge af forældreorlov må anses for at være beskedent.

AFGØRELSE NR. 12/2007

Nævnet kunne ikke behandle en klage over afskedigelse af en kvinde på grund af graviditet, da en afgørelse af sagen nødvendigjorde en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet.

En kvinde blev ansat hos en restaurant som tjener den 1. november 2005. Den 24. maj 2006 oplyste klageren for restauranten, at hun var gravid. Ved brev af 30. maj 2006 blev hun opsagt til fratræden den 30. juni 2006. Af brevet fremgik, at begrundelsen for opsigelsen var, at den økonomiske udvikling i restauranten ikke havde udviklet sig som forventet, og at restauranten derfor var nødt til at foretage nedskæringer, hvorfor kvindens funktion blev nedlagt. Hun gjorde gældende, at afskedigelsen var sket på grund af hendes graviditet. Restauranten påstod sig frifundet og anførte, at man før man fik oplysning om hendes graviditet havde oplyst hende om, at hendes funktion ville blive nedlagt. Kvinden bestred at hun skulle have modtaget oplysning herom.

Ligestillingsnævnet fandt, at det havde betydning for, om restauranten havde løftet sin bevisbyrde efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, om restauranten havde oplyst kvinden om beslutningen om at nedlægge hendes funktion, før hun meddelte restauranten, at hun var gravid. Nævnet fandt, at en afklaring af dette forhold var nødvendig for at sagen kunne afgøres. En sådan forklaring fandtes ikke at kunne opnås uden en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet. Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

AFGØRELSE NR. 13/2007

Nævnet fandt ikke, at den omstændighed, at en kvinde ikke havde haft pensionsbetaling som et ansættelsesvilkår, var en overtrædelse af ligelønsloven.

En kvinde havde været ansat som ufaglært til forefaldende arbejde i flere perioder siden den 25. april 2001 hos en produktionsvirksomhed med sæsonarbejde. Kvinden anførte over for nævnet, at mandlige ansatte hos virksomheden, i modsætning til hende selv, havde en pensionsordning, hvorfor der var tale om forskelsbehandling på grund af køn. Virksomheden bestred, at der var tale om forskelsbehandling på grund af køn. Til støtte herfor anførte virksomheden, at der i den periode, hvor kvinden var ansat, i alt var 13 medarbejdere på timeløn. Af disse var 10 mænd og 3 kvinder, og af en personaleoversigt fremlagt i sagen fremgik det, at ud af disse 13 medarbejdere havde 3 mænd pension. Virksomheden gjorde gældende, at de medarbejdere, der modtog pension ikke havde samme arbejde som kvinden, hvilket ligeledes fremgik af personaleoversigten, hvor de var anført som nøglemedarbejdere.

Nævnet lagde efter virksomhedens oplysninger til grund, at 10 ansatte, 7 mænd og 3 kvinder, af de i alt 13 medarbejdere, ikke modtog pension. Herefter var der ikke grundlag for at statuere, at det var på grund af hendes køn, at hun ikke modtog pension, hvorfor klagen ikke blev taget til følge.

AFGØRELSE NR. 14/2007

Nævnet kunne ikke behandle en klage om ændring af en kvindelig medarbejders stillingsindhold efter endt barselsorlov, da en afgørelse af sagen nødvendiggjorde en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet.

En kvinde blev den 1. april 1999 ansat i marketingafdelingen hos en virksomhed. Ved mail af 2. august 2004 orienterede kvinden virksomheden om, at hun var gravid. Ved hendes tilbagevenden efter barsel mente hun, at hun havde fået væsentligt ændrede arbejdsopgaver, idet bl.a. alle ledelsesmæssige opgaver, efter hun kom tilbage, enten var placeret hos chefen eller hos to nye medarbejdere. Kvinden gjorde derfor gældende, at der var tale om en opsigelse i forbindelse med tilbud om en ny stilling og påstod sig tilkendt en godtgørelse. Virksomheden påstod sig frifundet og anførte bl.a. til støtte herfor, at hun ikke tidligere havde indtaget en lederstilling. Der var tale om objektive driftsmæssige ændringer, der kun havde mindre betydning for hendes stilling, og som ikke havde sammenhæng med hendes afholdelse af barselsorlov.

Nævnet fandt, at parterne i sagen havde givet forskellige forklaringer på, hvad kvindens stillingsindhold dækkede før og efter afholdelsen af barselsorloven. En afklaring af stillingsindholdet var nødvendigt for at nævnet kunne træffe afgørelse i sagen. Nævnet fandt, at en sådan afklaring nødvendiggjorde en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted for nævnets, hvorfor nævnet ikke kunne behandle sagen.

AFGØRELSE NR. 15/2007

Det var i strid med ligebehandlingslovens § 6, at et dagblad i en stillingsannonce anførte, at de foretrak en mand frem for en kvinde.

En kvinde mente, at det var i strid med ligebehandlingsloven, at et dagblad i en stillingsannonce under overskriften "...søger en energisk mand m/k." annoncerede efter en mand til den opslåede stilling.

Nævnet fandt, at annoncen var i strid med forbudet om at annoncere efter et bestemt køn i henhold til ligebehandlingslovens § 6.

AFGØRELSE NR. 16/2007

Det var i strid med ligestillingslovens § 2, at et diskotek opkrævede højere entrépriser for mænd end for kvinder.

En mand klagede over, at et diskotek hver fredag gav gratis adgang til kvinder, mens entréprisen for mænd er 60 kr. Ved et konkret arrangement d. 3. maj 2007 skulle kvinder betale 100 kr. for entré og fri bar, mens mænd skulle betale 280 kr. for samme ydelse.

Ligestillingsnævnet fandt, at diskoteket havde overtrådt ligestillingslovens § 2, hvorefter det ikke er tilladt at forskelsbehandle mænd og kvinder inden for offentlig forvaltning og erhvervsmaessig og almen virksomhed.

AFGØRELSE NR. 17/2007

Det var ikke i strid med ligestillingslovens § 2, at et bibliotek havde oprettet et "mandehjørne" med litteratur, der primært henvender sig til mænd.

Et bibliotek iværksatte i begyndelsen af 2005 et "mandeprojekt", der skulle appellere til mænd i den erhvervsdygtige alder, idet denne gruppe tidligere havde været underrepræsenteret blandt bibliotekets lånere. En kvinde mente, at dette var i strid med ligestillingslovens § 2. Kvinden gjorde gældende, at det var kvindediskriminerende at opsætte skilte, der henviste til et område med bøger kun for mænd. Biblioteket gjorde gældende, at "mandehjørnet" skulle appellere til mænd, men kunne benyttes af begge køn, og at der blot var tale om en interesseudstilling – ligesom udstillinger for f.eks. have- eller hobbyinteresserede.

Nævnet fandt, at oprettelsen af "mandehjørnet" ikke var i strid med forbudet mod forskelsbehandling, som det er udtrykt i ligestillingslovens § 2, idet området var tilgængeligt for såvel mandlige som kvindelige brugere.

AFGØRELSE NR. 18/2007

En udtalelse fremsat som udtryk for en fagforenings politiske holdning, var ikke i strid med ligestillingsloven.

En kvinde mente, at en udtalelse fra en formand for en faglig forening trykt i en artikel i et fagblad den 8. juni 2007 var i strid med ligestillingsloven. Udtalelsen drejede sig om de negative konsekvenser det kan få for spørgsmålet om løn, hvis et fag bliver anset for at være "et kvindefag."

Nævnet fandt ikke, at udtalelser fremsat som udtryk for en fagforenings politiske holdning er i strid med ligestillingsloven.

AFGØRELSE NR. 19/2007

Ikke godtgjort at afskedigelse af en kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Godtgørelse fastsat til 170.000 kr.

D. 14. august 2005 blev en kvinde ansat som handicaphjælper for en kvindelig kørestolsbruger. Dette blev foranstaltet via en handicaphjælpeordning for handicappede, der selv er i stand til at administrere et ansættelsesforhold. D. 8. januar 2007 oplyste kvinden kørestolsbrugeren om at hun var gravid. Kvinden havde efterfølgende fire sygedage i forbindelse med sin graviditet. D. 19. januar fik hun udleveret sin opsigelse og kittede herfor. Hun gjorde gældende, at opsigelsen af hende var begrundet i hendes graviditet, og derfor i strid med ligebehandlingslovens § 9. Kørestolsbrugeren gjorde gældende, at opsigelsen ikke skyldtes kvindens graviditet, men var begrundet i, at kørestolsbrugeren ønskede to ansatte à 25 timer der kunne afløse hinanden ved sygdom og ferie, i stedet for én ansat à 37 timer, da kørestolsbrugeren er svært handicappet og ikke kan klare sig uden hjælp.

Nævnet fandt det ikke godtgjort, at afskedigelsen af kvinden ikke var begrundet i hendes graviditet, og har, i overensstemmelse med praksis på området, tildelt hende en godtgørelse på 170.000 kr.

AFGØRELSE NR. 20/2007

Det var i strid med ligestillingslovens § 6, at en daginstitution søgte specifikt efter en mandlig pædagog i en stillingsannonce.

En kvinde mente, at det var i strid med ligestillingsloven, at en institution i en stillingsannonce specifikt søgte efter en mandlig pædagog ved såvel i overskriften som i selve teksten at lægge vægt på ansøgernes køn. Ligestillingsnævnet fandt, at annoncen var i strid med forbudet mod at annoncere efter et bestemt køn i henhold til ligestillingslovens § 6, da der ikke forinden var søgt dispensation.

AFGØRELSE NR. 21/2007

Klage vedrørende chikane ikke taget til følge, idet klageren ikke selv konkret havde været udsat for chikane.

En kvinde klagede over et nyhedsbureaus historie om en anden kvinde. Hun mente at en artikel, bragt i flere af landets dagblade under overskriften: "Mor løb med barn fra barnevogn", fremstillede kvinden på en nedværdigende måde; og mente endvidere at dette ville medvirke til at begrænse kvinders lyst til og mulighed for at udfolde sig frit.

Nævnet fandt at klagen ikke skulle tages til følge, idet kvinden ikke konkret var blevet udsat for chikane.

AFGØRELSE NR. 22/2007

Arbejdsgiver havde løftet bevisbyrden for, at en beslutning om ikke at forlænge kvindes tidsbegrænsede ansættelse ikke var begrundet i hendes graviditet.

En kvinde blev ansat som lærer hos et CVU center i efteråret 2005 i en tidsbegrænset stilling, der udløb 31. januar 2007. Den 8. november 2006 oplyste hun over for CVU centeret, at hun var gravid. Den 1. februar 2007 ansatte CVU centeret en anden time-lærer uden forudgående stillingsopslag. Kvinden blev ikke genansat. Tidligere mailkorrespondance viste, at kvinden var tænkt ind i planlægningen i foråret 2007, hvilket også var meddelt hende. Kvinden gjorde gældende, at beslutningen om ikke at genansætte hende var begrundet i hendes graviditet. CVU centeret gjorde gældende, at det på grund af en økonomisk nedgang forårsaget af et markant lavere antal studerende var nødvendigt at afskedige en af de to timeansatte lærere, og at de havde beholdt den lærer, der var bedst kvalificeret.

