



## Beskæftigelsesministerens gennemgang af omfanget af afskedigelser af personer i forbindelse med graviditet og barselorlov

August 2011

<b>1. Indledning</b>	<b>3</b>
<b>2. Gennemgangen</b>	<b>3</b>
<b>3. Sammenfatning</b>	<b>4</b>
<b>3.1 Antallet af sager</b>	<b>4</b>
<b>3.2 Forlig</b>	<b>4</b>
<b>3.3 Godtgørelsernes størrelse</b>	<b>5</b>
<b>4. Lovgrundlaget</b>	<b>5</b>
<b>4.1 Afskedigelsessager</b>	<b>5</b>
<b>4.2 Konsekvenser af ulovlig afskedigelse</b>	<b>6</b>
4.2.1 Bevisbyrdereglerne	6
4.2.2 Underkendelse af afskedigelse	7
4.2.3 Godtgørelse	7
<b>5. Retspraksis</b>	<b>8</b>
<b>5.1 Oversigt</b>	<b>8</b>
<b>5.2 Domstolene</b>	<b>9</b>
<b>5.3 Ligebehandlingsnævnet</b>	<b>11</b>
<b>6. Hørings svar</b>	<b>14</b>
<b>6.1 Høringen</b>	<b>14</b>
<b>6.2 Arbejdsgiverorganisationer</b>	<b>16</b>
6.2.1 Dansk Arbejdsgiverforening (DA)	16
6.2.1.1 Dansk Industri (DI)	16
6.2.1.2 Dansk Erhverv (DE)	17
6.2.1.3 TEKNIQ	18
6.2.1.4 Sammenslutningen Af Mindre Arbejdsgivere (SAMA)	19
6.2.1.5 Grafisk Arbejdsgiverforening	19

6.2.1.6 Danske Malermestre	19
6.2.3 Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)	19
6.2.4 Danske Regioner	19
6.2.5 DS Håndværk & Industri	20
6.2.6 Personalestyrelsen	20
6.2.7 Kommunernes Landsforening (KL)	20
<b>6.3 Lønmodtagerorganisationer</b>	<b>20</b>
6.3.1 Landsorganisationen i Danmark (LO)	20
6.3.1.1 Fag og Arbejde (FOA)	21
6.3.1.2 HK Danmark (HK)	22
6.3.1.3 Socialpædagogernes Landsforbund (SL)	22
6.3.1.4 3F	23
6.3.1.5 Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund (DFKF)	23
5.3.2 Akademikernes Centralorganisation (AC)	24
6.3.2.1 Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF)	24
6.3.2.2 Dansk Magisterforening (DM)	24
6.3.2.3 Den Danske Præsteforening	25
6.3.2.4 Dansk Psykologforening	25
6.3.2.5 Bibliotekarforbundet	25
6.3.2.6 Gymnasieskolernes Lærerforening	25
6.3.2.7 Tandlægeforeningen	25
6.3.2.8 Pharmadanmark	25
6.3.2.9 Arkitektforbundet	26
6.3.2.10 Den Danske Dyrlægeforening og JA	26
6.3.3 Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF)	27
5.3.3.1 Kost og Ernæringsforbundet	27
5.3.4 Kristelig Fagbevægelse (Krifa)	27

## 1. Indledning

For kontinuerligt at skabe et overblik over retsstillingen angående sager om afskedigelse af lønmodtagere i forbindelse med graviditet og barsel udarbejder Beskæftigelsesministeriet hvert år en gennemgang af sager om denne type af usaglige afskedigelser.

I den forbindelse sender Beskæftigelsesministeriet én gang om året en høring til relevante arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer med anmodning om oplysninger om deres erfaringer angående sådanne afskedigelsessager. I høringen anmodes om domspraksis, fagretlige afgørelser samt omfanget og indholdet af eventuelle forlig om afskedigelser af lønmodtagere i forbindelse med graviditet og barsel.

Den første høring blev sendt den 30. juni 2009 for en periode fra 1. september 2005 til 30. juni 2009. Den anden høring blev sendt den 27. april angående perioden fra 30. juni 2009 til og med 31. december 2009. Den tredje høring blev sendt den 10. januar 2011 for hele 2010.

Denne fremstilling er resultatet af den tredje høring, som vedrører 2010, og den er dermed et supplement til de to tidligere gennemgange, som kan findes på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside [www.bm.dk](http://www.bm.dk).

Det er hensigten, at den fjerde høring vil blive udsendt først på året i 2012 for perioden 1. januar 2011 til 31. december 2011. Resultatet af høringerne vil blive offentliggjort på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside [www.bm.dk](http://www.bm.dk) én gang årligt.

## 2. Gennemgangen

Gennemgangen omfatter lovgrundlaget (kapitel 3), retspraksis fra domstolene og Ligebehandlingsnævnet (kapitel 4) samt en gennemgang af indkomne høringssvar fra relevante arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer (kapitel 5).

Retspraksis er gennemgået af Beskæftigelsesministeriet på grundlag af oplysninger fra Arbejdsretsportalen med angivelse af sagens parter, så det er muligt at se, i hvilket omfang arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer har været involveret i sagerne. Herudover er gengivet et kort resumé af dommen, dommens resultat, datoen for dommens afsigelse og hvilken instans, der har afsagt dommen. Gennemgangen af retspraksis indeholder ikke angivelser af sager fra byretterne, da de ikke alle er tilgængelige. Nogle byretsdomme vil være registreret under høringssvarene såfremt arbejdsmarkedets parter har oplyst herom.

Afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet er indhentet i forbindelse med en høring.

Så vidt det er muligt vil resultater fra de tidligere gennemgange blive inddraget i denne opdatering, således at det understøtter og udbygger overblikket over sagerne.

Det bemærkes, at samme sag kan fremgå af både Beskæftigelsesministeriets gennemgang, lønmodtagerorganisationernes og arbejdsgiverorganisationernes indberetninger, hvorfor tallene ikke kan summeres.

### **3. Sammenfatning**

#### **3.1 Antallet af sager**

I 2010 er der 10 sager ved domstolene, som Beskæftigelsesministeriet har kendskab til, i stedet for 8 sager i 2009, hvor der er sket overtrædelser af ligebehandlingsloven.

Ligebehandlingsnævnet har i 2010 haft flere sager om afskedigelse på grund af graviditet og barsel end tidligere år. Nævnet har fundet overtrædelser af ligebehandlingsloven i 19 tilfælde i modsætning til 7 sager året før. Der er en tilsvarende stigning i antallet af sager, hvor der ikke blev fundet en overtrædelse af ligebehandlingsloven ved Ligebehandlingsnævnet i 2010 fra ingen sager i 2009 til 12 sager i 2010.

Med stigningen i antallet af sager hos Ligebehandlingsnævnet, er der samlet set flere afgørelser om afskedigelse på grund af graviditet og barsel i 2010 end i 2009.

Der er fortsat en række sager, som angår fædre og deres ret til barsel, men der er ikke en mærkbar ændring i antallet af denne type sager eller deres karakter.

Hverken arbejdsgiver- eller lønmodtagerorganisationer melder om mærkbare ændringer i antallet af sager siden sidste høring. Det er tydeligt, at flere organisationer har fået bedre data om deres sager, som indgår i høringssvarene. Flere organisationer kan melde om flere detaljer om deres sager.

#### **3.2 Forlig**

Det er ikke muligt at vurdere, om der har været en stigning eller et fald i antallet af forlig, da der ikke er kendskab til alle forlig.

Høringssvarene viser ligesom ved de første høringer, at mange tvister mellem arbejdsgivere og lønmodtagere løses ved forlig. Det store antal forlig antyder, at der er et godt kendskab til reglerne og retspraksis både blandt lønmodtagere og arbejdsgivere. Hvad enten der er sket en overtrædelse af ligebehandlingsloven eller ej, kan de mange forlig på området med forholdsvist store udbetalinger til medarbejderne som resultat antyde, at reglen om omvendt bevisbyrde og det forholdsvise høje godtgørelsesniveau gør et forlig attraktivt.

Der er meget lidt retspraksis ved domstolene og nævnet, hvor genansættelse af lønmodtageren efter et brud på ligebehandlingslovens regler har været ønsket, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 1. Gengivelserne af forlig indgået af organisationerne viser dog, at der er en række tilfælde, hvor tvister bliver løst ved bl.a. genansættelse eller fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Det kan konstateres, at der i 2010 er givet oplysninger om en række sager angående tidsbegrænset ansættelse og manglende fastansættelse eller forlængelse af tidsbegrænset ansættelse.

Forligsrådet har indebæret gerne et beløb svarende til et antal måneders løn, hvor størrelsen gerne følger godtgørelsessystemet i ligebehandlingsloven, som fastsat i retspraksis eller genansættelse eller fortsættelse af ansættelsesforholdet. Andre elementer indgår dog også i forligsrådet. F.eks. kan ret til feriedage, fritstilling i opsigelsesperioden, outplacement-aftaler mv. indgå i forligene.

Den mest anvendte begrundelse for opsigelse af medarbejdere, som er gravide eller under barsel er opgavenedgang, nedlæggelse af afdelinger, masseafskedigelser, økonomiske problemer i virksomhederne, hvilket stemmer overens med meldingerne under finanskrisen.

### **3.3 Godtgørelsernes størrelse**

Der er ikke sket en mærkbar ændring i godtgørelsernes størrelse i forhold til den beskrevne retstilstand i kapitel 4 om lovgrundlaget.

Størrelserne på udbetalingerne til lønmodtagerne i de anførte forlig er varierende og kan omfatte flere ansættelsesretlige forhold som f.eks. manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis. Det skal bemærkes, at indgåelsen af et forlig ikke er ensbetydende med, at der er sket en overtrædelse af ligebehandlingslovens regler.

## **4. Lovgrundlaget**

### **4.1 Afskedigelsessager**

Forbuddet mod afskedigelse på grund af graviditet og barsel fremgår af bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006) – også kaldet ligebehandlingsloven.

