

To: JAIC (pjaicenter@bm.dk)
Cc: ebr@ast.dk (ebr@ast.dk)
From: Susanne Fischer [suf@ast.dk]
Subject: Høring over udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven!
Sent: 06-11-2012 14:34:50

Til Beskæftigelsesministeriet
att. Agnete Andersen,

Ligebehandlingsnævnet har ingen bemærkninger til udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven.

Venlig hilsen

Susanne Fischer

Susanne Fischer
Chefkonsulent
Ligebehandlingsnævnets sekretariat
The Board of Equal Treatment

Dir. tlf.: 33 41 14 61
Mail: suf@ast.dk



Ankestyrelsen
Amaliegade 25, Postboks 9080
1022 København K, www.ast.dk
Mail: ast@ast.dk, Tlf.: 33 41 12 00
Åbningstid: 9.00-15.00 alle hverdage

*Fortrolige og personfølsomme oplysninger
skal sendes til sikkermail@ast.dk*

Beskæftigelsesministeriet
pjaicenter@bm.dk

AC's høringsvar til høring over lovudkast til implementering af forældreorlovsdirektivet

Beskæftigelsesministeriet har i skrivelse af 24. oktober 2012 bedt AC om at komme med bemærkninger til udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven (ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger efter forældreorlov og præcisering af beskyttelsen ved mindre gunstig behandling).

Indledningsvist skal AC henvise til, at forældreorlovsdirektivet (Rammeforfattelsens pkt. 12) i sine generelle betragtninger anfører, at det oprindelige forældreorlovsdirektiv i mange medlemsstater ikke har ført til tilstrækkelige gode resultater, at tilskynde mænd til at påtage sig en lige så stor del af ansvaret for familien som kvinder. Derfor bør der iværksættes mere effektive foranstaltninger for at tilskynde til en mere ligelig fordeling af ansvaret for familien for mænd og kvinder. I Danmark er det fortsat et stort problem for ligestillingen, at mændene kun tager en lille del af den samlede barselsorlov. Derfor bør der indføres øremærket barselsorlov til fædre, da det efter AC's vurdering, er det eneste middel, der for alvor kan føre til en mere ligelig fordeling af ansvaret for familierne for mænd og kvinder.

I forhold til lovforslaget, skal AC bemærke, at AC finder det helt i tråd med det nye forældreorlovsdirektiv, at ligebehandlingsloven ændres så det bliver præciseret, at beskyttelsen ved graviditet, barsel og adoption også omfatter "anden mindre gunstig behandling end afskedigelse", samt at en krænkelse heraf, vil kunne udløse en godtgørelse. AC finder det desuden helt i overensstemmelse med den danske praksis på ligebehandlingsområdet, at også sager om "mindre gunstig behandling" er omfattet af reglerne om omvendt bevisbyrde.

Den 9. november 2012
Sagsnr. S-2012-678
Dok.nr. D-2012-17925
jdj/

AKADEMIKERNES
CENTRALORGANISATION

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Postboks 2192
Nørre Voldgade 29
DK - 1017
København K.

T +45 3369 4040
F +45 3393 8540

E ac@ac.dk
W www.ac.dk

I forhold til bestemmelsen om forældrenes tilbagevenden fra forældreorlov (§ 8a, stk. 2), hvor arbejdsgiver skal overveje og skriftligt besvare en skriftlig anmodning om ændrede arbejdstider- og mønstre, skal AC foreslå, at der knyttes en sanktionsmulighed. Som bestemmelsen er formuleret nu, vil arbejdsgiver helt kunne undlade at give et svar på anmodningen. Dette er problematisk, idet direktivet i artikel 6 udtrykkeligt fastslår, at "arbejdsgiver skal overveje og besvare en sådan anmodning under hensyntagen til både arbejdsgivers og arbejdstagers behov". For at sikre en effektiv opfyldelse af denne bestemmelse i direktivet, bør arbejdsgiver kunne pålægges at betale en godtgørelse, såfremt der ikke bliver svaret fyldestgørende og skriftligt inden for rimelig tid.

Det fremgår ikke med klarhed i lovforslaget, hvornår en lønmodtager kan anmode om ændrede arbejdstider- og mønstre for at blive omfattet af § 8a, stk. 2. Der anføres blot, at det kan ske "ved tilbagevenden fra forældreorlov". Indebærer dette fx, at forældre ikke bliver omfattet af § 8a, stk. 2 (og hermed have krav på en skriftlig begrundelse, der tager hensyn til både arbejdsgivers og lønmodtagers behov), hvis anmodningen fremsættes 1 uge før forældrenes tilbagevenden fra forældreorlov? –eller hvis forældrene anmoder om ændrede arbejdstider og –mønstre en uge efter tilbagevenden? Eller hvis det sker efter tilbagevenden, når forældrene i en periode har forsøgt at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen? AC skal derfor foreslå, at der indsættes et par præciserende lovbemærkninger om den tidsmæssige ramme for at blive omfattet af § 8a, stk. 2.

AC noterer sig, at Beskæftigelsesministeriet ikke finder, at direktivets art. 3, stk. 3. giver anledning til at foretage lovændringer (vurdere behovet for at tilpasse betingelserne for adgang til og gennemførelsesbestemmelserne vedr. forældreorlov, til behovet for forældre til børn med handicap eller en langvarig sygdom).