Nævnet fandt det godtgjort, at kvindens manglende genansættelse skyldtes økonomisk nedgang og ikke kvindens graviditet. Endvidere fandt nævnet ikke grund til at tilsidesætte CVU centerets forklaring om, at ansættelse af den anden timelærer skyldtes dennes bedre kvalifikationer.

AFGØRELSE NR. 23/2007

Ikke godtgjort, at manglende lønforhøjelse for en mand ikke var begrundet i hans børnepasningsorlov. Manden tilkendt godtgørelse på 5.000 kr.

En mand blev ansat ved en golfklub den 1. april 2002 med en ansættelseskontrakt, hvoraf det fremgår, at der skal ske lønregulering hvert år pr. 1. januar. Manden søgte om og afholdt børnepasningsorlov fra 14. august til 10. november 2006. Efter endt børnepasningsorlov blev manden kaldt til medarbejdersamtale, hvor der ikke blev drøftet løn. Dagen efter medarbejdersamtalen bad manden om en lønstigning på 2 % pr. 1. januar 2007, hvilket blev afvist af golfklubben. Manden gjorde gældende, at den manglende lønregulering var i strid med ligebehandlingslovens § 4, og påstod sig tilkendt en godtgørelse. Golfklubben anførte, at den manglende lønregulering ikke var begrundet i mandens orlov, men i at manden havde været en del fraværende, og ikke havde haft særlige ansvarsopgaver i løbet af 2006, der gjorde ham berettiget til lønstigning.

Nævnet fandt, at golfklubben havde handlet i strid med ligebehandlingsloven § 4, idet den periode hvor manden havde afholdt børnepasningsorlov var indgået i vurderingen af, hvorvidt han skulle have lønstigning. Manden blev derfor tilkendt en godtgørelse på 5.000 kr.

AFGØRELSE NR. 24/2007

Nævnet kunne ikke behandle en klage om afskedigelse på grund af graviditet, da en afgørelse af sagen nødvendigjorde en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet.

En kvinde blev den 1. december 2006 ansat som pædagog hos en selvejende institution. Den 9. januar 2007 oplyste kvinden lederen institutionen om, at hun var gravid. Kvinden havde i de følgende 3 uger 3 sygedage i forbindelse med sin graviditet. Ved brev af 30. januar 2007 blev kvinden opsagt til fratræden 14. februar 2007.

Kvinden gjorde gældende, at beslutningen om hendes opsigelse var begrundet i hendes graviditet og dermed i strid med ligebehandlingslovens § 9. Indklagede gjorde gældende, at opsigelsen af klageren var begrundet i, at vedkommende virkede uinteresset i sit arbejde, ikke deltog i institutionens praktiske opgaver og ikke passede ind i "medarbejderbuketten".

Ligestillingsnævnet fandt, at en afgørelse af spørgsmålet om, hvorvidt kvindens forhold kunne begrunde en afskedigelse forudsatte en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kunne finde sted ved nævnet, men måtte finde sted ved domstolene. Nævnet afviste derfor at behandle sagen i medfør af ligestillingslovens § 20, stk. 1.

AFGØRELSE NR. 25/2007

Det var i strid med ligestillingslovens § 2, at en pool lounge annoncerede med gratis pool for kvinder om tirsdagen.

En mand klagede over, at en pool lounge annoncerede med gratis pool for kvinder om tirsdagen.

Ligestillingsnævnet fandt, at pool loungen havde overtrådt ligestillingslovens § 2, hvorefter det ikke er tilladt at forskelsbehandle mænd og kvinder inden for offentlig forvaltning og erhvervs-mæssig og almen virksomhed.

AFGØRELSE NR. 26/2007

Nævnet fandt ikke at kunne behandle klagen om afskedigelse under forældreorlov, da en afgørelse ville kræve parts- og vidneforklaringer, der ikke kan foregå for nævnet.

En kvinde blev ansat pr. 1. februar 2002 som tolk i et tolkebureau. Hun fødte en datter den 2. september 2006 og holdt herefter barsels- og forældreorlov til den 21. juli 2007. Ved brev af 14. maj 2007 modtog hun en høringskrivelse, hvoraf det fremgik at tolkebureauet agtede at opsigte hende. Begrundelsen var færre opgaver, og ved udvælgelsen af hvem der skulle afskediges var der foretaget en vurdering af samtlige medarbejdere ud fra fem kriterier der hver kunne give point. Medarbejderne med de laveste pointtal ville efterfølgende blive afskediget. Kvinden anså ikke begrundelsen for at være tilstrækkelig individuel til at begrunde en opsigelse, hvilket hun gjorde opmærksom på i notat modtaget den 29. maj 2007. Ved brev af samme dato blev hun

opsagt. Hun gjorde gældende, at tolkebureauet ikke kunne bevise, at hendes afskedigelse ikke skyldtes hendes forældreorlov, da begrundelsen udelukkende var subjektiv, og derfor ikke kunne efterprøves. Tolkebureauet anførte, at sagen måtte afvises fra nævnet, da der ikke kan ske mundtlig bevisførelse for nævnet. Nævnet fandt, at det var væsentligt for afgørelsen at undersøge begrundelsen for, at kvinden ikke havde opnået det tilstrækkelige antal point. En afklaring heraf fandtes ikke at kunne opnås uden en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse måtte ske ved domstolene. Nævnet afviste herefter klagen i henhold til ligestillingslovens § 20.

AFGØRELSE NR. 27/2007

Nævnet fandt ikke at kunne behandle klagen om afskedigelse under forældreorlov, da en afgørelse ville kræve parts- og vidneforklaringer, der ikke kan foregå for nævnet.

En kvinde blev ansat pr. 29. september 2003 som tolk i et tolkebureau. Kvinden fødte en datter den 14. november 2006 og holdt herefter barsels- og forældreorlov til den 20. februar 2007. Ved brev af 14. maj 2007 modtog hun en høringskrivelse, hvoraf det fremgik, at tolkebureauet agtede at opsig hende. Begrundelsen var færre opgaver, og ved udvælgelsen af hvem, der skulle afskediges, var der foretaget en vurdering af samtlige medarbejdere ud fra fem kriterier der hver kunne give point. Medarbejderne med de laveste pointtal ville efterfølgende blive afskediget. Kvinden anså ikke begrundelsen for at være tilstrækkelig individuel til at begrunde en opsigelse, hvilket hun gjorde opmærksom på i notat modtaget den 29. maj 2007. Ved brev af samme dato blev kvinden opsagt. Hun gjorde gældende, at tolkebureauet ikke

kunne bevise at hendes afskedigelse ikke skyldtes hendes forældreorlov, da begrundelsen udelukkende var subjektiv, og derfor ikke kunne efterprøves. Tolkebureauet anførte, at sagen måtte afvises fra nævnet, da der ikke kan ske mundtlig bevisførelse for nævnet. Nævnet fandt, at det var væsentligt for afgørelsen at undersøge begrundelsen for, at kvinden ikke havde opnået det tilstrækkelige antal point. En afklaring heraf fandtes ikke at kunne opnås uden en bevisførelse i form af parts og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse måtte ske ved domstolene. Nævnet afviste herefter klagen i henhold til ligestillingslovens § 20.

AFGØRELSE 28/2007

Nævnet fandt ikke at kunne behandle klagen om afskedigelse under forældreorlov, da en afgørelse ville kræve parts- og vidneforklaringer, der ikke kan foregå for nævnet.

En kvinde blev ansat pr. 1. februar 2002 som tolk i et tolkebureau. Kvinden meddelte den 19. marts, at hun var påbegyndt fertilitetsbehandling. Ved brev af 14. maj 2007 modtog hun en høringskrivelse, hvoraf det fremgik, at tolkebureauet agtede at opsig hende. Begrundelsen var færre opgaver, og ved udvælgelsen af hvem der skulle afskediges var der foretaget en vurdering af samtlige medarbejdere ud fra fem kriterier der hver kunne give point. Medarbejderne med de laveste pointtal ville efterfølgende blive afskediget. Kvinden anså ikke begrundelsen for at være tilstrækkelig individuel til at begrunde en opsigelse, hvilket hun gjorde opmærksom på i notat modtaget den 29. maj 2007. Ved brev af samme dato blev kvinden opsagt. Hun gjorde gældende, at tolkebureauet ikke kunne bevise at hendes afskedigelse ikke skyldtes hendes fertilitetsbehandling, da begrundelsen udeluk-

kende var subjektiv, og derfor ikke kunne efterprøves. Tolkebureauet anførte, at sagen måtte afvises fra nævnet, da der ikke kan ske mundtlig bevisførelse for nævnet. Nævnet fandt, at det var væsentligt for afgørelsen at undersøge begrundelsen for, at kvinden ikke havde opnået det tilstrækkelige antal point. En afklaring heraf fandtes ikke at kunne opnås uden en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse måtte ske ved domstolene. Nævnet afviste herefter klagen i henhold til ligestillingslovens § 20.

AFGØRELSE NR. 29/2007

Det var i strid med ligestillingslovens § 2, at et diskotek opkrævede højere entrépriser for mænd end for kvinder.

En mand klagede over, at et diskotek ved et arrangement den 4. august 2007, hvori han deltog, opkrævede 280 kr. for mænd og kun 80 kr. for kvinder for entré og fri bar. Nævnet fandt, at diskoteket havde overtrådt ligestillingslovens § 2, hvorefter det ikke er tilladt at forskelsbehandle mænd og kvinder inden for offentlig forvaltning og erhvervmæssig og almen virksomhed, og tilkendte derfor manden en godtgørelse på 200 kr., svarende til prisdifferencen.

AFGØRELSE NR. 30/2007

Det var i strid med ligestillingslovens § 2, at et diskotek opkrævede højere entrépriser for mænd end for kvinder.

En mand klagede over, at et diskotek opkrævede 275 kr. for mænd for entré og fri bar, mens kvinder skulle betale 175 kr. for det samme tilbud. Nævnet fandt, at diskoteket havde overtrådt

ligestillingslovens § 2, hvorefter det ikke er tilladt at forskelsbehandle mænd og kvinder inden for offentlig forvaltning og erhvervsmæssig og almen virksomhed.

AFGØRELSE NR. 31/2007

Det var i strid med ligestillingslovens § 2, at et diskotek opkrævede højere entrépriser for mænd end for kvinder.

