

„§ 4. Ingen under 16 år må anvendes til arbejde om bord.“

§ 5.

Loven træder i kraft den 1. juli 1978.

§ 6.

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland. Ændringerne i §§ 1, 3 og 4 kan ved kgl. anordning sættes i kraft for Grønland med de afvigelser, som de særlige grønlandske forhold tilsiger.

Bemærkninger til lovforslaget.

Almindelige bemærkninger.

Lovforslaget knytter sig til det samtidig fremsatte forslag til lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m. v. i den forstand, at lovforslaget tilsigter i forening med ligebehandlingslovforslaget at opfylde de krav, som stilles til Danmark i forbindelse med EF-direktiv af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremelse samt arbejdsvilkår.

En arbejdsgiver skal heretter ikke lovligt kunne lægge kriterier, som direkte eller indirekte indeholder en henvisning til pågældendes køn, til grund for en given forskelsbehandling. Den indirekte forskelsbehandling kan f. eks. give sig udslag i form af forskelsbehandling under henvisning til graviditet, enten ved henvisning til selve graviditeten, til muligheden af en fremtidig graviditet eller til fraværet i forbindelse med graviditet og fødsel.

Ifølge direktivets artikel 3, stk. 2, artikel 4, stk. 2 og artikel 5, stk. 2, kræves, at de ved lov fastsatte bestemmelser, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, ophæves. I forbindelse med udarbejdelsen af den foreslåede ligebehandlingslov har der været foretaget en gennemgang af den eksisterende lovgivning med henblik på sådanne bestemmelser. Forslaget er et resultat af denne gennemgang og indeholder de ændringer i funktionærloven, medhjælperloven, lærlingeloven og sømandsloven, som strider mod ligebehandlingsprincippet og dermed mod den foreslåede ligebehandlingslov.

Lovforslagets gennemførelse vil ikke medføre administrative eller økonomiske konsekvenser for det offentlige.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser.

Til § 1.

Da bestemmelsen i § 7, stk. 1, sidste punktum, udtrykker en forudsætning om, at det kan være lov-

ligt for en arbejdsgiver at opsigse en gravid funktionær under henvisning til hendes graviditet, hvilket i praksis har fundet sted, foreslås bestemmelsen ophævet.

Bestemmelsen i § 7, stk. 1, 1. punktum fastslår en særlig pligt for kvinder, der er gravide, til senest 3 måneder før den forventede fødsel at underrette arbejdsgiveren herom. Ved undladelse heraf har arbejdsgiveren adgang til at hæve arbejdsforholdet fra det tidspunkt, graviditeten bevirker, at den kvindelige funktionær er arbejdsudygtig, jfr. § 7, stk. 1, 2. punktum.

Bestemmelserne i § 7, stk. 1, 1. og 2. punktum har nær sammenhæng med den mulighed, der hidtil har været for arbejdsgiveren til at opsigse en gravid funktionær, en opsigelse der skulle ske med sædvanligt varsel, d. v. s. varierende fra 1-6 måneder. Det var derfor af betydning for arbejdsgiveren at få kendskab til graviditeten så tidligt som muligt.

Under hensyn til at opsigelse under henvisning til graviditet efter ligebehandlingslovforslaget ikke længere er lovlig, og § 7, stk. 1, sidste punktum derfor foreslås ophævet, bortfalder begrundelsen for en oplysningspligt for kvinder i tilfælde af graviditet, og bestemmelsen, samt ikke mindst den dertil knyttede sanktion, jfr. § 7, stk. 1, 2. punktum, foreslås i konsekvens heraf ophævet.

Bestemmelsen i § 7, stk. 2, 1. og 2. punktum vedrører den kvindelige funktionærs adgang til fravær i forbindelse med graviditet og fødsel og omfattes derfor ikke af direktivet eller den foreslåede ligebehandlingslov, jfr. dennes § 1, stk. 2.

Bestemmelsen i § 7, stk. 2, sidste punktum, vedrører den særlige situation, hvor en arbejdsgiver først opsigser funktionæren, efter at hun, på grund af arbejdsudygtighed eller fordi arbejdsgiveren ikke mener at kunne beskæftige hende, er kommet på halv løn. Bestemmelsen, der ikke i sig selv indeholder hjemmel for arbejdsgiveren til opsigelse, vil efter den foreslåede ophævelse af § 7, stk. 1, og efter ligebehandlingslovforslaget, hvorefter afskedigelser under henvisning til graviditet er ulovlige, få betydning i de situationer, hvor en kvinde — uan-