

telse. Lønmodtageren fik tildelt godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Af Højesterets dom af 2004 (U.2004.2701H) fremgår det, at lønmodtager også er omfattet af Ligebehandlingslovens § 9 jf. § 16 under en evt. aftalt prøvetid.

I dommen U.2005.2269V anføres følgende i præmisserne:

»Efter Højesterets praksis vedrørende fastsættelse af godtgørelse er det udgangspunktet ved afskedigelse i strid med § 9 i relation til arbejdsaftaler indgået for et ubestemt tidsrum, at godtgørelsen fastsættes svarende til 6 måneders løn. Hverken den relativt korte ansættelsesperiode eller udsigten til fyring for vinterseasonen giver grundlag for at fravige dette udgangspunkt«.

Vestre Landsret har ved dom af 30. maj 2000 fastsat en godtgørelse svarende til 52 uger. Lønmodtageren havde været ansat i ca. 7 år.

I Vestre Landsrets dom af 30. november 2004 (U.2005.805V) fremgår det, at:

»Godtgørelsen kan navnlig under hensyn til A's lange ansættelsesperiode på næsten 10 år hos appellanterne passende udmåles til et beløb på 298.044 kr. svarende til et års løn, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 3«.

Det bør her nævnes, at lønmodtagerens forbund alene havde nedlagt påstand om en godtgørelse svarende til 52 uger, hvorfor retten ikke har haft mulighed for at tildele et større beløb, såfremt man havde fundet grundlag herfor.

Der har dog været nedlagt påstand om maksimal godtgørelse i en række sager, uden dette har medført tilkendelse udover ovennævnte 52 uger.

Ligestillingsnævnet har ved afgørelse nr. 10/2004 fastsat en godtgørelse svarende til 52 uger. Lønmodtageren havde været ansat i 16 år på opsigelsestidspunktet. Idet virksomheden nægtede at betale godtgørelsen, blev sagen indbragt for domstolene, hvor sagen blev forligt i Retten i Roskilde med 9 måneders løn imod nævnets 12 måneder.

Omstændighederne i øvrigt

Som det fremgår ovenfor indeholder Ligebehandlingslovens § 16, stk. 3, bestemmelse om, at godtgørelsens størrelse også afhænger af omstændighederne i øvrigt.

Langt hovedparten af dommene på området begrundes godtgørelsens størrelse med *»blandt andet ansættelsesforholdets længde«*. Det lader sig ikke gøre, at fremsætte en udtømmende gengivelse af de omstændigheder, der har haft særlig

indflydelse på godtgørelsens størrelse, idet disse således yderst sjældent nævnes specifikt. Det kan dog med rimelighed slås fast, at nedenstående momenter har været mere eller mindre udslagsgivende for godtgørelsens størrelse.

– Efterfølgende arbejdsløshed

Østre Landsret har i dom af 5. april 2004 (B-2548-03) stadfæstet Retten i Svendborgs dom af 19. august 2003, hvor det i præmisserne fremgår, at:

»Efter ansættelsesforholdets varighed samt når henses til at sagsøgeren ikke har kunnet finde anden beskæftigelse, findes godtgørelsen i medfør ligebehandlingslovens § 16, stk. 3 at burde fastsættes til 9 måneders løn svarende til 192.114,00 kr.«

I Østre Landsrets sag af 21. august 2001 (B-0802-01) udtaler retten ligeledes, at det må tillægges betydning ved fastsættelsen af godtgørelsen, at lønmodtageren fik andet arbejde umiddelbart efter afskedigelsen.

– Lønmodtagerens sociale situation herunder alder og økonomi

Østre Landsrets dom af 26.08.04 (B-1193-03) indeholder klare holdepunkter for, at man har lagt vægt på, hvilken karriere og social situation overtrædelsen af ligebehandlingsloven har medført for lønmodtageren. Landsretten udtaler således i sine præmisser, at:

»Sagsøgtets retsbrud har således haft betydelige og forventelige negative følger for lønmodtagerens karriereforløb.«

Bevisbyrderegler

Omvendt bevisbyrde

I 1989 blev der i Ligebehandlingsloven indført omvendt bevisbyrde, hvilket medfører, at det er arbejdsgiver, der skal godtgøre, at lønmodtagerens afskedigelse ikke er begrundet i graviditet og barsel m.v.

Ligebehandlingslovens § 16, Stk. 4:

»Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, fravær efter § 7, stk. 1-3 og 5-7, og i varslingsperioder efter § 10, stk. 9, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.«

Bevisbyrderegler afgør hvem der må bære risikoen i tilfælde af tvivl. Udgangspunktet er, at det er sagsøger, der har bevisbyrden (ligefrem bevisbyrde).

Efter retspraksis vil det være en overtrædelse, såfremt arbejdsgiver ikke kan godtgøre, at graviditet og barsel m.v. ikke er indgået i beslutningen om afskedigelse. Det er med andre ord også