

Arbejdsmarkedsudvalget
L 17 - Bilag 1
Offentligt



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Ved Stranden 8
1061 København K
Tlf. 33 92 59 00
Fax 33 12 13 78
bm@bm.dk
www.bm.dk
SE-nr. 10 17 27 48

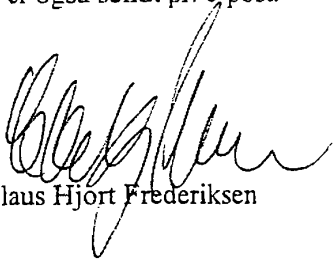
5. september 2005

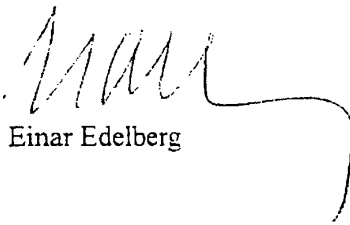
Vedlagt sendes i 5 eksemplarer høringsnotat af 2. september 2005 – forslag
til lov om ændring af ligebehandlingsloven.

Vores sag
6610-0005

Dette materiale er også sendt pr. e-post.

Bilag
5


Claus Hjort Frederiksen


Einar Edelberg

Høringsnotat – forslag til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven

2. september 2005

Sag nr. 6610-0005

Følgende organisationer mv. har afgivet høringssvar:

Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Frederiksberg og Københavns Kommuner, Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Kristelig Fagbevægelse, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Advokatrådet, Den Danske Dommerforening, Personalestyrelsen, Dansk Kvindesamfund samt Kvinderådet.

Følgende organisationer har yderligere haft lovudkastet i høring:

Frederiksberg og Københavns Kommuner, Foreningen af Aktive kvinder, Institut for Menneskerettigheder samt Maskulint Forum.

Organisationernes bemærkninger til lovforslaget:

Generelle bemærkninger, særligt om lovens anvendelsesområde og direktivets implementering

Overordnet er der udbredt tilslutning og tilfredshed med implementeringen, herunder at der alene er tale om en minimumsimplicitering. Dog finder LO og Kvinderådet det beklageligt, at implementeringen ikke nås inden for direktivets frist.

DA tilføjer, at det er uhensigtsmæssigt på nuværende tidspunkt at ændre i ligebehandlingsloven, når det allerede er vedtaget at sammenskrive kønsligestillingsdirektiverne i EU-regi (forslaget til recast-direktiv).

Kommentar: DK er forpligtet til at implementere ændringen i ligebehandlingsdirektivet (direktiv 2002/73/EF), uanset der i EU pågår et arbejde med at sammenskrive de 6 eksisterende kønsligestillingsdirektiver, herunder det ændrede ligebehandlingsdirektiv, til ét. Det bemærkes, at Recast-direktivet endnu er under forhandling med Kommissionen og Parlamentet og fortsat ikke foreligger i endelig vedtaget form. Kommissionen har da også allerede vist interesse for medlemsstaternes implementering af ændringen til ligebehandlingsdirektivet. Det er derfor ikke en farbar vej at afvente recast-direktivet.

Til de legale definitioner i § 1:

DA bemærker generelt, at lovens definitioner bør være så direktivnære som muligt, og DA foretrækker derfor "legitimt formål" frem for "sagligt formål" i § 1, stk. 3. Ellers ønsker DA, at det udtrykkeligt bemærkes, at der ikke er tiltænkt skærper, herunder også ift. sexchikane.

Kommentar: Det har været et udgangspunkt for lovforslaget at videreføre direktivtekstens ordlyd, ligesom det i forslagets bemærkninger anføres, at gældende dansk ret allerede i dag vurderes at leve op til ændringerne. Når udtrykket "sagligt formål" er foretrukket frem for direktivteksten, skyldes det, at samme udtryk anvendes for "legitimt formål" i forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3, om indirekte forskelsbehandling. Der er altså tale om en gængs term inden for den ansættelsesretlige lovgivning, og fravigelser herfra vil blot skabe usikkerhed og uklarhed om anvendelsen og ikke den tilsigtede sammenhæng og parallelitet i retsudviklingen.

• Direkte forskelsbehandling

AC, CFU og KTO finder, at henvisningen til graviditetsdirektivets minimumsgrænse på 14 uger virker indskrænkende på beskyttelsen efter lovens kapitel 3. KTO peger på, at lovens § 9 også beskytter mod afsked ved de andre lovfæstede fraværperioder efter § 7 – dvs. udover graviditetsdirektivets minimumsgrænse. Det foreslås, at bestemmelsen skal gælde for såvel mænd som kvinder ift. alle lovfæstede fraværperioder efter § 7, da det må anses for bedst stemmende med intentionen, at nationalt fastsatte rettigheder, der supplerer minimumsgrænsen, nyder samme beskyttelse.

Kommentar: Ifølge det ændrede direktiv udgør enhver ulige behandling af en kvinde ifm. svangerskab og barselsorlov – som omhandlet i graviditetsdirektivet – forskelsbehandling (art. 2, stk. 7). Graviditetsdirektivet er implementeret med ligebehandlingslovens § 7, stk. 1, 1., 2. og 3. pkt. om moderens fravær under graviditet og 14 ugers fravær efter fødslen. Forskelsbehandling under forældreorlov er ikke i sig selv direkte forskelsbehandling, for det stiller forældreorlovsdirektivet ikke krav om. Af lovtekniske grunde kan henvisningen ikke ske direkte til graviditetsdirektivet, men ved at beskrive anvendelsesområdet. At udvide beskyttelsen ligger omvendt ikke inden for rammerne af en minimumsimplementering.

• Chikane

DA finder udtrykket "ubehageligt klima" upræcist oversat i forhold til direktivets udtryk og foretrækker "situationer, hvor der skabes et stødende klima/atmosfære".

Kommentar: At fravige den trykte danske oversættelse af direktivet (bilag B) kan skabe uklarhed og bør derfor kun ske helt undtagelsesvis, når særligt vægtige grunde taler for det. "Ubehageligt klima" kendes allerede anvendt i forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 4, om chikane. Det vurderes, at den foreslåede formulering ikke skaber klarhed eller entydighed, og der er da heller

ikke anført grunde, der kan opveje en fravigelse fra den danske oversættelse og fra sammenhængen til forskelsbehandlingsloven.

s. 3/6

KA finder, at definitionen af chikane bør indeholde et element af *hensigt* til at krænke, da retssikkerheden ellers er for ringe for den, der uforvarende kommer til at genere/chikanere en kollega. Den nuværende bestemmelse menes ligefrem at begrænse ytringsfriheden.

Kommentar: Det vil ikke være korrekt implementering at indsætte kriterier, der ikke er dækning for i direktivet, og med et indhold, der binder og begrænser vurderingen hos de retsudøvende myndigheder – i sidste ende domstolene. Lovforslaget viderefører i øvrigt direktivtekstens ordlyd.

- **Chikane mellem personer af samme køn**

AC finder det uhensigtsmæssigt, at der - i lyset af, at der i ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven sættes større og større fokus på chikane og mobning på arbejdspladserne - opstår et lovgivningsmæssigt vacuum i forhold til den almindelige chikane og mobning mellem personer af samme køn, og uden at det er begrundet i race, hudfarve, religion etc.

Kommentar: Det må præciseres, at chikane er forskelsbehandling i ligebehandlingslovens forstand, når chikanen forekommer på grund af køn. Det er her ikke afgørende, om der er tale om to personer af forskelligt køn, eller om der er tale om personer af samme køn. EF-domstolen har fastslået princippet, om at forskelsbehandling på grund af køn også omfatter personer af det samme køn, jf. P mod S (sag 13/94 - om forskelsbehandling på grund af en køns-kifteoperation). Fra dansk retspraksis kan nævnes en sag om sexchikane, hvor ligebehandlingslovens § 4 tillige fandt anvendelse mellem personer af det samme køn, jf. Østre Landsrets dom af 15. maj 2003. At lovgive uden for de direktiver, der ligger bag lovudkastet, vil i øvrigt ligge uden for rammerne er denne minimumsimplementering.

Til ligebehandling ift. omfattede organisationer mv. i § 5 a:

AdvR savner en præcisering af den adfærd, der reguleres med bestemmelsen, særligt da der er tale om en regulering, der vil få betydning for arbejdsmarkedets parter og brancheorganisationers ret til frit at organisere sig. Det hævdes, at flere scenarier kan opstilles, hvor bestemmelsens ordlyd kan stille spørgsmålstegn ved lovmedholdeligheden - uden at en sådan adfærd kan siges at ligge i kerneområdet for direktivets beskyttelse.

Kommentar: Hensigten med bestemmelsen er at sikre, at der ikke sker forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med enten medlemskab af eller engagement i disse organisationer eller de goder, der opnås via disse. Denne præcisering er tilføjet bemærkningerne til § 5 a.

