



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 18. januar 2013 stillet følgende spørgsmål nr. 1 (L 105), på vegne af Pia Adelsteen, som hermed besvares.

30. januar 2013

J.nr. 2012-7661

Spørgsmål nr. 1:

”Vil ministeren, som lovet under 1. behandlingen, redegøre for definitionen af ”en anden mindre gunstig behandling”?”

Endeligt svar:

Indledningsvist vil jeg gerne understrege, at lovforslagets præcisering i ligebehandlingslovens § 9 ikke har til hensigt at ændre i den nuværende retstilstand.

Der findes ikke en definition af ”en anden mindre gunstig behandling”, da det beror på en konkret fortolkning af udtrykket ”mindre gunstig behandling” i forældreorlovsdirektivet. Jeg kan i stedet henvise til fortolkningen af ligebehandlingslovens § 9.

Ligebehandlingsloven § 9 beskytter mod afskedigelse på grund af graviditet eller barsel. Beskyttelsen omfatter ikke kun afskedigelser i snæver forstand, men også væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene, der må sidestilles med en opsigelse, er omfattet af beskyttelsen.

I retspraksis har domstolene i vurderingen af væsentlige ændringer lagt vægt på, hvilke ændringer i vilkårene man som lønmodtager skal acceptere, uden at det kan betragtes som en afskedigelse. Det er almindeligt anerkendt, at vurderingen af, om en ændring er væsentlig, i høj grad afhænger af, hvordan stillingsindholdet er beskrevet i grundlaget for ansættelsesforholdet.

F.eks. har Østre Landsret i en dom vurderet, at der var tale om væsentlige ændringer i den nye stilling, fordi sagsøgeren var blevet frataget sine ledelsesbeføjelser.

Retspraksis har samtidig fastslået, at visse mindre ændringer, uanset om de måtte opleves som mindre gunstige for lønmodtageren, ligger inden for rammerne af ansættelsesforholdet og dermed inden for hvad en lønmodtager med rimelighed kan forvente at måtte acceptere.

Der kan f. eks. af organisatoriske, økonomiske og andre driftsmæssige grunde være gennemført forandringer, som betyder, at den tilbagevendende lønmodtagers stilling ikke er den samme som den, lønmodtageren forlod. Der må i denne bedøm-

melse anlægges en samlet vurdering, herunder af hvilken fleksibilitet man med rimelighed kan forlange af den ansatte. Ligeledes vil det spille en rolle, om der er tale om en generel ændring, som i lige så høj grad berører andre medarbejdere.

Lovforslagets formulering ”en mindre gunstig behandling” har således ikke til hensigt at ændre den nuværende retstilstand.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen