



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

Januar 2013

1. Indledning	3
2. Gennemgangen	3
3. Sammenfatning	4
3.1 Antallet af sager	4
3.2 Forlig	4
3.3 Godtgørelsernes størrelse	5
4. Lovgrundlaget	5
4.1 Afskedigelsessager	5
4.2 Konsekvenser af ulovlig afskedigelse	6
4.2.1 Bevisbyrdereglerne	6
4.2.2 Underkendelse af afskedigelse	7
4.2.3 Godtgørelse	7
5. Retspraksis	8
5.1 Oversigt	8
5.2 Domstolene	8
5.3 Ligebehandlingsnævnet	11
6. Høringssvar	16
6.1 Høringen	17
6.2 Arbejdsgiverorganisationer	18
6.2.1 Dansk Arbejdsgiverforening (DA)	18
6.2.1.1 Dansk Industri (DI)	18
6.2.1.2 Dansk Erhverv (DE)	19
6.2.1.3 TEKNIQ	20
6.2.1.4 Grafisk Arbejdsgiverforening	21
6.2.1.5 Dansk Byggeri	21
6.2.2 Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)	21
6.2.3 Danske Regioner	21
6.2.4 Moderniseringsstyrelsen	24
6.2.5 Kommunernes Landsforening (KL)	24
6.3 Lønmodtagerorganisationer	24
6.3.1 Landsorganisationen i Danmark (LO)	24
6.3.1.1 Fag og Arbejde (FOA)	24
6.3.1.2 HK Danmark (HK)	26
6.3.1.3 Socialpædagogernes Landsforbund (SL)	27
6.3.1.4 3F	27
6.3.1.5 Dansk Metal	28
6.3.1.6 Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF)	28
6.3.1.7 Dansk Jernbaneforbund	28
6.3.2 KTO	28
6.3.3 Akademikernes Centralorganisation (AC)	28
6.3.3.1 Dansk Magisterforening (DM)	28

6.3.3.2 Dansk Kiropraktorforening	29
6.3.3.3 Dansk Journalistforbund	29
6.3.3.3 Foreningen af Speciallæger.....	29
6.3.4 Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF)	29
6.3.5 Lederne	29
6.3.6 Kristelig Fagbevægelse (KRIFA)	30

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. Resultatet af høringerne vil blive offentliggjort på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside én gang årligt.

Denne fremstilling er resultatet af den fjerde høring, som vedrører 2011, og den er dermed et supplement til de tre tidligere gennemgange, som kan findes på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside www.bm.dk. På BM's hjemmeside kan man nu få et samlet overblik over afskedigelsessager i forbindelse med graviditet og barselorlov fra 1. september 2005 og til og med 31. december 2011.

Det er hensigten, at den femte høring vil blive udsendt først på året i 2013 for perioden 1. januar 2012 til 31. december 2012.

2. Gennemgangen

Gennemgangen omfatter lovgrundlaget (kapitel 4), retspraksis fra domstolene og Ligebehandlingsnævnet (kapitel 5) samt en gennemgang af indkomne høringssvar fra relevante arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer (kapitel 6).

Retspraksis er gennemgået af Beskæftigelsesministeriet på grundlag af oplysninger fra Arbejdsretsportalen. Der er gengivet et kort resumé af dommene, datoen for dommernes afsigelse og hvilken instans, der har afsagt dommene. 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 det. Domme fra 2012 er alene omtalt, hvis helt særlige forhold gør sig gældende.

Afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet er indhentet i forbindelse med en høring.

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

Beskæftigelsesministeriets gennemgang af domme på Arbejdsretsportalen har vist, at der i 2011 har været 5 sager ved landsretterne og Højesteret, hvor der er konstateret overtrædelse af ligebehandlingsloven i afskedigelsessager ved graviditet og barselorlov. I 2010 blev der konstateret overtrædelse i 10 tilsvarende sager og i 2009 var det 8 sager, hvor dette var tilfældet.

Ligebehandlingsnævnet har i 2011 afgjort i alt 30 sager på dette område og konstateret overtrædelser af ligebehandlingsloven i 19 tilfælde. Dette svarer til niveauet i 2010, hvor der ligeledes blev konstateret overtrædelse af ligebehandlingsloven i 19 sager.

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.

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 tidligere 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 nogle tilfælde, hvor tvister bliver løst ved bl.a. genansættelse eller fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Forligene resulterer gerne i et beløb svarende til et antal måneders løn, hvor størrelsen gerne følger godtgørelsessystemet i ligebehandlingsloven, som fastsat i retspraksis. I visse tilfælde sker der genansættelse eller fortsættelse af ansættelsesforholdet. Andre elementer indgår dog også i forligsresultaterne. 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, masseafskedigelse, økonomiske problemer i virksomhederne.

3.3 Godtgørelsernes størrelse

Der er ikke sket en mærkbar ændring i godtgørelsernes størrelse. 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. 645 af 8. juni 2011) – 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. Det kan tilføjes, at Højesteret i dom af 29. marts 2012 har præciseret, at ligebehandlingslovens § 9 omfatter den periode, hvori lønmodtager forsøger at blive gravid ved kunstig befrugtning, når fertilitetsbehandlingen er påbegyndt. 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 bevisbyrderne under afsnit 4.2.1.

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 reglen om delt bevisbyrde i § 16 a, finde anvendelse.

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

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.²

4.2 Konsekvenser af ulovlig afskedigelse

4.2.1 Bevisbyrdereglerne

Ifølge ligestillingslovens § 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 ligestillede bevisbyrde, hvor det er den krænkede, der skal bevise, at der er sket en overtrædelse af lovgivningen. Reglen om omvendt bevisbyrde blev indført i ligestillingsloven 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 ligestillingslovens regler er overtrådt, og i sådanne situationer vil tvivl komme arbejdsgiveren til skade.³

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. ligestillingslovens § 16 a. Retspraksis viser, at der stilles et betydeligt krav til arbejdsgiver, idet det i flere tilfælde fx er anført, at det ”ikke med tilstrækkelig sikkerhed” er godtgjort, at afskedigelsen ikke er sket på grund af graviditet.⁴

Ligestillingslovens § 16 a fastsætter regler om en *delt bevisbyrde*, hvor det er den person, der anser sig for krænkede, 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 bevise, at ligestillingsprincippet ikke er overtrådt. Bestemmelsen om delt bevisbyrde fraviger således også det almindelige udgangspunkt om ligestillet bevisbyrde.

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

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

³ U 2004.2701 H

⁴ 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.

Den delte bevisbyrde har særligt været anvendt i afskedigelsessager efter ligebehandlingslovens § 9, hvor den omvendte bevisbyrde ikke har fundet anvendelse. Ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, 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 fx fertilitetsfremmende foranstaltninger er 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.⁵

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.⁶ Der har været enkelte sager, hvor godtgørelsen har svaret til 12 måneders løn.

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 betydning for udviklingen af godtgørelsesniveauet. Af øvrige omstændigheder som i retspraksis har vist sig at have betydning,

⁵ Sag af 12. april 2005, V, B 0273-94.

⁶ 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.

kan nævnes lønmodtagerens sociale situation, herunder alder, økonomi og efterfølgende arbejdsløshed.⁷ 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 ligebehandlingsloven og sager, hvor der ikke var sket en overtrædelse af loven. For at give 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
2011	5	9	19	9	2
2010	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

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 2011 til 31. december 2011. Afgørelserne er opstillet i kronologisk orden med de nyeste afgørelser først. Der er medtaget afgørelser fra Landsretterne og Højesteret. Der har ikke været sager fra Sø- og handelsretten.

Hver afgørelse indeholder sagsreference, afgørelsestidspunktet samt en kort sagsfremstilling.

⁷ 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.

Dom af 21.12.2011, (B727-10), ØL, (ikke en overtrædelse af LBL)

Østre Landsret fandt det ikke bevist, at lønmodtageren var afskediget på grund af en igangværende fertilitetsbehandling. Lønmodtageren havde således ikke påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at der var sket forskelsbehandling. Det blev anerkendt, at afskedigelsen var sket i forbindelse med nedsat arbejdsmængde.

Dom af 9.11.2011, (B-3618-10), ØL, (ikke en overtrædelse af LBL)

Østre Landsret fandt det bevist, at afskedigelsen af lønmodtageren ikke var begrundet i fædreorlov, men i ordrenedgang. Landsretten bemærkede i øvrigt, at ulempen for virksomheden ved 2 ugers fravær som følge af fædreorlov måtte anses som beskeden.

Dom af 18.8.2011, (B-3403-10), ØL, (overtrædelse af LBL)

Østre Landsret fandt ikke, at arbejdsgiveren havde godtgjort, at beslutningen om at afskedige lønmodtageren ikke hang sammen med den fertilitetsbehandling, som lønmodtageren gennemgik. Lønmodtageren havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at afskedigelsen var begrundet i fertilitetsbehandlingen. Virksomheden havde påberåbt sig svigtende resultater som begrundelse for afskedigelsen. Lønmodtageren blev tildelt en godtgørelse på 132.000 svarende til 6 måneders løn.

