

[Arbejdsministeren]

Der foreslås på samme måde en udbetaling af feriegodtgørelsen til efterlønsmodtagere. Dette skyldes dels de samme hensyn, som gør sig gældende for pensionister, men også at en sådan regel vil lette A-kassernes administration, navnlig af hvornår overgang til efterlønnens 2. og 3. trin skal finde sted.

Endvidere foreslås en betydelig udvidelse af den praksis, direktoratet for arbejdstilsynet har ført for udbetaling af feriegodtgørelse til personer, der varigt forlader landet, og et bortfald af den meget komplicerede attestationsprocedure, der i dag skal iagttages af personer, der ønsker feriegodtgørelsen udbetalt, medens de holder ferie under midlertidigt ophold i udlandet.

Efter forslaget kan personer, der emigrerer, få hele deres optjente feriegodtgørelse udbetalt ved afrejsen, og personer, der midlertidigt er flyttet til udlandet, kan få udbetalt feriegodtgørelse svarende til hovedferien, 18 dage.

Endelig foreslås, at renten for forsinket indbetaling af feriegodtgørelse til FerieGiro sættes op til 1½ pct. pr. løbende måned. Rentesatsen vil herefter være den samme i alle de opkrævningsordninger, ATP-huset administrerer.

Man skal gøre sig klart, at man ved indførelse af 500 kr.s reglen og reglerne om udbetaling af feriegodtgørelse til pensionister og efterlønsmodtagere m.fl., uden at ferie samtidig afholdes, bryder med ferielovens princip om, at feriegodtgørelse skal udbetales i takt med, at ferie holdes.

Jeg er imidlertid sikker på, at der her i 1980'erne er en udbredt forståelse for, at man skal begrænse anvendelsen af sådanne principper til områder, hvor de reelt har betydning, og at en gammel lov som ferieloven derfor må tilpasses nutidens økonomiske og administrative betingelser.

Forslaget medfører ingen udgifter for det offentlige.

Med disse ord vil jeg anbefale lovforslaget vedrørende ændring af ferieloven til tingets velvillige behandling.

Arbejdsministeren (Grethe Fenger Møller):

Hermed tillader jeg mig at fremsætte:

Forslag til lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

(Lovforslag nr. L 86).

Ligebehandlingsloven er en gennemførelse af EFs ministerråds direktiv af 9. februar 1976 om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår. Lovforslaget blev i sin tid udarbejdet i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og ligestillingsrådet, og der blev ved formuleringen heraf lagt vægt på, at reglerne skulle kunne indgå i et naturligt led i det danske arbejdsretlige system. Bestemmelserne søgtes udformet således, at det klart fremgik, hvilket sammenligningsgrundlag der skulle indgå i vurderingen af, om der var tale om forskelsbehandling på grund af køn.

Dette kom til udtryk i formuleringen af § 3, stk. 1, og § 4, der fastsætter, at »enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder på samme arbejdsplads, skal behandle dem lige, for så vidt angår . . .«

Efter EF-Kommissionens opfattelse indeholder ordene »på samme arbejdsplads« imidlertid en begrænsning i forhold til direktivet, der indeholder en generel forpligtelse til ligebehandling, der ikke kun gælder for arbejdsgivere, der beskæftiger både mænd og kvinder på samme arbejdsplads.

EF-Kommissionen indledte derfor traktatkrænkelsesprocedure mod Danmark i juli 1980 og har i juli 1983 indgivet stævning mod Danmark ved EF-Domstolen.

Kommissionens kritik af den valgte gennemførelsesform er ikke underbygget med tilfælde, hvor lovens formulering har ført til uheldige resultater i praksis, og må på det foreliggende grundlag anses for teoretisk. Alligevel finder regeringen ikke, at det kan afvises, at § 3, stk. 1, og § 4 er formuleret på en sådan måde, at det kan være tvivlsomt, om der er hjemmel hertil i direktivet, og at en dom derfor vil gå Danmark imod.

Efter fornyede drøftelser med Kommissionen er man nået til enighed om, at retssagen mod Danmark vil kunne hæves, såfremt det fremsatte lovforslag vedtages.

Forslaget indebærer, at ordene »på samme arbejdsplads« udgår i § 3, stk. 1, og i § 4, således at en arbejdsgiver, der har flere arbejdspladser, hvor der beskæftiges mænd og kvinder, ikke må forskelsbehandle disse på grund af køn.