



VS: Afrapportering af oplysninger i ligebehandlingssager til Beskæftigelsesministeriet

15-09-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Brevdato	07-09-2015
Afsender	Camilla Groth Frederichsen (cgl@lo.dk)
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL); Karen Thormann (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	938658
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	VS Afrapportering af oplysninger i ligebehandlingssager til Beskæftigelsesministeriet DOMME - SAMLET LISTE - Oplysningskema til Beskæftigelsesministeriet LO - retspraksis 2012-14 FORLIG - SAMLET LISTE - Oplysningskema til Beskæftigelsesministeriet - 2012-2014
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	15-09-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk), Karen Thormann (KAT@bm.dk)
Fra: Camilla Groth Frederichsen (cgf@lo.dk)
Titel: VS: Afrapportering af oplysninger i ligebehandlingssager til Beskæftigelsesministeriet
Sendt: 07-09-2015 14:36:37
Bilag: DOMME - SAMLET LISTE - Oplysningsskema til Beskæftigelsesministeriet LO - retspraksis 2012-14.docx; FORLIG - SAMLET LISTE - Oplysningsskema til Beskæftigelsesministeriet - 2012-2014.docx;

Hermed videresendes for god ordens skyld nedenstående mail fra HK, selvom det er fremkommet er fristens udløb.

Med venlig hilsen

Camilla Groth Frederichsen
Arbejdsret og arbejdsmiljøafdelingen
Direkte tlf.: 3524 6153 • Mail: cgf@lo.dk
LO • Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32D, 2300 København S. • www.lo.dk



25.-27. oktober 2015
Ålborg Kongres- og Kulturcenter

Fra: Charlotte Rudfeld Prytz [mailto:Charlotte.Rudfeld.Prytz@hk.dk]
Sendt: 4. september 2015 14:03
Til: Camilla Groth Frederichsen
Emne: Afrapportering af oplysninger i ligebehandlingssager til Beskæftigelsesministeriet

Kære Camilla Groth Frederichsen

Hermed HK's afrapportering af oplysninger i ligebehandlingssager til Beskæftigelsesministeriet.

Venlig hilsen



CHARLOTTE RUDFELD PRYTZ
ADMINISTRATIV MEDARBEJDER

DIREKTE +45 3330 4511
Charlotte.Rudfeld.Prytz@hk.dk

HK DANMARK
JURIDISK KOMPETENCECENTER
Weidekampsgade 8
Postboks 0470
DK-0900 København C
HKDK

 **Følg os på Facebook**



**GODE KOLLEGER GØR
ARBEJDS DAGEN BEDRE**

Att.: Beskæftigelsesministeriet

Vedhæftet fremsendes HK's samlede bidrag af oplysninger om afskedigelser, eller anden mindre gunstig behandling af lønmodtagere på grund af graviditet, barsel eller adoption vedrørende perioden 1. januar 2012 – 31. december 2014.

I forbindelse med indhentelse af de ønskede oplysninger, må vi dog tage et vist forbehold for, at ikke alle sager er kommet med i oplysningsmaterialet. Dette skyldes primært, at tidspunktet for anmodningen om gennemgang af sagerne for den angivne periode er sket midt i sommerferieperioden, hvor der i det meste af organisationen alene er minimalt bemandet. Herudover bemærkes tillige, at de ønskede oplysninger, der er af så specifik karakter, ikke blot har kunnet udtrækkes statistisk via vore IT systemer, hvilket naturligvis har kompliceret opgaven yderligere i netop denne periode af året.

Tidsfaktoren er samtidig årsagen til, at der er en vis forskel i indholdet af sags-indberetningerne – f.eks. i forhold til de enkelte afdelinger og sektors præcisering af "Sagens omdrejningspunkt", hhv. "Sagens udfald" mv. Med henblik på en vis ensartethed, har vi, forinden fremsendelse af oplysningerne til ministeriet, forsøgt at 'rense' oplysningerne i videst mulig omfang.

Af oplysningerne har vi dog kunnet konstatere, at der i forhold til forudgående år, har vist sig et mærkbart fald i antallet af ligebehandlingssager, begrundet i graviditet, barsel mv. Om årsagen hertil er et øget kendskab til lovgivningen om beskyttelsen af gravide mv. fra arbejdsgiverside, om dette skyldes lovændringer, eller om der er andre forhold, der gør sig gældende, evt. en kombination af disse, kan vi dog ikke umiddelbart udlede af de indhentede oplysninger.

Venlig hilsen



METTE STENGADE
JURIST / FAGLIG SEKRETÆR

DANMARK
SAMMEN
ER DU
STÆRKERE /

DIREKTE +45 3330 4506
mette.stengade@hk.dk

HK DANMARK
JURIDISK KOMPETENCECENTER
ANSÆTTelsesRET
Weidekampsgade 8
DK 0900 København C

HK - SAMLET LISTE over afgørelser afsagt ved DOM eller via anden instans

Afgørelser vedrørende sager indenfor ligebehandlingsloven

Domstol eller andet organ	Dato dd-mm-åå	Sagens omdrejningspunkt (F.eks. afskedigelse i.f.m. graviditet, barsel eller adoption)	Lønmodtagerens køn (M/K)	Lønmodtagerens anciennitet	Sagens udfald	Sagens parter (anonymiseret) + hvilke organisationer der har repræsenteret parterne
2012						
Østre Landsret	16-01-2012	Manglende lønstigning under barsel og opsagt under barsel. Ny medarbejder fastansættes, skal tage sig af lønmodtagerens opgaver under barslen og herefter oplæres i ift. rederdelen. Pga. økonomi og den aktuelle krise er virksomheden nødt til at afskedige personale. Den nyansatte er ikke blevet opsagt, men skal fortsat overflyttes til rederdelen.	K	4 år og 8 mdr.	Landsretten giver lønmodtageren medhold i, at der er sket overtrædelse af bl.a. Ligebehandlingsloven, idet lønmodtageren på barsel ikke havde modtaget tilbud om overflytning og oplæring ift. rederdelen. Retten udmåler (ekskl. Sagsomkost.) i alt kr. 302.400,00 (hvoraf kr. 257.400,00 er godtgørelse svarende til 9 måneders løn).	Lønmodtageren/Bogholderassistent rep. af HK og Arbejdsgiver/Rederi rep. af Advokat
Vestre Landsret	08-02-2012	Opsagt i prøvetiden i forlængelse af hospitalsindlæggelse med operation pga. graviditet udenfor livmoderen. Ligebehandlingslovens	K	2 mdr.	Landsretten giver arbejdsgiver medhold i sagen, idet Retten vurderer, at arbejdsgiveren har løftet bevisbyrden for, at beslutningen	Lønmodtager rep. af HK og Virksomheden/Tandlægen rep. af Advokat

			§ 16a jf. § 9					om afsked er truffet inden arbejdsgiver er blevet bekendt med graviditeten.	
Ligebehandlingsnævnet	17-04-2012		Opsagt under barsel pga omstruktureringer. De øvrige medarbejdere blev tilbudt omplacering.	K	2½ år			Godtgørelse 9 måneders løn	HK mod DI
Højesteret	09-05-2012		Tvist om hvorvidt afvisning af ansættelse i en fast stilling skyldes fertilitetsbehandling. Efter afsluttet barselsvikariat, søges fastansættelse som afvises trods flere ledige stillinger hhv. ny-ansættelser i perioden. Virksomheden er vidende om lønmodtagerens fertilitetsbehandling. Ligebehandlingslovens § 16a jf. § 2 jf. § 14	K	Forinden ansøgning om fast stilling i virksomheden da ansat i tidsbegrænset ansættelse (barselsvikariat) i 11 mdr.		Højesteret giver arbejdsgiver medhold i sagen og stadfæster dermed Landsrettens afgørelse med bl.a. den begrundelse, at der er tale om en virksomhed med mange kvindelige ansatte, som derfor er vant til at håndtere, at en ansat bliver gravid.	Lønmodtager rep. ved HK og Virksomhed rep. af Dansk Erhverv	
Højesteret	14-05-2012		Opsagt efter at have udtrykt forundring over at hun ikke var indkaldt til MUS samtale under sin barsel samt ikke kunne få lønforhøjelse under sin barsel	K	7 år 10 mdr.		Godtgørelse 6 måneders løn og 10.000 kr. for manglende lønsamtale	HK mod DE	
Højesteret	28-06-		Manglende	K	2 år (elevtid)		Sagen tabes af	Lønmodtager rep. ved HK og Staten	

	2012	fastansættelse efter afsluttet elevtid pga. graviditet § 16a jf. § 2					lønmødt. Idet Højesteret ikke vurderer, at lønmødt. har løftet sin del af bevisbyrden iht. § 16a, dvs. at de forhold man har henvist til ikke giver anledning til at formode at der er sket overtrædelse af Ligebehandlingsloven	rep. ved Kammeradvokaten
Vestre Landsret	11-09-2012	Opsagt dagen før tilbagevenden fra barsel (begrundelse anstrengt markedssituation)	K	3 år 10 mdr			Godtgørelse 9 måneders løn	HK mod boligselskab uden overenskomst
Retten i Holstebro	25-09-2012	Meddeler efter ansættelse, at hun er gravid. Opsiges i prøvetiden.	K	1 mdr.			Godtgørelse svarende til 6 mdr's løn	Hk som mandatar for medlem mod privat arbejdsgiver
Dom	27-09-2012	Opsagt efter tilbagevenden fra barsel	K	10,5 år			Tabt – ikke løftet bevisbyrde for afskedigelse i strid med LBL	Kommune / kontorassistent
BR	29-10-2012	Gravid medarbejder blev som denne eneste ikke tilbudt genansættelse grundet graviditet	K	-			Godtgørelse på kr. 25.000 efter ligebehandlingslovens § 4.	Salgsassistent rep. af HK vs. Butik rep. af Adv.
Retten i Holbæk	22-11-2012	Trainee afskediget under graviditet	K	1 år 6 mdr.			Ingen godtgørelse efter ligebehandlingsloven, men godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b sv. T. 1½ mdr. løn	HK Danmark – Michael H. Jørgensen A/S
Københavns Byret	06-12-	Far opsagt under	M	4 år og 4 mdr			Arbejdsgiver kunne	HK som mandatar for medlem mod

	2012	retsaseret orlov grundet omlægning og rationalisering				godtgøre at afskedigelse ikke var begrundet i fars afholdelse af orlov efter barselsorloven	privat arb. (adv. Yvonne Frederiksen)
2013							
Afskedigelsesnævnet	25-02-2013	Medlemmet blev opsagt under barselsorlov i en virksomhed med ca. 250 medarbejdere, hvoraf man ville have kunnet vælge en anden at afskedige, uagtet at man havde miste en enkelt kunde (Telia). Omplacering til ex. Falck- eller DLG-afdelingen i LN Eurocom ville ikke have krævet den store oplæring. I negativ retning retning kan trække det forhold, at medlemmet takkede nej til ansættelse.	K	3 år	Sagen tabt	HK og LO	
Twistighedsnævnet	04-03-2013	Elev, som ensidigt fik ophævet sin uddannelsesaftale i forbindelse med fædreorlov	M	1½ måned	Sagen tabt	HK mod Arbejdsgiver	
Retten i Holstebro	26-03-2013	Opsagt under graviditet med begrundelse at dårligt årsregnskab	K	1 år og 5 mdr.	Godtgørelse 6 måneders løn	HK mod privat arbejdsgiver – ingen overenskomst	
BR	01-10-2013	Opsigelse af medarbejder efter	K	3 år	Modparten frifindes	Kontorassistent rep. af HK vs. Forum Copenhagen rep. af Horesta	