Af ligebehandlingslovens § 9 fremgår følgende:

*”En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption”.*

Der er ikke et forbud mod at afskedige gravide eller personer på barsel, men et forbud mod at afskedige *på grund af* graviditet eller dertil knyttede forhold. Det er således den reelle årsag til afskedigelsen, der er afgørende for, om afskedigelse af en gravid lønmodtager eller lønmodtager på barsel er lovlig.

Reglen om forbud mod afskedigelse på grund af graviditet, barsel eller adoption gælder for alle typer ansættelser og gælder for såvel kvinder som mænd.

Forbuddet mod afskedigelse på grund af graviditet, barsel og adoption omfatter som udgangspunkt perioden fra graviditeten indtræder, og til kvinden har afholdt sin fulde barsel. Hertil kan tilføjes, at Højesteret i dommen U 2003.603 H har fastslået, at ligebehandlingslovens § 9 også omfatter den

periode, hvori lønmodtager forsøger at blive gravid ved kunstig befrugtning. I perioden før graviditeten vil der dog gælde en delt bevisbyrde efter lovens § 16 a og ikke omvendt bevisbyrde efter lovens § 16, stk. 4. Se mere om bevisbyrdereglerne under afsnit 3.2.1.

Tilsvarende strækker den tidsmæssige rækkevidde af forbuddet i ligebehandlingslovens § 9 sig også til efter det tidspunkt, hvor lønmodtageren vender tilbage fra barsel. Efter barselorlovens afslutning forligger der dog ikke længere en formodning om, at afskedigelsen er sket på grund af graviditet, barsel eller adoption, hvilket har den konsekvens, at reglen om omvendt bevisbyrde efter lovens § 16, stk. 4 ikke finder anvendelse. En afskedigelse foretaget efter barselorlovens afslutning kan godt være sket i strid med § 9, fordi den i øvrigt er sket på grund af graviditet og barsel. I så tilfælde vil det være reglen om delt bevisbyrde i § 16 a, der finder anvendelse.

Arbejdsgivers beslutning om afskedigelse må ikke være truffet under barslen. Det er således uden betydning, hvornår beslutningen meddeles til lønmodtageren.<sup>1</sup> Der er ingen særlig beskyttelse mod afskedigelse på grund af en graviditetsbetinget lidelse, der løber ud over den oprindeligt fastsatte barselperiode.

Afskedigelsesbegrebet i § 9 omfatter ikke kun afskedigelser i snæver forstand, men omhandler også situationer, hvor der sker væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene, der vil kræve et varsel svarende til den enkelte lønmodtagers opsigelsesvarsel.

Begge forældre er beskyttet under barsel, adoption og moderens graviditet.<sup>2</sup>

## **4.2 Konsekvenser af ulovlig afskedigelse**

### **4.2.1 Bevisbyrdereglerne**

Ifølge ligebehandlingslovens § 16, stk. 4 vil det være arbejdsgiveren, der skal godtgøre, at en afskedigelse ikke er begrundet i graviditet, barsel eller adoption. Der er således en *omvendt bevisbyrde* i disse sager, hvilket fraviger udgangspunktet i dansk ret om den ligefremme bevisbyrde, hvor det er den krænkede, der skal bevise, at der er sket en overtrædelse af lovgivningen. Reglen om omvendt bevisbyrde blev indført i ligebehandlingsloven i 1989. Se for det tidsmæssige omfang af den omvendte bevisbyrde afsnittene under 4.1.

Den omvendte bevisbyrde gælder i afskedigelsessager, så arbejdsgiveren skal bevise, at afskedigelsen ikke skyldes graviditet, barsel, adoption og fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser. Arbejdsgiveren bærer risikoen for at kunne bevise ikke at have haft kendskab til graviditeten. Manglende kendskab til graviditeten kan være afgørende for vurderingen af, om ligebehandlingslovens regler er overtrådt, og i sådanne situationer vil tvivl komme arbejdsgiveren til skade.<sup>3</sup>

Varslingsperioden i forbindelse med afholdelse af udskudt retsbaseret orlov er også omfattet af reglen om omvendt bevisbyrde. Under aftalebaseret orlov gælder alene reglerne om delt bevisbyrde, jf. ligebehandlingslovens § 16 a. Retspraksis viser, at der stilles et betydeligt krav til arbejdsgiver,

<sup>1</sup> Se f.eks. sagerne UfR 1993.782 V og 29. marts 1994, SH, F-15/93.

<sup>2</sup> Beskyttelsesperioden er præciseret i sagen af 12. september 2003, Ø, B-3391-01.

<sup>3</sup> U 2004.2701 H.

idet det i flere tilfælde f.eks. er anført, at det ”ikke med tilstrækkelig sikkerhed” er godtgjort, at afskedigelsen ikke er sket på grund af graviditet.<sup>4</sup>

Ligebehandlingslovens § 16 a fastsætter regler om en *delt bevisbyrde*, hvor det er den person, der anser sig for krænket, der skal påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling. Hvis sådanne faktiske omstændigheder kan påvises, vil det være modparten, der skal påvise, at ligebehandlingsprincippet ikke er overtrådt. Bestemmelsen om delt bevisbyrde fraviger således også det almindelige udgangspunkt om ligefrem bevisbyrde.

Den delte bevisbyrde har særligt været anvendt i afskedigelsessager efter ligebehandlingslovens § 9, hvor den omvendte bevisbyrde ikke har fundet anvendelse. Ligebehandlingslovens § 16 om den omvendte bevisbyrde har et mere snævert anvendelsesområde end § 9 om forbuddet mod afskedigelse på grund af graviditet, barsel eller adoption, der f.eks. finder anvendelse i sager om fertilitetsfremmende foranstaltninger. Bevisbyrden ved fertilitetsfremmende foranstaltninger er nemlig delt bevisbyrde. Orlov aftalt med arbejdsgiveren er som hovedregel også omfattet af reglerne om delt bevisbyrde.

#### **4.2.2 Underkendelse af afskedigelse**

Overtrædelse af bestemmelsen i ligebehandlingslovens § 9 medfører efter lovens § 16, stk. 2 og 3, at lønmodtageren har krav på, at afskedigelsen underkendes, eller at der udbetales lønmodtageren en godtgørelse.

Underkendelse vil medføre, at den afskedigede medarbejder bliver i sit arbejde, hvilket alene vil komme på tale, såfremt forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager ikke må anses som ødelagt som følge af afskedigelsen.

Det er meget sjældent, at der nedlægges påstand om underkendelse af afskedigelsen. I ganske få tilfælde har arbejdsgivere i praksis tilbudt genansættelse, hvilket lønmodtageren ikke har ønsket at tage imod pga. det belastede ansættelsesforhold.<sup>5</sup>

#### **4.2.3 Godtgørelse**

En lønmodtager har krav på en godtgørelse, hvis vedkommende er afskediget i strid med ligebehandlingslovens § 9, jf. lovens § 16, stk. 2. Godtgørelse fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt, jf. § 16, stk. 3. Med en ændring af ligebehandlingsloven i 2005 blev loftet for godtgørelsens størrelse ophævet med det formål at effektivisere sanktionerne ved overtrædelser af forbuddet mod forskelsbehandling inden for ligebehandlingslovens område.

I de første sager efter ligebehandlingslovens ikrafttræden i 1978 var godtgørelsernes størrelse på ikke over 3 måneders løn. Godtgørelsesniveauet var herefter i lang tid på omkring 6 måneders løn. Niveauet blev ved domstolene og Ligestillingsnævnet efter 2002 hævet, og den hyppigste godtgørelse svarer herefter til 9 måneders løn.<sup>6</sup> Der har været enkeltstående sager, hvor godtgørelser har svaret til 12 måneders løn.

<sup>4</sup> Se f.eks. sagerne af 22. juni 1993, V, B 1864/1991, 2. juni 1994, Ø, B-3304-93 og 6. august 1992, Ø, 456 og 465/1991.

<sup>5</sup> Sag af 12. april 2005, V, B 0273-94.

<sup>6</sup> Efter at Højesteret tildelte en godtgørelse svarende til 6 måneders løn til en lønmodtager, som havde været kortvarigt ansat i en vikaransættelse, betragtes 6 måneders løn nærmest som en minimumsgodtgørelse, jf. U 2002.2435/3 H.

Siden år 2000 er der kommet en række afgørelser om fædres orlov, hvor godtgørelsen i de fleste tilfælde har udgjort 6 måneders løn og kun i ét tilfælde 3 måneders løn.

Ansættelsestiden har som angivet i ligebehandlingsloven vist sig at have betydning for udviklingen af godtgørelsesniveauet. Af øvrige omstændigheder som i retspraksis har vist sig at have betydning, kan nævnes lønmodtagerens sociale situation, herunder alder, økonomi og efterfølgende arbejdsløshed.<sup>7</sup> Se mere om udviklingen under afsnittene om retspraksis og høringssvarene.

Det ser umiddelbart ud til, at godtgørelsesniveauet i retspraksis har fundet sit leje med et minimum på 6 måneders løn i godtgørelse og ca. 9 måneders løn som den hyppigste godtgørelse.

## 5. Retsspraksis

### 5.1 Oversigt

I nedenstående skema gives et overblik over sager om afskedigelse på grund af graviditet eller barsel. Der skelnes mellem sager, hvor der blev fundet en overtrædelse af LBL og sager, hvor der ikke var sket en overtrædelse af loven. For at danne et overblik over udviklingen i antallet af sager er der medtaget oplysninger om sagerne siden sommeren 2005.

Der er udelukkende medtaget domme fra Landsretterne og Højesteret. For så vidt angår domme fra byretterne kan henvises til gennemgangen af de indkomne høringssvar, da flere organisationer har beskrevet sager ved byretterne.

Skematisk oversigt over sager angående sager om afskedigelse efter ligebehandlingsloven (LBL) på grund af graviditet og barsel.