Det er AC's opfattelse, at der er et behov for tilpasning i det danske regelsæt. Retstilstanden er i dag, at forældre til et sygt barn har ret til fravær fra arbejdet ved force majeure og igen, når de på et tidspunkt måtte blive godkendt til pasning af barnet efter Lov om social service. Der synes at være et hul mellem force majeure-situationen jf. sygepasningsorlovslovens § 1, nr. 1, og tidspunktet for godkendelse jf. § 1, nr. 2 og nr. 3, eftersom disse perioder ikke altid følger lige efter hinanden.

AC skal derfor under henvisning til direktivets hensigter, appellere til, at der indføres en bestemmelse, der giver ret til fravær fra arbejdet til pasning af børn med langvarig sygdom i perioden der ligger mellem § 1, nr. 1 og § 1, nr. 2 og nr.3.

Endelig skal AC bemærke, at eftersom direktivet faktisk giver anledning til lovændringer for at bringe dansk ret i overensstemmelse med direktivet, så bør lovforslaget gennemføres hurtigst muligt. Derfor kan det undre, at lovforslaget foreslås træde i kraft den 8. marts 2013.

AC skal i øvrigt henvisse til høringssvarene, der afgives fra CFU og KTO.

Med venlig hilsen



Jesper David Jensen
D: 22 49 58 62
E: jdj@ac.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8

1061 København K

pjaicenter@bm.dk

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

DATO: 2. november 2012
SAGSNR.: 2012 - 3529
ID NR.: 206212

Høring - over udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven (ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger efter forældreorlov og præcisering af beskyttelsen ved mindre gunstig behandling)

Ved e-mail af 24-10-2012 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Indledningsvis bemærkes, at høringsmaterialet er fremsendt med en frist på 17 dage til afgivelse af et svar.

Advokatrådet skal hertil bemærke, at en sådan frist i realiteten udelukker en nærmere stillingtagen til de forslag, der er indeholdt i høringsmaterialet. Det må på den baggrund påregnes, at en række myndigheder og organisationer reelt ikke har mulighed for at udfylde den funktion som høringspart, som det lovforberedende arbejde normalt trækker på som led i kvalitetssikringen af ny regulering og som led i en almindelig, demokratisk proces.

Advokatrådet skal desuden henvise til, at regeringen i sit regeringsgrundlag under overskriften ”god regeringsførelse” blandt andet har anført, at ” Regeringen vil i tæt samarbejde med Folketinget sikre høj lovkvalitet gennem rimelige høringsfrister, der sikrer, at organisationer og andre høringsparter har ordentlig tid til at gennemgå lovforslag og udarbejde kommentarer. Samt at hørings svar og et høringsnotat med ministeriets bemærkninger foreligger i god tid forud for førstebehandlingen”.

Advokatrådet finder det på den anførte baggrund særdeles beklageligt, at man i denne sag har udsendt høringsmaterialet med en så kort frist.

Advokatrådet har foretaget en summarisk gennemgang af det fremsendte og har ikke umiddelbart indholdsmæssige bemærkninger til hørings sagen.

Med venlig hilsen


Torben Jensen

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

pjaicenter@bm.dk

Høring over udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har følgende bemærkninger til det af Beskæftigelsesministeriet fremsendte lovudkast til implementering af forældreorlovsdirektivet.

9. november 2012
LEB

Dok ID: 21550

DA skal indledningsvis kvittere for et godt og konstruktivt arbejde i arbejdsgruppen under Implementeringsudvalget, der i vidt omfang har taget udgangspunkt i aftalen om minimumsimplicitering af direktiver. Det kan derfor undre, at ministeriet alligevel vælger at tilsidesætte denne aftale for så vidt angår spørgsmålet om "mindre gunstig behandling".

DA er samtidig af den opfattelse, at direktivet (rammeaftalens § 3, stk. 2) indeholder en forpligtigelse til at gennemføre regler om varsling i forbindelse med forældrenes brug af forældreorlov. Det er derfor tankevækkende, at Beskæftigelsesministeriet ikke har fundet anledning til at indsætte en varslingsbestemmelse i Barselloven i forhold til faderens forlods brug af forældreorlov samt en generel sanktionsbestemmelse ved manglende iagttagelse af reglerne om varsling. Behovet for denne varslingsbestemmelse skal ses i sammenhæng med, at parterne i selve rammeaftalen besluttede at gøre det obligatorisk nationalt at fastsætte varselsperioder – og ikke som tidligere fakultativt.

Arbejdsgiverne bliver i stigende grad mødt af fædre, der ikke genoptager arbejdet efter udløbet af deres to ugers fædreorlov, idet de uden varsling har påbegyndt brugen af deres forældreorlov forlods. Denne uvarslede brug af forældreorlov gør det uhyre vanskeligt for arbejdsgiveren at tilrettelægge arbejdet. Denne u hensigtsmæssige brug af forældreorloven bør stoppes, hvilket bedst sker via en adfærdsregulerende sanktion ved overtrædelse. En passende sanktion kan være, at lønmodtageren mister retten til orlov, indtil varslet er iagttaget.

Ad ny § 8a, stk. 2:

Det skriftlighedskrav – både i forhold til lønmodtagerens anmodning og i forhold til arbejdsgiverens svar – der fremgår af en ny § 8a, stk. 2, indebærer en overimplementering af direktivet. Af hensyn til den klarhed som et skriftlighedskrav bidrager til, og dermed en begrænsning af uenigheder mellem lønmodtager og arbejdsgiver med et hav af sager til følge, kan DA tilslutte sig denne overimplementering. DA finder, at det er helt i overensstemmelse med parternes aftale, at der ikke er knyttet særlige sanktioner til bestemmelsen.