								Arbejdsgiver
BR	18-11-2013	tilbagevenden fra barsel og delvis sygmeldt grundet fødselsdepression.	K	4 år	Godtgørelse op kr. 320.392,17 svarende til 9 måneders løn efter lovens §§ 9 og 16.	Bunker Trader (Sælger og forhandler) rep. af HK vs. Distributør af brændstof til skibe rep. af Advokat		
Østre Landsret	19-12-2013	Opsigelse af gravid medarbejder med begrundelsen at medarbejderen ikke opfyldtes arbejdsgiverens forventninger.	K	2 år og 6 mdr.	Godtgørelse for overtrædelse af Ligebehandlingsloven svarende til 12 mdr.'s løn	Lønmodtager rep. ved HK og Virksomhed rep. ved Advokat		
2014								
Afskedigelsesnævnet	23-01-2014	Medl opsagt under barsel grundet nye ejere /arbejds-mangel. Vi mente, at der var virksomhedsoverdragelse og dermed usaglig opsigelse.	K	7 år	Sagen tabt	HK og LO		
Retten i Odense	02-04-2014	Opsagt efter tilbagekomst fra barsel hvor arbejdsgiver forinden (ca. en måned tidligere) har fastansat barselsvikaren. Ligebehandlingslovens § 16a jf. § 9	K	3 år og 9 mdr.	Byretten giver lønmodtageren medhold i sagen, idet man vurderer, at de yderligere kompetencer som arbejdsgiver mener at barselsvikaren besidder, ville kunne tilegnes af lønmodtageren efter kortere oplæring. Der udmåles en	Lønmodtager rep. af HK og Arbejdsgiver/ Produktionsvirksomhed rep. af Advokat		

Retten i Roskilde	10-07-2014	Opsagt efter tilbagevendende fra barsel. Anden medarbejder fastansat under vores medlems graviditet og har overtaget vort medlems arbejdsopgaver	K	Ansæt i 21/3 2006. Barselorlov 20/11 2010 – 16/8 2011 – ferie i forlængelse af orlov. Afskediget 31/10 2011 – 5 år 9 mdr.	godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Godtgørelse svarende til 9 mdr's løn. Sagen blev ikke anket.	HK som mandatar for medlem mod privat arbejdsgiver
Retten i Helsingør Østre Landsret	09-04-2013 ----- 15-09-2014	Afskediges under barsel (under forældreorloven således at udløb af opsigelsesvarslet svarer ca. til tidspunktet for tilbagekomst fra barsel) Ligebehandlingslovens § 16 jf. § 9	K	2 år 9 mdr.	Byretten giver arbejdsgiver medhold i at denne har løftet bevisbyrden for, at der er foretaget afsked som følge af økonomiske forhold og ikke pga. barsel Lønmodtageren anker Byrettens afgørelse, men anken hæves under sagen idet parterne indgår retsforlig på kr. 80.000,00 (svarende til en godtgørelse på ca. 3,5 måneders løn). Retsforliget tilføres retsbogen	Lønmodtager rep. af HK og Virksomhed rep. ved Advokat
Københavns Byret	28-10-2014	Opsagt 4 dage efter tilbagevendende fra barsel og ferie	K	2 år 9 mdr.	Godtgørelse svarende til 9 mdr's løn. Sagen anket af arbejdsgiver.	HK som mandatar for medlem mod privat arbejdsgiver

Dom	30-10-2014	Opsagt 2 mdr. efter afholdt orlov / og 9 dage efter ønske om yderligere orlov	K	3 år	Tabt – ikke løftet bevisbyrde for at afskedigelse i strid med LBL / trods vikar ansat. Arbejdsgiver måtte bedst vurdere hvem der kunne undværes	Butik / Sælger

HK – SAMLET LISTE over FORLIG

Forligte sager vedrørende sager indenfor ligebehandlingsloven

Udfyldt af – HK Danmark

Dato dd-mm-åååå	Sagens omdrejningspunkt (F.eks. afskedigelse i.f.m. graviditet, barsel eller adoption)	Lønmodtagerens køn (M/K)	Lønmodtagerens anciennitet	Sagens udfald	Sagens parter (anonymiseret) + hvilke organisationer der har repræsenteret parterne
2012					
30-01-2012	Sygemeldt p.g.a. graviditetsgener. Virksomheden men ikke at der skal betales løn. Fritidsjobber med 13,5 timer pr. uge	K	2 år 11 mdr.	Virksomheden betaler løn og feriepenge kr. 18.961,65	Lønmodtager-butiksassistent/HK/arbejdsgiver/arbejdsgiverforening
15-02-2012	Twist om hvorvidt manglende ansættelse i en fast stilling skyldes graviditet. Efter afsluttet vikariat i virksomheden, søges fastansættelse i en ny opslået stilling. Arbejdsgiver, der er orienteret om graviditeten, vælger at ansætte en anden i stillingen. Ligebehandlingslovens § 16a jf. § 2 jf. § 14	K	Ingen formel anciennitet, men har været ansat i et vikariat/en tidsbegrænset ansættelse i 3 mdr.	Virksomheden betaler en godtgørelse på kr. 25.000,- svarende til den retspraksis som Højesteret har fastlagt på området	Lønmodtager/klinikassistent rep. af HK og Arbejdsgiver/tandlæge rep. af Tandlægeforeningen

31-03-2012	Nedsat timetal/opsagt	K	8 mdr.	77.997,60 kr. = 6 mdr.	Butiksassistent HK mod ag
31-03-2012	Opsagt ændret ansættelsesforhold under barsel	K	3 mdr.	102.000,00 kr. = 5 mdr.	Butiksassistent HK mod ag
20-04-2012	Opsagt under barsel pga. omstruktureringer (stilling nedlagt, ikke tilbudt andet job)	K	7 år	131.303,82 kr. = 6 mdr. (+ fritstilling)	Kontorassistent HK mod DEA for ag
07-05-2012	Opsagt under graviditet.	Kvinde	2 år og 4 måneder	Sagen forliges på, at medlemmet vender tilbage på arbejdet efter endt barselsorlov	HK og DEA
21-05-2012	Væsentlig ændret stillingsindhold og ændring af betaling af løn under barsel	Kvinde	Mellem 5 måneder og 2 år og 9 mdr. ansættelse	Medlemmet betragter sig som opsagt og fritstilles og modtager en godtgørelse på i alt kr. 86.000,-	Mæglingssmøde mellem HK og GA
31-05-2012	Lønmodtager på barsel får ingen julegave. Føler sig chikaneret.	K	Har ikke oplysninger	Virksomheden udleverer julegave på lige fod med de øvrige ansatte efter kontakt fra HK.	Lønmodtager-butiksassistent/HK mod arbejdsgiver
30-05-2012	Optil til opsigelsen var medlemmet i intensive fertilitetsbehandling	K	9 år	Godtgørelse på kr. 146.610,00 svarende til 5 måneders løn efter ligebehandlingslovens § 16a.	Kontormedarbejder v. HK mod Handelsbutik v. advokat

	B.					
15-08-2012	Afsked efter ufrivillig abort § 16a jf. § 9	K	Ca. 9 mdr.	Arbejdsgiver betaler godtgørelse svarende til 5 mdr.'s løn	Lønmodtager rep. af HK Forbund og Virksomhed rep. ved Dansk Erhverv	
29-08-2012	Sagens kerne består i, at medlemmet blev opsagt 15 dage efter, at hun havde meldt sig graviditetsbetinget syg.	K	2 år	Sag forligt ved at arbejdsgiveren i stedet for at betale en godtgørelse svarende til 6 mdr.s løn, forlængede opsigelsesvarslet med 6 mdr.	Lønmodtager/sælger rep. af HK og Arbejdsgiver/forhandler og producent af butiksinventar for sig selv (formentlig med adv. i baghånden)	
14-09-2012	Medlem opsagt efter han har meddelt, at han skal have 2 måneders barselsorlov.	M	16 år	Sagen forligt ved at virksomheden har betalt en godtgørelse svarende til 2 måneders løn.	Lønmodtager repræsenteret af TR og HK. Medievirksomhed via HR.	
24-09-2012	Medlem blev bortvist 4 dage efter, at hun havde meddelt, at hun var gravid.	K	4 mdr.	Sagen indbragt for Ligebehandlingsnævnet, som tilkendte hende 200.000,- kr. Firmaet var i mellemtiden gået konkurs, så LG betalte.	Lønmodtager (fleksjobber og økonomimedarbejder) repr. af HK, lille håndværksvirksomhed, dennes advokat, Tekniq (indgik dog aldrig i sagen, da virksomheden lod sig repræsentere af egen advokat), Ligebehandlingsnævnet og LG	
26-09-2012	Afsked ifm. graviditet § 16 jf. § 9	K	Ca. 3 år og 3 mdr.	Arbejdsgiver betaler i alt kr. 217.977,00 (heraf er kr. 134.000,00 godtgørelse iht. Ligebehandlingslov – svarende til 6 mdr.'s løn.)	Regnskabsassistent rep. af HK Forbund og Privat Virksomhed rep. ved advokat	
02-10-2012	Opsagt under barsel	K	Mere end 9 år	Sagen forliges med 12 måneders løn svarende til kr. 420.000,00	HK og TR ved lokalforhandling	
05-10-2012	Afsked under graviditet	K	1 år 1 md.	Godtgørelse svarende til 3 mdr. løn Forligt efter rettens tilkendegivelse – godtgørelse svarende til 3 mdr.	HK vs. Arbejdsgiver	
08-10-2012	På barsel 17. aug. 2011. Barsel slut	Kvinde	Ukendt	Fratrædelsesaftale med værdi på kr. 300.000,-	Lønmodtager/Koordinator v. HK mod Arbejdsgiver finansiel institution	