År	Domstolene – Overtrædelse af LBL	Domstolene – Ikke overtrædelse af LBL	Ligestillings- og Ligebehandlingsnævnet – Overtrædelse af LBL	Ligestillings- og Ligebehandlingsnævnet – Ikke overtrædelse af LBL	Ligestillings- og Ligebehandlingsnævnet – Afvist
2010 (1. jan til 31. dec.)	10	4	19	12	1
2009	8	4	7	-	-
2008	12	5	7	3	1
2007	8	3	2	5	5
2006	11	3	7	1	3
2005 (fra 1. sep.)	1	-	2	1	1

<sup>7</sup> Her kan som eksempel nævnes en sag fra Østre Landsret, hvor det at lønmodtageren ikke kunne finde anden beskæftigelse blev tillagt betydning for godtgørelsesudmålingen, jf. 5. april 2002, Ø, B 2548-03.



## 5.2 Domstolene

I dette afsnit gennemgås systematisk afgørelser i sager om afskedigelse af gravide og lønmodtagere på barsel afgjort ved domstolene. Afgørelserne angår perioden fra 1. januar 2010 til 31. december 2010. Afgørelserne er opstillet i kronologisk orden med de nyeste afgørelser først. Der er medtaget afgørelser fra Landsretterne og Højesteret.

Hver afgørelse indeholder sagsreference, afgørelsestidspunktet samt en kort sagsfremstilling.

### **Dom af 21.12.2010, (B-560-10), ØL, (overtrædelse af LBL)**

Østre Landsret fandt, at arbejdsgiveren ikke havde ført tilstrækkeligt bevis for, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i lønmodtagerens graviditet og graviditetsbetingede sygdom. Den medarbejder, der havde overtaget den gravides stilling, havde ikke bedre kvalifikationer end den gravide afskedigede. Lønmodtageren fik tildelt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

### **Dom af 13.12.2010, (B-1305-10), ØL, (overtrædelse af LBL)**

Østre Landsret fandt, at der havde været forskellige muligheder for at reducere omkostningerne i virksomheden, og virksomheden havde ikke løftet bevisbyrden for, at der ikke var taget hensyn til lønmodtagerens graviditet. Kvinden fik tildelt en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

### **Dom af 6.10.2010, (B-950-10), ØL, (overtrædelse af LBL)**

Østre Landsret fandt ikke, at arbejdsgiveren havde godtgjort, at en væsentlig stillingsændring ikke var begrundet i graviditet og barsel. Den nye stilling havde ikke nogen form for ledelsesansvar, lederfunktioner eller salgsfunktioner. Lønmodtageren blev tildelt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

### **Dom af 10.9.2010, (B-1184-10), ØL, (ikke en overtrædelse af LBL)**

Østre Landsret fandt, at afskedigelsen ikke skyldtes lønmodtagerens fertilitetsbehandlinger, idet der i forbindelse med en mere generel afskedigelsesrunde var udformet et pointsystem, der både var gennemskueligt og tilstrækkeligt sagligt til, at arbejdsgiveren havde godtgjort, at afskedigelsen ikke skyldtes fertilitetsbehandlingerne. Bevisbedømmelsen er foretaget ud fra LBL § 16 a om delt bevisbyrde.

### **Dom af 16.9.2010, (B-0406-10), VL, (ikke en overtrædelse af LBL)**

Vestre Landsret frifandt en arbejdsgiver, der kort tid efter gik konkurs, da en medarbejders fertilitetsbehandling endnu ikke viste graviditet på afskedigelsestidspunktet, og da afskedigelsen var begrundet i behovet for nedskæringer.

### **Dom af 17.8.2010, (B-2403-09), VL, (ikke en overtrædelse af LBL)**

Vestre Landsret frifandt en arbejdsgiver, der havde afskediget en kvindelig medarbejder, der var under udredning til fertilitetsbehandling. Landsretten fandt, at LBL § 9 ikke omfatter en sådan udredningsfase. Medarbejderens indledte fertilitetsbehandling ansås ikke at have haft betydning for afskedigelsen, som blev tilskrevet driftsmæssige hensyn.

### **Dom af 11.6.2010, (B-2242-09), VL, (overtrædelse af LBL)**

Vestre Landsret tildelte en gravid lønmodtager en godtgørelse på 6 måneders løn. Hun var blevet afskediget under prøvetiden med henvisning til manglende kompetencer. Landsretten fandt, at hendes graviditet var årsagen til afskedigelsen.

**Dom af 31.5.2010, (B-1580-09), VL, (overtrædelse af LBL)**

Vestre Landsret fandt, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden i forbindelse med en omstrukturering i forhold til en gravid medarbejder, der kort tid forinden havde aborteret. Hun fik tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

**Dom af 31.5.2010, (B-1984-09), VL, (overtrædelse af LBL)**

Vestre Landsret fandt en afskedigelse af en gravid medarbejder i strid med LBL. Som udgangspunkt påstod arbejdsgiveren, at lønmodtageren selv havde sagt op. Hun havde desuden kritiseret, at ændring i arbejdsvilkårene ikke var varslet behørigt. Hun fik tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

**Dom af 25.5.2010, (B-0892-09), VL, (ikke en overtrædelse af LBL)**

Vestre Landsret frifandt en arbejdsgiver, der ikke forlængede en tidsbegrænset ansættelse for en medarbejder, der deltog i fertilitetsbehandlinger. Sagen blev bedømt efter reglerne om delt bevisbyrde i LBL § 16 a, og retten fandt ikke, at virksomheden havde overtrådt forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn.

**Dom af 10.5.2010, (B-2821-09), ØL, (overtrædelse af LBL)**

Østre Landsret fandt, at en afskedigelse af en gravid medarbejder skyldtes hendes graviditet og ikke omstruktureringer og økonomiske forhold som påstået af arbejdsgiveren. Der blev også lagt vægt på, at hun blev afskediget 16 dage efter sin tiltræden og en måned efter hendes meddelelse af graviditeten. Hun fik tildelt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn grundet hendes kortvarige ansættelse.

**Dom af 11.3.2010, (B-2955-09), ØL, (overtrædelse af LBL)**

Østre Landsret fandt, at det var godtgjort, at arbejdsgiveren vidste, at en kvindelig lønmodtager var sygemeldt på grund af graviditet. Samarbejdsvanskelighederne havde ikke været af betydning og kunne ikke begrunde en afskedigelse. Medarbejderen fik tilkendt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

**Dom af 23.2.2010, (B-1510-09), VL, (overtrædelse af LBL)**

Vestre Landsret gav lønmodtageren medhold i, at afskedigelsen var besluttet under hendes barselorlov, og at den reelt var begrundet i hendes graviditet og ikke i, at der skulle skæres ned på omkostningerne. Hun fik tildelt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

**Dom af 15.2.2010, (B-0986-09), VL, (overtrædelse af LBL)**

Vestre Landsret fandt, at en afskedigelse af en kvinde under graviditetsbetinget sygdom var i strid med LBL § 9. Arbejdsgiveren var ikke bekendt med graviditeten og angav, at afskedigelsen skyldtes ustabil arbejdsindsats. Medarbejderen fik tilkendt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

### **5.3 Ligebehandlingsnævnet**

I dette afsnit gennemgås systematisk Ligebehandlingsnævnets afgørelser i sager om afskedigelse af gravide og lønmodtagere på barsel. Afgørelserne angår perioden fra 1. januar 2010 til 31. december 2010. Ligebehandlingsnævnet oplyser, at de har afgjort 32 sager i perioden, hvor der var klaget over afskedigelse i forbindelse med graviditet og barsel. Heraf angik 27 sager kvinder og 5 mænd. Der er blevet tilkendt godtgørelse i 19 sager.

Sekretariatet havde ved afgivelse af høringssvaret 28 verserende sager, hvor der er indgivet klage over afskedigelse i forbindelse med graviditet, forældre- eller barselsorlov.

Hver afgørelse indeholder sagsreference, afgørelsestidspunktet samt en kort sagsfremstilling. Afgørelserne er opstillet i kronologisk orden med de ældste afgørelser først.

#### **Afgørelse af 29.1.2010, j.nr. 2500155-09** - afskedigelse u. orlov, (*overtrædelse af LBL*)

Det var i strid med LBL, at klager blev afskediget fra sit job som sælger på grund af afholdelse af barselsorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 225.000 kr.

#### **Afgørelse af 29.1.2010, j.nr. 2500136-09** - afskedigelse u. graviditet, (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Det var ikke i strid med LBL, at klager blev opsagt fra sit arbejde som IT-konsulent, mens hun var under fertilitetsbehandling.

#### **Afgørelse af 12.3.2010, j.nr. 2500081-09** – afskedigelse u. graviditet, (*overtrædelse af LBL*)

Det var i strid med LBL, at klager blev opsagt fra sit job som socialpædagog på grund af graviditet. Arbejdsgiver havde ikke løftet bevisbyrden for, at opsigelsen var begrundet i samarbejdsvanskeligheder. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 300.000 kr.

#### **Afgørelse af 12.3.2010, j.nr. 2500194-09** – afskedigelse u. orlov, (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En arbejdsgiver havde ikke overtrådt LBL i forbindelse med spørgsmålet om en medarbejders afholdelse af deltidsorlov. Der forelå ikke forhold, der kunne sidestilles med en opsigelse, og der kunne derfor ikke tilkendes godtgørelse.

#### **Afgørelse af 21.5.2010, j.nr. 2500144-09** – afskedigelse u. orlov, (*overtrædelse af LBL*)

Det var i strid med LBL, at en klager blev opsagt fra sin stilling som lærer under forældreorlov/umiddelbart efter den afholdte forældreorlov. Indklagede havde fastansat den vikar, der var ansat i klagers stilling, mens hun var på barselsorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 265.000 kr.

#### **Afgørelse af 21.5.2010, j.nr. 2500145-09** – afskedigelse u. orlov, (*overtrædelse af LBL*)

Det var i strid med LBL, at en klager blev opsagt fra sin stilling som lærer under forældreorlov/umiddelbart efter den afholdte forældreorlov. Indklagede havde fastansat den vikar, der var ansat i klagers stilling, mens hun var på barselsorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 265.000 kr.

#### **Afgørelse af 21.5.2010, j.nr. 2500146-09** – afskedigelse u. orlov, (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Det var ikke i strid med LBL, at klager fik en anden stilling hos indklagede i forbindelse med sin tilbagevenden fra barselsorlov og ferie.

