

## *Bemærkninger til lovforslaget*

### *Almindelige bemærkninger*

Lov nr. 161 af 12. april 1978 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (Folketingstidende 1977-78, sp. 4113, 5287, 7874 og 8056, tillæg A, sp. 3083, tillæg B, sp. 577, tillæg C, sp. 389).

Ligebehandlingsloven er vedtaget til gennemførelse af EF's ministerråds direktiv af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, fremmelse samt arbejdsvilkår. Lovforslaget blev udarbejdet på grundlag af en indstilling fra et udvalg, hvori bl.a. arbejdsmarkedets parter og Ligestillingsrådet var repræsenteret. Det blev ved udarbejdelsen af lovforslaget tillagt afgørende vægt, at direktivet måtte omformuleres således, at reglerne kunne indgå som et naturligt led i det danske arbejdsretlige system. Ved formuleringen var der enighed om, at pligten til ligebehandling skulle påhvile den enkelte arbejdsgiver, og det lå udvalget stærkt på sinde at formulere arbejdsgiverens pligt således, at det blev klart, hvad sammenligningsgrundlaget skulle være ved vurderingen af, om der er sket en forskelsbehandling begrundet i køn. Dette søgtes tilsikret ved en bestemmelse i § 3, stk. 1, og § 4, hvorefter »enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder på samme arbejdsplads, skal behandle dem lige for så vidt angår . . .«. Denne formulering blev begrundet således i de almindelige bemærkninger til lovforslaget:

»Det vil ofte være vanskeligt at tilvejebringe et tilstrækkeligt og nødvendigt sammenligningsgrundlag for at kunne afgøre, om der foreligger forskelsbehandling og i bekræftende fald, om begrundelsen herfor er saglig. Der kan navnlig tænkes saglige grunde til at behandle mænd og kvinder forskelligt på forskellige, også geografisk adskilte virksomheder . . . Lovforslaget præciserer derfor i §§ 3 og 4, at forpligtelsen til ligebehandling omfatter ansatte på samme arbejdsplads. Det bemærkes dog herved, at en arbejdsgiver ikke skal kunne omgå lovforslagets

bestemmelser ved at anbringe sin virksomhed på flere adskilte lokaliteter, såfremt der desuagtet er tale om en driftsteknisk enhed.«

EF-kommissionen indledte i juli 1980 traktatkrænkelserprocedure mod Danmark, jfr. EØF-traktatens art. 169, idet den bl.a. gjorde gældende, at betingelsen om, at arbejdsgiverens ansatte skulle være beskæftiget på samme arbejdsplads, udgør en begrænsning i lovens anvendelsesområde, der medfører, at direktivet ikke kan anses for korrekt opfyldt. Kommissionen har fastholdt synspunktet i en begrundet udtalelse af 15. april 1982 og har efterfølgende indgivet stævning mod Danmark ved EF-domstolen.

Kommissionens opfattelse kan sammenfattes således: Direktivet indeholder en generel forpligtelse om ligebehandling, der ikke kun gælder arbejdsgivere, der beskæftiger både mænd og kvinder på samme arbejdsplads.

Eksempelvis ville denne generelle forpligtelse ikke være overholdt, hvis der i en bestemmelse eller en overenskomst for flere virksomheder eller for alle arbejdstagere var fastsat forskellige bestemmelser for kvindelige og mandlige arbejdstagere for så vidt angår et bestemt uddannelsessystem eller bestemte arbejdsvilkår. Dette ville ligeledes ikke være tilfældet, hvis kvindelige arbejdstagere blev udsat for forskelsbehandling i en virksomhed, der udelukkende beskæftiger kvinder.

Regeringen har i sit svar på Kommissionens åbningsskrivelse og under et møde mellem repræsentanter for Kommissionens tjenestegrene og de berørte ministerier gjort gældende, at de af Kommissionen nævnte eksempler forekom teoretiske, og at loven fra 1978 er søgt udformet således, at den omfatter alle de på det danske arbejdsmarked forekommende relevante situationer. Regeringen har herved fremhævet, at kollektive overenskomster, der særskilt regulerer forholdene på en virksomhed med kun mandlige ansatte og en anden virksomhed med kun kvindelige ansatte, ikke forekommer i Danmark. Indførelsen af udtrykket »på samme arbejdsplads« indebærer derfor ikke