	15. juni 2012. på arbejde 14 dage og så på ferie. Ferie slut 13. aug 2012. 10. sep får besked på at hun skal have en anden stilling. Hvilken uvist. Der er måske en ledig til marts 2013. 08-10-12 ibi Fratrædelsesaftale på samlet kr. 300.000,- er indgået.							
16-10-2012	Medlem opsagt under pga. barsel. Afdelingen er af den opfattelse at omplacering ikke har været forsøgt	K	1 år		Forligt med 3 måneders løn+renter	HK og Arbejdsgiver		
05-11-2012	Afsked under graviditet	K	Ukendt		Godtgørelse efter ligebehandlingsloven svarende til 8 mdr. løn	HK Danmark – Advokatfirma		
10-12-2012	Opsigelse af gravid som led i masseafskedigelse. Også krav om manglende løn regulering fordi medlemmet var på barsel, som også er i strid med ligebehandlingslove n.	K	6 år		Godtgørelse kr. 305.000,- svarende til 7 måneder og feriegodtgørelsen på i alt kr.28.334,48 efter ligebehandlingslovens § 16a.	Salgsassistent rep. af HK vs. Tøjbutik rep. af Dansk Mode og Tekstil		
2013								
19-02-2013	Opsigelse af gravid medarbejder.	K	Næsten 2 år		Godtgørelse på kr. 155.520 svarende til 6 måneders løn efter lovens §§ 9 og 16.	Kontormedarbejder vs. Postvirksomhed (v. Dansk Industri)		
25-02-	Opsagt under	K	4 år og 2 måneder		Sagen tabes ved	HK og LO		

					afskedigelsesnævnet	
2013	barsel, idet virksomheden havde mistet væsentlig kunde – afd. mente ikke, at omplacering havde været forsøgt					
06-03-2013	Far opsagt under forældreorlov	M	2 mdr.		Godtgørelse 6 måneders løn.	HK mod privat arbejdsgiver
08-03-2013	Ændringer af arbejdsopgaver efter tilbagevenden efter endt barselsorlov.	K	Har ikke ansættelseskontrakt. Men er opsagt med 5 mdr. varsel		Virksomheden betaler kr. 100.000,-	Lønmodtager-butiksassistent/HK/Arbejdsgiver/arbejdsgiv erforening
15-03-2013	Opsagt under barsel umiddelbart før delvis tilbagevenden til arbejdspladsen med begrundelsen omstrukturering. I samme periode annonceres efter ny medarbejder og i forlængelse heraf opslås andre ledige stillinger.	K	4 år og ca. 8 mdr.		Sagen forligtes ifm. Rets-mægling på i alt kr. 140.000,00 (heraf kr. 125.000,00 i godtgørelse for afsked i strid med Ligebehandlingsloven svarende til ca. 4,5 måneders løn).	Lønmodtageren rep. af HK og Arbejdsgiver rep. ved Advokat
18-03-2013	Opsat under barselsorlov grundet strukturaendring.	K	5 år		Fuld løn i opsigelsesvarsel 4 mdr. Godtgørelse 6 måneders løn ingen ferie blev varslet Outplacement forløb	HK og Arbejdsgiver (Medlem havde ikke ret til juridisk bistand så sagen blev forligt i afdelingen)
25-03-2013	Medlemmet bliver opsagt under barsel uden begrundelse, men med tilbud om at drøfte en	K	4 år og 4 måneder		Sagen forliges med kr. 225.000,00	HK og arbejdsgiveren

22-04-2013	fratrædelsesaftale Kvinde skulle vende tilbage efter afsluttet barsel, men blev kontaktet af arbejdsgiver, der havde udarbejdet ny kontrakt med væsentlige ændringer af hendes ansættelsesvilkår, idet hun skal over i anden stilling med lavere løn. Kvinden var uforstående overfor ændringen, ligesom hun meddelte, at hun ikke kunne genoptage arbejdet på fuld tid, idet hun havde fået en diskusprolaps.	K	Ukendt	Løn til lovligt opsigelsesvarsel + en særlig godtgørelse svarende til en måneders løn	HK vs. Dansk Erhverv
13-05-2013	Væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene under barsel, i forlængelse af virksomhedsoverdragelse. Fra souchef til salgsassistent.	K	6 år	Virksomheden betalte en godtgørelse på kr. 111.519,-	Lønmodtager repræsenteret af HK. Arbejdsgiver repræsenteret af Dansk Erhverv
20-05-2013	Twist om hvorvidt opsigelse i prøvetiden skyldes graviditet. I forlængelse af en kortvarig hospitals-	K	2 mdr.	Virksomheden betaler en godtgørelse svarende til 6 måneders løn	Lønmodtager/kontorassistent rep. af HK og Arbejdsgiver/ en Produktionsvirksomhed rep. af lokal Advokat

	<p>indlæggelse, som følge af en ufrivillig abort, opsiges lønmodtageren af arbejdsgiver. Lønmodtageren havde oplyst om graviditeten til en kollega i en intern mail. Ligebehandlingslovens § 16a jf. § 9</p>				
23-05-2013	<p>Lønmodtager opsagt uden grundelse. Blev deltidsregistreret december 2012 og heltidssygemeldt januar 2013 p.g.a. bækkenløsning forårsaget af graviditet. Opsagt april 2013. Ligebehandlingslovens § 16 jf. § 9</p>	K	1 år 4 mdr.	340.000,00 (hvoraf 336.000,00 er godtgørelse, svarende til 9 måneders løn) Rest er efterbetaling af fritvalgslønskonto.	Lønmodtager/Controller repr. af HK og arbejdsgiver/en produktionsvirksomhed inden for fødevarerbranchen repr. af Dansk Industri
28-05-2013	<p>Afsked under graviditet</p>	K	3 år	Ingen godtgørelse efter ligebehandlingsloven – fratrædelses-godtgørelse sv.t. 4 mdr. løn	HK Danmark – Statens og Kommunernes Indkøbsservice A/S
29-05-2013	<p>Twist om hvorvidt opsigelse under barsel skyldes virksomhedens økonomiske forhold. Ligebehandlingslov</p>	K	2 år	Virksomheden betaler i alt et beløb svarende til 6 mdr's løn kr. 155.520,- godtgørelse	Lønmodtager/kontorassistent rep. af HK og arbejdsgiveren

	en § 16 jf. § 9	M	2 mdr.		Sag forligt ved at virksomheden betalte en godtgørelse svarende til 6 måneders løn + feriepenge	Lønmodtager/webudvikler rep. af HK og Arbejdsgiver/IT-virksomhed rep. af lokal Advokat
01-07-2013	Kvinde opsiges indenfor prøvetiden, men i umiddelbart forlængelse af, at hun har oplyst om sin graviditet. Begrundelsen er dårlig omsætning.	K	Ukendt		Sagen forliges ved arbejdsgivers betaling af kr. 40.000,00 i godtgørelse.	HK vs. arbejdsgiver
12-07-2013	Medlem som også var AMR opsagt 2 mdr. efter endt barsel. Arbejdsopgaver flyttet til udlandet.	K	13 år		Sagen forligt – godtgørelse svarende til 5.5 mdr., fuld fritstilling, kursus værdi kr. 15.000 og outplacement	Lønmodtager /controller rep. af HK og arbejdsgiver større concern uden for Sjælland rep. af HR og lokal advokat.
11-08-2013	Opsagt ved retur fra barsel	K	5 år		73.000,00 kr. = 4 mdr. (+ fritstilling)	Butiksassistent HK mod ag
16-08-2013	Twist om opgradering af stilling til økonomiasistent var saglig grund til opsigelse under lønmodtagers barselsorlov. Ligebehandlingslovens § 16 jf. § 9	K	Næsten 2 år		Virksomheden betaler i alt kr. 81.000,00, svarende til 4 måneders løn	Lønmodtager/kontorassistent repr. af HK og arbejdsgiver/ en vognmandsvirksomhed mødte selv
22-08-2013	Afskedigelse ifm tilbagevenden fra barsel grundet	K	2 år og 10 mdr.		Forlig på to måneders godtgørelse, som medlemmet var tilfreds med, da der var stor usikkerhed på, om	Lønmodtager kontorassistent. Mindre ingeniørvirksomhed repræsenteret ved lokal advokat

	arbejdsmangel, medlemmet anerkendte, at der manglede arbejde til hende.			vi overhovedet havde en sag. Hun havde ikke juridiske rettigheder.	
15-09-2013	Afskediget pga. højt sygefravær – hun fik bækkenløsning under graviditeten. Kommunen havde foreslået at hun meldte sig syg og så udskeud børsloven.	K	Ukendt	Sagen forliges på 2½ måneders godtgørelse	HK vs. KL
20-09-2013	Twist om hvorvidt afskedigelse skyldes fertilitetsbehandling og Ligebehandlingslovens § 16a jf. § 9	K	1 år 5 mdr.	Sagen forliges ved at arbejdsgiver betaler i alt kr. 50.000,00 (hvoraf kr. 45.000,00 er godtgørelse for afsked pga. fertilitetsbehandling – svarende til 2 måneders løn)	Lønmodtageren rep. af HK og Arbejdsgiver rep. ved Advokat.
30-09-2013	Opsagt under forældreorlov (opsagt pga. besparelser)	K	3½ år	Godtgørelse 9 måneders løn	HK mod konkursbo (Speditionsvirksomhed)
03-10-2013	Opsigelse 4 dage efter tilbagevenden fra barselsorlov.	K	6 år	Godtgørelse på kr. 25.000 efter ligebehandlingslovens § 4.	Blomsterbinder rep. af HK vs. Blomsterforretning rep. af Dansk Erhverv
31-10-2013	Twist om barselsvikar har overtaget lønmodtagers stilling. Ligebehandlingslovens § 16 jf. § 9	K	2 år og 3 mdr	Virksomheden betaler i alt kr. 111.398,21 svarende til 7 måneders løn (Lønmodtager var deltidsbeskæftiget)	Lønmodtager/kontorassistent rep. af HK og arbejdsgiver/ en havneterminaloperatør mødte selv
10-12-2013	Lønmodtager skal på barsel og får oplyst at sin	K	Ukendt	Virksomheden betaler løn og feriegodtgørelse kr. 33.556,62	Lønmodtager-butiksassistent/HK/BA

	arbejdsgiver, at hun ikke skal have løn under barsel.						
	Tvist om opgradering af stilling til økonomiassistent var saglig grund til opsigelse under lønmodtagers barselsorlov. Ligebehandlingslovens § 16 jf. § 9	16-08-2013	Næsten 2 år	Virksomheden betaler i alt kr. 81.000,00, svarende til 4 måneders løn	Lønmodtager/kontorassistent repr. af HK og arbejdsgiver/ en vognmandsvirksomhed mødte selv		
16-12-2013	Opsigelse af gravidmedarbejder, som ikke havde meddelt graviditeten, men var syg grundet opkast og kvalme op til opsigelsen, hvorfor arbejdsgiver vidste dette.	K	5 måneder	Godtgørelse på kr. 20.000,- efter ligebehandlingslovens § 4.	Butikmedarbejder v. HK og Værktøjsbutik v. advokat		
20-12-2013	Medlemmet modtager ikke fuld bonus under barsel til trods for at der er udbetalt fuld løn i hele kalenderåret	K	9 år og 8 måneder	Kr. 11.306,- i for lidt betalt bonus.	HK og arbejdsgiveren		
2014							
29-01-2014	Gravid opsagt i prøveperioden.	K	3 mdr.	Godtgørelse på kr. 57.996,00 svarende til 4 måneders løn efter ligebehandlingslovens § 9, jf. § 16.	Kontormedarbejder vs. Ferieboligudlejnings virksomhed v. Advokat.		
31-01-	Medlem opsagt grundet mgl.	K	4 mdr.	Sagen forligt – godtgørelse svarende til 6 mdr. løn.	Lønmodtager/laborant rep. af HK og arbejdsgiver /medicinalvirksomhed via HR.		