Til retten til tilbagevenden efter endt orlov i § 8 a:

KL ville foretrække en formulering i lighed med § 29 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager indgået mellem de (amts-)kommunale arbejdsgiverparter og KTO ("Hvis dette ikke er muligt til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet"). ARF bemærker, at denne formulering findes at rumme indholdet i

den foreslåede bestemmelse. DA udtrykker bekymring for, om formuleringen kan afskære arbejdsgiveren fra at betinge en aftalebaseret orlov efter § 7 af ændringer i stillingens indhold, selvom lønmodtageren indvilliger herpå. DA finder det uheldigt, hvis arbejdsgivere i fremtiden må være tilbageholdende med sådanne aftaler om orlov. KTO ønsker sammenhængen mellem de to underliggende direktiver og deres forskellige formulering tydeliggjort, således at de forskellige formuleringer ikke giver anledning til usikkerhed om rækkevidden.

Kommentar: Der er valgt en direktivnær formulering på baggrund af ændringsdirektivets, hvor den underliggende EU-regel netop har til hensigt at skabe en minimumsbeskyttelse af lønmodtageren. Lønmodtageren må altså ikke kunne stilles ringere i forhold hertil, og vurderingen af konkrete aftalers lovmedholdelighed må i sidste ende henhøre under domstolene. Lovudkastet viderefører ændringsdirektivets formulering, som efter ministeriets vurdering også er dækkende for teksten i den europæiske rammeaftale om forældreorlov.

KA foreslår præciseret, at beskyttelsen kun skal gælde ved varige forbedringer i arbejdsvilkårene, særligt for at undgå tvivl om, hvorvidt en særlig opgavebestemt ekstra honorering til en gruppe medarbejdere for en helt ekstraordinær opgave også skal betales til medarbejdere på orlov.

Kommentar: Det vil ikke være korrekt implementering at indsætte kriterier, der ikke er dækning for i direktivet, og med et indhold, der binder og begrænser vurderingen hos de retsudøvende myndigheder – i sidste ende domstolene. Lovforslaget viderefører ændringsdirektivets ordlyd.

Til beskyttelsen i § 15, stk. 1:

DA finder det ikke nødvendigt at udvide beskyttelsen til også at omfatte lønmodtagerrepræsentanter, da de i forvejen nyder en særlig beskyttelse. Ændringen ses som en helt uacceptabel regulering af overenskomstforhold.

Kommentar: Lønmodtagerrepræsentanter er særskilt nævnt i direktivet, og det skal derfor sikres, at de er omfattet af forbudet mod forskelsbehandling. I det omfang lønmodtagerrepræsentanter er omfattet af en tilsvarende pligt til ligebehandling ifølge en kollektiv overenskomst, finder ligebehandlingsloven ikke anvendelse. jf. § 1, stk. 4.

DA finder det uklart, om der kan opnås godtgørelse efter flere regelsæt, og der må gøres op hermed i lovbemærkningerne.

Kommentar: Lønmodtagere, der er omfattet af funktionærloven, vil også være beskyttet mod urimelige afskedigelser i medfør heraf, jf. funktionærlovens § 2 b, men får dog fortsat ikke på det grundlag ret til godtgørelse i medfør af flere regelsæt samtidig. Dette fremgår allerede af lovforslagets bemærkninger til nr. 9 og 10.

KF, CFU og FTF finder, at beskyttelsen også udtrykkeligt skal omfatte en arbejdstager, der forsvarer eller afgiver vidneudsagn for en person, jf. direk-

tivets betragtning 17 i præamblen. KF henviser til, at mange sager strander på eller besværliggøres af, at kolleger ikke tør vidne, så længe de stadig er ansat. LO og CFU finder det ikke tilstrækkeligt tydeligt, at beskyttelsen også omfatter personer, som ikke direkte har rejst krav efter loven.

Kommentar: EF-domstolen har fastslået, at da retten til effektiv retsbeskyttelse er grundlæggende, er arbejdstageren omfattet af denne beskyttelse selv efter ansættelsesforholdets ophør, jf. betragtning 17 i direktivets præambel. Dette er der redegjort for i forslagets bemærkninger. Endvidere anføres det, at en arbejdstager, der forsvarer eller afgiver vidneudsagn for en person, som ryder beskyttelse iht. ligebehandlingsdirektivet, bør nyde samme beskyttelse. Der kendes endnu ingen domstolsafgørelser herom og foreløbig må denne formulering ses som en henstilling, der endnu ikke er udmøntet i retspraksis. Det ligger ikke inden for en minimumsimplementering at lovgive på sådanne henstillinger, som ikke er omsat til pligter og rettigheder i selve direktivet. I øvrigt er direktivtekstens ordlyd videreført.

Til ophævelsen af godtgørelseslofter i §§ 15, stk. 2, og 16, stk. 3:

Genrelt finder arbejdsgiversiden (DA, KL SALA KA og FA) ophævelsen unødvendig og udtryk for overimplementering, særligt da domstolene aldrig tilnærmelsesvis har været tæt på lovens maksimum, og da en borger har krav på at vide, hvilken sanktion der følger af en lovovertrædelse. DA og KL frygter en uhensigtsmæssig udvikling i godtgørelsesstørrelsen, herunder med negative økonomiske konsekvenser for erhvervslivet. Som alternativ foreslår DA, at bestemmelsen ændres til en bestemmelse om udmåling af erstatning efter gængse principper, hvorefter en lønmodtager ved en lovstridig firing kun vil få beskeden godtgørelse, hvis pgl. hurtigt får nyt arbejde. FA bemærker, at hverken henvisningen til Draehmpaehl-dommen eller inddragelsen af erstatningsregler forekommer forståelig eller relevant.

Fra lønmodtagerside er der frygt for forringelse af det eksisterende beskyttelsesniveau, hvilket LO ønsker afklaret ved en præcisering i lovbemærkningerne, jf. direktivets art. 8e, stk. 2. AC foreslår et toneangivende minimumsniveau, eller at loftet hæves op til 52 ugers/2 års løn mv. KTO mener, at ophævelsen giver et positivt signal, ligesom det ifølge FTF er fornuftigt, at en gunstig ændring i godtgørelsesniveauet ikke på forhånd begrænses.

Kommentar: Direktivteksten og EF-domstolens praksis særligt Draehmpaehl-dommen (sag C-180/95) nødvendiggør en ophævelse af loftet, fordi et maksimum efter EF-domstolen kan udelukke en effektiv erstatning. De almindelige erstatningsregler vil heller ikke være tilstrækkelige, da de forudsætter, at pligtsubjektet, arbejdsgiveren, har udvist skyld, og EF-dommen udelukker netop, at godtgørelse for skade kan være betinget af skyld. Begrundelsen fremgår allerede af bemærkningerne, herunder at det ikke er hensigten at ændre domstolene og Ligestillingsnævnets udmålingspraksis. Spørgsmålet om den nødvendige konsekvens af effektivitetsprincippet har været forelagt Justitsministeriet, som fandt ophævelsen af lovens godtgørelseslofter uundgåelig.

Til overvågningsorgan

LO, AC og CFU finder, at der ikke er etableret de nødvendige organer til at varetage overvågning mv., bl.a. fordi de nuværende forskningscentre ikke er permanente, og da de heller ikke har bemyndigelse til at fremsætte henstillinger vedr. forskelsbehandling. LO og AC opfordrer til, at der snarest oprettes et bredt sammensat og uafhængigt organ til at løfte opgaven, der er bestemt i direktivets artikel 8 a. **Kvinderådet** mener, at det eksisterende Ligestillingsnævn bør tilføres ressourcer for i fuldt omfang at kunne leve op til sin rolle, hvor der er behov for mere synlighed omkring nævnets arbejde, og der er behov for, at nævnet aktivt følger ligebehandlingen og af egen drift påpeger problemer.

Kommentar: Ministeriet har videresendt disse bemærkninger til Ligestillingsafdelingen, hvis vurdering er, at der ikke er behov for nye ligestillingsorganer.