Ad "mindre gunstig behandling":

DA kan ikke tilslutte sig ændringerne af bestemmelserne i ligebehandlingslo-

vens §§ 9, 16, stk. 2 og 16, stk. 4, som følge af implementeringen af mindre gunstig behandling, som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven. DA finder, som kort omtalt i indledningen, at der er tale om en overimplementering.

Ad § 9:

Det forekommer ikke åbenlyst, hvordan en ændring af ligebehandlingslovens § 9 som foreslået ikke vil medføre en ændring af den nuværende retstilstand.

Ministeriet skriver i bemærkningerne til § 9, at *"denne ændring er en præcisering, som ikke tilsigter at ændre i den nuværende retstilstand"*. Der henvises i denne forbindelse til L 17, fremsat den 5. oktober 2005, hvor dansk retspraksis om ændringer i stillinger og arbejdsvilkår er skitseret. Hvis denne henvisning skal forstås således, at "mindre gunstig behandling" er det samme som en "væsentlig vilkårsændring" er det rigtigt, at der isoleret set ikke er tale om en udvidelse af anvendelsesområdet for § 9 og dermed retstilstanden i den henseende. DA skal på denne baggrund opfordre ministeriet til at præcisere i bemærkningerne, at "mindre gunstig behandling" og "væsentlig vilkårsændring" er sidestillet, hvorfor retstilstanden i § 9 ikke er ændret.

Ad § 16, stk. 2:

Det fremgår af bemærkningerne til § 16, stk. 2, at denne bestemmelses anvendelsesområde udvides jf. bemærkninger til lovudkastet: *"Det foreslås, at den nuværende beskyttelse i § 16 udvides til ikke blot at gælde i forhold til afskedigelse, men også mod enhver mindre gunstig behandling i de situationer, hvor lønmodtageren har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær..."*.

Ændringen til § 16, stk. 2 sammenholdt med § 9, og bemærkningerne hertil kan fortolkes således, at der nu er indlagt en sanktion ved mindre gunstig behandling/væsentlige vilkårsændringer, uanset at der ikke sker en afbrydelse af ansættelsesforholdet. Dette stemmer ikke overens med ministeriets tilsagn om, at der ikke tilsigtes ændringer i den nuværende retstilstand. En sådan konsekvens er på alle måder u hensigtsmæssig og vil være en yderligere overimplementering.

DA finder, at bestemmelsens ordlyd bør ændres således, at man imødegår ovenstående. Det kunne ske ved en ændring af formuleringen i § 16, stk. 2 til:

"Udsættes en lønmodtager for anden mindre gunstig behandling, der resulterer i en afskedigelse, uden at afskedigelsen underkendes, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse".

Såfremt den af ministeriet foreslåede formulering af bestemmelsen i § 16, stk. 2 ikke ændres, bør ministeriet i det mindste sørge for, at det af bemærkningerne fremgår, at der heller ikke her er tilsigtet en ændring af retstilstanden som under bemærkningerne til § 9.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Lise Bardenfleth



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Att.: Agnete Andersen

H.C. Andersens Boulevard 45
1553 København V

Telefon 33 43 70 00
mail@danskeadvokater.dk
www.danskeadvokater.dk

Dok.nr. D-2012-036097

9. november 2012

**Vedr.: Høring over udkast til forslag til lov om ændring af
ligebehandlingsloven – implementering af forældreorlovsdirektivet**

Beskæftigelsesministeriet har den 24. oktober 2012 (j.nr. 2012-7661) sendt udkast til lov om ændring af ligebehandlingsloven (ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger efter forældreorlov og præcisering af beskyttelsen ved mindre gunstig behandling) i høring med anmodning om bemærkninger senest den 9. november 2012.

Formålet med lovforslaget er at gennemføre dele af det nye forældreorlovsdirektiv.

Lovforslaget giver Danske Advokater anledning til følgende bemærkninger:

Lovudkastets § 1 nr. 1,

Det bemærkes, at begrebet "arbejds mønstre" er uklart, herunder om der herved menes, at lønmodtager har ret til en dialog om både arbejdsformen og om arbejdsopgavernes karakter.


Henset til, at det er et i praksis ikke sjældent forekommende problem, at en lønmodtager, der genoptager arbejdet efter en orlovsperiode, kan have ganske vanskeligt ved at få en konstruktiv dialog med arbejdsgiver om rammerne om den fortsatte ansættelse, anbefaler Danske Advokater, at det overvejes, hvorvidt manglende iagttagelse bør kunne føre til et godtgørelseskrav for den berørte lønmodtager. I givet fald bør det af lovforslaget fremgå, hvad det er for en bevisbyrde ved afsked eller anden ugunstig behandling, der følger umiddelbart efter lønmodtagerens anmodning efter § 8 a, stk. 2, lønmodtageren skal løfte.

Lovudkastets § 2

Det bemærkes, at det – i lyset af at en tvist i praksis meget vel vil kunne knytte sig til et ønske fra lønmodtagerens side om nedsat arbejdstid – bør præciseres, hvordan denne godtgørelse forholder sig til øvrige regler om godtgørelser inden for ikke-diskriminationslovgivningen, herunder eksempelvis godtgørelse i medfør af

deltidsloven, herunder om arbejdsgiver eksempelvis både kan ifalde godtgørelser efter deltidsloven og efter ligebehandlingsloven.

