

Skriftlig redegørelse

(Redegørelsen er optrykt i den ordlyd, hvori den er modtaget).

Redegørelse af 17/11 05 om udviklingen i antallet af uberettigede afskedigelser, herunder størrelsen af den udbetalte godtgørelse, som følge af den forlængede barselorlov.

(Redegørelse nr. R 5).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Folketinget vedtog ved 2. (sidste) behandling den 4. juni 2002 folketingsbeslutning om forhøjelse af godtgørelsen til gravide kvinder og lønmodtagere på barselorlov, som afskediges uberettiget, Folketingsbeslutning – B94:

»Folketinget pålægger regeringen at komme med en redegørelse med forslag til, hvordan det kan modvirkes, at den forlængede barselorlov fører til en stigning i antallet af uberettigede fyringer af gravide og fædre på barselorlov.«

I foreløbig redegørelse af 3. oktober 2003 måtte jeg konstatere, at det var for tidligt efter barselreformens ikrafttræden at vurdere, om den forlængede barselorlov havde medført en stigning i antallet af uberettigede afskedigelser på grund af graviditet eller barselsorlov. Man kunne ikke se signifikante tendenser i domstolenes udmåling af godtgørelser.

Det blev derfor meddelt, at ministeriet i 2005 ville foranstalte en redegørelse i overensstemmelse med beslutningsforslag B 94.

For at tilvejebringe et samlet overblik over udviklingen i omfanget og indholdet af sager om uberettigede afskedigelser, herunder størrelsen af den udbetalte godtgørelse efter ændringen af barselsreglerne, rettede Beskæftigelsesministeriet i august 2005 på ny henvendelse til organisationerne på arbejdsmarkedet, Ligestillingsnævnet samt større advokatfirmaer med anmodning om at medvirke til at fremskaffe det fornødne analysegrundlag.

KONKLUSION

Regeringen lagde ved sin tiltrædelse vægt på at indføre mere fleksible barselsregler til gavn for børnefamilierne.

Gennemgangen af høringssvar samt lands- og højesteretsdomme, om afskedigelser foretaget henholdsvis før og efter marts 2002, har efter min opfattelse vist, at de nye barselsregler ikke har medført en påviselig stigning i antallet af uberettigede afskedigelser af mænd eller kvinder i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption.

Gennemgangen viser endvidere, at langt størstedelen af afskedigelser i strid med ligebehandlingslovens § 9 sker under lønmodtagerens graviditet. Kun ganske få afskedigelser sker under selve orloven.

For så vidt angår godtgørelsesniveauet, kan der konstateres en mindre stigning. Retspraksis har således lagt sig fast på en minimumsgodtgørelse svarende til 6 måneders løn. Disse sager er som hovedregel kendetegnet ved, at lønmodtageren har en kort anciennitet. For lønmodtagere med længere anciennitet tilkendes der som hovedregel en godtgørelse svarende til ca. 9 måneders løn. Såfremt der er tale om en betydelig anciennitet, kan godtgørelsen efter nuværende retspraksis udgøre op til 12 måneders løn.

Der er fortsat ikke afsagt domme, der har medført udbetaling af en godtgørelse svarende til mere end 12 måneders løn.

Der er på ligebehandlingslovens område omvendt bevisbyrde ved afskedigelse under graviditet,

barsel og adoption. Retspraksis viser, at der stilles et ganske betydeligt beviskrav til arbejdsgiveren. Bevisbyrdereglen medfører, at arbejdsgiveren skal bevise, at graviditet, barsel eller adoption ikke er indgået i beslutningsgrundlaget. I praksis kan denne bevisbyrde løftes ved at arbejdsgiveren kan godtgøre, at denne ikke var bekendt med graviditeten, og at denne omstændighed derfor ikke har udgjort årsagen til afskedigelsen. Bevisbyrde reglen medfører derfor, at arbejdsgiver må bære risikoen for tvivl om arbejdsgivers viden og grundlaget for afskedigelsen.