) *Ligestillingsafdelingen bemærker, at der er mange aktører, organer og institutioner i Danmark, der arbejder med ligestilling, herunder både permanent og ad hoc, blandt andet universiteterne, Institut for Menneskerettigheder, Socialforskningsinstituttet, KVINFO og Ligestillingsnævnet. Der bliver udført uafhængig forskning, og implicit i sådanne undersøgelser/forskningsdokumenter kan ligge henstillinger, som vil kunne blive genstand for politiske overvejelser, ligesom Ligestillingsnævnets afgørelser har givet anledning til ny regelfastsættelse. I ændringsdirektivet opregnes en række opgaver, som landene skal varetage i ligestillingsarbejdet, men der stilles ikke krav om, at alle opgaver skal løses i samme organ. De allerede eksisterende organer vurderes at varetage de arbejdsopgaver. Kommissionen har ved et uformelt møde med medlemslandene om implementering af direktivet i juli 2005, hvor den danske repræsentation i Bruxelles var til stede, bekræftet dette og givet udtryk for, at det er den konkrete varetagelse af de i direktivet beskrevne arbejdsopgaver, der er afgørende for, om direktivet er korrekt implementeret, og at det er ligegyldigt om der er et eller flere organer.*

) *For så vidt angår Kvinderådets bemærkninger om Ligestillingsnævnets synlighed oplyser Ligestillingsnævnet, at nævnet har vedtaget en offentlighedsstrategi i overensstemmelse med bemærkningerne til den lov, der gjorde nævnet permanent. Nævnet har en hjemmeside, som sidste år blev revideret, så den er mere brugervenlig. Nævnet udgiver en årsberetning og et nyhedsbrev – dette bidrager til at øge nævnets synlighed. Derudover besvarer sekretariatet jævnligt spørgsmål fra enkeltpersoner, organisationer og journalister vedr. sagerne eller om juridiske problemstillinger i relation til nævnets virke. For så vidt angår Kvinderådets forslag om, at nævnet af egen drift skal kunne påpege problemer, bemærkes, at det vil indebære, at nævnet får en egentlig ombudsmandsfunktion. Der har ikke hidtil været politisk opbakning til at etablere yderligere ombudsmandsfunktioner i Danmark.*

Ligestillingsafdelingens hørings svar af 2. september 2005 med bilag vedlægges.

Ligestilling

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6610-0005

- 5 SEP. 2005

BILAG

DOK. NR.

40

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Ligestillingsafdelingen
Holmens Kanal 22
1060 København K

2. september 2005

Tlf. 3392 3311

Fax. 3391 3115

E-mail lige@lige.dk

KFA/J.nr. C.2.6.14

Svar på høring om ændring af ligebehandlingsloven

I brev af 31. august 2005 (sag 6610-0005) anmoder Beskæftigelsesministeriet om bemærkninger til nogle organisationers forslag om etablering af et overvågningsorgan på ligestillingsområdet.

Det er Ligestillingsafdelingens vurdering, at der ikke er behov for nye ligestillingsorganer. Der er mange aktører, organer og institutioner i Danmark, der arbejder med ligestilling, herunder både permanent og ad hoc, blandt andet universiteterne. Institut for Menneskerettigheder, Socialforskningsinstituttet, KVINFO og Ligestillingsnævnet.

Der bliver udført uafhængig forskning, og implicit i sådanne undersøgelser/forskningsdokumenter kan ligge henstillinger, som vil kunne blive genstand for politiske overvejelser, ligesom Ligestillingsnævnets afgørelser har givet anledning til ny regelfastsættelse.

I direktivet opregnes en række opgaver, som landene skal varetage i ligestillingsarbejdet, men der stilles ikke krav om, at alle opgaver skal løses i samme organ. De allerede eksisterende organer vurderes at varetage de arbejdsopgaver, som defineres i direktivet, jf. vedlagte oversigt over, hvilke myndigheder og organisationer, der udfører ligestillingsarbejde.

Kommissionen har ved et uformelt møde med medlemslandene om implementering af direktivet i juli 2005, hvor den danske repræsentation i Bruxelles var til stede, bekræftet dette og givet udtryk for, at det er den konkrete varetagelse af de i direktivet beskrevne arbejdsopgaver, der er afgørende for, om direktivet er korrekt implementeret, og at det er ligegyldigt om der er et eller flere organer.

For så vidt angår Kvinderådets bemærkninger om Ligestillingsnævnets synlighed kan det oplyses, at nævnet har vedtaget en offentlighedsstrategi i overensstemmelse med bemærkningerne til den lov, der gjorde nævnet permanent. Nævnet har en hjemmeside, som sidste år blev revideret, så den er

mere brugervenlig. Nævnet udgiver en årsberetning og et nyhedsbrev – dette bidrager til at øge nævnets synlighed. Derudover besvarer sekretariatet jævnligt spørgsmål fra enkeltpersoner, organisationer og journalister vedr. sagerne eller om juridiske problemstillinger i relation til nævnets virke

For så vidt angår Kvinderådets forslag om, at nævnet af egen drift skal kunne påpege problemer, bemærkes, at det vil indebære, at nævnet får en egentlig ombudsmandsfunktion. Der har ikke hidtil været politisk opbakning til at etablere yderligere ombudsmandsfunktioner i Danmark.

Med venlig hilsen



Mette Sened
f/ Kirsten Fastrup

31. august 2005

Oversigt til Beskæftigelsesministeriet over varetagelse af ligestillingsarbejdet

Med udgangspunkt i ligestillingsdirektivernes bestemmelse om ligestillingsorganer:

Medlemsstaterne udpeger et eller flere organer til fremme, evaluering og overvågning af samt støtte for ligebehandling af kvinder og mænd og skal sikre, at sådanne organer kan give uvildig bistand til klagere, kan foretage uvildige undersøgelser og offentliggøre uvildige rapporter og fremsætte henstillinger om forskelsbehandling.

varetages opgaverne i forbindelse med ligebehandling af kvinder og mænd således:

Fremme: Alle offentlige myndigheder generelt pga. ligestillingslovens mainstreaming-princip (alle offentlige myndigheders skal indtænke ligestilling), men især Ligestillingsafdelingen, (og hele Beskæftigelsesministeriets område må nok også nævnes). Ligestillingsnævnet, som afgør sager om forskelsbehandling, Institut for Menneskerettigheder

Evaluering: Ligestillingsafdelingen, Institut for Menneskerettigheder, universiteterne i forbindelse med forskning – og kvindeorganisationerne kan også nævnes

Overvågning: Institut for Menneskerettigheder, Ligestillingsafdelingen, Ligestillingsnævnet, domstolene, universiteterne

Støtte: Institut for Menneskerettigheder, Ligestillingsafdelingen, domstolene, Ligestillingsnævnet, fagforeningerne

Bistand til ofre mhb. på klage: Ligestillingsnævnets sekretariat, Institut for Menneskerettigheder, fagforeningerne

Uvildige undersøgelser: Ligestillingsafdelingen rekvirerer uvildige undersøgelser fra universiteter og Socialforskningsinstituttet, og universiteterne, som i mange tilfælde har institutter, der arbejder med ligestilling, udfører af egen drift forskningsprojekter

Uvildige rapporter og henstillinger: De rapporter og forskningsprojekter, jf. ovenfor, som universiteter og Socialforskningsinstituttet udarbejder, herunder på foranledning af Ligestillingsafdelingen indebærer implicit henstillinger. Kvinde- og mandeorganisationerne fremsætter henstillinger. KVINFO indsamler undersøgelser og rapporter om ligestilling og udarbejder selv undersøgelser. Ligestillingsnævnets afgørelser.

Oversigt over organer, der arbejder med ligestilling (ikke udtømmende):

Ligestillingsloven indebærer, at offentlige myndigheder skal indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning (mainstreaming-princippet), at ligestilling indgår i alle offentlige myndigheders almindelige arbejde. Det vil sige, at alle myndigheder har pligt til at fremme ligestilling.

Ligestillingsafdelingen er oplysende, vidensformidlende, rekvirerer undersøgelser, udsender debatmagasiner og publikationer, fremmer ligestillingsarbejdet. Rekvirerer evalueringsrapporter om ligestillingsarbejdet.

Ligestillingsnævnet, der er uafhængigt af ministeren, afgør sager om forskelsbehandling gratis, og sekretariatet giver vejledning i klageadgang, dvs. bistår ofre for forskelsbehandling.

Institut for Menneskerettigheder arbejder med menneskerettigheder blandt andet på baggrund af FN konventionerne, herunder konventionen om diskrimination af kvinder.

Domstolene afgør sager vedr. forskelsbehandling.

Det fagretlige system behandler sager vedr. forskelsbehandling på arbejdsmarkedet og bistår ofre.

Universiteterne, herunder center for Ligestillingsforskning ved RUC, Socialforskningsinstituttet og Center for Information om kvinde og kønsforskning (KVINFO) indsamler oplysninger om ligestilling og udarbejder undersøgelser og rapporter mv. om ligestilling. Universiteterne udfører uafhængig forskning, og mange universiteter har institutter eller enheder, hvor ligestilling af kønnene er forskningstema.

Danmarks Statistik leverer kønsopdelt statistik.

Statens institut for Folkesundhed har etableret en voldsdatabase.

DEN DANSKE DOMMERFORENING
FORMANDEN

Retten i Korsør
Kriminalretten
Kirkepladsen 14.
4220 Korsør
Tlf. 58 36 09 99
Fax 58 36 09 98

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6610-0005
- 2 SEP. 2005

1. september 2005

BILAG

DOK. NR.

38

J.nr. 91/2005

Deres j.nr. 6610-0005

I et brev af 9. august 2005 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om eventuelle bemærkninger til et udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven - (Definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane, ophævelse af lofter for godtgørelse mv.)