Med venlig hilsen


Helle Hubertz Krøgsø
vicedirektør/retschef



8. november 2012

Dokumentnr.

Malene Bett Vestergaard Sørensen

Tel. 35298243

E-mail: Mvs@regioner.dk

Vedr.: Høring over udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven, Beskæftigelsesministeriets j.nr. 2012-7661

Danske Regioner har ved skrivelse af 24. oktober 2012 modtaget udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven i høring. Forslaget omhandler implementeringen af direktiv om forældreorlov, direktiv af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov.

Der henvises til de bemærkninger, der senest den 21. september 2012 blev afgivet af arbejdsgiversiden i forbindelse med arbejdet i arbejdsgruppen under Beskæftigelsesministeriets faste implementeringsudvalg.

Det er Danske Regioners opfattelse, at der er tale om en implementering, som går ud over direktivets og den bagvedliggende aftales indhold og ordlyd.

For så vidt angår forslaget § 8a er det Danske Regioners vurdering, at der er tale om et forslag, der i sit indhold går meget videre end direktivet. Direktivet indeholder således ikke formkrav til hverken anmodningen eller besvarelsen. I det omfang der fastsættes formkrav til besvarelsen, er Danske Regioner dog enig i, at det er hensigtsmæssigt, at der er formkrav til både anmodning og svar.

Efter direktivets ordlyd omhandler adgangen tilbagevenden efter forældreorlov, jf. barsellovens § 9 og § 10, og ikke som i forslaget efter barsellovens §§ 6-14.

Dampfærgevej 22
Postboks 2593
2100 København Ø

T 35 29 81 00
F 35 29 83 00
E regioner@regioner.dk

Det foreslås, at ligebehandlingslovens § 9 udvides med begrebet ”udsættes for mindre gunstig behandling”, idet det anføres, at der alene er tale om en præcisering. Det anføres, at grænsen fremgår af retspraksis. Danske Regioner mener, at der er tale om en overflødig tilføjelse, som alene er egnet til at skabe forventning om en udvidelse af området, en forventning, som ikke vil blive indfriet. Danske Regioner henviser til det i svaret af 21. september 2012 anførte og vil foreslå, at i det omfang det foreslåede fastholdes, at det tilføjes/præciseres, at der med begrebet ”mindre gunstig behandling” tilsigtes en forståelse, hvorefter behandlingen er at sidestille med en afskedigelse.

Tilsvarende for så vidt angår den foreslåede ændring af lovens § 16 stk. 2, hvor anvendelsesområdet jf. ovenfor vil blive udvidet. Såfremt det foreslåede fastholdes, er det derfor Danske Regioners opfattelse, at en præcisering af teksten ligeledes bør indeholde den supplerende bemærkning, at der er tale om anden mindre gunstig behandling, ”der kan sidestilles med afskedigelse”.

Endelig finder Danske Regioner anledning til at påpege, at barsellovens bestemmelser om varsling, herunder konsekvens af en ikke overholdelse af varslingen, er egnet at tage op til en nærmere vurdering i denne sammenhæng.

Med venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sendt til: pjaicenter@bm.dk

9. november 2012

Datatilsynet
Borgergade 28, 5.
1300 København K

CVR-nr. 11-88-37-29

Telefon 3319 3200
Fax 3319 3218

E-mail
dt@datatilsynet.dk
www.datatilsynet.dk

J.nr. 2012-112-0124
Sagsbehandler
Kasper Frederiksen
Direkte 3319 3235

Vedrørende høring over forslag til lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.

Ved e-mail af 24. oktober 2012 har Beskæftigelsesministeriet fremsendt ovennævnte lovforslag og anmodet om Datatilsynets eventuelle bemærkninger.

Lovforslaget giver ikke tilsynet anledning til bemærkninger.

Kopi af dette brev er sendt til Justitsministeriets Lovafdeling til orientering.

Med venlig hilsen

Kasper Frederiksen

2. november 2012

Sag 12/06308

/metalb-erst

Erhvervsstyrelsens høringssvar vedrørende udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven (ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger efter forældreorlov og præcisering af beskyttelsen ved mindre gunstig behandling)

Erhvervsstyrelsen har fra Beskæftigelsesministeriet fået udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven i høring.

Erhvervsstyrelsen Team Effektiv Regulering (TER - tidligere CKR) har følgende bemærkninger i forhold til de administrative konsekvenser:

TER vurderer, at forslaget vil medføre mindre administrative byrder for virksomhederne. De administrative byrder følger af kravet om skriftlig besvarelse af anmodninger fra lønmodtagere om ændrede arbejdstider og –mønstre ved tilbagevenden efter orlov. TER vurderer dog, at de samlede administrative konsekvenser vil være marginale.

Kontaktperson for ovenstående bemærkninger er:

Lise Trolle

Fuldmægtig

Tlf. direkte 41738208

E-post LisTro@erst.dk

Med venlig hilsen
Mette R. W. Albrechtsen

Stud.jur.

