

Beskæftigelsesministeriets gennemgang af omfanget af afskedigelser af personer i forbindelse med graviditet og barselsorlov 2012-2014

Indhold

1. Indledning	3
2. Gennemgang	3
3. Sammenfatning	3
3.1 Antallet af sager	3
3.2 Forlig	4
3.3 Godtgørelsernes størrelse i praksis	4
3.4 Lovændringens betydning i retspraksis	5
4. Lovgrundlaget	5
4.1 Afskedigelsessager	5
4.2 Bevisbyrdereglerne	6
4.3 Underkendelse af afskedigelse	7
4.4 Godtgørelse	7
5. Retsspraksis	8
5.1 Oversigt	8
5.2 Domstolene	9
5.3 Ligebehandlingsnævnet	18
5.4 Afskedigelsesnævnet under LO og DA	19
6. Høringen	20
6.1 Høringsliste	20
7. Høringssvar	21
7.1 Dansk Arbejdsgiverforening (DA)	21
7.1.1 Dansk Industri som medlem af DA	21
7.1.2 Dansk Byggeri som medlem af DA	22
7.1.3 Grakom Arbejdsgivere som medlem af DA	22

7.1.4 Danske Mediers Arbejdsgiverforening som medlem af DA	22
7.1.5 Dansk Erhverv Arbejdsgiver som medlem af DA	22
7.1.6 HORESTA Arbejdsgiver som medlem af DA	22
7.2 Arbejdsgiverne	23
7.3 Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)	23
7.4 Moderniseringsstyrelsen	24
7.5 Danske Regioner	24
7.5.1 Region Hovedstaden som medlem af Danske Regioner	24
7.5.2 Region Syddanmark som medlem af Danske Regioner	24
7.5.3 Region Midtjylland som medlem af Danske Regioner	25
7.5.4 Region Nordjylland som medlem af Danske Regioner	26
7.5.5 Region Sjælland som medlem af Danske Regioner	26
7.6 Kommunernes Landsforening	26
7.7 GLS-A og Kristelig Arbejdsgiverforening	27
7.8 Landsorganisationen i Danmark (LO)	27
7.8.1 FOA som medlem af LO	44
7.9 Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd	60
7.10 Akademikerne	60
7.10.1 Forbundet Kommunikation og Sprog som medlem af Akademikerne	60
7.10.2 Djøf som medlem af Akademikerne	63
7.10.3 Forbundet Arkitekter og Designere som medlem af Akademikerne	64
7.10.4 Dansk Mejeriingeniør Forening som medlem af Akademikerne	65
7.10.5 Dansk Magisterforening som medlem af Akademikerne	65
7.11 Lederne	66
7.12 Forhandlingsfællesskabet	70
7.12.1 Dansk Socialrådgiverforening som medlem af Forhandlingsfællesskabet	70
7.13 Kristelig Fagbevægelse	70
7.14 Dansk Journalistforbund	71
7.15 Det Faglige Hus	71
7.16 Frie Funktionærer	72

1. Indledning

Beskæftigelsesministeriets gennemgang af omfanget af afskedigelser af personer i forbindelse med graviditet og barselsorlov 2012-2014 er lavet i forlængelse af tidligere års gennemgange med henblik på at skabe overblik over retsstillingen i denne type sager.

Denne gennemgang er resultatet af Beskæftigelsesministeriets femte høring vedrørende perioden 2012 til 2014. Det er nu muligt at få et samlet overblik over afskedigelsessager i forbindelse med graviditet og barselsorlov fra 1. september 2005 til og med 31. december 2014.

2. Gennemgang

Gennemgangen indeholder en sammenfatning (afsnit 3.), lovgrundlaget (afsnit 4), retspraksis fra domstolene og afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet (afsnit 5), den udsendte høring og høringsliste (afsnit 6) og høringssvarene fra de adspurgte organisationer (afsnit 7).

Til indsamling af sager om afskedigelse af personer i forbindelse med graviditet og barselsorlov i perioden 2012-2014 har Beskæftigelsesministeriet sendt en høring ud til en række lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer samt til Ligebehandlingsnævnet og Afskedigelsesnævnet under DA og LO. I høringen anmodes om domspraksis, fagretlige afgørelser samt omfanget og indholdet af forlig.

Retspraksis ved domstolene er derudover gennemgået af Beskæftigelsesministeriet på baggrund af søgning i Arbejdsretsportalen. Her er domsafsigelser medtaget for Sø- og Handelsretten (SH), Østre Landsret (ØL), Vestre Landsret (VL) og Højesteret (H).

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

Der tages forbehold for, at denne gennemgang ikke nødvendigvis er en udtømmende oversigt over sager om afskedigelse i forbindelse med graviditet og barsel med mere.

3. Sammenfatning

3.1 Antallet af sager

Ligebehandlingsnævnet, Sø- og Handelsretten, Østre Landsret, Vestre Landsret og Højesteret havde samlet 75 sager i 2012, 68 sager i 2013 og 55 sager i 2014. Gennemgangen af sagerne for 2010 og 2011 viste, at der var henholdsvis 46 og 44 sager, og der var færre sager i årene før 2010. For skematisk oversigt se afsnit 5.1.

I høringssvarene for 2012-2014, hvor forlig, byretssager, sager i Tvistighedsnævnet m.fl. inddrages, er der et fald i antallet af sager. Nogle organisationer indberetter dog, at de har et stabilt antal sager eller tilfældige udsving.

Det er ikke muligt at vurdere, om det aktuelle fald i antallet af sager er et udtryk for en tendens eller blot tilfældige udsving.

De fleste sager om afskedigelse af personer i forbindelse med graviditet og barselsorlov vedrører fortsat kvinder. Der er alene enkelte sager vedrørende mænds ret til barsel, men der er ikke nogen mærkbar udvikling i antallet. Det samme gælder antallet af sager om fertilitetsbehandling.

3.2 Forlig

Da beskrivelsen af forligene er indkommet via høringssvar fra organisationerne, er der ikke nødvendigvis kendskab til alle forlig.

Høringssvarene viser som tidligere, at mange sager løses ved forlig. Arbejdsgiverorganisationerne angiver samlet 35 sager for perioden 2012-2014, hvor de fleste er retssager i byretten og afgørelser i Ligebehandlingsnævnet og Tvistighedsnævnet m.fl. Arbejdstagerorganisationerne angiver samlet ca. 650 sager for den treårige periode, hvor der er markant flere forlig end retssager.

Den gennemsnitlige godtgørelse ved forlig er mindre end godtgørelserne ved retsafgørelse. Det kan skyldes, at der i forhold til en egentlig retssag ikke er procesrisiko, eller at sagerne bliver afsluttet hurtigere.

Det bemærkes, at der ofte indgår andre ansættelsesretlige forhold i forlig. Der forekommer derfor forlig, hvor medarbejderen fritstilles, genansættes, indgår aftaler om outplacement mv., som ikke forekommer ved retslige afgørelser.

3.3 Godtgørelsernes størrelse i praksis

Den hyppigste godtgørelse i både retssager og forlig svarer til ni måneders løn. Det er først og fremmest i sager, hvor den afskedigede har en anciennitet på mere end et år, men der forekommer også eksempler på kortere anciennitet og ni måneders godtgørelse.¹

Der er kun enkelte eksempler på godtgørelser, der er højere end, hvad der svarer til ni måneders løn. Den højeste godtgørelse angivet i perioden 2012-2014 svarer til løn i 12 måneder.² Domsgennemgangen og høringssvarene viser, at godtgørelserne oftere ligger under, hvad der svarer til 9 måneders løn, end over.

Domsgennemgangen og høringssvarene viser, at godtgørelsesniveauet ligger inden for den af Højesteret fastsatte ramme, som er 9 måneders løn, jf. afsnit 4.4.

¹ Ligebehandlingsnævnet afgørelse af 5. september 2012 (j.nr. 7100201-12) eller Ligebehandlingsnævnet afgørelse af 26. september 2012 (j.nr. 7100242-12)

² Vestre Landsrets dom af 22. maj 2013 (B-0942-12) eller Østre Landsrets dom af 19. december 2013 (B-220-13)

3.4 Lovændringens betydning i retspraksis

Beskæftigelsesministeriet anmodede om organisationernes vurdering af, hvorvidt ændringen af ligebehandlingsloven i 2013³ om ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger efter forældreorlov og præcisering af beskyttelsen ved mindre gunstig behandling (implementering af forældreorlovsdirektivet⁴) har ført til ændringer i retspraksis. Se afsnit 4 for gennemgang af lovgrundlaget.

De fleste organisationer angiver i deres høringsvar, at de enten ikke kan vurdere, hvorvidt lovændringen har haft konsekvenser for retspraksis, eller at de ikke vurderer, at det har haft nogen betydning.

Krifa angiver, at der er en enkelt byretssag, hvor der henvises specifikt til lovændringens formål og forarbejder.⁵

4. Lovgrundlaget

Forbuddet mod afskedigelse på grund af graviditet, barsel eller adoption fremgår af ligebehandlingsloven (LBL).⁶

Loven er ændret to gange siden sidste høring, der vedrørte 2011, henholdsvis ved lov nr. 553 af 18/06/2012 og lov nr. 217 af 05/03/2013.

Med lovændringen i 2013 blev det præciseret, at ligebehandlingslovens § 9, § 16, stk. 2 og stk. 4, ikke kun er gældende ved afskedigelse, men også anden mindre gunstig behandling. Endvidere præciseres det, at § 9 er gældende, såfremt forældre har fremsat anmodning om ændringer af arbejdstid og -mønstre, jf. § 8 a, stk. 2. Med ændringerne er der ikke tilsigtet nogen ændring af retstilstanden.

4.1 Afskedigelsessager

Af ligebehandlingslovens § 9 fremgår følgende:

”En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14, har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.”

Det fremgår af § 9, at det er årsagen til afskedigelsen, der er relevant, når det skal vurderes om ligebehandlingsloven er overtrådt. Der er således ikke forbud mod at

³ Lov nr. 217 af 05/03/2013

⁴ Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS

⁵ Retten i Roskildes forligsforslag af 2. oktober 2014 (BS 6A-64/2014)

⁶ LBK nr. 645 af 08/06/2011 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. med senere ændringer

opsige en medarbejder under graviditet, barsel eller adoption, såfremt det kan dokumenteres, at det skyldes saglige kriterier.

Højesteret anførte i sin dom af 20. februar 2012, at § 9 tillige dækker ved afskedigelser på grund af sygefravær, der skyldes graviditet, uanset om arbejdsgiveren var eller burde være bekendt med graviditeten. Arbejdsgiveren overtræder ligebehandlingsloven, såfremt arbejdsgiveren gøres bekendt med, at sygefraværet er betinget af graviditet, og såfremt arbejdsgiveren fortsat opretholder afskedigelsen.⁷

Reglen om forbud mod afskedigelse på grund af graviditet, barsel eller adoption gælder for alle typer ansættelser og gælder for såvel kvinder som mænd. Højesteret har fastslået, at § 9 tillige omfatter afskedigelser, der er begrundet med kunstig befrugtning.⁸ Beskyttelsen gælder også manden under moderens graviditet.⁹

Forbuddet mod afskedigelse på grund af graviditet, barsel eller adoption omfatter perioden fra graviditeten indtræder, og til kvinden har afholdt sin fulde barsel. I Højesterets dom af 29. marts 2012 fandt en dissenterende dommer, at beskyttelsen mod afskedigelse indtræder fra det tidspunkt, hvor en kvinde henvises til sygehus eller fertilitetsklinik med henblik på at blive gravid ved kunstig befrugtning.¹⁰

Beskyttelsen mod afskedigelse på grund af graviditet, barsel, adoption eller kunstig befrugtning gælder tillige efter endt barsel, men her gælder en delt bevisbyrde, jf. § 16 a. Se mere om bevisbyrdereglerne under afsnit 4.2.

4.2 Bevisbyrdereglerne

Såfremt en lønmodtager afskediges under graviditet, barsel eller i varslingsperioder vedrørende barsel, gælder princippet om omvendt bevisbyrde. Omvendt bevisbyrde betyder, at det er arbejdsgiveren, der skal bevise, at afskedigelsen ikke skyldes graviditet m.m.

Af ligebehandlingslovens § 16, stk. 4 fremgår følgende:

”Såfremt en afskedigelse eller en anden mindre gunstig behandling finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14 og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen eller behandlingen ikke er begrundet i disse forhold”.

Kan arbejdsgiveren påvise, at beslutningen er taget før eller efter den angivne periode, træder § 16 a i stedet i kraft, hvorefter princippet om delt bevisbyrde gælder.

Det indebærer, at personen, der anser sig for krænket, skal påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, hvorefter det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at ligebehand-

⁷ Højesterets dom af 20. februar 2012 (48/2010)

⁸ Højesterets dom af 29. marts 2012 (259/2010)

⁹ Østre Landsrets dom af 12. september 2003 (B-3391-01)

¹⁰ Højesterets dom af 29. marts 2012 259/2010

lingsloven ikke er overtrådt. Det fraviger derfor fortsat udgangspunktet i dansk ret om ligefrem bevisbyrde.

4.3 Underkendelse af afskedigelse

Såfremt en afskedigelse er sket i strid med ligebehandlingslovens § 9, har lønmodtageren krav på underkendelse af afskedigelsen eller en godtgørelse. Det følger af ligebehandlingslovens § 16, stk. 1, at såfremt der nedlægges påstand om, at en afskedigelse er i strid med § 9, så skal afskedigelsen underkendes.

Underkendelse indebærer, at lønmodtageren fortsætter i sit arbejde til trods for afskedigelsen. Der er dog kun få eksempler på, at afskedigelsen er blevet underkendt.¹¹

Ved vurderingen af om afskedigelsen skal underkendes, skal der foretages en afvejning af, om forholdet mellem ansat og arbejdsgiver er så ødelagt af forløbet, at det findes urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. I stedet fastsættes der oftest en økonomisk godtgørelse.

4.4 Godtgørelse

Såfremt afskedigelsen er sket i strid med § 9, og afskedigelsen ikke underkendes, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse, jf. § 16, stk. 2. Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lægges der vægt på lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt, jf. § 16, stk. 3.

Domstolene har primært begrundet størrelsen på godtgørelsen med medarbejderens anciennitet, men i enkelte tilfælde har domstolene også henvist til virksomhedens økonomiske situation.¹² Retspraksis viser, at også andre omstændigheder kan have betydning. Her kan nævnes lønmodtagerens sociale situation, herunder alder, økonomi og efterfølgende arbejdstid.¹³

Hvis der er skærpende omstændigheder i sagen, kan der idømmes højere godtgørelse end, hvad der normalt fastsættes. Et eksempel på skærpende omstændigheder er Østre Landsrets dom af 19. december 2013, hvor en gravid medarbejder blev afskediget. Virksomheden havde afholdt en samtale med medarbejderen, som i grunden handlede om at afdække mulighederne for at opsiges medarbejderen pga. hendes graviditet. Virksomheden var blevet frarådet af sin advokat at afskedige den gravide medarbejder, men gjorde det til trods herfor. Østre Landsret fastsatte af disse grunde en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.¹⁴

Godtgørelsernes størrelse har, siden de blev hævet ved højesteretsdom i 2002, varieret mellem løn svarende til 6 og 12 måneder. 9 måneder har været den hyppigste størrelse.¹⁵

¹¹ Vestre Landsrets dom af 12. april 2005 (B-0273-94)

¹² Østre Landsrets dom af 7. juni 2012 (B-2009-11)

¹³ Østre Landsrets dom af 5. april 2002 (B-2548-03)

¹⁴ Østre Landsrets dom af 19. december 2013 (B-220-13)

¹⁵ Højesterets dom af 13. august 2002 (420/1998)

Godtgørelse, frem for underkendelse af afskedigelse, er det mest hyppige udfald i domsgennemgangen for 2012-2014. Se mere herom under afsnit 5.2.

5. Retspraksis

5.1 Oversigt

I oversigten sondres mellem sager, hvor ligebehandlingsloven er blevet overtrådt og sager, hvor loven ikke er overtrådt. Der er medtaget domme fra Sø- og Handelsretten, Østre og Vestre Landsret samt Højesteret. Hvad angår domme fra byretterne, henvises til organisationernes høringssvar.

Der er desuden en oversigt over afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet, der inkluderer afvisning af sager. Oversigten er lavet på baggrund af Ligebehandlingsnævnets høringssvar. Medtaget er endvidere sager afgjort i Afskedigelsesnævnet under LO og DA på baggrund af deres høringssvar.

Oversigt over domme og afgørelser i sager om afskedigelse efter ligebehandlingslovens § 9

År	Domstolene – Overtrædelse af LBL	Domstolene – Ikke overtrædelse af LBL	Ligebehandlingsnævnet – Overtrædelse af LBL	Ligebehandlingsnævnet – Ikke overtrædelse af LBL	Ligebehandlingsnævnet - Afvist	Afskedigelsesnævnet under LO og DA – Ikke overtrædelse af LBL
2014	4	6	19	21	5	1
2013	9	10	16	29	4	1
2012	7	11	26	24	7	-
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

Her følger en systematisk gennemgang af afgørelser vedrørende afskedigelse af lønmodtagere i forbindelse med graviditet eller barsel fra perioden 1. januar 2012 til 31. december 2014. Der er medtaget domme fra Østre Landsret (ØL), Vestre Landsret (VL), Højesteret (H) og Sø- og Handelsretten (SH). Afgørelserne er listet i kronologisk rækkefølge med den nyeste først. Alle afgørelser indeholder afgørelsestidspunkt, sagsreference, institution samt en kort sagsfremstilling.

Dom af 17.12.2014, (B-3791-13), ØL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En gravid medarbejder blev afskediget. Østre Landsret fandt det godtgjort, at arbejdsgiveren ikke var bekendt med, at medarbejderen var gravid, da opsigelsen blev afgivet. Landsretten lagde vægt på, at medarbejderen ikke kunne dokumentere, at hun havde oplyst arbejdsgiveren om sin graviditet. Virksomheden blev derfor frifundet.

Dom af 30.10.2014, (B-1496/13), ØL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En lønmodtager blev afskediget 2 måneder efter endt barsel. Hun havde 9 dage forinden anmodet om ekstra barsel. Østre Landsret fandt det godtgjort, at afskedigelsen var rimeligt begrundet i virksomhedens forhold. Retten lagde vægt på, at et jordskælv og en tsunami i Japan havde bragt virksomheden i en økonomisk krisesituation, der nødvendiggjorde afskedigelser, hvilket var blevet dokumenteret med blandt andet e-mails. Virksomheden blev derfor frifundet.

Dom af 16.9.2014, (B-1186-13), VL (*overtrædelse af LBL*)

En mandlig medarbejder med 10 måneders anciennitet, der var ansat i en projektstilling, blev afskediget dagen efter varsling af, at han ville tage forældreorlov, da hans kæreste var gravid. Vestre Landsret fandt det ikke godtgjort, at opsigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i varslingen af forældreorlov. Retten lagde vægt på, at der ikke tidligere havde været klaget over medarbejderen, og at afskedigelsen skete dagen efter varslingen af forældreorlov. Medarbejderen fik tilkendt en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2, svarende til 6 måneders løn.

Dom af 26.6.2014, (B-1606-13), ØL (*overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder blev afskediget i slutningen af sin barselsperiode efter 2 års ansættelse. Arbejdsgiveren overtog nogle af medarbejderens opgaver, mens hun var på barsel, hvilket gav besparelser for virksomheden. Østre Landsret fandt det ikke godtgjort, at opsigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i hendes fravær pga. barsel. Retten lagde vægt på, at medarbejderen ikke var blevet tilbudt at gå ned i løn, hvorfor anden besparelse end afskedigelse ikke var tilstrækkeligt afsøgt. Lønmodtageren blev tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Dom af 16.6.2014, (B-1560-13), VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En medarbejder blev afskediget kort tid efter tilbagevenden til arbejdet efter afholdelse af 14 ugers orlov. Landsretten fandt ikke grundlag for at tilsidesætte virksomhedens skøn over, hvilken ansat der skulle afskediges for at reducere lønomkostningerne, og fandt det ikke godtgjort, at afskedigelsen skyldtes graviditet eller orlov. På den baggrund stadfæstede landsretten byrettens dom. Landsretten lagde, ligesom Retten i Horsens, vægt på, at arbejdsgiveren ikke var gjort bekendt med medarbejderens graviditet.

Dom af 3.6.2014, (B-1656-13), VL (*overtrædelse af LBL*)

En virksomhed opsagde en gravid medarbejder med 1 år og 3 måneders anciennitet. Virksomheden indrykkede efterfølgende en stillingsannonce med et job, som den afskedigede medarbejder kunne bestride. Vestre Landsret fandt, at afskedigelsen ikke var begrundet i medarbejderens graviditet. Retten fandt dog, at arbejdsgiveren ikke havde opfyldt sin omplaceringsforpligtelse, idet denne forpligtelse løb helt til udløbet af den opsagte medarbejders opsigelsesvarsel og ikke kun til selve afskedigelsen. Det fritog ikke arbejdsgiveren fra omplaceringspligten, at medarbejderen havde set den interne stillingsannonce, men ikke havde søgt stillingen. På denne baggrund blev lønmodtageren tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Dom af 23.5.2014, (B-819-13), ØL (*overtrædelse af LBL*)

Lønmodtagerens arbejdstid blev nedsat fra fuld tid til 20 ugentlige timer, mens hun var på forældreorlov. Hun betragtede sig følgelig som opsagt efter at have været ansat i 1 år og 5 måneder. Nedsættelsen af hendes arbejdstid blev af virksomheden begrundet i økonomiske forhold, men da virksomheden ansatte barselsvikaren i en fuldtidsstilling efterfølgende, fandt Østre Landsret det ikke godtgjort, at virksomheden ikke helt eller delvist havde lagt vægt på forældreorlov i sin beslutning. Østre Landsret lagde vægt på, at man ikke havde tilbudt den afskedigede lønmodtager opkvalificeringskurser eller omplacering efter tilbagevenden fra forældreorlov. Lønmodtageren blev tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Dom af 7.5.2014, (B-1017-13), VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En medarbejder blev opsagt med henvisning til svigtende salgsudvikling. Arbejdsgiveren var bekendt med, at lønmodtageren havde været i fertilitetsbehandling, og at hun havde fået nedfrosset befrugtede æg, som senere ønskedes anvendt under fortsat fertilitetsbehandling. Arbejdsgiveren blev frifundet. Retten lagde vægt på, at der ikke på opsigelsestidspunktet var indledt en ny fertilitetsbehandling.

Dom af 12.3.2014, (B-3270-12), VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En medarbejder blev afskediget kort efter tilbagevenden fra barsel. Det blev lagt ubestridt til grund, at der var øget konkurrence og en afmatning på markedet, hvorfor nedskæringer var nødvendige. Retten fandt det godtgjort, at opsigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i barslen, hvorfor arbejdsgiveren blev frifundet. Retten lagde vægt på, at opsigelsen først blev besluttet efter, at medarbejderen vendte tilbage fra barsel, og at opsigelsen skete ud fra en saglig vurdering.

Dom af 26.2.2014, (B-0778-12), VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En medarbejder blev afskediget den samme dag, som hun meddelte sin graviditet. Retten fandt det godtgjort, at hun ikke havde meddelt nogen i virksomheden, at hun forinden havde været i fertilitetsbehandling. Virksomheden fik medhold i, at det var godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i lønmodtagerens graviditet, men i at hendes projekt blev lukket ned. Retten lagde vægt på, at virksomheden ikke kunne have vidst, at medarbejderen havde været i fertilitetsbehandling. Endvidere lagde retten vægt på, at der var et underskrevet bestyrelsesmødereferat fra før, medarbejderen meddelte sin graviditet, hvor opsigelsen var vedtaget.

Dom af 19.12.2013, (B-220-13), ØL (*overtrædelse af LBL*)

En lønmodtager blev afskediget kort efter, at hun havde fortalt sin arbejdsgiver, at hun var gravid. Østre Landsret fandt det ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i lønmodtagerens graviditet. Landsretten fandt, at det var en skærpende omstændighed, at beslutningen om opsigelse blev foretaget på baggrund af en samtale, medarbejderen troede handlede om arbejdsrelateret sygefravær, men hvor virksomheden primært havde til hensigt at afklare grundlaget for en mulig opsigelse. Endvidere var det en skærpende omstændighed, at afskedigelsen blev meddelt i nær tilknytning til oplysningen om graviditet og til trods for advokatrådgivning om risikoen for overtrædelse af ligebehandlingsloven. Udover de nævnte forhold, lagde retten vægt på, at der ikke forelå en endelig beslutning om at afskedige lønmodtageren forud for meddelelsen om graviditet. Lønmodtageren fik tilkendt en godtgørelse på 327.708 kr. svarende til 12 måneders løn.

Dom af 17.12.2013, (B-552-13), ØL (*overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder med 1 år og 7 måneders anciennitet blev afskediget efter endt barsel med begrundelsen, at ombygningen af arbejdspladsen trak ud, hvorfor der ikke var tilstrækkeligt arbejde. Virksomheden fastansatte en anden person i medarbejderens stilling, mens hun var på barsel og valgte at beholde denne person ved barslens afslutning. Østre Landsret fandt det ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i medarbejderens barsel. Retten lagde vægt på, at ombygningsplanen forekom optimistisk, hvorfor medarbejderen fik tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Dom af 16.12.2013, (B-250-13), ØL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder betragtede sig som opsagt efter, at der under hendes barsel var blevet etableret nye opgaver, som hun ikke havde fået ansvaret for. Opgaverne bestod i opbygningen af et lager, som kunne have faldet ind under hendes arbejdsopgaver. Østre Landsret fandt det godtgjort, at opbygningen af lageret var en hasteopgave, som barselsvikaren havde påtaget sig, og at virksomheden ikke havde ændret i lønmodtagerens arbejdsopgaver i en sådan grad, at det kunne betragtes som en opsigelse. Retten lagde vægt på, at medarbejderen fortsat havde samme stilling og arbejdsopgaver, og at løn og arbejdstid var uændret. På den baggrund blev arbejdsgiveren frifundet.