Det er min opfattelse, at såvel lønmodtagere som arbejdsgivere bliver stadig mere opmærksomme på reglerne om ligebehandling i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

Af nogle af de indkomne høringssvar fremgår det, at virksomhedernes evne til at efterleve ligebehandlingsmæssige forpligtigelser vil være en konkurrenceparameter i kampen om kvalificeret arbejdskraft.

Sammenfattende skal følgende elementer særligt fremhæves:

1) Muligheden for større fleksibilitet i forbindelse med barsel, er et værn imod den negative betydning af lange fravær.

Den indførte fleksibilitet medfører blandt andet, at man har mulighed for at kombinere barselsorlov med en delvis genoptagelse af arbejdet (deltidsbarselsorlov). Dette giver større tilknytning til arbejdspladsen.

På en række overenskomstområder er der indført fuld løn under barselsorlov. Det viser, at arbejdsmarkedets parter ligesom regeringen har stor interesse i, at lønmodtagerne har gode barselsvilkår.

2) Etableringen af en barselsudligningsordning

Regeringen fremsætter lovforslag om etablering af en barselsudligningsordning for den del af arbejdsmarkedet, der ikke har etableret en udligningsordning ved overenskomst.

En barselsudligningsordning udligner hele eller dele af forskellen i indirekte lønomkostninger mellem kvinder og mænd. Ordningen kan derfor betyde, at arbejdsgiveren vil blive mere interesseret i at ansætte kvinder i den fødedygtige alder. Samtidig vil det for kvinderne betyde, at kvinder i den fødedygtige alder får bedre mulighed for at opnå/bevare tilknytning til arbejdsmarkedet. Det kan endvidere betyde, at villigheden til at ansætte kvinder inden for traditionelt mandsdominerede områder bliver større. En barselsudligningsordning kan spille en rolle for nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked.

En barselsudligningsordning vil således alt andet lige mindske ledighedsrisikoen for yngre kvinder. Disse forhold vil entydigt øge ligestillingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

3) Ligebehandlingsloven forbyder afskedigelse på grund af graviditet og barsel og adoption. Dette gælder for såvel kvindelige som mandlige lønmodtagere.

a) Ligebehandlingslovens regler gælder under alle ansættelser herunder i aftalt prøvetid og under vikaransættelser, uanset om graviditeten medfører, at vikarperioden ikke kan fuldføres.

b) Ligebehandlingsloven indeholder en ret for lønmodtageren til at vende tilbage til samme eller tilsvarende stilling. Denne retstilstand lovfæstes i forbindelse med nye ligebehandlingslov. Arbejdsgiver skal kunne godtgøre, at væsentlige ændringer til ugunst for lønmodtageren ikke kan tilskrives graviditet, barsel eller adoption.

4) Overtrædelse af bestemmelserne medfører generelt høje godtgørelser svarende til mellem 6 og 12 måneders løn afhængigt af anciennitet, samt sagens øvrige omstændigheder. Såfremt afskedigelsen har medført karrieremæssige eller sociale problemer for lønmodtageren, tillægges dette særlig betydning ved fastsættelsen af godtgørelse.

5) Ligebehandlingsloven og Ligelønsloven indeholder værn imod lønmæssig forskelsbehandling i forbindelse med barsel.

Det medfører, at barslende får sædvanlige lønstigninger under barselorlov.

6) Ligestillingsnævnet

Ved lov nr. 286 af 28. april 2003 blev Ligestillingsnævnet gjort permanent efter en prøveperiode på ca. 3 år. Nævnet, der er omfattet af forvaltningslovens regler, giver lønmodtageren mulighed for at få prøvet sin sag ved en administrativ myndighed, der således er omfattet af vejledningspligt samt øvrige krav til forvaltningsudøvelse.

RETSGRUNDLAG

Afskedigelse

Af Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (lovbekendtgørelse nr. 711 af 20. august 2002) § 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 § 7 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption«.

