

Under folketingsbehandlingen af lovforslaget blev der indsat en frist med den virkning, at den omvendte bevisbyrde faldt bort, hvis afskedigelsen af lønmodtageren fandt sted mere end 1 år efter, at lønmodtageren havde fremsat krav om lige løn. Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at baggrunden for indsættelse af fristen var, at man fandt, at der burde være en vis tidsmæssig sammenhæng mellem fremsættelsen af kravet om lige løn og en eventuel afskedigelse. De faktiske forhold, der skal kvalificere en omvendt bevisbyrde, skal altså have en vis aktualitet. I modsat fald ville lønmodtageren »i al fremtid« kunne påstå, at arbejdsgiveren havde afskediget pågældende, fordi der engang var fremsat krav om lige løn. Er der gået flere år fra fremsættelsen af kravet til afskedigelsen sker, taler meget for, at det er andre grunde end fremsættelse af kravet om lige løn, der har fremkaldt afskedigelsen.

Virkingen af overskridelse af 1-års fristen er, at der herefter gælder en almindelig ligefrem bevisbyrde. For at bringe bestemmelsen i overensstemmelse med bevisbyrdedirektivet foreslås det, at der efter 1-års fristen gælder en delt bevisbyrde. Lønmodtageren skal således fremføre faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at afskedigelsen er sket, fordi lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, når dette sker mere end 1 år efter, at lønmodtageren har fremsat kravet. For så vidt angår faktiske omstændigheder henvises til de almindelige bemærkninger samt bemærkningerne til § 1, nr. 2.

Til nr. 4

Bevisbyrdereglen i ligelønslovens § 6, stk. 2, blev indført i 1992. Bestemmelsen har været anvendt i en lang række voldgiftskendelser. Ændringen i ligelønsloven tilsigtede at leve op til de EU-retlige bevisbyrde-regler, som er udtrykt i præmisserne til EF-Domstolens dom i Danfoss-sagen, hvor EF-Domstolen fastslog, at manglende gennemskuelighed i en virksomheds lønfastsættelsessystem bevirker, at arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at den førte lønpolitik ikke er udtryk for forskelsbehandling, når en kvindelig lønmodtager på grundlag af forholdsvis omfattende personalemateriale godtgør, at kvindelige medarbejdere aflønnes lavere end mandlige kollegaer.

Det foreslås, at bestemmelsen i § 6, stk. 2, ændres, så formuleringen svarer til den nye § 16 a i ligebehandlingsloven. Der tilsigtes ikke nogen ændring i rækkevidden af bestemmelsen. Når lønmæssig forskelsbehandling af mænd og kvinder kan konstateres, vil der være tale om en »faktisk omstændighed«, jf. bevisbyrdedirektivets artikel 4. Ligelønslovens § 1 in-

deholder et forbud mod lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Bestemmelsen gennemfører ligelønsdirektivets artikel 1, hvorefter enhver forskelsbehandling med hensyn til køn skal afskaffes for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.

Til § 3

Da bevisbyrdedirektivet også skal være gennemført i forhold til forældreorlovsdirektivet, forekommer det hensigtsmæssigt at foretage en tilpasning af reglerne om børnepasningsorlov således, at bevisbyrdedirektivet herefter må anses for fuldt ud opfyldt.

Bestemmelserne om afskedigelsesbeskyttelse i forbindelse med barselorlov og med børnepasningsorlov har hidtil i vidt omfang været ens, og dette forslag til ændring af afskedigelsesbeskyttelsen i lov om børnepasningsorlov har sit udspring i et ønske om at opretholde den hidtidige parallelitet. Der henvises derfor til bemærkningerne til § 1, nr. 3.

Til § 4

Til § 2 a, stk. 1.

Den foreslåede bestemmelse i ligestillingslovens § 2 a, stk. 1, indfører en delt bevisbyrde i sager om ligebehandling efter ligestillingslovens § 2.

Efter ligestillingslovens § 2, stk. 1, skal kvinder og mænd behandles på lige vilkår inden for offentlig forvaltning og erhvervs-mæssig og almen virksomhed.

Forslaget indebærer, at der i sager, hvor en person, der mener at have været udsat for en forskelsbehandling, der strider mod § 2, gælder en delt bevisbyrde. Kan klageren således fremføre faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

I en række af de sager, hvor der inden for ligestillingslovens område - og således uden for arbejdsmarkedsområdet - vil kunne forekomme kønsdiskrimination, vil der ikke eksistere et bevisproblem, og en forskydning af bevisbyrden vil derfor ikke have nogen praktisk betydning. Dette vil eksempelvis være tilfældet, hvis et diskotek i en avisannonce reklamerer med forskellig entrepris for kvinder og mænd, eller hvis en offentlig myndighed eller privat virksomhed i forbindelse med personregistrering registrerer kvinder under ægtefællens personnummer. I disse tilfælde vil avisannoncen eller et dokument, der indeholder oplysninger om den nævnte registrering, kunne fremlægges som dokumentation for at der er sket en forskelsbehandling, og der vil således alene skulle tages stilling