Dom af 21.11.2013, (B-2564-12), VL (*overtrædelse af LBL*)

En rengøringsvirksomhed fyrede 11 medarbejdere, herunder en kvinde på barsel med 3½ års anciennitet. Virksomheden havde tilbudt andet arbejde til lønmodtageren på barsel efter, at der var blevet rejst krav om godtgørelse. Vestre Landsret fandt det ikke bevist, at barslen ikke lå til grund for opsigelsen. Retten lagde vægt på, at virksomheden ikke havde tilbudt medarbejderen ændrede vilkår før afskedigelsen. Godtgørelsen blev fastsat til 220.000 kr. svarende til 9 måneders løn.

Dom af 30.9.2013, (B-2244-12), VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En region skulle omplacere/afskedige 747 medarbejdere, hvoraf sagsøger var på barsel. Retten fandt ikke grundlag for at tilsidesætte regionens vurdering af, at den afskedigede medarbejder på barsel var den dårligst kvalificerede til de jobs, der var tilbage i centret efter omplaceringerne/afskedigelserne. Retten lagde vægt på, at der var et meget stort antal medarbejdere, der skulle omplaceres/afskediges, og at sag-

søger afviste en omplaceringsjobsamtale, hvorfor regionen havde opfyldt sin forpligtelse om at tilbyde omplacering. Endvidere lagde retten til grund, at der ikke var nogen økonomisk gevinst ved afskedigelsen af sagsøger på grund af en regional udligningsordning. På den baggrund fandt retten det ikke godtgjort, at afskedigelsen var helt eller delvist begrundet i barslen.

Dom af 26.9.2013, (B-3741-12), ØL (*overtrædelse af LBL*)

En mandlig taxachauffør blev afskediget kort tid efter tilbagevenden fra forældreorlov med begrundelsen, at der var mangel på arbejde. Retten lagde vægt på, at afskedigelsen skete i tæt tidsmæssig sammenhæng med forældreorloven, og at det ikke var korrekt, at der manglede arbejde. På den baggrund fandt landsretten det ikke godtgjort, at afskedigelsen af taxachaufføren ikke var helt eller delvist begrundet i chaufførens forældreorlov. Godtgørelsen blev fastsat til 170.000 kr. svarende til omkring 6 måneders løn.

Dom af 30.8.2013, (B-1700-12), ØL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En mandlig medarbejder havde meddelt sin chef, at hans partner var gravid. Efterfølgende fik medarbejderen en skriftlig advarsel og blev senere opsagt. Landsretten fandt det godtgjort, at afskedigelsen ikke helt eller delvist beroede på medarbejderens partners graviditet. Retten lagde vægt på, at medarbejderen havde modtaget klager og en liste over punkter, der skulle forbedres, hvilket ikke skete. Endvidere lagde retten vægt på, at 50 ud af 60 ansatte på arbejdspladsen var kvinder i den fødedygtige alder, hvorfor retten fandt, at udgifterne forbundet med den mandlige medarbejders orlov var relativt beskedne. På den baggrund blev arbejdsgiveren frifundet.

Dom af 5.7.2013, (T-04-09), SH (*overtrædelse af LBL*)

Sagen handlede om, hvorvidt en virksomhed uretmæssigt havde bortvist og opsagt en erhvervs-ph.d.-studerende på barsel. Sagen blev behandlet sammen med en anden sag vedrørende patentrettigheder. Det var kun selve opsigelsen, der vedrørte ligebehandlingsloven, hvorfor sagen om patentrettigheder og afgørelsen vedrørende bortvisningen ikke vil blive uddybet her. Virksomheden opsagde 40 procent af medarbejderstaben, men retten fandt ikke, at virksomheden havde løftet bevisbyrden for, at deres opsigelse af en kvindelig erhvervs-ph.d.-studerende ikke beroede på, at hun var på barsel. Retten lagde vægt på, at hun som erhvervs-ph.d.-studerende nærmest var udgiftsneutral, og at opsigelsen således ikke kunne begrundes med økonomi. En godtgørelse blev fastsat til 220.000 kr. svarende til 6 måneders løn.

Dom af 29.5.2013, (B-3184-12), ØL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Ved sagsøgerens uddannelsesaftales udløb blev aftalen ikke forlænget. Sagsøgeren var på dette tidspunkt gravid. Østre Landsret fandt det ikke godtgjort, at klageren skriftligt havde ønsket en forlængelse af uddannelsesaftalen, hvorfor virksomheden blev frifundet.

Dom af 22.5.2013, (B-0942-12), VL (*overtrædelse af LBL*)

En medarbejder havde fået godkendt muligheden for adoption, men havde endnu ikke adopteret. Vestre Landsret fandt, at adoptionen på opsigelsestidspunktet var nærtstående, hvorfor medarbejderen var omfattet af ligebehandlingsloven. Retten

fandt ikke, at virksomheden havde bevist, at afskedigelsen af medarbejderen ikke helt eller delvist var begrundet i den nærtstående adoption, da det var muligt at afskedige en anden medarbejder. En godtgørelse blev fastsat til 312.000 kr. svarende til 12 måneders løn med henvisning til medarbejderens anciennitet på 7½ år.

Dom af 21.5.2013, (B-1701-12), VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En medarbejder var, som følge af nedgang i arbejdsopgaver, blevet tilbudt at gå ned i timer før opsigelsen. Vestre Landsret fandt det godtgjort, at opsigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i, at medarbejderen 1-2 måneder forinden havde informeret om sin graviditet. Retten lagde vægt på, at medarbejderen i forbindelse med opsigelsen to gange var blevet tilbudt at beholde sit arbejde, men med færre timer, og at dette blev afvist begge gange. På den baggrund fandt retten, at virksomheden havde gjort tilstrækkeligt for at fastholde medarbejderen.

Dom af 15.5.2013, (B-0596-12), VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En gravid medarbejder med en måneds anciennitet var ansat i en flexjob-aftale, men havde aldrig fået en skriftlig aftale om jobbet. Vestre Landsret fandt, at den manglende aftale ikke var helt eller delvist begrundet i medarbejderens graviditet, men i at virksomheden havde misforstået flexjob-aftalens vilkår. Virksomheden blev således frifundet. Retten lagde vægt på, at der var mails mellem virksomheden og kommunen om misforståelserne af aftalen, og at virksomhedens revisor havde frarådet flexjob-aftalen på grund af den økonomiske byrde.

Dom af 19.4.2013, (B-1150-12), VL (*overtrædelse af LBL*)

En virksomhed afskedigede en medarbejder med 3 års anciennitet dagen efter endt barsel med henvisning til økonomi. Vestre Landsret fandt, at virksomheden ikke havde godtgjort, hvorfor det var hende frem for en anden medarbejder, der blev afskediget. En godtgørelse blev fastsat til 9 måneders løn.

Dom af 17.4.2013, (B-2199-12), ØL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Samtlige medarbejdere i to forretninger blev opsagt, hvoraf en var gravid. Enkelte medarbejdere blev genansat kort efter. Østre Landsret fandt det godtgjort, at opsigelsen af den gravide medarbejder ikke helt eller delvist var begrundet i medarbejderens graviditet. Retten lagde vægt på, at virksomhedens bank havde stillet krav om nedskæringer, hvorfor behovet for afskedigelser var sagligt begrundet. Endvidere lagde retten vægt på, at virksomheden havde ansat den mest erfarne samt en elev, hvis løn var markant lavere end sagsøgerens.

Dom af 26.2.2013, (B-1493-11), VL (*overtrædelse af LBL*)

En kvinde under fertilitetsbehandling blev afskediget med henvisning til lave salgstal. Medarbejderen havde 3 års anciennitet på opsigelsestidspunktet. Retten fandt, at de lave salgstal hang sammen med selve behandlingen. På den baggrund fandt retten, at opsigelsen var i strid med ligebehandlingsloven til trods for, at medarbejderen underskrev en fratrædelsesaftale. En godtgørelse blev fastsat svarende til 9 måneders løn.

Dom af 22.2.2013, (B-1501-12), VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En virksomhed afskedigede en mandlig medarbejder, hvis kone var gravid. Vestre Landsret fandt, at opsigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i graviditeten.

Retten lagde vægt på, at medarbejderens redegørelse for, at virksomheden var gjort opmærksom på graviditeten var upræcis og i modstrid med modpartens forklaring. Der blev endvidere lagt vægt på, at der havde været klager over medarbejderens adfærd, og at Industriens Barselsfond ville refundere store dele af mandens barsel, hvorfor den økonomiske byrde var begrænset.

Dom af 19.2.2013, (B-2042-11), VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En lønmodtager blev bortvist under graviditetsrelateret sygefravær med begrundelsen illoyal adfærd. Hun havde i starten af sin fraværsperiode sendt fortrolige dokumenter til sin private e-mail og til en tidligere ansat uden godkendelse fra virksomheden. Vestre Landsret betragtede handlingen som grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvorfor der ikke var tale om en overtrædelse af ligebehandlingsloven, men en lovlig bortvisning.

Dom af 13.2.2013, (B-2454-12), ØL (*overtrædelse af LBL*)

En medarbejder med 1 års anciennitet påstod at have notificeret virksomheden om sin graviditet, mens virksomheden hævdede, at det først var sket efter effektueret afskedigelse. Østre Landsret fandt, at både virksomheden og medarbejderen afgav troværdige forklaringer. Retten fandt dog, at virksomheden ikke havde godtgjort, at beslutningen om at afskedige medarbejderen ikke helt eller delvist var begrundet i medarbejderens graviditet. En godtgørelse blev fastsat svarende til 9 måneders løn.

Dom af 15.1.2013, (B-0474-12), VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En lønmodtager var i 2006 blevet ansat som elev hos en arbejdsgiver, hvor hun senere blev kontorassistent. Hun var sygemeldt under graviditeten i 2010. Kort efter fødslen blev hun opsagt, idet arbejdsgiverens bank havde krævet, at omkostningerne skulle nedbringes. Lønmodtageren anlagde sag mod arbejdsgiveren med krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven, idet hun blev opsagt under barselsorloven. Lønmodtageren fik medhold i byretten, da retten ikke fandt, at arbejdsgiveren havde løftet bevisbyrden for, at opsigelsen ikke skyldtes barselsorloven. Landsretten fandt det imidlertid godtgjort, at opsigelsen af lønmodtageren havde medført en betydelig besparelse for virksomheden, og at opsigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i graviditeten. Da afskedigelsen således havde været rimeligt begrundet i virksomhedens forhold, fandt landsretten ikke, at lønmodtageren havde krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet.

Dom af 17.12.2012, (B-0627-12), VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En kommunalt ansat pædagogmedhjælper med 1 års anciennitet blev afskediget i forlængelse af sin barsel. Hun havde afsluttet sin barsel og var i stedet langtidssygemeldt. Vestre Landsret fandt det godtgjort, at medarbejderen selv havde stoppet sin barsel for at blive sygemeldt, og at barslen ikke helt eller delvist lå til grund for afskedigelsen. Kommunen blev således frifundet.

Dom af 27.11.2012, (B-3850-11), ØL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En virksomhed afskedigede en medarbejder 13 dage efter endt barsel med henvisning til sammenlægning af to adresser. Hun blev af virksomheden ikke skønnet egnet til de efterfølgende opslåede stillinger, hvilket retten ikke fandt grundlag for at tilsidesætte. Retten fandt det derfor godtgjort, at afskedigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i barslen.

Dom af 11.9.2012, (B-0500-11), VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En ejendomsmægler blev afskediget, da hun skulle til at afholde udskudt orlov. Vestre Landsret fandt det godtgjort, at afskedigelsen af ejendomsmægleren ikke helt eller delvist var begrundet i hendes nyligt afsluttede barsel eller forestående orlov. Retten lagde vægt på, at der var en anstrengt markedssituation, og at hendes kollega havde længere anciennitet og stærkere lokal forankring. Arbejdsgiveren blev således frikendt.

Dom af 3.9.2012, (B-2114-11), VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder blev afskediget 2 måneder efter endt barsel. Vestre Landsret fandt det ikke godtgjort, at beslutningen om afskedigelse blev truffet under barslen, som hævdede af medarbejderen. Retten lagde vægt på, at der ikke forelå oplysninger, der gav grundlag for en anvendelse af omvendt bevisbyrde, og at medarbejderen ikke havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsloven var blevet overtrådt.

Dom af 29.6.2012, (B-3105-11), ØL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Retten fandt det godtgjort, at virksomheden var nødsaget til at afskedige 8 ud af 18 ansatte, hvoraf en af medarbejderne lige var vendt tilbage efter barsel. Østre Landsret fandt det godtgjort, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i medarbejderens barsel. Retten lagde vægt på, at afskedigelsen af medarbejderen, der havde afholdt barsel, skyldtes en faglig og personlig vurdering. Arbejdsgiveren blev således frikendt.

Dom af 7.6.2012, (B-2009-11), ØL (*overtrædelse af LBL*)

En ansat med 10 års anciennitet blev opsagt efter, at virksomheden var blevet gjort bekendt med den ansattes graviditet. Østre Landsret fandt det godtgjort, at det var nødvendigt med nedskæringer, men ikke at det nødvendigvis skulle være den pågældende medarbejder. Retten lagde vægt på, at virksomheden ikke skriftligt kunne dokumentere, at der havde været samarbejdsvanskeligheder. Endvidere lagde retten vægt på, at medarbejderen kunne have udført sine kollegers opgaver med relativt lidt oplæring. Med henvisning til medarbejderens anciennitet og virksomhedens økonomiske situation blev en godtgørelse fastsat til 250.000 kr. svarende til 9 måneders løn.

Dom af 25.5.2012, (B-1376-11), ØL (*overtrædelse af LBL*)

En kommunikationschef med 3 års anciennitet blev afskediget kort før barselsorlovens udløb. Under orloven omorganiserede virksomheden den afdeling, som hun var ansat i. Hun blev herefter degraderet og mistede sin bonusordning. Østre Landsret fandt det ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i orloven. Retten lagde vægt på, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort, at afskedigelsen udelukkende var begrundet i en omorganisering af afdelingen. Der blev fastsat en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Dom af 9.5.2012, (347/2010), H (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En barselsvikar havde udvist interesse for flere ledige stillinger, men blev ikke tilbudt ny ansættelse ved vikariatets ophør, hvor hun var gået i gang med fertilitetsbehandling. Landsretten fandt ikke, at vikaren havde påvist faktiske omstændighe-

der, der gav anledning til at formode, at manglende genansættelse skyldtes fertilitetsbehandlingen. Det indgik i landsrettens bedømmelse, at virksomheden havde mange kvindelige ansatte, og at virksomheden derfor var vant til at håndtere, når en ansat blev gravid. Størrelsen af virksomheden var derimod i sig selv uden betydning. Endvidere lagde landsretten vægt på, at barselsvikaren ikke havde forudgående erfaring inden for faget, og at hun ikke gjorde de forventelige fremskridt, hvorfor de ledige stillinger blev besat af andre. Landsretten fandt ikke, at det kunne tillægges betydning, at virksomheden ikke formelt havde påtalt de manglende fremskridt, da medarbejderen besad en midlertidig stilling. Højesteret tiltrådte landsrettens afgørelse.

Dom af 4.4.2012, (B-969-11 og B-976-11), ØL (*overtrædelse af LBL*)

To lærere, der hver havde 4 års anciennitet, blev opsagt under afholdelse af restferie i forlængelse af hver deres barsel. De to barselsvikarer blev efterfølgende ansat i næsten samme stillinger. Østre Landsret fandt det ikke godtgjort, at afskedigelserne ikke helt eller delvist var begrundet i barselsorloven. Skolen havde argumenteret for, at afskedigelserne skyldtes omstruktureringer og et behov for mere kompetente lærere inden for særligt det naturvidenskabelige område, hvilket barselsvikarerne blandt andet kunne levere. Retten fandt ikke, at der havde været væsentlige faglige hensyn eller organisatoriske ændringer bag beslutningen om afskedigelse. Der blev fastsat en godtgørelse til hver af sagsøgerne på 265.000 kr. svarende til 9 måneders løn. Sagerne blev behandlet samlet.

Dom af 29.3.2012, (259/2010), H (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder blev afskediget, mens hun fik foretaget medicinsk udredning hos egen læge med henblik på at indgå i fertilitetsbehandling. Højesteret fandt det godtgjort, at afskedigelsen skete af driftsmæssige hensyn, med saglig begrundelse og ikke pga. en fertilitetsbehandling. Retten lagde vægt på, at virksomheden havde opstillet saglige kriterier for, hvilke 6 ud af 33 medarbejdere der skulle afskediges. Endvidere fandt retten, at ligebehandlingsloven ikke omfatter udredningsfasen forinden fertilitetsbehandlingen, hvorfor denne sag ikke var omfattet. En af fem dommere udtalte, at beskyttelsen efter ligebehandlingsloven i forbindelse med fertilitetsbehandling indtræder fra det tidspunkt, hvor kvinden henvises til sygehus eller fertilitetsklinik med henblik på at blive gravid.

Dom af 15.3.2012, (B-1885-11), VL (*overtrædelse af LBL*)

En kok med 4 måneders anciennitet blev afskediget kort inden sin barsel. Afskedigelsen blev begrundet med dårlig stemning mellem medarbejderen og ejerne. Få dage efter afskedigelsen blev der ansat en afløser for medarbejderen. Retten fandt det ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i medarbejderens forestående barsel. Retten lagde vægt på, at den dårlige stemning ikke var bevist, og at medarbejderen for nylig var blevet skriftligt rost og forfremmet af ejerne. Der blev fastsat en godtgørelse på 180.000 kr. svarende til 6 måneders løn.

Dom af 28.2.2012, (B-0658-11), VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En medarbejder på barsel blev ikke genansat efter virksomhedsoverdragelse. Medarbejderen sagsøgte den nye virksomhed for uretmæssig afskedigelse. Vestre Landsret fandt ikke, at ligebehandlingslovens § 9 vedrørte genansættelser, men udelukkende afskedigelser. Retten fandt, at den nye virksomhedsejer ikke havde

afskediget medarbejderen, men blot valgt ikke at ansætte vedkommende, hvorfor den nye virksomhedsejer blev frifundet.

Dom af 20.2.2012, (48/2010), H (*overtrædelse af LBL*)

En medarbejder blev opsagt med henvisning til sygefravær. Retten fandt det bevist, at sygefraværet var graviditetsbetinget. Arbejdsgiveren omgjorde ikke beslutningen efter, at vedkommende blev bekendt med, at sygefraværet var graviditetsbetinget. Højesteret fandt derfor, at afskedigelsen helt eller delvist var begrundet i medarbejderens graviditet, og at medarbejderen var berettiget til en godtgørelse svarende til 6 måneders løn. Højesteret anførte, at bestemmelsen, vedrørende afskedigelse i forbindelse med graviditet eller barsel, også dækker relateret sygefravær uanset, om arbejdsgiveren var eller burde være bekendt med graviditeten. Endvidere anførte Højesteret, at en godtgørelse er betinget af, at arbejdsgiveren ikke omstøder afskedigelsen efter at være blevet gjort bekendt med graviditeten, hvilket arbejdsgiveren ikke gjorde i denne sag.

Dom af 9.2.2012, (B-2575-11), ØL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder med 5 års anciennitet blev opsagt under hendes forældreorlov med henvisning til omsætningsnedgang. Østre Landsret fandt, at opsigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i medarbejderens forældreorlov. Retten lagde vægt på, at afskedigelsen var sket med henvisning til saglige kriterier, herunder at medarbejderen havde den korteste anciennitet og ingen faguddannelse, og at hun derfor var dårligst til det tilbageværende arbejde.

Dom af 8.2.2012, (B-2283-10), VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En medarbejder blev opsagt kort efter at have meddelt, at hun ville tage graviditetsbetinget sygefravær. Vestre Landsret fandt det godtgjort, at beslutningen om afskedigelse var taget inden, det kunne antages, at arbejdsgiveren kunne have vidst besked om medarbejderens graviditet. Retten lagde vægt på, at der, forinden graviditeten blev annonceret, var oprettet en fil med en skriftlig afskedigelse af medarbejderen, som dog ikke nåede at blive overrakt på grund af medarbejderens fravær. På den baggrund blev arbejdsgiveren frifundet.

Dom af 30.1.2012, (B-1170-11), ØL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En medarbejder med 3 års anciennitet, der var blevet far, blev afskediget. Medarbejderen hævdede, at det skyldtes, at han havde ønsket forældreorlov. Retten fandt det godtgjort, at arbejdsgiveren ikke var bekendt med fødslen eller et ønske om forældreorlov på afskedigelsestidspunktet. På den baggrund fandt retten ikke, at afskedigelsen helt eller delvist skyldtes et ønske om forældreorlov. Retten lagde til grund, at hverken arbejdsgiveren eller medarbejderens kollegaer var bekendt med, at han var blevet far. Endvidere lagde retten vægt på, at medarbejderen havde fået mange klager og påtaler forinden.

Dom af 16.1.2012, (B-3829-10), ØL (*overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder med 4 år og 8 måneders anciennitet blev afskediget under sin barsel, og barselsvikaren blev fastansat i hendes stilling. Afskedigelsen skete ifølge virksomheden på baggrund af en økonomisk krise i virksomheden. Østre Landsret fandt det ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i medarbejderens barsel. Retten lagde vægt på, at medarbejderen ikke var

blevet tilbudt overflyttelse eller oplæring til de forefaldende opgaver efter hendes barsel. Desuden lagde retten vægt på, at der ikke var en besparelse ved at oplære en ny i medarbejderens arbejdsopgaver, og at virksomheden ikke havde godtgjort, at barselsvikaren var mere kompetent end den afskedigede medarbejder. Der blev fastsat en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

5.3 Ligebehandlingsnævnet

Da høringen gælder 3 år, vil sagerne kun blive gengivet i oversigtsform. For en skematisk oversigt over indhold og resultat af sager indbragt for Ligebehandlingsnævnet henvises der til rapportens bilag eller www.ligebehandlingsnaevnet.dk.

Verserende sager modtaget i 2014 pr. 18. maj 2015: 15

- 10 klagere med partsrepræsentant
- 7 indklagede med partsrepræsentant
- 10 kvinder, 4 mænd og 1 par
- 10 om afskedigelse, 2 om ansættelse, 3 om andet

Sager afgjort i Ligebehandlingsnævnet i 2014: 45

- 40 om afskedigelse, 3 om ansættelse, 1 om løn og bonus samt 1 om anciennitet
- 33 klagere med partsrepræsentant
- 25 indklagede med partsrepræsentant
- 37 kvinder og 8 mænd
- 19 gange fik klager medhold, 21 gange fik klager ikke medhold, 5 sager blev afvist
- 4 sager er afgjort ved retten
 - 1 gang fik klager/Ligebehandlingsnævnet medhold, 1 gang fik klager/Ligebehandlingsnævnet ikke medhold, 1 gang blev der indgået forlig og 1 gang blev sagen afvist.
 - Sagen hvor klager/Ligebehandlingsnævnet ikke fik medhold verserer ved landsretten.

Sager afgjort i Ligebehandlingsnævnet i 2013: 49

- 46 om afskedigelse, 2 om løn og bonus, 1 om ansættelse
- 38 klagere med partsrepræsentant
- 31 indklagede med partsrepræsentant
- 44 kvinder og 5 mænd
- 16 gange fik klager medhold, 29 gange fik klager ikke medhold, 4 sager blev afvist
- 8 sager blev afgjort ved retten
 - 4 gange fik klager/Ligebehandlingsnævnet medhold
 - 1 gang fik klager/Ligebehandlingsnævnet ikke medhold
 - 1 af de sager, hvor klager/Ligebehandlingsnævnet fik medhold verserer ved landsretten
 - 1 2 af sagerne blev der indgået forlig

Sager afgjort i Ligebehandlingsnævnet i 2012: 57

- 53 om afskedigelse, 2 om ansættelse, 2 om løn og bonus
- 39 klagere med partsrepræsentant
- 33 indklagede med partsrepræsentant

- 54 kvinder og 3 mænd
- 26 gange fik klager medhold, 24 gange fik klager ikke medhold, 7 sager blev afvist.
- 8 sager blev afgjort ved retten;
 - 1 gang fik klager/Ligebehandlingsnævnet medhold,
 - 4 gange fik klager/Ligebehandlingsnævnet ikke medhold.
 - 1 gang fik klager/Ligebehandlingsnævnet medhold, hvor godtgørelsen blev nedsat
 - 2 gange indgik parterne forlig.
 - 3 af de sager, hvor klager/Ligebehandlingsnævnet ikke fik medhold verserer nu ved landsretten.

Sager i alt:

- 15 verserende sager og 151 afgjorte sager (i alt 166)
- 149 om afskedigelse (inkl. manglende genansættelse), 8 om ansættelse, 5 om løn og bonus, 4 om anciennitet og andet
- 120 klager med partsrepræsentant
- 96 indklagede med partsrepræsentant
- 145 kvinder, 20 mænd og 1 par
- Af 151 afgjorte sager gav:
 - 61 sager medhold til klager
 - 74 sager ikke medhold til klager
 - og 16 sager blev afvist
- 20 sager blev indbragt for og afgjort ved de almindelige domstole
 - 6 gange fik klager/Ligebehandlingsnævnet medhold
 - 6 gange fik klager/Ligebehandlingsnævnet ikke medhold
 - 1 gang fik klager/Ligebehandlingsnævnet medhold, men en nedsat godtgørelse
 - 5 gange blev der indgået forlig ved retten
 - 5 sager verserer ved landsretten

Af Ligebehandlingsnævnets hørings svar fremgår, at godtgørelserne typisk har været fastsat til 9 måneders løn, men både 4 og 6 måneders løn er også forekommet. Derudover har der været sager, hvor der har været fastsat godtgørelsesbeløb på 5.000-270.000 kr. Der har ikke været fastsat godtgørelsesbeløb på mere end, hvad der svarer til 9 måneders løn, med mindre godtgørelsesbeløbet udelukkende har været opgivet som et beløb i kroner uden angivelse af, hvad det svarer til i antal måneders løn.

