

set hun er gravid eller fraværende på grund af graviditet — bliver opsagt af grunde, der er saglige og lovlige, d. v. s., hvor opsigelsen er rimeligt begrundet i virksomhedens eller hendes egne — ikke-kønsrelevante — forhold.

*Til § 2.*

Til nr. 1.

Bestemmelsen i § 4, stk. 5, om en kvindelig medhjælperes ret til at opsiges arbejdsforholdet i forbindelse med indgåelse af ægteskab strider mod ligebehandlingsprincippet og foreslås ophævet.

Bestemmelsen i § 4, stk. 6, hvorefter en kvinde har ret til at opsiges arbejdsforholdet, hvis hun bliver gravid, er ikke længere begrundet i en sådan grad, at bestemmelsen kan siges at være omfattet af det beskyttelseshensyn overfor kvinder, navnlig i forbindelse med graviditet og fødsel, som ligebehandlingslovforslaget tillader tilgodeset. Bestemmelsen foreslås derfor ophævet, jfr. bemærkningerne nedenfor ad nr. 3.

Til nr. 2.

Bestemmelsen er en udfyldende retsregel og strider mod ligebehandlingsprincippet i det omfang, den kun gælder for mandlige medhjælpere i landbruget. Ved den foreslåede ændring opnås, at bestemmelsen kommer til at gælde for alle medhjælpere i landbruget uanset deres køn.

Til nr. 3.

Den foreslåede bestemmelse er ny og har til formål at erstatte den beskyttelsesregel i § 4, stk. 6, for gravide medhjælpere, som foreslås ophævet, da de beskyttelseshensyn, denne bestemmelse varetager, ikke længere er tidssvarende og derfor ikke er omfattet af ligebehandlingslovforslagets § 1, stk. 2.

Forslaget går ud på at indføre en egentlig ret for den kvindelige medhjælper til fravær i forbindelse med graviditet og fødsel i en periode, der svarer til reglerne i lovbekendtgørelse nr. 455 af 7. september 1976 om dagpenge ved sygdom og fødsel, d. v. s. i 14 uger omkring fødslen, dog tidligst fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

Bestemmelsen hjemler alene ret til fraværet fra arbejdspladsen, men ikke ret til løn eller andre ydelser fra arbejdsgiveren. Bestemmelsen foreslås at gælde både for medhjælpere under og over 18 år, jfr. medhjælperlovens § 34 in fine.

Til nr. 4.

Ændringen foreslås, fordi bestemmelsen, der kun gælder for medhjælpere under 18 år, strider mod ligebehandlingsprincippet ved at pålægge den

gravide medhjælpere en pligt til at oplyse arbejdsgiveren om graviditeten ved aftalens indgåelse og ved at give arbejdsgiveren en hævoadgang i tilfælde af manglende oplysning, såfremt hun er uskikket til det påtagne arbejde på grund af graviditeten. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne ad § 1.

Til nr. 5.

Forslaget er en følge af § 2, nr. 1 i lovforslaget.

*Til § 3.*

Til nr. 1-3.

Når en kvindelig lærling bliver gravid, kan hun hæve lærekontrakten efter lærlingelovens § 22, stk. 1, j), eller hun kan forlange læreforholdet afbrudt indtil 3 måneder før og 1 måned efter fødslen i henhold til lovens § 10. Lærlingen har ikke krav på løn i denne periode. Samme ret til at forlange lærekontrakten afbrudt i en periode tilkommer læremesteren. Modsætter lærlingen sig hans ønske, kan han endvidere hæve læreforholdet, jfr. § 10 og § 21, stk. 2, d).

Opretholdelse af bestemmelserne om læremesterens adgang til at kræve læreforholdet afbrudt i en periode eller i givet fald hæve lærekontrakten i tilfælde af lærlingens graviditet strider imod bestemmelserne i det foran nævnte forslag til lov om ligebehandling af mænd og kvinder. Denne adgang foreslås derfor ophævet.

Lærlingens ret til at hæve lærekontrakten, når hun bliver gravid, kan ikke antages at være omfattet af det beskyttelseshensyn over for kvinder, særlig i forbindelse med graviditet og fødsel, som forslaget til lov om ligebehandling af mænd og kvinder tillader tilgodeset. Denne ret foreslås derfor ligeledes ophævet.

Efter forslaget vil § 10 herefter kun omfatte en adgang for den kvindelige lærling til at forlange læreforholdet afbrudt i en nærmere angivet periode. Bestemmelsen om orlovsperioden foreslås samtidig ændret såvel med hensyn til placeringen før og efter fødslen som med hensyn til periodens længde.

Det fremgår af bemærkningerne til § 10, (F.T. 1955-56, till. A, sp. 1143) at orlovsperioden (3 måneder før og 1 måned efter fødslen) er placeret under hensyn til, „— — —, at læremesteren kan have en rimelig begrundet interesse i, at arbejdsforholdet afbrydes i de sidste måneder før en forventet fødsel, navnlig i de tilfælde, hvor lærlingen i sit arbejde har direkte kontakt med publikum, som f. eks. på kontor og i forretning“. Da bestemmelsen således er fastsat mere af hensyn til læremesteren end til den gravide lærling, må den anses for at være i strid med ligebehandlingsprincippet. Med henblik på at give den