

denfor et loft fastsat i henhold til national lovgivning. Et sådant loft er fastsat i reglerne for barseldagpenge.

Efter direktivet indtræder beskyttelsen først fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren underrettes. Den danske ligebehandlingslov indeholder ikke en sådan betingelse, og er derfor også på det punkt videregående. Hvis det fx. overenskomstmæssigt er fastsat, at arbejdsgiveren skal underrettes på et bestemt tidspunkt, er ligebehandlingslovens beskyttelse ikke afhængig af, at dette også faktisk er sket. Noget andet er, at lønmodtageren, fx. af bevismæssige grunde, kan have interesse i at underrette arbejdsgiveren.

#### *Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

##### *Til § 1*

Nr. 1 svarer til direktivets artikel 8, stk. 2, hvorefter barselorloven skal omfatte mindst 2 ugers obligatorisk barselorlov fordelt før eller efter fødslen i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis. Det foreslås at placere perioden efter føds-

len, hvor formentlig praktisk talt alle barslende i dag tager orlov.

I praksis får bestemmelsen derfor næppe nogen betydning.

Nr. 2. Ifølge direktivets artikel 9 har den kvindelige arbejdstager ret til betalt fravær fra arbejde i forbindelse med graviditetsundersøgelser, når disse undersøgelser skal finde sted i arbejdstiden. Direktivet må forstås sådan, at i det omfang arbejdstageren kan gå til graviditetsundersøgelser udenfor arbejdstiden, finder bestemmelsen ikke anvendelse.

Direktivet omfatter alene forebyggende graviditetsundersøgelser, hvorimod fertilitetsundersøgelser og lignende ikke er omfattet, da de ligger før graviditetens indtræden.

Nr. 3. Direktivets artikel 10, stk. 2, giver anvisning på, at en eventuel afskedigelse i graviditets- eller barselperioden skal begrundes skriftligt. Dette indføjes som en ny § 16, stk. 5. Når det endvidere i direktivet siges, at begrundelsen skal være »berettiget«, ligger der heri, at begrundelsen ikke må angive ulovlige hensyn. Også dette præciseres i bestemmelsen.