5.4 Afskedigelsesnævnet under LO og DA

Tilkendegivelse af 1.10.2014, (20140426), Afskedigelsesnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Sagen vedrørte en bladomdeler med 2 år og 4 måneders anciennitet, der blev op sagt kort inden, hun sygemeldte sig på grund af graviditetsrelaterede gener. Op manden for Afskedigelsesnævnet fandt, at virksomheden havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen skyldtes gentagne overtrædelser af interne procedurer, selv om medarbejderen havde fået gentagne skriftlige henstillinger og advarsler. Beslutningen om afskedigelsen var derfor hverken helt eller delvist begrundet i medarbejderens graviditet, hvorfor virksomheden blev frifundet.

Tilkendegivelse af 15.11.2013, (20130112), Afskedigelsesnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Sagen vedrørte en tandlægeklínikassistent, der blev opsagt under sin graviditet. Opmanden for Afskedigelsesnævnet fandt, at virksomheden havde godtgjort, at opsigelsen skyldtes en svær økonomisk situation og fandt ikke grund til at kritisere virksomhedens skøn over, hvem der skulle opsiges. Endvidere fandt opmanden, at arbejdsgiveren ikke var blevet gjort bekendt med klagers graviditet. Beslutningen om at opsiqe medarbejderen var derfor hverken helt eller delvist begrundet i klagers graviditet, hvorfor virksomheden blev frifundet.

6. Høringen

Beskæftigelsesministeriet sendte i maj 2015 en høring til arbejdsmarkedets parter med det formål at indhente oplysninger om sager og forlig vedrørende afskedigelse af gravide og lønmodtagere på barsel. Formålet er at få et overblik over den praktiske brug af reglerne i forbindelse med både forlig og afgørelser.

Fremstillingen skal give et opdateret overblik over antallet af sager, sagernes omstændigheder og udviklingen i retspraksis.

Beskæftigelsesministeriet har i høringen anmodet om oplysninger om:

- domstolspraksis og fagretlige afgørelser samt
- omfanget og indholdet af eventuelle forlig

I forhold til retspraksis blev der mere præcist anmodet 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?
- Hvilket køn var lønmodtageren?
- Hvor lang anciennitet havde lønmodtageren på afskedigelsestidspunktet?
- Hvad var udfaldet af sagen – blev arbejdsgiveren f.eks. frifundet eller skete der genansættelse af lønmodtageren, blev sagen afvist eller blev arbejdsgiveren idømt en godtgørelse, herunder godtgørelsens størrelse?
- Hvem var parterne, gerne i anonymiseret form, og hvilke organisationer var parterne repræsenteret af?

Vedrørende forlig, blev der spurgt efter følgende:

- 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?

6.1 Høringsliste

Høringen blev sendt ud til følgende organisationer:

Arbejdsgiverorganisationer

Dansk Arbejdsgiverforening
Arbejdsgiverne
Finanssektorens Arbejdsgiverforening
Moderniseringsstyrelsen
Danske Regioner
Kommunernes Landsforening
GLS-A
Kristelig Arbejdsgiverforening

Lønmodtagereorganisationer

Landsorganisationen i Danmark
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
Akademikerne
Lederne
Forhandlingsfællesskabet
Kristelig Fagbevægelse
Dansk Journalistforbund
Det Faglige Hus
Frie Funktionærer

Øvrige

Afskedigelsesnævnet under DA og LO
Ligebehandlingsnævnet

7. Høringssvar

Høringssvarene er oplyst i samme rækkefølge som høringslisten. Afskedigelsesnævnets og Ligebehandlingsnævnets svar er dog medtaget under pkt. 5.3 og 5.4.

I nogle høringssvar fremtræder sager, hvor det af forskellige grunde ikke er tydeligt, om de er af relevans for gennemgangen, hvorfor de ikke er medtaget. De originale svar kan findes i bilagene.

7.1 Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

DA har angivet, at deres medlemmer AI-BOA, Rederiforeningerne, TEKNIQ, Danske Malermestre, Dansk Mode & Tekstil og Sammenslutningen af Mindre Arbejdsgiverforeninger i Danmark ikke har haft sager af relevans for denne høring.

7.1.1 Dansk Industri som medlem af DA

Dom af 2.10.2014, Retten i Roskilde (*overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder med ukendt anciennitet blev opsagt under sin forældreorlov. Godtgørelsen blev fastsat til 294.424,47 kr.

Dom af 14.10.2013, Retten i Nykøbing Falster (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder med 1 år og 11 måneders anciennitet, anlagde sag mod DI, idet kvinden mente, at en stillingsændring var i strid med ligebehandlingsloven. Arbejdsgiveren blev frifundet.

Dom af 28.6.2013, Retten i Holbæk (*overtrædelse af LBL*)

En mandlig medarbejder med 5 år og 2 måneders anciennitet blev opsagt under sin forældreorlov. Der blev fastsat en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Dom af 4.4.2013, Retten i Hillerød (*overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder med 1 års anciennitet blev opsagt under sin graviditet. En godtgørelse blev fastsat svarende til 6 måneders løn.

Dom af 21.2.2013, Retten i Glostrup (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En kvinde i et barselsvikariat, der ikke blev fastansat anlagde sag mod DI. I stedet fik en mand den ledige stilling. Arbejdsgiveren blev frifundet.

Dom af 5.1.2012, Retten i Sønderborg (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder med 8 år og 11 måneders anciennitet blev opsagt 5 måneder efter, at hun vendte tilbage fra orlov. Arbejdsgiveren blev frifundet.

7.1.2 Dansk Byggeri som medlem af DA

Forlig af 5.3.2014

Malerforbundet og Dansk Byggeri indgik forlig vedrørende en medarbejder, der var blevet opsagt under sin graviditet. Medarbejderen blev genansat.

Dom af 26.3.2013, Retten i Holstebro (*overtrædelse af LBL*)

HK var mandatar for en kvindelig medarbejder, der blev opsagt under sin graviditet. Der blev fastsat en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Dom af 13.2.2012, Retten i Hjørring (*overtrædelse af LBL*)

Teknisk Landsforbund var mandatar for en kvindelig medarbejder, der blev opsagt i sin ferie, der lå i forlængelse af orloven. Der blev fastsat en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

7.1.3 Grakom Arbejdsgivere som medlem af DA

Grakom Arbejdsgivere har angivet, at de i perioden kun har haft en sag, hvori Vestre Landsret afsagde dom den 22.5.2013. I sagen fandt Vestre Landsret det ikke godtgjort, at afskedigelsen af en medarbejder med 7 ½ års anciennitet ikke hang sammen med hendes nært forestående adoption, da det var muligt at afskedige en anden medarbejder. Den opsagte medarbejder havde fået godkendt muligheden for adoption, men havde endnu ikke adopteret. En godtgørelse blev fastsat til 312.000 kr. svarende til 12 måneders løn med henvisning til medarbejderens anciennitet.

7.1.4 Danske Mediers Arbejdsgiverforening som medlem af DA

Tilkendegivelse af 1.10.2014, Afskedigelsesnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

3F var mandatar for en gravid medarbejder med knap to års anciennitet. Arbejdsgiveren blev frifundet.

7.1.5 Dansk Erhverv Arbejdsgiver som medlem af DA

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har angivet en sag afgjort i 2015, der vil blive inddraget i næste års høring.

7.1.6 HORESTA Arbejdsgiver som medlem af DA

Dom af 22.10.2014, Københavns Byret (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Kristelig Fagforening var mandatar for en kvindelig medarbejder med 2 års anciennitet. Medarbejderen var sygemeldt på grund af graviditetsrelateret sygdom. Virksomheden blev frifundet. Sagen er anket til Østre Landsret.

Dom af 1.10.2013, Retten i Glostrup (*ikke en overtrædelse af LBL*)
HK repræsenterede en kvindelig lønmodtager, som blev opsagt, mens hun var sygemeldt i forbindelse med graviditet. Lønmodtageren havde 3 års anciennitet. Virksomheden blev frifundet.

7.2 Arbejdsgiverne Industri + Håndværk

Arbejdsgiverne Industri + Håndværk har angivet, at de ingen kommentarer har til høringen, da de ikke har haft sager vedrørende afskedigelse af gravide.

7.3 Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)

Udover de nedenfor nævnte sager, har FA oplyst, at de også har en enkelt sag fra 2015. Sagen vil blive inddraget i næste års gennemgang af omfanget af afskedigelser af personer i forbindelse med graviditet og barselsorlov. FA har angivet, at de har medvirket ved indgåelse af forlig i sager om påståede overtrædelser af ligebehandlingsloven, men at disse forlig ikke giver et retvisende billede af udviklingen i sager om afskedigelse eller anden mindre gunstig behandling på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Afgørelse af 17.1.2014, Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En mandlig medarbejder med knap 6 års anciennitet blev opsagt i forbindelse med en opsigelsesrunde. Ligebehandlingsnævnet fandt, at virksomheden ikke med tilstrækkelig sikkerhed havde godtgjort, at det forhold, at klagers hustru var gravid, og at klager ønskede at afholde orlov, ikke var indgået helt eller delvist i beslutningen om at opsiges klager. Der blev fastsat en godtgørelse på 320.000 kr. svarende til 9 måneders løn.

Dom af 4.3.2013, Retten i Roskilde (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En mandlig medarbejder med 3 års anciennitet blev opsagt på et tidspunkt, hvor han havde varslet afholdelse af forældreorlov. Retten fandt imidlertid ikke, at medarbejderen havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at virksomheden havde udøvet forskelsbehandling, hvorfor virksomheden blev frikendt.

Dom af 21.11.2012, Retten i Århus (*overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder med 2 års anciennitet blev opsagt i forbindelse med en opsigelsesrunde i virksomheden. Hun var på barsels-/forældreorlov på opsigelsestidspunktet. Retten fandt ikke, at virksomheden havde bevist, at opsigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i medarbejderens fravær på grund af barsel. Der blev fastsat en godtgørelse på ca. 237.000 kr. svarende til 9 måneders løn.

Dom af 30.1.2012, ØL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En mandlig medarbejder med 3 års anciennitet blev afskediget. Det var under sagen omtvistet, om medarbejderen havde varslet forældreorlov før afskedigelse. Landsretten fandt, at virksomheden først efter afskedigelsen var blevet bekendt med, at medarbejderen havde udfyldt skemaer med ansøgning om orlov, men at

disse skemaer ikke var givet til virksomheden, ligesom medarbejderen ikke på anden måde havde orienteret om den forestående orlov. Virksomheden blev derfor frifundet.

7.4 Moderniseringsstyrelsen

Moderniseringsstyrelsen har oplyst, at der kun fremgår sager af deres hørings svar, hvor sagerne har været forhandlet centralt. Endvidere har Moderniseringsstyrelsen oplyst, at de ikke er bekendt med sager forhandlet lokalt.

Forlig af 25.3.2014

En medarbejder med 7 år og 5 måneders anciennitet blev afskediget efter en samlet fraværperiode på 2 år og 5 måneder. Fraværperioden var begrundet i barsler og graviditetsbetinget sygdom. Afskedigelsen skete i forbindelse med en større afskedigelsesrunde som følge af faldende bevillinger og øget krav om digitalisering. Der blev indgået forlig om betaling af en godtgørelse svarende til ca. 2 måneders sædvanlig løn.

Forlig af 26.9.2012

En mandlig medarbejder på forældreorlov blev afskediget, da en statslig styrelse afskedigede medarbejdere som følge af bevillingsreduktion. Medarbejderen havde 3 år og 3 måneders anciennitet. Der blev indgået forlig om betaling af en godtgørelse svarende til 3 måneders sædvanlig løn.

7.5 Danske Regioner

Danske Regioner har udover de nedenfor nævnte sager også angivet en enkelt sag fra 2015 og en verserende sag, som vil blive inddraget i næste års gennemgang af omfanget af afskedigelser af personer i forbindelse med graviditet og barselsorlov.

7.5.1 Region Hovedstaden som medlem af Danske Regioner

Forlig af juni 2012

En kvindelig ansat med 5 års anciennitet blev opsagt på grund af omfattende sygefravær, som lå efter det tidspunkt, hvor hun skulle have genoptaget arbejdet efter endt barselsorlov. I partshøringsperioden blev det oplyst, at hun var gravid igen. Der blev indgået en forligsmæssig aftale om betaling af en godtgørelse på 95.000 kr.

Forlig af maj 2012

En kvindelig ansat med 7 års anciennitet blev opsagt på grund af omfattende sygefravær. På opsigelsestidspunktet var hun netop blevet gravid som følge af længerevarende fertilitetsbehandlinger. Der blev i september 2012 indgået en forligsmæssig aftale om betaling af en godtgørelse på 100.000 kr.

7.5.2 Region Syddanmark som medlem af Danske Regioner

Afgørelse af 6.6.2013, Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En gravid medarbejder blev afskediget i forbindelse med en besparelsesproces primo 2012. Medarbejderen havde været ansat siden 1. januar 2009. Ligebehandlingsnævnet fandt, at regionen havde godtgjort, at afskedigelsen alene var begrundet ud fra, hvem der bedst kunne undværes fremadrettet og dermed ikke pga. medarbejderens graviditet.

Forlig af 13.3.2013

Sagens omdrejningspunkt var, hvorvidt regionen havde afskediget en medarbejder pga. sygdom eller graviditet. Et forlig blev indgået, hvor regionen betalte en godtgørelse til medarbejderen svarende til 2 måneders løn. Der var i øvrigt ikke andre ansættelsesretlige elementer i forliget, som havde betydning for fastsættelsen af godtgørelsen.

7.5.3 Region Midtjylland som medlem af Danske Regioner

Afgørelse af 28.3.2014, Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Et hospital varslede ændrede mødetider, mens en medarbejder med 4 år og 11 måneders anciennitet var på barsel. De ændrede mødetider trådte i kraft efter barslens ophør. Ligebehandlingsnævnet fandt, at ændringen af mødetiderne ikke var en overtrædelse af ligebehandlingsloven.

Forlig af august 2013

Sagen omhandlede en kvindelig medarbejder med 5 år og 8 måneders anciennitet. Medarbejderen havde en del sygefravær og blev afskediget i forbindelse med besparelser. På opsigelsestidspunktet var medarbejderen gravid. Der blev indgået et forlig i august 2013, hvorefter regionen betalte en godtgørelse svarende til 1 måneders løn. Region Midtjylland har angivet, at der fra regionens side ikke var nogen anerkendelse af, at der var sket en overtrædelse af ligebehandlingsloven.

Forlig af 6.11.2012

En kvindelig medarbejder med 2 års anciennitet var ansat som vikar på et hospital. Hun meddelte, at hun var gravid. Hospitalet slog 4 faste stillinger op i afdelingen, hvor medarbejderen var ansat som vikar. Vikaren ansøgte stillingerne, men blev ikke ansat. Dansk Sygeplejeråd og hospitalet indgik forlig om betaling af en godtgørelse på 22.500 kr.

Forlig af 2012

En gravid SOSU-assistent blev ansat i 2004. Hun blev opsagt i forbindelse med besparelser i 2011. Lønmodtageren blev tilkendt en godtgørelse af Ligebehandlingsnævnet i 2012. Sagen blev forliget i 2012.

Dom, Retten i Randers (*overtrædelse af LBL*)

Sagen omhandlede en mandlig medarbejder med 4 år og 5 måneders anciennitet, som havde søgt orlov i forbindelse med sin kærestes graviditet. Medarbejderen blev efterfølgende opsagt. Retten fandt, at opsigelsen ikke var begrundet i ansøgningen om orlov, men fandt det ikke bevist, at muligheden for omplacering af medarbejderen var undersøgt tilstrækkeligt. På den baggrund fandt retten, at regionen skulle betale en godtgørelse svarende til 9 måneders løn for overtrædelse af ligebehandlingsloven. Sagen blev indbragt for landsretten, men blev hævet inden domsforhandling.

Udenretligt forlig

Sagen omhandlede en kvindelig pædagog med 8 år og 5 måneders anciennitet. Medarbejderen, som var i fertilitetsbehandling, blev påtænkt opsagt på grund af be-

sparelser. Efter forhandling med Socialpædagogernes Landsforbund forblev medarbejderen ansat i specialområdet – dog på en anden institution.

7.5.4 Region Nordjylland som medlem af Danske Regioner

Region Nordjylland har oplyst, at de ikke siden seneste indberetning har haft sager, der har involveret afskedigelse af gravide med videre, som har været behandlet ved domstolene eller fagretligt. Region Nordjylland har tillige oplyst, at der i den omhandlede periode heller ikke er indgået forlig, som har omhandlet afskedigelse af gravide.

7.5.5 Region Sjælland som medlem af Danske Regioner

Afgørelse af 2012, Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

Et sygehus afskedigede i 2012 en medarbejder i prøvetiden pga. ustabil fremmøde/hyppigt fravær (ikke graviditetsbetinget fravær). Den pågældende medarbejder var gravid på afskedigelsestidspunktet. Fagforbundet indbragte efterfølgende sagen for Ligebehandlingsnævnet, og arbejdsgiveren blev pålagt at betale en godtgørelse på 150.000 kr. svarende til 6 måneders løn.

7.6 Kommunernes Landsforening

Kendelse af 11.7.2014, (49.213/55.2013), Tvistighedsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

To elever blev gravide under deres uddannelse og fik besked fra kommunen om, at de efter ophøret af uddannelsesaftalen ikke var berettiget til barselsorlov med løn fra kommunen. Begge blev tilbudt at komme tilbage efter endt barselsorlov for at færdiggøre uddannelsen. Tvistighedsnævnet fandt i begge sager, at der forelå forskelsbehandling ved den manglende forlængelse af uddannelsesaftalen, da den eneste begrundelse var elevernes fravær i forbindelse med graviditet og fødsel. Tvistighedsnævnet fandt, at det gjaldt uanset ordlyden af ”kan” i erhvervsuddannelseslovens § 58, stk. 1, hvoraf det fremgår, at eleven og virksomheden kan indgå aftale om forlængelse af uddannelsestiden med et bestemt tidsrum, hvis en elev har orlov i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption. En godtgørelse blev fastsat svarende til 9 måneders løn.

Dom af 17.12.2012, VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En pædagogmedhjælper med 1½ års anciennitet blev afskediget med henvisning til, at medhjælperen havde haft 194 fraværsdage og de driftsmæssige problemer, som det medførte for arbejdspladsen. Kommunen blev frifundet. Landsretten lagde vægt på, at lønmodtageren havde afbrudt sin barsel, og at hun var overgået til sygemelding. Endvidere lagde retten vægt på, at det på opsigelsestidspunktet var uvist, hvornår lønmodtageren ville kunne genoptage arbejdet, og at de 194 fraværsdage ikke var graviditetsrelaterede.

Opmandskendelse af 10.12.2012, Faglig voldgift (*Ikke overtrædelse af LBL*)

En mandlig lærer ønskede efter sit barns fødsel at afholde barsel i uge 1-7 og uge 9. Uge 8 indeholdte 0-dage, hvor lærerne ikke havde fri, men heller ikke skemalagt undervisning. Skolen mistænkte læreren for at spekulere i misbrug af reglerne. Opmanden fandt ikke, at der var tilstrækkeligt grundlag for at konkludere, at placeringen af barselsorloven havde karakter af misbrug af reglerne. Endvidere tilkendegav opmanden, at det ikke kunne udledes af barselsloven eller dennes forarbej-

der, at der var nogen begrænsning i faderens ret til opdeling af fraværet over flere perioder.

Kendelse af 1.10.2012, Tvistighedsnævnet (*delvist medhold i overtrædelse af LBL*)
Sagens hovedspørgsmål var, om en kommune var forpligtet til at forlænge uddannelsesaftalen for en social- og sundhedshjælper som følge af, at eleven var fraværende på grund af graviditetsbetinget sygdom og barsel inden uddannelsesaftalens ophør. FOA fik som mandatar for eleven delvis medhold i den konkrete sag, idet Tvistighedsnævnet vurderede, at eleven havde fået et tilsagn om, at den pågældendes uddannelsesaftale ville blive forlænget, således at hun under sin barselsorlov fik fuld løn. FOA fik imidlertid ikke medhold i, at eleven også skulle have en godtgørelse for brud på ligebehandlingsloven, da eleven rent faktisk gennemførte sin uddannelse efter barselsorloven.

Dom af 27.9.2012, Retten i Esbjerg (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En fastansat kontorassistent med 10 års anciennitet (herunder som elev i samme virksomhed) blev afskediget efter endt barselsorlov med henvisning til besparelsesbehov. Kommunen blev frifundet. Retten lagde vægt på, at beslutningen om opsigelsen først var sket efter, at medarbejderen var vendt tilbage til arbejdet, og at der var en arbejdsstation til kontorassistenten efter tilbagevenden fra orloven.

7.7 GLS-A og Kristelig Arbejdsgiverforening

GLS-A og Kristelig Arbejdsgiverforening har ikke svaret på høringen.

7.8 Landsorganisationen i Danmark (LO)

Afgørelse af 12.11.2014, (j. nr. 2014-6810-14030), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En gravid sygeplejerske med 4 måneders anciennitet blev afskediget med henvisning til hendes høje sygefravær. En del af fraværet hang sammen med graviditeten. Nævnet fandt, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden for, at opsigelsen af sygeplejersken ikke var begrundet i hendes graviditet. Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 170.000 kr. svarende til seks måneders løn.

Afgørelse af 22.10.2014, (j. nr. 2014-6810-49704), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En kvinde, der var ansat som pakkerimedarbejder, blev afskediget i forbindelse med, at hendes afdeling blev outsourcet til Polen. Hun var på tidspunktet for afskedigelsen på udskudt orlov. Alle medarbejdere i afdelingen blev afskediget, men to af de afskedigede medarbejdere blev efterfølgende ansat i en anden afdeling hos indklagede. Klager blev ikke genansat. På tidspunktet for genansættelserne var klager ikke længere på orlov. Nævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i hendes afholdelse af orlov. Klager havde heller ikke påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at afholdelse af orlov helt eller delvist var årsag til, at hun ikke blev genansat. Klager fik derfor ikke medhold.

Afgørelse af 22.10.2014, (j. nr. 2014-6810-28980), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En flyttechauffør med 4 år og 10 måneders anciennitet blev afskediget efter, at han meddelte sin arbejdsgiver, at hans kone var gravid. Klagers arbejdsgiver påstod, at de ikke kendte til, at klager snart skulle til at være far. Klager oplyste, at han havde orienteret sin arbejdsgiver om graviditeten, da han bad om fri til at kunne være med til fødselsscanningen. Nævnet fandt, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden for, at han ikke var bekendt med klagers hustrus graviditet på tidspunktet for opsigelsen. Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 170.000 kr. svarende til 9 måneders løn.

Afgørelse af 20.8.2014, (j. nr. 2013-6810-55390), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En gravid kvinde med 2,5 måneders anciennitet blev afskediget i prøveperioden, efter at hun havde meddelt indklagede, at hun var gravid. Nævnet fandt ikke, at indklagede havde dokumenteret, at de forud for afskedigelsen havde tilkendegivet overfor klager, at hun ikke varetog stillingen på tilfredsstillende måde. Der var ikke i øvrigt oplysninger, der underbyggede, at klager ikke havde den nødvendige erfaring eller evner til at varetage stillingen på tilfredsstillende måde. På den baggrund fandt nævnet ikke, at indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen af klager ikke helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet. Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 145.000 kr. svarende til 6 måneders løn.

Kendelse af 11.7.2014, (nr. 49.2013), Tvistighedsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

Sagen drejede sig om, hvorvidt indklagede havde udsat eleven for forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsloven ved ikke at forlænge hendes uddannelsesaftale, da aftalen ophørte under elevens barselsorlov. Den principale påstand udgjorde godtgørelse i henhold til ligebehandlingslovens § 16, jf. § 9, svarende til 9 måneders løn, hvilket hun fik tilkendt.

Afgørelse af 18.6.2014, (j. nr. 2013-6810-18602), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En undervisningsassistent, der var ansat på et museum, havde 4 år og 5 måneders anciennitet, da hun blev afskediget under sin barselsorlov. Afskedigelsen skete med henvisning til, at hendes arbejdsopgaver ophørte i forbindelse med en midlertidig flytning. Nævnet fandt, at det ikke var godtgjort, at alle klagers arbejdsopgaver var bortfaldet, og at klager var den, der bedst kunne undværes. Indklagede havde således ikke løftet bevisbyrden for, at klagers barselsorlov ikke helt eller delvist havde betydning for afskedigelsen. Klager fik derfor en godtgørelse på 300.000 kr. svarende til 9 måneders løn.

Afgørelse af 18.6.2014, (j. nr. 2013-6810-13098), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En butikskonsulent fik ændret sit arbejdssted til et andet storcenter, mens hun var på barselsorlov. I klagers kontrakt stod, at hendes arbejdssted ikke var fast. Klager sagde efterfølgende selv op på grund af utilfredshed over forflyttelsen, som hun mente forringede hendes indtjeningsmuligheder. Nævnet fandt, at en mulig ændring i indtjeningen og forflyttelse af arbejdsstedet ikke kunne sidestilles med en opsigelse, samt at et mindre udsving i klagers provisionsindtjening ville være inden

for rammerne af, hvad klager med rimelighed måtte tåle. Klager fik derfor ikke medhold.

Afgørelse af 18.6.2014, (j. nr. 2013-6810-49749), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En socialpædagog blev sygemeldt, efter at hun blev sparket i ryggen af et barn. Hun havde som følge heraf et højt sygefravær og blev senere afskediget på grund af fraværet. Nævnet fandt ikke, at indklagede havde mulighed for at omplacere klager, da hun ikke ønskede at arbejde med udad reagerende børn. Beslutningen om at afskedige klager var truffet før, at klager orienterede indklagede om, at hun var gravid. Klager fik derfor ikke medhold.