2014	performance, tidl. påtalt, men er nu gravid.						
31-01-2014	Afskedigelse iforbindelse med graviditet	K				Godtgørelse på kr. 90.640,00 svarende til 4 måneders løn efter lovens §§ 9 og 16.	Butiksmedarbejder vs. Handelsbutik
06-02-2014	Tvist om organisationsændring og dermed afskedigelse af lønmodtager var sket på grund af medlems barselsorlov Ligebehandlingslovens § 16 jf. § 9	K	3 år og 10 mdr.			Virksomheden betaler i alt kr. 209.637,40 svarende til 7 måneders løn.	Lønmodtageren/Accounts Payable Support repr. af HK og arbejdsgiver/ en produktionsvirksomhed mødte selv
10-02-2014	Medarbejder opsagt under barsel. Efter tilbagevenden fra barsel.	K	2 år			Godtgørelse på kr. 70.000,00 svarende til 2 måneders løn efter ligebehandlingslovens § 9.	Kontormedarbejder mod Revisionsfirma
26-02-2014	Opsigelse af medarbejder efter tilbagevenden fra barsel.	K	2 år			Godtgørelse på kr. 121.500,00 svarende til 4,5 måneders løn efter lovens §§ 9 og 16	Kontormedarbejder vs. Rådgivningsvirksomhed v. advokat
27-02-2014	Tvist pga. opsigelse pga. manglende performance under graviditet. Ligebehandlingsloven § 16 jf. § 9	K	2 år og 2 mdr.			Virksomheden betaler kr. 175.000,- svarende til 5 mdr's løn + alt ikke afholdt ferie 5 uger afregnes til Feriekonto	Lønmodtager/kontorassistent rep. af HK og arbejdsgiveren
04-03-2014	Afsked 7 mdr. efter barselsorlov	K	6 år 5 mdr.			Godtgørelse efter ligebehandlingsloven sv.t. 5 mdr. løn	HK Danmark – Dansk Erhverv
21-03-2014	Medlem meddelt at hun var gravid. Først blev	K	3 dage			Godtgørelse 6 måneders løn, jf. ligebehandlingslovens § 16. Resterende 25.000,- kr.	HK som mandatar for medlem mod advokat

	ansættelsesforhold et ændret til tidbegrænset ansættelse hvorefter hun blev afskediget. To krænkelse.				godtgørelse, jf. ligebehandlingsloven § 14, jf. § 4, for ændringen af ansættelsesbeviset (fra fastansat til tidsbegrænset ansættelse).	
31-03-2014	Opsagt 2 mdr. efter tilbagevenden fra barsel	K	4 år og 6 mdr.		133.200,00 kr. = 6 mdr.	Butiksassistent HK mod DI for ag
31-03-2014	Kvinde søger job i en Netto-butik, hvor hun får mundtligt løfte om ansættelse. Nævner efterfølgende, at hun er i fertilitetsbehandling, hvorefter hun samme aften modtager en sms fra chefen om, at hun ikke kommer i betragtning grundet fertilitetsbehandling.	K	Ingen		Sagen forliges på arbejdsgivers betaling af kr. 51.690,00	Salgsassistent rep. af HK vs. Butik rep. af Dansk Erhverv
01-04-2014	Opsagt grundet lukning af butikken	K	5 mdr.		40.000 kr. = 2 mdr.	Butiksassistent HK mod ag
28-04-2014	Opsigelse af gravid medarbejder	K	Ukendt		Godtgørelse på kr. 220.882,00 efter ligebehandlingslovens § 16, jf. § 9.	Kontormedarbejder v. HK vs. Forsikringselskab v. advokat

07-05-2014	Vilkårsændret under barsel, manglende løn og pension	K	2 år	Kr. 80.000,00	Lønmodtager repræsenteret af HK. Arbejdsgiver repræsenteret af advokatfirma.
07-05-2014	Opsigelse af medlem efter hun havde meddelt graviditet. Ligebehandlingslov en § 16 jf. § 9	K	1 år og 6 mdr.	Fritstillet samt en godtgørelse på kr. 65.000,00	Lønmodtager rep. af HK og Arbejdsgiver/et rengøringsfirma rep. af egen advokat
13-05-2014	Twist om opsigelse. Medlemmet var i fertilitetsbehandling på opsigelsestidspunkt, hvilket var arbejdsgiver bekendt. Opsigelsen begrundet i medlemmets fravær.	K	5 år	Virksomheden betalte en godtgørelse på kr. 111.250,00	Lønmodtager rep. af HK og Arbejdsgiver repræsenteret af dansk mode og tekstil
21-05-2014	Under barslen omplaceret og efter tilbagevenden opsagt som led i en større omstrukturering.	K	7 år	Godtgørelse på kr. 46.000,00 svarende til 2 måneders løn efter ligebehandlingslovens § 16a.	Kontormedarbejder v. HK mod statslig arbejdsgiver
30-05-2014	Opsagt grundet udlicitering af arbejdsopgaver. Meget usikker sag. Arbejdsgiver har pr. kulance afregnet 3	K	? Havde 4 mdr. opsigelses-varsel	Godtgørelse svarende til tre måneders løn.	Lønmodtager kontorassistent. Arbejdsgiver er privat uddannelsesudbyder

	måneders godtgørelse. Ingen kontakt mellem HK og arbejdsgiver.						
01-06- 2014	Opsagt under barsel grundet strukturændringer	K	2 år		10 måneders fritstilling med fuld løn uden modregning af ferie, 1 måned løn i godtgørelse	HK vs. Arbejdsgiver	
04-06- 2014	Opsigelse af medarbejder på barsel med begrundelsen, at arbejdsområdet outsources.	K	4 år		Godtgørelse på kr. 201.322,98 svarende til 6 måneders løn efter lovens §§ 9 og 16.	Lønmodtager rep. af HK vs. Peivat virksomhed rep. af Advokat	
10-06- 2014	Tvist om medlem var tidsbestemt ansat eller ej – hun skulle ikke fortsætte da firma erfarede graviditet. Sagen blev forligt med opsigelsesvarsel (fritstilling) og erstatning jf. ligebehandlingslov	K	Ukendt		Endte med 3 mdr opsigelse samt godtgørelse ialt kr 75.000,00 hvoraf de kr. 37.500,00 var godtgørelse	Lønmodtager rep. af HK og Arbejdsgiver/en sportsforretning rep. af DE	
22-07- 2014	Afskedigelse under delvis forældreorlov. Virksomheden har ingen overenskomst. (Medlemmet meldte sig ind i forbindelse med afskedigelsen og	K	8 år		Medlemmet er opsagt d. 16. juni, hun fritstilles fra 22.7 og frem til udløb af opsigelsesperioden 30.11. Der afvikles 3 ugers ferie i fritstillingsperioden fra optjeningsåret 13 resterende ferie og ferie for optjeningsåret 14 afregnes til feriekonto. Hun får udbetalt tilgodehavende overarbejdstimer og	Medlem-Advokatsekretær ctr. Arbejdsgiver- Advokatfirma Medlem repræsenteret af HK – arbejdsgiver repræsenteret af en af advokat	

	var således ikke berettiget til juridisk bistand. Hun ville ikke / havde ikke mulighed for selv at betale en advokat)			tilgodehavende fritvalgskonto. Derudover en godtgørelse svarende til 3 måneders løn	
28-07-2014	Vikar – opsagt efter 3 måneders ansættelse – gravid og arbejdsgiveren er vidende om dette	K	3 måneder	Forligt med kr. 93.000,00	HK vs. arbejdsgiver
02-10-2014	Opsagt i prøvetid efter meddelelse om graviditet	K	24 dage	Forlig – 3 mdr. løn	Butiksejer / salgsassistent
03-10-2014	Sagen omhandlede manglende ansættelse som elev på grund af medlemmets graviditet	K	ingen	Kr. 25.000,00	Lønmodtager repræsenteret af HK, arbejdsgiver havde ikke repræsentant.
08-10-2014	Twist om hvorvidt opsigelse under barsel skyldes virksomhedens økonomiske forhold. Arbejdsgiver har, ca. en måned forinden opsigelsen af lønmodtageren, fastansat barselsvikaren. Ligebehandlingslov en § 16 jf. § 9	K	3 år og 9 mdr.	Virksomheden betaler i alt kr. 208.000,00 (hvoraf kr. 198.000,00 er godtgørelse, svarende til 9 måneders løn)	Lønmodtager/Butiksassistent rep. af HK og Arbejdsgiver/en Tøjforretning rep. af Dansk Erhverv
18-11-2014	Gravid medarbejder	K	1 år	Godtgørelse på kr. 30.000,00 svarende til 2 måneders løn efter	Lønmodtager rep. af HK vs. Privat virksomhed rep. af Advokat

					ligebehandlingslovens § 9.	
opsagt grundet samarbejdsproblemer.						
18-11-2014	Tvist om det var muligt at omplacere lønmodtager under omstrukturering. Ligebehandlingslovens § 16 jf. § 9	K	1 år og 3 mdr		Virksomheden betaler i alt kr. 162.810,00, svarende til 6 måneders løn	Lønmodtager/advokatsekr. repr. af HK og Arbejdsgiver/advokatfirma af Dansk Erhverv
25-11-2014	Manglende lønforhandling under barsel, men sagen var fra 2011 og det blev vurderet, at vi ikke kunne videreføre ligebehandlings sag pga. passivitet.	K	5 år		Medlemmet fratrådte ved udløb af en tidsbegrænset ansættelse efter barslen i 2011. Der blev indgået et forlig på kr. 10.000,00 som skattefri godtgørelse.	Repræsentant fra HK samt arbejdsgiver
11-12-2014	Opsagt jf. FUL § 5, stk. 2 under graviditet.	K	7 år		Forligt med løn frem til barselsstart og betaling af barsel i hele perioden	HK – DTF
15-12-2014	Chikane og psykisk arbejdsmiljø resulteret i forlig om opsigelse	K	3,5 år		Godtgørelse svarende til 6 mdr. løn (kr. 150.000,-) plus diverse iht. overenskomsten (kr. 15.000,-)	Lønmodtager/klinikassistent rep. af HK og Arbejdsgiver/tandlæge rep. af Tandlægeforeningen
18-12-2014	Nedlæggelse af stillingen pga. outsourcing i modstrid med tidligere tilkendegivelser. Medlem havde adviseret ønske om barselsorlov.	M	4 år		Sagen forligt med en godtgørelse på 120.000 kr.	Lønmodtageren repræsenteret af HK og arbejdsgiveren af DMA.

Høringssvar vedr. afskedigelse ifm. graviditet og barsel - FTF

28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber



Brevdato	26-06-2015
Afsender	Mette Terp (mette@ftf.dk)
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL); Karen Thomann (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	912053
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	Høringssvar om afskedigelse af gravide mm med tilhørende bilag
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	Høringssvar om afskedigelse af gravide mm med tilhørende bilag
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk), Karen Thormann (KAT@bm.dk)
Fra: Mette Terp (mete@ftf.dk)
Titel: Høringssvar om afskedigelse af gravide mm med tilhørende bilag
Sendt: 26-06-2015 14:04:14
Bilag: Høringssvar om afskedigelse af gravide mm med tilhørende bilag.pdf;

Til Beskæftigelsesministeriet

Vedlagt fremsendes FTF's høringssvar om afskedigelse af gravide mm. med tilhørende bilag.

Venlig hilsen

Mette Terp

Sekretær

Tlf: +45 33 36 88 41 - Mobil: +45 41 14 69 69 - E-mail: mete@ftf.dk

FTF - Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte

Niels Hemmingsens Gade 12 - Postboks 1169 - 1010 København K.

