



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

April 2010

1. Indledning	3
2. Gennemgangen	3
3. Lovgrundlaget	4
3.1 Afskedigelsessager	4
3.2 Konsekvenser af ulovlig afskedigelse	4
4. Retspraksis	6
4.1 Domstolene	6
4.2 Ligebehandlingsnævnet/Ligestillingsnævnet	11
4.3 Oversigt	6
5. Høringssvar	16
5.1 Høringen	16
5.2 Sammenfatning	17
5.2.1 Antallet af sager og henvendelser	17
5.2.2 Forlig	17
5.2.3 Godtgørelsernes størrelse	18
5.3 Arbejdsgiverorganisationer	18
5.3.1 Dansk Arbejdsgiverforening (DA)	18
5.3.1.1 Dansk Byggeri (DB)	18
5.3.1.2 Dansk Erhverv (DE)	19
5.3.1.3 Dansk Industri (DI)	19
5.3.1.4 Danske Malermestre	19
5.3.1.5 Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA)	20
5.3.1.6 Dansk Mode & Textil	20
5.3.1.7 Grafisk Arbejdsgiverforening	20
5.3.1.8 Sammenslutningen af Mindre Arbejdsgiverforeninger, (SAMA) (inkl. frisører)	20
5.3.1.9 TEKNIQ	20
5.3.2 Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA)	21
5.3.3 Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)	21
5.3.4 Danske Regioner	21
5.3.5 DS Håndværk & Industri	21
5.4 Lønmodtagerorganisationer	21
5.4.1 Landsorganisationen i Danmark (LO)	21
5.4.1.1 Dansk El-Forbund	21
5.4.1.2 Dansk Funktionærforbund – Serviceforbundet (DFF-S)	22
5.4.1.3 Dansk Metal	22

5.4.1.4 Fag og Arbejde (FOA)	22
5.4.1.5 Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark (TIB)	22
5.4.1.8 Malerforbundet i Danmark	23
5.4.1.9 Socialpædagogernes Landsforbund (SL)	23
5.4.1.7 HK Danmark (HK)	23
5.4.1.9 Dansk Frisør og Kosmetiker Forbundet (DFKF)	24
5.4.1.10 Teknisk Landsforbund (TL)	24
5.4.3 FTF	25
5.4.3.1 Forbundet for Pædagoger og Klubfolk (BUPL)	25
5.4.3.2 Centralforeningen af Stampersonel	25
5.4.3.3 Dansk Sygeplejeråd	25
5.4.3.3 Farmakonomforeningen	25
5.4.3.4 Finansforbundet	25
5.4.3.5 Københavns Kommunes Embedsmandsforeningen	26
5.4.4 Akademikernes Centralorganisation (AC)	26
5.4.4.1 Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF)	26
5.4.4.2 Dansk Magisterforening	26
5.4.4.3 Ingeniørforeningen (IDA)	27
5.4.4.4 Kommunikation og sprog (KS)	27
5.4.4.5 Pharmadanmark	27
5.4.4.6 Hovedorganisationen af Officerer i Danmark (HOD)	28
5.4.5 Ledernes hovedorganisation	28
5.4.6 Dommerforeningen	28
5.4.7 Offentligt Ansattes Organisationer (OAO)	28
5.4.8 Fængselsforbundet i Danmark	28
5.4.8 Kommunale Tjenestemænd og overenskomstansatte (KTO)	28
5.5.6 Andre	28
5.5.6.1 Plesner Advokatfirma	28
5.5.6.2 Advokatrådet/Advokatsamfundet	29
5.5.6.4 Kvinderådet	29

1. Indledning

For kontinuerligt at skabe et overblik over retsstillingen angående sager om afskedigelse af lønmodtagere i forbindelse med graviditet og barsel hører Beskæftigelsesministeriet relevante arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer en gang om året om deres henvendelser angående sådanne afskedigelsessager. I høringen anmodes om henvendelser, retssager og forlig angående sager om afskedigelser i relation til gravide og lønmodtagere på barsel.

Den første høring blev foretaget den 30. juni 2009. Denne fremstilling er resultatet af høringen og omfatter perioden fra 1. september 2005 til 30. juni 2009.

Det forventes, at den næste høring vil blive udsendt i løbet af foråret 2010 for perioden 1. juli 2009 til 31. december 2009. Fremover vil høringerne således følge kalenderåret. Resultatet af høringerne vil blive offentliggjort på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside www.bm.dk en gang årligt.

2. Gennemgangen

Gennemgangen omfatter lovgrundlaget (kapitel 3), retspraksis fra domstolene og Ligebehandlingsnævnet (Ligestillingsnævnet til 1. januar 2009) og en gennemgang af indkomne høringssvar fra relevante arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.

Retspraksis er gennemgået af Beskæftigelsesministeriet på grundlag af oplysninger fra Arbejdsretsportalen med angivelse af sagens parter, så det er muligt at se, i hvilket omfang arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer har været involveret i sagerne (kapitel 4). Gennemgangen af retspraksis indeholder ikke angivelser af sager fra byretterne, da de ikke alle er tilgængelige. Nogle byretsdomme vil være registreret under høringssvarene. Kapitel 4 indeholder også en gennemgang af sagerne fra Ligebehandlingsnævnet (Ligestillingsnævnet til 1. januar 2009) på baggrund af nævnets høringssvar for den pågældende periode.

I kapitel 5 er høringssvarene gennemgået.

Det bemærkes, at samme sag kan fremgå af både Beskæftigelsesministeriets gennemgang, lønmodtagerorganisationernes og arbejdsgiverorganisationernes indberetninger, så tallene kan ikke summeres.

I høringen er der også blevet spurgt til telefoniske henvendelser, men de eksisterende opgørelsesmetoder giver ikke et retvisende/sammenligneligt billede af situationen. Derfor er disse tal ikke medtaget.

Det bemærkes, at høringen også var fremsendt til en række større advokatkontorer for at få et billede af de sager, de har deltaget i. Kun et begrænset antal firmaer har svaret.

3. Lovgrundlaget

3.1 Afskedigelsessager

Af bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006) § 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 og adoption gælder for alle typer ansættelser og gælder for såvel kvinder som mænd.

Beskyttelsen mod afskedigelse omfatter som udgangspunkt perioden fra graviditeten indtræder til kvinden har afholdt sin fulde barsel. Hertil kan tilføjes, at Højesteret i dommen U 2003.603 H har fastslået, at § 9 også omfatter den periode, hvori lønmodtager forsøger at blive gravid ved kunstig befrugtning.

Beskyttelsen i § 9 rækker helt frem til det tidspunkt, hvor lønmodtageren vender tilbage fra barsel. Arbejdsgivers beslutning om afskedigelse må ikke være truffet under barslen. Det er således uden betydning, hvornår beslutningen meddeles til lønmodtageren.¹ Arbejdsgiveren må heller ikke afskedige lønmodtageren efter udløb af barselperioden, såfremt lønmodtageren har pådraget sig en graviditetsbetinget lidelse, der løber ud over den oprindeligt fastsatte barselperiode.

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

3.2 Konsekvenser af ulovlig 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

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.

genansættelse, hvilket lønmodtageren ikke har ønsket at tage imod pga. det belastede ansættelsesforhold.³

Ifølge ligebehandlingslovens § 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 ligefremme bevisbyrde, hvor det er den krænkede, der skal bevise, at der er sket en overtrædelse af loven. Reglen om omvendt bevisbyrde blev indført i ligebehandlingsloven i 1989. Den omvendte bevisbyrde gælder f.eks. i afskedigelsessager, hvor arbejdsgiveren skal bevise, at afskedigelsen ikke skyldes graviditet, barsel, adoption og fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser. Der vil være omvendt bevisbyrde, hvad enten arbejdsgiveren var bekendt med graviditeten eller ej, men manglende kendskab til graviditeten kan være afgørende for vurderingen af, om ligebehandlingslovens regler er overtrådt. I sådanne situationer vil tvivl komme arbejdsgiveren til skade.⁴

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. ligebehandlingslovens § 16 a. Retspraksis viser, at der stilles et betydeligt krav til arbejdsgiver, idet det i flere tilfælde f.eks. er anført, at det ”ikke med tilstrækkelig sikkerhed” er godtgjort, at afskedigelsen ikke er sket på grund af graviditet.⁵

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 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 enkeltstående sager, hvor godtgørelser 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 et tilfælde 3 måneders løn.

Det ser ud til, at ansættelsestiden har haft betydning for udviklingen af godtgørelsesniveauet. Af øvrige omstændigheder som i retspraksis har vist sig at have betydning, kan nævnes lønmodtagerens sociale situation, herunder alder, økonomi og efterfølgende arbejdsløshed.⁷ Se mere om udviklingen under afsnittene om retspraksis og høringssvarene.

³ Sag af 12. april 2005, V, B 0273-94.