Afgørelse 14.5.2014, (j. nr. 2013-6810-40476), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En gravid chefsekretær blev afskediget. Afskedigelsen var begrundet i nedskæringer på grund af, at indklagedes bevillingssum var blevet reduceret. Nævnet fandt ikke, at indklagede var bekendt med klagers graviditet, da klager fik besked om påtænkt afskedigelse. Endvidere lagde nævnet vægt på, at indklagede havde lavet et notat, der udpegede klager som den medarbejder, der bedst kunne undværes ud fra saglige grunde. Klager fik derfor ikke medhold.

Afgørelse af 2.4.2014, (j. nr. 2013-6810-13966), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En jurist blev afskediget kort tid efter, at han havde varslet, at han ville holde forældreorlov. Nævnet fandt, at afskedigelsen skyldtes nedskæringer hos indklagede som følge af påtænkte besparelser. Nævnet lagde til grund, at indklagede fremlagde et notat, der viste, at man forud for afskedigelsen havde vurderet, at klager var en af de medarbejdere, der bedst kunne undværes ud fra kriterierne produktivitet/effektivitet, kvalitet i opgaveløsningen og initiativ. Klager fik derfor ikke medhold.

Afgørelse af 19.3.2014, (j. nr. 2013-6810-40262), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En revisionsassistent med 3 års anciennitet blev sygemeldt i februar 2013. Under sygemeldingen orienterede hun i en mail indklagede om, at hun var gravid og derfor ikke var i stand til at arbejde på ubestemt tid, da hun havde kraftig kvalme og hovedpine. Klager blev opsagt med henvisning til 120-dages reglen. Nævnet fandt, at det var i strid med ligebehandlingsloven, at medarbejderen blev afskediget under sin graviditet. Nævnet lagde til grund, at indklagede havde kendskab til, at klagers sygdom helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet. På den baggrund fandt nævnet, at indklagede havde handlet i strid med ligebehandlingsloven ved at afskedige hende. Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 190.000 kr. svarende til ni måneders løn.

Afgørelse af 5.3.2014, (j. nr. 2013-6810-14615), Ligebehandlingsnævnet (*afvist*)

En medarbejder i en dyrehandel blev afskediget kort tid efter, at hun havde fået foretaget en abort. Indklagede begrundede afskedigelsen med, at de var utilfredse med klager, og at dette var blevet påtalt over for klager flere gange. Klager bestred, at hun havde modtaget kritik af sin arbejdsindsats. Nævnet fandt, at den

tidsmæssige sammenhæng mellem aborten og afskedigelsen skabte en formodning for, at klager havde været udsat for forskelsbehandling. Det var imidlertid nævnets vurdering, at spørgsmålet, om hvorvidt indklagede havde løftet bevisbyrden, kun kunne afklares ved hjælp af parts- og vidneforklaringer. Nævnet afviste på den baggrund at behandle klagen.

Afgørelse af 19.2.2014, (j. nr. 2013-6810-10056), Ligebehandlingsnævnet (*afvist*)
En receptionist på et hotel blev afskediget, mens hun var på barsel. I sagen var der tale om to indklagede, idet der skete en virksomhedsoverdragelse mellem indklagede 1 og indklagede 2. Der var tvivl om, hvem af de indklagede, der var klagers arbejdsgiver på afskedigelsestidspunktet. Da en afklaring af dette kun kunne ske ved parts- og vidneforklaring, afviste nævnet at behandle klagen.

Afgørelse af 8.1.2014, (2013-6810-07122), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En assistent i en forsikrings- og pensionsvirksomhed med 6 års anciennitet blev afskediget kort tid efter, at han meddelte, at hans kone var gravid, og at han ønskede at holde orlov i forbindelse med fødslen. Indklagede begrundede afskedigelsen med nedskæringer, og at klager var den, der bedst kunne undværes. Nævnet fandt ikke, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i det forhold, at klagers kone var gravid, og at klager ønskede at holde orlov. Nævnet lagde vægt på, at indklagede ikke i tilstrækkeligt omfang havde redegjort for, hvorfor de andre medarbejdere var bedre kvalificerede end klager. Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 320.000 kr. svarende til 9 måneders løn.

Afgørelse af 8.1.2014, (j. nr. 2013-6810-04254), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En ejendomsmægler med 1 år og 3 måneders anciennitet blev afskediget kort før, at han skulle afholde fædreorlov. Klager fik til at begynde med ingen årsag til afskedigelsen. Det viste sig senere, at der blandt andet var uenighed mellem parterne om kørepenge og klagers motivation. Indklagede var også utilfreds med klagers manglende omsætning. Nævnet fandt, at klager havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen helt eller delvist skyldtes klagers ønske om at afholde forældreorlov. Nævnet lagde vægt på den korte periode mellem klagers afskedigelse og start på orlov, og at klager ikke før afskedigelsen havde modtaget klager over sit arbejde. Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 300.000 kroner svarende til ni måneders løn.

Afgørelse af 8.1.2014, (j. nr.2012-6810-55108), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En elektriker med 11 måneders anciennitet blev afskediget fra sit job fem dage efter, at han havde meddelt sin arbejdsgiver, at hans kone var gravid. Begrundelsen for afskedigelsen var manglende arbejde. Det var ikke blevet oplyst, hvorfor netop klager skulle afskediges, og der forelå ikke dokumentation dateret forud for afskedigelsen for, at klager ikke udførte sit arbejde godt nok. På den baggrund fandt nævnet ikke, at indklagede havde bevist, at afskedigelsen af klager ikke helt eller delvist skyldtes hans kones graviditet. Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 360.000 kr. svarende til ni måneders løn.

Afgørelse af 8.1.2014, (j. nr. 2013-6810-07113), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En salgskordinator hos en hotelkæde blev afskediget, mens hun var på barselsorlov. Årsagen var, at klagers stilling blev nedlagt på grund af omstruktureringer, der skete efter en virksomhedsoverdragelse. Indklagede havde før overdragelsen ikke haft en medarbejder i klagers stilling. Klager fik inden afskedigelsen tilbudt den stilling, der var mest sammenlignelig med, hvad hun tidligere havde arbejdet med. Da klager takkede nej, blev hun afskediget. Nævnet fandt, at der ikke var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager havde været udsat for forskelsbehandling. Nævnet lagde vægt på, at medarbejderen var blevet tilbudt en sammenlignelig stilling, som klager havde kompetencer til at varetage. Klager fik derfor ikke medhold.

Afgørelse af 9.10.2013, (7100150-13), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En mandlig læge havde indgået mundtlig aftale med en lægepraksis om ansættelse i en uddannelsesstilling med henblik på at blive speciallæge i almen medicin. Ansættelsen skulle starte den 1. marts 2013. På et møde mellem klager og indklagede den 6. december 2012 meddelte klager, at hans kone var gravid med forventet termin den 8. marts 2013, og at han ønskede at afholde 14 dages fædreorlov og en uges restferie omkring fødslen samt 32 ugers forældreorlov og fem ugers ferie med start den 29. april 2013. Orloven medførte, at klager ville have mere end ti procents fravær, hvilket betød, at ansættelsen skulle forlænges med i alt ni måneder. Ved brev af 7. december 2012 meddelte indklagede, at de ikke kunne ansætte klager alligevel, da de havde indgået aftale med en anden læge om et uddannelsesforløb, der skulle starte den 1. marts 2014. De ville derfor ikke kunne forlænge klagers uddannelsesforløb. Nævnet fandt, at der mellem klager og indklagede var etableret et ansættelsesforhold, og at indklagedes beslutning om, at de alligevel ikke ville ansætte klager i en uddannelsesstilling, derfor måtte sidestilles med en afskedigelse. Indklagede havde begrundet deres beslutning i det forhold, at klager ville være fraværende en del af ansættelsestiden på grund af fædre- og forældreorlov, og nævnet fandt derfor, at der var tale om direkte forskelsbehandling på grund af køn. Klager fik medhold i klagen og en godtgørelse på 150.000 kr.

Afgørelse af 21.8.2013, (7100613-12), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Under en stor afskedigelsesrunde i en kommune blev en pædagogmedhjælper i en børnehave opsagt. Klager var under fertilitetsbehandling og var desuden den eneste i denne børnehave, der blev opsagt. Nævnet lagde til grund, at kommunen var nødt til at foretage omfattende besparelser, og at det var nødvendigt med tilpasninger på børne- og ungeområdet på grund af et fald i antallet af børn. I forbindelse med afskedigelserne oprettede kommunen en jobbank til de afskedigede med henblik på at få dem omplaceret. Det lykkedes dog ikke for kommunen at omplacere klager. Nævnet fandt ikke, at afskedigelsen var helt eller delvist begrundet i fertilitetsbehandlingen. Nævnet lagde vægt på, at det tilbageværende personale havde en relevant uddannelse modsat klager, der var uuddannet, hvorfor klager var den dårligst kvalificerede, og at det ikke havde været muligt at omplacere klager.

Afgørelse af 21.8.2013, (7100201-13), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Klagen drejede sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sit arbejde som lærer, mens hun var under fertilitetsbehandling. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at det forhold, at klager var i fertilitetsbehandling, helt eller delvist var indgået ved indklagedes vurdering af opsigelsen. Nævnet lagde vægt på, at der på samme tid blev afskediget tre andre medarbejdere med samme begrundelse.

Dom af 5.7.2013, (T-04-09), SH (*overtrædelse af LBL*)

Sagen handlede om, hvorvidt en virksomheds bortvisning af en kvindelig medarbejder med 6 måneders anciennitet var berettiget på grund af illoyalitet, og hvorvidt virksomhedens efterfølgende opsigelse af hende under hendes barselsorlov var i strid med ligebehandlingsloven. Retten tilkendte medarbejderen en godtgørelse på 306.000 kr., men fandt dog, at medarbejderen skulle tilbagelevere arbejdscomputer og lignende.

Dom af 6.5.2013, (BS 1-978/2012), Retten i Helsingør (*overtrædelse af LBL*)

En regnskabschef med næsten 1 års anciennitet meddelte selskabets direktør, at hun var gravid, og hun gik samme år på barselsorlov. Hun skulle være på barselsorlov frem til den 31. marts 2010, men blev forinden, den 9. marts 2010, opsagt til fratrædelse med udgangen af juni måned 2010. Opsigelsen blev begrundet i besparelseshensyn. Opsigelsen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet, der fandt, at opsigelsen var i strid med ligebehandlingsloven. Nævnet bestemte samtidig, at virksomheden skulle betale en godtgørelse på 420.000 kr. Da virksomheden ikke ønskede at efterleve afgørelsen blev sagen indbragt for byretten. Byretten stadfæstede ligebehandlingsnævnets afgørelse. Retten lagde vægt på, at virksomheden ikke havde godtgjort behovet for besparelser og lagde endvidere vægt på, at barselsvikaren forblev ansat. Desuden lagde retten vægt på, at såfremt der var et besparelsesbehov, var det ikke godtgjort, at besparelsen ikke havde kunnet opnås på anden vis. Sagen blev anket til landsretten, der stadfæstede byrettens dom.

Afgørelse af 3.5.2013, (7100463-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

Klagen omhandlede en revisorassistent med 3 år og 5 måneders anciennitet, der blev afskediget under fertilitetsbehandling og graviditet. Indklagede henviste, i begrundelsen for afskedigelsen af klager, til, at hendes effektivitetsprocent var lavere end de andre medarbejders uden at tage højde for klagers fravær i forbindelse med fertilitetsbehandlingerne. Nævnet fandt det godtgjort, at indklagede kendte til fertilitetsbehandlingen, og at klager derfor var omfattet af beskyttelsen i ligebehandlingsloven. Endvidere fandt nævnet, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket i forbindelse med afskedigelsen af klager. Nævnet lagde vægt på, at klager var blevet afskediget med henvisning til sygdom betinget af fertilitetsbehandlingen, og at klager ikke havde modtaget kritik for sit arbejde. Derudover lagde nævnet vægt på, at indklagede ikke havde dokumenteret, hvorfor man bedre kunne undvære klager frem for de øvrige medarbejdere i klagers gruppe. Klager fik på den baggrund medhold og en godtgørelse på 270.000 kroner.

Afgørelse af 27.2.2013, (7100376-12), Ligebehandlingsnævnet (*afvist*)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med en bortvisning. Nævnet lagde til grund, at klager blev bortvist efter at have meddelt indklagede, at han på et senere tidspunkt ønskede at holde 16 ugers forældreorlov. Da nævnet fandt, at det var nødvendigt, at der blev foretaget bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer for at kunne afgøre, om klagers afholdelse af forældreorlov helt eller delvis var indgået i indklagedes beslutningsgrundlag for bortvisningen, afviste nævnet at behandle klagen.

Afgørelse af 30.1.2013, (7100510-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En handicaphjælper med 6 måneders anciennitet blev afskediget, da hun var langtidssygemeldt grundet graviditet. Afskedigelsen var begrundet med, at det var utrygt for den bruger, som klager var tilknyttet, at klager var langtidssygemeldt. Nævnet fandt ikke, at indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet. Nævnet lagde vægt på, at det forhold, at det var uhenigtsmæssigt for den handicappede, at en hjælper var langtidssygemeldt, ikke kunne føre til et andet resultat, når sygdommen var begrundet i graviditet. Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 145.000 kr.

Afgørelse af 24.1.2013, (7100437-12), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Klager blev opsagt fra sin stilling som administrativ medarbejder under sin barselsorlov. Afdelingen, som klager arbejdede i, blev nedlagt i forbindelse med omorganisering, og kun en enkelt af afdelingens medarbejdere, som var psykolog, blev ikke afskediget. Nævnet fandt, at klagers stilling og arbejdsopgaver måtte anses for bortfaldet i forbindelse med nedlæggelsen af hendes afdeling, og at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at opsigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet eller afholdelse af barselsorlov. Nævnet lagde vægt på, at klager ikke havde kompetencerne til at varetage den tilbageblivende stilling eller de andre opslåede stillinger i virksomheden. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Afgørelse af 9.1.2013, (7100548-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En mand med 4 års anciennitet blev afskediget efter, at han havde oplyst sin nærmeste leder om, at han agtede at afholde forældreorlov. Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn. Indklagede havde ikke godtgjort, at det var nødvendigt at afskedige lige netop klager, og at ønsket om afholdelse af forældreorlov ikke havde været en medvirkende årsag til afskedigelsen af klager. Nævnet lagde vægt på, at den afskedigede medarbejder havde kunnet varetage det samme arbejde, som de tilbageværende medarbejdere. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 310.000 kr.

Afgørelse af 13.12.2012, (7100262-12), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Klager blev opsagt 3½ måned efter endt barsels- og forældreorlov med henvisning til manglende fleksibilitet i forhold til de daglige arbejdsprocesser. Nævnet fandt

ikke, at der var forhold, der talte for, at klagers graviditet, afholdelse af barsels- og fædreorlov eller hendes familiemæssige stilling havde haft betydning for, at indklagede bad hende påtage sig lukkevagter, eller for at hun blev opsagt. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Afgørelse af 13.12.2012, (7100313-12), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Klager blev opsagt fra sit job som pædagog under sin graviditet. Hun havde i året forud for opsigelsen haft to aborter. Klager blev ikke tilbudt genansættelse efter sin opsigelse, selv om der opstod ledige stillinger hos indklagede. Nævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at beslutningen om at opsiges klager blev truffet før, de havde kendskab til klagers graviditet, og at opsigelsen derfor ikke helt eller delvist var begrundet i graviditeten. Nævnet fandt heller ikke, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klagers aborter havde haft betydning for opsigelsen, eller at den manglende genansættelse var udtryk for forskelsbehandling på grund af køn. Nævnet lagde vægt på, at der var gået flere måneder fra medarbejderens seneste abort. Endvidere lagde nævnet vægt på, at også fire andre medarbejdere blev afskediget samtidig, alle med henvisning til besparelser. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Afgørelse af 5.12.2012, (7100445-12), Ligebehandlingsnævnet (*afvist*)

En social- og sundhedshjælper fik afslag på fastansættelse efter endt prøvetid. Det var usikkert, om indklagede havde kendskab til, at klager var gravid på det tidspunkt, hvor man traf afgørelse om ikke at fastansætte hende. Derudover var parterne uenige om årsagen til, at klager ikke blev fastansat efter udløbet af prøvetiden på 3 måneder. Indklagede vurderede, at klagers adfærd og måde at agere på var præget af umodenhed og deraf følgende manglende ansvarspåtagelse. Klager var derimod af den overbevisning, at indklagedes forskellige begrundelser for ikke at fastansætte hende reelt dækkede over, at klager var gravid. Nævnet fandt, at det var nødvendigt for at kunne afgøre sagen, at der blev foretaget bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer, hvorfor nævnet ikke kunne behandle klagen.

Afgørelse af 28.11.2012, (7100246-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En gravid kvinde blev afskediget fra sin stilling som psykolog i en kommunal familierådgivning. Afskedigelsen skete med henvisning til for meget sygdomsfravær. Nævnet fandt, at det ikke kunne afvises, at fraværet, i hvert fald delvist, skyldtes graviditetsbetinget sygdom. Da indklagede ikke omgjorde beslutningen om afskedigelse efter at være blevet bekendt med klagers graviditet, fandt nævnet, at indklagede havde handlet i strid med ligebehandlingsloven. Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 390.000 kr. svarende til cirka ni måneders løn.

Afgørelse af 21.11.2012, (7100495-12), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En gravid kvinde blev afskediget fra sin stilling som Senior Accountant hos den indklagede virksomhed. Nævnet fandt, at det fremgik af de fremlagte e-mails, at indklagede var stærkt utilfreds med klagers arbejde, og at der forud for klagers oplysning om hendes graviditet var drøftelser om at opsiges klager, samt instruks fra

direktøren om at afslutte ansættelsesforholdet hurtigst muligt. Indklagede havde herefter bevist, at klagers graviditet ikke havde haft betydning for opsigelsen af hende. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Afgørelse af 21.11.2012, (7100306-12), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En gravid Beauty Consultant blev afskediget, da hun ikke ville acceptere væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene, som blandt andet betød, at hun skulle flytte til Nordjylland. Nævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at beslutningen om ændrede arbejdsvilkår var truffet, før man blev bekendt med, at klager var gravid, og at klagers graviditet ikke havde nogen indflydelse, hverken på beslutningen om at varsle væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene, eller på beslutningen om at afskedige klager. Nævnet lagde vægt på, at virksomheden kunne dokumentere en mailkorrespondance med virksomhedens advokat vedrørende afskedigelsen af medarbejderen forud for, at de blev bekendt med graviditeten. Klager fik derfor ikke medhold.

Afgørelse af 15.11.2012, (7100335-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En sygeplejerske med 1½ måneds anciennitet blev opsagt, da hun oplyste indklagede om, at hun var gravid. Nævnet fandt ikke, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet hverken helt eller delvist blev tillagt betydning i forbindelse med indklagedes opsigelse af klager. Ved afgørelsen lagde nævnet vægt på, at opsigelsen fandt sted under klagers graviditet og i umiddelbar sammenhæng med, at klager fortalte indklagede, at hun var gravid. Nævnet lagde desuden vægt på, at indklagede havde sendt en mail til klager kort efter opsigelsen om, at deres samarbejde havde været godt, men at hun havde været ansat til at aflaste andre medarbejdere i weekender og ferier, og at dette ikke længere kunne lade sig gøre. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 50.000 kr.

Afgørelse 15.11.2012, (7100259-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

Klager med 2 år og 3 måneders anciennitet blev opsagt som ernæringsassistent hos indklagede. Klager blev opsagt med henvisning til manglende kvalifikationer. Nævnet lagde til grund, at beslutningen om at afskedige klager blev truffet, mens hun var på barselsbetings orlov. Desuden lagde nævnet vægt på, at afskedigelsen blev meddelt den dag, hun vendte tilbage fra orlov. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde fremlagt dokumentation for, at klager ikke opfyldte de stillede krav til stillingen. Indklagede havde derfor ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i graviditet eller barsel. Klager fik således medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 225.000 kr.

Afgørelse af 15.11.2012, (7100275-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En kvinde med 1 år og 10 måneders anciennitet blev afskediget fra sin ansættelse som husassistent hos indklagede, imens hun var på barsel. Afskedigelsen var alene begrundet i anvendelsen af SIFU-princippet. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at afskedigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i graviditeten, og at SIFU-princippet ikke var tilstrækkelig begrundelse for afskedigelse. Endvidere

lagde nævnet vægt på, at indklagede ikke havde fremlagt dokumentation for, at klager var den medarbejder, der bedst kunne undværes på tidspunktet for hendes afskedigelse. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 170.000 kr.

Afgørelse af 24.10.2012, (7100247-12), Ligebehandlingsnævnet (*afvist*)

En kvindelig salgs- og produktansvarlig blev på grund af illoyal opførsel bortvist fra sin arbejdsplads efter, at hun var kommet tilbage på arbejde efter barselsorlov. Ligebehandlingsnævnet fandt, at sagen ikke var egnet til behandling ved nævnet, da parterne ikke var enige om de faktuelle omstændigheder i forbindelse med bortvisningen. På den baggrund afviste nævnet at behandle klagen.

Afgørelse af 24.10.2012, (7100266-12), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En gravid dagplejer blev afskediget, fordi den indklagede kommune i forbindelse med skolelukninger nedlagde dagplejen i de pågældende skoledistrikter og oprettede småbørnsgrupper. Der blev oprettet to nye pædagogmedhjælperstillinger, en på deltid og en på fuldtid, i det distrikt, hvor klager havde været ansat. Klager blev ikke tilbudt fuldtidsstillingen. Nævnet fandt, at indklagede havde sandsynliggjort, at man, ved valget af, hvilken medarbejder der skulle tilbydes fuldtidsstillingen, havde lagt vægt på saglige kriterier herunder relevant uddannelse og erfaring. Klager fik derfor ikke medhold.

Afgørelse af 18.10.2012, (7100215-12), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En booking projektleder fik ikke forlænget sin orlov med løn med de 5 uger, hvori hendes for tidligt fødte datter var indlagt på en neonatalafdeling. Hun blev desuden opsagt få måneder efter, at hun var vendt tilbage til arbejdet efter afholdelse af barsels- og forældreorlov. Nævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at klager havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at hendes orlov ikke blev forlænget. Ved vurderingen lagde nævnet vægt på, at klager hverken ifølge barselloven eller ifølge indklagedes interne regler havde ret til forlængelse af perioden, hvori der blev udbetalt løn under barsel, og at der i forhold til den mandlige kollega, som klager sammenlignede sig med, var tale om to forskellige situationer. For så vidt angik spørgsmålet om, hvorvidt afskedigelsen af klager var begrundet i hendes afholdelse af barsel- og forældreorlov, fandt nævnet heller ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at det var tilfældet. Nævnet lagde vægt på, at klager blev opsagt to måneder efter, at hun havde genoptaget arbejdet, da det lå klart, hvordan den nye organisation hos indklagede skulle se ud.

Afgørelse af 10.10.2012, (7100214-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En pakkerimedarbejder med 6 måneders anciennitet blev opsagt fra sin stilling under sin graviditet. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager, hverken helt eller delvist, var begrundet i klagers graviditet. Nævnet lagde blandt andet vægt på, at indklagede ikke i tilstrækkeligt omfang havde dokumenteret, hvorfor man valgte at opsig klager og ikke en af de øvrige

medarbejdere. Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 130.000 kr. svarende til ca. 6 måneders løn.

Afgørelse af 10.10.2012, (7100273-12), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En gravid frisør blev afskediget fra sin stilling i en frisørsalon. Indklagede begrundede afskedigelsen med klagers fravær. Klager havde på opsigelsestidspunktet været ansat i ca. 5 måneder, og hun havde i perioden et meget betydeligt sygefravær. Nævnet lagde efter de fremlagte oplysninger til grund, at langt størstedelen af klagers samlede fravær skyldtes ikke-graviditetsbetinget sygdom. Herefter fandt nævnet, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i klagers graviditet.

Afgørelse af 10.10.2012, (7100232-12), Ligebehandlingsnævnet (*afvist*)

Klagen drejede sig om bortvisning af en medarbejder under afholdelse af barselsorlov. Indklagede gjorde gældende, at klagers brug af benzinkortet havde haft en sådan karakter, at indklagede var berettiget til at bortvise klager. Klager var dog af den opfattelse, at brugen af kortet ikke berettigede til den skete bortvisning. Nævnet vurderede, at det var nødvendigt for at kunne afgøre, om ophøret af klagers ansættelsesforhold var i strid med ligebehandlingsloven, at der blev foretaget en egentlig bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Sagen blev derfor afvist.

Afgørelse af 10.10.2012, (7100333-12), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En kontorfunktionær blev under sin barsel afskediget fra sin stilling hos en offentlig myndighed. Nævnet fandt, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers barsel. Nævnet lagde vægt på, at der var tale om en stor afskedigelsesrunde hos indklagede, og at indklagede havde opstillet en række saglige kriterier, som hver enkelt medarbejder blev vurderet i forhold til. Derudover lagde nævnet vægt på, at klager, inden hun blev gravid, havde et meget højt sygefravær. Dette fravær havde givet anledning til påtale fra indklagede, som havde meddelt klager, at fraværet var uacceptabelt henset til opgavevaretagelsen i kontoret. Nævnet fandt således, at der, henset til påtalen, ikke var grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at klager var én af de medarbejdere, der bedst kunne undværes. Indklagede blev således frifundet.

Afgørelse af 26.9.2012, (7100242-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

Klagen drejede sig om, at klagers kontrakt med indklagede blev opsagt under klagers graviditet. Klager, der havde 8 måneders anciennitet, modtog en godtgørelse på 300.000 kr.