Der er omvendt i dansk ret ikke noget forbud mod afskedigelse af gravide, eller personer der afholder barsel, men afskedigelse af sådanne personer skal kunne begrundes sagligt. Arbejdsgiver skal kunne godtgøre, at afskedigelsen ikke skyldes graviditet, barsel eller adoption.

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

Bestemmelsen i ligebehandlingslovens § 9 omfatter som udgangspunkt perioden fra graviditeten indtræder til kvinden har afholdt sin fulde barsel.

Højesteret har i dommen U 2003.603 H foreløbigt fastslået, at § 9 også omfatter den periode, hvori lønmodtager forsøger at blive gravid ved kunstig befrugtning.

Bestemmelsen i § 9 rækker helt frem til det tidspunkt, hvor lønmodtageren vender tilbage fra barsel. Arbejdsgivers beslutning om afskedigelse må ikke være truffet under barslen. Det er således uden betydning, hvornår meddelelsen meddeles til lønmodtageren. Arbejdsgiveren må heller ikke afskedige lønmodtageren efter udløb af barselperioden, såfremt lønmodtageren har pådraget sig en graviditetsbetinget lidelse, der løber ud over den oprindeligt fastsatte barselperiode.

Overtrædelse af bestemmelsen i § 9 medfører efter lovens § 16 at lønmodtageren har krav på, at afskedigelsen underkendes, eller at der udbetales lønmodtageren en godtgørelse. Underkendelse vil alene 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 Vestre Landsrets dom af 18. februar 2004 kunne det lægges til grund, at lønmodtageren var blevet afskediget en måned efter, at arbejdsgiver var blevet orienteret om lønmodtagerens graviditet. Da arbejdsgiver ikke kunne godtgøre saglige grunde for afskedigelsen, fandt man tilfældet omfattet af lovens § 9.

Udtrykket afskedigelse dækker efter retspraksis endvidere over forhold, hvor arbejdsgiver ændrer lønmodtagerens arbejdsopgaver og arbejdsforhold i øvrigt i et sådant omfang, at ændringerne reelt må sammenlignes med en afskedigelse.

I Vestre Landsrets dom af 15. december 2000 (B-2443-99) statuerede man, at en nedgang i arbejdstid fra 37 timer til 25 timer var en så væsentligt ændring, at den måtte sidestilles med en afskedigelse. Beslutningen om arbejdstidsnedsættelsen blev truffet kort tid efter, at arbejdsgiver var blevet orienteret om lønmodtagerens graviditet. Arbejdsgiver kunne ikke godtgøre, at arbejdstidsnedsættelse kunne tilskrives andre forhold end lønmodtagerens graviditet. Lønmodtageren fik derfor tildelt en godtgørelse svarende til 26 ugers løn under hensyntagen til den korte ansættelsesperiode.

Omvendt er arbejdsgiveren ikke afskåret fra at foretage ændringer i forhold til gravide

medarbejdere eller medarbejdere på barsel. Loven tager alene sigte på at hindre afskedigelser eller væsentlige ændringer i ansættelsesforholdet på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Der sker en grundig prøvelse af forandringernes omfang og betydning for lønmodtageren.

Østre Landsret har i dom af 1. marts 2005 (23. afd. B-1787-03) statueret, at en medarbejder måtte acceptere en flytning i supermarked fra afdelingen for frugt og grønt til viktualieafdeling. Retten lagde vægt på, at løn og arbejdsfunktionerne svarede til lønmodtagerens tidligere beskæftigelse i afdelingen for frugt og grønt. Endeligt lagde retten vægt på, at ændringen i mødetid ikke kunne anses for mere byrdefuld for småbarnsforældre end mødetiderne i tidligere funktion.

Godtgørelsens størrelse

Ligebehandlingslovens § 16, Stk. 3:

»Godtgørelsen, der ikke kan overstige 78 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt«

Efter lovens § 16, stk. 3, kan der maksimalt tildeles en godtgørelse svarende til 78 ugers løn. Godtgørelsens størrelse afhænger af lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt. Loftet for godtgørelse vil som følge af lovforslag L 17 om ændring af ligebehandlingsloven blive ophævet. Denne forandring sigter ifølge lovforslagets forarbejder ikke imod en ændring af retspraksis.