⁴ U 2004.2701 H.

⁵ 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.

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.

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.

Det ser umiddelbart ud til, at den tidligere stigning i godtgørelsesniveauet i retspraksis har fundet sit leje med et minimum på 6 måneders løn i godtgørelse og den hyppigste godtgørelse er ca. 9 måneders løn i godtgørelse.

4. Retspraksis

4.1 Oversigt

Skematisk oversigt over sager angående overtrædelse af beskyttelsen mod 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 – Ikke muligt at behandle klagen
2009 (til 30. juni)	7	2	4	-	-
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

4.2 Domstolene

I dette afsnit gennemgås systematisk afgørelser angående sager om afskedigelse af gravide og lønmodtagere på barsel. Der er kun medtaget afgørelserne fra perioden 1. september 2005 til 30. juni 2009. Afgørelserne er opstillet i kronologisk orden med de nyeste afgørelser først. Der er medtaget afgørelser fra Landsretterne, Højesteret og Ligebehandlingsnævnet (Ligestillingsnævnet frem til 1. januar 2009).

2009

Dom af 27. april 2009, 21. afdeling (B-1383-08) ØL.

Afskedigelse i forbindelse med en lønmodtagers ønske om at adoptere en registreret partners barn. Arbejdsgiveren blev frifundet.

FTF for Farmakonomforeningen mod DI

Dom af 15. april 2009, 1. afdeling (B-1719-08) VL.

Arbejdsgiverens kendskab til graviditeten. Domfældelse med en godtgørelse på 120.000 kr. svarende til ca. 6 måneders løn.

Boet efter arbejdsgiver mod FOA

Dom af 23. marts 2009, 18. afdeling (B-1432-08) ØL, U 2009.1700 Ø.

Afskedigelse af handicaphjælper med 10 års anciennitet. Godtgørelse på 240.000 kr. svarende til 1 års løn.

Lønmodtager mod arbejdsgiver

Dom af 30. januar 2009, 13. afdeling (B-1723-08) ØL.

Udløb af en tidsbegrænset ansættelse. Arbejdsgiveren blev frifundet.

DM mod arbejdsgiver

Dom af 27. januar 2009, 3. afdeling (B-0918-08) VL.

Afskedigelse under fertilitetsbehandling. Domfældelse med en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

HK mod arbejdsgiver

Dom af 27. januar 2009, 16. afdeling (B-171-08) ØL.

Afskedigelse ved personalereduktion med valgmuligheder. Domfældelse med godtgørelse på 216.000 kr. svarende til 9 måneders løn.

Sammenslutningen af Frie Funktionærer, Region København mod arbejdsgiver

Dom af 16. januar 2009, 6. afdeling (B-0900-08) VL.

Afskedigelse under graviditet i forbindelse med arbejdsgiverens anstrengte økonomi. Domfældelse med en godtgørelse på 180.000 kr.

Funktionærkartellet/TeknikerSammenslutningen mod arbejdsgiver

Dom af 6. januar 2009, 1. afdeling (B-1911-07) VL.

Afskedigelse under graviditet i forbindelse med omstruktureringer. Domfældelse med en godtgørelse på 100.000 kr.

Ligestillingsnævnet mod Dansk Erhverv

Dom 5. januar 2009, 4. afdeling (B-2715-07) ØL.

Afskedigelse under graviditet i forbindelse med kundeklager. Domfældelse med en godtgørelse på 243.172 kr. svarende til 9 måneders løn.

Kristelig Fagforening mod arbejdsgiver

2008

Dom af 22. december 2008, 8. afdeling (B-0561-07) VL.

Afskedigelse under graviditet begrundet i svigtende omsætning og manglende omplaceringsmulighed. Kortvarig ansættelse. Domfældelse med en godtgørelse på 114.000 kr. svarende til 6 måneders løn.

HK mod arbejdsgiver

Dom af 10. november 2008, 8. afdeling (B-678-08) ØL.

Afskedigelse af tandlæge efter ¾ års ansættelse. Domfældelse med godtgørelse svarende til 26 ugers løn.

Lønmodtager mod arbejdsgiver

Dom af 31. oktober 2008, 3. afdeling (B-0464-08) VL.

Afskedigelse under graviditet i forbindelse med utilfredshed med arbejdsindsats uden advarsel. Godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

3F mod to arbejdsgivere

Dom af 28. oktober 2008, 13. afdeling (B-0699-08), VL, U 2009.323 V.

Afskedigelse i forbindelse med en mands fertilitetsbehandling. Domfældelse med godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

HK mod Grafisk Arbejdsgiverforening

Dom af 6. oktober 2008, 12. afdeling (B-562-08) ØL.
Manglende ansættelse under graviditet i forbindelse med forlængelse af en tidsbegrænset ansættelse. Arbejdsgiveren blev frifundet.
Dansk Musiker Forbund mod arbejdsgiver

Dom af 17. september 2008, 8. afdeling (B-2041-07), VL, U 2009.30 V.
Afskedigelse under graviditet. Domfældelse med godtgørelse på 114.000 kr. svarende til 6 måneders løn.
HK mod arbejdsgiver

Dom af 8. september 2008, 14. afdeling (B-351-08) ØL.
Afskedigelse under graviditet. Godtgørelse på 423.616 svarende til 1 års løn.
HK mod Dansk Erhverv

Dom af 11. august 2008, 5. afdeling (B-1935-07) VL.
Arbejdsgiveren blev frifundet
Kristelig Fagbevægelse mod arbejdsgiver

Dom af 3. juli 2008, 24. afdeling (B-87-08), ØL.
Ikke godtgjort at afskedigelse af mand ikke var begrundet i hans ønske om at holde forældreorlov.
Domfældelse med godtgørelse på 120.000 kr. svarende til 6 måneders løn.
HK mod arbejdsgiver

Dom af 3. juli 2008, 1. afdeling (B-0397-08) VL.
Afskedigelse i forbindelse med tiltrædelse af en ny stilling efter endt barsel. Domfældelse med godtgørelse.
HK mod arbejdsgiver

Dom af 27. juni 2008, 22. afdeling (B-83-07) ØL.
Manglende ansættelse efter tidsbegrænset ansættelse under graviditet.
Domfældelse med godtgørelse.
Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund mod arbejdsgiver

Dom af 30. maj 2008, 23. afdeling (B-2381-07) ØL.
Afskedigelse under fertilitetsbehandling. Domfældelse med godtgørelse svarende til 9 måneders løn.
HK mod arbejdsgiver

Dom af 5. maj 2008, 17. afdeling (B-1845-07) ØL.
Afskedigelse under graviditet. Mistet kundeaftale. Arbejdsgiveren blev frifundet, da afskedigelse var begrundet i forretningsmæssige forhold.
Lønmodtager mod arbejdsgiver

Dom af 29. februar 2008, 9. afdeling (B-0734-07) VL, U 2008.1370 V.
Afskedigelse under graviditet. Nedlagt afdeling. Arbejdsgiveren blev frifundet.
HK mod arbejdsgiver

Dom af 1. februar 2008, 13. afdeling (B-2313-07) ØL
Bortvist under graviditet. Advarsel givet. Arbejdsgiveren blev frifundet.
Funktionærkartellet/Teknikersammenslutningen mod arbejdsgivere

Dom af 17. januar 2008, 12. afdeling (B-3774-06) ØL.
Misligholdelse af ansættelsesforholdet. Domfældelse med godtgørelse svarende til 9 måneders løn.
Ingeniørforeningen i Danmark mod arbejdsgiver

Dom af 10. januar 2008, 1. afdeling (B-2786-06) VL.
Afskedigelse under graviditet. Domfældelse med godtgørelse på 360.000 kr. svarende til 12 måneders løn.
HK mod arbejdsgiver

2007

Dom af 20. december 2007, 6. afdeling (B-0100-07) ØL, U 2008.844 Ø.
Afskedigelse under graviditetsbetinget sygdom. Domfældelse med godtgørelse svarende til 6 måneders løn.
Kristelig Fagforening mod arbejdsgiver

Dom af 26. oktober 2007, 20. afdeling (B-1691-06) ØL.
Forvarsel om afskedigelse under barselorlov blev ikke sidestillet med afskedigelse. Arbejdsgiveren blev frifundet.
Danmarks Jurist- og Økonomforbund mod Danske Regioner

Dom af 17. september 2007, 3. afdeling (B-0146-07) VL.
Afskedigelse under barselorlov. Domfældelse med godtgørelse svarende til 6 måneders løn.
Kristelig Fagforening mod arbejdsgiver

Dom af 7. juni 2007, 3. afdeling (B-2878-06) ØL.
Afskedigelse under graviditet. Domfældelse med godtgørelse svarende til 6 måneders løn.
Lønmodtager mod arbejdsgiver

Dom af 4. juni 2007, 13. afdeling (B-1807-06) VL, U 2007.2482 V.
Afskedigelse under graviditet. Arbejdsgiveren blev frifundet.
Lønmodtager mod arbejdsgiver

Dom af 7. maj 2007 (sag 408/2005), U 2007.2076 H,
Forælders ret til at bestemme, hvordan orlov ved adoption skulle fordeles. Virksomheden blev frikendt for betalingspåstanden.
DFF-S mod Dansk Erhverv

Dom af 12. april 2007, 11. afdeling (B-1755-06), VL.
Afskedigelse under graviditet og ikke bevist, at afskedigelse ikke var begrundet heri. Anciennitet på godt et år. Domfældelse med godtgørelse svarende til 6 måneders løn.
HK mod Dansk Erhverv

Dom af 11. april 2007, 11. afdeling (B-0800-06) VL.
Afskedigelse under barselorlov. Domfældelse med godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Ingeniørforeningen i Danmark mod Dansk Industri

Dom af 22. marts 2007, 11. afdeling (B-0702-06) VL.