Tlf: +45 33 36 88 00 - Fax: +45 33 36 88 80 - E-mail: ftf@ftf.dk - www.ftf.dk

(Se vedlagte fil: Høringssvar om afskedigelse af gravide mm med tilhørende bilag.pdf)

Vi har 22 forslag til, hvordan lønmodtagerne skaber endnu mere værdi. Se hvordan på skaberværdi.dk



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

26.06.2015

15-0587

METE

Høring om afskedigelse af gravide m.m.


FTF har ved mail af 6. maj 2015 modtaget ovenstående høring.

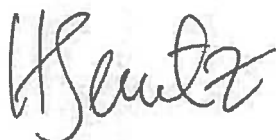
Beskæftigelsesministeriet har anmodet FTF om at indhente oplysninger domstolspraksis, fagretlige afgørelser og forlig, der er indgået som følge af afskedigelse eller anden mindre gunstig behandling af lønmodtagere pga. graviditet, barsel eller adoption. En sådan oversigt er vedlagt dette høringssvar.

Herudover har Beskæftigelsesministeriet anmodet FTF om at oplyse, hvorvidt den seneste ændring af ligebehandlingsloven har medført en ændring i retspraksis. FTF har ikke modtaget oplysninger herom fra vores medlemsorganisationer. Vi har dog fået oplyst, at i sager, hvor en tidsbegrænset gravid ansat ikke bliver tilbudt en fastansættelse, så er det vanskeligt for organisationerne at vurdere sagerne, idet det kræver en henvendelse til arbejdsgiveren for at få oplysninger om de øvrige ansatte og deres kvalifikationer. Vurderingen er derfor, at både den delte og den omvendte bevisbyrde ikke i samme omfang som i afskedigelsessagerne giver medlemsorganisationerne de nødvendige redskaber i disse bevismæssige tunge sager, hvor det oftest er vanskeligt at modbevise arbejdsgiverens skøn ved ansættelser. Tillige er de øvrige ansøgers kvalifikationer vanskelige at føre bevis imod.

Giver ovenstående eller vedlagte oversigt anledning til spørgsmål, kan undertegnede kontaktes på tlf. 27 219 215 eller mail: bela@ftf.dk.

Venlig hilsen


Berit Lassen
Advokatfuldmægtig



Høring angående sager om afskedigelse af gravide mm.			
Forlig indgået	Sagens omdejlingspunkt	Forligets udfald	Ansættelsesretslige elementer i forliget, som fx kunne have betydning for fastsættelse af godtgørelse
	Kvinde afskediges under barselsorlov Ansæt i 22 mdr. Var sygdomsiddtpå barselsorlov ca. 18 mdr. forud for opsigelsen	Godtgørelse på kr. 95.000 svarende til 4 mdr. løn	Kvindelig medarbejder og Danske Fysioterapeuter
	Kvinde opsiges under forældreorlov Ansæt i 26 mdr. Afskediget grundet omstrukturering med baggrund af vurdering af kompetencer	Godtgørelse på 257.864,85 svarende til 9 mdr. løn	Kvindelig medarbejder og Danske Fysioterapeuter
	Kvinde ansæt i 5 år. Opsigelse under graviditet grundet omlægning af driften	Arbejdsgiverne blev fritundet	Fysioterapeut og fysiklinik og ekstern advokat
	Kvinde ansæt i 4 år og 10 mdr. Opsigelse 1 mdr. efter endt barselsorlov grundet manglende kompetence og arbejdsopgaver	Arbejdsgiverne blev fritundet	Danske Fysioterapeuter og aften-skole
	Kvinde ansæt 5 år og 4 mdr. Opsigelse under forældreorlov grundet i nedskæringer og faglige kompetencer	Arbejdsgiverne blev fritundet	Danske Fysioterapeuter og privat hospital
	Kvinde afskediget under fertilitetsbehandling	Godtgørelse svarende til 5 mdr.	BUPL
17.3.2013	Kvinde omrøkras under graviditetsperioden Kvinde lovet fast stilling indtil graviditeten fastslås. Derefter inden ledig stilling	Omlægning indtil hun går på barsel Medlemmet ønskede ikke at gå ind i sagen	BUPL
16.12.2014	Kvinde fravaldt ved reducere af to afd. lederstillinger til én	6 mdr. godtgørelse	BUPL
16.6.2012	Kvinde: Viktårsændring under barsel	Fritstilling	BUPL
28.4.2014	Kvinde: Reduktion pga. skolereform	Genansættelsesklausul	BUPL
11.4.2014	Kvinde: Personalemæssige tilpasning	Sagen trukket tilbage	BUPL
	Jun-14 Kvinde: Omstrukturering under barsel	177.000 kr.	BUPL
10.11.2014	Kvinde: Oplysninger om at sygdom skyldes graviditet	Sagen trukket tilbage	BUPL
25.3.2013	Kvinde: Formodet forskelsbehandling som følge af udmøntelse af ret til fravær pga graviditetsbaseret sygdom under dække af faldende børnetal	Fritstilling, men videretrsel i ligebehandlingsnævn og tabt	BUPL
18.12.2013	Kvinde opsagt i prøveperioden dagen efter medlemmet oplyste om sin graviditet	Godtgørelse på kr. 140.000 ved forlig	BUPL
feb-12	Kvinde: Primær årsag langvarig sygdom	Fritstilling	BUPL
6.2.2013	Fravaldt i forbindelse med besparelsesrunde under forældreorlov	Godtgørelse på kr. 50.000	BUPL

	okt-12	Kvinde: Afskediget efter endt forældreorlov	4 mdr. løn + 10.000 + kortere fritstillingsperiode		Frie Skovers Lærforening
	27.2.2013	Afskediget efter endt forældreorlov	Godtgørelse på 225.000 kr.		Frie Skovers Lærforening
	Efterår 2014	Kvinde afskediget efter endt barsel og forældreorlov begrundet i nedskeafninger	Forligt med 30.000 Ligebehandlingsnævnet afgjorde 90.000 i godtgørelse		Farmakonomforeningen
	Primo 2013	Kvinde: Manglende løntillæg før barselsorlov			Farmakonomforeningen
	sept-14	Kvinde: Ændring af skema under barselsorlov og sygdommelding efter endt orlov. Derefter opsagt - begrundet forning af økonomi	Forligt med 125.000		Farmakonomforeningen
	15.11.2012	Kvinde opsagt under barselsorlov	Fritstillet + 25.000 + 250.000	Opsigelsen meddeltes uden tillidsmandens tilstedeværelse, hvilket er i strid med § 3, stk. 2 i Aftale om Fagligt Arbejde mellem Finansforbundet og FA	Finansforbundet
	28.8.2012	Kvinde afskediget under fravær i nogle dage under abort	Fritstillet + 125.000		Finansforbundet
	7.8.2012	Kvinde: Vendt tilbage på arbejdspladsen efter endt barselsorlov og afskediget samme dag	Fritstillet + 75.000		Finansforbundet
	14.6.2012	Afskediget i forlængelse af barselsorlov begrundet i arbejdspladsens aktuelle lavere aktivitetsniveau	Fritstillet + 155.000		Finansforbundet
	16.4.2012	Kvinde afskediget dagen efter oplysning om graviditet	Godtgørelse 100.000		Finansforbundet
	1.5.2012	Kvinde: Afskediget med baggrund i manglende performance. Medlemmet var på forældreorlov på tidspunktet for opsigelsen, og havde meddelet arbejdspladsen, at hun var gravid igen	Finanforbundet valgte ikke at føre sagen videre	Arbejdspladsen havde dokumentation for deres kritik af medlemmets performance. Samtidig var det meget sparsomt med dokumentation for, at medlemmet havde været uenig i den pågældende kritik	Finansforbundet
	31.1.2012	Afskediget efter medlemmet fik oplyst, at hun skulle starte i ny afdeling efter barsel	Godtgørelse 85.000		Finansforbundet
	14.5.2014	Kvinde: Opsagt grundet bortfald af arbejdsopgaver og omstrukturering. Medlemmet havde oplyst, at hun var gravid	Ansettelsen blev forlængt 6 mdr. + godtgørelse på 8.000	Medlemmet havde et handicappet barn og arbejdspladsen var siden 2010 blevet kompenseret for fravær i denne forbindelse ved en § 42-aftale. Faglig organisation mente på den aggrund også, at opsigelsen var i strid med forskelsbehandlingsloven	Finansforbundet

28.11.2013	Opsagt begrundet i budget og planlagte omstruktureringer. Havde meddelt arbejdsgiveren, at hun var gravid	Godtgørelse 100.000	Stillingen blev kort tid efter slået op i Sverige.	Finansforbundet
18.11.2013	Kvinde: Opsagt under barselsorlov grundet besparelser og omstruktureringer	Opsigelsesvarsel forlængt med to mdr. + godtgørelse på 8.000 440.000 + opsigelsesvarsel på 5 mdr + 1 mdr. lån samt ouplacement på 25.000	Opsigelsen meddeltes uden TR's tilstedeværelse, hvilket er i strid med § 3, stk. 2 i Aftale om Fagligt Arbejde mellem Finansforbundet og FA	Finansforbundet
6.5.2013	Mand: Opsagt under fødeorlov grundet budgetreduktioner	192.000 i godtgørelse svarende til 6 mdr løn samt 5.000 kr. til SAP-kursus		Finansforbundet
5.3.2013	Kvinde: Afskediget under barsel, fordi stillingen skulle nedlægges	Fritstillet + godtgørelse på 60.000		Finansforbundet
11.4.2013	Mand: Opsagt efter meddelelse om, at han ønskede at holde fødeorlov	Godtgørelse på 170.000		Finansforbundet
31.1.2013	Opsagt under barselsorlov grundet økonomiske og organisatoriske tilpasninger	Tilbud om at tiltræde en nyopslået stilling eller få udbetalt godtgørelse på 75.000 kr.		Finansforbundet
7.2.2013	Opsagt efter graviditetsbetaget sygdom og barsel	Medlemmet valgte ikke at forfølge sagen yderligere		
	Anden mindre gunstig behandling end ansættelse/opsigelse			
	Afslag på en kursusansøgning			
	Mandlig studerende, der fik afslag på et praktikforløb på gynækologisk afdeling, fordi det var for ressourcekrævende. De mandlige læger og sygeplejersker måtte ikke være alene på studen med de kvindelige patienter.	Afdelingen oplyste, at den ville ændre praksis fremadrettet		
	Opsigelse under graviditet/ændring i ansættelsesvilkår			
	Opsigelse pga. samarbejds vanskeligheder under graviditet	Arbejdsgiveren kunne løfte bevisbyrden for, at der ikke var lagt vægt på graviditet. Medlemmet blev fritstillet.		
	I forbindelse med en virksomhedsoverdragelse var det gravide medlem den eneste, der ikke blev tilbudt ansættelse hos erhverver	Medlemmet opnåede ansættelse hos erhverver		