Foreningen finder ikke anledning til at fremkomme med bemærkninger til udkastet.

Med venlig hilsen


Henrik Linde

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSSENTERET
SAG NR. 6610-0005
29 AUG. 2005

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR.

33



Randers, den 24. august 2005

KRISTRUPVEJ 37
DK - 8900 RANDERS
TLF.: 86 43 80 22
FAX: 86 43 92 24
MAIL: KAF@KAF.DK
WEB: WWW.KAF.DK

Høringssvar fra Kristelig Arbejdsgiverforening, Krstrupvej 37, 8900 Randers

Angående udkast til Forslag til lov om ændring af ligebehandlingsloven - (Definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane, ophævelse af lofter for godtgørelse mv.)

Kristelig Arbejdsgiverforening har følgende kommentarer til det fremsendte forslag til ændring af ligebehandlingsloven:

Generelt

Indledningsvist skal bemærkes, at Kristelig Arbejdsgiverforening på det kraftigste tager afstand fra enhver form for chikane, det være sig såvel chikane af seksuel karakter som øvrige former for chikane. Med det fremsendte forslag, er det på flere måder præciseret, at en chikanøs adfærd ikke tolereres på det danske arbejdsmarked. Vi finder dog, at der er visse svagheder i forslaget, idet retssikkerheden er for ringe for den, der **uforvarende** kommer til at genere/chikanere en kollega.

Nr. 2. - Nyt § 1

stk. 5:

Det er ønskeligt at få en definition på chikanøs adfærd, og vi finder, at den foreslåede definition vil være dækkende, såfremt den indskrænkes til at omfatte enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn der har til hensigt at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Men vi finder det problematisk, at definitionen på chikane med den foreslåede formulering udstrækkes til at omfatte enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn, der har den virkning at krænke en persons værdighed.

En person vil ofte ganske uforvarende kunne overtræde denne bestemmelse, idet det i mange situationer ikke vil være muligt at kende grænsen for, hvornår og hvad en kollega/medarbejder opfatter som krænkende. Det er ikke rimeligt og i strid med grundlæggende principper om retssikkerhed, at en person uforvarende og uden at have til hensigt at ville chikanere en kollega/medarbejder, vil kunne bringe sig en i situation, hvor der sker en overtrædelse af ligebehandlingsloven.

Det er ikke muligt at kende et andet menneskes holdning til forskellige kønsrelaterede emner, før de har været debatteret. Det er således muligt, såfremt de foreslåede ændringer vedtages, at man blot ved en holdningstilkendegivelse om et kønsrelateret emne, helt uforvarende kan udtale sig på en sådan måde, at en anden person kan føle sig krænket. Det er ikke hensigtsmæssigt, og det vil medføre en stærk begrænsning af ytringsfriheden.

Stk. 6:

Vi finder det velbegrundet, at definitionen af seksuel chikane omfatter enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med såvel det **formål eller den virkning** at krænke en persons værdighed.

Nr. 5. Nyt § 8a

Vi kan fuldt ud tilslutte os en præcisering af at forældre, der vender tilbage efter fravær efter ligebehandlingslovens § 7, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem. Det bør også være en ret ved tilbagevenden, at de har ret til at nyde godt af enhver **varig** forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær. Vi ønsker tilføjet "varig", idet den foreslåede formulering vil kunne give anledning til strid om, hvorvidt en særlig opgavebestemt ekstra honorering til en gruppe medarbejdere, der har påtaget sig en helt ekstraordinær opgave, også skal betales til de medarbejdere, der er på orlov. Hvis teksten tilføjes et "varig" tydeliggøres det, at der ikke må ske forskelsbehandling alene pga. fraværet.

Nr. 8 og 9

Det fremgår af direktivet, at medlemsstaterne er forpligtet på at fastsætte sanktioner, der skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning. Denne forpligtelse har Danmark opfyldt ved fastsættelsen af de nuværende godtgørelsesniveauer.

Principielt er vi imod fjernelse af maksimumsgrænser for godtgørelser, idet vi finder, at en borger har krav på at vide, hvilken sanktion, der kan følge af en lovovertrædelse.

Med venlig hilsen
Kristelig Arbejdsgiverforening



Karsten Høgild
direktør

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR.

19 ~~23~~

Den 26. august 2005
DD/db

Sagsnr. 200500033/222
200500728/4

Att.: Torben Lorentzen

Høringssvar vedrørende udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven (definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane, ophævelse af lofter for godtgørelse m.v.)

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 9. august 2005 bedt om AC's bemærkninger til udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven.

AC skal indledningsvis bemærke, at udkastet til lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. generelt implementerer EU's direktiv 2002/73/EF på tilfredsstillende vis.

AC har følgende bemærkninger til de enkelte forslag i lovudkastet:

Lovforslagets nr. 2 - forskelsbehandling:

AC finder, at henvisningen i forslaget til ny § 1, stk. 2 til graviditetsdirektivets minimumsgrænse på 14 uger risikerer at fremstå som en indskrænkning af beskyttelsens rækkevidde efter ligebehandlingslovens kapitel 3.

Da ligebehandlingsloven i § 9 i forvejen præciserer at beskyttelsen mod afskedigelse gælder såvel mænd som kvinder i hele den periode hvor loven giver ret til orlov, findes det mest hensigtsmæssigt hvis den nye § 1, stk. 2 også henviser at beskyttelsen mod direkte forskelsbehandling på grund af køn må gælde såvel mænd som kvinder og i hele den lovfæstede fraværperiode.

AC foreslår derfor, at der henvises til ligebehandlingslovens §7 i lovforslagets nr. 2 for at forhindre, at reglerne om direkte diskrimination begrænses til kvinder i de første 14 ugers fravær efter fødslen.

Lovforslagets nr. 2 - chikane

AC finder det positivt, at der med forslaget indføres bestemmelser om chikane i ligebehandlingsloven, således at loven nu indeholder et direkte forbud mod chikane mellem personer af forskelligt køn. Dermed videreføres forbudet mod chikane i forskelsbehandlingslovens kapitel 2, jf. lbk. nr. 31 af 12. januar 2005, der regulerer

forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, tro, politisk anskuelse, m. fl.

I lyset af, at der sættes større og større fokus på chikane og mobning på arbejdspladserne, skal AC benytte lejligheden til gøre opmærksom på det uhensigtsmæssige i, at der nu opstår et lovgivningsmæssigt vacuum i forhold til tilfælde, hvor chikane og mobningen sker mellem personer af samme køn og uden at det er begrundet i race, hudfarve, religion etc.

Lovforslagets nr. 8 og 9 - godtgørelse

AC har følgende forslag til supplerende bemærkninger til lovforslagets nr. 8 og 9 om ophævelse af maksimumgrænserne for godtgørelse:

Det er et positivt signal, at det af bemærkningerne til ophævelsen af maksimumgrænserne anføres, at det sker for at sikre, at loven ikke er til hinder for at der i enkeltstående tilfælde udmåles godtgørelser som begrænses af maksimumgrænser.

Det viser sig imidlertid i praksis, at det kan være en hensigtsmæssig ledetråd for fastsættelse af godtgørelse, herunder for de krænkede parter fastsættelse af konkrete påstande om godtgørelsesniveau, at loven bidrager til at angive et niveau. Således kan en manglende angivelse af godtgørelsesniveau føre til, at såvel parter som domstolene er tilbageholdende med at hæve godtgørelsesniveauet for markant.

I lyset af retspraksis i relation til ligebehandlingsloven er der gennem årene efterhånden fastslået et vist niveau, senest et toneangivende minimumsniveau på godtgørelse efter lovens § 16, stk. 2 svarende til 6 måneders løn for selv meget kortvarige ansættelser.

For fortsat at sikre et højt godtgørelsesniveau foreslår AC, at loven fortsat opererer med angivelse af godtgørelsesstørrelser, enten i form af et maksimum eller alternativt i form af et minimum. Således kunne man f.eks. imødegå lovforslagets sigte med at ophæve godtgørelsesmaksimum ved i stedet at angive, at godtgørelserne kan udgøre op til 52 ugers løn efter § 15, stk. 2 henholdsvis 2 års løn efter § 16, stk. 3. Alternativt angivelse af minimumsgodtgørelsesniveauet på f.eks. 26 ugers løn efter begge bestemmelser.

Overvågningsorgan

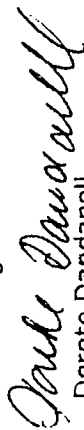
AC ønsker endelig at påpege, at den nuværende implementering af artikel 8a ikke er tilstrækkelig. Artikel 8a bestemmer, at medlemslandene skal *udpege et eller flere organer til fremme, evaluering og overvågning af, samt til støtte for ligebehandling*. Disse organer skal endvidere have kompetence til at bistå ofre i forskelsbehandling, foretage uafhængige undersøgelser samt offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Det er ikke ACs opfattelse, at der er etableret de nødvendige organer til at varetage disse opgaver i Danmark. Der findes ganske vist en række forskningsmiljøer i Danmark, der forsker i ligestillings-, kvinde og kønsproblematikker. Deres eksistens er imidlertid betinget af de enkelte forskningsinstitutioners strategimål, selv- og brugerfinansiering samt udviklingskontrakter med Videnskabsministeriet. De har derfor ofte kun en midlertidig levetid. De nuværende forskningscentre har desuden heller ikke bemyndigelse til at fremsætte henstillinger vedr. forskelsbehandling.