**Afgørelse af 21.5.2010, j.nr. 2500160-09** – afskedigelse u. graviditet, (*ikke en overtrædelse af LBL*)  
Indklagede virksomhed havde ikke handlet i strid med LBL, i forbindelse med varsling af en reduktion af en gravid kvindes arbejdstid og alternativt afskedigelse. Indklagede kunne bevise, at beslutningen om at nedsætte klagers arbejdstid var truffet, før klager oplyste om sin graviditet.

**Afgørelse af 6.6.2010, j.nr. 2500152-09** – afskedigelse u. orlov, (*ikke en overtrædelse af LBL*)  
Et konkursbo havde ikke overtrådt LBL, i forbindelse med at de to erhvervende selskaber ansatte en del af de tidligere medarbejdere fra det konkursramte selskab, mens de ikke ansatte klager.

**Afgørelse af 11.6.2010, j.nr. 2500187-09** – afskedigelse u. graviditet, (*overtrædelse af LBL*)  
Det var i strid med LBL, at klager blev afskediget fra sit arbejde som butiksassistent, dagen efter hun havde meddelt, at hun var gravid. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 115.000 kr.

**Afgørelse af 11.6.2010, j.nr. 2500191-09** – afskedigelse u. orlov, (*ikke en overtrædelse af LBL*)  
Det var ikke i strid med LBL, at en klager blev afskediget som salgs- og logistikkoordinator efter han var vendt tilbage til arbejdet efter at have holdt forældreorlov.

**Afgørelse af 11.6. 2010, j.nr. 2500045-09** – afskedigelse u. graviditet, (*overtrædelse af LBL*)  
Det var i strid med LBL, at klager ikke blev tilbudt fast ansættelse som rengøringsassistent på et sygehus på grund af hendes graviditet. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 110.000 kr.

**Afgørelse af 25.6.2010, j.nr. 2500207-09** – afskedigelse u. orlov, (*ikke en overtrædelse af LBL*)  
Det var ikke i strid med LBL, at indklagede under klagers afholdelse af forældreorlov besluttede at ændre ansættelsesforholdet og efterfølgende at opsigte klager fra hendes stilling som Product Manager.

**Afgørelse af 25.6.2010, j.nr. 2500027-09** – afskedigelse u. graviditet, (*overtrædelse af LBL*)  
Det var i strid med LBL, at klager blev opsagt fra stillingen som "Consult Manager for Denmark" efter at have meddelt indklagede, at hun var gravid. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 325.000 kr.

**Afgørelse af 27.8.2010, j.nr. 2500173-09** – afskedigelse u. orlov, (*overtrædelse af LBL*)  
Det var i strid med LBL, at indklagede opsagde klager fra hendes stilling som administrationschef, mens hun var på barselsorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 325.000 kr.

**Afgørelse af 27.8.2010, j.nr. 2500202-09** – afskedigelse u. graviditet, (*overtrædelse af LBL*)  
Det var i strid med LBL, at en klager, under sin graviditet, fik ændret sin stilling fra souschef til ufaglært salgsassistent. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 215.000 kr.

**Afgørelse af 27.8.2010, j.nr. 2500227-09** – afskedigelse u. orlov, (*ikke en overtrædelse af LBL*)  
Det var ikke i strid med LBL, at indklagede afskedigede en tekstforfatter samme dag, som han vendte tilbage fra forældreorlov. Indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers afholdelse af forældreorlov, men i at der havde været en væsentlig nedgang i klagers arbejdsopgaver.

**Afgørelse af 1.10.2010, j.nr. 2500203-09** – afskedigelse u. orlov, (*ikke en overtrædelse af LBL*)  
Det var ikke i strid med LBL, at klager blev afskediget fra arbejdet som advokatsekretær, under

afholdelse af barselsorlov. Nævnet fandt, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager var begrundet i virksomhedens faldende omsætning og ikke i klagers afholdelse af barselsorlov.

**Afgørelse af 1.10.2010, j.nr. 25002323-09** – afskedigelse u. graviditet, (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Det var ikke i strid med LBL, at en gravid klager blev afskediget fra sin stilling som indkøbsassistent. Nævnet fandt, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen var begrundet i en større omstrukturering af virksomheden og ikke i klagers graviditet.

**Afgørelse af 12.11.2010, j.nr. 2500113-09** – afskedigelse u. orlov, (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Det var ikke i strid med LBL, at klager blev afskediget fra sit job som Legal consultant i forbindelse med en kollektiv afskedigelse, efter at han var vendt tilbage til arbejdet fra forældreorlov.

**Afgørelse af 12.11.2010, j.nr. 2500206-09** – afskedigelse u. graviditet, (*overtrædelse af LBL*)

Det var i strid med LBL, at en gravid klager blev opsagt fra sin stilling. Indklagede havde ikke godtgjort, at klagerens graviditet ikke var medvirkende årsag til, at hun blev opsagt fra sin stilling. Klager fik tilkendt en godtgørelse på 230.000 kr., svarende til ca. 9 måneders løn.

**Afgørelse af 12.11.2010, j.nr. 2500210-09** – afskedigelse u. graviditet, (*overtrædelse af LBL*)

Det var i strid med LBL, at en klager blev opsagt fra sin stilling som servicemedarbejder i en virksomheds kantine 2 dage efter, at hun havde meddelt, at hun var gravid. Klager fik tilkendt en godtgørelse på 225.000 kr., svarende til ca. 9 måneders løn.

**Afgørelse af 12.11.2010, j.nr. 2500231-09** – afskedigelse u. orlov, (*overtrædelse af LBL*)

Det var i strid med LBL, at en klager blev afskediget fra sit arbejde som marketingkoordinator samme dag, som hun vendte tilbage fra sin barselsorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 200.000 kr., svarende til ca. 9 måneders løn.

**Afgørelse af 12.11.2010, j.nr. 2500029-09** – afskedigelse u. orlov, (*overtrædelse af LBL*)

Det var i strid med LBL, at en klager blev afskediget fra sin stilling som salgschef under afholdelse af forældreorlov. Indklagede havde ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers afholdelse af forældreorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 400.000 kr., svarende til ca. 9 mdr. løn.

**Afgørelse af 12.11.2010, j.nr. 2500037-09** – afskedigelse u. orlov. (*overtrædelse af LBL*)

Det var i strid med LBL, at en klager blev opsagt fra sit job som salgsrepræsentant under forældreorlov. Indklagede havde ikke kunnet begrunde, hvorfor det netop var klageren frem for en af de øvrige ansatte i salgsafdelingen, der blev opsagt. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 240.000 kr.

**Afgørelse af 12.11.2010, j.nr. 2500080-09** – afskedigelse u. orlov, (*overtrædelse af LBL*)

Det var i strid med LBL, at en klager blev afskediget fra stillingen som Lineleader i en virksomheds pakkeri under afholdelse af barselsorlov. Klager fik tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr., svarende til 9 måneders løn.

**Afgørelse af 17.11.2010, j.nr. 2500190-09** – afskedigelse u. graviditet, (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Det var ikke i strid med LBL, at klager blev opsagt fra sin stilling som kreativ indkøber, efter at hun havde meddelt indklagede, at hun var gravid. Indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen var begrundet i et ønske om at reducere udgifterne og ikke i klagerens graviditet.

**Afgørelse af 17.12.2010, j.nr. 2500153-09** – afskedigelse u. graviditet (*Afvist*)

Ligebehandlingsnævnet afviste at behandle en klage om opsigelse på grund af graviditet i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse, da en afgørelse ville kræve bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, som ikke kan finde sted for nævnet.

**Afgørelse af 17.12.2010, j.nr. 2500237-09** – afskedigelse u. graviditet, (*overtrædelse af LBL*)

Det var i strid med LBL, at en klager blev opsagt fra sit arbejde som produktchef. Indklagede havde ikke godtgjort, at opsigelsen af klager ikke var begrundet i klagers graviditet. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 300.000 kr., svarende til ca. 9 måneder løn.

**Afgørelse af 17.12.2010, j.nr. 2500028-09** – afskedigelse u. graviditet, (*overtrædelse af LBL*)

Det var i strid med LBL, at en klager blev opsagt 2 dage efter at hun var vendt tilbage til arbejdet, efter at have været sygemeldt på grund af graviditetsbetinget sygdom. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 430.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

**Afgørelse af 17.12.2010, j.nr. 2500047-09** – afskedigelse u. graviditet, (*overtrædelse af LBL*)

Det var i strid med LBL, at en klager blev opsagt fra sin stilling som fabriksarbejder under sin graviditet. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 160.000 kr.

**Afgørelse af 17.12.2010, j.nr. 2500154-09** – afskedigelse u. graviditet, (*overtrædelse af LBL*)

Det var i strid med LBL, at klager blev afskediget fra stillingen som ansvarlig kontorassistent og bogholder under sin graviditet. Indklagede havde ikke godtgjort, at opsigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 215.000 kr.

## 6. Høringssvar

### 6.1 Høringen

Beskæftigelsesministeriet har den 10. januar 2011 sendt en høring til en række lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer med det formål at indhente oplysninger om sager angående afskedigelse af gravide og lønmodtagere på barsel.

Formålet med anmodningen om oplysninger om forlig er at få et bedre overblik over den praktiske brug af reglerne, samt hvor udbredt kendskabet til reglerne er. Denne fremstilling skal således på baggrund af de løbende høringer give et opdateret og retvisende billede af antallet af sager, sagernes omstændigheder samt udviklingen i retspraksis angående sager om afskedigelse af gravide og lønmodtagere på barsel.

Det skal bemærkes, at de nedenfor nævnte høringssvar er forkortet mest muligt af Beskæftigelsesministeriet af hensyn til gennemgangens omfang, og flere af dem vil kunne læses i deres fulde længde i de vedlagte bilag. Der er ikke blevet rettet indholdsmæssigt i høringssvarene.

I høringen anmodede Beskæftigelsesministeriet om oplysninger om:

- Domstolspraksis og fagretlige afgørelser samt
- omfanget og indholdet af forlig.