<p>En sygeplejestuderende får ændret i sine ansættelsesvilkår da hun meddeler, at hun er gravid. Ændringen betyder, at hun ikke får løn under orlov.</p>	<p>DSR forfølger ikke sagen, da vi vurderer, at vi ikke kan komme igennem med, at orloven er tillagt betydning</p>		
<p>Nyuddannet gravid sygeplejerske bliver opsagt i prøveperioden med den begrundelse, at den ikke forløber tilfredsstillende. Medlemmet har haft gener og har bl.a. bed om ikke at få nattevagter, hvilket hospitalet skriver i afgørelsen, at de har lagt vægt på</p>	<p>Forligt på 4 mdr. godtgørelse</p>		
<p>Sager om ikke-fastsansættelse i ledige stillinger af gravide, tidsbegrænsede ansatte</p>			
<p>Afslag på lederstilling</p>	<p>Medlem fratoldt kravet</p>		
<p>Afslag på fastansættelse efter vikariat</p>	<p>Forlig: 22.500 kr.</p>		
<p>Afslag på fastansættelse efter vikariat</p>	<p>Forlig: 3 mdr. godtgørelse</p>		
<p>Afslag på lederstilling under graviditet</p>	<p>Frataget af medlemmet</p>		
<p>Manglende forlængelse af vikariat</p>	<p>forlig: 4 mdr. godtgørelse</p>		
<p>Manglende forlængelse af vikariat</p>	<p>Frataget af medlemmet</p>		
<p>Manglende fastansættelse efter vikariat</p>	<p>Forlig: 25.000 kr.</p>		
<p>Ligebehandlingsnævnet</p>			
<p>2014 Opsagt pga. graviditetsbetinget sygdom</p>	<p>Godtgørelse på 170.000 kr. svarende til 6 mdr. løn</p>		
<p>Øvrige bemærkninger</p>			
<p>Der føres en del sager om særligt kvindelige medarbejdere, der grundet deres graviditet og forestående barsel ikke bliver tilbudt forlængelse af vikariat eller fast stilling, når en sådan bliver ledig. En del sager forlignes eller faldes på plads, fordi TR eller forhandlingskonsulenterne kan få sikret medarbejderens fortsatte ansættelse. Ofte må sagen dog opgives, fordi et ikke kan dokumenteres, at arbejdsgever har lagt vægt på graviditeten. En del sager er forligt, fordi arbejdsgeveren mere eller mindre åbenlyst har tilkendegivet, at man ikke forlænger eller fastsætter, fordi medarbejderen er gravid.</p>			

<p>Det har ikke været muligt at indhente sager fra lokale enheder. Vi opretter ikke sager på telefoniske henvendelser, hvis de afsluttes i telefonen, fx ved at medlemmet konkluderer, at hun pga. bevisusikkerhed ikke vil forfølge sagen yderligere.</p> <p>Alle bortset fra en enkelt sag omhandler kvindelige medlemmer.</p> <p>De sager, vi ser flest af, er sager om ikke-fastansættelse af gravide, tidsbegrænsede ansatte, når der bliver en ledig fast stilling.</p> <p>Vi kan have svært ved at vurdere sagerne, fordi det kræver en henvendelse til arbejdsgiver for at få oplysninger om, hvem de øvrige ansøgere er, og hvilke kvalifikationer de har. Uden disse oplysninger er det svært at udelukke, at den, der ansættes, er bedre kvalificeret end det gravide medlem, og vi kan derfor ikke vejled medlemmet særlig konkret om processkemaen.</p> <p>Medlemmet ønsker typisk ikke, at vi retter henvendelse til arbejdsgiver med spørgsmåle, når sagen er usikker, fordi hun ikke vil lægge sig ud med arbejdsgiver. Fygtien er, at medlemmet da vil ødelægge sin muligheder for ansættelse fremadrettet.</p> <p>Vores vurdering er, at både den delte og omvendte bevisbyrde ikke i samme omfang som i afskedigelsessagerne giver os det forspring. Vi kan have behov for i disse bevismæssigt vanskelige sager. Samtidig er det svært at argumentere imod arbejdsgivers vide skøn ved ansættelse og de øvrige ansøgers kvalifikationer er en vanskelig størrelse at føre bevis imod.</p>			<p>Dansk Sygeplejeråd</p>
---	--	--	---------------------------



Høringsvar vedr. afskedigelser ifm. graviditet og barsel -
Kommunikation og Sprog

28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Brevdato	03-06-2015
Afsender	Hans Frederik Linde (HFL@Kommunikationogsprog.dk)
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL); Karen Thormann (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	900861
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	høring ang. sager om afskedigelse af gravide m.m. - Forbundet Kommunikation og Sprog ligebehandlingssager 2012 -2014
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk), Karen Thormann (KAT@bm.dk)
Fra: Hans Frederik Linde (HFL@Kommunikationogsprog.dk)
Titel: høring ang. sager om afskedigelse af gravide m.m. - Forbundet Kommunikation og Sprog
Sendt: 03-06-2015 12:45:10
Bilag: ligebehandlingssager 2012 -2014.xlsx;

Som medlemsorganisation af Akademikerne og idet de enkelte medlemsorganisationer fører ligebehandlingssagerne, herunder indgår forlig skal Forbundet kommunikation og Sprog hermed fremsende en opgørelse over de sager vi har behandlet i perioden 2012 -2014. Sagerne er for behandlet af forbundet Kommunikation og Sprog for lønmodtagerne.

Såfremt der er opklarende spørgsmål er i velkomne til at kontakte mig.

Med venlig hilsen

Hans Frederik Linde
Konsulent
Direkte 3348 8936

KOMMUNIKATION
OG SPROG 

Forbundet Kommunikation og Sprog
Hauser Plads 20 3. sal
1127 København K
Telefon 3391 9800



Vi er en specialiseret fagforening for dig, der studerer eller arbejder med kommunikation, marketing, sprog, medier, it, hr, salg eller formidling.

[Medlemsfordele](#)

Sager vedrørende afskedigelser eller anden mindre gunstig behandling af lønmodtagere

2012

sagsnr.	retspraksis	organ	dato for afsigelse	omdrejningspunkt	and
2352281 x		Ligebehandlingsnævnet	25-09-2013	opsigelse 3 uger efter retur fra barselsorlov. Ejers kone skulle bestride arbejdsopgaverne fremadrettet.	3 år
2359645 x		Ligebehandlingsnævnet - herefter byretten og skal nu behandles i landsretten. Der er ikke fast dato for møde i landsretten	Ligebehandlingsnævn et 8-1-2014. Byrettens afgørelse 12-2-2015.	opsigelse 2 kalenderdage før start på fædreorlov. Opsigelse grundet utilfredshed med arbejdsindsats og virksomhedens økonomiske forhold.	1 år
sagsnr.	forlig	andre ansættelsesretlige elementer	dato for indgåelse	omdrejningspunkt	and
2347923 x		Der var tale om en masseafskedigelse og virksomheden havde udfærdiget en standardpakke ved fratrædelse	15-02-2012	opsigelse under forældreorlov, masseafskedigelse	4 år
2348963 x		Der var tale om en masseafskedigelse og virksomheden havde udfærdiget en standardpakke ved fratrædelse	06-09-2012	opsigelse under forældreorlov, masseafskedigelse - vikaren blev ikke afskediget	5 år
2352108 x			25-04-2012	opsigelse under barsel grundet fald i arbejdsopgaver.	4 år
2352194 x			11-05-2012	opsigelse grundet nedskæring. Lønmodtager gravid	3 år
2352272 x		Nedskæring, hvorfor der blev tilbudt en fratrædelsespakke	09-05-2012	opsigelse grundet nedskæring. Lønmodtager gravid stilling nedlægges	

2354688 x	tilbudt en pakkeløsning grundet flere medarbejdere var omfattet - indeholdende fritstilling uden modregning og udbetaling af ferie, outplacement.	31-06-2012	omstrukturering - opsigelse 2 måneder efter retur fra barsel	2,
2356559 x	Tilbudt en pakkeløsning eftersom der var tale om bortfald af stilling	01-11-2012	opsigelse kort efter retur fra barsel	7
2359642 x	tilbudt en pakkeløsning grundet flere medarbejdere var omfattet - indeholdende fritstilling uden modregning og udbetaling af ferie, outplacement.	30-09-2012	omstrukturering - opsigelse under graviditet	3
2357956		05-09-2012	Opsigelse under graviditet, utilfredshed med arbejdets udførelse	4
2359596 x	tilbudt en pakkeløsning grundet flere medarbejdere var omfattet - indeholdende fritstilling uden modregning og udbetaling af ferie, outplacement.	08-10-2012	omstrukturering - opsigelse under graviditet	2,
2362742 x	tilbudt en pakkeløsning - indeholdende fritstilling i hele opsigelsesperioden	04-12-2012	Opsigelse grundet besparelser. Medlem gravid men beslutning om opsigelse truffet forud for kendskab til graviditet	3
2362912 x		29-11-2012	opsigelse under forældreorlov	6

2013

sagsnr.	retspraksis	organ	dato for afsigelse	omdrejningspunkt	an
---------	-------------	-------	--------------------	------------------	----

sagsnr.	forlig	andre ansættelsesretlige elementer	dato for indgåelse	omdrejningspunkt	an
				opsagt umiddelbart efter retur fra	

2014

sagsnr.	retspraksis	organ	dato for afsigelse	omdrejningspunkt	and
---------	-------------	-------	--------------------	------------------	-----

sagsnr.	forlig	andre ansættelsesretlige elementer	dato for indgåelse	omdrejningspunkt	and
2382470	x		10-02-2014	omstrukturering - nedlæggelse af stilling. Lønmodtager gravid på opsigelsestidspunktet	4 år
2386339	x		06-05-2014	omstrukturering - Lønmodtageren var gravid på opsigelsestidspunktet	3,5
2387454	x		12-06-2014	utilfredshed med arbejdsindsatsen. Lønmodtageren var gravid på opsigelsestidspunktet.	6 m
2390919				opsigelse af vikarkontrakt idet brugervirksomhed ikke var sikker på at projektarbejdet ville fortsætte. Adoptionsorlov aftalt til start 15 kalenderdage efter opsigelsens udløb. 3 måneder efter opsigelsens udløb blev stillingen besat internt.	
2394678	x		30-09-2014	omstrukturering. Opsagt under barselsorlov	7 år



Hørings svar vedr. afskedigelse ifm. graviditet og barsel - Djøf

28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL

Rasmus Guldager Weber

Brevdato	29-06-2015
Afsender	Charlotte Højby Løssl (chl@djoeff.dk)
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL); Karen Thormann (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	912048
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	Svar på høring om sager om afskedigelse mv. af gravide m.fl. [djoeff-Id711300] Svar på høring om sager om afskedigelse mv. af gravide m.fl.
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk), Karen Thormann (KAT@bm.dk)
Fra: Charlotte Højby Løssl (chl@djoef.dk)
Titel: Svar på høring om sager om afskedigelse mv. af gravide m.fl. [djoef-ld:711300]
Sendt: 29-06-2015 15:33:01
Bilag: Svar på høring om sager om afskedigelse mv. af gravide m.fl..pdf;

Til rette vedkommende.

Se vedlagte.

Med venlig hilsen

Charlotte Højby Løssl
Chefkonsulent / Overenskomstansatte



Telefon: 33 95 97 00
Direkte: 33 95 99 12
E-mail: chl@djoef.dk
Gothersgade 133, 1123 København K

Besøg www.djoef.dk



Ref. CHL/
chl@djof.dk

29.06.2015

Sager om afsked eller mindre gunstig behandling af lønmodtagere på grund af graviditet, barsel eller adoption

Indledningsvis skal oplyses, at Djøf ikke fører statistik over antallet af afskedigelser mv. som følge af graviditet, barsel eller adoption. Nedenstående tilbagemeldinger er derfor et skøn og omhandler derfor kun tendenser

Djøf fører kun 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 førtes omkring 7-8 sager.