Der er således ingen uafhængige organer, der er udpeget og har bemyndigelse til en systematisk evaluering og overvågning af ligebehandlingsindsatsen samt mulighed for at fremsætte henstillinger, ligesom der ikke kan placeres et ansvar for at opgaverne overhovedet løses.

AC skal derfor opfordre til, at der snarest oprettes et bredt sammensat og uafhængigt organ med bemyndigelse til at løfte den opgave, der er bestemt i direktivets artikel 8a.

Med venlig hilsen



Dorete Dandanell

Direkte nr.: 33 69 40 98

E-mail: dd@ac.dk

Onsdag den 31. august 2005

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSSENTERET
SAG NR.

31 AUG. 2005

Fuldmægtig Torben A. Lorentzen
Beskæftigelsesministeriets Arbejdsretscenter
Ved Stranden 8
1061 København

BILAG

DOK. NR.

Hermed fremsendes Dansk Kvindesamfunds bemærkninger til forslag til "Lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v."
Bemærkninger fremsendes efterfølgende i papirudgave.

Med venlig hilsen

Edith Hansen
Medlem af Dansk Kvindesamfunds styrelse.

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6610 -0005
31 AUG. 2005

BILAG

DOK. NR.

Onsdag den 31. august 2005

36

Dansk Kvindesamfunds bemærkninger til "Lov om ændring af lov om behandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v."

Dansk Kvindesamfund har gennemlæst det tilsendte forslag til "Lov om ændring af lov om behandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.", og har følgende bemærkninger:

Der er god sammenhæng mellem Europa-Parlamentets og Rådets direktiv af 2002-73-EF og det fremsendte forslag. Dansk Kvindesamfund tilslutter sig vurderingen i forslaget af, at lovforslaget vil have positive ligestillingsmæssige konsekvenser.

Således er § 1a. en vigtig præcisering af offentlige myndigheders implementering af ligestilling i al planlægning og forvaltning. Denne manglende implementering af ligestillingsperspektivet har netop været problematisk i Stuktureformkommissionens sammensætning og arbejde. Derfor ser Dansk Kvindesamfund nu frem til implementering af dette i de kommende regioner og kommuner.

§ 8 er ligeledes nyttig, da bestemmelsen kan medvirke til at sikre en bedre livsindkomst for den mand eller kvinde, der vælger at bruge barselsorloven. Et perspektiv der fremover vil gøre det mere attraktivt for mænd at tage orlov, ligesom bestemmelsen i nogen grad råder bod på kvinders lavere livsindkomst, fordi barsel og omsorg for børn sædvanligvis er tillagt kvinder.

Definitioner i § 1 af direkte og indirekte forskelsbehandling, af chikane og sexchikane og af instruktion om at forskelsbehandle p.g.a. køn synes at være et redskab til vurdering og bedømmelse af hvorvidt forskelsbehandling har fundet sted. Dog usynliggør teksten med sit kønsneutrale sprog, at det væsentligst er kvinder, der udsættes for forskelsbehandling.

På vegne af Dansk Kvindesamfund

Edith Hansen, styrelsesmedlem.



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSOENTRET
SAG NR. 6610-0005
30 AUG. 2005

Islands Brygge 320
Postboks 341
2300 København S

Telefon: 3524 6000
Fax: 3524 6300
E-mail: lo@lo.dk

Sagsnr. 15.02-04-496
Vores ref. TMK/lgy
Deres ref. 6610-0005

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
Att.: Torben A. Lorentzen

BILAG

DOK. NR.

31

Den 29. august 2005

Vedrørende udkast til lovforslag om ændring af ligestillingsloven

Ved brev af 9. august 2005 har beskæftigelsesministeriet sendt ovennævnte lovforslag i høring.

LO skal på den baggrund overordnet udtrykke tilfredshed med forslaget og den forudgående proces i underudvalget under Implementeringsudvalget.

LO har imidlertid enkelte bemærkninger til forslaget, som også tidligere fremført under udvalgsarbejdet:

Til § 1, nr. 7: LO finder fortsat ikke, at det tilstrækkeligt tydeligt fremgår, at også andre end den/de der direkte har rejst krav efter loven, er beskyttet.

En sådan tydeliggørelse har LO foreslået indarbejdet fx gennem en henvisning til eller gengivelse af præambelens pkt. 17 i bemærkningerne til § 15, stk. 1.

Til § 1, nr. 8 og 9: LO har under udvalgsarbejdet udtrykt bekymring for effekten af en fjernelse af loftet i §§ 15 og 16. LO finder på den baggrund, at det i bemærkningerne bør præciseres, at fjernelsen af lofterne ikke berettiger til en forringelse af det eksisterende beskyttelsesniveau, jf. direktivets artikel 8e, stk. 2.

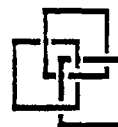
Til § 2: LO finder det fortsat stærkt kritisabelt, at der ikke er sket implementering indenfor den i direktivet fastsatte implementeringsfrist.

Endelig skal det beklages, at man med forslaget har valgt at sidde LO og AC's bekymringer vedrørende direktivets artikel 8a overhørig.

Det er således fortsat LO's opfattelse, at vi ikke i Danmark har institutioner, som kan løfte de i artikel 8a beskrevne opgaver. Der er altså behov for oprettelse af et bredt sammensat og uafhængigt organ til at løfte disse.

Med venlig hilsen


Tina Møller Kristensen



Amtsråds- foreningen

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6610-0005
29 AUG. 2005

BILAG

DOK. NR. 26

29-08-2005

J.nr. APV1104-554119

Malene Bett Vestergaard
sen

Tel. 3529 8243

Internet: mvs@arl.dk

Udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven, j.nr. 6610-005

Beskæftigelsesministeriet har ved skrivelse af 9. ds. fremsendt udkast til forslag om ændring af ligebehandlingsloven i høring med frist for afgivelse af bemærkninger til d.d.

Amtsrådsforeningen noterer sig, at der i det væsentligste er tale om kodificering af gældende ret.

Aftalen om fravær af familiemæssige årsager på det (amts)kommunale område indeholder i § 29 en bestemmelse om en ansats ret til samme stilling ved tilbagevenden efter orlov, og såfremt dette ikke er muligt, tilbagevenden til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet. Det er Amtsrådsforeningens opfattelse, at denne bestemmelse rummer indholdet af forslaget til § 8a.

Amtsrådsforeningen finder det mindre hensigtsmæssigt at ophæve loftet for godtgørelser efter lovens § 15 stk. 2 (afsked efter krav om ligebehandling) og § 16 st. 3 (afsked i strid med § 9), da forekomsten af en øvre og umiddelbart synlig grænse er medvirkende til at sikre klarhed over konsekvensen af ikke overholdelse.

Med venlig hilsen

Malene Bett Vestergaard Sørensen

Dampfærgevej 22
Postboks 2593
2100 København Ø

E-post: arl@arl.dk
Tel. 3529 8101
Fax 3529 8300

SALA
SALA

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. *6610-0005*

20 AUG 2005

WWW.SALA.DK

SAMMENSLUTNINGEN
AF
LANDBRUGETS
ARBEJDSGIVERFORENINGER

BILAG

DOK. NR.

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

Vester Farimagsgade 1
Postboks 367
1504 København V

Tlf. 3313 4655

Fax 3311 8953

E-mail: info@sala.dk

29.08.2005
Sag nr. 8.02 BD/IN
Direkte tlf.: 3370 2018
E-mail: dember@saia.dk

Høring om lovforslag om ligebehandlingsloven

(Deres ref.: 6610-0005)

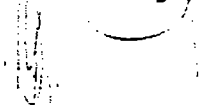
Vi henviser til Ministeriets brev af den 9. ds., hvor De fremsender ovennævnte lovforslag i høring.

Vi har følgende bemærkninger til forslaget:

Lovforslaget ses i det væsentlige at have som mål at skabe klarhed over den retspraksis, som findes, og for så vidt denne forenkling af regelgrundlaget kan lovforslaget støttes.

Vi forudsætter, at der er tale om en minimumsimplementering af direktivet, og finder på den baggrund ikke, at der på baggrund af direktivet er behov for at fjerne loftet over godtgørelser, hvorfor vi på dette punkt ikke kan støtte forslaget.

Med venlig hilsen



Birgitte Dember

Advokatrådet

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSBETJENST
SAG NR. 6610-0005

ADVOKAT

30 AUG. 2005



SAMFUNDET

BILAG

DOK. NR.