En mand klagede over, at et diskotek opkrævede 200 kr. for mænd for entré, mens kvinder skulle betale 100 kr., idet han mente at dette var i strid med ligebehandlingsloven. Diskoteket mente ikke, at prisdifferentieringen var et brud på ligestillingslovgivningen, men var sagligt begrundet i hvor mange genstande henholdsvis en kvinde og en mand typisk kan forventes at indtage i løbet af en aften. Nævnet fandt, at indklagede havde overtrådt ligestillingslovens § 2, hvorefter det ikke er tilladt at forskelsbehandle mænd og kvinder inden for offentlig forvaltning og erhvervsmæssig og almen virksomhed.

AFGØRELSE NR. 32/2007

En arbejdsgiver kunne ikke løfte bevisbyrden for, at afskedigelsen af en kvinde ikke var begrundet i hendes barselsorlov. Kvinden tilkendt en godtgørelse på 230.000 kr.

En kvinde påbegyndte arbejde som "madmor" i et revisionsfirma den 16. september 2002. Hendes arbejdsopgave var ifølge hendes kontrakt at varetage kantinefunktionen. Hun blev på grund af sin graviditet sygemeldt den 19. maj 2006. Den 23. august 2006 havde hun første barselsdag, med forventet tilbagekomst den 9. august 2007. Den 9. juli 2007 modtog hun en mundtlig opsigel-

se, og den 15. august 2007 blev denne bekræftet ved en skriftlig opsigelse. Under hendes barselsorlov blev der ansat en barselsvikar. Da firmaet var meget tilfreds med dennes varetagelse af kantinedriften, blev barselsvikaren ansat i stedet for kvinden. Hun gjorde gældende, at hendes opsigelse var i strid med ligebehandlingsloven, idet opsigelsen blev meddelt hende under hendes barsel, og at stillingen ikke blev nedlagt, men at barselsvikaren blev ansat i stedet, med en anden stillingsbetegnelse, men med de samme arbejdsopgaver. Endvidere gjorde hun gældende, at hun aldrig havde fået kritik af sin varetagelse af kantinefunktionen. Revisionsfirmaet gjorde gældende, at afskedigelsen ikke var begrundet i kvindens graviditet, men i et ønske om at kantinedriften skulle håndteres på en anden måde. Med barselsvikaren oplevede de netop den opkvalificering af driften, de ønskede, og de valgte derfor at ansætte barselsvikaren på grund af dennes bedre kvalifikationer. Nævnet fandt ikke, at revisionsfirmaet havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af kvinden ikke var begrundet i hendes barsel.

AFGØRELSE NR. 33/2007

Nævnet fandt, at en arbejdsgiver havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af en kvinde ikke var begrundet i hendes fertilitetsbehandling, hvorfor klagen ikke kunne tages til følge.

En kvinde blev ansat som sælger i en privat virksomhed den 1. marts 2006. Kvinden var delvis provisionslønnet, og ved hendes ansættelse blev der fastlagt et budget for, hvor meget hun årligt skulle omsætte for. I uge 45 2006 meddelte hun sin arbejdsgiver, at hun skulle påbegynde fertilitetsbehandling. Hun var efterføl-

gende en del fraværende på grund af fertilitetsbehandling og influenza. Hun modtog en skriftlig opsigelse den 7. december 2006 til fratræden den 31. marts 2007. Kvinden gjorde gældende, at hendes opsigelse var i strid med ligestillingsloven, idet den blev meddelt hende ganske kort tid efter at hun havde oplyst sin arbejdsgiver om, at hun skulle påbegynde fertilitetsbehandling. Hun gjorde endvidere gældende, at hun under sin ansættelse havde udført sit arbejde upåklageligt, og ikke havde modtaget nogen kritik. Arbejdsgiveren gjorde gældende, at afskedigelsen ikke var begrundet i kvindens graviditet, men i hendes dårlige arbejdsindsats og deraf følgende dårlige salgresultater, der dokumenteret lå væsentligt under det forudsatte budget. Arbejdsgiveren bestred således, at kvinden havde udført sit arbejde upåklageligt, og gjorde gældende at det var hende bekendt, da der var blevet gjort opmærksom på dette på salgsmøder, der fandt sted hver 14. dag. Nævnet fandt, at arbejdsgiveren havde løftet bevisbyrden for at afskedigelsen af kvinden ikke var begrundet i hendes fertilitetsbehandling.

Læs afgørelserne i deres fulde ordlyd på Ligestillingsnævnets hjemmeside

www.ligenaevn.dk

bilag

Lovbekendtgørelse nr.1095 af 19. september 2007

Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd ¹⁾

Herved bekendtgøres lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 1527 af 19. december 2004, med de ændringer, der følger af § 7 i lov nr. 574 af 24. juni 2005, lov nr. 452 af 22. maj 2006 og lov nr. 434 af 11. maj 2007.

Kapitel 1

Lovens formål og anvendelsesområde

§ 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 chikane og sexchikane.

§ 1 a. Kapitel 2 gælder for

- 1) enhver arbejdsgiver, myndighed og organisation inden for offentlig forvaltning og almen virksomhed og
- 2) myndigheder og organisationer og alle personer, som leverer varer og tjenesteydelser, der er tilgængelige

for offentligheden inden for både den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, og som tilbydes uden for privat- og familielivet, samt transaktioner i den forbindelse.

Stk. 2. Kapitel 2 gælder ikke for anvendelse af køn som faktor ved beregning af præmier og ydelser i forbindelse med forsikring og lignende finansielle ydelser, hvis anvendelse af køn er en afgørende faktor ved beregningen.

Stk. 3. Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., barselloven, lov om lige løn til mænd og kvinder og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger anvendes på de områder, der er omfattet af disse love.

Kapitel 2

Forbud mod forskelsbehandling på grund af køn (kønsdiskrimination)

§ 2. Ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Hvis en person, der anser sig for krænket, 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.

§ 2 a. Chikane som defineret i stk. 2 og sexchikane som defineret i stk. 3 betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor forbudt. En persons afvisning af eller accept af en sådan adfærd må ikke anvendes som grundlag for en beslutning, der vedrører den pågældende.

Stk. 2. Der foreligger chikane, når der udvises uønsket adfærd i relation til en

persons køn med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 3. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

§ 2 b. Ingen må udsættes for ugunstig behandling eller ugunstige følger som reaktion på en klage eller nogen form for retsforfølgning, der iværksættes med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages.

Undtagelser fra forbuddet mod forskelsbehandling

§ 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 m.v. finder anvendelse på områder, der er omfattet af denne lov.

§ 3 a. Uanset § 2 er denne lov ikke til hinder for forskelsbehandling af det ene køn, hvis det er begrundet i et legitimt mål og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 2. Lovens bestemmelser er ikke til hinder for indførelse eller opretholdelse af gunstigere bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab.

Ugyldighed

§ 3 b. Bestemmelser, der strider mod §§ 2 og 2 a, og som indgår i individuelle eller kollektive kontrakter, virksomheders interne reglementer og vedtægter for foreninger og fonde m.v., er ugyldige.

Stk. 2. Lovens bestemmelser kan fraviges ved aftale, medmindre det vil være til ugunst for den, der udsættes for forskelsbehandling på grund af køn.

Godtgørelse

§ 3 c. Personer, hvis rettigheder efter §§ 2, 2 a og 2 b krænkes, kan tilkendes en godtgørelse.

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 regionsrådet skal over for kommunens og regions beboere mindst hvert andet år redegøre for situationen med hensyn til ligestillingen mellem kvinder og mænd blandt de kommunalt og regionalt ansatte. Redegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen og regionsrådet i et møde.

Stk. 2. Redegørelsen skal indeholde oplysning om,

- 1) hvorvidt kommunen eller regionen har formuleret en ligestillingspolitik, og i givet fald det nærmere indhold af denne,
- 2) den kønsmæssige fordeling i forhold til de enkelte stillingskategorier,
- 3) den kønsmæssige sammensætning af de udvalg m.v. omfattet af § 10 a, der nedsættes af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, og
- 4) andre forhold, der skønnes at have

betydning for kommunens eller regionens indsats på ligestillingsområdet.

Stk. 3. Redegørelserne indsendes til ministeren for ligestilling inden den 1. november 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.

§ 10 a. For at fremme ligestilling af kvinder og mænd skal myndigheder eller organisationer, der stiller forslag om et medlem af udvalg m.v., der skal udpeges af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, foreslå både en kvinde og en mand. Hvis der 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 myndigheder eller organisationer efter lovgivningen skal udpege medlemmer til udvalg m.v., der nedsættes af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet.

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 ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan en enig kommunalbestyrelse eller et enig regionsråd beslutte, at et udvalg m.v., som er nedsat af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, og som er anført på den liste, som ministeren for ligestilling fastsætter i medfør af stk. 4, kan fungere uden de pågældende medlemmer. Det samme gælder, hvis kommunalbestyrelsen eller regionsrådet ikke kan acceptere en begrundelse i henhold til stk. 2 for at fravige bestemmelsen i stk. 1.

Stk. 4. Ministeren for ligestilling fastsætter efter forhandling med vedkommende ministre en liste over, hvilke udvalg m.v., hvis sammensætning er reguleret i lovgivningen, og som ikke træffer generelle eller konkrete afgørelser, der er omfattet af stk. 3.

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 lige lig 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 efter §§ 2 og 2 b samt efter lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., barselloven, lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede 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 m.v., jf. denne lovs § 1, stk. 9, lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. denne lovs § 1, stk. 4, eller lov om lige-

behandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, jf. denne lovs § 2, hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte 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

Lkrafttrædelses-, 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:

» 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 tillade 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 Undervisningsministe-

riet.«

§ 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 ligestilling«.

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. 574 af 24. juni 2005 indeholder nedenstående ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser. (Lovændringen vedrører § 5a. Lovændringen angår: Konsekvensrettelser som følge af kommunalreformen)

§ 8

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2007.

Stk. 2-9. ...

Lov nr. 452 af 22. maj 2006 indeholder nedenstående ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser. (Lovændringen vedrører §§ 5a, stk. 2, nr. 2, 5a, stk. 3 og 10a. Lovændringen angår: Kommunale og regionale udvalg m.v. og ændring af fristen for

indsendelse af ligestillingsredegørelser).

§ 2

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Lov nr. 434 af 11. maj 2007 indeholder nedenstående ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser. (Lovændringen vedrø-

rer §§ 1, 1a, 2, 2a, 2b, 3a, 3b, 3c og 19, stk.1. Lovændringen angår: Definitioner af forskelsbehandling og af chikane og sexchikane m.v.)

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juni 2007.

Officielle noter

1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, (EU-Tidende 2004 nr. L 373, side 37).

Socialministeriet, Ligestillingsafdelingen, den 19. september 2007

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. 711 af 20. august 2002 med de ændringer, der følger af lov nr. 1385 af 21. december 2005 og § 57 i lov nr. 566 af 9. juni 2006.