Ansættelsestid

Fra domspraksis kan der nævnes en række sager, hvor lønmodtagerens ansættelsestid har været af kortere varighed.

Højesteret udtalte i sagen fra 2002 (U.2002.2435H), at der for så vidt angår kortvarig vikaransættelse ikke skulle ske nogen fravigelse fra den praksis, der havde udviklet sig i forbindelse med almindelige tidsubegrænsede stillinger. Højesteret tildelte lønmodtageren en godtgørelse svarende til 26 uger på baggrund af en ansættelsestid på 3 måneder. Dommen slår fast, at lønmodtager ikke har nogen pligt til at oplyse om en evt. graviditet, der vil medføre, at vikarjobbet reelt ikke vil kunne varetages i en væsentlig del af vikaransættelsesperioden.

Forud for ovennævnte dom kan Vestre Landsret dom af 6. december 1996 (B-1436-96) nævnes. Her tildelte retten en lønmodtager med en ansættelsestid på 2 uger en godtgørelse svarende til ca. 17 ugers løn.

I Østre Landsrets dom af 18. september 2000 (B-3537-99) tildelte retten en lønmodtager med en ansættelsestid på 1 måned en godtgørelse svarende til ca. 13 uger.

Højesteret har i henholdsvis ovennævnte dom fra 2002 samt domme fra 2003 og 2004 taget stilling til godtgørelsesniveauet i sager hvor ansættelsestiden må anses for at være ganske kort.

I ovennævnte sag fra 2003 (U.2003.603H) blev en lønmodtager opsagt efter 3 måneders ansættelse. Lønmodtageren fik tildelt godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Af Højesterets dom af 2004 (U.2004.2701H) fremgår det, at lønmodtager også er omfattet af Ligebehandlingslovens § 9 jf. § 16 under en evt. aftalt prøvetid.

I dommen U.2005.2269V anføres følgende i præmisserne:

»Efter Højesterets praksis vedrørende fastsættelse af godtgørelse er det udgangspunktet ved afskedigelse i strid med § 9 i relation til arbejdsaftaler indgået for et ubestemt tidsrum, at godtgørelsen fastsættes svarende til 6 måneders løn. Hverken den relativt korte ansættelsesperiode eller udsigten til fyring for vintersæsonen giver grundlag for at fravige dette udgangspunkt«.

Vestre Landsret har ved dom af 30. maj 2000 fastsat en godtgørelse svarende til 52 uger. Lønmodtageren havde været ansat i ca. 7 år.

I Vestre Landsrets dom af 30. november 2004 (U.2005.805V) fremgår det, at:

»Godtgørelsen kan navnlig under hensyn til A's lange ansættelsesperiode på næsten 10 år hos appellanterne passende udmåles til et beløb på 298.044 kr. svarende til et års løn, jf.

ligebehandlingslovens § 16, stk. 3«.

Det bør her nævnes, at lønmodtagerens forbund alene havde nedlagt påstand om en godtgørelse svarende til 52 uger, hvorfor retten ikke har haft mulighed for at tildele et større beløb, såfremt man havde fundet grundlag herfor.

Der har dog været nedlagt påstand om maksimalgodtgørelse i en række sager, uden dette har medført tilkendelse udover ovennævnte 52 uger.

Ligestillingsnævnet har ved afgørelse nr. 10/2004 fastsat en godtgørelse svarende til 52 uger. Lønmodtageren havde været ansat i 16 år på opsigelsestidspunktet. Idet virksomheden nægtede at betale godtgørelsen, blev sagen indbragt for domstolene, hvor sagen blev forliget i Retten i Roskilde med 9 måneders løn imod nævnets 12 måneder.

Omstændighederne i øvrigt

Som det fremgår ovenfor indeholder Ligebehandlingslovens § 16, stk. 3, bestemmelse om, at godtgørelsens størrelse også afhænger af omstændighederne i øvrigt.

