

Det fremgår af bemærkningerne til den nugældende lov, at det må kræves, at det regulære erhvervsmæssige krav er et objektive, sagligt og relevant krav, der relaterer sig til erhvervsudøvelsens art eller de forhold, under hvilke den udføres. Da der er tale om en undtagelsesmulighed fra forbudet mod forskelsbehandling, skal bestemmelsen i lighed med den nugældende lovs § 13, stk. 1, fortolkes snævert. Bestemmelsen skal også ses i sammenhæng med de oprindelige forarbejder til ligebehandlingsloven fra 1978, hvorefter udførelse af arbejde, der efter sin natur må udføres af en person af et bestemt køn, (fx skuespillere, mannequiner og badepersonale) helt falder uden for loven. Også området for undtagelser er meget snævert, da formålet med diskriminationsforbudet ikke må udhules. Grænsen mellem de tilfælde, hvor der skal søges dispensation efter lovens § 13, stk. 1, og de tilfælde, der falder helt uden for loven, er ikke skarp.

Ifølge lovens § 13, stk. 4, skal fravigelser fra § 13, stk. 1, indberettes til ministeren for ligestilling mindst hvert andet år. Fra Ligestillingsafdelingen er det oplyst, at 4 ministerier hidtil har udnyttet dispensationsadgangen:

- Justitsministeren har givet dispensation til, at Kriminalforsorgen med henblik på varetagelse af visitationsopgaver kan tage hensyn til de ansattes køn.
- Kirkeministeren har udstedt bekendtgørelse om at fravige loven, for så vidt angår præstestillinger (bkg nr. 350 af 10. juli 1978).
- Ministeren for Familie- og Forbrugeranliggender har givet dispensation til, at halalslagtning kan udføres af en mandlig halalslagter.
- Socialministeren har givet dispensation til, at der kunne annonceres efter kvindeligt personale til et krisecenter og til annoncering efter mandligt personale til en sikret afdeling.

Bestemmelsen gennemfører ligebehandlingsdirektivets artikel 2, stk. 6, jf. ændringsdirektivets artikel 1, pkt. 2.

Til nr. 8

Det foreslås, at den nuværende beskyttelse i § 15 udvides til ikke blot at gælde mod afskedigelse, men også mod enhver anden ufordelagtig behandling eller følge (repressalie) i de situationer, hvor der er fremsat krav om, at princippet om ligebehandling iagttages. Som udgangspunkt er alle former for ugunstig behandling og følge herefter omfattet, hvilket udover afskedigelse kan være degradering, forflyttelse, chikane mv. Beskyttelsen mod repressalier gælder både i tilfælde, hvor sagen formelt indbringes for en domstol

eller anden myndighed, hvor forholdet mundtligt påtales på arbejdspladsen, eller hvor en lønmodtager eller dennes repræsentant tager kontakt til fagforening eller advokat om forholdet. EF-domstolen har endvidere fastslået, at retten til en effektiv retsbeskyttelse på ligebehandlingsdirektivets område er grundliggende, og at også dispositioner, som træffes efter ansættelsesforholdets ophør kan være omfattet. Der henvises til Coote-sagen (sag C-185/97), hvor en lønmodtager ikke kunne få en anbefaling fra sin tidligere arbejdsgiver som reaktion på en tidligere anlagt ligebehandlingssag. EF-domstolen fastslog i den forbindelse, at retsbeskyttelsen også omfatter dette pressionsmiddel, når det er en reaktion på en retssag anlagt mod arbejdsgiveren, og når det tilsigter at lægge hindringer i vejen for den afskedigede lønmodtagers bestræbelser på at finde et nyt arbejde.

Kravet på godtgørelse vil dog forudsætte en årsagsammenhæng mellem den ufordelagtige behandling eller følge og det forhold, at der er fremsat krav om ligebehandling. Reglerne om delt bevisbyrde, jf. lovens § 16 a, vil fortsat være gældende. Bestemmelsen skal sikre en effektiv gennemførelse af ligebehandlingsprincippet i lighed med beskyttelsen efter artikel 9 i direktivet om etnisk ligebehandling (direktiv 2000/43/EF) og artikel 11 i beskæftigelsesdirektiv (2000/78/EF), jf. § 7, stk. 2, i forskelsbehandlingsloven. Bestemmelsen gennemfører den ændrede artikel 7 i ligebehandlingsdirektiv, jf. ændringsdirektivets artikel 1, nr. 2, punkt 6.

Til nr. 9 og 10

Efter de gældende regler kan godtgørelsen i forbindelse med afskedigelse pga. overtrædelse af ligebehandlingslovens §§ 2-4 og § 9 ikke overstige henholdsvis 39 og 78 ugers løn, jf. lovens § 15, stk. 2, og § 16, stk. 3.

Det foreslås, at de fastsatte maksimumsgrænser for godtgørelsen i lovens § 15, stk. 2, og § 16, stk. 3, ophæves. Godtgørelsen skal fortsat 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 fortsat ikke på det grundlag ret til godtgørelse i medfør af flere regelsæt samtidig.

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