ERHVERVSSTYRELSEN

Dahlerups Pakhus

Langelinie Allé 17

2100 København Ø

Tlf 35 29 10 00

Fax 35 46 60 01

CVR-nr. 10 15 08 17

erst@erst.dk

www.erst.dk

To: JAIC (pjaicenter@bm.dk)
Cc: mep@fanet.dk (mep@fanet.dk), Agnete Andersen (Sagsbehandler, JAIC)
From: Claus Ryde - FA [clr@fanet.dk]
Subject: Bemærkninger til lovudkast om ændring af ligebehandlingsloven (BM j.nr. 2012-7661)
Sent: 08-11-2012 13:22:43

Beskæftigelsesministeriet har i høring af 24. oktober 2012 bedt om bemærkninger til udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven (ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger efter forældreorlov og præcisering af beskyttelsen ved mindre gunstig behandling).

FA takker for høringen og har følgende bemærkninger:

FA's overenskomster sikrer en aftalemæssig implementering af forældreorlovsdirektivet i finanssektoren.

Lovforslagets § 1, nr. 1, overimplementerer direktivet ved at kræve skriftlighed ved anmodning og svar om ændrede arbejdstider og mønstre efter forældreorlov. FA anser det for unødvendigt at pålægge et krav om skriftlighed, men tilfredsstillende at dette krav både gælder lønmodtager og arbejdsgiver.

Lovforslagets § 1, nr. 2-4, tilføjer "eller anden mindre gunstig behandling" til de eksisterende bestemmelser i ligebehandlingslovens §§ 9 og 16. Ifølge bemærkningerne til lovforslaget er dette en præcisering. Det er dog uklart hvad den nye affattelse af bestemmelsen vil omfatte. Ifølge bemærkningerne til nr. 2 tilsigtes der ikke en ændring af den gældende retstilstand, hvor væsentlige ændringer af ansættelsesforholdet også sidestilles med en opsigelse. Forslagets bestemmelse er således ikke nogen præcisering, og vil skabe et behov for at føre sager ved domstolene for at afgøre rækkevidden af den nye formulering. Da dette ikke er intentionen, foreslår FA, at tilføjjelsen udvides til "eller anden mindre gunstig behandling, der kan sidestilles med en afskedigelse".

Ministeriet skriver i de almindelige bemærkninger til lovforslaget, at der ikke er behov for at ændre dansk lovgivning i forhold til direktivets krav om varsling af forældreorlov. FA er ikke enig i dette synspunkt. Der er behov for at sikre, at varslingsreglerne overholdes. FA foreslår derfor, at en lønmodtager, der ikke har overholdt kravet om varsel, ikke kan påbegynde sin orlov, før varslet er overholdt.

FA har ikke yderligere bemærkninger til lovforslaget.

Med venlig hilsen
Claus Ryde
Jurist
clr@fanet.dk

Telefon: +45 3391 4700
Direkte: +45 3338 1614

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Amaliegade 7
1256 København K

Besøg os på www.fanet.dk og abonnér på [vores nyhedsmail](#)

Positive opstramninger i ligestillingsloven.

Som led i gennemførelsen af dele af det nye forældreorlovsdirektiv 2010/18/EU af 8. marts 2010, der iværksætter de europæiske arbejdsmarkedsparters reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov af 18. juni 2009, indføres en række forbedringer og præciseringer i ligestillingsloven.

FTF har den 24. oktober 2012 modtaget forslag til Lov om ændring af lov om ligestilling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligestillingsloven) i høring og har – også med henvisning til samarbejdet med LO, AC og LH - følgende bemærkninger:

Ad.nr. 1 (§ 8a, stk. 2):

LO, AC, FTF og LH har i hele forløbet lagt meget stor vægt på, at arbejdsgivers begrundede tilbagemelding skulle foreligge skriftligt. Dels fordi der herved sikres dokumentation for, hvad der præcist er aftalt mellem parterne, hvorved en række tvister herom kan imødegås. Dels fordi det herved bliver lettere at vurdere, om arbejdsgiver i sin beslutning har taget de nødvendige saglige hensyn.

Om end lønmodtagersiden er lidt bekymret over det nu indsatte ækvivalente skriftlighedskrav på lønmodtagerside, må det nok erkendes, at dette på tilsvarende måde vil bidrage til at kvalificere (dokumentere) saglighedsvurderingen, idet det herved bliver muligt præcist at sammenholde lønmodtagerens krav med arbejdsgivers eventuelle imødekommelse eller afslag. Også dette kan virke sagsbegrænsende.

LO, AC, FTF og LH finder det endvidere afgørende, at arbejdsgivers pligt til at svare inden for en nærmere fastsat frist sanktioneres, idet muligheden for at fortsætte på ændrede vilkår kan være afgørende for lønmodtager, hvorfor denne skal have mulighed for at indrette sig på et eventuelt afslag. Selv om en sådan sanktion - i form af en økonomisk kompensation - ikke er direkte omtalt i direktivet eller rammeaftalen, er det lønmodtagersidens opfattelse, at dette er en naturlig følge af det almindeligt gældende effektivitetsprincip.

Det er desuden FTF's opfattelse, at der bør indføres en eksakt svarfrist i § 8a, stk. 2, således at det af lovteksten fremgår, at arbejdsgivers (skriftlige) besvarelse skal foreligge senest inden 14 dage fra modtagelsen af anmodningen, jfr. lovbemærkningerne.

Ad.nr. 2 (§ 9):

LO, AC, FTF og LH er enig i ministeriets vurdering og ønsker at påpege, at direktivteksten er uden forbehold, hvorfor der ikke i denne kan findes støtte for den af DA og FA foreslåede indskrænkning af beskyttelsen.


Ad.nr. 3 (§ 16, stk. 2):

FTF - og B-siden i øvrigt - har ikke yderligere bemærkninger til det af ministeriet anførte.

