



NOTAT

November 2012

Høringsnotat til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven (implementering af det opdaterede forældreorlovsdirektiv 2010/18/EF)

J.nr. 2012-7661

JAIC/AAN

Følgende høringsberettigede organisationer og myndigheder har afgivet høringssvar:

Advokatrådet, Akademikernes Centralorganisation, Dansk Arbejdsgiverforening, Danske Advokater, Danske Regioner, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, FTF, Institut for Menneskerettigheder, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Kommunernes Landsforening, Kristelig Fagbevægelse, KVINFO Landsorganisationen i Danmark og Ligebehandlingsnævnet.

Der er yderligere modtaget høringssvar fra Sundhedskartellet.

Følgende organisationer og myndigheder har yderligere haft lovudkastet i høring, men har ikke afgivet høringssvar:

Centralorganisationernes Fællesudvalg, Dansk Kvindesamfund, Den Danske Dommerforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kvinderådet, Moderniseringsstyrelsen.

Det bemærkes, at implementeringen forinden har været drøftet med arbejdsmarkedets parter og behandlet i en arbejdsgruppe nedsat af det faste implementeringsudvalg i Beskæftigelsesministeriet.

Organisationernes bemærkninger til lovforslaget:

Generelt

Høringssvarene er generelt positive over for lovforslaget. Særligt har fagforbundenes høringssvar været positive.

Advokatrådet kritiserer, at høringsfristen har været 17 dage.

Krifa ønsker yderligere barselsrettigheder ved lov.

Sundhedskartellet ønsker fremover at komme på høringslisten.

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Lovforslaget indeholder alene mindre tilpasninger i ligebehandlingsloven, da forældreorlovsdirektivet kun giver anledning til mindre præciseringer. Der er givet så lang høringsfrist, som det har været muligt, når implementeringsfristen 8. marts 2013 skal overholdes.

Implementering af et ligestillingsdirektiv som forældreorlovsdirektivet giver ikke anledning til at indføre mere generelle rettigheder ved lov, som foreslået af Krifa. Sundhedskartellet vil fremover komme på høringslisten.

Sker der med lovforslaget en overimplementering af direktivet?

Arbejdsgiverne er af den opfattelse, at lovforslaget på visse punkter er en overimplementering af forældreorlovsdirektivet.

DA, FA, KL og Danske Regioner finder således, at den foreslåede § 8a, stk. 2, med sit krav om skriftlighed går længere end direktivet foreskriver. **DA, FA, KL og Danske Regioner** accepterer imidlertid, at der sker en overimplementering ved at indføre skriftlighed i forbindelse med anmodninger om ændrede arbejdsforhold ved tilbagevenden til arbejde efter orlov, fordi både anmodning og besvarelse skal være skriftlig.

I forhold til de foreslåede §§ 9, 16, stk. 2 og 16, stk. 4, finder **DA, FA, KL og Danske Regioner**, at der er tale om en overimplementering, når ”mindre gunstig behandling” nævnes på linje med afskedigelse i de bestemmelser, der beskytter lønmodtagere på barselorlov, forældreorlov mv. Organisationerne begrundet synspunktet med, at dette har den konsekvens, at reglerne om omvendt bevisbyrde også kommer til at gælde for mindre gunstig behandling. Denne type sager er alene sikret delt bevisbyrde efter direktivet.

DA, FA, KL og Danske Regioner foretrækker, at ændringen formuleres således, at beskyttelsen omfatter ”mindre gunstig behandling, der kan sidestilles med en afskedigelse”. Særligt bemærker DA, at bemærkningerne til ligebehandlingslovens § 16, stk. 2 om godtgørelse angiver, at beskyttelsen udvides, når mindre gunstig behandling indsættes i bestemmelsen

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Beskæftigelsesministeriet kan bekræfte, at skriftlighedskravet i den foreslåede § 8a, stk. 2, ikke følger af direktivet. Det er imidlertid Beskæftigelsesministeriets vurdering, at det er hensigtsmæssigt med et skriftlighedskrav, når både lønmodtagernes anmodning om ændrede arbejds mønstre og arbejdsgivernes svar skal være skriftlige. Arbejdsgiverorganisationerne har da også accepteret dette.

I forhold til bemærkningerne om overimplementering i §§ 9, 16, stk. 2 og 16, stk. 4, skal Beskæftigelsesministeriet bemærke, at lovforslaget er en præcisering af de nævnte bestemmelser, som ikke tilsigter at ændre i den nuværende retstilstand. Der kan i den forbindelse henvises til bemærkningerne til ligebehandlingslovens nuværende § 8 a, hvor dansk retspraksis omkring ændringer i stilling og arbejdsvilkår allerede er skitseret. Såkaldt ”mindre gunstig behandling” indfortolkes i medfør af gældende ret i beskyttelsen mod afskedigelse i ligebehandlingsloven. Det betyder, at reglerne om omvendt bevisbyrde allerede i dag finder anvendelse i denne type sager. Omvendt bevisbyrde er ikke en EU-retlig forpligtelse, men en politisk valgt løsning i Danmark, som har været en del af gældende ret siden 1989. Der er altså på dette område reelt tale om en overimplementering – dette har imidlertid været tilfældet siden 1989.

Særligt vedrørende bemærkningerne til den foreslåede § 16, stk. 2, finder Beskæftigelsesministeriet, at det vil være konsekvent at ændre "udvides" til "præciseres til at omfatte", således som det er formuleret i bemærkningerne til ligebehandlingslovens § 16, stk.4, da der alene er tale om en præcisering af ligebehandlingslovens § 16, stk. 2.