Langt hovedparten af dommene på området begrundes godtgørelsens størrelse med »*blandt andet ansættelsesforholdets længde*«. Det lader sig ikke gøre, at fremsætte en udtømmende gengivelse af de omstændigheder, der har haft særlig indflydelse på godtgørelsens størrelse, idet disse således yderst sjældent nævnes specifikt. Det kan dog med rimelighed slås fast, at nedenstående momenter har været mere eller mindre udslagsgivende for godtgørelsens størrelse.

- Efterfølgende arbejdsløshed

Østre Landsret har i dom af 5. april 2004 (B-2548-03) sadfæstet Retten i Svendborgs dom af 19. august 2003, hvor det i præmisserne fremgår, at:

»Efter ansættelsesforholdets varighed samt når henses til at sagsøgeren ikke har kunnet finde anden beskæftigelse, findes godtgørelsen i medfør ligebehandlingslovens § 16, stk. 3 at burde fastsættes til 9 måneders løn svarende til 192.114,00 kr.«

I Østre Landsrets sag af 21. august 2001 (B-0802-01) udtaler retten ligeledes, at det må tillægges betydning ved fastsættelsen af godtgørelsen, at lønmodtageren fik andet arbejde umiddelbart efter afskedigelsen.

- Lønmodtagerens sociale situation herunder alder og økonomi

Østre Landsrets dom af 26.08.04 (B-1193-03) indeholder klare holdepunkter for, at man har lagt vægt på, hvilken karriere og social situation overtrædelsen af ligebehandlingsloven har medført for lønmodtageren. Landsretten udtaler således i sine præmisser, at:

»Sagsøgtes retsbrud har således haft betydelige og forventelige negative følger for lønmodtagerens karriereforløb.«

Bevisbyrderegler

Omvendt bevisbyrde

I 1989 blev der i Ligebehandlingsloven indført omvendt bevisbyrde, hvilket medfører, at det er arbejdsgiver, der skal godtgøre, at lønmodtagerens afskedigelse ikke er begrundet og barsel m.v.

Ligebehandlingslovens § 16, Stk. 4:

»Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, fravær efter § 7, stk. 1-3 og 5-7, og i varslingsperioder efter § 10, stk. 9, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.«

Bevisbyrderegler afgør hvem der må bære risikoen i tilfælde af tvivl. Udgangspunktet er, at det er sagsøger, der har bevisbyrden (ligefrem bevisbyrde).

Efter retspraksis vil det være en overtrædelse, såfremt arbejdsgiver ikke kan godtgøre, at

graviditet og barsel m.v. ikke er indgået i beslutningen om afskedigelse. Det er med andre ord også en overtrædelse, såfremt afskedigelsen delvist kan tilskrives graviditet og barsel m.v.

Retspraksis tyder på, at der stilles et ganske betydeligt beviskrav til arbejdsgiveren, idet flere domme på området har givet udtryk for, at det »ikke med tilstrækkeligt sikkerhed« er godtgjort, at afskedigelsen ikke er sket på baggrund af graviditet. Se hertil blandt andet dommen U.2004.2701 H.

Reglen om omvendt bevisbyrde gælder i tidsrummet (beskyttelsesperioden) fra graviditetens indtræden til udløbet af barselsorlovsperioderne som angivet i ligebehandlingslovens § 7, stk. 1-3 og 5-7 samt § 10, stk. 9. Det følger af dommen U.1993.782V, at den omvendte bevisbyrde også finder anvendelse, når beslutningen om opsigelse er truffet inden for orlovsperioden, men først ført ud i livet efter tilbagevenden fra orlov.

Det afgørende er således, hvornår beslutningen om afskedigelse bevisligt er truffet.

Arbejdsgivers viden om graviditeten vil være et helt centralt moment i vurderingen af, om afskedigelsen er en overtrædelse af Ligebehandlingsloven. Tvivl om dette faktum vil medføre domfældelse til ugunst for arbejdsgiveren.

Dette er seneste illustreret i Højesteretsdom U. 2004.2701H.