Dom af 5.7.2011, (B-1947-10), VL, (ikke en overtrædelse af LBL)

Vestre Landsret frifandt en arbejdsgiver, der havde afskediget en lønmodtager under afholdelsen af fædreorlov. Landsretten fandt det bevist, at afskedigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i lønmodtagerens barselssituation. Der var således inden opsigelsen klager fra kunder og samarbejdspartnere. Landsretten bemærkede desuden, at ulempen for virksomheden ved en forholdsvis begrænset orlov må anses som beskeden.

Dom af 9.6.2011, (B-3327-09), ØL, (ikke en overtrædelse af LBL)

Østre Landsret fandt det godtgjort, at afskedigelsen af en lønmodtager under barselorlov ikke skyldtes den omstændighed, at hun var på barsel. Landsretten fandt det således bevist, at arbejdsgiverens eneste mulighed var at afskedige enten sagsøgeren eller en anden bestemt medarbejder. Da denne anden medarbejder – i modsætning til sagsøger – var i stand til at varetage opgaver, som var en afgørende forudsætning for en del af virksomheden, fandt retten det tilstrækkeligt godtgjort, at afskedigelsen ikke skyldtes sagsøgerens barselssituation.

Dom af 12.5.2011, (B-1893-10), ØL, (ikke en overtrædelse af LBL)

Østre Landsret frifandt en arbejdsgiver, der havde afskediget en lønmodtager, der var på barselorlov. Virksomheden havde foretaget en omstrukturering, og landsretten fandt det tilstrækkeligt godtgjort, at omstruktureringen ikke muliggjorde en opretholdelse af den pågældende stilling. Virksomheden havde i forbindelse med opsigelsen tilbudt lønmodtageren 2 konkrete stillinger, som hun havde afslået. Opsigelsesvarslet var desuden blevet forlænget grundet et ønske om at finde en stilling til den pågældende i virksomheden.

Dom af 31.3.2011, (B-1727-10), ØL, (overtrædelse af LBL)

Østre Landsret fandt det ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i lønmodtagerens graviditet. Lønmodtageren var ansat med henblik på, at hendes arbejdskraft skulle udlejes til en anden virksomhed. Da lønmodtageren blev gravid, opsigede denne anden virksomhed

aftalen med lønmodtagerens arbejdsgiver. Landsretten tildelte en godtgørelse på 259.965 kr. svarende til 9 måneders løn inkl. pension.

Dom af 30.3.2011, UFR. 2011.1776 H (*overtrædelse af LBL*)

Højesteret fandt i denne sag ikke, at en kommune havde ført det fornødne bevis for, at en afskedigelse af en lønmodtager ikke havde forbindelse med dennes fravær på grund af graviditet og barsel. Mens det lykkedes at omplacere 19 andre medarbejdere i forbindelse med organisationsændringer, lykkedes det ikke at omplacere lønmodtageren på barsel som den eneste. Højesteret fastsatte en godtgørelse på 250.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

Dom af 17.3.2011, (B-2528-10) VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Vestre Landsret fandt, at arbejdsgiveren havde godtgjort, at nedskæring i virksomheden ikke kunne opnås ved omplacering af medarbejderen i en anden stilling. Landsretten frikendte derfor arbejdsgiveren for overtrædelse af ligebehandlingsloven.

Dom af 2.3.2011, (B-1549-10), VL (*overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder blev afskediget under afholdelse af barselorlov. Vestre Landsret fandt ikke, at arbejdsgiveren havde godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i medarbejderens barsel, men mangler ved hendes arbejde og tillidsbrud. Der blev tilkendt en godtgørelse svarende til 1 års løn (371.000 kr.)

Dom af 25.2.2011, (B-2111-10), ØL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Østre Landsret fandt, at arbejdsgiveren havde godtgjort, at afskedigelsen af medarbejderen ikke var begrundet i, at denne skulle have fædre- og forældreorlov. Landsretten henviste til den nære tidsmæssige sammenhæng mellem arbejdsgiverens indsigelser mod medarbejderens biaktiviteter, udkastet til fratrædelsesaftale, en krænkende e-mail, som medarbejderen havde sendt til arbejdsgiveren og opsigelsen.

Dom af 10.2.2011, (B-1521-10), VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Vestre Landsret fandt, at arbejdsgiveren havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i medarbejderens graviditet, men i et dårligt forretningsresultat.

Dom af 28.1.2011, (B-0992-10), VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Vestre Landsret frifandt arbejdsgiveren for kravet om godtgørelse efter ligebehandlingsloven, idet der ikke var påvist omstændigheder, der kunne tilvejebringe en formodning for, at ligebehandlingsprincippet var blevet krænket. Det var godtgjort, at forholdet mellem lønmodtager og arbejdsgiver var anstrengt. En bemærkning om et eventuelt ønske om at få flere børn blev ikke betragtet som begrundelse for, at der skulle være sket en overtrædelse af ligebehandlingsloven.

Dom af 14.1.2011, (B-1000-10), VL (*overtrædelse af LBL*)

I denne sag havde en rumænsk pige ansat på en svinefarm skrevet under på en engelsk affattet skriftlig opsigelse. Landsretten fandt ikke, at det kunne antages, at pigen selv havde bragt ansættelsesforholdet til ophør og tilkendte hende 108.000 kr. i godtgørelse efter ligebehandlingsloven, svarende til 6 måneders løn.

Tidsbegrænset ansættelse

Desuden har Højesteret i dom af 11. november 2011 UFR. 2012.511 H og Vestre Landsret i dom af 8. juli 2011 (B-2915-10) udtalt, at tidsbegrænset ansættelse i de pågældende sager ikke kunne

sidestilles med afskedigelser, hvorfor sagerne blev afgjort efter ligebehandlingslovens § 2 og ikke samme lovs § 9.

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 2011 til 31. december 2011. Ligebehandlingsnævnet oplyser, at de har afgjort 30 sager i perioden. Heraf angik 25 sager kvinder og 5 mænd. Der er blevet tilkendt godtgørelse i 19 sager. Heraf til 15 kvinder og 4 mænd.

Ligebehandlingsnævnet har oplyst, at der i perioden er indgået forlig i 3 sager

Sekretariatet for Ligebehandlingsnævnet havde ved afgivelse af høringssvaret 28 verserende sager i forbindelse med graviditet og 38 verserende sager om orlov.

Hver afgørelse indeholder sagsreference, afgørelsestidspunktet samt en kort sagsfremstilling.

Afgørelserne er opstillet i kronologisk orden med de nyeste afgørelser først.

Afgørelse af 11.11.2011, sag nr. : 179/2011– afskedigelse u. graviditet (overtrædelse af LBL)

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en gravid kvinde blev afskediget fra sin stilling som social- og sundhedsassistent. Nævnet fandt ikke, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet og den forestående barselorlov. Klager fik derfor medhold, og blev tilkendt en godtgørelse på 230.000 kr., svarende til 9 måneders løn.

Afgørelse af 11.11.2011, sag nr. :174/2011– afskedigelse u. orlov (overtrædelse af LBL)

En chauffør blev opsagt pr. sms umiddelbart efter, at han havde meddelt sin arbejdsgiver, at hans kæreste var ved at føde. Ligebehandlingsnævnet fandt, at der på grund af den nære tidsmæssige sammenhæng med meddelelsen om fødslen og opsigelsen, var en formodning for, at ligebehandlingsprincippet var blevet krænket. Arbejdsgiveren havde ikke godtgjort, at fødslen ikke var medvirkende årsag til opsigelsen. Opsigelsen var derfor i strid med ligebehandlingsloven, og klager blev tilkendt en godtgørelse på 130.000 kr., svarende til ca. 6 måneders løn.

Sagen verserer ved domstolene.

Afgørelse af 11.11.2011, sag nr.: 171/2011– afskedigelse u. orlov (ikke en overtrædelse af LBL)

En kundeservicemedarbejder blev afskediget efter endt barselorlov. Nævnet fandt, at afskedigelsen ikke var i strid med ligebehandlingsloven. Der blev lagt vægt på, at indklagede på grund af den økonomiske situation var nødsaget til at reducere antallet af medarbejdere, at klager ikke var den eneste, der blev afskediget i afdelingen, og at de tilbageværende medarbejdere havde længere anciennitet og mere erfaring. Der var efter nævnets vurdering heller ikke en formodning for, at en manglende lønregulering i 2010 skyldes den afholdte barselorlov eller en ny graviditet.

