

TALE



17. marts 2010

J.nr.

JAIC/MLL

Beskæftigelsesministerens tale til brug for samråden den 14. april 2010 om beskyttelse af gravide og lønmodtagere på barsel – spm. AM-AN

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

Spørgsmål AM:

Ministeren bedes på et kommende samråd redegøre for evt. kommende initiativer, der kan bremse udviklingen, hvor et stigende antal gravide og et stigende antal mænd og kvinder på barselsorlov fyres fra deres arbejdsplads i strid med ligestillingsloven?

Spørgsmål AN:

Ministeren bedes vurdere, hvorvidt hun finder ligestillingsloven tilstrækkelig til at sikre gravide og mænd og kvinder på barselsorlov mod fyring også set i lyset af, at det ofte fremhæves, at den godtgørelse som virksomheder skal betale for at fyre en ansat, som f.eks. bliver gravid, er for lav, og at kvinder, som bliver gravide, i dag ikke er tilstrækkelig beskyttet af gældende lovgivning.

Tale:

Jeg har valgt at besvare de to spørgsmål samlet. Jeg vil gerne starte med at sige, at det er dybt forkasteligt at afskedige medarbejdere, *fordi* de er gravide eller på barsel. Der skal selvsagt i lovgivningen og i retssystemet være en effektiv beskyttelse af den pågældende medarbejdergruppe mod usaglige afskedigelser. Og reglerne skal være fulgt op af et grundigt kendskab til rettigheder og pligter hos både arbejdsgivere og medarbejdere.

Det er meget vigtigt for regeringen, at afskedigelsesbeskyttelsen er effektiv, men det vil jeg vende tilbage til senere.

Som alle ved, så befinder det danske samfund og de danske virksomheder sig i en krisetid, som har haft og fortsat har den konsekvens, at arbejdsgivere tvinges til i større omfang end for et par år siden at afskedige medarbejdere. I sådanne situationer er det ikke overraskende, at der også afskediges gravide og medarbejdere på barsel. Det væsentlige er, at sådanne afskedigelser sker under overholdelse af den gældende lovgivning, hvilket jeg også mener, at hovedparten af de danske virksomheder tager højde for.

Forbuddet mod afskedigelse af medarbejdere begrundet i graviditet, barsel eller adoption findes i ligestillingslovens § 9. Forbuddet gøres yderst effektivt i praksis ved hjælp af reglen om omvendt bevisbyrde, et højt godtgørelsesniveau og muligheden for at få sager prøvet gratis ved Ligestillingsnævnet.

Nyeste gennemgang af området

For at holde skarpt øje med udviklingen på området har jeg besluttet at lave løbende undersøgelser af tendenser i retspraksis kombineret med høringer til især arbejdsmarkedets parter.

Beskæftigelsesministeriet undersøgte området i 2005 på opfordring fra Folketinget, og i juni 2009 valgte jeg at igangsætte en bred høring af interessenter på området med det formål at få mere viden om den praktiske brug af reglerne siden 2005. Der er behov for et opdateret og retvisende billede af f.eks. antallet af sager, sagernes karakter, kendskabet til reglerne i befolkningen og udviklingen i godtgørelserne.

Resultatet af denne gennemgang af afskedigelsessagerne er for et par dage siden blevet offentliggjort på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside.

Jeg kan allerede nu sige, at jeg ikke synes, at der er nogle bekymrende tendenser i gennemgangen, som giver anledning til en ændring af reglerne. Det kan f.eks. ikke konstateres, at der skulle være sket en mærkbar stigning i antallet af sager og henvendelser om afskedigelse af gravide og lønmodtagere på barsel.

Det lader til, at der er et godt kendskab til rettighederne og pligterne efter ligebehandlingsloven blandt både arbejdsgivere og lønmodtagere, da domstolene, Ligebehandlingsnævnet og muligheden for at indgå forlig bliver brugt flittigt.

Jeg synes, at det er meget brugbart med et opdateret og retvisende billede af situationen, og jeg vil snart få sendt endnu en høring ud, som dækker resten af 2009. Fremover er det hensigten, at høringerne skal følge kalenderåret.

Hvis jeg så lige må vende tilbage til den effektive beskyttelse på dette område:

Omvendt bevisbyrde

For at starte med den omvendte bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16, så har retspraksis efter indførelse af reglen i 1989 vist, at det er meget vanskeligt for arbejdsgivere at retfærdiggøre afskedigelse af gravide eller medarbejdere på barsel.

Retspraksis har bl.a. vist, at hvis der har været *tvivl* om sagligheden af arbejdsgiverens begrundelse, så falder sagen ud til fordel for lønmodtageren. Har arbejdsgiverens begrundelse for afskedigelse blot haft *delvist* at gøre med lønmodtagerens graviditet eller barsel, så falder sagen også ud til fordel for lønmodtageren.

Som et eksempel på, hvor svært det kan være at løfte den omvendte bevisbyrde, kan nævnes en sag fra 2002, hvor Miljøstyrelsen som følge af finansloven skulle afskedige en

række personer. En afskediget gravid medarbejder anlagde sag. Hun var blevet tilbudt et vikariat af lidt over et halvt års varighed. Ledelsen fremførte, at afskedigelsen ikke var begrundet i hendes graviditet, men retten fandt, at der ikke var ført tilstrækkeligt bevis for, at afskedigelsen ikke var delvist begrundet i medarbejderens graviditet. Medarbejderen, som havde været ansat i et år, fik tilkendt en godtgørelse, som svarede til 9 måneders løn.

Godtgørelsesniveau

Ud over den omvendte bevisbyrde gør det forholdsvist høje godtgørelsesniveau i sagerne også reglerne meget effektive.

Godtgørelsesniveauet lå efter vedtagelsen af reglerne på ikke over 3 måneders løn, men er steget stødt efter år 2000. Det ser ud til, at godtgørelserne på nuværende tidspunkt har fundet deres leje med et minimum på 6 måneders løn og de hyppigste godtgørelser svarende til 9 måneders løn.

Det nuværende godtgørelsesniveau er ikke mindst lagt efter en dom fra Højesteret i 2002, hvor en medarbejder blev tildelt 6 måneders løn efter en kortvarig vikaransættelse. Herefter blev godtgørelser på 6 måneders løn nærmest betragtet som et minimum, hvilket mere eller mindre har holdt ved.

Godtgørelsernes fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens anciennitet og sagens særlige omstændigheder, hvilket jeg finder ganske rimeligt. Der foretages konkrete vurderinger, hver gang en sag dukker op.

Det er vigtigt at nævne, at der ikke er noget loft for, hvor store godtgørelserne kan være. Det loft, der fulgte af reglerne fra EU blev fjernet i 2005, fordi man ønskede at gøre reglerne så effektive så muligt. Der er således råderum for, at sagerne bliver afgjort konkret, og det er op til domstolene og Ligebehandlingsnævnet at fastlægge et rimeligt niveau.

Ligebehandlingsnævnet

Muligheden for at gå til Ligebehandlingsnævnet – som har afløst Ligestillingsnævnet den 1. januar 2009 – betyder 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 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 de nævnte regler og initiativer er tilstrækkelige til at sikre lønmodtageren beskyttelse mod uberettiget afskedigelse på grund af graviditet og barsel.