Kapitel 1

Lovens anvendelsesområde m.v.

§ 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 direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Direkte forskelsbehandling på grund af køn foreligger herunder ved enhver form for negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Chikane som defineret i stk. 5 og sexchikane som defineret i stk. 6 betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor forbudt. En persons afvisning af eller indvilligelse i en sådan adfærd må ikke anvendes som begrundelse for en beslutning, der vedrører den pågældende.

Stk. 5. Der foreligger chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 6. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

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

Stk. 8. Loven er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder, navnlig i forbindelse med graviditet og fødsel, jf. kapitel 3.

Stk. 9. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst.

Kapitel 2

Ligebehandling af mænd og kvinder

§ 1 a. Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning på de områder, denne lov omhandler.

§ 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-mæssig 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.

§ 5 a. Pligt til ligebehandling gælder til-lige enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation eller i organisationer, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

§ 6. Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsud-dannelse m.v. søges eller foretrækkes per-soner af et bestemt køn.

Kapitel 3

Graviditet, barsel og adoption

§ 7. (Ophævet)

§ 7 a. (Ophævet)

§ 8. Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til barsellovens §§ 6-14, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

§ 8 a. Forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barsellovens §§ 6-14, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejds-vilkårene, som de ville have været beretti-get til under deres fravær.

§ 9. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

§ 10. (Ophævet)

Kapitel 4

Ugyldighed m.v.

§ 11. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglemter 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 reglemter 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, og dette krav står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, 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 tillade 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. En lønmodtager, herunder lønmodtagerrepræsentant, der afskediges eller udsættes for anden ufordelagtig behandling eller følge, fordi der er fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, skal tilkendes en godtgørelse fra arbejdsgiveren.

Stk. 2. Godtgørelse efter stk. 1, 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, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 4. Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14, og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Stk. 5. Afskediges en lønmodtager i de i barsellovens §§ 6-14 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

Ikræfttrædelsesbestemmelser

§ 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 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. 1385 af 21. december 2005, som ændrer fodnote til lovens titel, § 1, § 13, §

15 samt indsætter § 1 a, § 5 a, § 8 a og overskrift til kapitel 1, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. ⁹⁾

Lov nr. 566 af 9. juni 2006, som ophæver lovens § 7, § 7 a og § 10 samt ændrer lovens titel, § 8, § 8 a, § 9 og § 16, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 55

Loven træder i kraft den 3. juli 2006.

Beskæftigelsesministeriet, den 20. august 2002

Claus Hjort Frederiksen

/E. Edelberg

Officielle noter

- 1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse (EF-Tidende nr. L 039 af 14/02/1976, s. 0040-0042), som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 (EF-Tidende 2002 nr. L 269, s. 15). Endvidere vedrører loven 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.
- 9) Lov nr. 1385 af 21. december 2005 blev bekendtgjort i Lovtidende den 22. december 2005.

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder

Herved bekendtgøres lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 756 af 21. august 2003 med de ændringer, der følger af lov nr. 562 af 9. juni 2006.

§ 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 arbejder, 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.

Stk. 6. Bestemmelserne i § 5 a finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse 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 lønmodtager 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 overenskomstmråder, 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. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks

Statistik, kan uden beregning requirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 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. og 3. 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 kapitel 5.

§ 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. ¹⁾

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. ²⁾

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. ³⁾

§ 3

(Ophævet). ⁴⁾

Lov nr. 562 af 9. juni 2006, som ændrer lovens § 1, § 5 a og § 6 b, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2007.

§ 3. § 6 a i lov om lige løn til mænd og kvinder som indsat ved lov nr. 445 af 7. juni 2001 og ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002, træder i kraft den 1. januar 2007, dog således at redegørelsen udarbejdes første gang i 2009.

Beskæftigelsesministeriet, den 27. august 2006

Claus Hjort Frederiksen

/Lise Fangel

Officielle noter

1) Lov nr. 374 af 20. maj 1992 blev bekendtgjort i Lovtidende 21. maj 1992

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

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

4) 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 erhvervssygdomme,
- 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 svarende 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 indirekte 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

Ikkrafttrædelses- 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

Lovbekendtgørelse nr. 523 af 6. juni 2007

Lov om ændring af forskellige lovbestemmelser om forældelse af fordringer m.v.

(Ændringer som følge af en ny lov om forældelse af fordringer, ophævelse af købelovens reklamationsfrister ved visse køb m.v.)

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

Justitsministeriet

...

§ 43

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, jf. lovbekendtgørelse nr. 775 af 29. august 2001, foretages følgende ændringer:

...

1. I § 2 udgår », 12«.

2. I § 9, stk. 1, ændres to steder »eller 10-12« til: », 10 eller 11«.

3. I § 10 ændres », 11 eller 12« til: »eller 11«.

4. § 12 ophæves.

Bekendtgørelse af lov om børnepasningsorlov

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. Beskæftigelsesministeren 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. Beskæftigelsesministeren 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. Beskæftigelsesministeren 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 kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en forsikret ledigs adgang til orlov til børnepasning 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 orlovsmuligheden, i alderen 0-2 år kan der i orlovsperioden for dette barn ikke benyttes offentligt dagtilbud. Er det barn, der giver orlovsmuligheden, i alderen 3-8 år kan der i orlovsperioden 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 orlovsperioden 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 højst 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 ansættelsesforhol-

det 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. Beskæftigelsesministeren 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 deltidforsikrede 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 deltidbeskæftigede 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. Beskæftigelsesministeren 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. Beskæftigelsesministeren 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. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

§ 14. Hvis en person under orloven opfylder betingelserne for at gå på barselorlov, jf. § 7 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., har den pågældende ret til i stedet at gå på barselorlov på de vilkår, der gælder herfor i ansættelsesforholdet.

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 orlovsperiode henstår. Der kan efter fornyet ansøgning igen bevilges orlov, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt.

§ 15. Orlov kan ikke bevilges til et dagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse, hvis den pågældende er omfattet af strejke eller lockout (konflikt), jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. § 61. Tilsvarende gælder for beskæftigede lønmodtagere, 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 (konflikt), jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. § 61. Tilsvarende gælder for beskæftigede lønmodtagere, som ikke er dagpengeberettigede.

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

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

Stk. 2. For beskæftigede lønmodtagere kan orlovsydelsen udbetales til arbejdsgiveren i tilfælde, hvor arbejdsgiveren fortsætter 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 forudsætning, at ansøgning om børnepasningsorlov indgives, inden ledigheden indtræder, eller, for lønmodtagere, som ikke har et opsigelsesvarsel, senest en uge efter afskedigelsen. Orloven bevilges efter reglerne om børnepasningsorlov til beskæftigede lønmodtagere, jf. § 2, stk. 3.

Stk. 5. Modtages der offentlig forsørgelsesydelse efter anden lovgivning, kan der ikke samtidig modtages orlovsydelse.

Stk. 6. Der kan ikke udbetales orlovsydelse til en person, som ved domstolsafgørelse eller administrativ afgørelse er berøvet sin frihed, eller som unddrager sig frihedsberøvelse. Der kan endvidere ikke udbetales orlovsydelse til en person, som forsørges på institution.

Stk. 7. Ved en arbejdsløshedskasses udbetaling af orlovsydelse foretages fradrag 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 social-

politik refunderes med 35 pct. af staten.

Stk. 10. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere 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 ikke-forsikrede, udbetales af kommunen. Kommunen kan indhente oplysninger om orlovsansøgerens økonomiske forhold, herunder i elektronisk form, fra andre offentlige myndigheder samt arbejdsløshedskasser.

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

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren 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. Beskæftigelsesministeren 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. Beskæftigelsesministeren 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 ikke-forsikrede 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. Arbejdsledsløshedskassens afgørelser om udbetaling af orlovsydelse m.v. til forsikrede 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 uberettiget 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 refu-

sion 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

I krafttræden 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. 440 ¹⁾ af 7. juni 2001 indeholder i § 6 følgende bestemmelse:

§ 6

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 446 ²⁾ af 7. juni 2001 indeholder i § 4 følgende bestemmelse:

§ 4

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 141 ³⁾ 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.

Lov om ændring af lov om retssikkerhed og administration på det sociale område og andre love

(Bemyndigelse til socialministeren til at fastsætte regler om anvisning af statsrefusion og statstilskud, regnskabsaflæggelse og revision)

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

...

§ 6

I lov om børnepasningsorlov, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 193 af 23. marts 2004, foretages følgende ændringer:

1. § 16, stk. 10, affattes således:

»Stk. 10. Socialministeren fastsætter efter forhandling med ministeren for fami- lie- og forbrugeranliggender regler om

beregning, udbetaling, administration, refusion, tilsyn, regnskab og revision i for- bindelse med kommunernes udbetaling af orlovsydelse.«

2. Overalt i loven ændres »beskæftigel- sesministeren« til: »ministeren for familie- og forbrugeranliggender«.

...

Lov nr. 327 af 18. maj 2005

Lov om ændring af lov om social pension og andre love

(Ophør af udbetaling af social pension og andre ydelser ved unddragelse af strafforfølgning eller straffuldbyrdelse)

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

...

§ 8

I lov om børnepasningsorlov, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 193 af 23. marts 2004, som ændret ved § 6 i lov nr. 1380 af 20. december 2004, foretages følgende ændring:

1. Efter § 18 indsættes:

»§ 18 a. Kriminalforsorgen skal under- rette arbejdsformidlingen, hvis en person, der modtager orlovsydelse, undergives strafafsoning eller anden frihedsberøvende foranstaltning, herunder varetægtsfængs-

ling, som følge af et strafbart forhold.

Stk. 2. Politiet eller kriminalforsorgen skal underrette arbejdsformidlingen, når myndighederne får formodning om, at en person modtager orlovsydelse, hvis

- 1) personen bevidst unddrager sig straf-
forfølgning her i landet i tilfælde,
hvor
- a) personen er varetægtsfængslet,
- b) politiet eftersøger personen med

...

henblik på varetægtsfængsling eller
c) der foreligger en varetægtsfængs-
lingskendelse, eller

- 2) personen bevidst unddrager sig
straffuldbyrdelse her i landet i til-
fælde, hvor personen er idømt en
ubetinget fængselsstraf eller anden
strafferetlig retsfølge, der indebærer
eller giver mulighed for friheds-
berøvelse.«

Lov nr. 523 af 24. juni 2005

Lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats med flere love

(Konsekvensrettelser som følge af kommunalreformen)

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

...

§ 21

I lov om børnepasningsorlov, jf. lovbe-
kendtgørelse nr. 193 af 23. marts 2004,
som ændret ved § 6 i lov nr. 1380 af 20.
december 2004 og § 8 i lov nr. 327 af 18.
maj 2005, foretages følgende ændringer:

1. Overalt i loven ændres »arbejdsfor-
midlingen« til: »staten i jobcenteret« og
»arbejdsformidlingen« til: »staten i jobcen-
terets«.