32

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
Att.: Torben A. Lorentzen (tio@bm.dk)

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

DATO: 29-08-2005
J.NR.: 04-013202-05-1601
REF.: MST

Høring om udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven - (Definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane, ophævelse af lofter for godtgørelse mv.)

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 9. august 2005 anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte lovforslag.

Lovforslaget har været forelagt for Advokatrådets Erhvervsudvalg, hvorefter Advokatrådet indledningsvist skal bemærke, at man er enig i, at der for langt de fleste bestemmelsers vedkommende er tale om præciseringer, der lægger sig tæt op af retspraksis. Sådanne præciseringer synes hensigtsmæssige og Advokatrådet er naturligvis også opmærksom på, at præciseringerne i øvrigt delvis er direktiv-afhængige.

Lovforslagets § 5 a, synes at være meget bredt formuleret. Når der henses til, at der er tale om en regulering, der vil få betydning for arbejdsmarkedets parter og brancheorganisationers ret til frit at organisere sig, vil det være rigtigst at præcisere, hvilken adfærd man ønsker at regulere med bestemmelsen. Umiddelbart kan flere scenarier opstilles, hvor bestemmelsens ordlyd kan stille spørgsmålstejn ved lovmedholdeligheden - uden at en sådan adfærd, som kan siges at ligge i kerneområdet for direktivets beskyttelse. Dette synes ikke hensigtsmæssigt.

Advokatrådet har ikke yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen


Henrik Rothe

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSGENSTAND
SAG NR.

6610-0005
30 AUG. 2005



BILAG

DOK. NR.

30

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
Att.: Fuldmægtig Torben A. Lorentzen

Vedr. Høring om udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven

KL har til høring modtaget udkast af 9. august 2005 til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven (definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane, ophævelse af lofter for godtgørelse mv.).

KL kan grundlæggende tilslutte sig de i forslaget anførte ændringsforslag, dog med følgende bemærkninger.

Ad § 8a: Passagen "med arbejdsvilkår som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring af arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær" ønsker vi bliver erstattet af "Hvis dette ikke er muligt til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet". Denne formulering fremgår af § 29 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager indgået mellem de (amts-)kommunale arbejdsgiverparter og KTO.

Ad § 15 stk. 2 og § 16 stk. 3: KL finder, at der ikke er grundlag for at fjerne henholdsvis 39-ugers- og 78-ugers-grænsen. Hidtidig praksis har vist, at de tilkendte godtgørelser ikke tilnærmelsesvis er kommet i nærheden af 39- og 78-ugers-grænsen. En ophævelse vil efter vores opfattelse indebære risiko for en u hensigtsmæssig udvikling mht. godtgørelsens størrelse.

Med venlig hilsen

Jens Ole Rasmussen

Kristian Simonsen

Den 29. august 2005

Jnr 07.00.00 P21

Sagsid 000156111

Ref: SIM.JOR

sim@kl.dk

Dir 3370 3123

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

Tlf 3370 3370

Fax 3370 3371

www.kl.dk

1/1

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6610-0005
30 AUG. 2005

Finanssektorens
Arbejdsgiverforening
Store Kongensgade 81 C
Postboks 9010
1022 København K
Telefon 33 91 47 00
Telefax 33 91 17 66
E-mail: fa@fanet.dk

BILAG

DOK. NR.

27

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

29. august 2005

Høring om udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven - (Definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane, ophævelse af lofter for godtgørelse mv.) - Deres sag 6610-0005

FA har med tak modtaget ovennævnte udkast til lovforslag i høring.

FA skal indledningsvis bemærke, at FA kan tilslutte sig lovforslagets overordnede mål om at sikre ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

For så vidt angår forslaget om en ny § 8 a om forældres ret til efter orlov "at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem..." har FA noteret sig bemærkningerne til bestemmelsen om, at der ikke med lovændringen tilsigtes ændringer i retstilstanden. FA har i den forbindelse ligeledes noteret sig redegørelsen i bemærkningerne om muligheden for indenfor arbejdsgiverens ledelsesret at gennemføre ændringer i arbejdsvilkårene.

Lovforslagets fjernelse af loftet over den godtgørelse, som ifølge loven kan tilkendes en lønmodtager (forslagets pkt. 8 og 9) er efter FA's vurdering hverken hensigtsmæssig eller nødvendig for retmæssig implementering af direktivbestemmelsen, herunder overholdelse af det EU-retlige effektivitetsprincip. Der er således efter FA's vurdering tale om en overimplementering. Hertil kommer, at Ministeriets bemærkning om betydningen af Draehmpaehl-dommen og inddragelsen af erstatningsregler hverken forekommer forståelig eller relevant.

Med venlig hilsen

Merete Preisler
Advokat

Dok. nr. 47185
S. nr. 47029
MP

30 AUG. 2005

BILAG

DOK. NR.

29

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
Att: Torben A. Lorentzen

29. august 2005
13344.12 HRM/HJO

Udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven

Beskæftigelsesministeriet har med brev af 9. august fremsendt ovenstående lovforslag til CFU med frist for bemærkninger den 29. august 2005. Da AC er tilskrevet som selvstændig høringspart, afgiver AC selvstændigt høringssvar.

CFU har følgende bemærkninger til lovforslaget:

Lovforslagets nr. 2 (ny § 1, stk. 2)

CFU finder, at henvisningen til graviditetsdirektivets 14 ugers minimumsgrænse risikerer at fremstå indskrænkende i forhold til rettighederne vedrørende orlov i forbindelse med graviditet, barsel og orlov i henhold til ligebehandlingslovens kapitel 3.

Ligebehandlingslovens § 9 præciserer i forvejen, at beskyttelsen mod afskedigelse gælder såvel mænd som kvinder og i hele den periode, hvor der gives ret til fravær i henhold til lovens § 7.

CFU foreslår derfor en henvisning til ligebehandlingslovens § 7 i lovforslagets nr. 2, for at sikre at beskyttelsen mod direkte forskelsbehandling på grund af køn gælder for begge køn og i hele den lovfæstede fraværperiode, og ikke begrænses til kvinder i de første 14 ugers fravær efter fødslen.

Lovforslagets nr. 7 (§ 15, stk. 1)

CFU finder ikke, at det tilstrækkeligt tydeligt fremgår, at beskyttelsen også omfatter personer som ikke direkte har rejst krav efter loven.

Med henblik på at sikre en sådan præcisering, foreslår CFU en henvisning til pkt. 17 i ligebehandlingsdirektivets præambel i bemærkningerne til lovforslagets nr. 7.

Overvågningsorgan

For at sikre en korrekt implementering af ligebehandlingsdirektivet, skal CFU afslutningsvis opfordre til, at der oprettes et bredt sammensat og uafhængigt orga med bemyndigelse til at løfte den opgave, der er bestemt i direktivets artikel 8a.

Med venlig hilsen
f. Helmut Madsen

Hanne Johannessen

Connie Dorthe Hansen

Fra: Torben Lorentzen

BILAG

DOK. NR.

Sendt: 29. august 2005 16:12

Til: Connie Dorthe Hansen

Emne: VS: Kvinderådets høringssvar vedr. ligebehandlingsloven

til journal

Tak

Fra: Randi Theil Nielsen [mailto:randi.theil@kvinderaad.dk]

Sendt: 29. august 2005 14:44

Til: Torben Lorentzen

Emne: Kvinderådets høringssvar vedr. ligebehandlingsloven

29. august 2005

Beskæftigelsesministeriet
Att. Torben A. Lorentzen
Ved Stranden 8
1061 Kbh. K

Vedr.: Høring om udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven

Kvinderådet kan i store træk tilslutte sig lovforslaget.

Vi vil imidlertid gerne henlede opmærksomheden på direktivets artikel 8a om organer "til fremme, evaluering og overvågning af, samt til støtte for ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn (...)."

Vi mener derfor, at det eksisterende Ligestillingsnævn bør tilføres ressourcer for i fuldt omfang at kunne leve op til sin rolle. Der er behov for mere synlighed omkring nævnets arbejde, og der er behov for, at nævnet aktivt følger ligebehandlingen og af egen drift påpeger problemer.

Kvinderådet beklager, at implementeringen af direktivet ikke nås inden den fastsatte tidsfrist.

Med venlig hilsen

Randi Iversen
Forkvinde, Kvinderådet

Randi Theil Nielsen
Sekretariatsleder/head of office
Kvinderådet/Women's Council in Denmark

30-08-2005

KVINDERADELS HØJINGSSVÆI VEJ. HJØRSHØJNINGSSVÆI

Niels Hemmingsens Gade 10
Postboks 1069, DK-1008 K
tel +45 33 12 80 87



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.
att. Torben A. Lorentzen

BILAG

DOK. NR. 22

Funktionærernes og
Tjenestemændenes
Fællesråd

12930

OLPR/mete

26.8.2005

Høring om udkast til lovforslag om ændring af ligebe- handlingsloven

Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF) har modtaget udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven – (definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane, ophævelse af lofter for godtgørelse mv.) i høring med svarfrist til mandag den 29. august 2005.