Ad.nr. 4 (§ 16, stk. 4):

FTF - og B-siden i øvrigt - har ikke yderligere bemærkninger til det af ministeriet anførte.

Med venlig hilsen

 Bente Sorgenfrey
Formand



Beskæftigelsesministeriet
Juridisk, Arbejdsretligt og Internationalt
Center
pjaicenter@bm.dk

INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER

STRANDGADE 56
DK-1401 KØBENHAVN K
TEL. +45 32 69 88 88
FAX +45 32 69 88 00
CENTER@HUMANRIGHTS.DK
WWW.MENNESKERET.DK
WWW.HUMANRIGHTS.DK

Dato 9. november 2012
J.nr.: 540.10/27998/KIPR

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger efter forældreorlov og præcisering af beskyttelsen ved mindre gunstig behandling)

Beskæftigelsesministeriet har ved brev og e-mail af 24. oktober 2012 anmodet om Institut for Menneskerettigheders eventuelle bemærkninger til ovennævnte udkast.

Lovudkastet indeholder bestemmelser, som gennemfører dele af Rådets direktiv 2010/18/EU 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. Lovudkastet handler om forældres ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger efter forældreorlov og præcisering af beskyttelsen ved mindre gunstig behandling.

Institut for Menneskerettigheder kan tilslutte sig lovudkastet, herunder at det i § 9 præciseres, at beskyttelsen mod forskelsbehandling - ud over beskyttelse mod afskedigelse - også omfatter beskyttelse mod anden mindre gunstig behandling, og at de beskyttede årsager til forskelsbehandling også omfatter den i § 8 a, stk. 2, foreslåede nye adgang til at anmode om ændrede arbejdstider og – mønstre.

Beskyttelsen mod forskelsbehandling i form af anden mindre gunstig behandling er endvidere indarbejdet i lovens § 16, som regulerer håndhævelsen af beskyttelsen mod afskedigelse. Dog er denne tilføjelse ikke indarbejdet i § 16, stk. 5, som giver en afskediget lønmodtager ret til at få en skriftlig begrundelse, såfremt lønmodtageren afskediges i graviditets- og barselsperioden (barsellovens §§ 6-14). Denne regel udgør en del af forebyggelsen i afskedigelsessituationen.

Instituttet finder, at der kan være et tilsvarende behov for forebyggelse i relation til forskelsbehandling i form af anden mindre gunstig behandling i denne periode.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler derfor – med henblik på at fremme den enkeltes menneskerettigheder – at ligebehandlingslovens § 16, stk. 5, ændres således, at en lønmodtager også har krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for anden mindre gunstig behandling, når lønmodtageren udsættes for anden mindre gunstig behandling i de i barsellovens §§ 6-14 nævnte perioder.

Der henvises til j.nr. 2012-7661.

Med venlig hilsen

Kirsten Precht



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Høringssvar vedr. forslag til lov om ændring af ligebehandlingsloven

Beskæftigelsesministeriet har ved mail af 24. oktober fremsendt ovenstående lovforslag i høring hos KL.

KL skal bemærke, at der med det foreliggende lovforslag er tale om en overimplementering af direktivet. Dette er et klart brud med traditionen om, at direktiver minimumsimplementeres i dansk ret.

KL finder således, at lovforslagets § 8a, stk. 2 går videre end direktivet foreskriver. Der er ikke i direktivet fastsat formkrav til drøftelsen mellem arbejdsgiver og den ansatte, hvorfor der må antages at gælde en metodefrihed. Såfremt formkravet fastholdes, er KL dog enig i, at det er mest hensigtsmæssigt, at formkravet knytter sig både til anmodning og svar, som foreslået.

KL finder endvidere, at lovforslagets tilføjelse af ”anden mindre gunstig behandling” i Ligebehandlingslovens §9 er overflødig og uhensigtsmæssig. Der har ikke tidligere været en formodning om, at afskedigelse var udtømmende og det anføres da også i bemærkningerne til lovforslaget, at der er tale om en præcisering, der ikke tilsigter at ændre i den nuværende retstilstand. Det er KL’s opfattelse, at en sådan præcisering kan afstedkomme en lang række bagatelagtige sager, der vil blive rejst ud fra en forventning om, at der nu skal mindre til at udløse sanktioner efter loven. Hvis det fastholdes, at ”anden mindre gunstig behandling” skal tilføjes skal KL foreslå, at bestemmelsen i stedet formuleres på følgende måde: *”En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, der kan sidestilles med en afskedigelse, fordi denne*”.

For så vidt angår forslag til ændringer af Ligebehandlingslovens § 16, stk. 2 indebærer dette ifølge bemærkningerne en betydelig ændring af retstilstanden, idet der lægges op til, at beskyttelsen ”udvides til ikke blot at

Den 9. november 2012

Sags ID: 1170150

Dok.ID: 1170150

NSK@kl.dk

Direkte 3370 3818

Mobil

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

Telefon 3370 3818

www.kl.dk

Side 1/2

gælde i forhold til afskedigelse, men også mod enhver mindre gunstig behandling...”. KL finder det stærkt kritisabelt, at anvendelsesområdet for §16, stk. 2 således ifølge bemærkningerne går videre end anvendelsesområdet for §9. Principielt finder vi, at §16, stk. 2 ikke kan have et videre anvendelsesområde end §9 og skal derfor foreslå, at man også i relation til §16, stk. 2 indføjer ”anden mindre gunstig behandling, der kan sidestilles med en afskedigelse”.