I forhold til retspraksis blev der specifikt bedt om følgende oplysninger:

- Hvilket organ har afsagt afgørelsen?
- Hvilken dato er afgørelsen truffet?
- Hvad var kort sagt sagens omdrejningspunkt, f.eks. afskedigelse i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption? Var lønmodtageren en kvinde eller en mand? Hvor lang anciennitet havde lønmodtageren?
- Hvad var udfaldet af sagen? Blev arbejdsgiveren f.eks. frifundet eller idømt en godtgørelse, herunder godtgørelsens størrelse eller skete der genansættelse af lønmodtageren eller blev sagen afvist?
- Hvem var parterne? Gerne i anonymiseret form, og hvilke organisationer var parterne repræsenteret af?

I forbindelse med forlig blev der specifikt bedt om følgende oplysninger:

- Hvornår blev forliget indgået?
- Hvad var kort sagens omdrejningspunkt? (Som under retspraksis ovenfor)
- Hvad var forligets udfald?
- Var der andre ansættelsesretlige elementer i forliget, som f.eks. kunne have betydning for fastsættelsen af en godtgørelse?

Høringen er blevet sendt til følgende organisationer:

*Arbejdsgiverorganisationer:*

Dansk Arbejdsgiverforening,  
DS Håndværk og Industri,  
Finanssektorens Arbejdsgiverforening,  
Personalestyrelsen,  
Danske Regioner,  
Kommunernes Landsforening,  
Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og  
Kristelig Arbejdsgiverforening.

*Lønmodtagerorganisationer:*

Landsorganisationen i Danmark,  
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd,  
Akademikernes Centralorganisation,  
Ledernes Hovedorganisation,  
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte,  
Kristelig Fagbevægelse og  
Dansk Journalistforbund.

*Andre:*

Afskedigelsesnævnet under DA og LO samt

Ligebehandlingsnævnet.

Der er modtaget 10 høringssvar fra de hørte organisationer. Heraf har flere af hovedorganisationerne vedlagt eller indeholdt yderligere svar fra deres medlemsorganisationer.

Følgende har svaret på høringen angivet i gennemgangens orden:

- Dansk Arbejdsgiverforening herunder Dansk Industri (DI), Dansk Erhverv (DE), TEKNIQ, Grafisk Arbejdsgiverforening, SAMA og Danske Malermestre,
- Finanssektorens Arbejdsgiverforening,
- Danske Regioner,
- DS Håndværk og Industri,
- Personalestyrelsen,
- Kommunernes Landsforening,
- Landsorganisationen i Danmark herunder FOA, HK Danmark, Socialpædagogerne, 3F, Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund,
- Akademikernes Centralorganisation herunder Danmarks Jurist- og Økonomforbund, Dansk Magisterforening, Den Danske Præsteforening, Dansk Psykologforening, Bibliotekarforbundet, Gymnasieskolernes Lærerforening, Tandlægeforeningen, Pharmad Danmark, Arkitektforbundet og Den Danske Dyrlægeforening sammen med JA,
- Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd herunder Kost og Ernæringsforbundet
- Kristelig Fagbevægelse.

## **6.2 Arbejdsgiverorganisationer**

### **6.2.1 Dansk Arbejdsgiverforening (DA)**

DA oplyser, at sager, der er truffet afgørelse i ved Ligebehandlingsnævnet, landsretterne, Højesteret eller Afskedigelsesnævnet, ikke er medtaget i deres opgørelser over sager, da de fremgår af afsnittet om retspraksis.

Flere detaljer om nedenstående sager fra DA's medlemsorganisationer fremgår af Bilag 1 i forhold til verserende sager, af Bilag 2 om afsluttede sager og Bilag 3 om forlig.

#### **6.2.1.1 Dansk Industri (DI)**

*Domstolssager:*

- Byretten, dom 2.12.2010. Opsigelse af medarbejder m. 11 års anciennitet efter genoptagelse af arbejdet i strid m. LBL, da nyansat ikke i stedet var opsagt. Godt. svarende til 12 mdr. løn.
- Byretten, dom 2.11.2010. Opsigelse af gravid var ikke i strid m. LBL, idet virksomheden beviste, at opsigelsen var pga. lukning af afdelinger og virk. havde forsøgt omplacering.



- Byretten, dom 2.11.2010. Opsigelse af medarbejder under graviditet, da en afd. blev nedlagt. Retten fandt, at virksomheden havde bevist, at opsigelsen var saglig, og at omplaceringsmuligheder var udtømt.

*Forlig:*

- Feb. 2010. Ingenørforeningen i Danmark (IDA) mod DI. Kvinde blev opsagt pga. arbejdsmangel, da hun kom retur fra barselorlov. Medarbejderen i hendes barselvikariat blev fastansat. Forliget endte på ca. 6 mdr. løn.

### **5.2.1.2 Dansk Erhverv (DE)**

*Afsluttede sager:*

- Byretten. Krifa mod DE. Kvinde m. 2 års anciennitet opsagt under barsel pga. outsourcing af hendes opgaver.
- Dom v. Byretten. Advodan Horsens mod DE. Gravid opsagt efter opl. om graviditet v. opsigelsessamtalen. Medhold til arbejdsgiver, da beslutning om opsigelse var truffet før kendskab til graviditet.
- Dom. Malerforbundet mod DE. Gravid opsagt pga. ordrenedgang. Virksomheden blev frifundet.

*Verserende sager:*

- Byretten. Det Faglige Hus mod DE. Kvinde m. 1 år og 7 mdr. anciennitet blev under ferie i tilknytning til forældreorlov varslet ned i tid pga. omsætningsnedgang.
- Byretten. HK mod DE. Kvinde m. 1 år og 7 mdr. anciennitet blev under barsel bortvist pga. grov misligholdelse i form af fremsendelse af mails om forretningshemmeligheder til privat mail, og videresendt det til tidl. kollega, som skulle starte hos konkurrent.
- Under forhandling. Krifa mod DE. Kvinde opsagt efter 3 mdr. ansættelse pga. flere advarsler.
- Byretten. HK mod DE. Kvinde med 3 år og 10 mdr. anciennitet i fertilitetsbeh. blev opsagt i større opsigelsesrunde pga. lave salgstal og begåede fejl.
- Byretten. Det Faglige Hus mod DE (nu overgivet til DI). Kvinde m. 1 år og 9 mdr. anciennitet blev opsagt under barsel pga. nedlæggelse af enhed. Hun blev tilbudt to omplaceringer, som hun afslog.
- Byretten. HK mod DE. Gravid m. 2 år og 11 mdr. anciennitet bortvist som følge af manglende dokumentation for sygdom.
- Byretten. Ret og Råd Hillerød mod DE. Barselvikar som var påbegyndt på fertilitetsbeh. blev varslet til en anden stilling, da hende, hun var vikar for, vendte tilbage før tid pga. abort.
- VL. Det Faglige Hus mod DE. Opsigelse under barsel. Medarbejder har fremsat krav om fuld løn i opsigelsesperioden selvom lønforpligtelse er ophørt.
- Byretten. HK mod DE. Bortvisning af medarbejder 2 mdr. efter forældreorlovs ophør.
- Byretten. Advokat mod DE. Medarbejders løn nedsat under barsel i overensstemmelse m. overenskomst.

- Byretten. HK mod DE. Kvinde m. 1 år og 9 mdr. anciennitet varslet væsentlige ændringer i ansættelse pga. ordrenedgang.

*Forlig:*

- 3.3.2010. HK mod DE. Kvinde m. 2½ års anciennitet blev opsagt under barsel (graviditet) pga. organisatoriske ændringer, men hendes stilling blev umiddelbart efter besat af vikar, som virksomheden hellere ville beholde. Forlig indgået svarende til 6 mdr. løn.
- HK mod DE. Kvinde m. 3 år og 1 mdr. anciennitet blev opsagt under forældreorlov pga. omstruktureringer. Forlig indgået på 60.000 kr. (3 mdr. løn) og fritstilling.
- Krifa mod DE. Kvinde m. 2 års anciennitet får kort efter tilbagevenden fra barsel en advarsel og opsiges senere samme mdr. Særlig godt. på 80.000 (3 mdr. løn).
- IDA mod DE. Mand m. 1½ års anciennitet opsagt under forældreorlov pga. økonomiske indskrænkninger. Forlig m. godt. på 84.240 kr. (3 mdr. løn).
- Lederne mod DE. Mand opsagt på 1. dag af hans forældreorlov pga. masseafskedigelse. Forlig på 184.699,14 kr. (3 mdr. løn).
- DJØF mod DE. Kvinde m. 2 års anciennitet opsagt i forb. m. afskedigelsesrunde. Forlig på 288.000 kr. (8 mdr. løn).
- HK mod DE. Medarbejder m. 2 år og 3 mdr. anciennitet opsagt pga. omstruktureringer. Forlig m. særlig godt. på 155.520 kr.
- 3F mod DE. Kvinde m. 2 år og 7 mdr. anciennitet fik væsentligt ændret sin stilling og efterfølgende opsagt uden begrundelse. Særlig godt. på 90.000 kr. (4 mdr. løn).
- DJØF mod DE. Kvinde m. 3½ års anciennitet opsagt efter opl. om graviditet pga. manglende evne til udfyldelse af stillingen. Særlig godt. svarende til 7 mdr. løn.
- HK mod DE. Kvinde opsagt pga. illoyalitet få dage efter opl. om graviditet. Særlig godt. på 55.000 kr. (ca. 4 mdr. løn).
- Krifa mod DE. Kvinde m. 1 mdr. anciennitet blev opsagt pga. omstruktureringer efter opl. om graviditet. Godt. svarende til 3 mdr. løn.

### **5.2.1.3 TEKNIQ**

*Afsluttede sager:*

- Rør og Blik mod TEKNIQ. Medarbejder opsagt pga. manglede arbejde. Uenighed om der var sket anmodning om afholdelse af barsel. Opsigelsen blev trukket tilbage.
- Sag henlagt. Det Faglige Hus mod TEKNIQ. Opsigelse af elektriker efter opl. om fædreorlov.

