

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-dommen (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 uvist skyld.

Ligebehandlingslovens § 14 omhandler tilkendelse af godtgørelse ved overtrædelse af §§ 2-5. Bestemmelsen indeholder ikke en maksimumgrænse over godtgørelsen, og der vil således ikke ske ændringer i bestemmelsen som følge af direktivet.

Ligebehandlingslovens § 15, stk. 2, omhandler tilkendelse af godtgørelse, der ikke kan overstige 39 ugers løn i tilfælde, hvor en lønmodtager afskediges, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling. Godtgørelsen blev forhøjet fra 26 ugers løn til 39 ugers løn i 1989. Bestemmelsen har endnu ikke været anvendt i praksis. Det foreslås som følge af direktivets formulering, at maksimumsgrænsen for godtgørelsen i bestemmelsen ophæves.

Ligebehandlingslovens § 16, stk. 3, omhandler tilkendelse af godtgørelse, der ikke kan overstige 78 ugers løn i tilfælde, hvor en lønmodtager afskediges i strid med § 9. Retspraksis med hensyn til udmåling af godtgørelserne viser, at niveauet for godtgørelser gennem de senere år er stigende. I de første afskedigelses-sager efter lovens ikrafttræden udgjorde godtgørelser-

ne 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.

Ligebehandlingslovens godtgørelsesbestemmelser har således også hidtil haft til formål at sikre den krænkede en effektiv compensation, 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 herfor, kan udmåle en godtgørelse uden at være begrænset af lovfastsatte maksimumsgrænser. Hermed sikres, at det EU-retlige effektivitetsprincip er gennemført korrekt i dansk ret.

Til § 2

Det foreslås, at loven træder i kraft efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Fristen for at implementere direktivet er den 5. oktober 2005, jf. artikel 2 i ændringsdirektivet (direktiv 2002/73/EF).