Afgørelse af 11.11.2011, sag nr. 170/2011 – afskedigelse u. graviditet (ikke en overtrædelse af LBL)

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at en gravid indkøbsassistent blev afskediget fra sin stilling. Nævnet lagde til grund, at det var nødvendigt for indklagede at foretage nedskæringer i antallet af medarbejdere. Det var nævnets vurdering, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at valget af klager som den, af to indkøbsassistenter, der skulle afskediges, ikke var begrundet i hendes graviditet. Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

Afgørelse af 14.10.2011, sag nr.: 159/2011 – afskedigelse u. orlov (ikke en overtrædelse af LBL)

En salgskordinator/spadesigner, blev afskediget fra sit job under sin barselorlov. Nævnet lagde vægt på, at klager som den eneste udelukkende var beskæftiget med spa-booking, og at denne funktion blev nedlagt som en fællesfunktion hos indklagede. Ligebehandlingsnævnet fandt derfor, at indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i klagers barselorlov. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Afgørelse af 14.10.2011, sag nr.: 158/2011 – afskedigelse u. graviditet (overtrædelse af LBL)

En alkoholbehandler blev afskediget under sin graviditet. Nævnet lagde vægt på, at indklagede ikke havde dokumenteret, at klager ikke kunne påtage sig arbejde med ambulante behandling på lige fod med de øvrige ansatte, der var beskæftiget med dette. Indklagede havde derfor ikke løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet ikke havde været medvirkende årsag til, at hun blev afskediget. Godtgørelse på 260.000 kr., svarende til ca. 9 måneders løn.

Afgørelse af 14.10.2011, sag nr. :157/2011 – afskedigelse u. graviditet (ikke en overtrædelse af LBL)

En socialkonsulent blev opsagt under sin graviditet. Nævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at de på grund af nedgang i arbejdsmængden i foreningen, herunder i socialkonsulentordningen, måtte skære ned i antallet af medarbejdere. Nævnet vurderede, at det var klagers arbejdsområde, der var i tilbagegang, og at der ikke var noget reelt alternativ til klager i forhold til afskedigelser i socialkonsulentordningen. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Afgørelse af 14.10.2011, sag nr. 151/2011 – afskedigelse u. orlov (overtrædelse af LBL)

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en handicaphjælper blev afskediget, mens hun var på barselorlov. Ligebehandlingsnævnet lagde til grund, at klager var én ud af fem handicaphjælpere i et team, hvor alle hjælpere udførte de samme opgaver. Indklagede havde ikke godtgjort, at der var saglige grunde til at afskedige klager frem for en af de øvrige hjælpere, og at klagers barselorlov ikke havde været en medvirkende årsag til, at hun blev afskediget. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 240.000 kr., svarende til ca. 9 måneders løn.

Afgørelse af 9.9.2011, sag nr.:131/2011 – afskedigelse u. orlov (ikke en overtrædelse af LBL)

En kvinde ansat i et ejendomsmæglerfirma fik ændret vilkårene for sin ansættelse, mens hun var på barselorlov. Klager fik ved ændringen af ansættelsesvilkårene samtidig reduceret sin løn. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at ændringerne i klagers arbejdsvilkår var så væsentlige, at de

kunne sidestilles med en afskedigelse under afholdelse af barselorlov. Nævnet fandt imidlertid, at indklagede havde godtgjort, at ændringerne var begrundet i andre forhold end klagers afholdelse af barselorlov, og indklagede havde derfor ikke handlet i strid med ligebehandlingsloven.

Afgørelse af 9.9. 2011, sag nr. 130/2011– afskedigelse u. orlov (overtrædelse af LBL)

En kvinde blev opsagt fra sit job som økonomichef, mens hun var på barselorlov. Indklagede begrundede opsigelsen med, at der skulle ansættes en koncernøkonomidirektør, og at der herefter ikke længere var tilstrækkeligt med arbejdsopgaver til også at beskæftige en økonomichef i virksomheden. Ligebehandlingsnævnet fandt, at virksomheden havde handlet i strid med ligebehandlingsloven, og klager blev tilkendt en godtgørelse på 675.000 kr., svarende til ca. 9 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet fik medhold i Lyngby Byret. Sagen er anket til Østre Landsret.

Afgørelse af 12.8.2011, sag nr.: 118/2011– afskedigelse u. orlov (overtrædelse af LBL)

En kvinde, ansat som blomsterbinder, fik ændret sine arbejdsvilkår, imens hun var på barselorlov. Klager opsagde sin stilling med henvisning til de ændrede arbejdsvilkår. Afgørelsen er afsagt med dissens. To medlemmer af Ligebehandlingsnævnet fandt, at ændringerne i klagers arbejdsvilkår var så væsentlige, at de kunne sidestilles med en afskedigelse. Et medlem fandt, at omlægningen af arbejdstiden ikke var så væsentlig, at den kunne sidestilles med en afskedigelse. Der blev truffet afgørelse efter flertallet, og klageren blev tilkendt en godtgørelse på 200.000 kr., svarende til 9 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet fik medhold i Århus Byret. Sagen er anket til Vestre Landsret.

Afgørelse af 12.8.2011, sag nr.117/2011– afskedigelse u. orlov (overtrædelse af LBL)

En kvinde blev opsagt fra sin stilling som daglig leder i en sportsrideklub, mens hun var på barsel. Hendes arbejdsopgaver blev overtaget af en anden. Mens klager var på barsel, blev alle ansættelser overdraget fra indklagede 1 til indklagede 2. Ligebehandlingsnævnet lagde til grund, at der var sket en virksomhedsoverdragelse. Nævnet fandt, at de indklagede ikke havde godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers afholdelse af barsel. Afskedigelsen var derfor i strid med ligebehandlingsloven, og klager blev tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr., der skulle betales af indklagede 1 og indklagede 2 i forening. Godtgørelsen svarede til ca. 9 måneders løn.

Afgørelse af 12.8.2011, sag nr.112/2011– afskedigelse u. graviditet (overtrædelse af LBL)

En kvinde blev afskediget fra sit job som socialpædagog på en institution for anbragte unge. Klager var gravid på opsigelsestidspunktet. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at de skulle reducere antallet af medarbejdere på grund af nedgang i tilgangen af unge til institutionen. Dog mente Ligebehandlingsnævnet, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet. Ligebehandlingsnævnet havde lagt vægt på, at det ikke var blevet dokumenteret, at klager ikke ville kunne omplaceres til andet arbejde på institutionen. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 200.000 kr., svarende til ca. 9 måneders løn.

Afgørelse af 24.6.2011, sag nr.: 100/2011– afskedigelse u. orlov (overtrædelse af LBL)

En kvinde blev opsagt fra sin stilling som revisor 3 uger efter, hun vendte tilbage fra forældreorlov. Efter hun havde genoptaget arbejdet, afholdt hun fortsat 7 timers forældreorlov om ugen. På grund af den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem hendes tilbagevenden fra orlov, arbejdsgivers vurdering af hende i umiddelbar tilknytning hertil og hendes opsigelse, fandt Ligebehandlingsnævnet, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling. Indklagede havde ikke godtgjort, at klager var den, der bedst kunne undværes, og de havde derfor ikke løftet bevisbyrden for, at afholdelse af orlov ikke havde været medvirkende årsag til, at hun blev opsagt. Hun blev tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr., svarende til ca. 9 måneders løn.

Afgørelse af 24.6.2011, sag nr.: 98/2011– afskedigelse u. orlov (*afskedigelsen var ikke en overtrædelse af LBL, manglende indkaldelse til lønsamtale var en overtrædelse af LBL*)

En kvinde klagede til ligebehandlingsnævnet over, at hun under sin barselorlov fik ændret sit stillingsindhold og ikke blev indkaldt til lønsamtale. Kvinden klagede desuden over, at hun blev opsagt samme dag, hun vendte tilbage fra barselorlov. Kvinden var ansat i en stilling som bogholder/blæksprutte i en golfklub. Ligebehandlingsnævnet fandt, at varslingen om ændring af stillingsindholdet ikke kunne sidestilles med en opsigelse. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen var begrundet i virksomhedens behov for nedskæringer og omstruktureringer og ikke i klagerens afholdelse af barselorlov. I relation til den manglende indkaldelse af klageren til lønsamtale, fandt ligebehandlingsnævnet, at indklagede ikke havde godtgjort, at den manglende indkaldelse ikke var begrundet i klagerens afholdelse af barselorlov. Klageren blev tilkendt en godtgørelse på 5.000 kr.