KL skal i øvrigt pege på, at der efter vores opfattelse er et behov for, at Barsellovens varslingsbestemmelser kan sanktioneres af arbejdsgivere i de tilfælde, hvor forældre ikke (rettidigt) varsler brugen af barsel- og forældreorlov. Dette følger af, at direktivet nu indeholder en forpligtelse til at gennemføre regler om varsling. En passende sanktion vil i tilfælde af, at lønmodtageren ikke iagttager det krævede varsel, kunne være, at lønmodtageren mister retten til dagpenge helt eller delvist, eller indtil varslet er iagttaget.

Med venlig hilsen


Marianne Brinch Fischer


Nanna Kolze

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

4420

Kristelig Fagbevægelse
Klokhøjen 4
8200 Aarhus N

Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200

pol.sekr@krifa.dk
krifa.dk

7. november 2012
4400/459-6300/2002-2529
ROW

Åbningstider:
mandag: 9.30-16.30
tirsdag-torsdag: 9.30-15
fredag: 9.30-14

Høringsvar vedr. udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven

Kristelig Fagbevægelse har modtaget ovennævnte lovforslag i høring. Det er positivt, at der nu gives yderligere lovbefæstede rettigheder, der fremmer en god balance mellem familie og arbejde. Det er yderligere en fordel, at lovforslaget fremmer ligestillingen ved at indføre forbedringer omkring forældreorlov.

Men desværre er der stadigvæk en lang række områder, hvor lønmodtagere ikke har grundlæggende rettigheder, fordi de ikke er underlagt funktionærloven eller har nogen overenskomst. F.eks. har tusindvis af danskere ikke retten til frihed på barns 1. sygedag, da de ikke er underlagt nogen overenskomst.

Kristelig Fagbevægelse opfordrer lovgiverene til at sikre alle lønmodtagere grundlæggende rettigheder, sådan er lønmodtagere uden overenskomst også er sikret: F.eks. retten til:

- Frihed på barnets 1. sygedag
- En skriftlig og begrundet opsigelse
- Fuld løn under barsel (Kristelig Fagbevægelse foreslår i 26 uger)

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen
Formand



Rolf Weber
politisk konsulent

Kristelig Fagbevægelse er en
fællesbenævnelse for:

Kristelig Fagforening
og Kristelig A-kasse

- et værdifuldt valg



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sagsnr.: 3063.6
HW
Direkte tlf.nr.: 3347 0621
9. november 2012

Vedr.: Svar på høring over udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven (ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger efter forældreorlov og præcisering af beskyttelsen ved mindre gunstig behandling)

Beskæftigelsesministeriet har i brev af 24. oktober 2012 bedt om KTO's bemærkninger til udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven (ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger efter forældreorlov og præcisering af beskyttelsen ved mindre gunstig behandling) med svarfrist til den 9. november 2012.

KTO lægger stor vægt på, at det af lovforslaget fremgår, at arbejdsgivers tilbagemelding på anmodning fra lønmodtageren om ændrede arbejdstider og –mønstre skal foreligge skriftligt. Herved sikres dokumentation for, hvad der præcist er aftalt mellem parterne, og det vil samtidig muliggøre en vurdering af, hvorvidt arbejdsgiver i sin beslutning har taget de nødvendige saglige hensyn.

Af lovbemærkningerne fremgår, at arbejdsgiverens svar skal foreligge inden for rimelig tid. Det er i den forbindelse præciseret, at det normalt vil være rimelig tid, hvis svaret foreligger inden for 14 dage fra modtagelsen af anmodningen. KTO skal foreslå, at indholdet i lovbemærkningen herom indskrives i selve lovteksten.

Af lovbemærkningerne fremgår, at der ikke er knyttet særlige sanktioner til bestemmelsen om arbejdsgiverens pligt til at besvare en anmodning fra en ansat om ændrede arbejdstider og –mønstre.

KTO finder det vigtigt, at arbejdsgivers pligt til at svare inden for en nærmere fastsat frist sanktioneres, idet muligheden for at arbejde på ændrede vilkår kan være afgørende for lønmodtagers planlægning af arbejde og familieliv, hvorfor denne skal have mulighed for at indrette sig efter et eventuelt afslag.

Afslutningsvis henvises der i øvrigt til eventuelle høringssvar fra KTO's medlemsorganisationer samt fra LO, FTF og AC.

Med venlig hilsen


Helle Basse


Henrik Würtzenfeld



Beskæftigelsesministeriet
Att.: Agnete Andersen
Ved Stranden 8
1061 København K

Sagsnr. 11-170
Vores ref. LRI/nbr
Deres ref. 2012-7661

Den 8. november 2012

Høring over udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven (ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger efter forældreorlov og præcisering af beskyttelsen ved mindre gunstig behandling)

LO kan tilslutte sig det foreliggende lovforslag og finder, at det lever op til direktivets retsbeskyttelseskrav.

Som anført under arbejdet i implementeringsgruppen ser LO dog gerne, at ministeriet på baggrund af direktivets anbefaling snarest kommer med forslag til udbedring af retsstillingen for forældre, der udnytter fraværsretten i relation til syge eller handicappede børn.

Med venlig hilsen

Lizette Risgaard
Næstformand



Beskæftigelsesministeriet
Ved stranden 8
1061 København K.