Ændret stillingsindhold under barselorlov. Domfældelse med godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Sammenslutningen af Frie Funktionærer mod HTS Handel Transport Service

Dom af 8. marts 2007, 23. afdeling (B-3302-06) ØL.

Afskedigelse efter barselorlovens udløb. Domfældelse med godtgørelse på 198.620,10 kr. svarende til 9 måneders løn.

Sammenslutningen af Frie Funktionærer Regionskontor København mod arbejdsgiver

Dom af 3. marts 2007, 4. afdeling (B-0465-06) VL.

Afskedigelse under barselorlov. Domfældelse med godtgørelse på 160.000 kr.

HK mod Dansk Industri

2006

Dom af 19. december 2006, 24. afdeling (B-3778-05), ØLU 2007.923 Ø.

Afskedigelse efter abort. Domfældelse med godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Ligestillingsnævnet mod Dansk Handel & Service (nu Dansk Erhverv)

Dom af 7. december 2006, 23. afdeling (B-682-06) ØL.

Afskedigelsen under graviditet. Arbejdsgiver frifundet.

HK mod arbejdsgiver

Dom af 30. november 2006 (B-2869-05) VL

Afskedigelse under barselorlov. Domfældelse med godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Teknisk Landsforbund mod Dansk Industri

Dom af 30. november 2006, (B-3593-05) ØL.

Afskedigelse efter barselorlov. Arbejdsgiver frifundet, men en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b.

Teknisk Landsforbund mod arbejdsgiver

Dom af 26. oktober 2006, 8. afdeling (B-2520-05), VL U 2007.602 V.

Afskedigelse efter barselorlov. Domfældelse med godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

HK mod HTS Arbejdsgiverforeningen

Dom af 8. september 2006, 3. afdeling (B-1180-05, B-1181-05 og B-1182-05) ØL.

Afskedigelse af blandt andre tre psykologer, hvor én var gravid og to var på barsel. Domfældelse med godtgørelse på 9 måneders løn til hver af psykologerne.

Dansk Psykolog Forening mod arbejdsgiver

Dom af 1. september 2006, 10. afdeling (B-1568-05) VL.

Afskedigelse efter afsluttet barselorlov. Domfældelse med en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

HK mod arbejdsgiver

Dom af 30. juni 2006, (B-1742-05) ØL.
Afskedigelse under graviditet. Domfældelse med godtgørelse svarende til 6 måneders løn.
HK mod arbejdsgiver

Dom af 29. juni 2006, (B-1819-05) ØL.
Afskedigelse under barselorlov. Arbejdsgiver frifundet.
PROSA Forbundet af IT-Professionelle mod arbejdsgiver

Dom af 22. maj 2006, (B-3505-05) ØL.
Afskedigelse under fædreorlov. Domfældelse med en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.
HK mod DHS (nu Dansk Erhverv)

Dom af 20. april 2006, (B-1042-05) VL.
Afskedigelse under graviditet. Domfældelse med en godtgørelse på knap 130.000 svarende til 6 måneders løn.
Fagforeningen Danmark mod arbejdsgiver

Dom af 20. februar 2006, (B-167-05), ØL U 2006.1603 Ø.
Afskedigelse under orlov til pasning af sygt nyfødt barn. Domfældelse med en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.
Ligestillingsnævnet mod Dansk Industri

Dom af 12. januar 2006, (B-3830-04) ØL,
Bortvisning under graviditet. Domfældelse med en godtgørelse.
Sammenslutningen af Danske Lægeseekretærer mod arbejdsgiver

Dom af 17. januar 2006, (B-0742-04) VL.
Ændring af ansættelsesvilkår under børnepasningsorlov var lig med afskedigelse. Domfældelse med en godtgørelse på 517.000 kr. svarende til 12 måneders løn.
Lønmodtager mod arbejdsgiver

2005

Dom af 21. september 2005, (B-3571-04) ØL.
Afskedigelse af tre lønmodtagere under graviditet og barselorlov. Domsfældelse med en godtgørelse.
Erhvervsprogligt Forbund mod arbejdsgiver

4.3 Ligebehandlingsnævnet/Ligestillingsnævnet

Ligebehandlingsnævnet begyndte sit virke pr. 1. januar 2009 efter Ligestillingsnævnet. I dette afsnit gennemgås Ligebehandlingsnævnets afgørelser i sager angående afskedigelse i forbindelse med graviditet og barsel. Afgørelserne er afgrænset til perioden mellem september 2005 og til 30. juni 2009. Afgørelserne er opstillet i kronologisk orden med de nyeste afgørelser først.

2009

Afgørelse 2500021-09

En timeansat assistent meddelte på sin første arbejdsdag, at hun var gravid. Hun blev med 14 dages varsel opsagt dagen efter tiltrædelsen. Arbejdsgiveren kunne ikke bevise, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagerens graviditet. Klager havde ret til godtgørelse på 6 måneders løn.

Afgørelse 2500027-09

Et medicinalfirma kunne ikke bevise, at en læges barselsorlov ikke var årsag til hendes afskedigelse. Hendes stilling blev ikke nedlagt, men hendes arbejdsopgaver blev efterfølgende varetaget af en kemiingeniør. Klager havde ret til godtgørelse på 9 måneders løn.

Afgørelse 2500026-09

Nedsættelse af den ugentlige arbejdstid med 10 timer sidestilles med afskedigelse og samtidig tilbud om en ny ansættelse. Arbejdsgiveren havde ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke er sket på grund af klagerens graviditet og graviditetsbetingede sygdom.

Afgørelse 2500017-09

En arbejdsgiver kunne ikke bevise, at en afskedigelse af én ud af to ansatte psykologer ikke var begrundet i den ene psykologs graviditet og graviditetsbetingede sygdom. Klager havde ret til godtgørelse på 9 måneders løn.

2008

Afgørelse nr. 26 / 2008

Nævnet fandt ikke, at et privathospital havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af en kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Kvinden blev tilkendt en godtgørelse på 60.000 kr.

Afgørelse nr. 25 / 2008

Da afskedigelsen var sket efter afholdelsen af fædreorlov, var det ikke virksomheden, der skulle bevise, at afskedigelsen ikke skyldtes afholdelsen af fædreorlov. Nævnet fandt det ikke sandsynliggjort, at afskedigelsen var begrundet i afholdelsen af fædreorlov.

Afgørelse nr. 21 / 2008

Nævnet fandt ikke, at en kvinde der var blevet afskediget knap tre måneder efter, at hun var vendt tilbage fra barselsorlov, havde løftet bevisbyrden for, at hendes afskedigelse skyldtes hendes barselsorlov.

Afgørelse nr. 20 / 2008

Nævnet fandt ikke, at en virksomhed havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af en kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Kvinden blev tilkendt en godtgørelse på 126.000 kr.

Afgørelse nr. 17 / 2008

En virksomhed havde ikke løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af en kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Kvinden blev tilkendt en godtgørelse på 60.000 kr.

Afgørelse nr. 15 / 2008

En arbejdsgiver kunne ikke løfte bevisbyrden for, at afskedigelsen af en kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Kvinden blev tilkendt en godtgørelse på 283.500 kr.

Afgørelse nr. 14 / 2008

En kommune kunne ikke løfte bevisbyrden for, at afskedigelsen af en kvinde ikke var begrundet i hendes afholdelse af barsel. Kvinden blev tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr.

Afgørelse nr. 12 / 2008

Ligestillingsnævnet fandt, at en arbejdsgiver havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af en kvindelig medarbejder ikke var begrundet i denne graviditet.

Afgørelse nr. 10 / 2008

En arbejdsgiver kunne ikke løfte bevisbyrden for, at afskedigelsen af en kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Kvinden blev tilkendt en godtgørelse på 160.000 kr.

Afgørelse nr. 5 / 2008

Nævnet fandt ikke, at en virksomhed havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af en kvindelig medarbejder ikke var begrundet i hendes graviditet.