Afgørelse af 13.9.2012, (7100184-12), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En socialpædagog blev opsagt fra sit job, mens hun holdte barselsorlov. Afskedigelsen skete med henvisning til faldende elevtal, hvorfor 8 af 25 medarbejdere skulle afskediges. Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at indklagede havde foretaget en grundig gennemgang af de pædagogiske medarbejdere og på den baggrund

vurderet, hvem der besad de kvalifikationer, som bedst imødekom institutionens fremtidige behov, og hvem der herefter bedst kunne undværes i det fremtidige arbejde. Herefter fandt nævnet ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at klager var en af dem, der bedst kunne undværes. Indklagede blev således frifundet.

Afgørelse af 13.9.2012, (7100187-12), Ligebehandlingsnævnet (*delvist afvist og ikke en overtrædelse af LBL*)

Klagen drejede sig om, hvorvidt klager vendte tilbage til et arbejde af tilsvarende karakter efter sin barselsorlov, eller om der var tale om en ændring, som kunne sidestilles med en afskedigelse, og om ligebehandlingsprincippet var blevet krænket i forbindelse med opsigelsen af klager. Nævnet fandt ikke, at det kunne behandle spørgsmålet om, hvorvidt klager efter sin barselsorlov vendte tilbage til et arbejde af tilsvarende karakter, som det hun bestred før orloven, da en afklaring af dette spørgsmål efter nævnets opfattelse kun kunne ske ved bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Efter endt barsel tog klager på ferie og blev i denne periode opsagt med henvisning til nedgang i medicinavancen. Nævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at ligebehandlingsprincippet var blevet krænket i forbindelse med opsigelsen af klager. Ved vurderingen lagde nævnet vægt på, at ændringerne skete under ferieafholdelse, og at de forhold, som klager havde fremhævet, ikke gav grundlag for at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af graviditet og barsel. Arbejdsgiveren blev således frifundet.

Afgørelse af 13.9.2012, (7100208-12), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En pædagog i en skolefritidsordning blev omplaceret til en anden institution og efterfølgende afskediget nogle måneder efter sin barselsorlov. Klager var efter barselsorloven sygemeldt på grund af en gigtsygdom, som medførte en ryglidelse og omfattende sygefravær. Nævnet fandt, at der ikke var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at indklagede ved omplaceringen eller den efterfølgende afskedigelse havde handlet i strid med ligebehandlingsprincippet. Nævnet lagde vægt på, at omplaceringen ikke medførte ændringer i klagers løn- eller ansættelsesvilkår, og at afskedigelsen først skete ca. ¾ år efter klagers barselsorlov.

Afgørelse af 13.9.2012, (7100194-12), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Klager blev afskediget fra sin stilling hos indklagede kort tid efter tilbagevenden fra forældreorlov. Nævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager havde været udsat for forskelsbehandling på grund af afholdelse af forældreorlov. Nævnet lagde vægt på, at afskedigelsen skete ca. 3,5 måneder efter, at klager var vendt tilbage på arbejde, og at der var tale om organisatorisk og budgetmæssigt nødvendige ændringer.

Afgørelse af 5.9.2012, (7100201-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

Klager blev afskediget under sin graviditet, fra sin stilling som ansvars-underwriter efter 8,5 måneders ansættelse hos det indklagede forsikringsselskab. Det var på

baggrund af parternes bemærkninger usikkert, om indklagede havde haft kendskab til, at klager var gravid på opsigelsestidspunktet. Indklagede begrundede afskedigelsen med samarbejdsvanskeligheder, men havde ikke nærmere anført, hvori disse samarbejdsvanskeligheder bestod, og hvorfor det var nødvendigt at afskedige klager. Klager blev forud for afskedigelsen tildelt en ekstraordinær bonus. Nævnet fandt efter en samlet vurdering, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i graviditet. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 415.000 kr. svarende til 9 måneders løn.

Afgørelse af 16.8.2012, (7100135-12), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En souschef blev afskediget efter, at hun havde genoptaget arbejdet efter barsels- og forældreorlov. Hun havde aftalt med arbejdsgiveren, at hun kunne holde resten af forældreorloven ”drypvis”. Afskedigelsen skete med henvisning til at stillingen skulle nedlægges. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at aftalen, om at klager kunne afholde den resterende forældreorlov ”drypvis”, indgik ved beslutningen om at nedlægge stillingen som souschef og afskedige klager. Nævnet lagde vægt på, at afskedigelsen, der skete af besparelshensyn, først skete halvandet år efter afholdelsen af den første del af barselsorloven.

Afgørelse af 16.8.2012, (7100137-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

Klagen drejede sig om afskedigelsen af en callcenter-medarbejder, mens han var på forældreorlov på deltid. Medarbejderen havde 1 år og 9 måneders anciennitet. Klager havde forud for afskedigelsen modtaget to advarsler vedrørende for lav produktivitet. Klager kunne dokumentere, at han havde opfyldt produktivitetskravet siden sin seneste advarsel. Nævnet fandt på den baggrund ikke, at virksomheden havde godtgjort, at forældreorloven hverken helt eller delvist var årsag til afskedigelsen. Nævnet lagde vægt på, at indklagede ikke havde imødegået klagers oplysning om, at klager havde opfyldt det opstillede produktionsmål siden seneste advarsel. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 180.000 kr.

Afgørelse af 16.8.2012, (7100142-12), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Klager blev opsagt fra sit arbejde som lærer efter, at han havde afholdt fædreorlov. Nævnet fandt ikke, at der var en sådan tidsmæssig sammenhæng mellem afholdelse af fædreorloven og opsigelsen, at dette i sig selv var tilstrækkeligt til, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager havde været udsat for forskelsbehandling på grund af fædreorlov. Endvidere fandt nævnet ikke, at sagens oplysninger understøttede klagers opfattelse af, at indklagede ved opsigelsen helt eller delvist havde lagt vægt på hans afholdelse af orlov. Nævnet lagde vægt på, at kommunen havde for mange lærere ansat, herunder, at der på skolen, hvor klager arbejdede skulle afskediges 5 lærere, og at de specialklasser, som klager havde, blev nedlagt.

Afgørelse af 20.6.2012, (7100155-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En kvindelig ergoterapeut med 2 år og 7 måneders anciennitet klagede over, at hun blev afskediget fra sin stilling i en kommune, mens hun var på barselsorlov. Afskedigelsen var en del af en større personalereduktion på 12-15 stillinger. Indklagede gjorde under sagen gældende, at indklagede havde lagt vægt på faglige, personlige og sociale kompetencer ved udvælgelsen. Endvidere gjorde indklagede gældende, at indklagede inden afskedigelsen uden held havde forsøgt at omplacere klager og undersøgt muligheden for, at klager kunne arbejde på nedsat tid og deltage i efteruddannelse. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at afskedigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i klagers barselsorlov. Nævnet lagde vægt på, at der blandt de afskedigede ergoterapeuter var et relativt stort antal på barselsorlov, jf. Ligebehandlingsnævnets afgørelser 7100156-12 og 7100157-12, der er angivet herunder. Endvidere lagde nævnet vægt på, at klager havde en række specifikke kompetencer, og at indklagede ikke havde godtgjort, hvorfor disse ikke blev taget i betragtning. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 290.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

Afgørelse af 20.6.2012, (7100156-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En kvindelig ergoterapeut med 4 år og 7 måneders anciennitet klagede over, at hun blev afskediget fra sin stilling i en kommune, mens hun var på barselsorlov. Afskedigelsen var en del af en større personalereduktion på 12-15 stillinger. Indklagede gjorde under sagen gældende, at indklagede havde lagt vægt på faglige, personlige og sociale kompetencer ved udvælgelsen. Endvidere gjorde indklagede gældende, at indklagede inden afskedigelsen uden held havde forsøgt at omplacere klager og undersøgt muligheden for, at klager kunne arbejde på nedsat tid og deltage i efteruddannelse. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at afskedigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i klagers barselsorlov. Nævnet lagde vægt på, at der blandt de afskedigede ergoterapeuter var et relativt stort antal på barselsorlov, jf. Ligebehandlingsnævnets afgørelser 7100155-12 og 7100157-12. Endvidere lagde nævnet vægt på, at klager havde en række specifikke kompetencer, og at indklagede ikke havde godtgjort, hvorfor disse ikke blev taget i betragtning. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 275.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

Afgørelse af 20.6.2012, (7100157-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En kvindelig ergoterapeut med 5 år og 7 måneders anciennitet klagede over, at hun blev afskediget fra sin stilling i en kommune, mens hun var på barselsorlov. Afskedigelsen var en del af en større personalereduktion på 12-15 stillinger. Indklagede gjorde under sagen gældende, at indklagede havde lagt vægt på faglige, personlige og sociale kompetencer ved udvælgelsen. Endvidere gjorde indklagede gældende, at indklagede inden afskedigelsen uden held havde forsøgt at omplacere klager og undersøgt muligheden for, at klager kunne arbejde på nedsat tid og deltage i efteruddannelse. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at afskedigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i klagers barselsorlov. Nævnet lagde vægt på, at der blandt de afskedigede ergoterapeuter var et relativt stort antal på barselsorlov, jf. Ligebehandlingsnævnets afgørelser 7100155-12 og 7100156-12, der er angivet ovenfor. Endvidere lagde nævnet vægt på, at klager havde en række speci-

fikke kompetencer, og at indklagede ikke havde godtgjort, hvorfor disse ikke blev taget i betragtning. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 240.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

Afgørelse af 6.6.2012, (7100133-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En kvindelige medarbejder med 8 års anciennitet blev afskediget fra sin stilling som driftsleder/fodermester, mens hun var på barselsorlov. Indklagede begrundede afskedigelsen med, at klagers stilling blev nedlagt. Ligebehandlingsnævnet lagde til grund, at indklagede umiddelbart forud for klagers barselsorlov, under orloven og efter orloven det meste af tiden havde haft tre aktive ansatte. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at opsigelsen af klager ikke var helt eller delvist begrundet i den afholdte barselsorlov. Nævnet lagde vægt på, at indklagede, på tidspunktet for klagers opsigelse, ansatte en ny fodermester og umiddelbart derefter en ny medhjælper, og at indklagede ikke fandt anledning til at tilbyde klager disse stillinger, selv om de var ledige, og hun var kvalificeret til dem. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 295.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

Afgørelse af 1.6.2012, (7100168-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

Klagen drejede sig om afskedigelse af en medarbejder under barselsorlov. Afskedigelsen var begrundet i en omstrukturering, hvor 17 medarbejdere blev afskediget. Tre af de afskedigede medarbejdere blev omplaceret til andre stillinger og samtidig blev der foretaget nyansættelser. Indklagede havde desuden meddelt medarbejderne, at de alle ville blive tilbudt genansættelse. Nævnet fandt ikke, at indklagede havde fremlagt dokumentation for, at man havde forsøgt at omplacere klager, eller at det ikke havde været muligt at omplacere klager. På den baggrund fandt nævnet ikke, at indklagede havde godtgjort, at det var nødvendigt at opsiges netop klager. Klageren blev derfor tilkendt en godtgørelse på 650.000 kr.

Afgørelse af 1.6.2012, (7100120-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

Klager blev opsagt fra sin stilling som regnskabschef under sin graviditet i forbindelse med, at indklagedes regnskabsfunktion blev overtaget af moderselskabet. Nævnet lagde til grund, at der var tale om koncernforbundne selskaber med samme ledelse, som disponerede med et fælles mål for øje, hvorfor indklagedes virksomhed og moderselskabet skulle betragtes under et. Endvidere lagde nævnet til grund, at regnskabsfunktionen blev flyttet, fordi indklagede havde økonomiske vanskeligheder. Endelig lagde nævnet til grund, at indklagede ikke havde nogen udgifter til regnskabsfunktionen efter overtagelsen af regnskabsfunktionen. På den baggrund fandt nævnet det ikke godtgjort, at det var nødvendigt at afskedige klager som led i disse ændringer, og at afskedigelsen af klager ikke var helt eller delvist begrundet i klagers graviditet og barselsorlov. Klager blev derfor tilkendt en godtgørelse på 370.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

Afgørelse af 1.6.2012, (7100192-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

Klagen drejede sig om manglende genansættelse af en højskolelærer, der var blevet afskediget under graviditet. Afskedigelsen blev begrundet med, at indklagede fandt sig nødsaget til at indstille driften af højskolen pga. økonomiske problemer. Højskolen genoptog dog driften efterfølgende, uden at klager blev genansat. Nævnet fandt ikke, at indklagede nærmere havde redegjort for, hvorfor klager ikke blev genansat. På den baggrund fandt nævnet det ikke godtgjort, at klagers barselsorlov ikke helt eller delvist havde været medvirkende årsag til beslutningen om ikke at genansætte hende. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

Dom af 9.5.2012, (347/2010), H (*ikke en overtrædelse af LBL*)

HK var mandatar for en kvinde, der havde været ansat som salgsassistent i et barselsvikariat, og som havde påbegyndt en fertilitetsbehandling. Sagsøger blev ikke fastansat undervejs eller efter endt barselsvikariat. Det var ubestridt, at der havde været en del ledige faste stillinger i hendes ansættelsesperiode, og at hun havde udtrykt interesse for dem. Landsretten fandt ikke, at HK havde godtgjort, at årsagen til, at sagsøger ikke var blevet fastansat, hverken helt eller delvist skyldtes fertilitetsbehandlingen. Landsretten lagde vægt på, at sagsøgte var en stor virksomhed med mange kvindelige ansatte, og at virksomheden derfor var vant til at håndtere, når en ansat blev gravid. Endvidere lagde landsretten vægt på, at sagsøger var uden forudgående erfaring fra butikserhvervet, og at hendes afdelingschef og varehuschefen havde forklaret, at hun ikke havde gjort de fremskridt, som man havde forventet, og at de på flere punkter ikke var tilfredse med hendes indsats, hvorfor de lod de ledige stillinger besætte med andre ansøgere. Landsretten fandt ikke, at det kunne tillægges betydning, at afdelingschefen eller varehuschefen ikke formelt havde påtalt de mangler ved sagsøgerens indsats, som de havde fundet, at der var tale om, idet hun som midlertidigt ansat alligevel snart skulle fratræde. Højesteret stadfæstede landsrettens dom, og sagsøgte blev frifundet.

Afgørelse af 30.3.2012, (7100078-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En gravid souschef med 2 års anciennitet klagede over, at hun blev afskediget, da den servicestation, som hun arbejdede på, blev ændret til at være en ubemandet station. Klager blev i modsætning til flere af sine kolleger ikke tilbudt ansættelse på en anden servicestation. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at det forhold, at klager var gravid, ikke helt eller delvist havde været årsag til, at hun blev opsagt. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 420.000 kr.

Afgørelse af 30.3.2012, (7100100-12), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En fysioterapeut med 2 år og 1 måneds anciennitet klagede over, at hun blev opsagt under sin barselsorlov. Nævnet fandt det ikke godtgjort, at klagers lange fravær som følge af graviditet og barselsorlov ikke havde haft betydning ved indklagedes vurdering af klagers kompetencer i forhold til de øvrige fysioterapeuter. Nævnet lagde også vægt på, at der var en del andre fysioterapeuter, som udførte samme type arbejde som klager, og at indklagede derfor havde en reel valgmulighed i for-

bindelse med beslutningen om, hvem der skulle afskediges. Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 95.000 kr.

Afgørelse af 30.3.2012, (7100124-12), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Klagen drejede sig om afskedigelse af en ergoterapeut på et hospital. Nævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers barselsorlov. Nævnet lagde til grund, at indklagede på baggrund af en spareplan for 2011 skulle reducere antallet af medarbejdere, herunder antallet af ergoterapeuter. På baggrund af sagens oplysninger fandt nævnet ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at de andre medarbejdere var bedre egnede til at varetage de fremtidige opgaver. Nævnet lagde her vægt på, at de kolleger, der ikke blev afskediget, havde ekspertise indenfor håndkirurgi modsat klager.

Afgørelse af 2.3.2012, (7100163-12), Ligebehandlingsnævnet (*afvist*)

Klagen drejede sig om en klager, der blev opsagt fra sin stilling som socialpædagog. Klager blev opsagt inden for prøvetiden kort tid efter, at hun havde meddelt sin arbejdsgiver, at hun var gravid. Klager var ansat på en tidsbegrænset aftale, men havde oplyst, at hun efterfølgende var lovet fast ansættelse. Dette bestred indklagede. Nævnet vurderede, at afklaringen heraf forudsatte bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kunne finde sted for nævnet. Sagen blev derfor afvist.

Afgørelse af 2.3.2012, (7100153-12), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Klagen drejede sig om bortvisning af en medarbejder, der arbejdede på et gartneri. Medarbejderen var gravid på bortvisningstidspunktet. Klager havde en del fravær på grund af, at arbejdets særlige karakter ville kunne medføre fosterskader. Klager fik ikke medhold i sagen. Nævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at bortvisningen af klager ikke var begrundet i hendes graviditet, men i det forhold at klager ikke mødte op til en samtale om hendes fremtidige muligheder for anden ansættelse i virksomheden.

Dom af 20.2.2012, (48/2010), H (*overtrædelse af LBL*)

En kvindelig social- og sundhedshjælper i et plejefirma blev afskediget på grund af ustabil arbejdsindsats. Hun var gravid på opsigelsestidspunktet. Fraværet havde været graviditetsbetinget bortset fra en enkelt dag. Arbejdsgiveren havde ikke kendskab til graviditeten. Retten fandt, at afskedigelsen på grund af det graviditetsbetingede sygdomsfravær var i strid med ligebehandlingslovens § 9, og at hun derfor havde derfor krav på en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2. Godtgørelsen blev fastsat til 6 måneders løn.

Afgørelse af 3.2.2012, (38.2011), Tvistighedsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En kvindelig gartnerlærling var gravid på tidspunktet for den aftalte slutdato for hendes uddannelsesaftale med en virksomhed. Lærlingens uddannelsesinstitution henvendte sig til både lærling og virksomhed med henblik på at aftale en forlængelse af uddannelsesaftalen. Hverken lærling eller virksomhed reagerede på henvendelserne. Virksomheden rettede dog to henvendelser til lærlingen om, at ved-

kommende skulle aflevere firmaets ejendele tilbage inden uddannelsesaftalens slutdato. Flertallet i nævnet fandt, at ophøret af uddannelsesaftalen skete i overensstemmelse med den mellem parterne indgåede aftale, og at ophøret som følge heraf ikke kunne sidestilles med en afskedigelse. Tvistighedsnævnet fandt derfor, at der ikke var sket en overtrædelse af ligebehandlingsprincippet. Et mindretal i nævnet fandt dog, at da virksomheden ikke havde reageret på henvendelserne fra uddannelsesinstitutionen om forlængelse af uddannelsesaftalen, var der sket en overtrædelse af ligebehandlingsprincippet.

Afgørelse af 27.1.2012, (7100082-12), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Klager blev afskediget under sin graviditet. Nævnet lagde til grund, at indklagede i hvert fald den 21. november 2010 havde en liste over de personer, der skulle afskediges. Det fremgik også, at indklagede først den 24. november 2010 blev bekendt med klagers graviditet. Nævnet fandt derfor ikke, at klagers graviditet kunne have haft nogen indflydelse på indklagedes beslutning om at afskedige hende, hvorfor afskedigelsen ikke var i strid med ligebehandlingsloven. Nævnet fandt ikke, at det forhold, at klager, efter at indklagede havde truffet beslutning om at afskedige hende, og før klager modtog opsigelsen, havde meddelt indklagede, at hun var gravid, ændrede på denne vurdering.

Afgørelse af 27.1.2012, (7100086-12), Ligebehandlingsnævnet (*afvist*)

Klager blev opsagt fra sin stilling i en tøjbutik. Klager var på forældreorlov på opsigelsestidspunktet. Nævnet fandt, at det havde afgørende betydning for sagens afgørelse, hvilke arbejdsfunktioner klager havde udført under ansættelsesforholdet, og hvilke kvalifikationer klager havde i forhold til de øvrige medarbejdere. Det fremgik af parternes indlæg, at klager og indklagede havde modstridende opfattelser af, hvilke arbejdsfunktioner klager udførte hos indklagede. Ligebehandlingsnævnet fandt derfor ikke, at nævnet kunne tage stilling til, om klager var blevet forskelsbehandlet, da en afgørelse heraf krævede bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Sagen blev derfor afvist.

Afgørelse af 27.1.2012, (7100114-12), Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En marketingkoordinator blev varslet ændringer i vilkårene for hendes stilling. Såfremt hun ikke kunne acceptere ændringerne, skulle varslet betragtes som en opsigelse. Kvinden var gravid på varslingstidspunktet. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at ændringerne i klagers arbejdsvilkår var så væsentlige, at de kunne sidestilles med en afskedigelse under graviditet, da klagers arbejdssted blev ændret fra Jylland til Sjælland. Nævnet fandt imidlertid, at der lå saglige grunde bag beslutningen om at ændre klagers arbejdsvilkår, og at ændringen derfor hverken helt eller delvist var begrundet i det forhold, at klager var gravid.

7.8.1 FOA som medlem af LO

FOA har angivet, at forbundet har kendskab til 87 sager fra perioden 1.1.2012-31.12.2014. Sagerne fordeler sig med; 14 sager, hvor der er faldet dom, 9 sager, der afventer behandling/dom, og 64 sager, som enten er opgivet, afventer eller er forligt. Endvidere har FOA oplyst, at forbundet i den angivne periode mindst har haft et sted mellem 200-250 opkald og mails fra afdelingerne vedrørende spørgsmål om

afskedigelse af gravide. FOA har oplyst, at forbundet udover de herunder nævnte sager, også har en enkelt fra 2015, som tillige vil blive inddraget i næste års gennemgang af omfanget af afskedigelser af personer i forbindelse med graviditet og barselsorlov. FOA har også angivet 6 sager, der er blevet opgivet før dom/forlig, som kan findes i bilagene. Endelig har FOA angivet, at flere lokalafdelinger ikke har svaret på høringsen, hvorfor der kan være flere sager end angivet.

Forlig af 2014

FOA indgik i 2014 forlig i 2 barselssager. Medlemmerne (fra to forskellige kommuner) blev opsagt i forbindelse med besparelser, mens de var på barsel. Der blev afholdt lokal forhandling med kommunerne, og opsigelserne blev efterfølgende trukket tilbage. Begge medlemmer er fortsat ansat i deres stillinger.

Forlig af 12.12.2014

Et medlem blev bortvist fra privat hjemmepleje dagen efter, at hun havde fortalt om sin graviditet til en kollega. Medarbejderen havde været ansat i 7 dage. Der blev indgået forlig på 4,5 måneders løn, samt opsigelsesvarsel den 12. december 2014.

Forlig af 3.12.2014

Et medlem blev den 3. december 2014 genansat i sin stilling hos en privat hjemmepleje efter forsøg på afskedigelse under medlemmets graviditet.

Forlig af 19.11.2014

Et medlem, der var ansat i en stilling som handicapvejleder hos en handicapformidling, blev afskediget under afholdelse af barselsorlov, da borgeren ikke skulle have hjælp længere. Sagen blev forliget med, at medlemmet blev omplaceret den 19. november 2014.

Afgørelse af 7.11.2014, (j.nr. 2013-6810-41206), Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En kommunalt ansat medarbejder blev afskediget 7½ måneder efter endt barselsorlov. Medlemmet havde 3 års anciennitet. Ligebehandlingsnævnet fastsatte en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Dom af 13.10.2014, Retten i Roskilde, BS 2A-2609/2013 (*overtrædelse af LBL*)

Retten i Roskilde tilkendte et medlem, der var ansat ved en handicapformidling, 1 års godtgørelse for afskedigelse efter endt barselsorlov. Medlemmet havde 10 års anciennitet. Afgørelsen er anket.

Dom af 9.10.2014, Retten i Viborg, BS 1-1698/2013 (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Retten i Viborg afviste, at afskedigelsen af en ansat ved en kommune, der var begrundet i besparelser, var i strid med ligebehandlingsloven, selvom medlemmet var i fertilitetsbehandling. Medlemmet havde 10 års anciennitet.

Forlig af 19.9.2014

Et medlem, der var ansat som hjemmeservice, blev afskediget på grund af omstrukturering. Arbejdsgiveren nægtede kendskab til graviditeten, men arbejdsgiverens kendskab kunne dokumenteres af medlemmet via sms'er fra arbejdsgiveren. Sagen

blev forligt den 19. september 2014 med en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Forlig af 23.6.2014

Et medlem blev afskediget af et privat hjemmeplejefirma på grund af sygefravær, som skyldtes graviditet. Forlig blev indgået den 23. juni 2014 med en godtgørelse på 50.000 kr. Medlemmet havde 2 års anciennitet.

Forlig af 31.3.2014

Et medlem ansat ved en kommune blev bortvist under sin graviditet. Forlig blev indgået den 31. marts 2014 med en godtgørelse på 100.000 kr. Medlemmet havde 1 års anciennitet.

Forlig af 6.3.2014

Medlemmet, der var ansat ved en privat handicapservice, blev afskediget under afholdelse af barselsorlov og ikke forsøgt omplaceret. Medlemmet havde 5 års anciennitet. Sagen blev forligt den 6. marts 2014 med en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Forlig af 2013

Et medlem ansat i et vikarkorps, som var på barselsorlov, blev opsagt 31. juni 2013, da arbejdspladsen skulle lukke. En del af medarbejderne blev tilbudt andet arbejde i kommunen, men ikke medlemmet. Medlemmet havde tidligere oplyst, at hun skulle begynde på uddannelse efter endt orlov. Medlemmet fik 3 måneders godtgørelse. Medlemmet havde 2 års anciennitet.

Afgørelse af 27.11.2013, Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Ligebehandlingsnævnet afviste, at kommunens afskedigelse af et medlem, som afholdte udskudt forældreorlov ca. 1 dag om måneden, var i strid med ligebehandlingsloven. Virksomheden blev frifundet.

Forlig af 23.8.2013

Et medlem på barselsorlov blev afskediget af en kommune. Medlemmet blev efterfølgende tilbudt omplacering. Inden hovedforhandlingen i Retten i Viborg blev sagen forligt. Medlemmet havde 4 års anciennitet.