Sankt Annæ Plads 30
1250 København K
Tlf. 46 95 40 60
shk@sundhedskartellet.dk
www.sundhedskartellet.dk

Fremsendes pr. email: pjaicenter@bm.dk

Den 09-11-2012

J.nr.: journal nr

Vedr. Sundhedskartellet's høringsvar vedr. lovforslag til ændring af ligebehandlingsloven (implementering af forældreorlovsdirektivet)

Sundhedskartellet har via FTF modtaget lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven (implementering af forældreorlovsdirektivet) i høring den 26. oktober 2012. Vi har ved mail af 26. oktober 2012 gjort indsigelser til Beskæftigelsesministeriet, att. Agnete Andersen over at Sundhedskartellet ikke står på høringslisten, idet vi ligesom KTO forhandler med arbejdsgiversiden om en evt. aftaleimplementering af direktivet.

Sundhedskartellet har derfor valgt at afgive selvstændigt høringsvar og skal bede om at vores høringsvar bliver taget i betragtning.

Sundhedskartellet har følgende bemærkninger:

Ad nr. 1 (LBL § 8 a, stk. 2)

Sundhedskartellet er meget positive over for, at der er i lovforslaget indføres et krav om, at arbejdsgiver dels har pligt til at svare på anmodninger fra arbejdstager om ændrede arbejdsvilkår ved tilbagevenden efter barsel, dels at dette svar skal afgives skriftligt.

Det er en naturlig følge heraf, at der bør knyttes en sanktionering til en ikke-overholdelse af arbejdsgiveres pligt til at svare skriftligt. Hvis der ikke knyttes sanktioner til en ikke-overholdelse af skriftlighedskravet, er der risiko for at visse arbejdsgivere ikke efterlever pligten til at afgive skriftligt svar. Sundhedskartellet skal derfor foreslå, at der indføres sanktioner for arbejdsgiver i tilfælde af overtrædelse af pligten til at afgive skriftligt svar.

Medlemsorganisationer

Det er efter Sundhedskartellet's opfattelse ikke optimalt, at også arbejdstagers anmodning om ændrede arbejdsvilkår ved tilbagevende efter orlov skal være skriftligt.

Sundhedskartellet mener det er vigtigt at arbejdsgivers skriftlige svar kobles op på en svarfrist. Denne svarfrist fremgår ikke af lovteksten i lovforslaget, men af lovbemærkningerne. Heraf fremgår, at arbejdsgivers svar skal foreligge inden for rimelig tid, hvilket normalt vil sige inden for 14 dage. Selvom det fremgår af lovbemærkningerne, foreslår SHK at svarfristen indsættes i selve lovteksten, idet man herved tydeliggør eksistensen af en svarfrist.

Sundhedskartellet foreslår tillige, at der i lovteksten indsættes et krav om at arbejdsgiver har pligt til at begrunde sit svar, hvilket særligt er vigtigt i tilfælde af afslag. Det kan evt. gøres ved at der i LBL § 16, stk. 5, som fastslår en begrundelsespligt i afskedigelsessituationer, tilføjes at bestemmelsen også gælder i tilfælde af "mindre gunstig behandling".

I forlængelse heraf bemærkes, at Forvaltningslovens bestemmelser om begrundelsespligt ved afslag er ikke dækkende, idet kravet kun gælder afgørelser i forvaltningslovens forstand og kun for offentlige myndigheder omfattet af loven.

Ad nr. 2 -4 (LBL § 9 og § 16, stk. 2 og 4)

Sundhedskartellet er enig med lovgiver om, at formuleringen "mindre gunstig behandling" indføres i ligebehandlingslovens § 9 og 16, idet direktivet udvider beskyttelsen mod afskedigelse til også at beskytte mod mindre gunstig behandling, som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven eller de situationer, hvor lønmodtager har fremsat anmodning om ændringer af arbejdsvilkår efter § 8a, stk. 2. Den nuværende ordlyd af §§ 9 og 16 beskytter kun i afskedigelsessituationer.

Sundhedskartellet hilser derfor lovændringerne om, at godtgørelse og den omvendt bevisbyrde også skal gælde i tilfælde af en "mindre gunstig behandling", velkomne.

Sundhedskartellet kan herudover henholde sig til FTFs høringssvar af 8. november 2012.

Med venlig hilsen

Grete Christensen
Formand

Beskæftigelsesministeriet
pjaicenter@bm.dk

København, 8. november 2012

Vedr. lovudkast til implementering af forældreorlovsdirektivet

KVINFO hilser lovforslaget velkomment, fordi det er en forbedring af forældres rettigheder under forældreorlov.

Kravet om skriftlighed i forbindelse med forældres eventuelle ønsker til ændrede arbejdstider i forbindelse med tilbagevenden fra forældreorlov eller barselsorlov er en klar forbedring. Forældre kan nu ved tilbagevenden til arbejdet skriftligt anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og –mønstre i en nærmere omhandlet periode. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare en sådan anmodning skriftligt under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.

Herudover finder KVINFO det endvidere positivt, at det nu er præciseret, at en arbejdsgiver ikke må udsætte lønmodtageren for mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende i forbindelse med barselsorlov.

Med venlig hilsen,



Elisabeth Møller Jensen, Direktør

THE DANISH CENTRE FOR
RESEARCH AND INFORMATION
ON GENDER AND EQUALITY

Christians Brygge 3
DK-1219 København K
Tlf: 33 13 50 88
Fax: 33 14 11 56

kvinfo@kvinfo.dk
www.kvinfo.dk