Afgørelse nr. 2 / 2008

Nævnet fandt ikke at kunne behandle en klage om afskedigelse under graviditet, da en afgørelse ville kræve parts- og vidneforklaringer, der ikke kan foregå for nævnet. Uenighed om hvorvidt klageren var udeblevet fra en vagt.

2007

Afgørelse nr. 33 / 2007

Nævnet fandt, at en arbejdsgiver havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i hendes fertilitetsbehandling, hvorfor klagen ikke kunne tages til følge.

Afgørelse nr. 32 / 2007

En arbejdsgiver kunne ikke løfte bevisbyrden for, at afskedigelsen af en kvinde ikke var begrundet i hendes barselsorlov. Kvinden tilkendt en godtgørelse på 230.000 kr.

Afgørelse nr. 28 / 2007

Nævnet fandt ikke at kunne behandle klagen om afskedigelse under forældrelov, da en afgørelse ville kræve parts- og vidneforklaringer, der ikke kan foregå for nævnet.

Afgørelse nr. 27 / 2007

Nævnet fandt ikke at kunne behandle klagen om afskedigelse under forældrelov, da en afgørelse ville kræve parts- og vidneforklaringer, der ikke kan foregå for nævnet.

Afgørelse nr. 24 / 2007

Nævnet kunne ikke behandle en klage om afskedigelse på grund af graviditet, da en afgørelse af sagen nødvendiggjorde en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet.

Afgørelse nr. 22 / 2007

Arbejdsgiver havde løftet bevisbyrden for, at en beslutning om ikke at forlænge kvindens tidsbegrænsede ansættelse ikke var begrundet i hendes graviditet.

Afgørelse nr. 19 / 2007

Ikke godtgjort at afskedigelse af en kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Godtgørelse fastsat til 170.000 kr.

Afgørelse nr. 14 / 2007

Nævnet kunne ikke behandle en klage om ændring af en kvindelig medarbejders stillingsindhold efter endt barselsorlov, da en afgørelse af sagen nødvendiggjorde en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet.

Afgørelse nr. 12 / 2007

Nævnet kunne ikke behandle en klage over afskedigelse af en kvinde på grund af graviditet, da en afgørelse af sagen nødvendiggjorde en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet.

Afgørelse nr. 11 / 2007

Nævnet fandt, at en arbejdsgivers bevisbyrde for, at afskedigelse af en mand ikke var begrundet i hans ønske om at afholde 2 ugers orlov, var løftet.

Afgørelse nr. 3 / 2007

Ikke godtgjort, at en manglende forlængelse af en kvindes tidsbegrænsede ansættelse skyldtes, at hun havde været fraværende i forbindelse med afholdelse af orlov.

Afgørelse nr. 1 / 2007

Ikke godtgjort, at afskedigelse af en mand, der lige var blevet far, var begrundet i hans ønske om at afholde 2 ugers fædreorlov.

2006

Afgørelse nr. 34 / 2006

(sagen er efterfølgende genoptaget af Ligestillingsnævnet og afgjort ved afgørelse nr. 8 / 2007)
Nævnet kunne ikke behandle en klage over afskedigelse af en gravid kvinde, der var sygemeldt, da en afgørelse af sagen nødvendiggjorde en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet.

Afgørelse nr. 32 / 2006

Afskedigelse under sygefravær på grund af graviditet var i strid med ligestillingslovens § 9, hvorfor klageren blev tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Afgørelse nr. 31 / 2006

Ikke godtgjort, at afskedigelse af en gravid kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Afgørelse nr. 30 / 2006

Ikke godtgjort, at afskedigelse af gravid kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

Afgørelse nr. 24 / 2006

Nævnet kunne ikke behandle en klage over, at en gravid kvinde var blevet nedsat i arbejdstid, idet en afgørelse af sagen ville nødvendiggøre bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet.

Afgørelse nr. 23 / 2006

Bevisbyrden for, at en afskedigelse ikke var begrundet i en fars fravær og behov for yderligere fravær i forbindelse med hans datters fødsel, løftet (dissens).

Afgørelse nr. 20 / 2006

Ikke godtgjort, at afskedigelse af gravid kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Afgørelse nr. 15 / 2006

Det var i strid med ligestillingslovens § 2, at et seminarium undlod at ansætte en allerede ansat vikar i et vikariat på grund af hendes graviditet. Klageren blev tilkendt en godtgørelse på 150.000 kr.

Afgørelse nr. 13 / 2006

Det var i strid med ligestillingslovens § 9, at et firma ændrede en kvindelig medarbejders stilling under hendes afholdelse af barsels- og forældrelov. Ændringen sidestillet med en afskedigelse. Klageren blev tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr. – svarende til 9 måneders løn.

Afgørelse nr. 6 / 2006

Nævnet kunne ikke behandle en klage over opsigelse af en gravid kvinde, da en afgørelse af sagen nødvendiggjorde en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet.

Afgørelse nr. 5 / 2006

Afskedigelse under sygefravær i forbindelse med en fertilitetsbehandling var i strid med ligestillingslovens § 9, hvorfor klageren blev tilkendt en godtgørelse på 100.000 kr.

2005**Afgørelse nr. 27 / 2005**

Bevisbyrden for, at afskedigelse af en kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet, løftet.

Afgørelse nr. 26 / 2005

Ikke godtgjort at afskedigelse af en kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Godtgørelse fastsat til 100.000 kr.

Afgørelse nr. 22 / 2005

Ikke godtgjort at afskedigelse af en kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Godtgørelse fastsat til 185.000 kr.

Afgørelse nr. 8 / 2005

Nævnet kunne ikke behandle en klage over, at en gravid kvinde var blevet afskediget, idet en afgørelse af sagen ville nødvendiggøre bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet.

5. Høringssvar

5.1 Høringen

Beskæftigelsesministeriet har den 30. juni 2009 rettet henvendelse til en række lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer, advokatfirmaer samt andre relevante aktører med for at indhente oplysninger om sager angående afskedigelse af gravide og lønmodtagere på barsel.

Det er formålet med denne fremstilling og de løbende høringer at opnå 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.

I høringen anmodede Beskæftigelsesministeriet om oplysninger om:

- domstolspraksis,
- omfanget og indhold af forlig og
- henvendelser fra medlemmer om uberettiget afskedigelse i forbindelse med graviditet og barsel.

Høringen er blevet sendt til følgende i alfabetisk orden: Advokatfirmaet Accura, Advokatfirmaet Bech-Bruun, Advokatfirmaet Bjørst, Advokatfirmaet Bruun og Hjejle, Advokatfirmaet Gorrissen Federspiel Kierkegaard, Advokatfirmaet Horten, Advokatfirmaet Kromann Reumert, Advokatfirmaet Lind Cadovius, Advokatfirmaet Norrbom & Vinding, Advokatfirmaet Plesner, Advokatfirmaet Scheibel, Advokatfirmaet Schebye Jacobsen, Advokatrådet, Afskedigelsesnævnet under DA og LO, Akademikernes Centralorganisation, Blik- og Rørarbejderforbundet, Centralorganisationernes Fællesudvalg, DAHL Advokatfirma, Danmarks Jurist- og Økonomforbund, Danmarks Lærerforening, Danske Regioner, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk EL-Forbund, Dansk Erhverv, Dansk Funktionærforbund – Serviceforbundet, Dansk Fængselsforbund, Dansk Industri, Dansk Journalistforbund, Dansk Kvindesamfund, Dansk Magisterforening, Dansk Metal, Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Sygeplejeråd, Den Danske Dommerforening, DS Håndværk og Industri, Elmer og Partnere Advokater, Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, FOA, Forbundet for pædagoger og klubfolk (BUPL), Forbundet Træ-Industri-Byg, Frisør- og Kosmetiker Forbundet, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, HK Danmark, HTS - Handel, Transport- og Serviceerhvervene, Landsorganisationen i Danmark, Ledernes Hovedorganisation, Lett Advokatfirma, Ligebehandlingsnævnet, Ligestillingsafdelingen, Lægeforeningen, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Kommunernes Landsforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Kvinderådet, Kvindeforbundet, Malerforbundet, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet, Offentlige Ansattes Organisationer, Politiforbundet i Danmark, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Sirius Advokater, Socialpædagogernes Landsforbund, Teknisk Landsforbund, 3F Fagligt Fælles Forbund,

Der er i alt modtaget 48 høringssvar, hvor det primært er arbejdsmarkedets parter, der har svaret.