*Verserende sag:*

- Byretten. HK mod TEKNIQ. Afskedigelse af kontorassistent efter barselorlov.

*Forlig:*

- Det Faglige Hus mod TEKNIQ. Mand opsagt pga. arbejdsmangel. Tvist om opl. af ledelsen om kommende barsel. Forlig m. særlig fratrædelsesgodt. indgået svarende til 3 mdr. løn.

- HK mod TEKNIQ. Opsigelse efter endt barsel, da virk. havde opl. om, at medarbejder nok ikke ville vende retur pga. familiemæssige problemer. Forlig m. særlig fratrædelsesgodt. på 75.000 kr.

#### **6.2.1.4 Sammenslutningen Af Mindre Arbejdsgivere (SAMA)**

*Afsluttede sager:*

- Opsigelse efter opl. om graviditet. Fagforening opgav sagen.
- Ansættelse ændret til tidsbegrænset ansættelse efter meddelelse om graviditet.

*Verserende sag:*

- Sagen forhandles. Ansættelse ændret til tidsbegrænset efter meddelelse om graviditet.

*Forlig:*

- Medarbejder opsagt under barsel. Forlig indgået.
- Løntvist under graviditet og barsel. Forlig indgået.
- Manglende lønstigninger under barsel. Forlig indgået.

#### **6.2.1.5 Grafisk Arbejdsgiverforening**

*Domstolssag:*

- Byretten. Kvinde m. 2 års anciennitet blev opsagt under fertilitetsbeh. og tilkendt 9 mdr. løn ved Byretten. Dommen er anket.

*Forlig:*

- Kvinde m. ca. ½ års anciennitet blev opsagt under graviditet. Forlig svarende til 7 mdr. løn.

#### **6.2.1.6 Danske Malermestre**

*Domstolssag:*

- Opsigelse af gravid pga. manglende ordretilgang. Virksomheden blev frifundet.

#### **6.2.3 Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)**

*Ligebehandlingsnævnet:*

En sag er blevet afgjort i Ligebehandlingsnævnet, der gav FA's medlemsvirksomhed medhold i, at afskedigelsen ikke var i strid med ligebehandlingsloven. (FA har nævnt denne sag i en tidligere gennemgang som verserende).

*Forlig:*

FA oplyser, at 7 sager er afsluttet ved forlig.

*Verserende sager:*

FA oplyser at have to sager verserende ved de almindelige domstole.

#### **6.2.4 Danske Regioner**

Danske Regioner oplyser, at de på forespørgsel af regionerne har modtaget følgende oplysninger:

*Sager:*

- Ligebehandlingsnævnet, 11.6.2010. Sagen angik forskelsbehandling i forb. med afslag på fastansættelse på et sygehus som rengøringsassistent som følge af graviditet. Forlig indgået m. godt. på 10.000 kr. (6 mdr. løn).
- Opsagt medarbejder pga. ressourcebetingede organisationsændringer, hvilket blev accepteret af den afskedigedes organisation.
- En region har som led i en arbejdsmangelrelateret masseafskedigelse, opsagt to medarbejdere, som var omfattet af LBL. Begge blev efter kort tid tilbudt ansættelse i andre stillinger i regionen, men afslog efter drøftelse med deres organisationer.

### **6.2.5 DS Håndværk & Industri**

DS Håndværk & Industri har ikke været involveret i sager af den pågældende karakter i 2010.

DS Håndværk & Industri oplyser, at de har en verserende sag, der skulle hovedforhandles i maj 2011.

### **6.2.6 Personalestyrelsen**

*Ligebehandlingsnævnet:*

Personalestyrelsen har kendskab til to sager om afskedigelse på en friskole, der er blevet behandlet ved Ligebehandlingsnævnet.

*Forlig:*

- Forlig indgået den 27.10.2010 ang. spørgsmålet om, hvorvidt opsigelsen af en kvinde m. 3 års anciennitet var begrundet i opgavebortfald eller skyldtes afsluttet barsel. Forliget omfattede: En godt. på 320.000,00 kr. (ca. 8 måneders løn), at restferie svarende til 5 dage udbetales til Feriekonto i forb. m. fratræden, og at der på nærmere angivne vilkår ydes et beløb på op til 15.000 kr. eksklusiv moms til brug for genplaceringshjælp.

### **6.2.7 Kommunernes Landsforening (KL)**

*Domstolssag:*

- VL dom af 9.2.2010. En kommune opsagde en salgsassistent ved et revalideringscenter, da samarbejdet med revalideringscenteret blev opsagt, som medførte, at opgaverne hermed bortfaldt. Lønmodtageren fik medhold i en overtrædelse af LBL § 9 ved Ligestillingsnævn. Sagen blev indbragt for Byretten, som fandt til fordel for arbejdsgiveren, hvilket Landsretten stadfæstede.

*Forlig:*

KL oplyser, at det er de enkelte kommuner, som indgår forlig, og at KL alene deltager som konsulenter, og derfor ikke har konkrete oplysninger om indgåede forlig i perioden.

## **6.3 Lønmodtagerorganisationer**

### **6.3.1 Landsorganisationen i Danmark (LO)**

LO har videresendt høringer til deres medlemsorganisationer, hvoraf nogle få har svaret.

### 6.3.1.1 Fag og Arbejde (FOA)

FOA har videresendt høringen til deres lokale afdelinger, hvor der har været en begrænset svarprocent. Der kan derfor være sager, som er l st lokalt, som ikke fremgår af opgørelsen. For flere oplysninger om sagerne se Bilag 4.

#### *Domstolssager:*

- BS, 1-3799/2009, Byretten. Afskedigelse af en handicaphjælper under barselorloven. Godt. kr. 138.894 til lønmodtageren.
- VL, B-0986-09 af 11.1.2010. Kvinde opsagt under graviditet. Kvinde fik medhold i Landsretten og fik godt. kr. 108.076,80. Der er indgivet 3. instansbevilling.
- BS, 1-927/2009, tabt i Byretten 2.7.2010. Kvinde opsagt under orlov. Skal for Landsretten 25. marts 2011.

#### *Verserende v. domstolene:*

- Kvinde mod kommune pga. opsigelse under orlov. Intet forlig.
- Kvinde opsagt under orlov pga. for meget sygefravær. Intet forlig.
- Fire gravide opsagt fra kommune pga. besparelser. Intet forlig.
- Tre gravide opsagt pga. besparelser. Intet forlig.
- Kvinde blev ikke forlænget i tidsbegrænset ansættelse pga. graviditet. Intet forlig.
- Kvinde opsagt kort efter afbrydelse af orlov på arbejdsgiverens foranledning. Intet forlig.
- Kvinde opsagt efter opl. om graviditet pga. virksomhedsoverdragelse. Intet forlig
- Kvinde opsagt under barselorlov pga. besparelser. Intet forlig.

#### *Forlig:*

- Sag hævet for Arbejdsretten. Spørgsmål om kvinde var tiltrådt stilling eller ej pga. sygdom inden grundet graviditetsgener. Forlig på kr. 30.000 i godt. jf. LBL § 14.
- Sag hævet for byretten. Kvinde blev opsagt under graviditet. Forlig indgået m. kommune m. godt. svarende til 5 mdr. l n.
- Kvinde opsagt under barselorlov pga. faldende børnetal i dagpleje. Forlig indgået m. kommunen m. godt. svarende til 4½ mdr. l n.
- Kvinde opsagt under fertilitetsbeh. pga. for meget sygefravær. Forlig indgået på 50.000 kr.
- Kvinde var sygemeldt under orlov, og sygemeldte sig også efter orlovens afslutning. Hun blev opsagt pga. driftsmæssige årsager. Forlig indgået m. godt. svarende til 7 mdr. l n.
- Kvinde opsagt under graviditet. Forlig indgået m. godt. svarende til 4 mdr. l n.
- Kvinde opsagt under graviditet. Forlig indgået m. godt. svarende til 5 mdr. l n, jf. LBL § 14.
- Kvinde opsagt kort efter tilbagevenden fra barsel. Forlig indgået m. godt. svarende til 4 mdr. l n.
- Kvinde opsagt under fertilitetsbeh. Forlig indgået m. opsigelsesvarsel forlænget med 6 mdr. og aftale om omplacering andet sted i kommunen.

- Kvinde opsagt under barselorlov. Arbejdsgiver trak opsigelsen tilbage.
- Kvinde opsagt under graviditet. Arbejdsgiver trak opsigelsen tilbage.

*Henlagt:*

- Sag hævet for Byretten. Kvinde ansat i kommunen var under fertilitetsbeh., da hun blev afskediget. Hun stoppede sagen, da hun fik job i kommunen igen, og var bange for det ville skade samarbejdet.
- Kvinde var syg under barselorlov, og arbejdsgiver anbefalede hende en afbrydelse af orlov, hvorefter hun blev opsagt. Kvinden ønskede ikke sagen prøvet.
- Kvinde opsagt efter endt orlov. Hun ønskede ikke at tiltræde forliget og har ekstern advokat på sagen.

### 6.3.1.2 HK Danmark (HK)

HK har fremsendt omfattende lister over sager, som er henholdsvis afsluttet i 2010, og som er modtaget i 2010. HK oplyser, at oversigterne alene omfatter sager, som de *lokale* afdelinger eller sektorer ikke har indgået forlig i. Der vil derfor kunne være sager, som ikke fremgår af det fremsendte materiale, som er løst ved forlig lokalt.

HK har vedlagt en oversigt over *afsluttede* sager for perioden 1. januar 2010 til 31. december 2010, som fremgår af Bilag 5.

HK har også vedlagt en oversigt over sager *modtaget* i perioden 1. januar 2010 til 31. december 2010, som fremgår af Bilag 6.

HK har afslutningsvist fremsendt en oversigt over antallet af sager modtaget for hvert år tilbage til 2000, som lokalafdelingerne *ikke* har kunnet afslutte ved forlig, som fremgår af Bilag 7. HK har haft 47 sager af denne art i 2010, hvor tallet i 2009 var 65.