Lovforslagets § 1, nr. 1 (ny § 8a, stk. 2): Forældres ret til at bede om ændrede arbejdsforhold ved tilbagevenden efter orlov. Både anmodning og besvarelse skal være skriftlig

DA, FA, KL og Danske Regioner har, som tidligere beskrevet i dette notat, anført, at den foreslåede § 8a, stk. 2, overimplementerer direktivet ved at indføre et skriftlighedskrav.

AC, FTF, KTO, Sundhedskartellet, KVINFO og LH kritiserer, at der ikke er foreslået en sanktionsbestemmelse, hvis arbejdsgiveren ikke besvarer en anmodning om ændrede arbejdsforhold ved tilbagevenden efter orlov. Organisationerne er enige i, at både anmodning og besvarelse skal være skriftlig. AC påpeger også, at det er uklart, hvornår lønmodtageren anses for at være vendt tilbage efter orlov og ønsker tidsrummet præciseret.

Danske advokater mener, at begrebet arbejdsmonstre er uklart og foreslår samtidig, at bestemmelsen sanktioneres.

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at det er nødvendigt at præcisere i ligebehandlingsloven, at forældre har ret til at bede om ændrede arbejdsforhold ved tilbagevenden til arbejde efter orlov, og at arbejdsgiveren skal besvare sådanne anmodninger. Både anmodning og besvarelse skal være skriftlig. Der skønnes ikke at være behov for at sanktionere bestemmelsen, og det er heller ikke et krav efter direktivet. Ordet arbejdsmonstre er en formulering fra forældreorlovsdirektivet, og formuleringer fra direktivet foretrækkes, når det er muligt.

Øvrige bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 2-4 (§§ 9, 16, stk. 2 og 4):

Præcisering af beskyttelsen i ligebehandlingsloven i forhold til anden mindre gunstig behandling

DA, FA, KL og Danske Regioner har som tidligere nævnt anført, at der med de foreslåede bestemmelser sker en overimplementering af direktivet.

AC, LO, FTF, Sundhedskartellet, LH og KVINFO er enige i, at det er i tråd med det nye forældreorlovsdirektiv, at det bliver præciseret, at beskyttelse mod afskedigelse også omfatter anden mindre gunstig behandling og dermed er omfattet af reglerne om godtgørelse i ligebehandlingslovens § 16, stk.2 og reglerne om omvendt bevisbyrde i Ligebehandlingslovens § 16, stk.4.

Danske advokater peger på, at det bør præciseres, hvordan godtgørelse i medfør af ligebehandlingsloven forholder sig til andre regler om godtgørelse, fx godtgørelse i medfør af deltidsloven. (**Danske advokater** henviser til lovforslagets § 2, men Beskæftigelsesministeriet antager, at der rettelig henvises til lovforslagets § 1, nr. 3).

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Godtgørelsesbestemmelserne i ligebehandlingsloven hænger sammen med, at der er konstateret forskelsbehandling på grund af køn inden for lovens anvendelsesområde. Reglerne om deltid drejer sig ikke om forskelsbehandling på grund af køn. Hvis et deltidsspørgsmål indeholder forskelsbehandling på grund af køn, er det omfattet af ligebehandlingsloven og vil blive behandlet i overensstemmelse med ligebehandlingslovens regler.

Øvrige bemærkninger til lovforslaget

Varsling

DA, FA, KL og Danske Regioner mener, der er behov for at indføre yderligere varsling i forbindelse med fædres forlods brug af forældreorlov, og at manglende overholdelse af varslingsreglerne bør sanktioneres.

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Varslingsbestemmelsen i det nye forældreorlovsdirektiv stiller ikke yderligere krav til varslingsreglerne i dansk lovgivning: I barsellovens § 15, stk. 4, er der allerede fastsat en varslingsfrist på 8 uger, der tilgodeser både arbejdsgiverens og lønmodtagerens interesser. Direktivet stiller heller ikke krav om, at varslingsreglerne skal sanktioneres. Med yderligere varslingsregler ville der således ske en overimplementering af direktivet.

Rettigheder for forældre til børn med handicap eller langvarig sygdom

AC og LO mener, der er behov for at præcisere retten til fravær i forhold til børn med handicap eller en langvarig sygdom.

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Forældreorlovsdirektivet er formuleret således, at medlemsstaterne ”bør vurdere” behovet for at tilpasse adgangen til forældreorlov til behovet hos forældre til børn med et handicap eller en langvarig sygdom. Formuleringen indeholder således alene en opfordring til at vurdere, om området er tilstrækkeligt dækket med de eksisterende regler. Præcisering af retten til fravær i disse situationer er dermed ikke et krav i forbindelse med implementeringen af det nye forældreorlovsdirektiv.

Regeringen har endnu ikke haft mulighed for at tage stilling til, om dette er et område, hvor der efter regeringens opfattelse er behov for at ændre reglerne.

Forældres ret til at få en skriftlig begrundelse i forbindelse med afskedigelse

Institut for Menneskerettigheder foreslår, at retten til at få en skriftlig begrundelse ved afskedigelse også skal omfatte mindre gunstig behandling.

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Retten til at få en skriftlig begrundelse i forbindelse med afskedigelse er indført i 1994 ved implementeringen af graviditetsdirektivet. Et tilsvarende krav om skriftlighed i forbindelse med afskedigelse og mindre gunstig behandling er ikke en del af forældreorlovsdirektivet, og et krav om skriftlighed er derfor ikke en del af implementeringen.