

NOTAT



12. november 2009

J.nr. 2009-0001071

JAIC/AKL

Notat om bevisbyrde

Det almindelige udgangspunkt i dansk ret er, at der er ligefrem bevisbyrde, hvilket vil sige, at den, der påstår at have et krav, skal godtgøre, at kravet består. Den ligefremme bevisbyrde gælder i langt hovedparten af de ansættelsesretlige love. Afskediges en lønmodtager og mener lønmodtageren, at det skyldes usaglige årsager, er udgangspunktet, at lønmodtageren skal godtgøre, at afskedigelsen er sket med en usaglig begrundelse.

Dette er også udgangspunktet i værnepligtsorlovsloven. En lønmodtager, der mener at være blevet afskediget i strid med loven, skal således godtgøre, at afskedigelsen skyldes lønmodtagerens aftjening af værnepligt eller indgåelse af en kontrakt som nævnt i lovens § 1. Beskæftigelsesministeriet har ikke kendskab til, at der er retspraksis angående denne del af værnepligtsorlovsloven.

Bevisbedømmelsen i dansk ret er som udgangspunktet fri, hvilket vil sige, at dommeren, der skal afgøre en sag, er frit stillet ved vurderingen af, hvornår en sagspart har løftet bevisbyrden. Dommeren bestemmer således almindeligvis selv, hvilken vægt forklaringer, skriftlig dokumentation eller andre former for bevisførelse skal tillægges i forbindelse med afgørelsen af en sag. Domstolene har derfor mulighed for i et vist omfang at slække på eller moderere hovedprincippet om ligefrem bevisbyrde, hvis omstændighederne ved en sag eller en type af sager måtte give anledning hertil.

Der er en undtagelse i de ansættelsesretlige love, hvor bevisbyrden er omvendt. Undtagelsen er i ligebehandlingsloven. Det fremgår af forarbejderne til ændringen af ligebehandlingsloven i 1989, at begrundelsen for at indføre omvendt bevisbyrde var, at retspraksis viste, at det var svært for lønmodtagerne at løfte bevisbyrden for, at afskedigelse skyldtes graviditet eller barsel, og at domstolenes krav til, hvornår lønmodtagerne havde løftet denne bevisbyrde, gradvist var blevet justeret i overensstemmelse hermed inden for rammerne af den dagældende ligebehandlingslov.

I modsætning til, hvad der gjorde sig gældende vedrørende ligebehandlingsloven forud for ovennævnte ændring i 1989, har Beskæftigelsesministeriet ikke kendskab til retspraksis om værnepligtsorlovsloven og således ikke grundlag for at antage, at anvendelsen af dansk rets almindelige princip om ligefrem bevisbyrde udgør noget problem i relation til denne lov.

En anden undtagelse til den ligefremme bevisbyrde er den delte bevisbyrde, som udelukkende findes inden for forskelsbehandlingslovene. Kan den krænkede i en sag med delt bevisbyrde påvise faktiske omstændigheder, som kan sandsynliggøre, at der er sket forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at der ikke er

sket en overtrædelse. Reglerne om delt bevisbyrde er indført på baggrund af EU-direktiver. Beskæftigelsesministeriet finder ikke, at der er grundlag for at indføre delt bevisbyrde i værnepligtsorlovsloven.