Antallet af afskedssager hvor der blev indgået forlig udgjorde i perioden 2012 – 2014 omkring 70-80 sager. Godtgørelsesniveauet i forlig i afskedingssagerne afspejler niveauet i retspraksis med rabat for procesrisikoen afhængig af den konkrete situation, dvs. mellem 3-12 måneders godtgørelse.

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

Det bemærkes videre, at der efter Djøfs opfattelse er en tendens i retspraksis til, at man er mindre restriktiv i forhold til arbejdsgiver – at beviskravet er lempet, hvilket betyder, at Djøf er mere restriktive i forhold til hvilke sager, vi fører.

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

Djøf
Gothersgade 133
1123 København K

Telefon 33 95 97 00
Telefax 33 95 99 99

djof@djof.dk
www.djof.dk

Der er desværre fortsat en del afskedssager af djøfere på orlov, som ikke er berettiget til økonomisk kompensation efter ligestillingsloven. De ramte afskedigede er i en ekstra vanskelig situation, da deres opsigelsesvarsel løber i en orlovsperiode, hvor de dels ikke får løn og dermed er billigere at afskedige end ikke-orlovshavende, og dels er afskåret fra at kunne bruge opsigelsesperioden på jobsøgning. Den situation bør der tages hånd om i forbindelse med en eventuel revision af funktionærlovens barselsregler. Specifikt foreslås en udvidelse af perioden anført i funktionærlovens § 7, stk. 4.


For så vidt angår "mindre gunstig behandling som følge af graviditet, barsel og adoption" har præciseringen i ligestillingsloven ikke umiddelbart haft nogen effekt.

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

Med venlig hilsen

Charlotte Højby Løssl

Chefkonsulent / Overenskomstansatte

 Telefon: 33 95 97 00
Direkte: 33 95 99 12
E-mail: chl@djof.dk
Gothersgade 133, 1123 København K

Besøg www.djof.dk



Høringssvar vedr. afskedigelse ifm. graviditet og barsel - Forbundet arkitekter og designere

28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Brevdato	29-06-2015
Afsender	June Eilsø Kirkegaard (june.eilsoe@faod.dk)
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL); Karen Thormann (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	912049
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	Høring ang. sager om afskedigelse af gravide m.m.
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk), Karen Thormann (KAT@bm.dk)

Fra: June Eilsø Kirkegaard (june.eilsoe@faod.dk)

Titel: Høring ang. sager om afskedigelse af gravide m.m.

Sendt: 29-06-2015 15:15:43

Beskæftigelsesministeriet.

Forbundet Arkitekter og Designere kan oplyse om følgende nedenstående ligebehandlingsager i perioden **1. januar 2012 til og med 31. december 2014.**

FORLIG - Privatansat kvinde opsagt første dag efter afsluttet forældreorlov:

Opsagt 24. februar 2012 på den første dag efter endt orlov. Arbejdsgiver meddelte allerede samme dag som medlemmet oplyste om sin graviditet pr. mail, at hun ikke skulle regne med betalt barsel fra virksomhedens side. Forlig indgået 21. december 2012 med betaling af kr. 190.000,00, svarende til ca. 6½ måneds løn. Der var i sagen også rejst mindre efterbetalingskrav for ikke-afholdte feriefridage samt for lidt udbetalt pensionsbidrag. Disse krav blev frafaldet som en del af forliget. Forliget er ikke retvisende i forhold til godtgørelsesniveauet, men blev indgået for at få sagen afsluttet, idet medlemmet ikke ønskede at skulle føre en retssag med de gener dette ville have for hende.

FORLIG - Privatansat kvinde opsagt efter meddelelse om og påbegyndelse af fertilitetsbehandling:

Medlemmet meddelte den 15. juni 2012 arbejdsgiver, at hun skulle påbegynde fertilitetsbehandling og at hun derfor vil være fraværende i den forbindelse. 16. juni 2012 korresponderede hun pr. sms med arbejdsgiver om, at fertilitetsbehandlingen ikke vil falde sammen med et vigtigt møde. Efter at have gennemført første behandling, blev hun den 6. juli 2012 opsagt fra sin ledende stilling med begrundelsen stærkt reduceret opgaveportefølje samt organisatoriske ændringer. Hun var den eneste der blev opsagt på det pågældende tidspunkt med den pågældende begrundelse. Sagen afsluttedes med forlig den 24. oktober 2013 mod arbejdsgivers betaling af en godtgørelse svarende til 4 måneders løn. Forliget er ikke retvisende i forhold til godtgørelsesniveauet og sagen blev alene 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.

FRATRÆDELSESAFTALE - Privatansat kvinde opsagt under graviditet forud for påbegyndt barselsorlov:

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

FASTANSÆTTELSE - Privatansat kvinde i tidsbegrænset ansættelse fastansat efter meddelelse om graviditet:

Medlemmet var efter sin kontrakt tidsbegrænset ansat og var blevet forlænget to gange. Det var vores vurdering, at der ikke forelå objektive omstændigheder efter lov om tidsbegrænsede ansættelser. Efter at have meddelt arbejdsgiver, at hun var gravid meddelte arbejdsgiver hende, at hun skulle fratræde ved sin daværende kontrakts udløb den 30. juli 2013. Efter dialog med arbejdsgiver omkring retsstillingen på området, besluttede arbejdsgiver sig for at fastansætte medlemmet.

KRAV FRAFALDET - Privatansat mand opsagt forud for fædreorlov:

Medlemmet blev opsagt den 28. marts 2014 ca. fire uger forud for afholdelse af fædreorlov. Begrundelsen for opsigelsen var nedlæggelse af hans stilling. Der var få måneder forinden ansat en anden medarbejder i en nyoprettet stilling, der i høj grad var sammenlignelig med medlemmets stilling. Der blev rejst krav om betaling af 9 måneders godtgørelse for opsigelse i strid med ligebehandlingslovens regler. Efter korrespondance med arbejdsgivers organisation, hvorefter det stod klart, at det ikke ville være muligt at forlige sagen, opgav vi sagen, idet vi vurderede, at sagen ville være vanskelig at vinde ved domstolene grundet den bevismæssige stilling i sagen.

Marts 2013.

Opsigelse af en offentlig ansat kvinde på barselsorlov.

Opsigelsen var begrundet med besparelser.

Arbejdsgiveren havde mulighed for at afskedige en anden med samme kvalifikationer og arbejdsområde.

Der blev indgået forlig med en fratrædelsesgodtgørelse på 6 måneders løn.
Kvinden havde været ansat hos arbejdsgiveren i 5 år og havde et opsigelsesvarsel på 4 måneder.

RETSPRAKSIS

Sag indbragt for Ligebehandlingsnævnet den 24. juni 2014, afgørelse truffet den 3. marts 2015. Kommunalt ansat kvinde med 1 år og 9 måneders anciennitet på forældreorlov blev meddelt ændrede arbejdstider mindre end tre måneder før orlovens afslutning. Hun var den eneste medarbejder i afdelingen, der blev meddelt ændrede arbejdstider. Ændringen blev begrundet i arbejdsgivers behov for tilstedeværelse af personale i tidsrummet 15-22. Ændringen blev varslet med ca. 2,5 måneders varsel og kvindens opsigelsesvarsel var på 3 måneder. Kommunen fastholdt at ændringen ikke var en væsentlig ændring, der skulle sidestilles med en opsigelse. Sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet af Forbundet Arkitekter og Designere på vegne af medlemmet. Medlemmet fik medhold i at ændringen var væsentlig og skulle være varslet med hendes opsigelsesvarsel. Arbejdsgiver blev i dømt at betale 9 måneders løn – kr. 220.000.

UDENRETLIG FORLIG

Henvendelse fra medlemmet den 30. september 2014, sag afsluttet ved udenretligt forlig 22. december 2014. Privatansat kvinde med 1 år og 1 måneds anciennitet blev opsagt 4 dage efter meddelelse om graviditet med begrundelsen arbejdsmangel. Hun blev opsagt som den eneste medarbejder på virksomheden. Der var flere valgmuligheder. Der blev indgået forlig på arbejdsgivers betaling af 6 måneders løn til medlemmet svarende til kr. 210.000.

Med venlig hilsen

June Eilsø Kirkegaard
chefsekretær



Peter Bangs Vej 30
DK-2000 Frederiksberg

Telefon: +45 32 83 69 90
Direkte tlf. : +45 32 83 69 18

E-mail : jek@faod.dk
Internet : www.faod.dk

Fra: Jesper David Jensen [<mailto:jdj@ac.dk>]
Sendt: 28. maj 2015 12:11
Til: Medlemsorg-udsendelse
Emne: Høring ang. sager om afskedigelse af gravide m.m.

Til Akademikernes medlemsorganisationer

Akademikerne har fra Beskæftigelsesministeriet modtaget nedenstående anmodning om at fremsende oplysninger om sager vedr. afsked eller mindre gunstig behandling af lønmodtagere på grund af graviditet, barsel eller adoption. Høringen sker som led i opfølgning på den praktiske anvendelse af beskyttelsesreglerne i ligebehandlingsloven, hvorfor eksempelvis sager, som er endt med et forlig også skal medtages.

Da det er de enkelte medlemsorganisationer der fører sagerne, herunder indgår forlig mv, så skal Akademikerne hermed anmode medlemsorganisationerne om at fremsende de efterspurgte oplysninger direkte til Beskæftigelsesministeriet til kat@bm.dk og rgw@bm.dk Bemærk i den forbindelse, at ministeriet skal have oplysningerne senest den 29. juni.

Nedenfor følger henvendelsen fra Beskæftigelsesministeriet, hvor de ønskede oplysninger er nærmere præciseres.

Med venlig hilsen

Jesper David Jensen
Chefkonsulent

D 2249 5862

Vi har skiftet navn til Akademikerne. Akademikerne er fælles talerør for 25 faglige organisationer, der organiserer samfundets højest uddannede. Følg vores synspunkter via vores nyhedsbrev – tilmeld dig [her](#)

Til rette vedkommende

Beskæftigelsesministeriet skal hermed anmode om oplysninger angående alle sager, Deres organisation har kendskab til, som vedrører afskedigelse eller anden mindre gunstig behandling af lønmodtagere på grund af graviditet, barsel eller adoption. Det vil sige oplysninger om alle sager, hvor dette spørgsmål er blevet adresseret, uanset sagens udfald.

Siden den senest udsendte høring, er ligebehandlingsloven blevet præciseret i forhold til anden mindre gunstig behandling som følge af graviditet, barsel eller adoption. Beskæftigelsesministeriet skal følgelig også anmode om Deres vurdering af, hvorvidt denne lovændring har ført til ændringer i retspraksis.

Beskæftigelsesministeriet har offentliggjort fire gennemgange af sager på området. Den første angik perioden fra 1. september 2005 til 30. juni 2009, den anden angik perioden fra 30. juni 2009 til og med 31. december 2009, den tredje angik perioden fra 1. januar 2010 til 31. december 2010 og den fjerde angik perioden fra 1. januar 2011 til 31. december 2011.

Da der ikke har været foretaget høring siden 2012, ønsker Beskæftigelsesministeriet oplysninger om sager fra perioden **1. januar 2012 til og med 31. december 2014**.

