

TALE



4. marts 2009

J.nr. 2009-0002520

JAIC/mlt

Beskæftigelsesministerens tale til brug for samråd om afskedigelse af gravide og lønmodtagere på barsel

Spørgsmålene er stillet efter ønske fra Pernille Vigsø Bagge (SF)

Spørgsmål S:

”Ministeren bedes redegøre for, hvilke initiativer regeringen påtænker for at stoppe virksomheders spekulation i at fyre kvinder på barsel.”

Tale:

Jeg vil gerne slå helt fast, at det er en alvorlig forseelse at afskedige medarbejdere, fordi de er gravide eller på barsel. Og det mener jeg også hovedparten af virksomhederne i Danmark ved og tager højde for. Men det er selvfølgelig vanskeligt fuldstændigt at undgå afskedigelse af gravide og lønmodtagere på barsel. I denne tid med økonomisk krise, som har tvunget mange virksomheder til at foretage masseafskedigelser, er det ikke overraskende, at der også bliver afskediget gravide og lønmodtagere på barsel. Det væsentlige er dog, at det *kun* sker under overholdelse af den gældende lovgivning på området.

Regeringen er meget optaget af at sikre lønmodtagerne mod afskedigelse begrundet i graviditet og barsel og retsstillingen er meget klar i disse situationer, så jeg synes der er god hjælp at hente i de eksisterende regler.

For det første vil jeg gerne fremhæve ligebehandlingslovens regel om omvendt bevisbyrde i sager om mulig uberettiget afskedigelse af gravide og lønmodtagere på barsel. Det fremgår af retspraksis, at den omvendte bevisbyrde har gjort det meget vanskeligt for arbejdsgiverne at retfærdiggøre afskedigelse af den pågældende lønmodtagergruppe.

Reglen i retspraksis har bevirket, at bare graviditet eller barsel har været en del af arbejdsgivernes begrundelse, så findes afskedigelsen uberettiget. Tvivl om en arbejdsgivers begrundelse falder således ud til lønmodtagerens fordel.

Til eksempel kan jeg nævne en sag mod Miljøstyrelsen i 2002. Byretten fandt, at styrelsen i langt højere grad burde have fremlagt oplysninger, som understøttede arbejdsgivernes begrundelse for deres valg om, at netop den pågældende medarbejder skulle afskediges i forbindelse med nedskæringerne. Den afskedigede gravide kvinde havde været ansat ca. et år og fik 9 måneders løn i godtgørelse.

For det andet vil jeg nævne niveauet af de godtgørelser, som tildeles for overtrædelse af forbuddet i ligebehandlingsloven. Men det vil jeg vende tilbage til i forbindelse med besvarelse af det følgende spørgsmål.

For det tredje betyder muligheden for at gå til Ligebehandlingsnævnet, som har afløst Ligestillingsnævnet 1. januar 2009, meget for lønmodtagernes retstilling. Alle, der mener, de er blevet forskelsbehandlet, kan klage gratis til nævnet. Ligestillingsnævnets vigtigste emne har været afskedigelse på grund af graviditet og barsel. Og der er ingen grund til at tro, at den praksis ikke vil fortsætte i Ligebehandlingsnævnet. Nævnets afgørelser bliver fulgt til dørs, da klageren er berettiget til, at Ligebehandlingsnævnet indbringer sagen for domstolene, hvis deres afgørelser ikke bliver efterlevet.

Jeg mener, at reglerne om nævnets kompetente behandling af klagerne giver lønmodtagerne et godt og solidt fundament for at føre sager om uberettiget afskedigelse i forbindelse med graviditet og barsel.

Alt i alt finder jeg, at disse initiativer er tilstrækkelige til at sikre lønmodtager beskyttelse mod uberettiget afskedigelse på grund af graviditet og barsel.

Spørgsmål T:

”Er ministeren enig i, at den godtgørelse som virksomheder skal betale for at fyre en ansat, som bliver gravid, er for lav og at kvinder som bliver gravide i dag ikke er tilstrækkeligt beskyttede af gældende lovgivning?”

Tale:

Jeg synes, det er meget vigtigt, at en afskediget lønmodtager har mulighed for at få en betydelig godtgørelse, hvis man afskediges på grund af graviditet eller barsel. Det synes jeg også er tilfældet med den retspraksis vi har i dag.