Følgende har svaret på høringen, og de er angivet i gennemgangens orden: Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Byggeri, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Danske Malermestre, Danske Mediers Arbejdsgiverforening, Dansk Mode og Textil, Grafisk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Mindre Arbejdsgiverforeninger, TEKNIQ, Sammenslutningen Af

Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Danske Regioner, DS Håndværk og Industri, Landsorganisationen i Danmark, Dansk El-Forbund, Dansk Funktionærforbund – Serviceforbundet, Dansk Metal, Fag Og Arbejde, Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, Dansk Frisør og Kosmetiker Forbundet, HK Danmark, Malerforbundet i Danmark, Socialpædagogernes Landsforbund, Teknisk Landsforbund, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, FTF, Forbundet for Pædagoger og Klubfolk, Centralforeningen af Stampersonel, Dansk Sygeplejeråd, Farmakonomforeningen, Finansforbundet, Københavns Kommunes Embedsmandsforening, Akademikernes Centralorganisation, Danmarks Jurist- og Økonomforbund, Dansk Magisterforening, Ingeniørforeningen, Kommunikation og Sprog, Fængselsforbundet, PharmaDanmark, Hovedorganisationen af Officerer i Danmark, Ledernes Hovedorganisation, Offentligt Ansattes Organisationer, Dommerforeningen, Ligebehandlingsnævnet, Plesner Advokatfirma, Kvinderådet og Advokatrådet.

5.2 Sammenfatning

5.2.1 Antallet af sager og henvendelser

Det kan ikke entydigt konstateres, at der er sket hverken et fald eller en stigning i antallet af sager om afskedigelse af lønmodtagere i forbindelse med graviditet og barsel i perioden fra 1. september 2005 til 30. juni 2009.

Det kan konstateres, at flere arbejdsgiverorganisationer bemærker, at de oplever, at der er kommet flere henvendelser fra deres medlemmer angående afskedigelse af gravide og medarbejdere på barsel især i forbindelse med masseafskedigelser i 2009. Nogle af lønmodtagerorganisationerne har i deres hørings svar angivet, at de kan konstatere samme tendens. Dog viser angivelserne i flere organisationers hørings svar ikke stigninger i antallet af sager.

Der er meget stor variation i det oplyste antal henvendelser, de forskellige organisationer får fra deres medlemmer. Antallet af henvendelserne kan variere fra branche til branche, men oplysningerne om henvendelserne er i stort set alle tilfælde bygget på skøn. Tallene kan derfor primært bruges til at anskue en tendens over tid.

5.2.2 Forlig

Hørings svarene viser, at mange tvister mellem arbejdsgivere og deres medarbejdere bliver løst ved forlig. Det store antal forlig kan antyde, 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 en forligssituation attraktiv.

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 en lang række tilfælde, hvor tvister bliver løst ved bl.a. genansættelse eller fortsættelse af ansættelsesforholdet.

5.2.3 Godtgørelsernes størrelse

Angivelserne i høringssvarene fra både lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer tegner et billede af, at godtgørelsernes størrelse ved byretterne ligger på niveau med udviklingen beskrevet i kapitel 3.

Størrelsen på udbetalingerne til lønmodtagerne i de anførte forlig er mere varieret, og det skal bemærkes, at indgåelsen af et forlig ikke er ensbetydende med, at der er sket en overtrædelse af ligebehandlingslovens regler.

5.3 Arbejdsgiverorganisationer

5.3.1 Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

DA bemærker, at sager om ligebehandling ofte bliver forligt, samt at der ved forlig foretages en samlet stillingtagen, også i beløbsmæssig henseende, og at et forlig er ikke ensbetydende med, at ligebehandlingsloven er overtrådt.

DA's medlemsorganisationer har generelt den opfattelse, at der ikke er sket en markant stigning i antallet af afskedigelsessager om gravide eller lønmodtagere på barsel. DA har til høringssvarene vedlagt en oversigt over deres medlemsorganisationers afskedigelsessager af den pågældende karakter.

Oversigt over sager om afskedigelse i forbindelse med graviditet og barsel i perioden fra 1. september 2005 til august 2009

	Antal domsstolssager	Antal forligte sager	Antal henvendelser	Antal principielle sager
Dansk Byggeri	5 sager	15 sager	Ca. 10 pr. måned	0 sager
Dansk Erhverv	31 sager	41 sager	-	-
DI	40 sager	54 sager	-	-
Danske Malermestre	3-4 sager	5-10 sager	30-40 pr. år	0 sager
Danske Mediers Arbejdsgiverforening	-	3 sager	-	-
Dansk Mode & Textil	0 sager	30 sager	-	-
Grafisk Arbejdsgiverforening	3 sager	1-2 sager pr. år	4-5 pr. uge	1 sag
SAMA (inkl. frisører)	6 sager	5 sager	Ca. 1 pr. dag	1 sag
TEKNIQ	1-2 sager	11 sager	Ca. 50 pr. år	0 sager
DA samlet*:	-	-	-	-

*På baggrund af de indberettede tal, er det ikke muligt at fremkomme med et præcist antal.

5.3.1.1 Dansk Byggeri (DB)

Domstolssager: DB har i perioden været involveret i 5 sager. 3 verserede ved høringssvarets afgivelse i august 2009, 1 sag, som er afgjort ved Ledernævnet, hvor virksomheden blev frifundet og 1 sag, som indledningsvist blev afgjort ved Tvistighedsnævnet, og hvor virksomheden efterfølgende blev dømt ved Retten i Roskilde til at betale 25.000 kr.

Forlig: DB har været involveret i cirka 15 forlig, hvoraf 3 verserede ved høringssvarets afgivelse. De resterende 12 sager blev forligt med følgende udfald:

- 3 sager blev forligt på 6 måneders løn,

- 1 på 150.000 kr.,
- 1 på 4½ måneders løn,
- 1 på 175.000 kr. (knap 6 måneders løn),
- 1 på 80.000 kr. (3 måneders løn),
- 1 på 45.000 kr.,
- 2 sager blev i forbindelse med lukning af afdelinger løst med favorable fratrædelsesordninger og
- 2 sager blev trukket tilbage af forbundene.

Omfanget af henvendelser: DB registrerer ikke telefoniske henvendelser eller henvendelser pr. e-mail. DB kan oplyse, at der har været et stigende antal henvendelser om de pågældende sager i forbindelse med større afskedigelsesrunder. Et forsigtigt bud er omkring 10 henvendelser om måneden. DB bemærker, at de har cirka 6.500 medlemmer.

5.3.1.2 Dansk Erhverv (DE)

Domstolssager: DE har været involveret i 6 domsafgørelser, jf. DE's oversigt, der vedlægges som Bilag 1. DE har ifølge oversigten ikke nogen sager i 2005, 1 domstolssag i 2006, ingen i 2007, 3 i 2008 og 2 i 2009 før 1. august 2009.

Bilag 1 viser, at der er 22 sager, der stadig verserer.

5.3.1.3 Dansk Industri (DI)

DI har videresendt en oversigt over deres afskedigelsessager i forbindelse med barsel og graviditet for perioden 1. august 2005 til 31. juli 2009, der vedlægges som Bilag 2.

Domstolssager: 40 sager af den pågældende art er oprettet i perioden og 18 af dem er videreført. 22 sager var ikke afsluttet ved høringssvarets afgivelse.

Forlig: Der er indgået forlig i alt 54 sager. Af Bilag 2 fremgår anciennitetens betydning for størrelsen på forligene.

- I 27 tilfælde er der indgået forlig med op til 6 måneders løn,
- i 4 tilfælde er der indgået forlig på mellem 7 og 9 måneders løn,
- i to tilfælde er der indgået forlig på mellem 10 og 12 måneders løn, og
- i to af sagerne er kravene frafaldet.

5.3.1.4 Danske Malermestre

Domstolssager: Deres skøn er, at de har været involveret i 3-4 sager siden 2005.

Forlig: De vurderer, at der har været 5-10 forligte sager om året, hvilket svarer til 25-50 forlig inden for perioden.

Omfanget af henvendelser: Cirka 30-40 henvendelser om året.

Danske Malermestre har ingen registreringssystem af sagerne og tilføjer, at der har været flere henvendelser det sidste års tid, hvilket de opfatter som en følge af konjunkturerne.

5.3.1.5 Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA)

Forlig: DMA oplyser, at de har haft 3 forligte sager. En afskedigelsessag endte med en godtgørelse på 110.000 kr., en anden afskedigelsessag endte med forlig på 27.660,67 kr. og den sidste afskedigelsessag blev afsluttet med en godtgørelse på 150.000 kr.

Omfanget af henvendelser: Ikke oplyst, men DMS rådgiver jævnligt om området, fortrinsvis telefonisk.

5.3.1.6 Dansk Mode & Textil

Forlig: Ca. 30 forligssager, som stort set følger retspraksis på området, hvilket betyder, at forligene har svaret til 6, 9 og 12 måneders løn under hensyntagen til ansættelsesforholdets længde.

5.3.1.7 Grafisk Arbejdsgiverforening

Domstolssager: To byretsdomme, som angik bevis for, om arbejdsgiver på afskedigelsestidspunktet havde haft kendskab til graviditet. I begge sager fik arbejdsgiver medhold i, at de ikke havde haft et sådant kendskab. En dom fra Vestre Landsret, der er trykt i U 2009.323 V om fertilitetsbehandling, som antages at have principiel karakter.

