

F. t. 1. vedr. ligebehandling af mænd og kvinder m.v.

sentlige ændringer af arbejdsvilkårene, der må sidestilles med en opsigelse, er ligeledes omfattet af beskyttelsen. I dansk retspraksis lægges der ved vurderingen af, om ændringerne er væsentlige vægt på, hvilke ændringer i ansættelsesvilkårene en lønmodtager må tåle, uden at de betragtes som en opsigelse. Fx i situationer, hvor stillingen er nedlagt, og en ny stilling indeholder væsentlige ændringer i forhold til den tidligere stilling, vil ændringen blive sidestillet med en opsigelse, jf. ØLD af 31. maj 2002 (B-1580-0). I dommen er der særligt lagt vægt på, at sagsøgeren var frataget sine ledelsesbeføjelser.

Det er omvendt også anerkendt, at visse mindre ændringer, uanset de måtte opleves som mindre gunstige for medarbejderen, kan ligge inden for rammerne af ansættelsesforholdet og dermed inden for, hvad en lønmodtager med rimelighed må tåle. Der kan fx af organisatoriske, økonomiske og andre driftsmæssige grunde være gennemført forandringer, som betyder, at den tilbagevendende lønmodtagers stilling ikke er den samme som den, lønmodtageren forlod. Der må i denne bedømmelse anlægges en samlet vurdering, herunder af hvilken fleksibilitet man med rimelighed kan forlange af den ansatte. Ligeledes vil det spille en rolle, om der er tale om en generel ændring, som i lige så høj grad berører andre medarbejdere. Til illustration nævnes ØLD af 22. november 1999 (B-2799-98). I dommen blev en medarbejder efter endt barselsorlov forflyttet til en anden filial. Byretten fastslog, at der var driftsmæssige grunde til forflyttelsen, at medarbejderen i lighed med andre medarbejdere i et vist omfang efter ansættelsesaftalen havde pligt til at arbejde i virksomhedens øvrige filialer og også havde gjort det, samt at den forlængede transporttid og ændrede arbejdstid ikke udgjorde en større ændring. Herefter konkluderede retten, at der efter en samlet vurdering ikke var sket sådanne væsentlige ændringer i ansættelsesforholdet, at meddelelsen om at påbegynde arbejde i den anden filial kunne betragtes som en delvis opsigelse, som udløste ret til godtgørelse efter lovens § 9. Dommen blev siden stadfæstet af landsretten med henvisning til byrettens begrundelse.

I det omfang beslutningen om ændringen af ansættelsesforholdet er truffet under barselorlov, gælder reglerne om omvendt bevisbyrde i lovens § 16, stk. 4. Hvis ændringen i ansættelsesforholdet først indtræffer efter tilbagekomst fra barselorlov, gælder reglerne om delt bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16 a.

Lovforslagets § 8 a gennemfører forældreorlovsdirektivets (96/34/EF) rammeføle § 2, pkt. 5, om tilbagevenden til arbejdet efter forældreorlov. Det foreslås derfor at tydeliggøre denne sammenhæng.

Der er ikke med lovændringen tilsigtet ændringer i retstilstanden. Forslaget gennemfører ligebehandlingsdirektivets artikel 2, stk. 7, jf. ændringsdirektivets artikel 1, pkt. 2, nr. 7.

Til nr. 7

Forslaget til § 13, stk. 1, er en præcisering af den nuværende bestemmelse, hvor det almindelige princip om proportionalitet nu klart fremgår. Ifølge dette princip er det nødvendigt at vurdere det kønsspecifikke erhvervsmæssige krav på baggrund af formålet med at fastsætte kravet, herunder om kravet er objektivt begrundet og står i rimeligt forhold til det formål, der forfølges.

Forslaget giver i lighed med den nugældende bestemmelse adgang til, at der administrativt kan meddeles undtagelser fra lovens bestemmelser i tilfælde, hvor det på grund af beskæftigelsens eller uddannelsens karakter er af afgørende betydning, at udøveren er af et bestemt køn.

Efter ligebehandlingsdirektivet kan medlemsstaterne fastsætte, at ulige behandling, der er baseret på et kønsspecifikt træk, ikke udgør forskelsbehandling, når et sådant kønsspecifikt træk på grund af de pågældende erhvervsaktiviteters art eller den sammenhæng, hvori de udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at formålet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.

EF-domstolen har i flere sager udtalt sig om rækkevidden af denne adgang til at fravige ligebehandlingsprincippet. Det er herved fastslået, at når medlemsstaterne beslutter at udelukke en aktivitet fra direktivets anvendelsesområde, har de pligt til regelmæssigt at vurdere de pågældende aktiviteter, for i lyset af samfundsudviklingen at beslutte, hvorvidt undtagelsen for direktivets generelle bestemmelser skal opretholdes. Undtagelsen skal derfor have en sådan gennemskuelighed, at Kommissionen kan føre tilstrækkeligt tilsyn, og skal kunne tilpasses samfundsudviklingen.

Fra EF-domstolens praksis kan særligt nævnes følgende sager:

- Johnston-sagen (sag 222/84 af 5. maj 1986), hvor EF-domstolen udtalte, at undtagelsen skal fortolkes indskrænkende og anvendes i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet.
- Sirdar-sagen (sag C-273/97 af 26. oktober 1999) og Kreil-sagen (sag C-285/98 af 11. januar 2001), hvor EF-domstolen tilføjede, at de nationale myndigheder dog efter omstændighederne råder over et vist skøn ved vedtagelsen af foranstaltninger, som anses for nødvendige for at garantere en medlemsstats offentlige sikkerhed.