FTF skal i denne forbindelse gøre følgende bemærkninger:

FTF finder det positivt, at der indsættes definitioner af direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane og sexchikane i overensstemmelse med definitionerne i ligebehandlingsdirektivet, samt at lovforslaget lovfæster, at forskelsbehandling også omfatter chikane, sexchikane og instruktion om forskelsbehandling.

Endvidere finder FTF det positivt, at forbudet mod forskelsbehandling udvides til også at finde anvendelse i forbindelse med medlemskab af faglige organisationer, og at beskyttelsen mod forskelsbehandling udvides til ikke blot at gælde mod afskedigelse men også mod enhver anden ufordelagtig behandling eller følge, når der er fremsat krav om ligebehandling.

Det fremgår af bemærkningerne til Rådets direktiv nr. (17), at det er hensigten at beskytte en arbejdstager, der forsvaret eller afgiver vidneudsagn for en person, som nyder beskyttelse i henhold til direktivet således, at denne arbejdstager nyder samme beskyttelse.

FTF finder det ønskeligt, at direktivets hensigt om samme beskyttelse af arbejdstagere, der forsvaret eller afgiver vidneudsagn, kan aflæses direkte af loven, hvorfor det bør udtrykkes eksplicit i lovteksten.

FTF finder det tilfredsstillende, at retten til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde for forældre, der har udnyttet deres ret til fravær i forbindelse med barsel, ligeledes lovfæstes. FTF bemærker, at det anføres, at arbejdsvilkårene ved tilbagevenden ikke må være mindre gunstige for dem set i

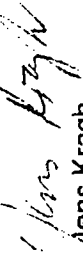
forhold til orlovens begyndelse, og at forældrene desuden har ret til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville være berettiget til under deres fravær.

Endelig finder FTF det fornuftigt, at lovens maksimumsgrænser for godtgørelse, der tildeles i forbindelse med overtrædelse af ligebehandlingsloven, ophæves. Ophævelsen efterlever direktivets effektivitetsprincip, og FTF ser det som en sikkerhed for, at en gunstig ændring af godtgørelsesniveauet i denne anledning ikke på forhånd begrænses.

FTF vil dog pege på, at denne ændring ikke nødvendigvis tilsikrer dette, idet de hidtidige godtgørelsesløfter endnu ikke er nået.

Afslutningsvis noterer FTF sig, at der er tale om en minimumsimplicitering af direktivet.

Med venlig hilsen


Jens Kragh
direktør



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
Bankkonto: 0400-100-10-02183

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSMÆTSCENTRET
SAG NR.

6610-0005

26 AUG. 2005

BILAG

DOK. NR.

17

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
Att.: Torben A. Lorentzen

J.nr.: 4.02.01-02 / 4.10.12
HH
Direkte tlf.nr.: 3347 0624
25. august 2005

Vedr.: Høring om udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven - (Definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane, ophævelse af lofter for godtgørelse mv.)

KTO har ved brev af 9. august 2005 modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven.

Det angives i lovforslagets almindelige bemærkninger, at lovændringen sker med henblik på at implementere Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2003 om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår. Lovforslaget tager udgangspunkt i direktivets bestemmelser, og går ikke videre end direktivets krav.

KTO's bemærkninger til det fremsendte udkast til lov om ændring af ligebehandlingsloven vedrører sammenhængen mellem den i udkastet til lovforslaget foretagne implementering af ændringsdirektivet og de øvrige rettigheder, der bl.a. følger af den foreliggende lov samt Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

Bemærkninger til lovforslagets nr. 2:

I henhold til forslaget indsættes som ny § 1, stk. 2, en bestemmelse om direkte forskelsbehandling. Det følger af den foreslåede bestemmelses 2. pkt., at "*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*". Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at der er tale om en præcisering af, at enhver form for negativ forskelsbehandling af kvinder i forbindelse med graviditet og barsel som defineret i graviditetsdirektivet (direktiv 92/85/EØF) er direkte forskelsbehandling, og at det ikke kan forudsættes, at der er en sammenligningsperson. Det fremgår yderligere, at bestemmelsen har særlig betydning i forhold til ret til fravær i forbindelse

med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen, ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditetsundersøgelser, forbud mod afskedigelser og rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen.

KTO finder, at den foretagne præcisering og henvisningen til graviditetsdirektivets 14 ugers mindstegrænse, risikerer at fremstå indskrænkende i forhold til lovens rettigheder vedrørende orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption efter lovens kapitel 3. Af bemærkningerne til bestemmelsen fremgår det som nævnt, at bestemmelsen bl.a. har særlig betydning i forhold til forbud mod afskedigelser. KTO skal i den forbindelse pege på, at ligebehandlingslovens § 9 allerede beskytter en lønmodtager mod afsked i forbindelse med at lønmodtageren har fremsat krav om udnyttelse af ret til fravær i henhold til ligebehandlingslovens § 7, og således også for de lovfæstede fraværperioder, der ligger udover graviditetsdirektivets minimumskrav.

KTO finder det i den forbindelse mere hensigtsmæssigt, såfremt præciseringen udover henvisningen til negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet, relaterer sig til enhver form for udnyttelse af ret til fravær i henhold til lovens § 7. Herved vil beskyttelsen mod direkte diskriminering ikke fremstå som begrænset til kvinder og til de første 14 uger efter fødslen.

Det skal i øvrigt bemærkes, at graviditetsdirektivets artikel 8, stk. 1, sikrer ret til *minimum* 14 ugers barselorlov, og at det efter KTO's opfattelse således vil være bedst stemmende med intentionen i direktivet, at de nationalt fastlagte rettigheder, der supplerer dette minimum, har et tilsvarende beskyttelsesbehov.

Bemærkninger til lovforslagets nr. 5:

I henhold til lovforslaget indsættes som ny § 8a en bestemmelse, som skal sikre forældre retten til at vende tilbage til arbejdet efter endt fravær i forbindelse med barsel og forældreorlov.

Forslaget til ny § 8a er formuleret med udgangspunkt i Rådets direktiv 2002/73/EF, artikel 2, pkt. 7, 2. led. Forslaget til ny § 8a er formuleret som følger:

"Forældre, der har udnyttet retten til fravær efter ligebehandlingslovens § 7, 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 arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær"

Det fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger, at for så vidt angår denne del af lovforslaget, gennemføres tillige implementering af § 2, pkt. 5, i Rammeaftalen om forældreorlov, indgået af UNICE, CEEP og EFS, som er iværksat ved Rådets direktiv 96/34/EF. Bestemmelsen i Rammeaftalens § 2, pkt. 5 er formuleret som følger:

"Ved orlovens ophør har arbejdstagerne ret til at vende tilbage til den samme stilling eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold"

Bestemmelsen i § 2, pkt. 5, i Rammeaftale om forældreorlov er på KTO's område implementeret ved § 29 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

I Rammeaftale om forældreorlov anvendes som angivet en anden formulering end i Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2003. Formuleringen i Rammeaftale om forældreorlov genfindes i øvrigt i Bekendtgørelse om orlov til børnepasning (BEK nr. 157 af 20.3.2002).

Det fremgår af bemærkningerne til forslagens nr. 5, at lovforslagets § 8a præciserer bestemmelsen i § 2, pkt. 5, om tilbagevenden til arbejdet efter forældreorlov i Rammeaftalen om forældreorlov (Rådets direktiv 96/34/EF), og at det derfor foreslås, at tydeliggøre denne sammenhæng.

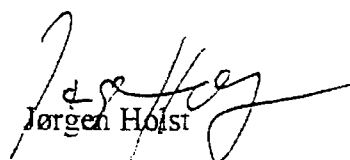
KTO finder, at præciseringen af bestemmelsen i § 2, pkt. 5, om tilbagevenden til arbejdet efter forældreorlov i Rammeaftalen om forældreorlov i form af den foreslåede formulering af nyt § 8a kan være fornuftig.

Uagtet ovenstående formulering i bemærkningen til bestemmelsen, finder KTO imidlertid, at den foreslåede tydeliggørelse af sammenhængen bør fremhæves yderligere med henblik på at undgå, at de to forskellige formuleringer giver anledning til usikkerhed om rækkevidden af de forskellige formuleringer.

Bemærkninger til lovforslagets nr. 8 og 9:

KTO finder afslutningsvis, at ophævelsen af de fastsatte maksimumgrænser for godtgørelse i henhold til lovens § 15, stk. 2, og § 16, stk. 3, og bemærkningerne til forslagens nr. 8 og 9, udgør et positivt signal.