Forlig: Ca. 1-2 forlig om året. I 2008 blev der indgået et forlig vedr. en afskedigelsessag, som blev forligt på en måneds godtgørelse til lønmodtageren samt en fritstilling.

Omfanget af henvendelser: Ca. 4-5 henvendelser om ugen.

5.3.1.8 Sammenslutningen af Mindre Arbejdsgiverforeninger, (SAMA) (inkl. frisører)

SAMA's oplysninger angår sager fra 28. september 2007 til 17. august 2009. Se i Bilag 3 en oversigt over SAMA's sager. I perioden har SAMA haft 5 domstolssager om primært overtrædelser af ligebehandlingslovens § 9, men også § 1 og § 4. Det er oplyst, at udfaldet af en af sagerne fra 2008, som blev behandlet ved Øster Landsret, endte med en godtgørelse på 119.682,42 svarende til 6 måneders løn. Sagen vurderes at være af principiel karakter, og der var ved høringssvarets afgivelse givet en 3. instans bevilling.

En af de civilretlige sager blev forligt på 30.000 kr. SAMA har yderligere oplyst, at de har haft et forlig, der endte på 10.000 kr. til 2 personer, og et der endte på 102.700 kr. som svarede til 6 måneders løn. I to andre forlig blev der ikke udbetalt penge.

Omfanget af henvendelser: Mindst én om dagen.

5.3.1.9 TEKNIQ

TEKNIQ har afgivet høringssvar for perioden 1. september 2005 til 31. juli 2009.

Domstolssager: 1 domstolssag, som dog blev forligt under ankesagen.

Forlig: 1 sag blev afgjort ved Faglig Voldgift samt 9 forlig. 3 af de 9 sager verserede ved høringssvarets afgivelse. Ud over de 9 sager blev 2 sager droppet af modparten. De afgjorte forlig er endt med udbetalinger til medarbejderen med beløb svarende til mellem 2 og 7 måneders løn samt mindre beløb på mellem 6.500 og 20.000 kr.

Omfanget af henvendelser: Cirka 50 henvendelser om året om problemstillingen. TEKNIQ oplyser, at antallet af henvendelser er fordoblet i 2009, hvilket de mener, er en følge af den konjunkturbetingede udvikling.

5.3.2 Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA)

SALA har haft to retssager siden september 2005. I den ene sag fra 3. juli 2007 (BS 47-4-214/2006) blev der indgået et retsforlig, hvorefter arbejdsgiveren skulle betale 241.458 kr. til medarbejdere, hvilket svarede til 9 måneders godtgørelse. I sagen af 2. december 2008 (BS 150-214/2008) blev der også indgået et retsforlig således, at arbejdsgiveren skulle betale 110.000 kr. til medarbejderen, hvilket svarede til 9 måneders løn.

5.3.3 Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)

FA oplyser, at de har haft et meget begrænset antal sager. Sagerne er afsluttet forligsmæssigt eller frafaldet. En enkelt sag verserede ved Ligebehandlingsnævnet ved høringssvarets afgivelse.

5.3.4 Danske Regioner

Danske Regioner oplyser, at de ikke har kendskab til sager om afskedigelse af gravide lønmodtagere og lønmodtagere på barsel fra den pågældende periode. De har heller ikke et centralt registreringssystem af de pågældende sager.

5.3.5 DS Håndværk & Industri

DS Håndværk & Industri har været inddraget i en domstolssag ved Retten i Århus (BS 6-1083/2007). Sagen handlede om en gravid kvindelig ansat i Ballen Maskinfabrik ApS, der blev opsagt dagen efter meddelelsen om graviditeten til arbejdsgiver. Retten fandt ikke, at arbejdsgiveren kunne bevise, at beslutningen om afskedigelse var truffet inden meddelelsen om graviditet, og at beslutningen ikke havde noget med graviditeten at gøre. Arbejdsgiver skulle derfor betale en godtgørelse på 141.281,88 kr. svarende til 6 måneders løn.

5.4 Lønmodtagerorganisationer

5.4.1 Landsorganisationen i Danmark (LO)

LO har videresendt Beskæftigelsesministeriets høring til medlemsorganisationerne og vedlagt deres svar. Enkelte har dog indsendt selvstændige svar, f.eks. HK. Samlet henviser LO til deres medlemsorganisationers besvarelser, men bemærker samtidig, at problemet med afskedigelse af gravide og lønmodtagere på barsel ikke er i nedadgående retning på trods af den klare retspraksis. LO frygter, at problemstillingen vil forstærkes i krisetiden.

5.4.1.1 Dansk El-Forbund

Dansk El-forbund har ikke en decideret registrering af de pågældende sager, så de angivne sager er ikke udtryk for en komplet gennemgang af forbundets sager på området.

Forlig: 2 forlig, hhv. i 2007 og 2008, hvor det ene endte med en godtgørelse til en mandlig lønmodtager på 10.000 kr. og den anden sag blev forligt med 20.000 kr. til lønmodtageren. I en sag fra 2006 trak arbejdsgiveren afskedigelsen af en mandlig elektriker tilbage.

5.4.1.2 Dansk Funktionærforbund – Serviceforbundet (DFF-S)

Domstolssager: 1 domstolssag (Højesterets dom af 7. maj 2007, sag 408/2005, U 2007.2076 H), som drejede sig om forældrenes ret til at dele orlov i forbindelse med adoption mellem sig. Modparten var Dansk Erhverv, som blev frikendt fra betalingspåstanden.

Forlig: 2 forlig, hvor det ene handlede om en lønmodtager i fertilitetsbehandling, som blev afskediget, før hun oplyste om graviditeten. Forliget endte på 100.000 kr. til lønmodtageren. Det andet forlig blev afgjort ved et mæglingssmøde og udsprang af en sag om bortvisning af en gravid. Ved forliget blev bortvisningen ændret til en opsigelse og en godtgørelse svarende til 5 mdr. og en uges løn til lønmodtageren.

5.4.1.3 Dansk Metal

Domstolssager: 1 afsagt dom i 2008, som endte med 141.287,88 kr. i godtgørelse til lønmodtageren.

Forlig: Dansk Metal har haft 5 forlig i perioden, som er endt på mellem 50.000 og 254.632 kr. til lønmodtageren.

5.4.1.4 Fag og Arbejde (FOA)

FOA har hørt sine lokale afdelinger, og ikke alle har svaret, hvorfor nedenstående oplysninger ikke nødvendigvis giver et retvisende billede af omfanget af sager.

Domstolssager: 7 sager, hvor der er afsagt dom og 5 sager, der ved høringssvarets afgivelse afventede dom. 4 af de afgjorte sager er anket til landsretten, 1 er tabt i byretten og ikke anket og 2 er endt med en godtgørelse til lønmodtageren på 100.000 kr.

Forlig: FOA har i den pågældende periode oplyst om 8 forlig. to forlig er endt på 6 måneders løn, ét på 9 måneders løn, ét er endt på 50.000 kr. til lønmodtageren, ét er endt på 80.000 kr. til lønmodtageren og ét er endt på 220.000 kr. til lønmodtageren. I et forlig fik en tilkaldevikar efter oplysning om graviditet ikke flere vagter, hvilket lignede en opsigelse. Efter forhandling blev hun ansat med månedsløn. I et andet forlig blev en kommunalt ansat opsagt i prøvetiden med henvisning til ansættelsesstop. Efter forhandling blev opsigelsen trukket tilbage.

5.4.1.5 Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark (TIB)

TIB oplyser, at der ud over de nævnte sager har været rejst og behandlet sager, der er løst lokalt, som TIB ikke har registreret.

Forlig: I et tilfælde skulle en virksomhed flytte sin produktion til udlandet og opsigde derved en række medarbejdere heriblandt tre medarbejdere, der var gravide eller på barsel. Sagerne blev forligt ved, at de pågældende medarbejdere fik forlænget deres ansættelsesforhold frem til, at produktionen stoppede i Danmark.

Faglig Voldgift: TIB havde ved høringssvarets afgivelse en sag om afskedigelse af et medlem i fertilitetsbehandling under behandling ved faglig voldgift.

Omfanget af henvendelser: TIB har i perioden modtaget en række henvendelser, men kan ikke oplyse det præcise antal. Det oplyses dog, at antallet har været stigende som følge af en periode med flere afskedigelser.

5.4.1.8 Malerforbundet i Danmark

Malerforbundet oplyser, at de i perioden har haft to sager om afskedigelse af gravide.

Forlig: Den ene sag om opsigelse af en gravid endte med, at arbejdsgiveren trak opsigelsen tilbage og arbejdet blev genoptaget. Den anden sag fra 2007 blev henlagt under henvisning til, at arbejdsgiveren kunne løfte bevisbyrden for, at afskedigelsen var begrundet i arbejdsmangel.