Afgørelse af 24.6.2011, sag nr.: 97/2011– afskedigelse u. orlov (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En kvinde fik ændret sit stillingsindhold, mens hun var på barselorlov, og hun blev efterfølgende afskediget. Ligebehandlingsnævnet fandt, at det ikke var i strid med ligebehandlingsloven, at kvinden blev afskediget. Ligebehandlingsnævnet kunne ikke tage stilling til spørgsmålet om klagers ret til at vende tilbage til det samme arbejde efter barsel, da dette ville kræve bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Afgørelse af 3.6.2011, sag nr. : 84/2011– afskedigelse u. orlov (*afvist*)

En hoteløkonom blev afskediget fra sit job på et hotel, mens hun var på barselorlov. Afgørelsen blev afsagt med dissens. Et medlem fandt, at indklagede havde handlet i strid med ligebehandlingsloven. To medlemmer fandt, at der var tvivl om, hvorvidt klageren var blevet tilbudt genansættelse. Ligebehandlingsnævnet traf afgørelse efter flertallet, og sagen blev afvist på grund af, at det var nødvendigt med en bevisførelse i form af mundtlige parts og vidneforklaringer, som ikke kan finde sted ved nævnet.

Afgørelse af 3.6.2011, sag nr.: 83/2011– afskedigelse u. orlov (*overtrædelse af LBL*)

En sælger med ansvar for Jylland og Fyn fik ændret sit stillingsindhold, mens hun var på barselorlov. Klagers stillingsindhold indeholdt efter ændringen bl.a. et krav om, at klager nu skulle overnatte uden for hjemmet 1-3 dage om ugen. Ligebehandlingsnævnet fandt, at ændringerne i klagers arbejdsvilkår var så væsentlige, at de kunne sidestilles med en afskedigelse. Indklagede

havde derfor handlet i strid med ligebehandlingsloven, og klager blev tilkendt en godtgørelse på 225.000 kr.

Afgørelse af 11.3.2011, sag nr.: 39/2011– afskedigelse u. graviditet (overtrædelse af LBL)

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev opsagt fra sin stilling som lagermedarbejder kort tid efter, hun havde meddelt sin arbejdsgiver om sin graviditet. Nævnet lagde vægt på, at den beskrevne anvendelse af SIFU-princippet ikke kunne medføre en fravigelse fra ligebehandlingslovens udgangspunkt om, at en arbejdsgiver skal kunne godtgøre, at afskedigelsen er begrundet i særlige forhold, der ikke har forbindelse med graviditeten. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 165.000 kr., svarende til ca. 9 måneders løn.

Virksomheden blev frifundet i Københavns Byret. Sagen er anket til Østre Landsret.

Afgørelse af 11.3.2011, sag nr. :36/2011– afskedigelse u. orlov (overtrædelse af LBL)

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev opsagt fra sin stilling efter, at han havde varslet afholdelse af forældreorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr., svarende til ca. 9 måneders løn.

Afgørelse af 11.3.2011, sag nr.: 34/2011 – afskedigelse u. orlov (overtrædelse af LBL)

En medarbejder i et ejendomsmæglerfirma blev opsagt, fordi hun ikke havde fortalt, hvor længe hun forventede at være på barselsorlov. Dette var i strid med ligebehandlingsloven, og klageren blev tilkendt en godtgørelse på 210.000 kr., svarende til ca. 9 måneders løn. Afgørelsen er afsagt med dissens.

Sagen skulle efterfølgende indbringes for domstolene, der blev dog indgået forlig, efter sagen var overgivet til Kammeradvokaten. Godtgørelsens størrelse under forliget er ikke opgivet.

Afgørelse af 4. februar 2011, sag nr.: 17/2011– afskedigelse u. orlov (overtrædelse af LBL)

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en teknisk sekretær på forældreorlov blev opsagt. Klagers arbejdsopgaver med at udarbejde tekniske manualer var faldende, men Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at klagers orlov ikke havde været en medvirkende årsag til, at klager blev afskediget. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr., svarende til ca. 9 mdr. løn.

Afgørelse af 4. februar 2011, sag nr.: 16/2011– afskedigelse u. graviditet (ikke en overtrædelse af LBL)

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven eller forskelsbehandlingsloven, at en klager med kinesisk baggrund blev opsagt fra sit arbejde som lærer i kinesisk på en kostskole. Ligebehandlingsnævnet fandt, at opsigelsen hverken var begrundet i klagerens graviditet eller etniske oprindelse.

Afgørelse af 28.1.2011, 13/2011– afskedigelse u. orlov (overtrædelse af LBL)

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev opsagt fra sin stilling som web-redaktør, efter han havde oplyst sin arbejdsgiver om, at han ønskede at afholde forældreorlov. Opsigelsen skete i forbindelse med klagerens prøvetid. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 200.000 kr. svarende til ca. 6 måneders løn.

Afgørelse af 28.1.2011, sag nr.: 12/2011– afskedigelse u. orlov (*overtrædelse af LBL*)

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev afskediget fra sit job i et revisionsfirma, efter han havde varslet, at han ville holde forældreorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 300.000 kr. (afgørelsen indeholder ikke oplysninger om, hvor mange måneders løn dette svarer til).

Sagen verserer ved domstolene.

Afgørelse af 28.1.2011, sag nr.: 11/2011– afskedigelse u. graviditet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev opsagt fra sit job som projektkoordinator i forbindelse med graviditet. Klager arbejdede i en virksomhed, som skulle sammenlægges med en anden virksomhed, og i den forbindelse skulle klagers stilling nedlægges. Indklagede havde godtgjort, at opsigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet.

Afgørelse af 28.1.2011, sag nr.: 10/2011– afskedigelse u. graviditet (*overtrædelse af LBL*)

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev opsagt under sin graviditet. Indklagede havde ikke godtgjort, at opsigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet. Indklagede var under konkurs. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 375.000 kr.

Afgørelse af 28.1.2011, sag nr.: 9/2011– afskedigelse u. orlov (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sit job som elektronikteknolog efter, at han var vendt tilbage fra forældreorlov. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at opsigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i klagers afholdte eller planlagte orlov, men derimod i en vurdering af, hvem der bedst kunne undværes i klagers team.

Afgørelse af 28.1.2011, sag nr.: 8/2011– afskedigelse u. graviditet (*overtrædelse af LBL*)

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager fik ændret sin stilling fra fastansat køkkenhjælp på en restaurant til en 3 måneders tidsbegrænset ansættelse, efter hun havde meddelt sin arbejdsgiver, at hun var gravid. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 185.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

Indklagede blev tvangsopløst, efter der var udtaget stævning, og kravet kunne derfor ikke forfølges ved domstolene.

6. Høringssvar

6.1 Høringen

Beskæftigelsesministeriet sendte i februar 2012 en høring til en række lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer med det formål at indhente oplysninger om sager og forlig 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 eventuelle 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 sagens omdrejningspunkt, f.eks. afskedigelse i forbindelse med graviditet, barsel, adoption? Var lønmodtageren en kvinde eller en mand? Hvor lang anciennitet havde lønmodtageren på afskedigelsestidspunktet?
- 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)
- Hvad var forligets udfald?
- Var der andre ansættelsesretlige elementer i forliget, som f.eks. kunne have betydning for fastsættelsen af en godtgørelse?

Høringen blev sendt til følgende organisationer:

Arbejdsgiverorganisationer:

Dansk Arbejdsgiverforening,
DS Håndværk og Industri,
Finanssektorens Arbejdsgiverforening,
Moderniseringsstyrelsen,

Danske Regioner,
Kommunernes Landsforening og
Kristelig Arbejdsgiverforening

Lønmodtagerorganisationer:

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

Andre:

Afskedigelsesnævnet under DA og LO, og
Ligebehandlingsnævnet

Der er modtaget 17 høringsvar 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, HORESTA, Rederiforeningen, Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Danske Malermestre,
- Finanssektorens Arbejdsgiverforening,
- Danske Regioner,
- Moderniseringsstyrelsen (tidligere Personalestyrelsen),
- Kommunernes Landsforening,
- Landsorganisationen i Danmark herunder Dansk Metal, Hærens Konstabel og Korporalforening, FOA, HK Danmark, Socialpædagogerne og 3F,
- Akademikernes Centralorganisation herunder Dansk Kiropraktorforening, Foreningen af Speciallæger, Dansk Journalistforbund og Dansk Magisterforening,
- KTO
- 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 eller Højesteret ikke er medtaget i deres opgørelser. Disse sager fremgår af afsnittet om retspraksis.

Flere detaljer om nedenstående sager fra DA's medlemsorganisationer fremgår af Bilag

6.2.1.1 Dansk Industri (DI)

Domstolssager:

- Byretten, dom 9.8.2011 (*ikke en overtrædelse af LBL*):

En kvindelig medarbejder kom retur fra barsel og blev opsagt ca. to måneder senere. Virksomheden blev frifundet for påstanden om, at opsigelsen skyldtes barsel- og forældreorlov.

- Byretten, dom 1.8.2011 (*ikke en overtrædelse af LBL*):

En mandlig medarbejder blev opsagt kort efter at have oplyst, at han ønskede at holde to ugers fædreorlov. Virksomheden løftede bevisbyrden og blev frifundet for overtrædelse af ligebehandlingsloven.