Dom af 14.5.2013, Retten i Lyngby, BS 150-510/2013 (*overtrædelse af LBL*)

Et medlem ansat i et privat vikarbureau blev afskediget på grund af sygefravær. Medlemmet havde et par måneders anciennitet. Retten i Lyngby fandt, at afskedigelse på grund af graviditetsrelateret sygefravær var i strid med ligebehandlingsloven og tilkendte medlemmet en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Forlig 10.4.2013

Et medlem blev afskediget af en kommune efter endt barselsorlov på grund af sygdom efter orloven. Medlemmet havde 4 års anciennitet. Sagen blev forligt den 10. april 2013 med en godtgørelse på 20.000 kr.

Forlig af 13.3.2013

Et medlem blev afskediget fra et hospital på grund af sygefravær i forbindelse med graviditet. Medlemmet havde 6 års anciennitet. Sagen blev forliget den 13. marts 2013 med 5 måneders godtgørelse.

Dom af 30.1.2013, (BS 10J-2324/2012), Retten i Glostrup (*overtrædelse af LBL*)

Et medlem blev bortvist dagen efter at have meddelt arbejdsgiveren om sin graviditet. Bortvisningen var begrundet med forsømmelse af arbejdet. Retten i Glostrup fandt, at bortvisningen var i strid med ligebehandlingsloven. Medlemmet havde en anciennitet på 1½ år og fik en tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Forlig af 2012

Retten i Kolding skulle behandle en sag om afskedigelse af en gravid. Sagen blev lukket inden hovedforhandling den 4. juni 2012 med et forlig. Medlemmet fik en godtgørelse svarende til 2 måneders løn.

Forlig af 2012

Et medlem blev afskediget den 26. oktober 2012 på grund af sygefravær i forbindelse med graviditet. Efter lokalforhandling trak arbejdsgiveren afskedigelsen tilbage.

Dom af 17.12.2012, (B-0627-12), VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En medarbejder med 2 års anciennitet blev afskediget efter et halvt års fravær på grund af kræft. Medlemmet havde afbrudt sin barselsorlov for at ligge syg. Retten fandt, at afskedigelsen var begrundet i sygefravær, og derfor ikke skyldtes barselsorlov. Retten fandt på den baggrund ikke, at afskedigelsen var i strid med ligebehandlingsloven.

Afgørelse af 1.10.2012, (40.2011), Tvistighedsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En kommune skulle have forlænget en uddannelsesaftale for et medlem, da hun afholdte barselsorlov. Medlemmet havde krav på løn og feriepenge under barselsorlov, men ikke en godtgørelse i henhold til ligebehandlingsloven.

Forlig af 28.9.2012

Et medlem blev opsagt under barselsorlov på grund af besparelser. Sagen blev forliget den 28. september 2012 med en godtgørelse svarende til 2½ måneders løn. Medlemmet havde 3 års anciennitet.

Forlig af 14.9.2012

Et medlem blev afskediget under afholdelse af barselsorlov på grund af medlemmets adfærd inden orlov. Medlemmet havde kort anciennitet. Sagen blev forliget den 14. september 2012 med en godtgørelse svarende til 4 måneders løn.

Forlig af 9.7.2012

Et medlem blev afskediget af et hospital under afholdelse af barselsorlov. Sagen blev forliget den 9. juli 2012 med en godtgørelse svarende til 4½ måneders løn. Medlemmet havde 2 års anciennitet.

Forlig af juni 2012

Et medlem blev afskediget fra et hospital lige efter hendes barselsorlov grundet besparelser. Der blev indgået et forlig i juni 2012 med en godtgørelse svarende til 3 måneders løn. Medlemmet havde 7 års anciennitet.

Forlig af 29.2.2012

Fire medlemmer blev afskediget af en kommune på grund af nedskæringer. Tre af medlemmerne var gravide, og en var på barselsorlov. Alle havde kort anciennitet. Sagerne blev forligt den 29. februar 2012 med godtgørelser på henholdsvis 40.000 og 95.000 kr.

Dom af 20.2.2012, (48/2010), H (*overtrædelse af LBL*)

Højesteret fandt, at afskedigelsen af et medlem på grund af sygefravær, der skyldtes graviditet, var i strid med ligebehandlingsloven, også selv om arbejdsgiveren på afskedigelsestidspunktet, hverken var eller burde være bekendt med graviditeten. Medlemmet havde et par måneders anciennitet og fik tilkendt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Forlig af 3.2.2012

Et medlem blev afskediget, da hun fortalte sin arbejdsgiver, som var et vikarbureau, om sin graviditet. Sagen blev forligt den 3. februar 2012 med en godtgørelse svarende til 4 måneders løn.

Dom af 12.1.2012, (BS 2628/2010), Retten på Frederiksberg (*overtrædelse af LBL*)

Retten tilkendte et medlem 6 måneders godtgørelse for afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven. Medlemmet blev afskediget i prøvetiden på grund af graviditetsrelateret sygefravær.

7.8.2 HK som medlem af LO

Forlig af 18.12.2014

En mandlig medarbejder med 4 års anciennitet fik nedlagt sin stilling efter, at han havde ønsket barselsorlov. Stillingen blev outsourcet til trods for, at det var i modstrid med tidligere tilkendegivelser. Sagen blev forligt med en godtgørelse på 120.000 kr.

Forlig af 11.12.2014

En kvindelig medarbejder med 7 års anciennitet blev opsagt under sin graviditet. Sagen blev forligt ved, at medarbejderen fik løn frem til barselsstart og betaling af barsel i hele perioden.

Forlig af 18.11.2014

En gravid lønmodtager blev opsagt med henvisning til samarbejdsproblemer efter at have været ansat i virksomheden i 1 år. Virksomheden betalte en godtgørelse på 30.000 kr. svarende til 2 måneders løn.

Dom af 30.10.2014 (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder med 3 års anciennitet blev opsagt 2 måneder efter, at hun havde afholdt orlov og 9 dage efter, at hun havde ønsket yderligere orlov. Retten fandt ikke, at HK havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen var i strid med li-

gebehandlingsloven til trods for, at en vikar blev ansat til arbejdet. Retten fandt ikke grundlag for at tilsidesætte arbejdsgiverens vurdering af, hvem der bedst kunne undværes.

Dom af 28.10.2014, Københavns Byret (*overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder med 2 år og 9 måneders anciennitet blev opsagt 4 dage efter tilbagevenden fra barsel og ferie. Retten fandt, at opsigelsen var i strid med ligebehandlingsloven, og medarbejderen blev tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Sagen er blevet anket af arbejdsgiveren.

Forlig af 8.10.2014

Sagen handlede om, hvorvidt en opsigelse under barsel skyldtes virksomhedens økonomiske vilkår. Arbejdsgiveren fastansatte barselsvikaren ca. en måned forinden afskedigelsen. Sagen blev forligt ved, at virksomheden betalte en godtgørelse på 208.000 kr., hvoraf 198.000 kr. var en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Forlig af 3.10.2014

Sagen handlede om en elev, der ikke blev fastansat på grund af sin graviditet. Arbejdsgiveren betalte 25.000 kr. i godtgørelse.

Forlig af 2.10.2014

En salgsassistent blev opsagt i sin prøvetid efter, at hun havde meddelt, at hun var gravid. Sagen blev forligt med en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.

Forlig af 15.9.2014

En kvindelig medarbejder med 2 år og 9 måneders anciennitet blev afskediget under sin barsel, så opsigelsesvarslet næsten svarede til tidspunktet for tilbagekomst til arbejdet. Sagen blev først afgjort i byretten (se Dom af 9.4.2013 under HK's sager), hvor arbejdsgiveren blev frikendt. Sagen blev herefter anket af lønmodtageren. Anken blev hævet under sagen, idet parterne indgik retsforlig om en godtgørelse på 80.000 kr. svarende til 3,5 måneders løn.

Forlig af 28.7.2014

En vikar blev opsagt efter 3 måneders ansættelse efter, at arbejdsgiveren blev bekendt med, at hun var gravid. Arbejdsgiveren betalte en godtgørelse på 93.000 kr.

Forlig af 22.7.2014

En kvindelig advokatsekretær blev afskediget efter 8 års ansættelse under hendes delvise forældreorlov. Sagen blev forligt ved, at hun blev fritstillet i ca. 4 måneder, at hun afholdte 3 ugers restferie, fik udbetalt tilgodehavende overarbejdstimer og tilgodehavende fritvalgskonto. Derudover fik hun en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.

Dom af 10.7.2014, Retten i Roskilde (*overtrædelse af LBL*)

Under en kvindelig medarbejders barsel blev en anden medarbejder fastansat. Medarbejderen overtog sagsøgers arbejdsopgaver. Sagsøger, der på dette tidspunkt havde ca. 5½ års anciennitet, blev afskediget efter tilbagevenden fra barsel. Retten fandt, at opsigelsen var i strid med ligebehandlingsloven, og sagsøger fik tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Sagen blev ikke anket.

Forlig af 10.6.2014

Sagen handlede om, hvorvidt en lønmodtager var tidsbestemt ansat eller ej. Hun skulle dog ikke fortsætte efter, at virksomheden blev bekendt med hendes graviditet. Sagen blev forligt med, at lønmodtageren blev fritstillet i opsigelsesperioden på 3 måneder. Derudover fik lønmodtageren en godtgørelse på 37.500 kr. svarende til 3 måneders løn.

Forlig af 4.6.2014

Sagen vedrørte en opsigelse af en medarbejder med 4 års anciennitet, der var på barsel. Opsigelsen blev begrundet med, at arbejdsområdet skulle outsources. Medarbejderen fik en godtgørelse på 201.322,98 kr. svarende til 6 måneders løn.

Forlig af 1.6.2014

En kvindelig medarbejder blev afskediget under sin barsel pga. strukturændringer efter 2 års ansættelse. Hun blev fritstillet i 10 måneder med fuld løn, uden modregning af ferie og fik derudover en godtgørelse svarende til 1 måneds løn.

Forlig af 21.5.2014

En kvindelig kontormedarbejder med 7 års anciennitet blev under sin barsel omplaceret og efter sin tilbagevenden opsagt som led i en større omstrukturering. Virksomheden betalte en godtgørelse på 46.000 kr. svarende til 2 måneders løn.

Forlig af 13.5.2014

Sagen vedrørte en afskediget medarbejder med 5 års anciennitet. Virksomheden hævdede, at opsigelsen skyldtes fravær. På afskedigelsestidspunktet var virksomheden orienteret om, at medarbejderen var i fertilitetsbehandling. Sagen blev forligt med en godtgørelse på 111.250 kr.

Forlig af 7.5.2014

En kvindelig lønmodtager med 2 års anciennitet fik sine ansættelsesvilkår ændret under barsel. Medarbejderen havde desuden ikke fået udbetalt løn eller pension i perioden. Sagen blev forligt med en godtgørelse på 80.000 kr.

Forlig af 7.5.2014

En lønmodtager med 1½ års anciennitet blev fritstillet og fik en godtgørelse på 65.000 kr. som følge af, at hun blev opsagt, da hun meddelte virksomheden, at hun var blevet gravid.

Forlig af 28.4.2014

En kontormedarbejder fik 220.882 kr. i godtgørelse efter at være blevet opsagt i forbindelse med graviditet.

Dom af 2.4.2014, Retten i Odense (*overtrædelse af LBL*)

En kvinde med 3 år og 9 måneders anciennitet anlagde sag mod sin arbejdsgiver, fordi hun blev opsagt efter tilbagekomst fra barsel. Arbejdsgiveren havde en måned tidligere fastansat barselsvikaren. Retten gav lønmodtageren medhold i sagen, idet retten vurderede, at de yderligere kompetencer, som arbejdsgiveren mente, at barselsvikaren besad, ville kunne tilegnes af lønmodtageren efter kortere oplæring. Der blev fastsat en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Forlig af 31.3.2014

En kvinde søgte job i en butik, hvor hun fik et mundtligt tilsagn om ansættelse. Hun nævnte efterfølgende, at hun var i fertilitetsbehandling, hvorefter hun samme aften modtog en sms fra chefen om, at hun ikke kom i betragtning pga. fertilitetsbehandlingen. Virksomheden betalte en godtgørelse på 51.690 kr.

Forlig af 21.3.2014

Sagen vedrørte en lønmodtager, der meddelte, at hun var gravid 3 dage inde i hendes ansættelse. Virksomheden valgte at ændre hendes stilling fra fastansættelse til tidsbegrænset og efterfølgende afskedigede de hende. Sagen blev forligt med en godtgørelse svarende til 6 måneders løn, og en godtgørelse på 25.000 kr. for ændring af ansættelsesbeviset fra fastansættelse til tidsbegrænset.

Forlig af 4.3.2014

En kvindelig lønmodtager med 6 år og 5 måneders anciennitet blev afskediget 7 måneder efter sin barselsorlov. Hun fik en godtgørelse svarende til 5 måneders løn.

Forlig af 27.2.2014

En medarbejder blev opsagt pga. manglende performance under hendes graviditet. Hun havde været ansat som kontorassistent i virksomheden i 2 år og 2 måneder. Virksomheden betalte en godtgørelse på 175.000 kr. svarende til 5 måneders løn.

Forlig af 26.2.2014

En kvindelig kontormedarbejder blev afskediget efter 2 års ansættelse, da hun vendte tilbage efter barselsorlov. Virksomheden betalte en godtgørelse på 121.500 kr. svarende til 4½ måneders løn.

Forlig af 10.2.2014

En kvindelig kontormedarbejder med 2 års anciennitet fik en godtgørelse på 70.000 kr. svarende til 2 måneders løn efter at være blevet opsagt under sin barsel.

Forlig af 6.2.2014

Der var i sagen tvist om, hvorvidt afskedigelsen af en kvindelig lønmodtager med 3 år og 10 måneders anciennitet skyldtes barselsorlov eller organisationsændringer. Virksomheden betalte en godtgørelse på 208.637,40 kr. svarende til 7 måneders løn.

Forlig af 31.1.2014

En gravid laborant med 4 måneders anciennitet blev opsagt med henvisning til dårlig performance, som også var påtalt før graviditeten. Sagen blev forligt med en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Forlig af 31.1.2014

En gravid butiksmedarbejder blev afskediget. Sagen blev forligt med en godtgørelse på 90.640 kr. svarende til 4 måneders løn.

Forlig af 29.1.2014

En gravid kontormedarbejder blev opsagt i prøveperioden. Sagen blev forligt med en godtgørelse på 57.996 kr. svarende til 4 måneders løn.

Tilkendegivelse af 23.1.2014, Afskedigelsesnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)
HK var mandatar for en kvindelig medarbejder med 7 års anciennitet på barsel. Arbejdsgiveren opsagde medarbejderen med henvisning til arbejdsmangel og nye ejere. HK hævdede, at der var tale om en virksomhedsoverdragelse og en usaglig opsigelse. Afskedigelsesnævnet fandt ikke, at opsigelsen var i strid med ligebehandlingsloven.

Forlig 20.12.2013

En kvindelig lønmodtager havde ikke modtaget fuld bonus under sin barsel til trods for, at der var udbetalt fuld løn i hele kalenderåret. Sagen blev forligt med, at hun fik 11.306 kr. i bonus.

Dom af 19.12.2013, ØL (*overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder med 2½ års anciennitet blev afskediget under sin graviditet. Retten fandt, at det var i strid med ligebehandlingsloven og tilkendte hende en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

Forlig af 16.12.2013

Sagen vedrørte en kvindelig medarbejder med 5 måneders anciennitet, som ikke havde informeret sin arbejdsgiver om graviditet, men dog havde meldt sig syg pga. opkast og kvalme, hvorfor HK hævdede, at arbejdsgiveren kendte til graviditeten. Der blev aftalt en godtgørelse på 20.000 kr.

Forlig af 10.12.2013

En kvindelig butiksassistent varslede barselsorlov. Hun fik oplyst af sin arbejdsgiver, at hun ikke var berettiget til løn under sin barsel. Sagen blev forligt med, at virksomheden betalte løn og feriegodtgørelse på i alt 33.556,62 kr.

Dom af 18.11.2013, Byret (*overtrædelse af LBL*)

En gravid medarbejder med 4 års anciennitet blev opsagt med den begrundelse, at hun ikke levede op til arbejdsgiverens forventninger. Retten fandt, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i medarbejderens graviditet, hvorfor der blev tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Forlig af 31.10.2013

Sagen handlede om, hvorvidt en barselsvikar havde overtaget den barslende deltidsansattes stilling. Den barslende lønmodtager havde været ansat i 2 år og 3 måneder. Virksomheden betalte en godtgørelse på 111.398,21 kr. svarende til 7 måneders løn.

Forlig af 3.10.2013

En virksomhed opsagde en kvindelig blomsterbinder med 6 års anciennitet 4 dage efter, at hun vendte tilbage fra barselsorlov. Sagen blev forligt med en godtgørelse på 25.000 kr.

Dom af 1.10.2013, Byret (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Byretten fandt, at opsigelsen af en medarbejder hverken helt eller delvist skyldtes medarbejderens barsel og delvise sygemelding grundet fødselsdepression, hvorfor arbejdsgiveren blev frifundet.

Forlig af 30.9.2013

En kvindelig medarbejder blev opsagt, mens hun var på forældreorlov. Afskedigelsen var begrundet med et behov for besparelser. Medarbejderen havde været ansat i virksomheden i 3½ år. Sagen blev forligt med en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Forlig af 20.9.2013

Sagen vedrørte, hvorvidt en afskedigelse af en kvindelig medarbejder med 1 år og 5 måneders anciennitet skyldtes fertilitetsbehandling. Sagen blev forligt ved, at arbejdsgiveren betalte en godtgørelse på 50.000 kr. svarende til lidt mere end 2 måneders løn.

Forlig af 15.9.2013

En kommunalt ansat kvinde blev afskediget på grund af højt sygefravær. Sygefraværet skyldtes bækkenløsning under hendes graviditet. Kommunen havde foreslået, at hun meldte sig syg og så udskød barselsorloven. Sagen blev forligt med en godtgørelse svarende til 2½ måneders løn.

Forlig af 22.8.2013

En kvindelig kontorassistent blev afskediget i forbindelse med tilbagevenden fra barsel med henvisning til arbejdsmangel, hvilket hun selv anerkendte. Sagen blev forligt med en godtgørelse svarende til 2 måneders løn.

Forlig af 16.8.2013

En kvindelig kontorassistent på barselsorlov med næsten 2 års anciennitet blev varslet opsagt, da hendes stilling skulle opgraderes til en økonomiassistentstilling. Der var tvist om, hvorvidt opgraderingen af stillingen var en saglig grund til opsigelse. Virksomheden betalte en godtgørelse på 81.000 kr. svarende til 4 måneders løn.

Forlig af 11.8.2013

En kvindelig butiksassistent blev opsagt, da hun kom tilbage fra barsel efter at have været ansat i 5 år. Sagen blev forligt med en godtgørelse på 73.000 kr. svarende til 4 måneders løn og fritstilling i opsigelsesperioden.

Forlig af 12.7.2013

En kvindelig arbejdsmiljørepræsentant blev afskediget efter 13 års ansættelse – 2 måneder efter endt barsel – med henvisning til, at hendes arbejdsopgaver blev flyttet til udlandet. Sagen blev forligt med en godtgørelse svarende til 5½ måneders løn, kurser til en værdi af 15.000 kr., outplacement og fritstilling i hele opsigelsesperioden.

Forlig af 1.7.2013

En kvindelig medarbejder blev opsagt i prøvetiden, men i umiddelbar forlængelse af, at hun havde oplyst om sin graviditet. Begrundelsen for opsigelsen var dårlig omsætning. Virksomheden betalte en godtgørelse på 40.000 kr.

Forlig af 16.6.2013

En mandlig webudvikler blev opsagt i prøveperioden, da han afholdte 14 dages forældreorlov. Sagen blev forligt ved, at virksomheden betalte en godtgørelse svarende til 6 måneders løn inkl. feriepenge.

Forlig af 29.5.2013

Twisten handlede om, hvorvidt opsigelsen af en kvindelig medarbejder på barsel med 2 års anciennitet var begrundet i virksomhedens økonomiske forhold. Virksomheden betalte en godtgørelse på 155.520 kr. svarende til 6 måneders løn.

Forlig af 28.5.2013

En kvindelig medarbejder med 3 års anciennitet blev afskediget under sin graviditet. Sagen blev forligt med en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 4 måneders løn.

Forlig af 23.5.2013

En kvindelig lønmodtager med 1 år og 4 måneders anciennitet blev opsagt uden begrundelse. Hun havde været deltidssygemeldt i december 2012 og fuldtidssygemeldt i januar 2013 på grund af bækkenløsning forårsaget af graviditet. Hun blev opsagt i april 2013. Sagen blev forligt med en godtgørelse på 340.000 kr., hvoraf 336.000 kr. var en godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Det resterende beløb var efterbetaling af fritvalgskonto.

Forlig af 20.5.2013

Twisten handlede om, hvorvidt en kvindelig medarbejders opsigelse i prøveperioden skyldtes graviditet. I forlængelse af en kortvarig hospitalsindlæggelse, som følge af en ufrivillig abort, blev lønmodtageren opsagt af arbejdsgiveren. Lønmodtageren havde oplyst om graviditeten i en intern mail. Twisten endte med et forlig, hvor virksomheden betalte en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Forlig af 13.5.2013

En kvindelig souschef med 6 års anciennitet fik ændret sine ansættelsesvilkår væsentligt, mens hun på barsel. Hun blev nedgraderet fra souschef til salgsassistent, hvilket skete i forlængelse af en virksomhedsoverdragelse. Virksomheden betalte en godtgørelse på 111.519 kr.

Forlig af 22.4.2013

En kvindelig medarbejder skulle vende tilbage til arbejde efter afsluttet barsel. Forud for hendes tilbagevenden blev hun kontaktet af arbejdsgiveren, der havde udarbejdet en ny kontrakt med væsentlige ændringer af hendes ansættelsesvilkår. Hun skulle overgå til en anden stilling med lavere løn. Medarbejderen var uforstående overfor ændringen, ligesom hun meddelte, at hun ikke kunne genoptage arbejdet på fuld tid, idet hun havde fået en diskusprolaps. Sagen blev forligt med løn i opsigelsesperioden og en godtgørelse svarende til 1 måneds løn.

Dom af 9.4.2013, Retten i Helsingør (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder med 2 år og 9 måneders anciennitet blev afskediget under sin barsel. Opsigelsesvarslet svarede næsten til tidspunktet for tilbagekomst til arbejdet. Retten fandt ikke, at opsigelsen var i strid med ligebehandlingsloven. Sagen blev herefter anket af lønmodtageren. Parterne indgik retsligt forlig inden landsrettens afgørelse, jf. Forlig af 15.9.2014 under HK's sager.

Dom af 26.3.2013, Retten i Holstebro (*overtrædelse af LBL*)

Klager var uretmæssigt blevet afskediget under sin graviditet efter 1 år og 5 måneders ansættelse med begrundelsen, at der havde været et dårligt årsregnskab. Retten tilkendte klager en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Forlig af 25.3.2013

En kvindelig medarbejder med 4 år og 4 måneders anciennitet blev opsagt under sin barsel uden begrundelse, men med tilbud om at drøfte en fratrædelsesaftale. Sagen blev forligt med en godtgørelse på 225.000 kr.

Forlig af 18.3.2013

En kvindelig lønmodtager modtog fuld løn i opsigelsesvarslet på 4 måneder, godtgørelse svarende til 6 måneders løn og et outplacement-forløb efter at være blevet opsagt under sin barselsorlov med henvisning til strukturændringer. Hun havde arbejdet i virksomheden i 5 år.

Forlig af 15.3.2013

En kvindelig medarbejder med 4 år og ca. 8 måneders anciennitet blev opsagt under sin barsel umiddelbart før sin delvise tilbagevenden til arbejdspladsen med begrundelsen omstrukturering. I samme periode blev der annonceret efter en ny medarbejder og i forlængelse heraf, blev der opslået andre ledige stillinger. Sagen blev forligt i forbindelse med en retsmægling med en godtgørelse på i alt 140.000 kr. Af den samlede godtgørelse svarede de 125.000 kr. til ca. 4½ måneders løn.

Forlig af 8.3.2013

En kvindelig butiksassistent uden ansættelseskontrakt blev varslet om, at hendes arbejdsopgaver skulle ændres. Ændringen trådte i kraft efter, at hun vendte tilbage fra barsel. Virksomheden betalte en godtgørelse på 100.000 kr.

Forlig af 6.3.2013

En far blev opsagt under sin forældreorlov 2 måneder efter, at han var blevet ansat. Et forlig blev indgået med en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Afgørelse af 4.3.2013, Tvistighedsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En mandlig elev fik ophævet sin uddannelsesaftale i forbindelse med sin forældreorlov efter at have været på arbejdspladsen i 1½ måned. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at ophævelsen af aftalen var i strid med ligebehandlingsloven.

Tilkendegivelse af 25.2.2013, Afskedigelsesnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder med 3 års anciennitet blev opsagt under sin barselsorlov i en virksomhed med ca. 250 medarbejdere. Medarbejderen blev afskediget på grund af, at virksomheden havde mistet en kunde. HK, som mandatar for den kvin-

delige medarbejder, hævdede, at virksomheden kunne have valgt at afskedige en anden medarbejder. Det blev foreslået, at medarbejderen kunne omplaceres til andre afdelinger uden, at det ville kræve meget oplæring. Medarbejderen afslog dog ansættelse. Nævnet fandt ikke, at opsigelsen var i strid med ligebehandlingsloven.

Forlig af 19.2.2013

En gravid medarbejder blev opsagt efter næsten 2 års ansættelse. Sagen blev afsluttet med et forlig på 155.520 kr. svarende til 6 måneders løn.