Godtgørelserne fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens anciennitet og eventuelle særlige omstændigheder, og det finder jeg ganske rimeligt. Udviklingen af godtgørelserne har vist, at de langsomt men sikkert er steget i størrelse.

Jeg kan oplyse, at udviklingen på området har vist, at godtgørelserne nu ligger i gennemsnit på omkring 9 måneders løn. Det nuværende niveau blev ikke mindst lagt efter, at Højesteret tildelte en lønmodtager en godtgørelse svarende til 6 måneders løn efter en kortvarig vikaransættelse hos Tele Danmark. Efter denne dom betragtes en godtgørelse svarende til 6 måneders løn nærmest som en minimumsgodtgørelse.

I enkelte tilfælde har godtgørelserne udgjort op til 12 måneders løn. I de konkrete sager blev der lagt vægt på lønmodtagerens anciennitet samt hvilken karriere og social situation overtrædelser af ligebehandlingsloven medførte for lønmodtageren.

Jeg vil lige nævne, at der ikke er noget loft for, hvor store godtgørelserne kan være. Loftet på 78 ugers løn i godtgørelse blev fjernet i 2005 på baggrund af retspraksis fra EU. Man ønskede, at princippet om ligebehandling skulle være så effektivt så muligt og ikke skulle hæmmes i konkrete tilfælde af et loft, hvilket jeg kun kan tilslutte mig som fornuftigt. Det er således fuldstændigt op til Ligebehandlingsnævnet og domstolene at fastlægge et rimeligt niveau.

Jeg mener, at den nuværende udvikling af godtgørelserne ser fornuftig ud, og jeg er tilfreds med, at der i hver enkelt sag bliver taget stilling til udmålingen og godtgørelsens størrelse.

Spørgsmål U:

”Ministeren bedes redegøre for nødvendige initiativer, der kan sikre kvinders retsstilling bedre på det danske arbejdsmarked end tilfældet er i dag.”

Tale:

Regeringen lægger stor vægt på, at arbejdsmarkedet er indrettet på en måde, så der er plads til gravide og lønmodtagere på barsel.

Men som jeg har nævnt er det ikke så mærkeligt, at denne problemstilling dukker op netop nu, hvor vi befinder os i en økonomisk krise, som mange virksomheder må forholde sig til.

Jeg tror ikke, at virksomhederne ønsker den dårlige omtale, som afskedigelsessager af denne karakter fører med sig. Mange virksomheder profilerer sig for eksempel som familievenlige arbejdspladser med plads til alle for blandt andet at tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Jeg mener derfor også, at virksomhederne i de senere år er blevet mere tilbageholdende med at afskedige gravide eller lønmodtagere på barsel.

Jeg vil i den forbindelse gerne nævne et citat fra Niels Gregers Hansen, som er HR-chef i koncernen Nordea. Han påpegede: ”For nogle medarbejdere er det en svær overgang at komme tilbage på arbejde fra barselorlov. Der kan være behov for en ny forventningsafstemning mellem virksomhed og medarbejder for at få det bedst mulige ud af situationen, og både medarbejder og virksomhed kan aktivt gøre meget for at gøre den nye situation fordelagtig for alle parter.”

Jeg er meget enig i hans udtalelse, og er glad for, at virksomhederne forholder sig positivt til de udfordringer og muligheder, der kan være i forbindelse med på en arbejdsplads at have gravide og medarbejdere på barsel.

Som et eksempel på regeringens arbejde med at opnå større ligebehandling kan nævnes ordningen om barseludligning. Her betaler arbejdsgiverne selv for en ordning, som mindsker ulemperne ved, at deres medarbejdere er fraværende i en periode med graviditet og barselorlov.

Regeringen ønsker åbenhed om den her type af sager og de afgørelser, der kommer på området. Regeringen er derfor også løbende i dialog med arbejdsmarkedets parter om ligestilling og ligebehandling.

Der er tale om et emne, som organisationerne på arbejdsmarkedet tager meget alvorligt, hvilket også betyder, at barselsaftaler fylder meget i overenskomsterne. Arbejdsmarkedets parter regulerer i høj grad vilkårene for fravær, løn og så videre i forbindelse med graviditet og barsel og forældreorlov inden for deres specifikke arbejdsområder.

Med tanke på de meget klare regler på området, den stabile retspraksis og virksomhedernes fokus på problemstillingen ser jeg ikke noget behov for, at regeringen tager yderligere initiativer på nuværende tidspunkt.