- Byretten, dom 28.6.2011 (*ikke en overtrædelse af LBL*):

En mandlig medarbejder blev opsagt på selve dagen, hvor han skulle påbegynde syv ugers forældreorlov. Medarbejderen blev opsagt som led i en større fyringsrunde og afslog efter opsigelsen uden begrundelse et senere jobtilbud fra virksomheden. Virksomheden blev frifundet.

- Byretten, dom 11.5.2011 (*ikke en overtrædelse af LBL*):

En kvindelig medarbejder blev afskediget efter forældreorlov og efter aftalebaseret orlov i henhold til LBL. Virksomheden blev frifundet, selvom opsigelsen fandt sted få måneder efter den aftalebaserede orlov – først 1,5 år efter udløb af den egentlige forældreorlov.

- Byretten, dom 23.3.2011 (*ikke en overtrædelse af LBL*):

En mandlig medarbejder blev opsagt efter at have orienteret virksomheden om, at hans kæreste var gravid. Virksomheden blev frifundet for overtrædelse af LBL, idet der blev lagt afgørende vægt på, at medarbejderen udtrykkeligt havde meddelt ikke at have nogen orlovsønsker.

- Byretten, dom 11.3.2011 (*overtrædelse af LBL*):

En kvindelig sælger returnerede fra barsel. Under orloven var hendes salgsområde blev ændret, hvilket retten fandt at kunne sidestilles med en afskedigelse. Medarbejderen blev tilkendt 9 måneders løn i godtgørelse (7,5 års anciennitet).

- Byretten, dom 21.2.2011 (*ikke en overtrædelse af LBL*):

En medarbejder, der var graviditetsbetinget sygemeldt, blev opsagt. Virksomheden kendte ikke til hendes graviditet på opsigelsestidspunktet og blev frifundet med henvisning til dette.

6.2.1.2 Dansk Erhverv (DE)

Domstolssager:

- Byretten, dom af 8.11.2011 (*overtrædelse af LBL*):

En kvindelig medarbejder med 18 måneders anciennitet blev varslet ned i tid under barselorlov med arbejdsmangel som begrundelse. Kvinden valgte herefter at betragte sig som opsagt. Virksomheden blev dømt for overtrædelse af LBL og skulle betale 6 måneders løn i godtgørelse til medarbejderen.

- Byretten, dom af 31.5.2011 (*ikke en overtrædelse af LBL*):

En kvindelig medarbejder blev opsagt i forbindelse med fertilitetsbehandling. Virksomheden blev frifundet.

- Byretten, dom af 12.7.2011 (*overtrædelse af LBL*):

En medarbejder blev opsagt efter en abort i forbindelse med fertilitetsbehandling. Virksomheden blev dømt for overtrædelse af LBL og skulle betale 4,5 måneders løn i godtgørelse til medarbejderen.

- Byretten, dom af 3.8.2011 (*ikke en overtrædelse af LBL*):

En medarbejder blev bortvist under graviditet pga. påstået illoyalitet. Virksomheden blev frifundet.

Forlig:

- 22.12.11: Det faglige Hus mod DE: En medarbejder blev opsagt, da én ud af 10 butikker lukkede. Omplaceringspligten var ikke opfyldt i forhold til en nærtliggende butik. Bevisbyrden ville formentlig ikke kunne løftes. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 4 måneders løn.

- 10.2.2011: Galst Advokater mod DE: En medarbejder med mere end 3 års anciennitet blev opsagt under forældreorlov, da virksomheden ønskede en anden person til stillingen. Virksomheden kunne ikke dokumentere saglighed. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

- 22.5.2011: HK mod DE: En medarbejder blev bortvist som følge af for sent afleveret lægeerklæring, som tillige var mangelfuld. Medarbejderen var gravid på opsigelsestidspunktet. Der blev indgået forlig via retsmægling, således at medarbejderen blev genansat og fik løn i opsigelsesperioden.

- 30.6.2011: Krifa mod DE: En medarbejder blev opsagt under fertilitetsbehandling. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 4 måneders løn.

- 20.5.2011: Det faglige Hus mod DE: Medarbejderen blev opsagt under barsel. Der blev indgået forlig forud for hovedforhandlingen i landsretten med en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

- 3.3.2011: Ekstern advokat mod DE: En medarbejder blev opsagt under graviditet. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 4 måneders løn.

- 14.9.2011: Det Faglige Hus mod DE: En medarbejder blev opsagt under fertilitetsbehandling. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 4 måneders løn.

- 24.11.2011: HK mod DE. Der var tale om manglende lønsamtaler/regulering under barslen. Sagen blev forligt med en samlet løsning, hvor der ikke blev betalt godtgørelse.

- August 2011: DM mod DE: En medarbejder, der netop var returneret fra barsel blev opsagt. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 2 måneders løn.

- September 2011: En mandlig medarbejder blev opsagt af et vikarbureau. Kunden vidste, at medarbejderen skulle på forældreorlov, men vikarbureauet vidste det ikke. Der blev indgået forlig med en fratrædelsesaftale.

6.2.1.3 TEKNIQ

Forlig:

- 29.3.2011: TEKNIQ og HK Handel: Et medlem blev opsagt 1 måned efter tilbagevenden fra orlov. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 2 måneders løn og 1 måneds fritstilling.

- 1.9.2011: TEKNIQ og Teknisk Landsforbund: Et medlem blev opsagt under fædreorlov. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 1,5 måneders løn.

6.2.1.4 Grafisk Arbejdsgiverforening

Forlig indgået i en sag mellem Krifa og Grafisk Arbejdsgiverforening med en godtgørelse på 200.000 kr.

6.2.1.5 Dansk Byggeri

Dansk Byggeri har oplyst, at man har kendskab til 3 sager, der er afsluttet i 2011.

- En sag blev afsluttet ved retsmægling. Sagen handlede om en kvinde, der blev afskediget på grund af nedskæringer forholdsvis kort tid efter en abort. Kvinden fik en godtgørelse svarende til 5 måneders løn.

- En sag kom for de almindelige domstole. Sagen handlede om en mand, der i forbindelse med, at virksomheden blev overdraget til et nyt selskab, ikke fik videreført sin ansættelse. Denne beslutning blev truffet, mens den pågældende var på forældreorlov. Byretten frifandt virksomheden, idet retten ikke fandt, at ligebehandlingsloven var blevet overtrådt. Vestre Landsret stadfæstede byrettens dom, dog med en anden begrundelse: allerede fordi, der ikke var tale om en afskedigelse, skulle der ske frifindelse efter LBL's § 9.

- En sag blev afsluttet med et forlig i forbindelse med mæglingsmøde. Der var tale om en kvinde, der blev afskediget på grund af nedskæringer umiddelbart før tilbagevenden fra orlov. Kvinden fik en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.

6.2.2 Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)

FA har oplyst, at FA i 2011 har afsluttet 4 sager om afskedigelse på grund af graviditet eller barsel.

Domsstolssager:

En sag er afsluttet ved byretten den 28.3.2011, hvor virksomheden blev frifundet for overtrædelse af LBL.

Faglig voldgift

En sag er afsluttet efter opmandens tilkendegivelse ved faglig voldgift. Også i denne sag blev virksomheden frifundet for overtrædelse af LBL.

Forlig:

To sager er afsluttet forligsmæssigt mod betaling af beløb i intervallet 1 til 9 måneders løn.

Verserende sager

I høringssvaret vedrørende 2010 oplyste FA, at man havde to verserende sager ved de almindelige domstole. Den ene sag verserer fortsat.

6.2.3 Danske Regioner

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

En region har oplyst at have haft tre sager i perioden:

- Forlig, 18.1.2011. En kvindelig ansat med 8 års anciennitet blev opsagt som følge af budgetbesparelser i efteråret 2010. Medarbejderen havde kort før besparelsesrunden sendt en mail til sin afdelingssygeplejerske med oplysning om graviditeten. Der blev indgået forlig med FOA om en fratrædelsesaftale med en godtgørelse på kr. 300.000 inklusiv pension.

- Et andet hospital i samme region har i 2 tilfælde afskediget gravide kvinder. Begrundelsen for afskedigelserne var i begge tilfælde besparelser (masseafskedigelser på hospitalet):

1. I denne sag havde den pågældende medarbejder i de 3 år, som hun havde været ansat, været meget fraværende på grund af graviditetsbetinget sygdom og barsel, efterfulgt af ny graviditet med graviditetsgener og barsel m.v. På afskedigelsestidspunktet var medarbejderen gravid igen.

Der blev indgået forlig med Dansk Sygeplejeråd den 22. september 2011, hvor medarbejderen ud over sit overenskomstmæssige opsigelsesvarsel på 4 måneder fik 7 måneders løn i godtgørelse.

2. I denne sag havde den pågældende medarbejder gennem flere år været i fertilitetsbehandling. Ledelsen var på afskedigelsestidspunktet bekendt med, at hun var gravid. Hun havde på det tidspunkt været ansat i 2 1/2 år.