Forlig af 10.12.2012

En virksomhed afskedigede en gravid med 6 års anciennitet i forbindelse med en masseafskedigelse. Sagen blev afsluttet med, at kvinden modtog en godtgørelse på 305.000 kr. svarende til 7 måneders løn og en feriegodtgørelse på i alt 28.334,48 kr. Det var en skærpene omstændighed, at kvinden ikke havde fået reguleret løn under sin barsel.

Dom af 6.12.2012, Københavns Byret (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En mandlig medarbejder med 4 år og 4 måneders anciennitet blev opsagt under retsbaseret orlov med henvisning til omlægning og rationalisering. Arbejdsgiveren kunne godtgøre, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers afholdelse af orlov.

Dom af 22.11.2012, Retten i Holbæk (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En kvindelig trainee blev afskediget under sin graviditet efter at have været i virksomheden i 1 år og 6 måneder. Retten fandt ikke, at afskedigelsen var i strid med ligebehandlingsloven, men tilkendte kvinden en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b svarende til 1½ måneders løn.

Forlig af 5.11.2012

En lønmodtager modtog en godtgørelse svarende til 8 måneders løn efter, at hun blev afskediget under sin graviditet.

Dom af 29.10.2012, Byret (*overtrædelse af LBL*)

En gravid salgsassistent blev som den eneste ikke tilbudt genansættelse. Byretten fastsatte en godtgørelse på 25.000 kr.

Forlig af 16.10.2012

En kvindelig lønmodtager med 1 års anciennitet blev opsagt under sin barsel. Omplacering havde ikke været tilstrækkeligt forsøgt. Sagen blev forligt med 3 måneders løn inkl. renter.

Forlig af 8.10.2012

En kvindelig medarbejder gik på barsel i juni 2012. Hun var efterfølgende på arbejde i 14 dage, hvorefter hun gik på ferie. Efter hun kom tilbage fra ferie, fik hun besked om, at hun skulle have en anden stilling, men det blev ikke meddelt hvilken. Hun fik endvidere besked om, at den formentlig først ville blive oprettet flere måneder efter. Sagen blev forligt med en fratrædelsesaftale på samlet 300.000 kr.

Forlig af 5.10.2012

En kvindelig medarbejder med 1 år og 1 måneds anciennitet blev afskediget under sin graviditet. Sagen blev forliget efter en retsinstans' tilkendegivelse med en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.

Forlig af 2.10.2012

En kvindelig medarbejder blev opsagt under sin barsel efter mere end 9 års ansættelse. Sagen blev forliget med en godtgørelse på 420.000 kr. svarende til 12 måneders løn.

Dom af 27.9.2012 (*ikke i strid med LBL*)

En medarbejder blev opsagt efter tilbagevenden fra barsel. Retten fandt, at medarbejderen ikke havde godtgjort, at afskedigelsen helt eller delvist var begrundet i barslen. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet.

Forlig af 26.9.2012

En lønmodtager blev afskediget efter ca. 3 år og 3 måneders ansættelse i forbindelse med sin graviditet. Et forlig blev indgået, hvor arbejdsgiveren betalte en godtgørelse på i alt 217.977 kr. – heraf svarede de 134.000 kr. af godtgørelsen til 6 måneders løn.

Dom af 25.9.2012, Retten i Holstebro (*overtrædelse af LBL*)

En nyansat kvinde meddelte, efter hun blev ansat, at hun var gravid. Hun blev efterfølgende opsagt i prøveperioden. Retten fandt, at opsigelsen helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet, hvorfor der blev fastsat en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Afgørelse af 24.9.2012, Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En kvindelig økonomimedarbejder med 4 måneders anciennitet blev bortvist 4 dage efter, at hun havde meddelt, at hun var gravid. Ligebehandlingsnævnet tilkendte hende en godtgørelse på 200.000 kr. Firmaet gik i mellemtiden konkurs, hvorfor Lønmodtagernes Garantifond betalte.

Forlig af 14.9.2012

En mandlig medarbejder med 16 års anciennitet blev opsagt efter, at han havde meddelt, at han skulle have 2 måneders barselsorlov. Sagen blev forliget ved, at virksomheden betalte en godtgørelse svarende til 2 måneders løn.

Dom af 11.9.2012, VL (*overtrædelse af LBL*)

En medarbejder med næsten 4 års anciennitet blev opsagt dagen før, hun vendte tilbage fra barsel med henvisning til, at markedet var anstrengt. Vestre Landsret fandt, at opsigelsen helt eller delvist var begrundet i medarbejderens barsel, hvorfor der blev fastsat en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Forlig af 29.8.2012

Sagen drejede sig om en medarbejder, der blev opsagt 15 dage efter, at hun havde sygemeldt sig på grund af graviditet. Hun havde på opsigelsestidspunktet 2 års anciennitet. Sagen blev forliget ved, at arbejdsgiveren, i stedet for at betale en godtgørelse, forlængede opsigelsesvarslet med 6 måneder.

Dom af 28.6.2012, H (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En elev blev ikke fastansat efter afsluttet elevtid, hvor hun var gravid. Højesteret fandt dog ikke, at eleven havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsloven var overtrådt, hvorfor virksomheden blev frifundet.

Forlig af 31.5.2012

En lønmodtager på barsel fik, modsat de andre ansatte, ingen julegave fra sin arbejdsplads. Hun følte sig derfor chikaneret. Der blev indgået et forlig, der indebar, at hun også fik en julegave fra virksomheden.

Forlig af 30.5.2012

En kvindelig kontormedarbejder blev afskediget efter 9 års ansættelse. Hun var på afskedigelsestidspunktet i intensiv fertilitetsbehandling. Der blev indgået et forlig, hvor virksomheden betalte en godtgørelse svarende til 5 måneders løn.

Forlig af 21.5.2012

En kvindelig medarbejder fik varslet væsentlige ændringer af sine ansættelsesforhold, mens hun var på barsel – herunder ændring af sin løn. Hun betragtede sig følgelig som opsagt. Der blev efterfølgende indgået et forlig. Forliget indebar, at hun blev fritstillet og modtog en godtgørelse på 86.000 kr.

Dom af 14.5.2012, H (*overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder blev opsagt efter 7 år og 10 måneders ansættelse. Hun havde udtrykt forundring over ikke at være blevet indkaldt til medarbejderudviklingssamtale under sin barsel. Endvidere havde hun udtrykt forundring over, at hun ikke kunne få lønforhøjelse under sin barsel. Højesteret fandt, at afskedigelsen helt eller delvist skyldtes medarbejderens barsel og tilkendte en godtgørelse svarende til 6 måneders løn. Derudover fik hun 10.000 kr. for manglende lønsamtale.

Dom af 9.5.2012, H (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Sagen drejede sig om, hvorvidt en afvisning af at ansætte en medarbejder i en fast stilling skyldtes fertilitetsbehandling. Efter barselsvikariatet var udløbet, ansøgte medarbejderen om en fastansættelse. Det blev afvist til trods for, at der var flere ledige stillinger henholdsvis nyansættelser i perioden. Virksomheden var vidende om lønmodtagerens fertilitetsbehandling. Forinden den kvindelige medarbejder ansøgte om fastansættelse, havde hun været ansat som barselsvikar i 11 måneder. Højesteret gav arbejdsgiveren medhold i sagen og stadfæstede dermed Landsrettens afgørelse. Højesteret begrundede bl.a. afgørelsen med, at der var tale om en virksomhed med mange kvindelige ansatte, som derfor var vant til at håndtere, at en ansat blev gravid.

Forlig af 7.5.2012

En kvinde med 2 år og 4 måneders anciennitet blev opsagt under sin graviditet. Efter forhandlinger endte forliget med, at medarbejderen kom tilbage på arbejde efter endt barselsorlov.

Forlig af 20.4.2012

En kontorassistent blev opsagt under sin barsel efter 7 års ansættelse. Opsigelsen skete med henvisning til, at stillingen blev nedlagt på grund af omstruktureringer, men hun blev ikke tilbudt andet job. HK indgik et forlig, hvor virksomheden betalte en godtgørelse svarende til 6 måneders løn. Medarbejderen blev fritstillet i opsigelsesperioden.

Afgørelse af 17.4.2012, Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder med 2½ års anciennitet blev opsagt under sin barsel med henvisning til omstruktureringer. De øvrige medarbejdere blev tilbudt omplacering. Nævnet fandt, at afskedigelsen helt eller delvist skyldtes medarbejderens barsel. Der blev fastsat en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Forlig af 31.3.2012

En kvindelig butiksassistent med 8 måneders anciennitet fik nedsat sit timetal/blev opsagt. HK og virksomheden indgik forlig, hvor virksomheden betalte en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Forlig af 31.3.2012

En kvindelig butiksassistent med 3 måneders anciennitet betragtede sig som opsagt på grund af ændrede ansættelsesforhold under sin barsel. HK indgik forlig, hvor virksomheden betalte en godtgørelse svarende til 5 måneders løn.

Forlig af 15.2.2012

Sagen drejede sig om, hvorvidt manglende ansættelse i en fast stilling skyldtes graviditet. Efter afsluttet vikariat i virksomheden søgte medarbejderen fastansættelse i en nyopslået stilling. Arbejdsgiveren, der var orienteret om graviditeten, valgte at ansætte en anden i stillingen. Der blev indgået forlig, hvor virksomheden betalte en godtgørelse på 25.000 kr.

Dom af 8.2.2012, VL (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Sagen drejede sig om en medarbejder, der blev opsagt i prøvetiden i forlængelse af en hospitalsindlæggelse, hvor medarbejderen blev opereret på grund af graviditet udenfor livmoderen. Landsretten vurderede, at arbejdsgiveren havde løftet bevisbyrden for, at beslutningen om afsked var truffet inden, at arbejdsgiveren var blevet bekendt med graviditeten og frikendte på den baggrund arbejdsgiveren.

Forlig af 30.1.2012

En butiksassistent var ansat i et fritidsjob med 13½ timer pr. uge. Medarbejderen blev sygemeldt på grund af graviditetsgener. Hun havde 2 år og 11 måneders anciennitet. Der blev indgået et forlig, hvor virksomheden udbetalte 18.961,65 kr. i løn og feriepenge til medarbejderen.

Dom af 16.1.2012, ØL (*overtrædelse af LBL*)

En kvindelig medarbejder med 4 år og 8 måneders anciennitet fik ikke en lønstigning, mens hun var på barsel. En ny medarbejder blev fastansat til blandt andet at varetage nogle af opgaverne, mens hun var på barsel. Den kvindelige medarbejder blev afskediget med henvisning til økonomi og en aktuel krise, men den nyansatte blev ikke opsagt. Den nyansatte blev i stedet overflyttet til den afskediges stilling.

Landsretten gav lønmodtageren medhold i, at der var sket en overtrædelse af blandt andet ligebehandlingsloven, idet lønmodtageren på barsel ikke havde modtaget tilbud om overflytning og oplæring. Retten udmålte en godtgørelse på i alt 302.400 kr., hvoraf 257.400 kr. var godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

7.9 Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd

Til spørgsmålet om, hvorvidt den seneste ændring af ligebehandlingsloven har medført en ændring i retspraksis, har FTF angivet, at de ingen oplysninger har modtaget herom fra deres medlemsorganisationer. FTF har dog angivet, at det kan være vanskeligt at løfte bevisbyrden i sager, der drejer sig om, at tidsbegrænsede ansatte ikke bliver fastansat i forbindelse med, at de er gravide eller på barsel, og at det oftest er vanskeligt at modbevise arbejdsgiverens skøn ved ansættelser, da det ifølge FTF kræver en henvendelse til arbejdsgiveren for at få oplysninger om de øvrige ansatte og deres kvalifikationer.

FTF har angivet 53 sager i alt. Der blev indgået forlig i 39 af sagerne. 9 af sagerne blev ikke forfulgt. 2 sager blev afgjort ved ligebehandlingsnævnet. I 3 af sagerne har FTF angivet, at arbejdsgiveren blev frifundet, men ikke angivet ved hvilken instans. FTF har angivet, at der blev fastsat en økonomisk godtgørelse i 31 af sagerne, og at godtgørelsesniveauet har varieret fra 2-6 måneder og i konkrete tal fra 22.500-440.000 kr. De fleste sager har handlet om kvindelige medlemmer. For skematisk oversigt se bilag.

7.10 Akademikerne

7.10.1 Forbundet Kommunikation og Sprog som medlem af Akademikerne

Forlig af 30.9.2014

Forbundet Kommunikation og Sprog indgik forlig med en virksomhed i en sag vedrørende en kvindelig medarbejder med 7 års anciennitet, der blev opsagt under sin barselsorlov med henvisning til omstrukturering i virksomheden. Der blev indgået forlig om betaling af en godtgørelse svarende til 3 måneders løn, outplacement og medarbejderen blev fritstillet i opsigelsesperioden.

Forlig af 12.6.2014

Forbundet Kommunikation og Sprog indgik forlig med en virksomhed i en sag vedrørende en afskediget medarbejder med 6 måneders anciennitet, der var gravid på opsigelsestidspunktet. Opsigelsen var begrundet i utilfredshed med arbejdsindsatsen. Der blev indgået forlig med et forlænget opsigelsesvarsel til 9 måneder og fritstilling i hele perioden.

Forlig af 6.5.2014

Forbundet Kommunikation og Sprog indgik forlig med en virksomhed repræsenteret ved Dansk Industri i en sag vedrørende afskedigelse af en gravid medarbejder med 3,5 års anciennitet. Medarbejderen blev afskediget under henvisning til omstrukturering i virksomheden. Medarbejderen fik en godtgørelse svarende til 9,5 måneders løn inkl. 5 ugers ferie i indeværende år.

Forlig af 10.2.2014

Sagen drejede sig om en gravid lønmodtager med 4 års anciennitet, hvis stilling blev nedlagt i forbindelse med en omstrukturering. Der blev indgået forlig med

virksomheden om, at lønmodtageren fik 87.232 kr. i godtgørelse svarende til løn under orlov samt 9.000 kr. for ansættelsesbevis.

Forlig af 1.11.2013

En kvindelig lønmodtager med 2 års anciennitet blev opsagt dagen efter endt barsel pga. omstruktureringer. Der blev indgået forlig om betaling af en godtgørelse svarende til 2 måneders løn. Lønmodtageren blev fritstillet uden modregning.

Forlig af 15.6.2013

En kvindelig medarbejder med 6 års anciennitet blev opsagt en uge efter at have meddelt sin arbejdsgiver, at hun var gravid. Afskedigelsen blev begrundet i omstrukturering. Der blev indgået forlig om betaling af en godtgørelse svarende til 9,5 måneders løn.

Forlig af 14.3.2013

Forbundet Kommunikation og Sprog indgik forlig med en virksomhed vedrørende en kvindelig medarbejder med 2,5 års anciennitet, der blev opsagt under sin forældreorlov. Opsigelsen var begrundet i stillingsnedlæggelse. Medarbejderen fik en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Forlig af 4.12.2012

Sagen vedrørte en kvindelig medarbejder med 3 års anciennitet. Medarbejderen blev opsagt på grund af besparelser. Beslutningen om afskedigelse var truffet, før arbejdsgiveren havde kendskab til graviditeten. Medarbejderen fik en godtgørelse svarende til 1,5 måneders løn og blev fritstillet i hele opsigelsesperioden.

Forlig af 29.11.2012

Sagen drejede sig om en kvindelig medarbejder med 6 års anciennitet, der blev opsagt under sin forældreorlov. Der blev indgået forlig om betaling af en godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Medarbejderen blev derudover fritstillet i 5 måneder uden modregning til trods for opsigelse i barselsdagpengeperiode.

Forlig af 1.11.2012

En mandlig medarbejder med 7 års anciennitet blev opsagt kort efter, at han kom tilbage fra barsel. Opsigelsen var begrundet i stillingsbortfald. Medarbejderen fik 70.000 kr. i godtgørelse og blev fritstillet uden modregning.

Forlig af 8.10.2012

En medarbejder med 2,5 års anciennitet blev opsagt under sin graviditet med henvisning til omstrukturering. Der blev indgået forlig, hvor medarbejderen blev fritstillet i opsigelsesperioden uden modregningsadgang. Medarbejderen fik tillige udbetalt ferie, outplacement og en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Forlig af 30.9.2012

En medarbejder med 3 års anciennitet blev opsagt under sin graviditet. Der blev indgået forlig, hvor medarbejderen blev fritstillet i opsigelsesperioden uden modregningsadgang. Medarbejderen fik tillige udbetalt ferie, outplacement og en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Forlig af 6.9.2012

En kvindelig medarbejder blev opsagt som del af en masseafskedigelse. På opsigelsestidspunktet var hun på forældreorlov og havde 5 års anciennitet. Vikaren, der var ansat i hendes sted, blev ikke afskediget. Der blev indgået et forlig, hvor medarbejderen fik løn i opsigelsesperioden på 4 måneder til trods for, at hun var i den dagpengeberettigede del af forældreorloven. Derudover fik medarbejderen en godtgørelse svarende til 3 måneders løn, feriepenge og pension.

Forlig af 31.6.2012

En medarbejder med 2,5 års anciennitet blev opsagt 2 måneder efter, at hun havde været på barsel. Afskedigelsen var begrundet i omstruktureringer. Der blev indgået forlig, hvor medarbejderen blev fritstillet i opsigelsesperioden uden modregningsadgang. Medarbejderen fik tillige udbetalt ferie, outplacement og en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Forlig af 27.6.2012

En medarbejder med 3 års anciennitet blev opsagt under sin forældreorlov. Afskedigelsen var begrundet i omstruktureringer. Der blev indgået forlig, hvor medarbejderen blev fritstillet i opsigelsesperioden uden modregningsadgang. Medarbejderen fik tillige udbetalt ferie, outplacement og en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.

Forlig af 23.6.2012

En kvindelig medarbejder med 2 års anciennitet blev opsagt under sin forældreorlov. Der blev indgået forlig, hvor medarbejderen blev fritstillet med løn i opsigelsesperioden til trods for barselsdagpenge og fik udbetalt en godtgørelse på 186.000 kr.

Forlig af 22.6.2012

Der blev indgået forlig med en konsulentvirksomhed efter, at en kvindelig medarbejder med 4 års anciennitet blev opsagt under sin forældreorlov. Medarbejderen fik en godtgørelse svarende til 8 måneders løn. Hun blev desuden fritstillet med løn i opsigelsesperioden til trods for barselsdagpengeperioden.

Forlig af 11.5.2012

En gravid lønmodtager med 3 års anciennitet blev afskediget grundet nedskæringer. Der blev indgået forlig om, at medarbejderen blev fritstillet og hendes løn blev hævet til fuld tid i opsigelsesperioden. Hun fik desuden 35.000 kr. til efteruddannelse eller outplacement, samt en fratrædelsesgodtgørelse på 15.000 kr.

Forlig af 9.5.2012

En gravid medarbejder blev opsagt begrundet i nedskæringer. Der blev indgået forlig om betaling af en godtgørelse på 59.800 kr. Medarbejderen fik derudover outplacement i 6 måneder og blev fritstillet i 4 måneder uden modregningsadgang.

Forlig af 8.5.2012

En kvindelig medarbejder med 4 års anciennitet fik en godtgørelse svarende til 9 måneders løn efter, at hendes stilling blev nedlagt under hendes forældreorlov.

Forlig af 25.4.2012

En kvindelig medarbejder med 4 års anciennitet fik en godtgørelse svarende til 8 måneders løn efter, at hun blev opsagt under sin barsel med henvisning til nedskæringer i virksomheden.

Forlig af 15.2.2012

En kvindelige medarbejder på forældreorlov blev opsagt som led i en masseafskedigelse. Hun havde 4 år og 3 måneders anciennitet. Der blev indgået forlig om, at medarbejderen fik løn i opsigelsesperioden på 4 måneder til trods for, at hun var i den dagpengeberettigede del af forældreorloven. Hun fik derudover outplacement og relevant kursus.

7.10.2 Djøf som medlem af Akademikerne

Djøf har oplyst, at de ikke fører statistik over antallet af afskedigelser med videre som følge af graviditet, barsel eller adoption. Nedenstående tilbagemeldinger er derfor Djøf's skøn og omhandler kun tendenser.

Djøf har angivet, at de kun fører få retssager om uberettiget afskedigelse på grund af graviditet og barsel, idet langt hovedparten af sagerne afsluttes ved forlig. I perioden 1. januar 2012 til 31. december 2014 har Djøf angivet, at de førte omkring 7-8 sager.

Djøf har angivet, at antallet af afskedssager, hvor der blev indgået forlig, i perioden 2012-2014 udgjorde omkring 70-80 sager. Djøf vurderer, at godtgørelsesniveauet i forlig i afskedigelsesagerne afspejler niveauet i retspraksis med rabat for procesrisikoen afhængig af den konkrete situation, dvs. mellem 3-12 måneders godtgørelse.

Djøf har angivet, at det er bemærkelsesværdigt, at der ikke findes retspraksis, der afspejler afskaffelsen af maksimumrammen på 18 måneder. Endvidere har Djøf angivet, at den maksimale godtgørelse udmålt af domstolene stadig er 12 måneder, og at det ikke umiddelbart ses, at domstolene tager hensyn til det erstatningsretlige element, som ellers forudsat ved afskaffelsen af 18 måneders maksimum.

Djøf har bemærket, at der er en tendens i retspraksis til, at man er mindre restriktiv i forhold til arbejdsgiver – at beviskravet er lempet, og at det får den betydning, at Djøf er mere restriktive i forhold til hvilke sager, de fører.

Desuden har Djøf angivet, at de finder det særdeles problematisk i mange sager, at virksomheder reelt opnår en besparelse i forbindelse med uretmæssig afsked af kvindelige medlemmer af Djøf med kort anciennitet, når de afskediges tidligt i graviditeten. Djøf har angivet, at det ofte sker i forbindelse med graviditetsbetingede sygemeldinger. Djøf vurderer, at retspraksis på 6 måneders godtgørelse ved kortvarige ansættelser ikke rækker langt, når gravide kvinder selv skal bære de fulde omkostninger i forbindelse med graviditetsperioden, samt efterfølgende orlovsperiode.

Djøf har angivet, at der fortsat er en del afskedssager om medlemmer af Djøf på orlov, der ikke er berettiget til økonomisk kompensation efter ligebehandlingsloven. Ifølge Djøf er de ramte afskedigede i en ekstra vanskelig situation, da deres opsigelsesvarsel løber i en orlovsperiode, hvor de dels ikke får løn og dermed er billi-

gere at afskedige end ikke-orlovshavende, og dels er afskåret fra at kunne bruge opsigelsesperioden på jobsøgning. Djøf har angivet, at der bør tages hånd om den situation i forbindelse med en eventuel revision af funktionærlovens barselsregler. Specifikt har Djøf foreslået en udvidelse af perioden anført i funktionærlovens § 7, stk. 4.

Djøf har angivet, at, for så vidt angår ”mindre gunstig behandling som følge af graviditet, barsel og adoption,” har præciseringen i ligebehandlingsloven ikke umiddelbart haft nogen effekt.

Djøf har angivet, at de har et nogenlunde konstant antal sager – omkring 40-50 sager om året – om ”mindre gunstig behandling som følge af graviditet, barsel og adoption”. Djøf har angivet, at det spænder over manglende lønreguleringer, begrænsede muligheder for lønudvikling, forskelsbehandling i forhold til ferieretigheder, bonus og resultatlønsmodeller, samt en stor andel sager vedrørende tidsbegrænset ansatte, som ikke fastansættes eller forlænges i forbindelse med graviditet og orlov.

7.10.3 Forbundet Arkitekter og Designere som medlem af Akademikerne

Udover de oplistede sager, har Forbundet Arkitekter og Designere endvidere angivet en sag, som er frafaldet på grund af den bevismæssige stilling i sagen. Forbundet Arkitekter og Designere har desuden angivet en sag, hvori der blev truffet afgørelse i 2015. Sagen vil blive inddraget i næste års gennemgang af afskedigelser.

Forlig af 22.12.2014

En privatansat kvinde med 1 år og 1 måneds anciennitet blev opsagt 4 dage efter, at hun havde meddelt, at hun var gravid. Begrundelsen var arbejdsmangel. Hun blev opsagt som den eneste medarbejder på virksomheden. Der var flere valgmuligheder i forhold til, hvilken medarbejder der skulle afskediges. Der blev indgået forlig om betaling af 6 måneders løn til medlemmet svarende til 210.000 kr.

Forlig af 24.10.2013

Medlemmet meddelte den 15. juni 2012 arbejdsgiveren, at hun skulle påbegynde fertilitetsbehandling, og at hun derfor ville være fraværende. Den 16. juni 2012 korresponderede hun pr. sms med arbejdsgiveren om, at fertilitetsbehandlingen ikke ville falde sammen med et vigtigt møde. Efter at have gennemført første behandling blev hun den 6. juli 2012 opsagt fra sin ledende stilling. Opsigelsen blev begrundet med stærkt reduceret opgaveportefølje samt organisatoriske ændringer. Hun var den eneste, der blev opsagt på det pågældende tidspunkt med den pågældende begrundelse. Den 24. oktober 2013 blev der indgået forlig om betaling af en godtgørelse svarende til 4 måneders løn. Forbundet Arkitekter og Designere har angivet, at de ikke mener, at forliget er retvisende i forhold til godtgørelsesniveauet, og at sagen alene blev afsluttet på det pågældende niveau, da medlemmet ikke ønskede at fortsætte dialogen, henset til det allerede meget lange og tunge forløb og det forhold, at hun havde fået nyt job og ønskede at komme videre med sit liv. Der var ikke under sagen rejst andre krav.

Forlig af 31.7.2013

Efter forudgående orientering om påtænkt afskedigelse af et medlem, blev der holdt mæglingssmøde mellem lønmodtagerens og arbejdsgiverens organisationer, idet medlemmet blev påtænkt opsagt til fratrædelse under den efter overenskomsten betalte barselsorlov. Den 31. juli 2013 blev der indgået en fratrædelsesaftale, hvor medlemmet fratrådte den 5. december 2013 i stedet for den 31. oktober 2013. Dermed fik hun sin fulde betalte barsel i henhold til overenskomsten. Der var under sagen rejst krav om efterbetaling af manglende pension, hvilket også skete.