2. § 19, stk. 2, affattes således:

...

» Stk. 2. De afgørelser, som kommunal-
bestyrelsen har truffet efter bestemmelser
fastsat i medfør af § 12, stk. 10, kan ind-
bringes for beskæftigelsesankenævnet, jf.
kapitel 8 i lov om ansvaret for og styringen
af den aktive beskæftigelsesindsats. Klagen
behandles efter reglerne i kapitel 10 i lov
om retssikkerhed og administration på det
sociale område.«

Lov om ændring af lov om sygedagpenge og forskellige andre love

(Ændring af regler om forlængelse af sygedagpengeperioden, sygedagpenge til delvis sygemeldte, udvidelse af arbejdsgiverperioden samt konsekvensændringer)

...

§ 7

I lov om børnepasningsorlov, jf. lovbeholdning nr. 193 af 23. marts 2004, som ændret senest ved § 21 i lov nr. 523 af 24. juni 2005, foretages følgende ændringer:

1. I § 2, stk. 3, ændres »kapitel 2 eller 6

i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel« til: »kapitel 6 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel«.

2. I § 12, stk. 4 og 5, ændres »lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel« til: »lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel«.

...

Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven)¹⁾

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

Kapitel 1

Formål

§ 1. Formålet med denne lov er at sikre forældre ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption og at sikre forældre med tilknytning til arbejdsmarkedet ret til barseldagpenge under fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption m.v.

Kapitel 2

Afgrænsning af personkredsen, der har ret til fravær og barseldagpenge efter denne lov

§ 2. Ret til fravær efter denne lov omfatter alle forældre.

Stk. 2. Dagpenge efter denne lov ydes i form af barseldagpenge til lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 3. Det er en betingelse for retten til barseldagpenge for de personer, som er nævnt i stk. 2, at personen opfylder beskæftigelseskravet efter § 27 for lønmodtagere eller § 28 for selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 4. Barseldagpenge, som lønmodtagere har ret til efter stk. 2 og 3, kan udbetales til arbejdsgivere, der har udbetalt løn under fraværet, jf. § 39, stk. 1.

Stk. 5. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter særlige regler om barseldagpenge til søfarende.

Kapitel 3

Ophold og beskatning her i landet

§ 3. Retten til barseldagpenge er betinget af, at personen ved fraværperiodens begyndelse har lovligt ophold her i landet eller efter EF-forordning nr. 1408/71 af 14. juni 1971 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende og deres familiedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet, er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

Stk. 2. Barseldagpenge kan dog udbetales under ophold i udlandet til en person, der er udsendt af en arbejdsgiver med hjemsted her i landet til beskæftigelse i højst 1 år i udlandet, når den udsendes indkomst kan beskattes i Danmark.

Stk. 3. Barseldagpenge kan endvidere udbetales til en person, der ved fraværperiodens begyndelse opholder sig i udlandet i en periode, som der efter § 27, stk. 3, eller § 28, stk. 2, ses bort fra ved vurderingen af, om beskæftigelseskravet er opfyldt.

Stk. 4. Personer, der efter en internatio-

nal aftale om social sikring er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, har ret til barseldagpenge, selv om de ikke har ophold her i landet.

Stk. 5. En person, der ved starten af en fraværperiode er berettiget til barseldagpenge i overensstemmelse med stk. 1-4, bevarer retten til barseldagpenge for den resterende del af denne periode, uanset hvor personen opholder sig.

§ 4. Retten til barseldagpenge er betinget af, at den indkomst, der indgår i beregningsgrundlaget efter kapitel 8, kan beskattes i Danmark.

Stk. 2. Barseldagpenge kan dog udbetales til personer, hvis indkomst ikke er omfattet af stk. 1, når

1) indkomsten kan beskattes på Færøerne eller i Grønland og

2) de pågældende ikke har eller ikke længere har ret til barseldagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt efter lovgivningen for Færøerne og Grønland og de pågældende i øvrigt enten har ophold her i landet eller har ophold i Grønland eller på Færøerne og indtægten er erhvervet ved beskæftigelse her i landet eller på dansk skib.

Stk. 3. Personer, der efter EF-forordning nr. 1408/71 er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, har ret til barseldagpenge, selv om deres indkomst omfattet af stk. 1 ikke kan beskattes i Danmark.

Stk. 4. Personer, der efter en international aftale om social sikring er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, har ret til barseldagpenge, selv om deres indkomst omfattet af stk. 1 ikke kan beskattes i Danmark.

Stk. 5. Får en person, der har ret til barseldagpenge efter denne lov, udbetalt løn

fra en udenlandsk arbejdsgiver i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption, har arbejdsgiveren ret til refusion af barseldagpenge, jf. § 39.

§ 5. Personer med ophold her i landet eller indkomst omfattet af § 4, stk. 1, kan ikke opnå barseldagpenge, hvis de efter et andet lands lovgivning eller efter lovgivningen for Færøerne eller Grønland har ret til dagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt eller de efter EF-forordning 1408/71 er omfattet af en anden medlemsstats lovgivning om social sikring.

Kapitel 4

Ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption

Ret til fravær under graviditet

§ 6. En kvinde har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet, når der skønnes at være 4 uger til fødslen.

Stk. 2. En gravid kvinde er berettiget til fravær inden 4-ugers-perioden før fødslen, hvis

1) det efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller fosteret, eller

2) arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret eller graviditeten på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage sit arbejde og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse.

Stk. 3. En kvinde har ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med forebyggende

graviditetsundersøgelser, når disse skal finde sted i arbejdstiden.

Ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen

§ 7. En moder har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter en fødsel. Herefter har hun ret til fravær i yderligere 12 uger.

Stk. 2. Faderen indtræder i moderens ret til fravær efter stk. 1, hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet.

Stk. 3. En fader har ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen.

Adoptanters ret til fravær i forbindelse med en adoption

§ 8. Kommende adoptanter, der opholder sig i udlandet for at modtage et barn, har hver ret til fravær fra arbejdet i op til 4 uger før modtagelse af barnet. Retten til fravær forlænges i op til 4 uger, hvis opholdet i udlandet før modtagelsen af barnet bliver længere end 4 uger af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

Stk. 2. Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldt.

Stk. 3. Det er en betingelse for ret til fravær efter stk. 1, at der er tale om en adoption, der er formidlet af en organisation, der er godkendt efter adoptionsloven, eller en privat fremmedadoption gennemført efter tilladelse fra Familiestyrelsen.

Stk. 4. Til kommende adoptanter, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark, er der

ret til fravær i op til 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptanternes hjem. Det er en forudsætning, at adoptanterne af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig, inden modtagelsen. Retten til fravær forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

Stk. 5. Når de adoptionsundersøgende myndigheder har bestemt, at adoptanten eller den ene af de adopterende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet, har forældrene ret til fravær efter stk. 6 og 7.

Stk. 6. I de første 14 uger efter modtagelse af barnet har en af de adopterende forældre ad gangen ret til fravær bortset fra ret til samtidigt fravær i 2 sammenhængende uger. Retten til fravær efter stk. 7 kan påbegyndes inden for de første 14 uger efter modtagelse af barnet.

Stk. 7. Efter den 14. uge efter modtagelse af barnet har adoptanter ret til fravær fra arbejdet under forældreorlov efter §§ 9 og 10.

Ret til fravær under forældreorlov

§ 9. Efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til forældreorlov i 32 uger. Faderen har dog ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter fødslen.

§ 10. Hver af forældrene har ret til at forlænge forældreorloven efter § 9 fra 32 uger til 40 uger. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende har ret til at forlænge forældreorloven efter § 9 fra 32 uger til 46 uger.

Ret til at genoptage arbejdet og til at udskyde fraværsret

§ 11. Beskæftigede lønmodtagere har ret til at genoptage arbejdet og udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter § 9. Retten til at udskyde fravær kan kun 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.

§ 12. Efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær efter §§ 6-11, jf. dog stk. 5.

Stk. 2. I forbindelse med aftale om delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 7, § 8, stk. 6, og § 9 kan det aftales, at fraværsretten forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.

Stk. 3. I forbindelse med aftale om genoptagelse af arbejdet på fuld tid under fravær efter § 9 kan det aftales, at fraværsretten udskydes med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.

Stk. 4. Udskudt 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. Retten til at genoptage arbejdet efter stk. 1 omfatter ikke moderens fravær i de 2 første uger efter fødslen.

Fraværsret i særlige tilfælde

§ 13. Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge

efter fødslen, har moderen ret til fravær i 14 uger efter barnets død eller bortadoption. I tilfælde, hvor moderen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges fraværsretten, dog højst indtil 46 uger efter fødslen. Er barnet dødfødt, eller dør det inden den 32. uge efter fødslen, bevarer faderen retten til fravær efter § 7, stk. 3.

Stk. 2. Hvis et adopteret barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen af barnet, har en af de adoptionssøgende forældre ret til fravær i 14 uger efter barnets død.

§ 14. Hvis barnet er indlagt på sygehus, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær.

Stk. 2. Såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge fraværsperioden gælder ikke faderens ret til fravær efter § 7, stk. 3, eller adoptanters ret til samtidigt fravær efter § 8, stk. 6.

Stk. 3. Hvis arbejdet fortsættes eller genoptages ved indlæggelsen, udsættes retten til fravær for den resterende periode til efter udskrivelsen. Det er en betingelse, at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødslen eller modtagelsen.

Lønmodtageres pligt til at underrette arbejdsgivere om udnyttelse af retten til fravær

§ 15. 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. § 6, stk. 1.

Stk. 2. En kvindelig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen, jf. § 7, stk. 1, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

Stk. 3. En mandlig lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter fødslen, jf. § 7, stk. 3, skal senest 4 uger før fraværets forventede begyndelse underrette arbejdsgiveren herom og om længden af fraværet.

Stk. 4. En lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, skal inden 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf. Såfremt fraværsretten afholdes således, at lønmodtagerens fravær falder i flere perioder, skal underretningen omfatte påbegyndelsen og længden af senere fravær.

Stk. 5. Ved fravær efter § 8 skal adoptanter så vidt muligt iagttage frister svarende til de i stk. 1-4 nævnte frister.

Stk. 6. En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er indlagt på sygehus inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet, jf. § 14, 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. 2-5, forlænges fristen herfor med den tid, barnet har været indlagt. Hvis barnet modtages efter, at der er afgivet varsel efter stk. 2-5, bortfalder de afgivne varsler, og der skal varsles

på ny inden 2 uger efter modtagelsen.

Stk. 7. En fader, der indtræder i moderens ret til fravær efter § 7, stk. 2, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om længden af fraværet.

