

en overtrædelse, såfremt afskedigelsen delvist kan tilskrives graviditet og barsel m.v.

Retspraksis tyder på, at der stilles et ganske betydeligt beviskrav til arbejdsgiveren, idet flere domme på området har givet udtryk for, at det »ikke med tilstrækkeligt sikkerhed« er godtgjort, at afskedigelsen ikke er sket på baggrund af graviditet. Se hertil blandt andet dommen U.2004.2701 H.

Reglen om omvendt bevisbyrde gælder i tidsrummet (beskyttelsesperioden) fra graviditetens indtræden til udløbet af barselorlovsperioderne som angivet i ligebehandlingslovens § 7, stk. 1-3 og 5-7 samt § 10, stk. 9. Det følger af dommen U.1993.782V, at den omvendte bevisbyrde også finder anvendelse, når beslutningen om opsigelse er truffet inden for orlovsperioden, men først ført ud i livet efter tilbagevenden fra orlov.

Det afgørende er således, hvornår beslutningen om afskedigelse bevisligt er truffet.

Arbejdsgivers viden om graviditeten vil være et helt centralt moment i vurderingen af, om afskedigelsen er en overtrædelse af Ligebehandlingsloven. Tvivl om dette faktum vil medføre domfældelse til ugunst for arbejdsgiveren.

Dette er seneste illustreret i Højesteretsdom U. 2004.2701H.

»Efter bestemmelsens (§ 16, stk. 4) ordlyd og formål – at fritage lønmodtageren fra at bevise, at graviditeten har indgået i begrundelsen for afskedigelsen – må bedømmelsen af, om arbejdsgiveren har løftet sin bevisbyrde, bero på en samlet vurdering, herunder af, om arbejdsgiveren må anses for ved afskedigelsen at have haft kendskab til graviditeten. Efter bevisførelsen må det henstå som usikkert, om arbejdsgiver på afskedigelsestidspunktet var bekendt med at lønmodtageren var gravid. Med denne bemærkning og af de grunde, der i øvrigt er anført af byretten, finder Højesteret, at arbejdsgiveren ikke har godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i graviditeten. Afskedigelsen er derfor sket i strid med ligebehandlingslovens § 9«.

Fædrenes beskyttelsesperiode løber under moderens graviditet – uanset om der måtte være varslet afholdelse af fædreorlov – og indtil faderen har udnyttet de perioder, der hjemler faderens fravær efter ligebehandlingslovens § 7, stk. 1-3 samt § 10, stk. 9. Hvis faderen ikke senest 8 uger efter fødslen varsler, at han ønsker at holde forældreorlov, ophører beskyttelsesperioden for faderens vedkommende.

Delt bevisbyrde

Reglen om delt bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16 a anvendes, når forholdet ikke falder ind under bestemmelsen i § 16, stk. 4, om omvendt bevisbyrde.

Delvis bevisbyrde der er indført i Ligebehandlingslovens § 16 a medfører, at en lønmodtager, der føler sig krænket, skal påvise omstændigheder, der giver anledning til formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling. Herefter påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

DOMSPRAKSIS

I forbindelse med nærværende redegørelse har ministeriet gennemgået ca. 110 trykte og utrykte domme afsagt mellem 1992 og 2005 af landsretterne og Højesteret.

På baggrund af de afsagte domme kan det konstateres, at cirka 2/3 af afskedigelser i strid med Ligebehandlingslovens § 9 er sket under lønmodtagerens graviditet.

De nye regler om barselorlov trådte i kraft 27. marts 2002. Da tvister om afskedigelse i forbindelse med graviditet, barsel og adoption anlægges for byretterne, forløber der nogen tid inden sådanne sager når til landsretterne og Højesteret. Der er således alene afsagt ca. 10 landsrets- og højesteretsdomme på baggrund af afskedigelser foretaget efter 27. marts 2002 og hvor temaet har været, om der er sket en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9.

HØRINGSSVAR

Beskæftigelsesministeriet har rettet henvendelse til en række større interessenter. Nedenfor vil der i korte træk blive redegjort for hovedlinjerne i de enkelte indkomne tilbagemeldinger.

– Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

DA peger på, at ligebehandlingssager som oftest bliver forliget. Henset til den procesrisiko, der er forbundet med at føre retssag, kan godtgørelsesniveauet i forligte sager ikke umiddelbart sammenlignes med de godtgørelser, der tildeles ved domstolene. Det er blandt medlemsorganisationerne i DA en generel opfattelse, at der er en faldende tendens i antallet af sager i forhold til antal medarbejdere på medlemsvirksomhederne.