

## Har ligebehandlingsloven ændret mænds og kvinders retsstilling

Advokatfuldmægtig Jytte Lindgård

Selv om ligebehandlingsloven kun er 3 år gammel, har den allerede medført en række domstolsafgørelser.

Hovedspørgsmålet er imidlertid, om denne retspraksis har medført en ændret retsstilling. Dette spørgsmål forsøges besvaret i det følgende.

En vurdering af den nye retsstilling indebærer, at det er nødvendigt at se på ligebehandlingslovens forarbejder og ordrige motiver. Det er vanskeligt at hævde, at der bag loven ligger et brændende ønske om at gøre retsstillingen, såvel den formelle som den reelle, lige mellem kønnene. Endnu mindre synes det at have været et ønske fra lovgivers side om at bedre kvindens retsstilling. Snarere synes loven påduttet som følge af EF-direktivet af 9. februar 1976 (76/207-EØF).

Den for offentligheden kendteste afgørelse drejer sig om en kvindelig matros, der var blevet nægtet hyre med den begrundelse, at hun var kvinde. Matrosen var blevet afvist i to tilfælde – det ene, fordi hun ikke kunne varetage jobbet på grund af det fartområde, skibet havde, hvilket bl.a. var havne i Singapore, Manilla og Hong Kong. Sø- og Handelsretten gav matrosen medhold i, at der var sket en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 2, og tilkendte den kvindelige matros Kr. 10.000 i erstatning. (Sagen er udførligere gennemgået af mig i Årbog for Kvinderet 1980 – De første retssager om ligebehandlingslovens anvendelse side 297 ff. samt af Kirsten Ketscher, Retfærd nr. 13/1979 – To domme vedrørende ligebehandlingsloven).

Den anden sag angående samme matros gik til højesteret, men her var begrundelsen for at afvise den kvindelige matros, at rederiet ikke på det pågældende skib kunne ansætte kvinder på grund af manglende velfærdsfaciliteter. Også denne sag er udførligt gennemgået de ovenfor citerede steder samt af mig i Årbog for Kvinderet 1981 – Kvinderet i højesteret, side 171 ff. Men udover ovennævnte kommentarer til dommen fra en kvinderetlig synsvinkel er af Preben Stuer Lauridsen – En grundlovs-

stridig højesteretsdom, Ugeskrift for Retsvæsen 1980, B 317, og af Henning Funch Jensen — Yderligere bemærkninger til højesteretsdommen, Ugeskrift for Retsvæsen 1980, side 569, B 368. Da debatten i de to netop nævnte artikler ikke egentlig drejer sig om ligebehandlingsloven, men derimod om forholdet mellem ligebehandlingsloven og anden lovgivning i vid betydning, vil jeg ikke på dette sted gå nærmere ind herpå.

Den hidtidige mest spændende afgørelse er imidlertid Østre Landsrets dom af 28. januar 1981.

Hovedproblemstillingen er igen forholdet mellem to arbejdstagerforbund, SID (Specialarbejderforbundet i Danmark, der optager såvel kvinder som mænd som medlemmer) og K.A. (Kvindeligt Arbejderforbund), der kun optager kvinder. I nedennævnte sag er tidspunkterne for aftalernes indgåelse i sammenfaldende med direktivets vedtagelse, men det er en tilfældighed.

Efter at der i en længere årrække havde været overenskomster mellem Kvindeligt Arbejderforbund og Industrifagene, og mellem SID og samme, blev der i 1977 indgået en fælles overenskomst mellem Industrifagene som arbejdsgiverorganisation og SID og Kvindeligt Arbejderforbund.

I den hidtidige overenskomst mellem Kvindeligt Arbejderforbund og Industrifagene havde der været en bestemmelse, hvorefter arbejdsgiveren havde ret til at hjemsende de ansatte kvinder uden økonomisk forpligtelse for denne, såfremt der ikke var fjerkræ til behandling ved kvindernes samleband. En tilsvarende bestemmelse fandtes i SID's overenskomst.

Bestemmelsen blev gentaget i den nye fælles overenskomst. Kvindeligt Arbejderforbund anså den for stridende mod ligebehandlingsloven og forbeholdt sig at forelægge sagen for domstolene, hvilket skete.

Landsretten fastslog, at bestemmelser i kollektivaftaler kan tilsidesættes af domstolene i samme omfang som individuelle aftaler mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, hvis de strider mod ligebehandlingsloven.

Til grund for sin afgørelse lagde landsretten endvidere, at den pågældende virksomhed, som konflikten omhandlede, beskæftigede arbejdere af begge køn ved samme arbejde, at de mandlige arbejdere, der alle var medlemmer af SID, ikke hjemsendtes hvis slagtingen var tilendebragt før normal arbejdstids ophør, men at dette var tilfældet for kvindernes vedkommende, der alle var medlemmer af Kvindeligt Arbejderforbund.