Der blev indgået forlig med HK den 11. november 2011, hvor en medarbejder ud over sit overenskomstmæssige opsigelsesvarsel på 3 måneder fik 5 måneders løn i godtgørelse. Hun blev fritstillet og skulle afvikle ferie i fritstillingsperioden.

En anden region har oplyst om følgende sager.

- Fire medarbejdere: to på barsel med henholdsvis 2 og 4 års anciennitet samt to gravide med henholdsvis 3 og 2 års anciennitet blev opsagt med udgangen af december 2011. Sagerne er ikke afsluttet, men indbragt for Ligebehandlingsnævnet

- På et hospital var der 3 sager, hvor der er indgået forlig – to med Dansk Sygeplejeråd og et med FOA. I den ene sag blev der indgået forlig med 2,5 måneders godtgørelse. I to sager blev opsigelsen trukket tilbage. På samme hospital er der to verserende sager: En sag, som FOA netop har meddelt at ville videreføre, og en sag afgjort af Ligebehandlingsnævnet – som føres videre af Krifa ved de almindelig domstole.

I administrationen hos den pågældende region er der følgende verserende sager:

- Regionen har i marts 2011 opsagt en medarbejder under barselsorlov med baggrund i pålagte besparelser. DJØF har indbragt sagen for domstolene

- Regionen har i marts 2011 opsagt en mandlig medarbejder med baggrund i pålagte besparelser. Krifa finder afskedigelsen i strid med ligebehandlingsloven. Baggrunden herfor er, at den pågældende medarbejder i november 2010 underrettede sin leder om, at han skulle være far i maj måned 2011, og dermed ønskede at afholde sin barsels- og forældreorlov.

- Regionen har i januar 2012 opsagt en gravid medarbejder med baggrund i, at stillingen nedlægges på grund af bortfald af arbejdsopgaver samt ændrede krav til faglige kompetencer. HK har taget forbehold for at rejse krav om godtgørelse i henhold til ligebehandlingsloven.

- Et hospital i regionen oplyser om to verserende sager i Ligebehandlingsnævnet, en ergoterapeut og en fysioterapeut.

I øvrigt er 3 sager forliget:

1. Kvindelig sygeplejerske blev med henvisning til større besparelser udvalgt til afsked i maj måned 2011 efter endt barsel den 8. april 2011. Medarbejderen blev godtgjort med 4 måneders løn og fik samtidig lov til at bibeholde fortrinsret til ledige stillinger i regionen til trods for, at vedkommende blev tilbudt en stilling på et andet sygehus, som hun afslog.
2. To kvindelige social- og sundhedsassistenter blev med henvisning til større besparelser udvalgt til afsked i december 2011 – den ene medarbejder var på barselorlov, og den anden var gravid på opsigelsestidspunktet.

FOA henviste til brud på ligebehandlingsloven, idet afskedigelserne blev afgivet uden hospitalets henvisning til 7 opslåede social- og sundhedsassistentvikariater. Det blev den 16. november og 17. november 2011 indgået forlig mellem parterne. Medarbejderen på barselorlov fik en godtgørelse på en måneds løn, og den gravide medarbejder fik en godtgørelse på to måneders løn.

3. En sag afventer den faglige organisation primo 2012.

En tredje region oplyser, at der er en enkelt afsluttet sag, der vedrørte en kvindelig medarbejder på barsel, der blev ressourcebetinget afskediget i januar 2011. Efter forhandlinger med den faglige organisation blev der i juni måned indgået forlig, hvorefter medarbejderen blev genansat. Kvinden havde 2 ½ års anciennitet på opsigelsestidspunktet.

Der er aktuelt 2 andre verserende sager vedrørende gravide/barslende, en ved Ligebehandlingsnævnet og en ved retten. Begge er vedrørende ressourcebetingede afskedigelser, og i begge sager har der været forligsforhandlinger med de faglige organisationer, inden organisationerne har bragt sagerne videre.

En region oplyser, at man i perioden 1. januar – 31. december 2011 alene har haft en enkelt sag, hvor barsel/graviditet var et af elementerne i sagen. Sagen blev afsluttet ved forlig.

Og endelig oplyser en region, at der i 2011 er afskediget to medarbejdere, der var gravide. Begge på det sociale område. Den ene blev afskediget på grund af en dårlig arm, som gav en funktionsnedsættelse, der var uforenelig med driften. Pågældende oplyste selv, at hun ”aldrig” ville vende tilbage til arbejdet på grund af den dårlige arm. Den anden blev afskediget på grund af besparelser og oplyste først efter sagens igangsættelse, at hun var gravid.

6.2.4 Moderniseringsstyrelsen

Moderniseringsstyrelsen har i forbindelse med høringen oplyst, at Moderniseringsstyrelsen ikke har indgået forlig eller været part i civil- eller fagretlige sager om afskedigelse i forbindelse med graviditet og barsel, der er afgjort i 2011.

6.2.5 Kommunernes Landsforening (KL)

Domstolssag:

Dom af 30.3.2011, UFR. 2011.1776 H (overtrædelse af LBL)

Højesteret fandt i denne sag ikke, at en kommune havde ført det fornødne bevis for, at en afskedigelse af en lønmodtager ikke havde forbindelse med dennes fravær på grund af graviditet og barsel. Mens det lykkedes at omplacere 19 andre medarbejdere i forbindelse med organisationsændringer, lykkedes det ikke at omplacere lønmodtageren på barsel som den eneste. Højesteret fastsatte en godtgørelse på 250.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

Denne sag er også omtalt under afsnit 5.2

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 høringen til deres medlemsorganisationer, hvoraf nogle få har svaret.

6.3.1.1 Fag og Arbejde (FOA)

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

FOA har oplyst, at afdelingerne har givet oplysninger om i alt otte sager vedrørende afskedigelse på grund af graviditet eller barsel. Af disse otte sager er de fire løst ved forlig, mens fire er gået til domstolene.

I alt har FOA kendskab til 22 sager, der fordeler sig med:

- tre sager hvor der er faldet dom,
- to sager er hævet for domstolene,
- otte sager skal prøves for domstolene,
- en sag er opgivet af medlemmet eller sendt videre,
- otte sager hvor der er indgået forlig, hvoraf forbundet selv har indgået fire af forligene.

Derudover har FOA oplyst om syv elevsager, hvor arbejdsgiveren har ladet medlemmernes kontrakter løbe ud under barselorloven, og ansat dem igen efter endt barselorlov. Disse sager skal prøves ved Tvistighedsnævnet.

FOA har i perioden endvidere haft mellem 100 - 150 opkald og mails fra afdelingerne med spørgsmål om afskedigelse af gravide.

Domstolssager

- BS 2628/2010. Byretten på Frederiksberg. Afskedigelse af en gravid i prøvetiden. Der blev tildelt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn (115.886 kr.).
- BS 1-927/2009. Byretten. Medlemmet blev afskediget under barselorlov grundet besparelser. Byretten frikendte virksomheden. Sagen var for Landsretten 25. marts 2011, og Landsretten stadfæstede dommen fra Byretten.
- BS 100-830/2011. Byretten i Lyngby. Hævet for byretten grundet forlig. Medlemmet fik ikke forlænget sin ansættelse grundet graviditet. Der blev indgået forlig på 50.000 kr.
- BS 100-148/2011. Byretten i Horsens. Hævet for byretten grundet forlig. Medlemmet var ansat som handicaphjælper og blev opsagt en måned efter, hun havde oplyst, at hun var gravid. Der blev indgået forlig på 120.000 kr.
- BS-7-2216/2010. Byretten i Randers. Efter en tilkendegivelse fra retten blev der indgået forlig. Medlemmet, der var dagplejekonsulent, blev afskediget under barselorlov, grundet besparelser. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 6 måneders løn (167.200 kr.)

Verserende sager

- VL. B.- 0986-09. Medlem afskediget under sin graviditet. Vundet i landsretten, hvor der blev tildelt en godtgørelse på 108.076,80 kr. Der er givet tredje instansbevilling.
- BS 7-593/2011. Tabt i byretten i Holstebro, og anket til Landsretten. Medlemmet blev afskediget grundet sygdom, efter at hun måtte afbryde sin barselorlov grundet sygdom. Medlemmet havde varslet genoptagelse af orloven efter endt sygdomsperiode.
- BS 5-35/2012. Byretten i Kolding. Medlemmet blev afskediget under sin graviditet grundet besparelser.
- Medlem, der var under behandling for barnløshed, blev afskediget grundet omstrukturering som den eneste. Sagen har været forhandlet og skal nu prøves ved domstolene.
- Sag indbragt for Tvistighedsnævnet, da arbejdsgiveren ikke ønskede at forlænge en elevkontrakt for en medarbejder, der var på barselorlov. 6 sager afventer udfaldet af denne sag.
- To medlemmer blev afskediget grundet besparelser under deres barselorlov. Sagerne har været forhandlet uden at opnå enighed, og sagen skal derfor anlægges ved domstolene.
- Medlem blev opsagt under sin barselorlov grundet besparelser. Sagen har været forhandlet uden at opnå enighed, og sagen skal derfor anlægges ved domstolene.
- Medlem blev opsagt under sin barselorlov grundet besparelser. Sagen har været forhandlet uden at opnå enighed, og sagen skal derfor anlægges ved domstolene.

