



Til lovforslag nr. L 105

Folketinget 2012-13

Vedtaget af Folketinget ved 3. behandling den 28. februar 2013

Forslag

til

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

(Ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger efter forældreorlov og præcisering af beskyttelsen ved mindre gunstig behandling)

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF, EU-Tidende 2010, nr. L 68, side 13.

§ 1

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011, som ændret ved § 13 i lov nr. 553 af 18. juni 2012, foretages følgende ændringer:

1. *Fodnoten* til lovens titel affattes således:

»1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører 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), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSSEUROPE, UEAMPE, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF, EU-Tidende 2010, nr. L 68, side 13.«

2. I § 8 a indsættes som *stk. 2*:

»*Stk. 2.* Forældre kan ved tilbagevenden fra forældreorlov eller fravær efter barsellovens §§ 6-14 skriftligt anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i en nær-

mere angivet periode. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare en sådan anmodning skriftligt under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.«

3. § 9 affattes således:

»§ 9. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14, har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.«

4. § 16, *stk. 2*, affattes således:

»*Stk. 2.* Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, uden at afskedigelsen underkendes, eller udsættes denne for anden mindre gunstig behandling, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.«

5. § 16, *stk. 4*, affattes således:

»*Stk. 4.* Såfremt en afskedigelse eller en anden mindre gunstig behandling 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 eller behandlingen ikke er begrundet i disse forhold.«

§ 2

Loven træder i kraft den 8. marts 2013.

Folketinget, den 28. februar 2013

MOGENS LYKKETOFT

/ John Dyrby Paulsen