Landsretten siger, at hvis det omstridte punkt i aftalen var udformet således, at virksomheden på grund af tilførselssituationen havde ret til uden løn at hjemsende kvindelige arbejdere, men ikke de med samme arbejde beskæftigede mænd, måtte bestemmelsen antages at være stridende mod ligebehandlingsloven og som følge deraf ugyldig. Imidlertid var aftalen udformet således, at den alene gælder for medlemmer af Kvindeligt Arbejderforbund og ikke tillige for medlemmer af SID. Den omstændighed, at kvindelige arbejdere hjemsendes, skyldes derfor med-

lemsskab af forbundet.

Det forhold, at alle de ansatte kvinder er medlemmer af Kvindeligt Arbejderforbund, og at mændene alle er medlemmer af SID, skyldtes ikke et krav fra virksomhedens side, men var udelukkende begrundet i en aftale arbejdstagerorganisationerne indbyrdes. (Det var under vidneafhøringerne kommet frem, at hvis et kvindeligt medlem af SID blev ansat, fik hun pålæg af Kvindeligt Arbejderforbund og – hvilket vel på arbejdspladsen må være mere betydningsfuldt – af de andre kvindelige ansatte om at melde sig ind i Kvindeligt Arbejderforbund). Endvidere blev det bemærket, at kvinder beskæftiget f.eks. i kantinen ikke blev hjemsendt.

Landsretten fastslog:

Da forskelsbehandlingen således er en konsekvens af arbejdstagerens organisationsmæssige forhold, findes det sagsøgende forbund (Kvindeligt Arbejderforbund) ikke at have grundlag for over for de sagsøgte at kunne påberåbe sig, at bestemmelserne i ligebehandlingsloven er overtrådt.”

Ligebehandlingsloven blev således ikke anset for at være overtrådt.

Landsrettens dom kan betragtes ud fra mange synsvinkler. Den mest nærliggende er formentlig: Ligebehandlingsloven kan ikke anvendes til at skabe lige arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet, således som det organisatorisk er bygget op i dag. Til lovens egen tekst om lige vilkår for lige arbejde på samme arbejdsplads må der – med baggrund i landsrettens dom – indfortolkes en sætning om, at det kun gælder, såfremt de berørte personer også er medlem af samme fagforening.

En anden nærliggende vinkel er at se dommen som et udtryk for, at domstolene vægrer sig ved at gå ind i fagforeningernes indbyrdes stridigheder.

Disse to ræsonnementer må dog sammenholdes med ligebehandlingslovens § 1, stk. 1, hvori der står, at den forskelsbehandling, der ikke må finde sted, ikke kun er den direkte forskelsbehandling, men også den indirekte.

Spørgsmål om afskedigelse på grund af graviditet har også været prøvet ved domstolene et par gange. Imidlertid afgøres sagerne ofte så konkret, at deres tilknytning til ligebehandlingsloven svækkes. Men den reelle problemstilling i afgørelserne er, at det er den ansatte, der skal løfte bevisbyrden for, at hun er blevet forskelsbehandlet på grund af køn. I Årbog for kvinderet 1981, side 175, har Kirsten Thorball kommenteret Frederiksberg Birkerets dom om afskedigelse på grund af graviditet, hvori det blev fastslået, at den pågældende arbejdsgiver reelt havde lagt graviditeten til grund. Den nyeste dom på området er fra Roskilde Hærensret 26. februar 1981, hvordi en klinikassistent hos nogle tandlæger blev afskediget. På det tidspunkt, hvor hun blev afskediget, var hun gra-

vid, men afskedigelsen blev begrundet i samarbejdsvanskeligheder, hvorfor ligebehandlingsloven ikke blev anset for overtrådt. Sagens resultat er i og for sig ikke interessant, men det væsentlige i dommen er, at det næsten er umuligt for en person at løfte en bevisbyrde for, at afskedigelsen er sket kønsspecifikt. Arbejdsgiveren vil ofte have muligheder for at fremdrage en lang række andre forhold, som måske også synes at kunne bevirke en opsigelse.

Denne dom er således et klart eksempel på det forhold, som i øjeblikket er diskuteret flere steder, nemlig at bevisbyrdereglerne i ligebehandlingsloven gør, at den også på dette grundlag bliver en lov uden særlig stor betydning.

Den største gruppe retssager har været vedrørende ligebehandlingslovens § 6 vedrørende kønsdiskriminerende annoncering. Det vil ikke være relevant at nævne alle sagerne her, jeg henviser iøvrigt til gennemgangen i Årbog for kvinderet 1981, side 177 ff.

Sammenfattende kan siges, at visse politikredse og domstole har fundet det rimeligt at skride ind over for annonceringer, men at det veksler fra retskreds til retskreds og politikreds til politikreds, om der gives bøde eller blot advarsel. Bøderne ligger til 300-500 kr. for private eller mindre erhvervsdrivende og for det blad, hvori den kønsdiskriminerende annonce er trykt, på omkring 1.000 kr.