I henhold til HK's oplysninger i Bilag 5 om afsluttede sager i perioden har Beskæftigelsesministeriet udarbejdet nedenstående skema over HK's sager:

<i>Årstal</i>	<i>Domstolssager HK har vundet</i>	<i>Domstolssager HK har tabt</i>	<i>Forlig</i>	<i>Henlagte sager</i>
2010 (fra 1. januar 2010 til 31. dec. 2010)	5	1	38 sager	3 sager

*Forlig:*

- Aug. 2010. HK Kommunal oplyser selvstændigt, at de har haft en sag i 2010 i en kommune, hvor kvinde med anciennitet på 5 år og 10 mdr. blev opsagt pga. besparelser. Kvinden fik i forlig en fratrædelsesgodt. svarende til 5 mdr. løn.

### 6.3.1.3 Socialpædagogernes Landsforbund (SL)

Socialpædagogerne har i perioden fra 1. januar 2010 til 31. december 2010 haft 9 sager, som gennemgås i flere detaljer i Bilag 8.

*Forlig:*

- Kvinde i tidsbegrænset stilling blev ikke forlænget, da hun blev gravid. Arbejdsgiver ansatte en anden i samme stilling. Kvinden fik ved forlig godt. Svarende til 4 mdr. løn.

- Kvinde oplyste efter fertilitetsbeh., at hun var gravid og fik kort efter besked om påtænkt opsigelse pga. besparelser. Arbejdsgiver trak efter forhandlinger afskedigelsen tilbage.
- Gravid kvinde påtænkes opsagt pga. arbejdsmangel. Efter forhandling trækker arbejdsgiver opsigelsen tilbage.
- Gravid kvinde påtænkes opsagt pga. arbejdsmangel. Efter forhandling trækker arbejdsgiver opsigelsen tilbage.
- Gravid kvinde påtænkes opsagt pga. arbejdsmangel. Ved forlig får kvinden forlænget sit opsigelsesvarsel med 7 mdr.
- Opsigelse af kvinde på barselorlov. Forlig indgået m. godt. svarende til 3 mdr. løn samt uddannelsesgebyr på 50.000 kr.

*Verserende:*

- Gravid kvinde opsagt pga. besparelser. Afskedigelsen er forelagt et afskedigelsesnævn.
- Gravid kvinde opsiges efter opl. om graviditet pga. svigtende tillid.

*Henlagt:*

- Tidsbegrænset ansat kvinde bliver gravid og får ikke tilbud om forlængelse, og en anden bliver ansat i hendes stilling. Hun ønsker af personlige årsager ikke at forfølge sagen.

#### **6.3.1.4 3F**

3F har ikke en egentlig registrering og opdeling af deres sager ang. graviditet og barsel, som kan fremsendes til Beskæftigelsesministeriet.

3F fremhæver nogle tendenser, de har oplevet:

- Det er primært sager om kvinder, der føres
- Flere sager indgår i sammenhæng med masseafskedigelser i forb. m. virksomhedslukning
- Sagerne stammer fra et bredt spekter af overenskomstområder
- Antallet af sager er hverken stigende eller faldende
- Størstedelen af sagerne ender med forligsmæssig løsning.

#### **6.3.1.5 Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund (DFKF)**

*Verserende:*

- Sag om kvinde, som ikke havde fået en stilling som bestyrer pga. graviditet. Forligsmæssige forhandlinger.
- 2 sager om gravide frisører i tidsbegrænsede stillinger, som blev gjort tidsbegrænsede efter at de kom m. opl. om graviditet. Forligsmæssige forhandlinger.

*Henlagt:*

- En sag hvor opsigelsen af en kvinde ikke kunne tilskrives graviditeten, da ledelsen ikke var blevet oplyst herom. Der var alene en formodning, om at lederen havde gættet det. Henlagt pga. bevisets stilling.

### 5.3.2 Akademikernes Centralorganisation (AC)

AC oplyser, at de har videresendt høringen til deres medlemsorganisationer, hvis svar fremgår af de følgende afsnit.

#### 6.3.2.1 Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF)

DJØF mener, at lønmodtagere er tilbageholdende med at rejse sager om afskedigelse pga. barsel eller graviditet på grund af krisen.

En medlemsundersøgelse foretaget blandt 1.361 DJØF-ere i 2010 under 40 år viser, at 37 % kvinder og 5 % mænd mente at have fået afslag på lønforhandling eller et dårligere resultat pga. barsel. 20 % af kvinderne og 3 % af mændene oplyste at have fået afslag på efteruddannelse, og 16 % kvinder og 2 % mænd oplevede at blive flyttet til en mere neutral placering pga. barsel.

*Forlig:*

DJØF oplyser, at antallet af forlig er på samme niveau som i 2009. DJØF har indgået forlig i 55 afskedigelsessager som følge af barsel og afsluttet en sag ved domsforhandling. Godtgørelsesniveauet i forligene er på beløb svarende til mellem 3 og 12 mdr. l n.

DJØF oplyser at have afsluttet 20 sager om ligebehandling, som vedr. manglende lønforhandling, manglende advancement, manglende forlængelse af tidsbegrænset stillinger mv. pga. barsel.

#### 6.3.2.2 Dansk Magisterforening (DM)

DM har oplyst om følgende sager ang. afskedigelse på grund af graviditet eller barsel. For flere oplysninger om sagerne se Bilag 9.

*Domstolssager:*

- Byretten, jan. 2010. Tidsbegrænset ansat kvinde med 16 mdr. anciennitet fik ikke forlænget sin ansættelse pga. graviditet. Hun fik ikke medhold ved Ligebehandlingsnævnet, men fik ved domstolene medhold i en godt. på 120.000 kr.
-  L sep. 2010. Kvinde afskediget under barselorlov. Hun fik medhold ved både byret og landsret, og fik en godt. på 230.000 kr. (6 måneders løn).

*Forlig:*

- Forlig feb. 2010. Kvinde med 3  r og 6 mdr. anciennitet blev afskediget under barselorlov i den periode, hvor hun kun modtog barseldagpenge. Hun fik en godt. på 226.226 kr. (7 mdr. l n).
- Forlig marts 2010. Kvinde med 2  r og 1 mdr. anciennitet blev afskediget under barselorlov. Hun fik en godt. på 155.000 kr. (5 mdr. l n).
- Forlig maj 2010. Kvinde med 3  r og 8 mdr. anciennitet blev afskediget under barselorlov i forbindelse med masseafskedigelse. DM mente ikke muligheden for omplacering var udtømt. Hun fik en godt. på 150.470 kr. (5 mdr. l n).
- Forlig nov. 2010. Kvinde med 2 mdr. anciennitet blev afskediget kort efter at have meddelt arbejdsgiveren om sin graviditet. Arbejdsgiveren bestred kendskabet til graviditeten og angav, at beslutningen om afskedigelsen var truffet inden kvindens meddelelse. Kvinden fik 149.860 kr. (4½ mdr. l n), og arbejdsgiveren dækkede DM's omkostninger med 10.000 kr.



- Forlig dec. 2010. Kvinde med 3 år og 4 mdr. anciennitet blev varslet ned i tid mens hun afviklede barselorlov. Hun modtog en godtgørelse på 159.120 kr. (4 mdr. løn), blev fritstillet samt modtog løn og feriegodtgørelse i hele opsigelsesperioden, selvom hun blev afskediget på et tidspunkt, hvor hun kun havde ret til barseldagpenge.
- Forlig feb. 2011. Kvinde med 2 år og 3 mdr. anciennitet blev opsagt 6 uger før forventet barsel pga. nedlæggelse af hendes afd. Omplaceringsmuligheder var tvivlsomme. Hun tabte i byretten, og sagen blev forligt ved retsmægling i Landsretten, hvor hun fik 160.000 kr. i fratrædelsesgodt.

*Arbejdsgiveren gik konkurs:*

- LG i nov. 2010. Kvinde med 3 år og 2 mdr. anciennitet blev afskediget på den dag hun var sat til at føde, og arbejdsgiveren betalte ikke løn i hendes opsigelsesperiode. Efter indledning til retssag gik arbejdsgiveren konkurs. LG dækkede kvindes krav på en godt. på 369.280 kr.

*Verserende:*

- Mand med 1 år og 8 mdr. anciennitet blev opsagt kort efter tilbagevenden fra barsel. Manden havde kort forinden varslet arbejdsgiver om endnu en kommende barsel. Krav om godt. svarende til 12 mdr. løn.
- Sagen handlede om en kvinde med 4 år og 3 mdr. anciennitet, som blev usagligt afskediget efter FUL § 2 b, samt at hun ikke blev indkaldt til lønforhandling under barselorlov. Der er nedlagt påstand om godt. ang. den manglende lønforhandling på 20.000 kr.
- Kvinde med 2 år og 6 mdr. anciennitet blev opsagt under barselorlov pga. økonomiske besparelser, som medførte bortfald af nogle af hendes opg. Krav om godt. på 393.545,27 kr. (12 mdr. løn).

### **6.3.2.3 Den Danske Præsteforening**

Den danske præsteforening oplyser til AC, at de ikke har haft sager af den pågældende art i 2010.

### **6.3.2.4 Dansk Psykologforening**

Dansk Psykologforening oplyser til AC, at de ikke har haft sager af den pågældende art i 2010.

### **6.3.2.5 Bibliotekarforbundet**

Bibliotekarforbundet oplyser, at de ikke har haft sager af den pågældende art i 2010.

### **6.3.2.6 Gymnasieskolernes Lærerforening**

Gymnasieskolernes Lærerforening oplyser til AC, at de ikke har haft sager af den pågældende art i 2010.

### **6.3.2.7 Tandlægeforeningen**

Tandlægeforeningen oplyser til AC, at de ikke har haft sager af den pågældende art i 2010.

### **6.3.2.8 Pharmadanmark**

*Forlig:*

- Pharmadanmark oplyser til AC, at de har haft to sager i 2010, om afskedigelse af gravide, der endte med et udenretsligt forlig, hvor der blev aftalt godtgørelse svarende til 3 måneders

løn og 7 måneders løn. Medarbejderne blev opsagt fra samme virksomhed, som led i en masseafskedigelse i nov. 2009, og sagerne angik konkret om arbejdsgiver havde afsøgt mulighederne for omplacering. Forligene blev indgået den 2. januar og 24. marts 2010.

