

11 i beskæftigelsesdirektivet. Bestemmelsen svarer tilnærmelsesvis til § 15 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og § 3 i lov om ligeløn til mænd og kvinder. Direktivet om etnisk ligebehandlings artikel 9 og beskæftigelsesdirektivets artikel 11 beskytter dog ikke som ligebehandlingsdirektivet (Rådets direktiv 76/207/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, fremmelse samt arbejdsvilkår) blot mod afskedigelse som følge af en klage eller enhver anden form for retsforfølgning med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages, men også mod enhver anden ufordelagtig behandling eller følge (repressalier). Baggrunden for bestemmelsen er at sikre en effektiv gennemførelse af ligebehandlingsprincippet.

Beskyttelsen gælder i lighed med afskedigelsesbeskyttelsen i ligebehandlingsloven for lønmodtagere, der fremsætter krav om ligebehandling af sig selv eller af andre.

Beskyttelsen mod repressalier gælder både i tilfælde, hvor der indgives en formel klage til en domstol eller en anden myndighed, hvor et forhold mundtligt påtales på arbejdspladsen, eller hvor en lønmodtager tager kontakt til sin fagforening om forholdet.

Det er derudover en forudsætning, at der er årsagsammenhæng mellem den ufordelagte behandling og det forhold, at lønmodtageren har fremsat krav om ligebehandling. Som udgangspunkt er alle former for ufordelagtig behandling omfattet. Ufordelagtig behandling kan foruden afskedigelse f.eks. være degradering, forflyttelse, chikane el. lign.

Ufordelagtig behandling omfattet af denne bestemmelse er ikke ulovlig forskelsbehandling i direktivernes forstand, selv om der kan være visse lighedspunkter med chikane på grund af race, etnisk oprindelse, eller et af de øvrige beskyttede diskriminationskriterier. Der foreslås derfor ikke indført delt bevisbyrde i denne type sager, jf. bemærkningerne til nr. 12 nedenfor samt til forslag til lov om etnisk ligebehandling, jf. lov nr. 374 af 28. maj 2003.

Der er ikke fastsat et maksimum for godtgørelsen, men denne fastsættes af domstolene under hensyn til den enkelte sags omstændigheder og med iagttagelse af det EU-retlige effektivitetsprincip.

Lønmodtagere, der er omfattet af funktionærloven, vil også være beskyttet mod urimelige afskedigelser i medfør heraf, jf. funktionærlovens § 2 b, men får dog ikke på det grundlag ret til godtgørelse i medfør af flere regelsæt samtidig.

Til nr. 12

Forslaget er nødvendigt for at opfylde direktivet om etnisk ligebehandlings artikel 8 og beskæftigelsesdirektivets artikel 10, hvorefter der indføres en såkaldt delt bevisbyrde i sager om forskelsbehandling. Formålet med direktivernes bestemmelser er at lempe beviskravene for lønmodtageren. Når lønmodtageren i en konkret sag påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er tale om forskelsbehandling, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Hverken direktivet om etnisk ligebehandling, beskæftigelsesdirektivet eller bevisbyrdedirektivet fremkommer med eksempler på, hvad der kan anses for at være faktiske omstændigheder. Bortset fra et stort antal sager, der omhandler graviditet, barsel og arbejdsvilkår (seksuel chikane), eksisterer der hverken dansk retspraksis eller praksis fra EF-Domstolen for, hvad der kan anses for at være faktiske omstændigheder. Det må derfor forventes, at forståelsen af, hvad faktiske omstændigheder indebærer, kommer til at afhænge af, hvorledes praksis udvikler sig i konkrete sager.

Det er op til domstolene ud fra princippet om den frie bevisbedømmelse at fastlægge den bevismæssige validitet af de af lønmodtageren anførte »faktiske omstændigheder« samt beviskravene til lønmodtageren og arbejdsgiveren, under hensyntagen til at formålet med direktivet har været at forskyde bevisbyrden mellem de to parter.

En tilsvarende bevisbyrdebestemmelse findes f.eks. i lov om ligebehandling af mænd og kvinder mht. beskæftigelse og barselorlov, i lov om ligeløn til mænd og kvinder og i lov om ligestilling af mænd og kvinder. Bevisbyrdebestemmelserne i disse love blev indført med henblik på at gennemføre Rådets direktiv 97/80/EF om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn, jf. EF-Tidende 1998, nr. 014, L s. 6.

Særreglen i forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 4, om sager om lønmæssig forskelsbehandling ophæves, jf. ovenfor pkt. 4.

Den delte bevisbyrde skal i henhold til direktivet ikke omfatte sager om repressalier, da der ikke i disse tilfælde er tale om forskelsbehandling, jf. bemærkningerne til § 8 i forslag til lov om etnisk ligebehandling, jf. lov nr. 374 af 28. maj 2003. Forslaget omfatter derfor ikke den foreslåede bestemmelse i § 1 nr. 11.