

bejdsgivere inden for et overenskomstdækket område, hvor sag om overtrædelse af en overenskomstbestemmelse om ligebehandling rejses ved de fagretlige instanser, vil være en bod, der indeholder såvel et element af godtgørelse som af straf.

Forslaget sikrer på den måde bedst muligt ligevægt mellem sanktionerne over for arbejdsgivere, der er dækket af en kollektivt overenskomst om ligebehandling, og andre arbejdsgivere.

Til § 9.

Bestemmelsen er nødvendig til opfyldelse af artikel 7 og svarer i øvrigt til § 3 i lov om lige løn til mænd og kvinder.

De lønmodtagere, der er omfattet af funktionærloven, vil allerede være beskyttet mod urimelige afskedigelser, jfr. funktionærlovens § 2 b. En lønmodtager vil kunne søge godtgørelse enten efter den foreslåede bestemmelse eller efter funktionærloven, men der er ikke tilsigtet nogen reel forskel i retstilstanden. Hensynene ved godtgørelsens udmåling svarer til funktionærlovens.

Skal en arbejdsgiver betale godtgørelse efter § 9, stk. 1 og 2, udelukker dette ikke, at han idømmes bøde efter § 12, såfremt der samtidig har foreligget en overtrædelse af §§ 2-6.

Særligt bemærkes, at den situation at en lønmodtager afskediges, fordi vedkommende *fremsetter krav* om ligebehandling af sig selv eller andre, generelt må anses for mere kvalificeret end den situation, hvor en lønmodtager afskediges på grund af sit køn. Godtgørelse efter § 8, jfr. § 4, vil derfor normalt ikke overstige godtgørelse efter § 9.

Stk. 3. Lønmodtagerne på de overenskomstdækkede områder vil hyppigt være beskyttet mod urimelige og usaglige afskedigelser gennem regler om godtgørelse, jfr. således hovedtalen af 31. oktober 1973 mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, men stk. 3 foreslås, fordi der kan tænkes tilfælde, hvor lønmodtagernes overenskomstmæssige krav på ligebehandling ikke eller kun utilstrækkeligt er beskyttet mod urimelige eller usaglige afskedigelser, f. eks. hvor lønmodtageren er under 18 år eller ikke har været beskæftiget i virksomheden i 1 år.

Den omstændighed, at bestemmelser kan gribe ind på et i øvrigt overenskomstdækket område, gør det naturligt at gøre de fagretlige instanser kompetente til at tage stilling også til dette krav.

Til § 10.

Bestemmelsen svarer indholdsmæssigt til § 5 i lov om lige løn til mænd og kvinder og har til

formål at imødegå indsigelser om, at en person, der ikke er blevet behandlet lige efter det foreliggende lovforslag, stiltiende eller udtrykkeligt har givet afkald på sin ret.

Til § 11.

Stk. 1. Direktivets artikel 2, stk. 2, hjemler en undtagelsesadgang for sådanne former for erhvervsudøvelse og i givet fald de dertil hørende uddannelser, for hvilke udøveren køn er afgørende på grund af deres art eller de forhold, under hvilke de udføres, uanset om sådanne undtagelser gives ved lov eller meddeles administrativt. For så vidt angår dansk lovgivning er der i forbindelse med udarbejdelsen af nærværende lovforslag foretaget en gennemgang af denne, hvilket har ført til, at en række diskriminerende bestemmelser foreslås ophævet, jfr. det samtidig fremsatte forslag til lov om ændring af forskellige lovbestemmelser vedrørende ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m. v.

Herudover foreslås der i nærværende bestemmelse indført en adgang til administrativt at meddele undtagelser fra lovens bestemmelser i tilfælde, hvor det på grund af beskæftigelsens eller uddannelsens karakter ville være helt uhensigtsmæssigt at gennemtvinge en gennemførelse af ligebehandlingsprincippet. Som eksempel på, hvor en sådan undtagelse kan være påkrævet, kan det nævnes, at det af hensyn til grundlovens bestemmelser om trosfrihed kan være nødvendigt at give bestemte trossamfund mulighed for alene at ansætte mandlige eller kvindelige præster. Kirkeministeriet har oplyst, at spørgsmålet alene kan blive aktuelt for de udenfor folkekirken stående trossamfund.

Kompetencen til at meddele undtagelser er foreslået henlagt til det ministerium, der i øvrigt varetager forholdene for de pågældende erhverv eller den pågældende erhvervsmæssige uddannelse m. v., idet dette er i besiddelse af den sagkundskab, som er nødvendig for at afgøre, om en undtagelse er påkrævet.

Inden sådan undtagelse besluttes, skal vedkommende ministerium indhente en udtalelse fra arbejdsministeriet, der herved får mulighed for at udøve en koordinerende indflydelse med henblik på at sikre en ensartet undtagelsespraksis, og fra Ligestillingsrådet, der er sagkyndig vedrørende spørgsmålet om ligebehandling af mænd og kvinder. Der henvises til det samtidig fremsatte forslag til lov om Ligestillingsrådet.