

beskrevet pga. arten af eller de forhold, hvorunder den pågældende virksomhed udøves. Der henvises til Sirdar-sagen, sag C-273/97, A.M. Sirdar mod The Army Board, (Saml 1999 I-7403).

Selv om de nationale myndigheder således efter omstændighederne råder over et vist skøn ved vedtagelsen af foranstaltninger, som anses som nødvendige for at garantere en medlemsstats offentlige sikkerhed, kan nationale bestemmelser herom ikke anvendes i alle tilfælde. Der henvises til Kreil-sagen, sag C-285/98, Tanja Kreil mod Forbundsrepublikken Tyskland, (endnu ikke i samlingen). Ligebehandlingsdirektivet er til hindre for at anvende bestemmelser, der generelt udelukker kvinder fra militære stillinger, som medfører brug af våben og kun giver dem adgang til lægekorps og korps for militærmusik.

c) Afskedigelse

Afskedigelser, der alene er begrundet i køn, er formentlig sjældent forekommende. I retspraksis er der imidlertid eksempler på afskedigelsessager kombineret med forskellige alderskrav for henholdsvis mænd og kvinder. Sådanne interne regler, har EF-Domstolen fastslået, er i strid med ligebehandlingsprincippet. Indførelsen af delt bevisbyrde vil ikke medføre ændringer på dette område, da der ikke rejses tvivl om sagens faktiske omstændigheder.

Afskedigelse under graviditet og barsel er reguleret i ligebehandlingslovens § 9, og bevisbyrdereglerne fremgår af ligebehandlingslovens § 16, stk. 4.

Ligebehandlingslovens § 5

EF-Domstolen har (præjudicielt) i Jørgensen-sagen fastslået, at udøvelse af speciallægevirksomhed er omfattet af anvendelsesområdet for direktivet om selvstændige erhvervsdrivende, som udtrykkeligt henviser til princippet om ligebehandling. Der lægges i sagens konklusion vægt på, at bevisbyrdereglerne i sager om indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn, skal overholdes. Den danske afgørelse foreligger endnu ikke.

Ligebehandlingslovens § 9

I afskedigelsessituationer, hvor en lønmodtager har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter ligebehandlingslovens § 7, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption, er lønmodtageren beskyttet i de situationer, der er nævnt i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4. Denne bestemmelse pålægger arbejdsgiveren bevisbyrden i tilfælde af afskedigelse under graviditet, barsel eller adoption.

Indførelsen af delt bevisbyrde må antages at få betydning i afskedigelsessituationer, når lønmodtageren er kommet tilbage til sin arbejdsplads efter barselorlovens udløb, og herefter bliver afskediget. Beskyttelsen i ligebehandlingslovens § 9 jf. § 16, stk. 4, er hermed ophørt, da den alene begrænser sig til graviditets- og orlovsperioden efter barnets fødsel. Før indførelsen af § 16 i ligebehandlingsloven antoges der at gælde en formodningsregel til gunst for lønmodtageren. Med vedtagelsen af § 16 blev der fastlagt en klar skillelinie: bevisbyrden var ligefrem efter orlovens udløb.

I situationer, hvor en medarbejder har meddelt, eller det på anden vis er blevet arbejdsgiveren bekendt, at hun forsøger at blive gravid ved hjælp af kunstig befrugtning, vil indførelsen af delt bevisbyrde formentlig ændre retsstillingen for sagsøger, jf. ØLD af 5. januar 2000 (B-2181-99), refereret i Ufr 2000, s. 970. I dommen understreges det, at der i forarbejderne til loven ikke er belæg for at antage, at den omvendte bevisbyrde, jf. § 16, stk. 4, kan anvendes i perioden fra inseminationen har fundet sted, til man har konstateret, om kvinden er blevet gravid.

Ligebehandlingslovens § 15

Ligebehandlingslovens § 15 beskytter mod afskedigelse som led i viktimisering. For at bruge bestemmelsen i overensstemmelse med bevisbyrdedirektivet foreslås det, at der indføres delt bevisbyrde. Lønmodtageren skal således fremføre faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at afskedigelsen er sket, fordi lønmodtageren har fremsat krav om ligebehandling. Hvad angår ligelønslovens § 3, stk. 2, om viktimisering henvises til bemærkningerne til § 2, nr. 3.

Til § 2

Til nr. 1

Med bestemmelsen indskrives gældende praksis i ligelønsloven, hvorefter lønmæssig forskelsbehandling omfatter både direkte og indirekte forskelsbehandling.

Til nr. 2

Der henvises i det hele til bemærkningerne til § 1, nr. 1.

Til nr. 3

Ligelønslovens § 3 blev ændret i 1992, bl.a. således at bevisbyrden ved afskedigelse i viktimiseringstilfælde (hvor lønmodtageren har fremsat krav om lige løn), påhviler arbejdsgiveren.