5.4.1.9 Socialpædagogernes Landsforbund (SL)

SL oplyser, at deres angivelser om sager af den pågældende karakter er behæftet med usikkerhed, og det kan derfor være, at ikke alle sager er med. SL vil fremover lave særskilt statistik på afskedigelsessager vedr. gravide og lønmodtagere på barsel. SL har i perioden fra 1. september 2005 til 31. august 2009 haft 11 sager af den pågældende karakter.

Forlig, domstolssager og sager ved Ligebehandlingsnævnet:

- Sag fra 2009 om afskedigelse af gravid pga. besparelser, som ikke var færdigbehandlet ved afgivelse af høringsvaret.
- Afskedigelsessag fra 2008 om kommunalt ansat kvinde i fertilitetsbehandling, hvor afskedigelsen blev annulleret.
- Afskedigelsessag fra 2008 om afskedigelse af gravid, hvor der blev givet en godtgørelse på 120.000 kr. efter tilkendegivelse fra byretten.
- 3 afskedigelsessager fra samme arbejdsgiver i 2007 - en kvinde i fertilitetsbehandling og to gravide. Der blev indgået forlig i sagerne om de to gravide med godtgørelser, der svarer til henholdsvis 4 og 5 måneders løn. Den sidste sag om kvinden i fertilitetsbehandling er berammet til domsforhandling i marts 2010.
- Sag ved Ligestillingsnævnet i 2007 om afskediget kommunalt ansat gravid. Godtgørelse til lønmodtageren på 120.000 kr.
- SL indgik i 2007 forlig i afskedigelsessag af kommunalt ansat gravid, som fik en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.
- SL indgik forlig i en sag fra 2007 om afskediget kvinde pga. samarbejdsvanskeligheder. Forliget svarede til 6 måneders løn.
- I 2007 havde SL en sag om en kvinde der blev afskediget pga. arbejdsmangel. Sagen blev forelagt Ligestillingsnævnet, der tilkendte hende en godtgørelse på 180.000 kr.
- Et forlig blev indgået i 2006 angående en gravid kvinde, som ikke fik forlænget sit vikariat. Forlig blev på 100.000 kr.

5.4.1.7 HK Danmark (HK)

HK består af 7 afdelinger og et forbund. Forbundet er igen opdelt i 4 sektorer samt en forbundsdel. Medlemmerne henvender sig i første omgang til deres lokale afdeling eller sektor, som tager sig af sagerne. Kan afdelingen eller sektoren ikke nå til enighed med arbejdsgiveren i en tvist sendes sagen til HK's Juridisk Kompetencecenter med henblik på en civilretlig behandling eller til Afskedigelsesnævnet. HK har fremsendt oversigter over deres sager, der vedlægges som Bilag 4. Bilag 4 gennemgår først modtagne sager og derefter afsluttede sager fordelt på årstal. HK pointerer, at de ikke har oplysninger om de sager, som deres afdelinger og sektorer løser.

Efter HK's oplysninger i Bilag 4 har Beskæftigelsesministeriet lavet dette skema over HK's sager:

<i>Årstal</i>	<i>Domstolssager HK har vundet</i>	<i>Domstolssager HK har tabt</i>	<i>Forlig og henlagte/hævede sager</i>
2009 (inden 24. august 2009)	3	-	10 forlig, 5 henlagte/hævede sager
2008	11	4	26 forlig, 4 henlagte/hævede sager
2007	8	-	19 forlig, 8 henlagte/hævede sager
2006	5	3	29 forlig, 5 henlagte/hævede sager
2005	5	4	36 forlig, 8 henlagte/hævede sager

Bilag 4 indeholder også en liste over sager, der er modtaget og oprettet i HK angående ligebehandlingslovens §§ 9 og 16:

<i>Årstal</i>	<i>Modtagne/oprettede sager</i>
2009 (inden 24. august 2009)	43
2008	38
2007	47
2006	39
2005	48

5.4.1.9 Dansk Frisør og Kosmetiker Forbundet (DFKF)

DFKF oplyser, at de har haft 40 sager siden august 2005 til 22. august 2008. De har ca. 4.000 medlemmer. De 40 sager omfatter også chikane og arbejdsmiljømæssige forhold ud over afskedigelse pga. graviditet. DFKF har til deres høringssvar vedlagt en oversigt over deres sager, jf. Bilag 5.

Forlig: Ca. 23 forlig.

5.4.1.10 Teknisk Landsforbund (TL)

TL påpeger, at de ikke har en fuldstændig statistik over antallet af sager inden for deres område, men at antallet af sager er generelt højt. TL angiver desuden, at de ikke er bekendt med, at der skulle være flere afskedigelser på grund af graviditet eller barsel i 2009, og at der siden 2006 har været et stabilt niveau i antallet af sager på ca. 7-8 om året. I Bilag 6 vedlægges en oversigt over TL's sager fra perioden.

Domstolssager: 1 afsagt dom i 2006 fra Østre Landsret. 1 afsagt dom i Københavns Byret (2A-1907/2007) i 2007. 1 retsmægling i 2007. 2 sager verserede ved byretten ved høringssvarets afgivelse. 1 sag (BS 1-3145/2008) er anket til landsretten.

Forlig: I alt 14 indgåede forlig i perioden.

5.4.3 FTF

FTF (Hovedorganisation for 450.000 offentligt og private ansatte) har videresendt Beskæftigelsesministeriets høring til sine medlemsorganisationer, hvis svar gennemgås i det følgende. BUPL har dog indsendt et selvstændigt svar.

FTF bemærker, at sager om afskedigelse af gravide og lønmodtagere på barsel ikke registreres systematisk i medlemsorganisationerne.

5.4.3.1 Forbundet for Pædagoger og Klubfolk (BUPL)

Ca. 5-10 om året. Henvendelserne sker primært til BUPL's lokale kontorer, og der er ikke etableret et registreringssystem af de pågældende sager. BUPL oplever, at kommunerne er tilbageholdne med at afskedige gravide og lønmodtagere på barsel. De sager BUPL får kendskab til bliver ofte forligt med udbetaling af beløb, der svarer til ikke under 6 måneders løn.

5.4.3.2 Centralforeningen af Stampersonel

Centralforeningen af Stampersonel oplyser, at de ikke har haft sager om afskedigelse af gravide eller lønmodtagere på barsel.

5.4.3.3 Dansk Sygeplejeråd

Forlig: 4 sager, der er afsluttet ved forlig. I et tilfælde fik den afskedigede med under et års anciennitet en godtgørelse svarende til 5 måneders løn. I en anden sag tilbydes en vikaransat en fastansættelse, men tilbuddet trækkes tilbage, da hun er gravid. Hun fik en godtgørelse svarende til 6 måneders løn. I den tredje sag blev en leder afskediget under barsel, og hun fik en godtgørelse svarende til 4 måneders løn. I den fjerde sag varsles en medarbejder med et opsigelsesvarsel, hvilket trækkes tilbage efter indsigelse fra Dansk Sygeplejeråd.

Omfanget af henvendelser: Dansk sygeplejeråd oplever et stigende antal henvendelser uden at dette dog har ført til flere sager.

5.4.3.3 Farmakonomforeningen

Domstolssager: Der er afsagt 1 dom fra Østre Landsret af 27. april 2008 (B-1383-08), hvor lønmodtageren mente sig afskediget pga. hendes planer om adoption og efterfølgende orlov. Landsretten fandt ikke, at lønmodtageren havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun blev opsagt pga. sine planer om adoption. Herudover tog landsretten også stilling til funktionærloven § 2 b, stk. 1, og gav arbejdsgiveren medhold.

Forlig: 4 forligte sager, hvoraf en fra 2009 angik en elev, der blev opsagt under graviditet begrundet i manglende sprogfærdigheder og forventet fravær. Sagen blev forligt med 5 måneders løn. I en anden sag blev en farmakonom med 3 års anciennitet opsagt under fædreorlov. Han fik ved forlig 4 måneders løn. I en tredje sag opsiges en farmakonom med 3 års anciennitet under forældreorlov. Sagen forliges med tre måneders løn. I en fjerde sag blev en farmakonom opsagt under forældreorlov i forbindelse med personalereduktion, hvor en hel afdeling blev nedlagt. Foreningen valgte ikke at forfølge sagen.

5.4.3.4 Finansforbundet

Finansforbundet oplyser, at de har haft et stigende antal afskedigelsessager i forbindelse med gravide og lønmodtagere på barsel. De anfører, at de fra 2005-2008 har haft ca. 5 sager, og at de i

2009 har haft 24 sager (indtil 24.8.2009). Alle sager er løst uden brug af domstolene. Finansforbundet anfører, at stigningen skyldes finanskrisen. Finansforbundet registrerer ikke automatisk deres sager, hvorfor kun få sager nævnes.