§ 16. En lønmodtager, der ønsker at udskyde mellem 8 og 13 uger af forældreorloven, jf. § 11, skal underrette arbejdsgiveren herom senest 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

Stk. 2. En beskæftiget lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til at holde orlov, der er udskudt efter § 11, skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes, og om længden heraf. Hvis lønmodtageren ikke varsler sit fravær rettidigt, kan fraværsretten først udnyttes, når det afgivne varsel er udløbet.

§ 17. Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter § 15, stk. 1-5, og § 16. Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværsretten som varslet.

Kapitel 5

Ret til barseldagpenge under fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption m.v.

§ 18. Arbejdsgiveren udbetaler dagpenge under fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, jf. § 6, stk. 3. Bestemmelsen finder ikke anvendelse, i det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at udbetale dagpenge

eller anden passende ydelse følger af kollektiv overenskomst, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

§ 19. Til personer, der opfylder betingelserne for ret til barseldagpenge, herunder beskæftigelseskravet for lønmodtagere i § 27 eller for selvstændige erhvervsdrivende i § 28, udbetaler kommunen barseldagpenge efter reglerne i dette kapitel under fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption.

§ 20. Ved fravær efter § 6, stk. 1 og 2, og §§ 7, 8, 13 og 14 udbetaler kommunen barseldagpenge beregnet efter kapitel 9.

Stk. 2. I forbindelse med udbetaling af dagpenge ved fravær efter § 6, stk. 2, nr. 1, foretager kommunen visitation og opfølgning efter kapitel 6 i lov om sygedagpenge.

§ 21. Ved fravær under forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, har forældrene tilsammen ret til barseldagpenge beregnet efter kapitel 9 i 32 uger indtil 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

Stk. 2 Hvis fraværet forlænges efter § 10, ophører dagpengeudbetalingen, når der i alt er udbetalt barseldagpenge til forældrene uden nedsættelse efter stk. 3 i 32 uger.

Stk. 3. Hvis forældrene anmoder kommunen herom, kan udbetalingen af barseldagpenge under fravær efter § 10 dog udstrækkes, så de udbetales i 40 uger, ved at det ugentlige dagpengebæleb beregnet efter kapitel 9 nedsættes, således at den

samlede dagpengeudbetaling højst udgør et beløb, der svarer til fulde barseldagpenge i 32 uger. For beskæftigede lønmodtagere og selvstændige kan udbetalingen af barseldagpenge under forældreorlov udstrækkes, så de udbetales i 46 uger.

Stk. 4. Nedsættelsen efter stk. 3, der skal omfatte barseldagpenge til begge forældre, sker fra det tidspunkt, som forældrene anmoder kommunen om, og fordeles på den resterende udstrakte dagpengeperiode.

Stk. 5. Efter at udbetaling af nedsatte barseldagpenge er begyndt, har forældrene ikke mulighed for helt eller delvis at genoptage arbejdet med den virkning, at den barseldagpengeret, der ikke udnyttes, senere kan udnyttes efter § 23.

Stk. 6 Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 1, når kun den ene af forældrene er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

§ 22. Lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende kan genoptage arbejdet helt eller delvis i de perioder, hvor der er ret til barseldagpenge efter §§ 20 og 21. Dette gælder dog ikke for en moder i de 2 første uger efter fødslen.

Stk. 2. Der udbetales ikke barseldagpenge for uger, hvor arbejdet er genoptaget på fuld tid.

Stk. 3. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om udbetaling af barseldagpenge for uger, hvori arbejdet er genoptaget delvis.

§ 23. Ved delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 7, § 8, stk. 6, og § 9 kan retten til barseldagpenge, i det omfang denne ikke udnyttes af den anden forælder,

forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, og udbetales under senere fravær, jf. dog § 21, stk. 5.

Stk. 2. Ved genoptagelse eller påbegyndelse af arbejde under fravær efter § 9 kan retten til barseldagpenge, i det omfang denne ikke udnyttes af den anden forælder, udskydes med den tid, hvor arbejdet er genoptaget, og udbetales under senere fravær, jf. dog § 21, stk. 5.

Stk. 3. Retten til barseldagpenge under senere fravær er betinget af, at dagpenge-modtageren opfylder beskæftigelseskravet i § 27 eller § 28, når den udskudte orlov skal holdes.

Stk. 4. Retten til barseldagpenge under senere fravær er endvidere betinget af, at ansøgeren er i beskæftigelse umiddelbart forud for fraværperioden.

Stk. 5. Retten til barseldagpenge under senere fravær bortfalder, når barnet fylder 9 år.

§ 24. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge efter §§ 18-23, herunder regler om, hvorledes barseldagpengene fordeles mellem barnets forældre.

Optjening af ret til feriedagpenge under barsel

§ 25. Når der udbetales barseldagpenge under fravær efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., optjenes der ret til feriedagpenge. Feriedagpengene udbetales i det efterfølgende ferieår.

Stk. 2. Denne ret gælder ikke, i det omfang der i den i stk. 1 nævnte periode optjenes ret til

1) løn under ferie og ferietillæg efter ferieloven, kollektiv overenskomst m.v.,

2) feriedagpenge efter ferieloven m.v., der som minimum svarer til dagpengesatsen efter § 35, stk. 1, eller

3) feriedagpenge med ret til udbetaling i det efterfølgende ferieår efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 3. Beskæftigelseskravet, jf. § 27, finder tilsvarende anvendelse ved udbetaling af feriedagpenge efter denne bestemmelse ved påbegyndelsen af ferien i det efterfølgende ferieår.

Stk. 4. § 33, stk. 1, og § 35 finder tilsvarende anvendelse ved beregning af feriedagpenge efter denne bestemmelse.

Stk. 5. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter nærmere regler om retten til optjening og udbetaling af feriedagpenge.

Ret til dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn

§ 26. Forældre med alvorligt syge børn under 18 år har ret til dagpenge fra kommunen, hvis de i forbindelse med barnets sygdom helt eller delvis opgiver lønarbejde eller personligt arbejde i selvstændig virksomhed.

Stk. 2. Det er en betingelse, at barnets sygdom skønnes at medføre behov for ophold på hospital eller lignende institution i 12 dage eller mere. Behandling eller pleje i hjemmet kan sidestilles med ophold på hospital, hvis barnets behov i forbindelse med sygdommen taler for det.

Stk. 3. Kravet i stk. 2 om en sygeperiode på 12 dage eller mere gælder ikke ved hospitalsophold for børn af enlige forsør-

gere, der har ret til ordinært børnetilskud efter § 2, nr. 1 eller 2, i lov om børnetilskud og forskudsvis udbetaling af børnebidrag.

Stk. 4. Kommunen kan i særlige tilfælde beslutte, at der til barnets forældre kan ydes et højere dagpengebeløb end fastsat i § 35, stk. 1.

Stk. 5. Der kan højst ydes dagpenge i medfør af stk. 1 i 52 uger inden for de forudgående 18 kalendermåneder.

Stk. 6. Ministeren for familie- og forbruger-anliggender fastsætter nærmere regler om betingelserne for udbetaling af dagpenge til forældre med alvorligt syge børn under 18 år, herunder regler om, hvorledes dagpengene fordeles mellem barnets forældre.

Kapitel 6

Beskæftigelseskrav

§ 27. En lønmodtager har ret til barseldagpenge fra kommunen, når den pågældende

1) har været tilknyttet arbejdsmarkedet uafbrudt i de sidste 13 uger før fraværperiodens begyndelse og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer,

2) ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis der ikke havde været ret til dagpenge efter denne lov,

3) inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed eller

4) er elev i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til lov.

Stk. 2. I opgørelsen af 13-ugers-perioden i stk. 1, nr. 1, indgår perioder, hvor lønmodtageren har

1) arbejdet som lønmodtager,

2) arbejdet som selvstændig erhvervsdrivende umiddelbart forud for arbejdet som lønmodtager og med virksomheden har opfyldt beskæftigelseskravet efter § 28,

3) modtaget dagpenge efter lov om sygedagpenge eller dagpenge efter denne lov,

4) modtaget arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor,

5) afholdt ferie med løn eller feriegodtgørelse,

6) modtaget godtgørelse i en opsigelsesperiode fra Lønmodtagernes Garantifond eller

7) været omfattet af en arbejdskonflikt.

Stk. 3. Ved vurderingen af, om beskæftigelseskravet efter stk. 1 er opfyldt, ses der bort fra perioder på indtil 1 år, hvor der er udbetalt orlovsydelse efter lov om børnepasningsorlov. Der ses endvidere bort fra perioder på indtil 2 år, hvor der efter lov om social service er ydet godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af et handicappet barn i hjemmet eller efter samme lov er ydet vederlag ved pasning af døende eller efter denne lovs § 26 er ydet dagpenge til forældre med alvorligt syge børn.

§ 28. Retten til barseldagpenge for en selvstændig erhvervsdrivende er betinget af, at der inden for de sidste 12 måneder har været udøvet selvstændig virksomhed i mindst halvdelen af den normale overenskomstsmæssige ugentlige arbejdstid i mindst 6 måneder, heraf den seneste måned forud for fraværet. Har den selvstændige virksomhed været udøvet i mindre end 6 måneder, medregnes perioder med forudgående beskæftigelse som lønmodtager.

Stk. 2. Ved vurderingen af, om beskæftigelseskravet efter stk. 1 er opfyldt, ses der

bort fra perioder på indtil 1 år, hvor der er udbetalt orlovsydelse efter lov om børnepasningsorlov. Der ses endvidere bort fra perioder på indtil 2 år, hvor der efter lov om social service er ydet godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af et handicappet barn i hjemmet eller efter samme lov er ydet vederlag ved pasning af døende eller efter denne lovs § 26 er ydet dagpenge til forældre med alvorligt syge børn.

§ 29. Betingelsen for udbetaling af barseldagpenge er, at beskæftigelseskravet i § 27 eller beskæftigelseskravet i § 28 er opfyldt ved påbegyndelse af en fraværperiode.

Stk. 2. Der kan dog udbetales barseldagpenge fra det tidspunkt, hvor en person efter fraværets påbegyndelse opfylder det beskæftigelseskrav, der er nævnt i § 27, stk. 1, nr. 2.

Stk. 3. Ved opgørelse af beskæftigelseskravet efter stk. 1 medregnes perioder, hvor en kvinde på grund af arbejdsforholdets særlige karakter har måttet ophøre med arbejdet inden 4 uger før fødslen eller det efter en lægelig bedømmelse skønnes nødvendigt, at kvinden var skånet for arbejde.

Stk. 4. Betingelserne i stk. 1 gælder ikke for udbetaling af dagpenge under forebyggende graviditetsundersøgelser efter § 18.