»Efter bestemmelsens (§ 16, stk. 4) ordlyd og formål – at fritage lønmodtageren fra at bevise, at graviditeten har indgået i begrundelsen for afskedigelsen – må bedømmelsen af, om arbejdsgiveren har løftet sin bevisbyrde, bero på en samlet vurdering, herunder af, om arbejdsgiveren må anses for ved afskedigelsen at have haft kendskab til graviditeten. Efter bevisførelsen må det henstå som usikkert, om arbejdsgiver på afskedigelsestidspunktet var bekendt med at lønmodtageren var gravid. Med denne bemærkning og af de grunde, der i øvrigt er anført af byretten, finder Højesteret, at arbejdsgiveren ikke har godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i graviditeten. Afskedigelsen er derfor sket i strid med ligebehandlingslovens § 9«.

Fædrenes beskyttelsesperiode løber under moderens graviditet – uanset om der måtte være varslet afholdelse af fædreorlov – og indtil faderen har udnyttet de perioder, der hjemler faderens fravær efter ligebehandlingslovens § 7, stk. 1-3 samt § 10, stk. 9. Hvis faderen ikke senest 8 uger efter fødslen varsler, at han ønsker at holde forældreorlov, ophører beskyttelsesperioden for faderens vedkommende.

Delt bevisbyrde

Reglen om delt bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16 a anvendes, når forholdet ikke falder ind under bestemmelsen i § 16, stk. 4, om omvendt bevisbyrde.

Delvis bevisbyrde der er indført i Ligebehandlingslovens § 16 a medfører, at en lønmodtager, der føler sig krænket, skal påvise omstændigheder, der giver anledning til formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling. Herefter påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

DOMSPRAKSIS

I forbindelse med nærværende redegørelse har ministeriet gennemgået ca. 110 trykte og utrykte domme afsagt mellem 1992 og 2005 af landsretterne og Højesteret.

På baggrund af de afsagte domme kan det konstateres, at cirka 2/3 af afskedigelser i strid med Ligebehandlingslovens § 9 er sket under lønmodtagerens graviditet.

De nye regler om barselorlov trådte i kraft 27. marts 2002. Da tvister om afskedigelse i forbindelse med graviditet, barsel og adoption anlægges for byretterne, forløber der nogen tid inden sådanne sager når til landsretterne og Højesteret. Der er således alene afsagt ca. 10 landsrets- og højesteretsdomme på baggrund af afskedigelser foretaget efter 27. marts 2002 og hvor temaet har været, om der er sket en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9.

HØRINGSSVAR

Beskæftigelsesministeriet har rettet henvendelse til en række større interessenter. Nedenfor vil der i korte træk blive redegjort for hovedlinjerne i de enkelte indkomne tilbagemeldinger.

– Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

DA peger på, at ligebehandlingssager som oftest bliver forligt. Henset til den procesrisiko, der er forbundet med at føre retssag, kan godtgørelsesniveauet i forligte sager ikke umiddelbart sammenlignes med de godtgørelser, der tildeles ved domstolene. Det er blandt medlemsorganisationerne i DA en generel opfattelse, at der er en faldende tendens i antallet af sager i forhold til antal medarbejdere på medlemsvirksomhederne.

DA anfører, at man finder, at reglerne kan fremstå for ufleksible, idet man af hensyn til lovens beskyttelsesregler ikke kan foretage nødvendige saglige organisatoriske ændringer.

DA vurderer, at der er behov for en lempelse af bestemmelserne af driftsmæssige hensyn. DA vurderer endvidere, at der ikke ses noget behov for – som verserende lovforslag om ændring af Ligebehandlingsloven lægger op til – at fjerne 78-ugers loftet for godtgørelser i Ligebehandlingsloven.

– Landsorganisationen i Danmark (LO)

LO oplyser, at man ikke har noget samlet billede af udviklingen, idet man ikke er involveret direkte i sager om ligebehandling. LO henviser på den baggrund til HK, idet man fra LO's side formoder at HK har den største andel af sager og hermed den mest dækkende information.