Henlagt

- En ansat, som netop var vendt tilbage efter endt barselsorlov, blev inddraget i en omstrukturering. Medlemmet havde fortsat samme løn, men ikke samme arbejdsfunktion som teamleder, idet stillingen var blevet nedlagt. Sagen blev opgivet.

Forlig

- Medlemmet var midlertidigt ansat med flere forlængelser, da hun blev gravid. Da hun gik fra på ferie, ophørte ansættelsen. Der blev som led i forliget reetableret et nyt ansættelsesforhold, hvorfor hun fik udbetalt løn under barselorloven.

- Sagen omhandlede en elevkontrakt, der løb ud under barselorloven. Arbejdsgiveren (en kommune) valgte dog at forlænge elevkontrakten og betalte løn under barsel

- Medlemmet var ansat som tilkaldevikar og havde faste vikartimer(10 timer), som udløb da hun blev gravid. Medlemmet fik som led i forliget forlænget sin ansættelse på 37 timer fra 9. juli til 30. september 2011.

- Afskedigelse som følge af flere fertilitetsbehandlinger. Der blev indgået forlig, hvor opsigelsesvarslet blev forlænget fra 3 måneder til 9 måneder.

- Under barselorloven blev medlemmet afskediget som den eneste, grundet besparelser. Der blev indgået forlig med en godtgørelse på 125.000 kr.

- To gravide blev afskediget under barselorloven på grund af besparelser. Der blev indgået forlig med godtgørelser på henholdsvis 25.000 kr. og 43.303,06 kr.

- Medlemmet blev afskediget, da hun oplyste, at hun var gravid. Arbejdsgiveren begrundede afskedigelsen med virksomhedsoverdragelse en måned efter, overdragelsen havde fundet sted. Der blev indgået forlig med en godtgørelse på 64.000 kr.

6.3.1.2 HK Danmark (HK)

HK har fremsendt en oversigt over sager, som er henholdsvis afsluttet i 2011, og som er modtaget i 2011. 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's oversigt over *afsluttede* sager for perioden 1. januar 2011 til 31. december 2011 fremgår af Bilag 8.

HK's oversigt over sager *modtaget* i perioden 1. januar 2011 til 31. december 2011 fremgår af Bilag 9.

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 8 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>
2011	12	4	23	10

HK har desuden oplyst, at forbundet har modtaget 38 sager i den pågældende periode.

6.3.1.3 Socialpædagogernes Landsforbund (SL)

Socialpædagogerne har oplyst om følgende sager, som gennemgås i flere detaljer i Bilag 10.

Afsluttede sager

- Kvinde blev afskediget under graviditet med begrundelse i manglende tillid til fremtidigt samarbejde. Der blev indgået forlig, hvorved den pågældende blev genansat.

- En kvinde med 3 års anciennitet blev afskediget under graviditeten grundet besparelser. Ligebehandlingsnævnet afgjorde sagen den 26. august 2011 og tildelte kvinde 200.000 kr. i godtgørelse.

- En kvinde med 2 års anciennitet blev afskediget under graviditeten grundet besparelser. Der blev indgået forlig, hvorved den pågældende blev genansat.

- En kvinde med 1 års anciennitet blev afskediget under graviditeten grundet et ønske om en ændret personalesammensætning. Der blev indgået forlig, hvorved den pågældende blev genansat.

En kvinde med 1,5 års anciennitet blev afskediget under graviditeten grundet et ønske om en ændret personalesammensætning. Ligebehandlingsnævnet afgjorde sagen den 21. oktober 2011 og tildelte kvinden en godtgørelse svarende til 9 måneders løn (260.000 kr.)

Verserende:

SL har oplyst om 7 verserende sager vedrørende kvinder, der er afskediget under graviditeten, med besparelser som begrundelse.

SL har desuden oplyst om en verserende sag, hvor en kvinde med 3 års anciennitet blev varslet 15 timer ned i tid under graviditetsbetinget sygdom.

Afvist:

- En kvinde med 3 måneders anciennitet blev afskediget under graviditet med henvisning til prøvetid. Sagen blev den 8. marts 2012 afvist af Ligebehandlingsnævnet, da det var nævnets vurdering, at sagen krævede mundtlig bevisførelse.

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 om afskedigelse på grund af graviditet og barsel, som kan fremsendes til Beskæftigelsesministeriet.

6.3.1.5 Dansk Metal

Dansk Metal har registreret én sag for perioden 1. januar – 31. december 2011. Sagen blev afsluttet med forlig på et mæglingsmøde.

6.3.1.6. Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF)

HKKF har ikke kendskab til, at der indenfor forbundets aftale- og overenskomstområde er afskediget medlemmer i forbindelse med graviditet og barsel i perioden 1. januar – 31. december 2011.

6.3.1.7 Dansk Jernbaneforbund

Dansk Jernbaneforbund har oplyst, at man ikke har haft sager vedrørende afskedigelse af gravide eller barslende i den forløbne periode.

6.3.2 KTO

KTO har i sit høringssvar henvist til tilagemeldingerne fra LO, FTF, AC og KTO's medlemsorganisationer, idet KTO ikke er involveret i eventuelle sager om afskedigelse på grund af graviditet og barsel. KTO har derfor ikke kendskab til omfanget og karakteren af sådanne sager.

6.3.3 Akademikernes Centralorganisation (AC)

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

6.3.3.1 Dansk Magisterforening (DM)

Dansk magisterforening har ikke oplyst, ved hvilken ret der er faldet dom, eller hvor mange måneders løn godtgørelsen udgør.

- En kvinde med 4 års anciennitet blev afskediget som led i en masseafskedigelse. Der blev indgået forlig med en godtgørelse på 100.000 kr.
- En mand med 3 års anciennitet blev afskediget. Begrundelsen for afskedigelsen var bortfald af arbejdsopgaver. Efter indgivelse af stævning blev sagen forligt med 180.000 kr. i godtgørelse.
- En kvinde med 4 års anciennitet blev afskediget med begrundelsen økonomiske vanskeligheder. Retten fandt, at arbejdsgiveren havde løftet bevisbyrden. Sagen blev ikke anket.
- En kvinde med 3 års anciennitet blev afskediget. Afskedigelsen blev begrundet med økonomiske vanskeligheder og bortfald af arbejdsopgaver. Der blev indgået forlig på 160.000 kr.
- En kvinde med 4 års anciennitet blev afskediget med begrundelsen bortfald af arbejdsopgaver. Retten fandt, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden og tildelte kvinden en godtgørelse på 800.000 kr. Dommen er anket til landsretten.
- En kvinde med 6 års anciennitet blev afskediget som led i besparelser. Der blev indgået forlig med en forlængelse af opsigelsesvarslet med 8 måneder.
- En kvinde med 5 års anciennitet blev afskediget grundet besparelser. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 4 måneders løn.

- En kvinde med 5 års anciennitet blev afskediget grundet besparelser. Der blev indgået forlig lydende på 1 måneds ekstra opsigelsesvarsel, godtgørelse svarende til 3 måneders løn og 15.000 kr. i outplacement.

6.3.3.2 Dansk Kiropraktorforening

Dansk Kiropraktorforening har i forbindelse med høringen oplyst, at de ikke har kendskab til, at nogen af foreningens medlemmer er blevet afskediget i forbindelse med graviditet og barsel.

6.3.3.3 Dansk Journalistforbund

Dansk Journalistforbund har oplyst, at organisationen ikke har været involveret i sager om afskedigelse på grund af graviditet og barsel, der er afgjort i 2011.

Organisationen oplyste desuden i forbindelse med høringen, at man havde en verserende sag for Ligebehandlingsnævnet.

6.3.3.3 Foreningen af Speciallæger

Foreningen af Speciallæger har i forbindelse med høringen oplyst, at de ikke har haft nogen sager om afskedigelse på grund af graviditet og barsel i perioden fra 1. januar – 31. december 2011.

6.3.4 Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF)

FTF har alene sendt 2 domme fra 2012.

Disse vil blive gennemgået i næste års redegørelse for 2012.

6.3.5 Lederne

Lederne har i forbindelse med høringen oplyst om følgende sager:

- 23.3.2011: En kvinde med 3 år og 9 måneders anciennitet blev opsagt med den økonomiske afmatning som begrundelse. Kvinden blev opsagt 7 dage efter udløbet af hendes barselorlov. Barselvikaren/stedfortræderen overtog funktionen. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 3 måneders løn (100.000 kr.)