Kapitel 7

Den dagpengeberettigedes ansøgning om barseldagpenge

§ 30. Ved anmodning om barseldagpenge efter § 20 i forbindelse med fravær før 4 uger før forventet fødsel, jf. § 6, stk. 2, skal

fraværet anmeldes og dokumenteres over for kommunen efter reglerne i sygedagpengelovens §§ 38 og 39 for lønmodtagere og efter reglerne i sygedagpengelovens §§ 43 og 44 for selvstændige.

Stk. 2. Anmodning om barseldagpenge efter §§ 20-23 i øvrigt skal indgives til kommunen senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse. Påbegyndes en fraværperiode på et senere tidspunkt, skal anmodning om barseldagpenge indgives senest 8 uger efter 1. fraværdsdag i denne periode.

Stk. 3. Har arbejdsgiveren udbetalt løn under fraværet, skal lønmodtagerens anmodning om barseldagpenge efter ophør af lønudbetalingen indgives til kommunen senest 8 uger efter, at udbetaling af løn fra arbejdsgiveren er ophørt.

Stk. 4. Er anmodningen indgivet efter fristerne i stk. 2 og 3, bortfalder retten til barseldagpenge for den periode, der ligger før anmodningen.

Stk. 5. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde ansøgning efter stk. 2 skal indgives.

§ 31. Anmodning om dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn efter § 26 skal indgives til kommunen senest 1 uge efter, at barnet er rask. Anmodning om dagpenge efter § 26, stk. 3 og 4, skal indgives senest 1 uge efter, at barnet er udskrevet fra hospitalet eller lignende behandlingsinstitution.

Stk. 2. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde ansøgning efter stk. 1 skal indgives.

Kapitel 8

Beregningsgrundlaget for barseldagpenge

§ 32. Barseldagpenge ydes på grundlag af lønindtægt og anden indtægt, der erstatter lønindtægt, jf. stk. 2, og selvstændig erhvervsindtægt.

Stk. 2. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om, hvilke indtægter der skal henregnes til lønindtægt, og hvilke indtægter der skal henregnes til selvstændig erhvervsindtægt, og om beregning af barseldagpenge på grundlag af arbejdsfortjenesten ved selvstændig virksomhed, herunder om anvendelse af indtægtsoplysninger fra skatteforvaltningen.

§ 33. Barseldagpenge til lønmodtagere, der er fraværende, beregnes på grundlag af det ugentlige timetal og den timefortjeneste, som lønmodtageren ville have haft under fraværet efter betaling af arbejdsmarkedsbidrag. Hvis denne indtægt i det enkelte tilfælde ikke er egnet til beregning af barseldagpenge, anvendes i stedet den gennemsnitlige indtjening inden for de seneste 4 uger før fraværets begyndelse.

Stk. 2. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om,

1) i hvilke tilfælde den gennemsnitlige indtjening inden for de seneste 4 uger kan anvendes, jf. stk. 1,

2) i hvilke tilfælde der kan anvendes andre beregningsperioder end fastsat i nr. 1, og

3) at reglerne i stk. 1 og § 35, stk. 1, kan fraviges for lønmodtagere med skiftende arbejdstid.

Stk. 3. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om udbe-

taling af barseldagpenge for uger, hvori arbejdet er genoptaget delvis.

§ 34. Barseldagpenge til personer i fleksjob, jf. kapitel 13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, beregnes på grundlag af det timetal gange den timefortjeneste, som er lagt til grund ved beregningen af kommunens tilskud til arbejdsgiveren.

Kapitel 9

Barseldagpengenes størrelse

§ 35. Barseldagpenge til lønmodtagere efter § 33 kan ikke udgøre mere end 3.332 kr. om ugen og ikke mere pr. time end dette beløb divideret med den normale overenskomstsmæssige ugentlige arbejdstid.

Stk. 2. Medmindre andet er oplyst, udbetales barseldagpenge til lønmodtagere efter en 5-dages-uge med lige store andele pr. dag.

§ 36. Barseldagpenge til et ledigt medlem af en anerkendt arbejdsløshedskasse udgør samme beløb, som personen kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge, hvis den pågældende ikke havde modtaget dagpenge efter denne lov.

§ 37. Barseldagpenge til selvstændige erhvervsdrivende kan pr. uge ikke udgøre mere end det beløb, der er nævnt i § 35, stk. 1. Er der tegnet en frivillig sikring efter reglerne i kapitel 16 i lov om sygedagpenge, udgør barseldagpengene mindst 2/3 af det beløb, der er nævnt i § 35, stk. 1.

Stk. 2. Til selvstændige erhvervsdrivende udbetales barseldagpenge efter en 5-dages-uge fra mandag til fredag med lige store andele pr. dag.

Stk. 3. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om udbe-

taling af barseldagpenge for uger, hvori arbejdet er genoptaget delvis.

Regulering af barseldagpengebeløb

§ 38. Det dagpengebeløb, der er nævnt i § 35, stk. 1, reguleres én gang om året pr. den første mandag i januar med satsreguleringsprocenten, jf. lov om en satsreguleringsprocent. Det regulerede beløb afrundes til det nærmeste hele kronebeløb, der kan deles med fem. Det afrundede beløb danner grundlag for det kommende års satsregulering.

Kapitel 10

Refusion og finansiering m.v.

Arbejdsgivers ret til refusion af barseldagpenge

§ 39. En arbejdsgiver, der udbetaler løn under fravær fra arbejdet, er berettiget til at få udbetalt de barseldagpenge, som lønmodtageren ellers ville have ret til fra kommunen vedrørende samme arbejdsforhold, dog højst med et beløb svarende til den udbetalte løn under fraværet.

Stk. 2. Får lønmodtageren udbetalt løn under fravær fra flere arbejdsgivere, deles barseldagpengene mellem arbejdsgiverne i forhold til de dagpengebeløb, som de enkelte arbejdsforhold berettiger til.

Stk. 3. En arbejdsgiver, der udbetaler løn under fravær efter § 6, stk. 2, skal for at kunne gøre et refusionskrav gældende, jf. § 40, stk. 2, anmelde fraværet til lønmodtagerens opholdskommune senest 4 uger efter 1. fraværsdag.

Anmeldelse af refusionskrav

§ 40. En arbejdsgiver, der efter § 39 er berettiget til refusion af barseldagpenge, skal anmelde refusionskravet til lønmodtagerens opholdskommune.

Stk. 2. Arbejdsgiverens anmodning om refusion for løn udbetalt i forbindelse med fravær før 4 uger før forventet fødsel, jf. § 6, stk. 2, sker efter bestemmelserne i kapitel 22 i lov om sygedagpenge.

Stk. 3. Arbejdsgiverens anmodning om refusion for løn udbetalt i forbindelse med fravær i øvrigt på grund af graviditet, barsel og adoption efter §§ 20-23 skal indgives til kommunen senest 8 uger efter en orlovsperiodes udløb. Indgives anmodning efter denne frist, bortfalder retten til refusion for denne periode.

Stk. 4. En orlovsperiode anses for udløbet, når der i en uge ikke har været fravær, der berettiger til refusion.

Stk. 5. Arbejdsgiverens anmodning om refusion af dagpenge udbetalt efter § 26 ved pasning af alvorligt syge børn, skal indgives til kommunen inden for de frister for ansøgning, der er angivet i § 31.

Stk. 6. Der kan ikke ydes refusion for løn eller dagpenge udbetalt i forbindelse med fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, jf. § 18.

Stk. 7. Ved anmeldelse af refusionskrav skal lønmodtageren bekræfte oplysninger om fravær og udbetalt løn.

Stk. 8. Der kan ses bort fra lønmodtagerens bekræftelse af arbejdsgiverens oplysninger, når ganske særlige grunde taler for det og arbejdsgiveren på anden fyldestgørende måde dokumenterer fravær eller krav på refusion.

Stk. 9. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde arbejdsgiverens refusionskrav skal anmeldes til kommunen.

Finansiering

§ 41. Der ydes ikke refusion af udgifter til dagpenge efter § 18.

§ 42. Staten afholder 100 pct. af kommunens udgifter efter denne lov, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Staten afholder 50 pct. af kommunens udgifter til dagpenge efter § 26.

§ 43. Staten yder forskudsrefusion af en kommunes refusionsberettigede udgifter efter denne lov.

Kapitel 11

Bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension

§ 44. Ved udbetaling af dagpenge fra kommunerne efter denne lov til lønmodtagere i alderen 16-66 år indbetales det dobbelte af det bidrag, der er fastsat efter § 15, stk. 1, sammenholdt med § 2 a og § 4 a i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Der indbetales ikke bidrag, når personen har valgt at få tillægspensionen udbetalt fra det 65. år eller senere.

Stk. 2. De nærmere regler for beregningen af bidraget fastsættes af bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension efter principperne i § 15 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 3. Lønmodtageren betaler 1/3 af bidraget, mens 2/3 betales af kommunen.

Stk. 4. Det af kommunen beregnede lønmodtagerbidrag afrundes til nærmeste

hele kronebeløb. Kommunens andel af bidraget udgør det dobbelte heraf.

Stk. 5. Lønmodtagerens del af bidraget tilbageholdes ved dagpengeudbetalingen.

§ 45. Kommunens indbetaling til Arbejdsmarkedets Tillægspension dækkes af et bidrag fra arbejdsgiveren. Kommunens udgifter til indbetaling efter § 44, stk. 3, afholdes af staten.

Stk. 2. Arbejdsgiverbidraget beregnes i forhold til antallet af lønmodtagere fra arbejdsgivere, der modtager barseldagpenge fra kommunen.

Stk. 3. Arbejdsgivernes finansieringsbidrag betales sammen med arbejdsgivernes bidrag til dækning af kommunens indbetaling til Arbejdsmarkedets Tillægspension for sygedagpenge efter reglerne herom i sygedagpengelovens § 66.

§ 46. Ved udbetaling af dagpenge efter § 18 fra arbejdsgivere under fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser indbetales bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension efter de regler, der fremgår af kapitel 26 i lov om sygedagpenge.

§ 47. Ved udbetaling af dagpenge efter denne lov til lønmodtagere indbetales en særlig pensionsopsparing, der udgør det i § 17 f, stk. 3, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension fastsatte.

Stk. 2. Kommunen eller arbejdsgiveren fratrækker opsparingen af de beregnede dagpenge med henblik på indbetaling af beløbet til Arbejdsmarkedets Tillægspension efter hvert kvartals udløb. Hver beløbsandel for 1 uge nedrundes til nærmeste hele kronebeløb.

Stk. 3. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter efter indstilling fra bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension

pension nærmere regler om indbetaling af beløbet efter stk. 1 og 2 samt om indberetning herom til Arbejdsmarkedets Tillægspension, herunder at beløb tilbageholdt af arbejdsgiveren betragtes som og indbetales og indberettes sammen med bidrag efter § 65, stk. 1, i lov om sygedagpenge.

Kapitel 12

Administration m.v.

