



AAN
ARC

Notat

Godtgørelser i sager om overtrædelser af ligestillingslovgivningen

2. december 2005

I ligestillingslovgivningen er der for øjeblikket regler om tildeling af godtgørelser for overtrædelse af ligebehandlingsloven og ligelønsloven.

Sag nr. 6232-0071

I *ligebehandlingsloven* kan der tildeles godtgørelse i forbindelse med ansættelse, forfremmelse, forflyttelse, erhvervsuddannelse, arbejdsvilkår, afskedigelse og adgang til at udøve selvstændigt erhverv. I disse tilfælde er der ikke fastsat noget maksimum for godtgørelsens størrelse. Hovedparten af de rejste sager i denne kategori har drejet sig om seksuel chikane.

Ved afskedigelse pga. graviditet og barsel kan en godtgørelse ikke overstige 78 ugers løn. Retspraksis med hensyn til udmåling af godtgørelserne viser, at niveauet for godtgørelser gennem de senere år er stigende. I de første afskedigelsessager efter lovens ikrafttrædelse udgjorde godtgørelserne et beløb på ikke over 3 måneders løn. I adskillige år har det hyppigste godtgørelsesniveau været 6 måneders løn, men de seneste to år er godtgørelsesniveauet yderligere hævet. Domstolene og Ligestillingsnævnet udmåler nu ofte godtgørelser svarende til 9 måneders løn, ikke mindst efter, at Højesteret i U 2002.2435/3H tildelte en godtgørelse svarende til 6 måneders løn efter en kortvarig vikaransættelse.

Derudover har ligebehandlingsloven en bestemmelse om beskyttelse mod afskedigelse på grund af viktimering. Godtgørelsen kan ikke overstige 39 ugers løn. Der er ikke kendte sager, hvor viktimering er blevet anerkendt.

Ligelønsloven har ligeledes en bestemmelse om viktimering. Her kan godtgørelsen ikke overstige 78 ugers løn. Der er to kendte domme om afskedigelse på grund af ligelønskrav. Virksomheden blev frifundet i den ene og klageren blev tilkendt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn i den anden.

Ligelønsloven indeholder ikke andre bestemmelser om godtgørelse.

Implementering af ændringen af ligebehandlingsdirektivet.

L 17, der for tiden er under behandling i Folketinget gennemfører Rådets direktiv 2002/73 af 23. september 2002. Direktivet ændrer ligebehandlingsdirektivet fra 1976.

Direktivet indeholder en bestemmelse om, at der ikke må være loft over godtgørelser eller erstatning, som tildeles som kompensation for overtrædelse af ligebehandlingsloven.

I L17 foreslådet, at de fastsatte maksimumsgrænser for godtgørelsen i ligebehandlingsloven ophæves.

Godtgørelsen skal fortsat fastsættes af domstolene under hensyn til den enkelte sags omstændigheder og med iagttagelse af det EU-retlige effektivitetsprincip.

Forslaget om at ophæve maksimumsgrænser for godtgørelsen skyldes alene, at EF-domstolen har fastslået, at for at princippet om ligebehandling kan være effektivt, skal den erstatning, der i tilfælde af dets overtrædelse tildeles den lønmodtager, der har været udsat for forskelsbehandling, være tilstrækkelig i forhold til det tab den pågældende har lidt.

EF-domstolen har således understreget, at forudgående fastsættelse af et maksimum kan udelukke en effektiv erstatning. Der henvises særligt til Draehmpaehl-dommer(sag C -180/95 af 22. april 1997), hvor det i præmis 22 også slås fast, at tilkendelse af godtgørelse for skade som følge af forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med en ansættelse ikke kan være betinget af culpa. Dette betyder, at de almindelige erstatningsregler ikke er tilstrækkelige i forbindelse med sager om overtrædelse af ligebehandlingsloven.

Ligebehandlingslovens godtgørelsesbestemmelser har hidtil haft til formål at sikre den krænkede en effektiv kompensation, og det er udgangspunktet, at reglerne om godtgørelse fortsat skal virke fleksibelt og effektivt, så domstolene har mulighed for at fastsætte godtgørelser under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Det er ikke hensigten med forslaget at ændre på domstolenes og Ligestillingsnævnets udmålingspraksis, men alene at sikre, at loven ikke er til hinder for, at domstolene eller ligestillingsnævnet i de enkeltstående tilfælde, hvor der kunne være behov for det, kan udmåle en godtgørelse uden at være begrænset af lovfaste maksimumsgrænser. Hermed sikres, at det EU-retlige effektivitetsprincip er gennemført korrekt i dansk ret.

Implementering af recastdirektivet

Sammenskrivningen af 6 ligestillingsdirektiver det såkaldte recastdirektiv forventes vedtaget på det førstkommende rådsmøde den 8. december 2005.

Når recastdirektivet skal gennemføres i dansk ret, kommer godtgørelsesbestemmelsen i ændringen af ligebehandlingsdirektivet også til at omfatte ligelønsloven og loven om erhvervstilknyttede sikringsordninger.

Det vil være nødvendigt at ophæve loftet på 78 ugers godtgørelse i viktimiseringsbestemmelsen i ligelønsloven, men der vil ske med samme understregning af, at det ikke er meningen, at udmålingspraksis skal ændres som i L 17.

Derudover skal der indføres en godtgørelsesbestemmelse i ligelønsloven og i loven om erhvervstilknyttede pensionsordninger i forbindelse med overtrædelser af disse to love.

Allerede i dag er det muligt at få tilkendt en godtgørelse ved overtrædelse af ligelønsloven og loven om erhvervstilknyttede pensionsordninger, hvis man samtidig påberåber sig, at overtrædelsen også er en overtrædelse af ligebehandlingsloven. Det vil sædvanligvis være tilfældet, fordi sådanne overtrædelser også vil være forskelsbehandling i forhold til arbejdsvilkår og derfor en overtrædelse af ligebehandlingsloven.