### 6.3.2.9 Arkitektforbundet

*Forlig:*

- Udenretligt forlig af 9.3.2010. En kvinde m. 4 års anciennitet, blev opsagt lige før afslutningen på hendes forældreorlov pga. opgavedgang og nedskæringer, men andre kunne måske være opsagt i stedet. Forliget skal ses i lyset af, at der inden barselen havde været uoverensstemmelser ml. lønmodtageren og ledelsen. Forliget indebar fritstilling i opsigelsesperioden og en godt. svarende til 1 mdr. løn samt udbetaling af optjente feriefriidage.
- Forlig blev afsluttet ved indgåelse af en fratrædelsesaftale af 14.12. 2010. En kvinde med 3 år og 4 mdr. anciennitet blev opsagt kort før tilbagevenden efter forældreorlov. Opsigelsen var begrundet i omstruktureringer, som ville medføre bortfald af hendes opg. Forliget indebar, at hun blev fritstillet i opsigelsesperioden, aftale om en bonus, 10 feriedage blev ikke anset for afholdt i fritstillingsperioden og feriefriidage blev udbetalt.
- Indenretligt forlig af 20.12.2010. Dom afsagt ved byretten 19.4.2010, hvor arbejdsgiver blev frikendt. En kvinde med ca. 1 år og 9 mdr. anciennitet blev opsagt under graviditet, men inden hun havde fortalt arbejdsgiveren herom. Opsigelsen blev begrundet i opgavedgang mv., men der blev efter opsigelsen ansat nye medarbejdere. Forliget medførte, at kvinden fik en godt. på 125.000 kr. (4 mdr. løn).

*Henlagt:*

- To gravide arkitekter blev opsagt pga. opgavedgang, hvor alle tre ansatte i en virksomhed blev afskediget. Arkitektforbundet fandt ikke, at det var sket i strid med LBL.

*Verserende:*

- Opsigelse af kvinde med ca. 3 års anciennitet i fertilitetsbeh. Efter opsigelsen blev der ansat en anden i stort set samme stilling.
- En tidsbegrænset ansat arkitekt blev ikke tilbudt forlængelse eller fastansættelse selvom 3 andre arkitekter med samme tidsbegrænsede ansættelse blev tilbudt fastansættelse. Der blev efterfølgende opslået en stilling med det indhold, som den fratrådte varetog.
- En arkitekt blev efter tre ubrudte tidsbegrænsede ansættelser ikke tilbudt forlængelse, men fik besked om, at arbejdsgiveren gerne ville genansætte lønmodtageren efter barselorlovens afslutning.

### 6.3.2.10 Den Danske Dyrlægeforening og JA

*Forlig:*

- Der er indgået forlig i en sag, som angik en ansættelse af en barselvikar. Endte i forlig med godt. svarende til 3 mdr. løn, fritstilling samt bortfald af kundeklausul.

### 6.3.3 Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF)

FTF har udsendt Beskæftigelsesministeriets høring til deres medlemsorganisationer, og modtaget en række tilbagemeldinger, som fremgår af Bilag 10.

Overordnet oplever organisationerne, at der er sket en stigning i antallet af sager, hvor gravide og lønmodtagere på barsel er blevet afskediget. Hovedårsagen hertil, mener FTF, er finanskrisen, som har medført mange afskedigelser – både individuelt og i forbindelse med masseafskedigelser. FTF henleder opmærksomheden på, at der er særlige udfordringer i forbindelse med tidsbegrænsede ansættelser, hvor fastansatte medarbejdere skal finde medarbejdere til besættelse af tidsbegrænsede stillinger, og blot finder andre kandidater, hvis svaret er, at der ikke kan arbejdes i hele perioden fx pga. barsel.

#### *Domstolssager:*

En sag er videreført til domstolene.

#### *Ligebehandlingsnævnet:*

FTF's medlemsorganisationer beretter om 2 sager afgjort ved Ligebehandlingsnævnet.

#### *Forlig:*

15 sager, som blev afgjort ved forlig. Herudover har FTF kendskab til 7 uafsluttede sager vedr. afskedigelse af gravide og lønmodtagere på barsel.

### 5.3.3.1 Kost og Ernæringsforbundet

Kost og Ernæringsforbundet oplyser, at de ikke har ført sager af den pågældende art i 2010. De har fået forskellige henvendelser, som er blevet afklaret telefonisk.

### 5.3.4 Kristelig Fagbevægelse (Krifa)

Krifa oplyser, at de har udarbejdet en oversigt over deres sager på området. Nedenfor findes en kort oversigt. Detaljer fremgår af Bilag 11.

#### *Domstolssager:*

- ØL 12.1.2010. K m. anciennitet på 3 år og 6 mdr. opsagt efter besked til arbejdsgiver om graviditet. Godtgørelse på 225.000 kr. (9 mdr. løn).
- Byret 20.4.2010. Kvinde m. 6 års anciennitet opsagt under barsel. Godtgørelse på 475.878 kr. (9 mdr. løn).
- VL 11.6.2010. Kvinde opsagt i prøveperiode efter opl. om graviditet. Godtgørelse på 180.000 (6 mdr. løn).
- Byret 2.7.2010. Arbejdsgiver fik kvinde til at skrive under på sin egen opsigelse, da hun oplyste om sin graviditet. Godtgørelse på 102.686,80 kr. (6 mdr. løn).

#### *Forlig:*

- 19.1.2010. Kvinde opsagt efter opl. om graviditet, men begrundet i manglende resultater (ansat 18 mdr.). Godt. 102.000 kr. (4 mdr. løn).

- 20.1.2010. Kvinde opsagt efter barsel pga. samarbejdsproblemer (ansat 36 mdr.). Godt. 184.464 kr. (6 mdr. løn).
- Jan. 2010. Kvinde opsagt begrundet i opsigelse fra kunde (ansat 36 mdr.). Godt. svarende til 6 mdr. løn.
- 11.2.2010. Kvinde afvist v. jobsøgning pga. opl. om graviditet. Godt. 10.000 kr.
- 19.3.2010. Kvinde opsagt under graviditet pga. illoyalitet (ansat 4 mdr.). Godt. 75.000 kr. (3½ mdr. løn).
- Marts 2010. Mand opsagt pga. ordrenedgang (ansat 6 mdr.). Godt. svarende til 2 mdr. løn.
- 9.4.2010. Kvinde opsagt efter opl. om graviditet (ansat 3 mdr.). Lønmodtagernes Garantifond godkendt godt. 185.000 kr. (6 mdr. løn).
- 4.5.2010. Kvinde tilbudt fratrædelsesaftale efter barsel (ansat i 24 mdr.). Godt. 50.000 kr. (2 mdr. løn).
- 5.5.2010. Kvinde opsagt under graviditet pga. manglende evner til jobbet (ansat 1 mdr.). Godt. 65.000 kr. (3 mdr. løn).
- 18.5.2010. Kvinde opsagt under graviditet pga. udeblivelse fra job (ansat 4 mdr.). Godt. 37.000 kr. (2 mdr. løn).
- 21.5.2010. Kvinde opsagt efter opl. om graviditet (ansat 18 mdr.). Godt. 50.000 kr. (8 mdr. løn).
- Maj 2010. Kvinde opsagt kort efter endt barsel med begrundelse i ordrenedgang (ansat 36 mdr.). Godt. svarende til 6 mdr. løn.
- 2.6.2010. Kvinde opsagt pga. fravær i forb. m. fertilitetsbeh. (ansat 1 mdr.). Godt. 85.000 kr.
- 7.6.2010. Kvinde opsagt efter opl. om graviditet (ansat 18 mdr.). Godt. 75.000 kr. (3½ mdr. løn).
- 18.6.2010. Kvinde opsagt efter barsel pga. nedskæringer (ansat 28 mdr.). Godt. 82.800 kr. (4½ mdr. løn).
- 25.6.2010. Kvinde opsagt pga. fravær i forb. m. fertilitetsbeh. (ansat 30 mdr.). Godt. 79.718 kr. (4 mdr. løn).
- 2.7.2010. Kvinde opsagt under barsel (ansat 45 mdr.). Godt. 173.362 kr. (6 mdr. løn).
- 14.7.2010. Kvinde opsagt kort før graviditetsorlov (ansat 18 mdr.). Godt. På 273.539,50 (6½ mdr. løn).
- Juli 2010. Gravid kvinde opsagt pga. omsætningsnedgang (ansat 18 mdr.). Godt. svarende til 5 mdr. løn.
- 20.9.2010. Kvinde opsagt under graviditet (ansat 24 mdr.). Godt. 80.000 kr.
- Sep. 2010. Kvinde opsagt i forb. m. opl. om fertilitetsbeh. (ansat 42 mdr.). Godt. svarende til 3 mdr. løn.
- 1.10.2010. Kvinde opsagt under sygdom i forb. m. graviditet (ansat 36 mdr.). Godt. 197.942 kr. (5 mdr. løn).

- 23.11.2010. Kvinde opsagt under barsel pga. færdiguddannelse (ansat 18 mdr.). Godt. 60.525 kr. (6½ mdr. løn).
- Nov. 2010. Mand opsagt efter fædreorlov pga. omstrukturering (ansat 12 mdr.). Godt. svarende til 1½ mdr. løn.
- 9.12.2010. Kvinde opsagt kort efter barsel (ansat 24 mdr.). Godt. 71.439 kr. (3½ mdr. løn).
- Maj 2009. Mand opsagt pga. svingende salg i virk. Han havde varslet fædreorlov (ansat 18 mdr.). Godt. svarende til 2½ mdr. løn.
- 30.11.2009. Kvinde opsagt under graviditet pga. manglende evner til jobbet (ansat 18 mdr.). Godt. 162.428,76 kr. (6 mdr. løn).
- April 2005. Kvinde opsagt under barsel pga. virk. utilfredsstillende resultat (ansat 48 mdr.). Godt. svarende til 6½ mdr. løn i særlig fratrædelsesgodtgørelse.