- 27.4.2011: En gravid kvinde med 8 måneders anciennitet blev opsagt som følge af nedlæggelse af hendes stilling. Ifølge kvinden var en ny kandidat til stillingen til samtale samme måned, men forinden medarbejderen blev opsagt. Der skete ingen organisationsmæssig behandling, men med henvisning til graviditeten på opsigelsestidspunktet blev medarbejderen tilbudt en fratrædelsesaftale som alternativ til opsigelsen. Fratrædelsesaftalen indebar en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

28.6.2011: En kvinde med 4 år og 9 måneders anciennitet blev opsagt 7 dage efter, at hun havde meddelt sin overordnede, at hun var gravid. Opsigelsen blev begrundet med rationalisering, skønt der andre steder blev ansat nye medarbejdere. Der blev indgået forlig på et organisationsmøde med en godtgørelse på 10.000 kr., da det ikke kunne dokumenteres, at virksomheden var bekendt med graviditeten på opsigelsestidspunktet.

- 6.7.2011: En gravid kvinde med 2 år og 4 måneders anciennitet blev opsagt med den begrundelse, at arbejdsgiverens butiksljemål var opsagt. Der blev ikke tilbudt omplacering til øvrige butikker,

skønt der var ledige stillinger, som kvinden kunne tilbydes. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 6 måneders løn (174.000 kr.).

- 23.8.2011: En kvinde med ca. to års anciennitet blev afskediget. Barselsvikaren, der efterfølgende blev fastansat, havde overtaget kvindes hidtidige opgaver. Der blev indgået forlig med arbejdsgiveren lydende på, at opsigelsen blev udskudt til efter fuld afholdelse af den resterende orlov samt ferie. Kvinden blev fritstillet i opsigelsesperioden (tre måneder) og fik en godtgørelse svarende til to måneders løn.

- 16.9.2011: En kvinde med 5,5 års anciennitet blev opsagt under forældreorlov. Opsigelsen blev begrundet med manglende indtjening. Kvindens opgaver blev varetaget af en medarbejder fra en anden afdeling. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til ca. 4 måneders løn (275.000 kr.).

- 9.11.2011: En kvinde med knap 3 års anciennitet blev opsagt, mens hun var på barsel. Opsigelsen blev begrundet med nedskæringer og tilpasning af organisationen. Kvinden blev tilbudt såvel omplacering som en anden stilling, hvilket hun afslog. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 4 måneders løn (219.600 kr.).

- 24.6.2011: En kvinde med 4 år og 4 måneders anciennitet blev opsagt samme dag, som hun kom retur fra barsel. Opsigelsen var begrundet med omstruktureringer og omlægning af arbejdsopgaver. Sagen blev afgjort af Ligebehandlingsnævnet, som fandt, at virksomheden havde løftet bevisbyrden for, at opsigelsen skyldtes besparelser/virksomhedens økonomi og ikke afholdelse af barsel. Nævnet fandt dog, at det var i strid med LBL, at hun ikke var indkaldt til lønsamtale under barslen.

6.3.6 Kristelig Fagbevægelse (KRIFA)

Krifa har oplyst, at følgende sager om afskedigelser af gravide og lønmodtagere på barsel er afsluttet i 2011:

Domstolssager

- Byretten, dom af 23.3.2011:

Kvinde med tre års anciennitet blev opsagt efter barsel, men under sygeorlov i forlængelse af barnets død. Lønmodtageren vandt sagen, og der blev tildelt en godtgørelse svarende til ca. 12 måneders løn.

- Vestre Landsret, dom af 16.5.2011:

En mandlig medarbejder, der havde tre års anciennitet, blev opsagt under afholdelse af fædreorlov. Lønmodtager vandt sagen både i byretten og i landsretten. Der blev tildelt godtgørelse svarende til 6 måneders løn (159.135,84 kr.).

- Vestre Landsret, dom af 5.10.2011:

En kvinde med 2 års anciennitet blev opsagt under barsel. Lønmodtageren vandt sagen både i byretten og i landsretten. Der blev tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn (238.500 kr.).

- Byretten, dom af 27.10.2011:

En kvinde med 4 års anciennitet blev opsagt, mens hun var i fertilitetsbehandling. Lønmodtager vandt sagen og blev tildelt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Forlig

- 12.1.2011: En kvinde med 6 års anciennitet blev opsagt under graviditet. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 6,5 måneders løn.
- 17.1.2011: En kvinde med 2 års anciennitet blev opsagt under barsel. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 1 måneds løn.
- 17.1.2011: En kvinde med 9 års anciennitet blev opsagt efter tilbagevenden fra barsel. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 4,5 måneders løn.
- 24.1.2011: En gravid fik nedsat sin arbejdstid. Kvinden havde været ansat i 2 år. Der blev indgået forlig med en forlængelse af varsel med 9 måneder samt godtgørelse på 25.000 kr.
- 3.2.2011: En mandlig tømrer med 3,5 års anciennitet blev opsagt på grund af manglende arbejde efter at have bedt om 3 ugers forældreorlov. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 3,5 ugers løn.
- 11.2.2011: En kvinde med ca. 2 års anciennitet blev opsagt under barsel. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.
- 22.2.2011: En kvindelig ansat med 2 år og 10 måneders anciennitet blev opsagt sidst i barslen. Opsigelsen blev begrundet med rationaliseringer og omstruktureringer. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 6,5 måneders løn samt fritstilling uden modregning af ferie.
- 24.2.2011: En kvinde med 3 års anciennitet blev opsagt efter tilbagevenden fra barsel. Der blev indgået forlig inden hovedforhandlingen med en godtgørelse svarende til 5 måneders løn.
- 13.4.2011: En kvinde med lidt under 2 års anciennitet blev opsagt i forbindelse med tilbagevenden fra barsel: Kvinden var sygemeldt og skulle starte op på nedsat tid, hvilket arbejdsgiveren ikke mente, kunne lade sig gøre. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til ca. 4 måneders løn (99.000 kr.).
- 15.4.2011: En kvinde med 2 års anciennitet blev opsagt under barsel. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 8 måneders løn.
- 3.5.2011: En kvindelig receptionist med 9 måneders anciennitet blev opsagt under graviditet. Opsigelsen blev begrundet med, at stillingen skulle nedlægges, og at virksomhedens skulle trimmes i svære tider. Kvinden var eneste ansatte i denne stilling. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.
- 1.6.2011: En mandlig medarbejder oplyste om hustruens termin. Han blev herefter opsagt i prøvetiden med begrundelsen manglende evner. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 2,5 måneders løn.
- 29.6.2011: En kvinde med 6 års anciennitet blev opsagt under barsel. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 5 måneders løn.

- 13.7.2011: En kvinde med ca. 3 års anciennitet blev opsagt under barsel. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.
- 28.7.2011: En kvindelig medarbejder med 4 måneders anciennitet blev bortvist under graviditet på grund af manglende efterlevelse af interne regler om fortæring af varer. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 6,5 måneders løn.
- August 2011: En mandlig ansat med 3 måneders anciennitet blev opsagt under forældreorlov. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 2 måneders løn (40.000 kr.).
- 17.8.2011: En kvinde med 2 års anciennitet blev opsagt under barsel. Der blev indgået forlig inden hovedforhandlingen med en godtgørelse svarende til 6,5 måneders løn.
- 6.9.2011: En mand med 2 års anciennitet blev opsagt kort efter tilbagevenden fra forældreorlov. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 4 måneders løn.
- 3.10.2011: En kvinde med 3 års anciennitet blev opsagt under barsel. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 5 måneders løn.
- 7.10.2011: En kvinde med 2 års anciennitet blev opsagt under barsel. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 5 måneders løn.
- 12.10.2011: En vikar ansat i prøveperiode blev graviditetsbetinget sygemeldt. Herefter ønskede brugervirksomheden ikke at benytte hende, hvilket fik vikarbureauet til at opsigte kvinden. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.
- 12.10.2011: En kvindelig ansøger oplyste om graviditet ved jobsamtalen og blev ikke ansat. Der blev indgået forlig med en godtgørelse på 25.000 kr.
- 8.11.2011: En kvindelig ansat med knap 2 års anciennitet fik nedsat arbejdstid efter afholdelse af barselorlov. Forliget bestod i genansættelse på fuld tid samt fuld løn for perioden med deltid indtil forliget.
- 9.11.2011: En mand med kun ca. 2 måneders anciennitet blev opsagt efter meddelelse om ønske om barsel. Der blev indgået forlig med en godtgørelse svarende til 5 måneders løn.
- 14.12.2011: 1. En kvinde med ca. 3 års anciennitet fik en godtgørelse svarende til 5 måneders løn, idet der skete en væsentlig ændring af hendes stilling under afholdelse af barsel.