§ 48. Kommunen træffer afgørelse om retten til barseldagpenge, jf. reglerne om opholds- og handlekommune i kapitel 3 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 2. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om, hvilken kommune der har handleforpligtelsen i sager om barseldagpenge til personer med ophold eller bopæl i udlandet.

§ 49. Personer, der modtager ydelser efter denne lov, skal underrette arbejdsgiveren om forandringer i deres forhold eller andre omstændigheder, der kan medføre ændring i eller bortfald af dagpengene, herunder arbejdsgiverens mulighed for at kunne modtage refusion.

Stk. 2. En person, der har tilsidesat sin oplysningspligt efter stk. 1 eller efter § 11 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område eller i øvrigt mod bedre vidende uberettiget har modtaget ydelser efter denne lov, skal tilbagebetale det beløb, der er modtaget med urette.

Stk. 3. Tilbagebetalingsbeløb opkræves af kommunen efter regler fastsat af ministeren for familie- og forbrugeranliggender i samråd med skatteministeren.

Stk. 4. Inddrivelsen sker efter reglerne

for inddrivelse af personlige skatter.

Stk. 5. Krav på tilbagebetaling af for meget udbetalte ydelser efter denne lov kan modregnes i ydelser efter loven.

§ 50. Krav på ydelser efter denne lov kan ikke gøres til genstand for udlæg eller anden retsforfølgning, medmindre der er forløbet 3 måneder fra den dag, hvor ydelserne kunne kræves udbetalt. Aftaler om sådanne krav er ugyldige.

§ 51. Udbetalingen af barseldagpenge ophører for en person, som efter domstolsafgørelse eller administrativ afgørelse er frihedsberøvet. Udføres der under frihedsberøvelsen arbejde på det almindelige arbejdsmarked med tilladelse fra kriminalforsorgen, er der dog ret til barseldagpenge efter de almindelige regler.

Stk. 2. Kriminalforsorgen skal underrette kommunen, hvis en barseldagpengemodtager undergives strafafsoning eller andre frihedsberøvende foranstaltninger, herunder varetægtsfængsling.

§ 52. Barseldagpengeudbetalingen ophører for en person, som bevidst unddrager sig strafforfølgning her i landet i tilfælde, hvor

- 1) den pågældende er varetægtsfængslet,
- 2) politiet eftersøger den pågældende med henblik på varetægtsfængsling eller
- 3) der foreligger en varetægtsfængslingskendelse.

Stk. 2. Dagpengeudbetalingen ophører endvidere for en person, som bevidst unddrager sig straffuldbyrkelse her i landet, hvis den pågældende er idømt en ubetinget fængselsstraf eller anden strafferetlig retsfølge, der indebærer eller giver mulighed for frihedsberøvelse.

Stk. 3. Når politiet eller kriminalforsorgen får formodning om, at en person, der bevidst unddrager sig strafforfølgning, jf. stk. 1, eller straffuldbyrkelse, jf. stk. 2, samtidig modtager barseldagpenge, skal kommunen underrettes om uddragelsen.

§ 53. Efterfølges en strafforfølgning, jf. § 52, stk. 1, ikke af en domfældelse, udbetaler kommunen barseldagpenge for den periode, hvor personen var frihedsberøvet eller unddrog sig strafforfølgning. Dagpengene efterbetales dog ikke til afdødes bo, hvis personen afgår ved døden, inden der er afsagt dom i sagen.

Kapitel 13

Klageregler

§ 54. Kommunens afgørelse om retten til barseldagpenge kan indtil den 31. december 2006 indbringes for det sociale nævn, jf. kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 2. Fra den 1. januar 2007 kan kommunens afgørelse om retten til barseldagpenge indbringes for beskæftigelsesankævnet, jf. kapitel 8 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats. Klagen behandles efter reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 3. Lønmodtagere, der udnytter deres ret til fravær efter kapitel 4, er omfattet af beskyttelsesbestemmelserne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

Kapitel 14

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 55. Loven træder i kraft den 3. juli 2006.

Stk. 2. § 11, § 12, stk. 1, §§ 13, 14, 15, 16, 16 a, 17, 18, 19 og 19 a i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbekendtgørelse nr. 1047 af 28. oktober 2004, ophæves, jf. dog § 56, stk. 3.

§ 56. Ved opgørelser af perioder med ret til dagpenge efter denne lov medregnes perioder, hvor der før lovens ikrafttræden har været udbetalt dagpenge ved graviditet, barsel og adoption og ved pasning af alvorligt syge børn efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2. Ved opgørelsen af beskæftigelsesperioder efter §§ 27 og 28 medregnes beskæftigelse, der ligger før lovens ikrafttræden.

Stk. 3. For fraværsperioder, hvor 1. fraværsdag er før den 3. juli 2006, og hvor fraværet fortsætter ud over denne dato, anvendes de hidtil gældende regler.

Stk. 4. Satsreguleringen efter § 64 af det barseldagpengebeløb, der er nævnt i § 35, stk. 1, sker den første mandag i januar 2007 på grundlag af satsen pr. 1. januar 2006 for arbejdsløshedsdagpenge.

§ 57. I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 711 af 20. august 2002, som ændret ved lov nr. 1385 af 21. december 2005, foretages følgende ændringer:

1. I lovens titel udgår »og barselorlov«.
2. § 7 ophæves.
3. § 7 a ophæves.

4. I § 8 ændres »§ 7« til: »barsellovens §§ 6-14«.
5. I § 8 a ændres »§ 7« til: »barsellovens §§ 6-14«.
6. I § 9 ændres »§ 7« til: »barsellovens §§ 6-14«.
7. § 10 ophæves.
8. I § 16, stk. 4, ændres »§ 7, stk. 1-3 og 5-7,« til: »barsellovens §§ 6-11, 13 og 14« og »§ 10, stk. 9,« til: »barsellovens § 16, stk. 2,«.
9. I § 16, stk. 5, ændres »§ 7« til: »barsellovens §§ 6-14«.

§ 58. I lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 68 af 21. januar 2005, som ændret ved § 7 i lov nr. 542 af 24. juni 2005, foretages følgende ændringer:

1. I § 7, stk. 1, ændres »lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel § 12, stk. 2 og 3, nr. 1 og 2« til: »barsellovens § 6, stk. 2«.
2. I § 7, stk. 3, ændres »lov om dagpenge

ved sygdom eller fødsel § 12, stk. 2 og 3, nr. 1 og 2« til: barsellovens § 6, stk. 2«.

§ 59. I lov om aktiv socialpolitik, jf. lov- bekendtgørelse nr. 1009 af 24. oktober 2005, som ændret senest ved § 2 i lov nr. 239 af 27. marts 2006, foretages følgende ændringer:

1. I § 13, stk. 4, nr. 4, ændres »efter bestemmelserne i § 12, stk. 1 og 2, § 13, stk. 1, 2 og 7, § 14 stk. 1-3 og 8, og § 15, stk. 1 og 2, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel« til: »under fravær efter bestem- melserne i barsellovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2,«.

2. I § 55 ændres »lov om ligebehandling af mænd og kvinder ved hensyn til beskæf- tigelse og barselorlov m.v.« til: »barsello- ven«.

§ 60. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

*Givet på Fredensborg Slot, den 9. juni 2006
Under Vor Kongelige Hånd og Segl*

Margrethe R.

/Lars Barfoed

Officielle noter

1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører artikel 8 og artikel 9 i Rådets direktiv nr. 92/85/ EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sund- heden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer. Endvidere indeholder loven bestemmelser, der gennemfører § 2, stk. 1, i den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, og som skal gennemføres efter Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996.

Bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling

(Adgangen til at iværksætte ligestillingsfremmende initiativer uden dispensation)

I medfør af § 3, stk. 2, og § 6 i lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 1527 af 19. december 2004, som ændret ved § 7 i lov nr. 574 af 24. juni 2005 og ved lov nr. 452 af 22. maj 2006, og § 13, stk. 3, i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. jf. lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006, fastsættes:

§ 1. Arbejdsgivere, myndigheder og organisationer kan iværksætte forsøgs- og udviklingsinitiativer for en periode på indtil 2 år for at tiltrække det underrepræsenterede køn. Det er en forudsætning for at iværksætte initiativerne, at det ene køn er repræsenteret med 25 % eller derunder på området, og at det underrepræsenterede køn ikke ved ansættelse og optagelse på kompetencegivende uddannelse har en fortrinsstilling.

§ 2. Det er tilladt at etablere kursus- eller uddannelsesvirksomhed af op til 6 måneders varighed for det ene køn, hvis formålet er at fremme ligestilling af kvinder og mænd eller fremme kvinders og mænds lige adgang til beskæftigelse, uddannelse og ledelse.

Stk. 2. Uanset bestemmelsen i ligestillingslovens § 2 og ligebehandlingslovens § 6 er det tilladt at annoncere efter et bestemt køn til kurser etableret efter stk.

1.

§ 3. Uanset bestemmelsen i ligebehandlingslovens § 6 er det tilladt i annoncer at opfordre det underrepræsenterede køn til at søge ansættelse og kompetencegivende uddannelse m.v. Dette kan for eksempel ske ved i forbindelse med annoncering og i udbudsmateriale at opfordre det underrepræsenterede køn til at søge deltagelse i forsøgs- og udviklingsinitiativerne.

Stk. 2. Forudsætningen for en opfordring efter stk. 1 er, at annoncen, udbudsmaterialet mv. udformes på en sådan måde, at alle ansøgere har en almindelig adgang til at søge eller deltage. Det skal fremgå af annoncen mv., at det underrepræsenterede køn ikke ved ansættelse eller optagelse på kompetencegivende uddannelse har en fortrinsstilling.

Hvis ressortministeren får kendskab til initiativer, der er iværksat eller planlagt iværksat efter §§ 1-3, og som ikke fremmer eller vil fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd, eller som i øvrigt ikke følger denne bekendtgørelses kriterier for initiativer, kan ressortministeren beslutte, at initiativet skal stoppes eller ikke må gennemføres. Inden beslutningen træffes, kan ressortministeren bede initiativtageren om at redegøre nærmere for initiativets indhold, formål og eventuelle virkning i praksis.

§ 5. De redegørelser, som ministerier, kommuner og regioner skal udarbejde hvert andet år efter §§ 5 og 5 a i ligestillingsloven, skal indeholde oplysninger om deres iværksatte initiativer efter §§ 1-4.

§ 6. Det er tilladt at etablere hold og undervisning mv. for det ene køn inden for

idræt, herunder svømning mv. Det gælder både i private foreninger og inden for den offentlige forvaltning.

§ 7. Bekendtgørelsen træder i kraft den 25. april 2007 og har virkning fra den 15. april 2007.

København, den 10. april 2007

Eva Kjer Hansen
Minister for ligestilling

/Vibeke Abel

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 forretningsorden for ligestillingsnævnet.

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

Vibeke Abel