LO oplyser, at flere forbund har oplyst, at de får et stigende antal henvendelser vedrørende afskedigelser under graviditet og barsel.

Afslutningsvis oplyser LO, at flere sager løses ved, at virksomheden trækker opsigelsen tilbage ved forbundenes mellemkomst. Dette må efter LO's opfattelse ses i lyset af den klare retspraksis på området.

– HK Danmark (HK)

HK har fremsendt talmateriale, der viser en nedgang i antallet af sager fremsendt til HK Danmarks juridiske afdeling. Tallene er dog behæftet med en vis usikkerhed, idet man ikke har mulighed for at undersøge, hvor mange sager de lokale afdelinger afslutter ved forlig.

Generelt er det HK Danmarks opfattelse, at Højesterets dom U 2002.2435H har fastlagt et nedre niveau på en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

HK finder det problematisk, at der endnu ikke er afsagt domme, hvor den tilkendte godtgørelse har været højere end 52 uger.

– Fagligt Fælles Forbund (3F)

3F har meddelt, at man har foretaget en rundspørge i lokalafdelingerne, og at der på baggrund heraf alene er fremkommet én sag.

3F har en fornemmelse af, at der er flere sager vedrørende afskedigelse på grund af graviditet og barselsorlov, uden dette dog kan godtgøres. Såfremt forbundets fornemmelse er korrekt, har dette ikke nødvendigvis noget at gøre med den forlængede orlovsperiode.

– Akademikernes Centralorganisation (AC)

AC har oplyst, at man som høringsberettiget centralorganisation i sager om afskedigelse af tjenestemandsansatte akademikere ikke har kendskab til sager om uberettigede afskedigelser af tjenestemænd som følge af den forlængede barselsorlov.

– Ingeniørforeningen i Danmark (IDA)

IDA har oplyst, at man har kunnet konstatere en svag stigning i antallet af sager, hvor et medlem er blevet afskediget på grund af graviditet eller barsel.

IDA oplyser endvidere, at de fleste sager er afsluttet ved forlig, og at foreningen alene har ført 2 retssager siden 2002. IDA anfører, at man opfatter godtgørelsesniveauet som let stigende.

Endeligt anfører IDA, at man vurderer, at der er en svag stigning i fædre, der tager kontakt til IDA med henblik på afholdelse af forældreorlov. En række af disse udtrykker bekymring for indtægtstab og arbejdsgivers eventuelle modstand imod afholdelse af barsel ud over 14 dage.

– Danske Magistre (DM)

Det har ikke været muligt for DM, at fremskaffe pålideligt talmateriale. DM kan dog oplyse, at man har haft 13 sager efter 1. januar 2002.

– Danske Psykolog Forening (DP)

DP har haft to sager efter forlængelsen af barselsorloven og meddeler i den forbindelse, at det må anses for tvivlsomt, om disse kan tilskrives den forlængede barselsorlov.

– Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF)

DJØF kan ikke bidrage med statistik eller talmateriale i øvrigt til dokumentation af en eventuel udvikling i antallet af afskedigelser i forbindelse med indførelsen af forlænget barselsorlov.

DJØF oplyser, at man fører ganske få retssager om uberettiget afskedigelse på grund af barsel. Hovedparten af sagerne løses forligsmæssigt.

Det er DJØF's vurdering, at retspraksis har lagt sig fast på en minimumsgodtgørelse svarende til 6 måneders løn. DJØF finder det problematisk, at man alene ser domme, der maksimalt tildeler den forurettede lønmodtager en godtgørelse svarende til 1 års løn, når der i loven er mulighed for en godtgørelse svarende til 78 uger.

DJØF påpeger, at man på baggrund af dommen U2002.2269 fra Vestre Landsret må have en berettiget forventning til, at minimumsgodtgørelsen også svarer til 6 måneders løn i tilfælde, hvor det er en mand, der er udsat for afskedigelse.

