

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Det foreslås, at der gennemføres ændringer af funktionærloven på følgende områder:

- Ret til fuld løn til kvindelige funktionærer, der bliver uarbejdsdygtige på grund af graviditet.
- Ændring af funktionærlovens § 18 om konkurrenceklausuler, samt indsættelse af § 18 a, der indeholder en regulering af kundeklausuler.

Fuld løn til kvindelige funktionærer, der bliver uarbejdsdygtige på grund af graviditet

Efter de gældende regler skal arbejdsgiveren i tilfælde af en funktionærs graviditet, betale halv løn i indtil 5 måneder i tiden fra uarbejdsdygtighedens indtræden, dog tidligst 3 måneder før forventet fødsel og højst 3 måneder efter fødslen. Arbejdsgiveren skal endvidere betale hende halv løn, hvis arbejdsgiveren skønner, at hendes arbejdskraft ikke kan anvendes og derfor hjemsender hende.

Forslaget er foranlediget af EF-domstolens dom af 19. november 1998 i funktionærlovssagen (Høj Pedersen C-66/96) om retten til løn for funktionærer, der bliver uarbejdsdygtige på grund af et graviditetsbetinget sygeligt forhold. På baggrund af 4 konkrete sager forelagde Sø- og Handelsretten en række spørgsmål for EF-domstolen til præjudiciel afgørelse. Domstolen blev bedt om at tage stilling til, om det er i overensstemmelse med EU-retten, at kvindelige funktionærer ikke har ret til fuld løn

- ved fravær begrundet i uarbejdsdygtighed som følge af et graviditetsbetinget sygeligt forhold,
- ved fravær begrundet i almindelige graviditetsgener i en normalt forløbende graviditet, hvor der ikke er tale om uarbejdsdygtighed, og
- ved fravær, der alene skyldes, at arbejdsgiveren på grund af graviditeten ikke skønner at kunne anvende kvindens arbejdskraft,

når arbejdsgiveren i øvrigt har pligt til at betale fuld løn under sygdom.

EF-Domstolen fandt, at før barselsorloven påbegyndes, har kvinder, der er fraværende på grund af

uarbejdsdygtighed som følge af et graviditetsbetinget sygeligt forhold, ret til den samme ydelse under fraværet på samme måde, som hvis uarbejdsdygtigheden ikke var begrundet i graviditeten. EF-Domstolen fandt endvidere, at en arbejdsgiver ikke har ret til at hjemsende en kvindelig gravid funktionær, der ikke er uarbejdsdygtig, alene fordi arbejdsgiveren ikke mener at kunne beskæftige hende. EF-Domstolen fandt endelig, at hvis fraværet ikke er begrundet i uarbejdsdygtighed er EU-retten ikke til hinder for en bestemmelse om, at kvinden ikke har ret til løn.

Funktionærlovens regler om arbejdsgiverens lønforpligtelse ved funktionærens uarbejdsdygtighed under graviditet og barsel og arbejdsgiverens mulighed for at hjemsende funktionæren, foreslås ændret i overensstemmelse hermed.

Bestemmelsen om halv løn til gravide ved uarbejdsdygtighed er oprindeligt indført i funktionærloven fra 1948, og således fra tiden før indførelsen af ligebehandlingsloven. Oprindeligt har bestemmelsen ydet kvindelige funktionærer en klar beskyttelse, idet bestemmelsen ud over at regulere ansættelsesforholdet under fravær på grund af graviditet og barsel, har givet funktionæren ret til en ydelse under fraværet.

Der har derfor ikke været en direkte sammenhæng mellem den periode, hvor kvinden efter ligebehandlingsloven har haft ret til barselsorlov og funktionærlovens regler om arbejdsgiverens forpligtelse ved funktionærens uarbejdsdygtighed. Det foreslås, at retten til den halve løn fastholdes for den periode, hvor kvinden er gået på barselsorlov.

For at skabe sammenhæng til reglerne i ligebehandlingsloven foreslås perioden med ret til halv løn at strække sig fra 4 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen, hvor moderen har ret til fravær på grund af graviditet og barsel.

På samme måde stammer reglen om arbejdsgiverens hjemsendelse af funktionæren fra 1948, og blev ligeledes opfattet som en beskyttelse af den gravide, fordi hun kunne hjemsendes med halv løn, som alternativ til afskedigelse eller ingen løn, som var tilfældet for kvinder, der ikke var funktionærer.