Forlig: 29 sager, der er løst. En af sagerne omhandlede en mand opsagt begrundet i arbejdsmangel under forældreorlov. Han fik en godtgørelse svarende til 7 måneders løn samt fritstilling. En anden sag angik en opsagt kvinde under barselorlov begrundet i arbejdsmangel. Hun havde 5 års anciennitet og fik en godtgørelse svarende til 9 måneders løn samt fritstilling. I en tredje sag blev en gravid kvinde opsagt som led i kollektive opsigelser. Hun havde en anciennitet på 4 år og fik en godtgørelse svarende til 12 måneders løn samt fritstilling. I en fjerde sag var omstændighederne som i den tredje sag blot havde kvinden 1 års anciennitet og fik en godtgørelse svarende til 9½ måneders løn. I en femte sag blev en kvinde i fertilitetsbehandling opsagt med begrundelsen arbejdsmangel. Hun havde anciennitet på to år og fik en godtgørelse svarende til 5 måneders løn.

5.4.3.5 Københavns Kommunes Embedsmandsforeningen

Embedsmandsforeningen oplyser, at de ikke har haft sager om afskedigelse af gravide eller lønmodtagere på barsel.

5.4.4 Akademikernes Centralorganisation (AC)

5.4.4.1 Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF)

Domstolssager: DJØF oplyser, at de har få retssager om uberettiget afskedigelse på grund af graviditet og barsel, idet langt hovedparten af sagerne afsluttes ved forlig.

DJØF bemærker en stigning i antallet af sager, hvor mandlige lønmodtagere i forbindelse med afholdelse af fædre- og forældreorlov bliver afskediget. DJØF konstaterer, at godtgørelsesniveauet for mænd ikke matcher det niveau, som kvinder opnår, hvilket især kan være problematisk, hvis mændene begynder at tage længere orlov.

DJØF anfører også, at de modtager mange henvendelser om beskyttelse efter ligestillingsloven fra tidsbegrænset/midlertidigt ansatte, som ikke opnår fastansættelse eller forlængelse af deres tidsbegrænsede stilling.

Forlig: ca. 50 forlig om året, inkl. et fåtal af sager om øvrig usaglig forskelsbehandling vedrørende løn og andre ansættelsesvilkår. DJØF kan konstatere en stigning i antallet af sager om ligestillingsloven, som afsluttes ved forlig. Godtgørelsesniveauet i de forligte sager ligger på beløb, der svarer til mellem 6 og 12 måneders løn.

5.4.4.2 Dansk Magisterforening

DM angiver, at de har haft ca. 38 sager af den ene eller anden art om afskedigelse af lønmodtagere i forbindelse med graviditet og barsel i perioden, men det vurderes samtidig, at antallet af sager er ca. 30 % højere. Der vedlægges i Bilag 7 en oversigt over DM's sager.

Det er DM's erfaring, at særligt midlertidigt ansatte i den fødedygtige alder er dårligt stillede i relation til afskedigelse pga. barsel og graviditet.

Domstolssager, Ligestillingsnævnet og forlig:
Om 32 af sagerne kan DM oplyse:

- 30 af sagerne vedrørte kvinder og 2 vedrørte mænd.
- 19 af sagerne er forligt (2 af dem endte med at afskedigelsen blev trukket tilbage), 2 var ikke afsluttet ved høringssvarets afgivelse, 1 sag er ført og afgjort ved en domstol og 8 sager verserede ved domstolene eller Ligebehandlingsnævnet ved høringssvarets afgivelse.
- 22 af sagerne var på det private arbejdsmarked, mens 10 var inden for det offentlige.

Omfanget af henvendelser: DM svarer, at de har over 6.000 telefoniske henvendelser hvert år, hvoraf en del af dem omhandler afskedigelse pga. graviditet og barsel. De opgør ikke indholdet af telefoniske henvendelser. DM's konsulenter har primært oplevet en stigning i antallet af henvendelser om de pågældende sager i løbet af de sidste 4-5 år. DM's vurdering af det stigende antal henvendelser er, at der er klarere lovregler og at medlemmerne er bevidste om deres rettigheder.

5.4.4.3 Ingeniørforeningen (IDA)

IDA har ikke mulighed for at fremkomme med de ønskede oplysninger til Beskæftigelsesministeriet som følge af deres journaliseringssystemer, men de er i gang med at implementere et nyt system.

5.4.4.4 Kommunikation og sprog (KS)

KS oplyser, at ud af samlet 45 henvendelser er 8 sager blevet henlagt enten pga. medlemmets eget ønske eller fordi KS har fundet sagen grundløs. 4 sager verserede da høringssvaret blev afgivet. 20 sager er ikke registreret med nogen status, hverken som afgjort eller henlagt.

Domstolssager: KS har ikke haft nogen domstolssager i perioden af den pågældende karakter.

Forlig: 13 sager er forligt med følgende resultat:

<i>Anciennitet</i>	<i>Forligsresultat</i>
2½ år	5 mdr. løn
4 mdr.	4½ mdr. løn
12 år	2 mdr. løn (opsigelse under aftalebaseret forældreorlov)
1½ år	4 mdr. løn
1½ år	5 mdr. løn
1½ år	5 mdr. løn
4 år	7 mdr. løn
4 år	1 mdr. løn
1 år	5 mdr. løn
2 år	10.000 kr. og 3 mdr. fritstilling
4 år	8½ mdr. løn
1½ år	4 mdr. løn

5.4.4.5 Pharmadanmark

Pharmadanmark har udelukkende oplyst om deres sager på det private arbejdsmarked. Udover de nedenfor nævnte, har Pharmadanmark ikke modtaget øvrige henvendelser om den pågældende problemstilling.

Domstolssager: 1 domstolssag i 2009, hvor en mandlig farmaceut fik medhold i, at en ændring af hans løn var en væsentlig ændring af hans ansættelsesvilkår, som måtte sidestilles med en

afskedigelse under fædreorlov. Farmaceuten fik en godtgørelse på 223.187,52 kr., som svarer til 6 måneders løn.

Forlig: Pharmadanmark har i 2009 indgået to forlig. Den ene sag omhandlede et medlem, som havde fået et jobtilbud, som blev trukket tilbage, da hun oplyste, at hun var gravid. Forliget endte på ca. 150.000 kr. som svarede til ca. 4 måneders løn. I den anden sag blev et medlem afskediget i forbindelse med en omorganisering af virksomheden under sin forældreorlov. Forliget indeholdt en fritstilling og en godtgørelse svarende til 5 måneders løn samt andre goder.

5.4.4.6 Hovedorganisationen af Officerer i Danmark (HOD)

HOD oplyser, at de ikke har kendskab til sager om afskedigelse af lønmodtagere i forbindelse med graviditet og barsel.

5.4.5 Ledernes hovedorganisation

Lederne har med deres høringssvar sendt en oversigt over deres forlig og domstolssager, hvilket fremgår af Bilag 8. Lederne bemærker, at deres svar ikke omfatter sager, hvor de har vurderet, at der ikke skulle rejses krav.

Domstolssager: 2 verserende domstolssager ved byretten ved høringssvarets afgivelse.

Forlig: 14 afsluttede forligssager og 2 verserede ved høringssvarets afgivelse.

Omfanget af henvendelser: Lederne har oplyst om to henvendelser fra medlemmer i 2007, som blev afsluttet med rådgivning.

5.4.6 Dommerforeningen

Dommerforeningen har ikke haft sager af den pågældende karakter, idet alle medlemmer er dommere og dermed uafsættelige ifølge Grundloven.

5.4.7 Offentligt Ansattes Organisationer (OAO)

OAO har ikke direkte kendskab til sager af den pågældende karakter, men henviser til besvarelsen fra deres medlemsorganisationer.

5.4.8 Fængselsforbundet i Danmark

Fængselsforbundet oplyser, at der ikke har haft sager vedrørende afskedigelse af lønmodtagere i forbindelse med graviditet og barsel.

5.4.8 Kommunale Tjenestemænd og overenskomstansatte (KTO)

KTO er ikke i stand til at bidrage med de ønskede oplysninger og henviser til svarene fra LO, FTF, AC og KTO's medlemsorganisationer.

5.5.6 Andre

5.5.6.1 Plesner Advokatfirma

Plesner oplyser, at de qua deres klienter har haft mellem 80 og 100 sager angående afskedigelse af gravide og lønmodtagere på barsel i perioden fra august 2005 til august 2009.

5.5.6.2 Advokatrådet/Advokatsamfundet

Advokatrådet/Advokatsamfundet kunne oplyse, at de ikke umiddelbart havde oplysninger om sager af den pågældende art.

5.5.6.4 Kvinderådet

Kvinderådet har videresendt Beskæftigelsesministeriets høring til deres medlemsorganisationer og henviser i det hele til deres høringssvar.