DJØF anfører, at man aner en tendens til flere sager, der omhandler mænd, der afskediges som følge af barsel samt at man fortsat har mange henvendelser fra gravide kvinder, der på grund af barsel ikke har fået forlængelse af tidsbegrænset stilling eller ikke har opnået fastansættelse.

DJØF har i deres svar refereret til spørgeundersøgelse gennemført i samarbejde med Berlingske Nyhedsmagasin, IDA og Civiløkonomerne.

Blandt kvinderne mente ca. 30 %, at det havde påvirket deres arbejds- og karrieresituation at afholde barsel. Af de adspurgte mente 9 % af kvinderne, at de var blevet afskediget som følge af barsel. Blandt mændene mente 4 %, at deres arbejds- og karrieresituation var blevet påvirket i negativ retning af afholdelse af barsel. Ingen mænd svarede, at de havde mistet deres job som følge af afholdelse af barsel.

– Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF)

FTF har fra Deres medlemsorganisationer fået den tilbagemelding, at man oplever en svag stigning i antallet af henvendelser vedrørende afskedigelser under barsel- og forældreorlov, hvilket dog ikke har medført flere gennemførte sager.

FTF oplyser, at man i stort omfang har løst sager lokalt i form af, at arbejdsgiver har tilbagetrukket sin varslede afskedigelse tilbage.

FTF oplyser endvidere, at man får henvendelser fra medlemmer i de faglige organisationer, der vedrører stillingsændringer i forbindelse med medlemmets tilbagevenden til arbejdet efter endt orlov.

Det er FTF's vurdering, at en række sager ikke bliver rejst af rent bevismæssige årsager, hvorfor

det reelle antal sager utvivlsomt er langt højere end antallet af vundne eller/og forligte sager.

– *Ligestillingsnævnet (LN)*

LN kan ikke konstatere nogen egentlig vækst i antallet af sager. Nævnet har således i 2003 truffet 9 afgørelser om uberettiget afskedigelse, hvoraf lønmodtageren fik medhold i de 6 af sagerne. I 2004 traf nævnet 12 afgørelse inden for dette emne, og her fik lønmodtageren medhold i 6 af sagerne. LN har foreløbigt truffet 11 afgørelser i 2005. Her har lønmodtagerne fået medhold i 3 af sagerne.

LN oplyser, at man typisk har tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn i sager, hvor afskedigelsen er fundet uberettiget.

– *Bech-Bruun Advokatfirma (BB)*

Det er BB's opfattelse, at antallet af sager, herunder retssager om graviditet og barselsbetingede afskedigelser, har været nogenlunde konstant igennem de senere år. Andelen af sager, der vedrører omstruktureringer og lignende, er dog forholdsmæssigt stigende.

Det er endvidere BB's opfattelse, at der er større bevidsthed i virksomhederne om konsekvenserne af sådanne sager i henseende til såvel økonomi som risiko for offentlig, negativ omtale.

Endeligt er det BB's opfattelse, at retspraksis nu har lagt sig fast på en minimumsgodtgørelse svarende til 6 måneders løn i sager, hvor lønmodtageren har en kort anciennitet, mens der for lønmodtager med længere anciennitet gælder en tommelfinger regel om en godtgørelse svarende til ca. 9 måneders løn. Såfremt der er tale om en betydelig anciennitet, er der set afgørelse om op til 12 måneders løn i godtgørelse.

BB er af den opfattelse, at afklaringen i retspraksis har skabt sikrere rammer omkring indgåelse af forlig.

– *Norrbom & Vinding Advokatfirma (NV)*

NV har ikke konstateret en stigning i antallet af afskedigelser på dette område efter vedtagelse af de nye regler.

NV oplyser, at der nu rejses flere sager end tidligere i forbindelse med medarbejdere der ønsker at blive gravide, og medarbejdere der er vendt tilbage, efter endt barselsorlov.

Det er NV's vurdering, at denne stigning må tilskrives indførelsen af lovbestemmelsen om delt bevisbyrde i juni 2001. Det er dog NV's vurdering, at lønmodtagersiden ikke får medhold i et større antal sager end tidligere.

Hermed slutter redegørelsen.