Med venlig hilsen


Jørgen Holst


Henrik Højrup Hansen

Beskæftigelsesministeriet
Att.: Torben A. Lorentsen
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 60610-0005

29 AUG. 2005

BILAG

DOK. NR. 21

Randers, den 25. august 2005
4400/459-6300/2002-2529
ROW

Engbøuleværd 30
8900 Randers
Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200

pe.skr@krifa.dk
www.krifa.dk

Åbningstider
mandag: 9-16.30
tirsdag-torsdag: 9-15
fredag: 9-14

Vedr. høringssvar til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven

Kristelig Fagbevægelse har modtaget og gennemlæst lovforslaget om ændring af ligebehandlingsloven.

Dette giver anledning til følgende kommentarer:

Det er godt, at beskyttelsesniveauet i ligebehandlingssager bliver endnu bedre. Bl.a. ved en præcision af, hvad chikane og seksuel chikane er.

I indledningen til direktivet pkt. 17 står der, at en arbejdstager, der forsvare eller afgiver vidneudsagn for en person ... bør nyde samme beskyttelse. Denne formulering bør også tages med i lovudkastet. Kristelig Fagbevægelse har mange sager, der stranded på eller besværliggøres af, at kollegaer ikke tør vidne, så længe de stadig er ansat.

Venlig hilsen

Jens Thorsen
Næstformand

Rolf Weber
Politisk konsulent
row@krifa.dk

Kristelig Fagbevægelse
er en fællesbevægelse
for
Kristelig Fagforening
og Kristelig Arbejdsgiverforening



BESKÆFTIGelsesMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6610-0005
29 AUG. 2005

BILAG

DOK. NR.

23

Beskæftigelsesministeriet
Torben A. Lorentzen
Ved Stranden 8
1061 København K

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V

Telefon 33 38 90 00
Telefax 33 12 29 76
Kontorid 8.30-16.30
E-mail: da@da.dk
Giro 5 40 08 99

26. august 2005

LEB/LLA/0422

Udkast til lovforslag om ændring af
ligebehandlingsloven_LEB.0422.doc

Udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven

Med henvisning til ministeriets høringskrivelse af 9. august 2005 skal DA fremkomme med følgende bemærkninger til forslag til lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov:

Generelt

DA har med tilfredshed noteret sig, at det fremsendte lovforslag i vidt omfang lægger op til en minimumsimplicitering af bestemmelserne i direktiv 2002/73/EF.

DA skal dog ikke undlade at bemærke, at man finder det uhensigtsmæssigt, at der på nuværende tidspunkt foretages ændringer i ligebehandlingsloven henset til, at der allerede er vedtaget et forslag om sammenskrivning af ligestillingsdirektiverne (recast-direktivet), der vil aflede ændringer i loven.

Almindelige bemærkninger

DA går ud fra, at der udelukkende tænkes på aftaler på det offentligt område, når der i sidste afsnit i "1. Baggrunden for lovforslaget" nævnes nr. 5 i forældreorlovsdirektivet. På DA/LO området har parterne ikke fundet anledning til at indgå aftaler om lønmodtagerens rettigheder ved tilbagevenden fra barsel, idet lønmodtageren efter gældende retstilstand har ret til at vende tilbage til samme stilling, og hvis dette ikke er muligt en tilsvarende stilling. Dette er i fuld overensstemmelse med forældreorlovsdirektivets ordlyd.

Specielle bemærkninger

Lovforslagets pkt. 2:

DA finder, at lovforslagets definitioner af direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane samt seksuel chikane bør være så direktivnære som muligt. Der er derfor DA's opfattelse, at det i bemærkningerne klart skal fremgå, at der med brugen af andre udtryk end direktivets ordlyd ikke er tiltænkt en skærpelse i forhold til direktivet. Som eksempel herpå kan nævnes lovforslagets anvendelse af udtrykket "sagligt" formål frem for direktivets ordlyd "legitimt" formål.



DA finder endvidere, at ordvalget "ubehageligt" klima i § 1, stk. 5 er en upræcis oversættelse af direktivet, som giver anledning til usikkerhed om bestemmelsens anvendelsesområde. Det vil efter DA's opfattelse være mere korrekt, at lade situationer, hvor der skabes et "stødende klima/atmosfære", være omfattet.

DA skal opfordre til, at det endnu tydeligere i bemærkningerne fremgår, at der ikke er tiltænkt en ændring, herunder skærpelse af gældende retstilstand for så vidt angår seksuel chikane.

Lovforslagets pkt. 5:

Det er efter DA's opfattelse usikkert, om formuleringen af bestemmelsen kan afskære arbejdsgiveren fra at betinge en aftalebaseret orlov efter lovens § 7 af ændringer i stillingens indhold, selvom lønmodtageren indvilliger herpå. Det vil være en uheldig og kedeelig konsekvens, hvis bestemmelsen resulterer i, at arbejdsgiverne i fremtiden vil være tilbageholdende med at indgå aftaler om orlov.

Der henvises endvidere til bemærkningerne oppe under "Almindelige bemærkninger" på side 1.

Lovforslagets pkt. 7:

Det er efter DA's opfattelse ikke nødvendigt at udvide bestemmelsen i § 15, stk. 1 til også at omfatte lønmodtagerrepræsentanter for at efterleve direktivet.

DA finder således ikke, at lønmodtagerrepræsentanter, der i forvejen nyder en særlig beskyttelse, skal nævnes specifikt, idet denne gruppe allerede har en vidtrækkende og udvidet beskyttelse via de gældende regler for lønmodtagerrepræsentanter. Forslaget herom er en direkte regulering af overenskomstforhold, hvilket DA finder helt uacceptabelt.

Forslaget i § 15, stk. 1 kan endvidere give anledning til tvivl om, hvorvidt der kan opnås godtgørelse efter flere regelsæt (dobbelts beskyttelse) samtidig. Det er af afgørende betydning, at det i bemærkningerne utvetydigt fastslås, at dette ikke er muligt.

Lovforslagets pkt. 8 og 9:

En fjernelse af godtgørelsesmaksimum i §§ 15, stk. 2 og 16, stk. 3 på henholdsvis 39 og 72 ugers løn kan efter DA's opfattelse ikke anses for at være en nødvendighed for at sikre EU-lovgivningens efterlevelse.

På trods af at godtgørelsesniveauet efter § 16, stk. 3 i de senere år i flere tilfælde har været stigende, har domstolene aldrig tilnærmelsesvis været tæt på lovens godtgørelsesmaksimum. Der er således stadig "luft" til en – om nødvendigt – helt ekstraordinær godtgørelse i enkeltstående tilfælde og ud fra sagens konkrete omstændigheder. Det er således svært at se, at et maksimum skulle have en begrænsende effekt.

DA frygter, at en ophævelse af maksimumgrænsen vil bevirke, at de gældende godtgørelsesniveauer generelt hæves. Der er derfor en betydelig risiko for, at lovforslagets bemærkning om, at der ingen økonomiske konsekvenser er for erhvervslivet, ikke holder. Direktivet vil således muligvis blive overimplementeret. Hvis gældende beløbsgrænser skal bortfalde under hensyntagen til, at godtgørelsen i alle tilfælde skal være tilstrækkelig i forhold til det lidte tab,



skal sidstnævnte forhold fremgå meget tydeligt af bestemmelsen, således at bestemmelsen reelt ændres til en bestemmelse om udmåling af erstatning efter gængse principper. Det må så samtidig nødvendigvis medføre, at den medarbejder, der opsiges i strid med loven, men som hurtigt kommer i arbejde igen, alene kan tilkendes en ganske beskedent erstatning. Det må i hvert fald ikke blive resultatet, at bestemmelsen både skal hvile på et erstatningsretligt og et bodslignende grundlag. Herved må niveauet for godtgørelserne formodes at stige ene og alene på grund af vores implementering af direktivet.

Med venlig hilsen

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Lise Bardenfleth', written over the printed name.

Lise Bardenfleth



BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6610-0005
13 SEP 2005

INSTITUT FOR
MENNESKERETTIGHEDER

STRANDGADE 56 · 1401 KØBENHAVN K
TLF. 32 69 88 88
FAX 32 69 88 00
CENTER@HUMANRIGHTS.DK
WWW.MENNESKERET.DK
WWW.HUMANRIGHTS.DK

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR.

48

dato 9. sept. 2005

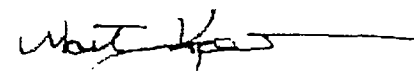
jnr 540.80/9351

Vedr.: Udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven (Definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane, ophævelse af lofter for godtgørelse mv.)

Ved skrivelse af 9. august 2005 fremsendte Beskæftigelsesministeriet ovennævnte til Institut for Menneskerettigheder med anmodning om bemærkninger hertil.

Instituttet har ingen bemærkninger af menneskeretlig art til udkastet, som det foreligger. Den sene besvarelse beklages.

Med venlig hilsen


Morten Kjærum
Direktør