Forlig af marts 2013

En offentlig ansat kvinde på barselsorlov blev opsagt. Opsigelsen var begrundet med besparelser. Arbejdsgiveren havde mulighed for at afskedige en anden medarbejder med samme kvalifikationer og arbejdsområde. Kvinden havde været ansat hos arbejdsgiveren i 5 år og havde et opsigelsesvarsel på 4 måneder. Der blev indgået forlig om en fratrædelsesgodtgørelse på 6 måneders løn.

Forlig af 2013

Medlemmet havde en tidsbegrænset ansættelse, som var blevet forlænget to gange. Det var forbundets vurdering, at der ikke forelå objektive omstændigheder efter lov om tidsbegrænsede ansættelser. Efter at have meddelt arbejdsgiveren, at hun var gravid, meddelte arbejdsgiveren hende, at hun skulle fratræde sin stilling ved kontraktens udløb den 30. juli 2013. Efter dialog med arbejdsgiveren omkring retsstillingen på området, besluttede arbejdsgiveren sig for at fastansætte medlemmet.

Forlig af 21.12.2012

En privatansat kvinde blev opsagt første dag efter afsluttet forældreorlov. Arbejdsgiveren meddelte allerede samme dag, som medlemmet oplyste om sin graviditet per mail, at hun ikke skulle regne med betalt barsel fra virksomhedens side. Der blev indgået forlig den 21. december 2012 om betaling af 190.000 kr. svarende til ca. 6½ måneders løn. Der var i sagen også rejst et mindre efterbetalingskrav for ikke-afholdte feriefridage samt for lidt udbetalt pensionsbidrag. Disse krav blev frafaldet som en del af forliget. Forbundet Arkitekter og Designere har angivet, at de ikke mener, at forliget er retvisende i forhold til godtgørelsesniveauet, men at det blev indgået for at få sagen afsluttet, idet medlemmet ikke ønskede at skulle føre en retssag med de gener, dette ville have for hende.

7.10.4 Dansk Mejeriingeniør Forening som medlem af Akademikerne

Foreningen har angivet, at de ikke kan bidrage med sager med den beskrevne problemstilling og inden deadline for høringssvar.

7.10.5 Dansk Magisterforening som medlem af Akademikerne

Dansk Magisterforening har, udover de oplistede forlig og domme, også angivet 2 forlig i 2015 og en verserende retssag ved byretten. Sager afgjort i 2015 vil blive inddraget i næste års gennemgang af afskedigelser med mere.

Forlig af 1.2.2014

En kvindelig medarbejder med 4 år og 5 måneders anciennitet blev afskediget under sin forældreorlov. Der blev indgået et forlig, hvor opsigelsen blev trukket tilbage.

Forlig af 9.10.2013

En kvindelig klager med 1 år og 10 måneders anciennitet blev afskediget under sin ulønnede forældreorlov grundet omstrukturering. Der blev indgået forlig om fritstilling, fuld løn og feriepenge i opsigelsesperioden, samt en måneds forlænget opsigelsesvarsel.

Forlig af 2.10.2013

En kvindelig lønmodtager med 6 år og 5 måneders anciennitet blev opsagt under sin forældreorlov. Hun blev fritstillet i opsigelsesperioden på 5 måneder og fik derudover en godtgørelse svarende til 4 måneders løn samt ferie og outplacement til 30.000 kr.

Forlig af oktober 2012

En kvindelig medarbejder med 4 års anciennitet blev afskediget under sin graviditet. Der blev indgået forlig om betaling af en godtgørelse på 6 måneders løn, samt outplacement til 15.000 kr.

Forlig af september 2012

En kvindelig medarbejder blev afskediget efter ca. 4 års ansættelse. Dansk Magisterforening og virksomheden indgik forlig, der gav medarbejderen en godtgørelse svarende til 8 måneders løn.

Afgørelse af 1.6.2012, Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)

Indklagede afskedigede en kvindelig medarbejder med 1 år og 4 måneders anciennitet under hendes graviditet. Alle på arbejdspladsen blev varslet opsagt på grund af besparelser. Da driften hos indklagede begyndte igen, blev klagers opsigelse ikke trukket tilbage. Klager blev tildelt en godtgørelse, der blev skønsmæssigt fastsat til 25.000 kr.

7.11 Lederne

Lederne har i høringsvaret angivet, at der opleves en stigning i antallet af sager fra 2011 (sidste høring) til nu, men at det udelukkende skyldtes tilfældigheder i, hvornår sagerne er blevet afsluttet. Endvidere har Lederne angivet, at de ikke har data for 2012, hvorfor der kun er medtaget sager fra 2013 og 2014. Lederne har kun angivet sager, som har været rejst og ikke de sager, som Lederne har opfattet sagligt begrundet. Udover de angivne sager, har Lederne angivet en sag, hvor de udtrådte undervejs i forløbet. Sagen er derfor ikke taget med.

Forlig af november 2014

En mandlig COO med anciennitet fra december 2005 blev i oktober 2014 varslet, at han efter endt fædreorlov ikke kunne komme retur til sit hidtidige job. Han blev i stedet tilbudt et andet job, som han ikke var interesseret i. Der blev efter forhandling indgået en fratrædelsesaftale, hvor manden blev opsagt og fritstillet. Han modtog en godtgørelse svarende til 7 måneders løn.

Forlig af september 2014

En kvindelig regnskabsmedarbejder med anciennitet fra 2006 blev opsagt i juni 2012. Opsigelsen var begrundet i stillingsnedlæggelser som følge af behov for be-

sparelseser. Kvinden var på opsigelsestidspunktet på orlov. Øvrige sammenlignelige kollegaer blev ikke opsagt. Det blev af virksomheden begrundet med, at deres kompetencer bedre matchede virksomhedens behov. Dette bestred kvinden. Parterne forsøgte at indgå forlig, men det lykkedes ikke. Sagen blev derfor indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Forinden behandling ved nævnet, blev sagen dog forliget ved virksomhedens betaling af en godtgørelse svarende til 4,5 måneders løn. Sagen blev derefter hævet ved Ligebehandlingsnævnet.

Afgørelse af august 2014, (030871-2516), Lønmodtagernes Garantifond, (*overtrædelse af LBL*)

En kvindelig COO med anciennitet fra januar 2009 blev opsagt i marts 2013 med fire måneders varsel. Opsigelsen var begrundet i et ønske om at opnå omkostningsbesparelser i form af medarbejderreduktion. Kvinden var uenig i, at hendes opgaver bortfaldt. Kvinden afviklede på opsigelsestidspunktet forældreorlov men meddelte virksomheden, at hun per 1. april 2013 (med henvisning til barselslovens § 17) ønskede at afbryde sin forældreorlov og stille sin arbejdskraft til rådighed. Dette afviste virksomheden. Lederne rejste et krav om løn i den del af opsigelsesperioden, som kvinden havde stillet sin arbejdskraft til rådighed i, samt godtgørelse for brud på ligebehandlingsloven. Virksomheden blev erklæret konkurs den 25. juli 2013. Som følge af virksomhedens konkurs rejste Lederne kravet overfor LG. LG anerkendte kravet om godtgørelse og udbetalte 265.576 kr. svarende til 4,5 måneders løn. Udbetalingen svarede til "loftet" på LG-udbetalinger.

Forlig af juni 2014

En kvindelig controller med anciennitet fra 2011 kom tilbage fra orlov medio august 2013. Ultimo september 2013 blev hun opsagt som følge af omstrukturering. Under hendes fravær blev den mandlige kollega, som varetog hendes opgaver under orloven, ansat. Den mandlige kollega blev ikke opsagt. Der blev indgået forlig om betaling af en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Afgørelse af juni 2014, Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En mandlig teamleder med 1,5 års anciennitet blev opsagt efter at have bedt om fædreorlov i 14 dage. Sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet, som fandt, at reglerne om omvendt bevisbyrde fandt anvendelse. Indklagede kunne løfte bevisbyrden for, at opsigelsen ikke skyldtes ægtefællens graviditet og den forestående fædreorlov. Udover at klager blev opsagt i forbindelse med en større afskedigelsesrunde, lavede han flere fejl og havde mere sygefravær, end de der ikke blev opsagt.

Forlig af maj 2014

En kvindelig medarbejder med anciennitet fra 1998 blev i september 2013 varslet, at hendes stilling skulle ændres fra salgsleder til salgsassistent. Varslingen skete under kvindens afholdelse af forældreorlov. I oktober 2013 blev det tillige varslet, at hendes arbejdstid ville blive ændret. Kvinden anså ændringen for at være så væsentlig, at hun betragtede sig som opsagt. Hun blev opsagt i marts 2014 med grundelse i 120-sygedagsreglen. Der blev indgået forlig om betaling af en godtgørelse svarende til 2 måneders løn.

Forlig af marts 2014

En kvindelig kundechef med anciennitet fra 2011 blev i marts 2014 tilbudt en fratrædelsesaftale, idet virksomheden ikke længere mente, at kvinden var den rette til jobbet. Kvinden var på det pågældende tidspunkt gravid og fik af denne grund tilbud om et forlænget opsigelsesvarsel. Virksomheden tilbød indledningsvist at forlænge opsigelsesvarslet med 7 måneder, hvilket blev hævet til 9 måneders forlænget opsigelsesvarsel under hvilken, der blev betalt løn.

Forlig af marts 2014

En kvindelig dagplejer med anciennitet fra 2011 modtog en varsling om påtænkt opsigelse to dage før, at hendes orlov sluttede. Den påtænkte opsigelse var begrundet med nødvendig tilpasning i medarbejderstaben som følge af faldende børnetal. Det var kvindens opfattelse, at den påtænkte opsigelsen af hende skyldtes, at hun ingen dagplejebørn havde som følge af sin orlov. Der blev indgået en fratrædelsesaftale, hvor kvinden blev fritstillet og fik en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.

Forlig af marts 2014

En kvindelig teamleder med anciennitet fra marts 2011 modtog en advarsel i marts 2013. Kvinden havde indsigelser hertil, men formåede også at rette op på visse af forholdene. Den 28. april 2013 meddelte kvinden, at hun var gravid. Den 2. maj 2013 blev kvinden opsagt med henvisning til advarslen. Der blev indgået forlig om betaling af en godtgørelse svarende til knap 4,5 måneders løn.

Dom af marts 2014, Retten i Næstved (*ikke en overtrædelse af LBL*)

En kvindelig kontormedarbejder med 1,5 års anciennitet blev under sin orlov varslet op i tid (fra deltid til fuld tid) med virkning fra, hun var tilbage fra orlov. Medarbejderen betragtede sig derefter for opsagt. Retten fandt, at der var tale om en væsentlig ændring, hvorfor kvinden kunne betragte sig som opsagt. Virksomheden kunne dog løfte bevisbyrden for, at baggrunden for opsigelsen (at øge medarbejderens arbejdstid) ikke var begrundet i graviditet eller barselsorlov. Virksomheden blev derfor frifundet.

Forlig af januar 2014

En mandlig Business Developer med anciennitet fra december 2011 blev i august 2013 far. Han afholdte i forbindelse med fødslen fædreorlov. I oktober 2013 planlagde han at afholde yderligere 6 måneders forældreorlov med virkning fra 1. februar 2014. I november 2013 blev medarbejderen opsagt uden begrundelse. Da medarbejderen spurgte om årsagen til opsigelsen, fik han oplyst, at opsigelsen skyldtes manglende performance, hvilket medarbejderen var uenig i. Der blev indgået forlig om betaling af en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Forlig af december 2013

En mandlig kreditmedarbejder med anciennitet fra 1998 blev i marts 2013 opsagt grundet faldende volumen, som nødvendiggjorde medarbejderreduktion. I januar 2013 havde han ansøgt om afholdelse af forældreorlov, der planlagt skulle påbegyndes i juni 2013 og frem – altså i 2/3 af opsigelsesperioden. Virksomheden fastholdt, at der ikke var sket brud på ligebehandlingsloven, idet beslutningen om at afskedige ham var begrundet i hans resultater, som ifølge nøgletal var dårligst. Af

procesøkonomiske årsager blev der indgået forlig om betaling af en godtgørelse svarende til 1 måneds løn.

Forlig af december 2013

En kvinde havde været ansat som økonomichef siden marts 2011. I maj 2013 oplyste hun, at hun var i fertilitetsbehandling. I august modtog kvinden oplysning om påtænkt ændring i hendes ansættelsesforhold. Ændringen bestod i nedsættelse af arbejdstiden som følge af et mindre behov for medarbejderressourcer. Ingen øvrige medarbejdere blev berørt af det mindre behov for medarbejderressourcer. I september blev kvinden opsagt med fratrædelse ultimo december 2013. Der blev indgået forlig i sagen om betaling af en godtgørelse svarende til 4,5 måneders løn.

Forlig af november 2013

En kvinde på 25 år havde været ansat som butikschef siden 2011. Ultimo februar 2013 fik kvinden oplyst, at virksomheden havde indgivet konkursbegæring, og kvinden blev opsagt i marts 2013. Kvinden var på dette tidspunkt gravid. En uge efter opsigelsen modtog kvinden meddelelse om, at hun var blevet fritstillet. Størstedelen af de opsagte og fritstillede medarbejdere blev senere tilbudt genansættelse, men ikke kvinden samt 5 øvrige medarbejdere, der ligeledes var gravide eller på barsel. Der blev indgået forlig om betaling af 25.000 kr. i henhold til ligebehandlingslovens § 14.

Forlig af november 2013

En kvinde på 27 år havde været ansat som butikschef siden 2006. Ultimo februar 2013 fik kvinden oplyst, at virksomheden havde indgivet konkursbegæring, og kvinden blev opsagt i marts 2013. Kvinden var på dette tidspunkt gravid. En uge efter opsigelsen modtog kvinden meddelelse om, at hun var blevet fritstillet. Størstedelen af de opsagte og fritstillede medarbejdere blev senere tilbudt genansættelse, men ikke kvinden samt 5 øvrige medarbejdere, der ligeledes var gravide eller på barsel. Der blev indgået forlig om betaling af 25.000 kr. i henhold til ligebehandlingslovens § 14.

Forlig af november 2013

En kvinde på 29 år havde været ansat som butikschef siden 2011. Hun blev graviditetsbettinget sygemeldt i december 2012. Ultimo februar 2013 fik kvinden oplyst, at virksomheden havde indgivet konkursbegæring, og kvinden blev opsagt i marts 2013. Kvinden var på dette tidspunkt gravid. En uge efter opsigelsen modtog kvinden meddelelse om, at hun var blevet fritstillet. Størstedelen af de opsagte og fritstillede medarbejdere blev senere tilbudt genansættelse, men ikke kvinden samt 5 øvrige medarbejdere, der ligeledes var gravide eller på barsel. Der blev indgået forlig om betaling af 25.000 kr. i henhold til ligebehandlingslovens § 14.

Forlig af november 2013

En kvinde på 22 år havde været ansat som Leder Trainee siden maj 2012. Hun var gravid med termin i august 2013. Ultimo februar 2013 fik kvinden oplyst, at virksomheden havde indgivet konkursbegæring, og kvinden blev opsagt i marts 2013. Kvinden var på dette tidspunkt gravid. En uge efter opsigelsen modtog kvinden meddelelse om, at hun var blevet fritstillet. Størstedelen af de opsagte og fritstillede medarbejdere blev senere tilbudt genansættelse, men ikke kvinden samt 5 øvrige

medarbejdere, der ligeledes var gravide eller på barsel. Der blev indgået forlig om betaling af 25.000 kr. i henhold til ligebehandlingslovens § 14.

Forlig af august 2013

En projektmedarbejder der var blevet ansat i april 2012 afholdte forældreorlov i perioden medio oktober 2012 til ultimo januar 2013. Første dag efter endt orlov blev vedkommende som den eneste opsagt. Opsigelsen var begrundet i virksomhedens økonomi. Der blev indgået forlig om betaling af en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.

Forlig af juli 2013

En kvinde på 38 år havde været ansat som regnskabschef i 2 år, da hun oplyste, at hun var gravid. Kvinden havde reelt fungeret som økonomichef. Virksomheden ansatte en mandlig barselsvikar, som kvinden oplærte. I slutningen af forældreorloven fik kvinden oplyst, at barselsvikaren var blevet fastansat som økonomichef, og at hun skulle tilbage til funktionen som regnskabschef efter endt forældreorlov. Der blev indledt drøftelser med arbejdsgiverorganisationen om indgåelse af en fratrædelsesaftale. Sagen blev forligt med en fratrædelsesaftale. Medlemmet blev opsagt, fritstillet og derudover modtog kvinden en godtgørelse for brud på ligebehandlingsloven svarende til 3 måneders løn.

Forlig af juni 2013

En kvinde på 38 år havde været ansat siden 2002. Forinden hun skulle tilbage på arbejde fra barsel, fik hun meddelelse om, at barselsvikaren skulle fortsætte i hendes hidtidige stilling. Hun blev tilbudt en nedgraderet stilling, hvorfor hun betragtede sig som opsagt. Der blev indgået en fratrædelsesaftale, hvor hun blandt andet blev fritstillet uden modregning, og hun modtog en godtgørelse svarende til 7,5 måneders løn.

Forlig af juni 2013

En kvinde på 35 år havde været ansat som serviceleder siden 2008. Hun blev opsagt i januar 2013. Opsigelsen var begrundet i nedskæringer som følge af dårlige resultater. Kvinden var på orlov og skulle vende tilbage til jobbet i august 2013. De øvrige serviceledere blev efter det oplyste omplaceret til andre stillinger. Der blev indgået forlig om betaling af en godtgørelse svarende til 4 måneders løn.

7.12 Forhandlingsfællesskabet

Forhandlingsfællesskabet har angivet, at de ikke har kunnet bidrage med sager, da medlemsorganisationerne selv fører dem. Endvidere har Forhandlingsfællesskabet angivet, at de har videreformidlet høringerne til deres medlemmer. Forhandlingsfællesskabet henviser til tilbagemeldingerne fra LO, FTF og AC.

7.12.1 Dansk Socialrådgiverforening som medlem af Forhandlingsfællesskabet

Dansk Socialrådgiverforening har angivet, at de ingen sager har haft i perioden.

7.13 Kristelig Fagbevægelse

Krifa har i deres høringssvar angivet, at antallet af sager vurderes konstant, og at det er blevet sværere som lønmodtagerorganisation at få medhold. Endvidere har Krifa angivet, at det primært er kvinder, der diskrimineres. Rent juridisk er det Kri-

fas vurdering, at der er en større udfordring med at få medhold i sager om afskedigelse af mænd i forbindelse med barsel. Krifa har desuden vedlagt en kopi af udskriften fra retsbogen fra Retten i Roskilde, hvor der er truffet afgørelse i en sag, der refererer til ændringen af ligebehandlingslovens § 8 a.

Retten i Roskilde fremsatte den 2. oktober 2014 et forligsforslag med tilkendegivelse om, at en dom ville få samme udfald. Lønmodtageren havde efter endt barsel anmodet om at gå 1 time tidligere fra arbejdet for at hente sit barn fra institution. Virksomheden opsigde efterfølgende medarbejderen med begrundelsen, at medarbejderens anmodning var et ultimativt krav, de ikke kunne indfri. Retten fandt, at virksomheden havde overtrådt ligebehandlingsloven. Retten foreslog en godtgørelse på 294.424,47 kr. med tillæg af procesrente for overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9, jf. § 8 a, stk. 2. Retten lagde vægt på en e-mail, der godtgjorde, at anmodningen ikke var et ultimativt krav.

Krifa har i deres høringssvar herudover angivet 25 sager i 2012, hvor der er afsagt afgørelse/indgået forlig, 30 i 2013 og 20 i 2014, samt 3 sager uden dato for afgørelse – i alt 78 sager. Krifa har desuden angivet 5 sager, der blev forligt i 2015, der vil blive inddraget i næste års gennemgang. Af de 78 sager er 7 byretssager, hvoraf 3 blev tabt, 7 landsretssager, hvoraf 4 blev tabt og i 64 sager blev der indgået forlig. Sagerne involverer 12 mænd og 71 kvinder. I de 78 sager blev 12 genansat/fik ny ansættelseskontrakt/fik elevpladsen tilbage og i de 59 andre sager, blev der udbetalt godtgørelse eller erstatning. For en skematisk oversigt se bilag.

7.14 Dansk Journalistforbund

Dansk Journalistforbund har angivet, at de i perioden 1. januar 2012 til 31. december 2014 har haft omkring 20 sager vedrørende opsigelser, hvor medlemmerne har været gravide eller været på barsel på opsigelsestidspunktet, samt sager hvor medlemmer er opsagt umiddelbart efter, at de er kommet tilbage fra barsel. Videre har Dansk Journalistforbund angivet, at de har haft en række sager, hvor medlemmers tidsbegrænsede stillinger ikke blev forlænget pga. en kommende barsel.

Dansk Journalistforbund har angivet, at sagerne overordnet omhandler alt fra individuelle afskedigelser/manglende forlængelser i barselsperioden og umiddelbart efter, til afskedigelser af flere gravide og barslende i større afskedigelsesrunder. Videre har Dansk Journalistforbund angivet, at de har en række sager, hvor de oplever, at medlemmer ansat på atypiske ansættelsesforhold, som løst ansatte og som lønmodtagerfreelancere, der fortsat ikke er omfattet af barselsudligning, ikke ansættes eller forlænges under barsel.

Dansk Journalistforbund har angivet, at de i perioden ikke har haft sager for domstolene, men enkelte har været indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Endvidere har Dansk Journalistforbund angivet, at hovedparten af sagerne er afsluttet forligsmæssigt med et godtgørelsesniveau på 3-5 måneders løn.

7.15 Det Faglige Hus

Det Faglige Hus har angivet, at de estimerer, at de varetager cirka 50 sager om året vedrørende afskedigelser i forbindelse med barsel og graviditet med mere, og at størstedelen af disse sager forliges.

7.16 Frie Funktionærer

Frie Funktionærer har bemærket, at de ikke kan vurdere, hvorvidt lov nr. 217 af 05/03/2013 har medført en ændret retspraksis.

Afgørelse af 25.6.2014, Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Den pågældende medarbejder var blevet pålagt væsentlige ændringer under sin graviditet. På den baggrund valgte hun at betragte sig som opsagt. På ændringstidspunktet havde hun en anciennitet på 2 år og 10 måneder. Arbejdsgiveren blev frifundet.

Forlig af 15.1.2014

Et forlig blev indgået den 15. januar 2014 efter, at medarbejderen var blevet opsagt. Medarbejderen fik en godtgørelse på 105.892 kr.

Forlig af 28.8.2013

Et forlig blev indgået den 28. august 2013 efter, at medarbejderen var blevet pålagt væsentlige vilkårsændringer. På den baggrund havde medarbejderen valgt at betragte sig som opsagt. Medarbejderen fik en godtgørelse på 150.000 kr.

Dom af 22.8.2013, Retten i Kolding (*overtrædelse af LBL*)

En medarbejder var blevet opsagt på grund af sin graviditet og havde på opsigelsestidspunktet en anciennitet på 3 år og 10 måneder. Retten fandt, at opsigelsen var i strid med ligebehandlingsloven og fastsatte en godtgørelse på 226.000 kr.

Forlig af 12.8.2013

Et forlig blev indgået den 12. august 2013 efter, at medarbejderen var blevet opsagt. Medarbejderen fik en godtgørelse på 75.000 kr.

Forlig af 27.5.2013

Et forlig blev indgået den 27. maj 2013 efter, at medarbejderen var blevet opsagt. Medarbejderen fik en godtgørelse på 100.000 kr.

Forlig af 10.4.2013

Et forlig blev indgået den 10. april 2013 efter, at medarbejderen var opsagt. Medarbejderen fik en godtgørelse på 156.000 kr.

Forlig af 9.1.2013

Et forlig blev indgået den 9. januar 2013. Medarbejderen blev pålagt væsentligt ændrede vilkår og betragtede sig som opsagt. Medarbejderen fik en godtgørelse på 130.000 kr.

Forlig af 20.12.2012

Medarbejderen blev opsagt på grund af omstruktureringer. Der blev indgået forlig om betaling af en godtgørelse på 180.000 kr.

Afgørelse af 28.11.2012, Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)

Medarbejderen blev opsagt under sin graviditet. På opsigelsestidspunktet havde medarbejderen en anciennitet på 4 måneder. Arbejdsgiveren blev frifundet.

Afgørelse af 28.11.2012, Ligebehandlingsnævnet (*ikke en overtrædelse af LBL*)
Medarbejderen blev opsagt i forbindelse med sin graviditet. Arbejdsgiveren blev frifundet.

Afgørelse af 21.11.2012, Ligebehandlingsnævnet (*overtrædelse af LBL*)
Medarbejderen var blevet opsagt. Medarbejderen fik en godtgørelse på 170.000 kr.

Forlig af 12.11.2012
Medarbejderen blev opsagt og fik en godtgørelse på 251.717 kr.

Forlig af 24.9.2012
Et forlig blev indgået den 24. september 2012 efter, at medarbejderen blev opsagt.
Medarbejderen fik en godtgørelse på 227.805 kr.

Forlig af 14.9.2012
Et forlig blev indgået den 14. september 2012. Medarbejderen blev opsagt på grund af omstruktureringer. Medarbejderen fik en godtgørelse på 125.000 kr.

Forlig af 6.9.2012
Et forlig blev indgået den 6. september 2012 efter, at medarbejderen blev opsagt.
Medarbejderen fik en godtgørelse på 230.000 kr.

Forlig af 29.6.2012
Forliget blev indgået den 29. juni 2012 efter, at medlemmet blev opsagt under sin graviditet. Medlemmet fik en godtgørelse på 180.000 kr.