Formålet med høringen er at opnå et opdateret og retvisende billede over sager og retspraksis. Resultaterne vil blive offentliggjort i en gennemgang på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside.

Beskæftigelsesministeriet ønsker således at indhente oplysninger om:

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

Mere præcist ønskes der i forbindelse med [retspraksis](#) oplysninger om:

- 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?

Formålet med at indhente oplysninger om eventuelle forlig er, at få et bedre overblik over den praktiske brug af reglerne, samt hvor udbredt kendskabet til reglerne er. De organisationer, der ikke mener forlig giver et retvisende billede af udviklingen i sager om afskedigelse eller anden mindre gunstig behandling på grund af graviditet, barsel eller adoption, kan i stedet oplyse dette og undlade, at indberette data om forlig.

I forbindelse med eventuelle [forlig](#) ønskes der, såfremt det er muligt, oplysninger om:

- 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?

Beskæftigelsesministeriet skal venligst anmode om, at svar på denne høring er ministeriet i hænde senest **mandag den 29. juni 2015**. Oplysningerne bedes sendt til kat@bm.dk og rgw@bm.dk.

Der vedlægges til orientering en liste over de hørte organisationer. Beskæftigelsesministeriet vil bede om, at høringen videresendes til relevante medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen
Rasmus Guldager Weber
Studentermedhjælper
Center for Arbejdsliv (CAL)
E-mail: rgw@bm.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8 - 1061
København K
Tlf.: +45 7220 5000
Fax: +45 3314 3108
Sikker e-mail: bm@bm.dk
Hjemmeside: www.bm.dk

| The Ministry of Employment
| Ved Stranden 8 - 1061 København K
| Tlf.: +45 7220 5000
| Fax: +45 3314 3108
| Secure e-mail: bm@bm.dk
| Website: www.bm.dk



Høringssvar vedr. afskedigelse ifm. graviditet og barsel - Dansk
Mejeriingeniørforening (AC)

28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Brevdato	02-06-2015
Afsender	Jette Rohde (dmf@maelkeritidende.dk)
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL); Karen Thormann (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	900393
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	SV Høring ang. sager om afskedigelse af gravide m.m.
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk), Karen Thormann (KAT@bm.dk)
Cc: Anne-Sofi Christiansen (ac@maelkeritidende.dk)
Fra: Jette Rohde (dmf@maelkeritidende.dk)
Titel: SV: Høring ang. sager om afskedigelse af gravide m.m.
Sendt: 02-06-2015 15:21:33

Tilbage melding fra Dansk Mejeriingeniør Forening.

Foreningen kan ikke bidrage med sager med den beskrevne problemstilling og inden for den angivne tidsramme.

Venlig hilsen
Jette Rohde



Dansk Mejeriingeniør Forening
Munkehatten 28 * Dk5220 Odense SØ
Tel + 45 6612 4025 * Direct +45 2221 4025
www.mejeriingenioer.dk

Fra: Jesper David Jensen [mailto:jdj@ac.dk]
Sendt: 28. maj 2015 12:11
Til: Medlemsorg-udsendelse
Emne: Høring ang. sager om afskedigelse af gravide m.m.

Til Akademikernes medlemsorganisationer

Akademikerne har fra Beskæftigelsesministeriet modtaget nedenstående anmodning om at fremsende oplysninger om sager vedr. afsked eller mindre gunstig behandling af lønmodtagere på grund af graviditet, barsel eller adoption. Høringen sker som led i opfølgning på den praktiske anvendelse af beskyttelsesreglerne i ligebehandlingsloven, hvorfor eksempelvis sager, som er endt med et forlig også skal medtages.

Da det er de enkelte medlemsorganisationer der fører sagerne, herunder indgår forlig mv, så skal Akademikerne hermed anmode medlemsorganisationerne om at fremsende de efterspurgte oplysninger direkte til lkat@bm.dk og rgw@bm.dk. Bemærk i den forbindelse, at ministeriet skal have oplysningerne senest den 29. juni.

Nedenfor følger henvendelsen fra Beskæftigelsesministeriet, hvor de ønskede oplysninger er nærmere præciseres.

Med venlig hilsen

Jesper David Jensen
Chefkonsulent

D 2249 5862
E jdj@ac.dk



Akademikerne • T +45 3369 4040 • E ac@ac.dk • W www.ac.dk

Vi har skiftet navn til Akademikerne. Akademikerne er fælles talerør for 25 faglige organisationer, der organiserer samfundets højest uddannede. Følg vores synspunkter via vores nyhedsbrev – tilmeld dig [her](#)

Til rette vedkommende

Beskæftigelsesministeriet skal hermed anmode om oplysninger angående alle sager, Deres organisation har kendskab til, som vedrører afskedigelse eller anden mindre gunstig behandling af lønmodtagere på grund af graviditet, barsel eller adoption. Det vil sige oplysninger om alle sager, hvor dette spørgsmål er blevet adresseret uanset sagens udfald.

Siden den senest udsendte høring, er ligebehandlingsloven blevet præciseret i forhold til anden mindre gunstig behandling som følge af graviditet, barsel eller adoption. Beskæftigelsesministeriet skal følgelig også anmode om Deres vurdering af, hvorvidt denne lovændring har ført til ændringer i retspraksis.

Beskæftigelsesministeriet har offentliggjort fire gennemgange af sager på området. Den første angik perioden fra 1. september 2005 til 30. juni 2009, den anden angik perioden fra 30. juni 2009 til og med 31. december 2009, den tredje angik perioden fra 1. januar 2010 til 31. december 2010 og den fjerde angik perioden fra 1. januar 2011 til 31. december 2011.

Da der ikke har været foretaget høring siden 2012, ønsker Beskæftigelsesministeriet oplysninger om sager fra perioden **1. januar 2012 til og med 31. december 2014**.

Formålet med høringen er at opnå et opdateret og retvisende billede over sager og retspraksis. Resultaterne vil blive offentliggjort i en gennemgang på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside.

Beskæftigelsesministeriet ønsker således at indhente oplysninger om:

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

Mere præcist ønskes der i forbindelse med retspraksis oplysninger om:

- 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?

Formålet med at indhente oplysninger om eventuelle forlig er, at få et bedre overblik over den praktiske brug af reglerne, samt hvor udbredt kendskabet til reglerne er. De organisationer, der ikke mener forlig giver et retvisende billede af udviklingen i sager om afskedigelse eller anden mindre gunstig behandling på grund af graviditet, barsel eller adoption, kan i stedet oplyse dette og undlade, at indberette data om forlig.

I forbindelse med eventuelle forlig ønskes der, såfremt det er muligt, oplysninger om:

- 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?

Beskæftigelsesministeriet skal venligst anmode om, at svar på denne høring er ministeriet i hænde senest **mandag den 29. juni 2015**. Oplysningerne bedes sendt til kat@bm.dk og rgw@bm.dk.

Der vedlægges til orientering en liste over de hørte organisationer. Beskæftigelsesministeriet vil bede om, at høringen videresendes til relevante medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen
Rasmus Guldager Weber
Studertermedhjælper
Center for Arbejdsliv (CAL)
E-mail: rgw@bm.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8 - 1061 København K
Tlf.: +45 7220 5000
Fax: +45 3314 3108
Sikker e-mail: bm@bm.dk
Hjemmeside: www.bm.dk

| The Ministry of Employment
| Ved Stranden 8 - 1061 København K
| Tlf.: +45 7220 5000
| Fax: +45 3314 3108
| Secure e-mail: bm@bm.dk
| Website: www.bm.dk



Høringssvar vedr. afskedigelse ifm. graviditet og barsel - DM

28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Brevdato	03-07-2015
Afsender	Trine Lund Niegel (tln@dm.dk)
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	913610
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	VS Høring Afskedigelse--barsel 2012-2014 Sagsoversigt ligebehandling
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk)
Fra: Trine Lund Niegel (tln@dm.dk)
Titel: VS: Høring: Afskedigelse--barsel 2012-2014
Sendt: 03-07-2015 10:52:46
Bilag: Sagsoversigt ligebehandling.xlsx;

Forkert mailadresse i første forsøg

Venlig hilsen

Trine Lund Niegel
Forhandlingskonsulent
Direkte +45 38 15 66 10



DM · Dansk Magisterforening · Peter Bangs Vej 30 · 2000 Frederiksberg · Telefon +45 38 15 66 00 · www.dm.dk

Fra: Trine Lund Niegel
Sendt: 3. juli 2015 10:50
Til: 'kat@bm.dk'; 'rgw@dm.dk'
Emne: Høring: Afskedigelse--barsel 2012-2014

Med henvisning til Beskæftigelsesministeriets høring over afskedigelse mv af lønmodtagere grundet graviditet, barsel og adoption fremsendes hermed liste over sager fra Dansk Magisterforening i perioden 1/1-2012 til 31/12-2014.

Venlig hilsen

Trine Lund Niegel
Forhandlingskonsulent
Direkte +45 38 15 66 10



DM · Dansk Magisterforening · Peter Bangs Vej 30 · 2000 Frederiksberg · Telefon +45 38 15 66 00 · www.dm.dk

Restpraksis

Afgørelse afsagt af hvilket organ	Dato for afgørelsen
Endnu ikke afgjort - anlagt ved byret	
Ligebehandlingsnævnets afgørelse nr 288/2012	01-06-2012

Forlig

Dato for forliget

Sagens genstand	Lønmodtagerens køn	Lønmodtagerens anciennitet
Afskedigelse pga. graviditet og manglende indkaldelse til MUS samtale under orlov	Kvinde	ca. 6 år
Afskediget under graviditet - virksomhedens drift varslet indstillet grundet besparelser	kvinde	1 år, 4 md

Sagens genstand	Lønmodtagerens køn	Lønmodtagerens anciennitet

Sagens udfald	Sagens parter
	DM mod Københavns Kommune DM. J.nr. 13-09167
Medl. varslet afskediget pga besparelser. Alle på arbejdspladsen blev varslet opsagt. Da driften blev genoptaget, blev medl. opsigelse ikke trukket tilbage. Godtgørelse skønsmæssigt fastsat til 25.000 kr.	DM j.nr. 11-02942

Forliget udfald



Høringssvar vedr. afskedigelse ifm. graviditet og barsel - Lederne

28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Brevdato	26-06-2015
Afsender	Annette Bjørngaard Jensen (abj@lederne.dk)
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL); Karen Thormann (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	912056
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	Høring vedrørende 2015 Oversigt over Ledernes ligebehandlingssager i 2012-2014 2015 følgebrev til høring vedr ligebehandlingssager i 2012-2014
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk), Karen Thormann (KAT@bm.dk)

Fra: Annette Bjørngaard Jensen (abj@lederne.dk)

Titel: Høring vedrørende

Sendt: 26-06-2015 10:30:17

Bilag: 2015 Oversigt over Lederenes ligebehandlingsager i 2012-2014.doc; 2015 følgebrev til høring vedr
ligebehandlingsager i 2012-2014.doc;

Til Beskæftigelsesministeriet,

Se venligst vedhæftede besvarelse fra Lederne vedrørende den modtagne høring om sager vedrørende afskedigelse eller mindre gunstige behandling af lønmodtagere på grund af graviditet, barsel eller adoption, jf. mail af 6. maj 2015.

Med venlig hilsen

Annette Bjørngaard Jensen

LEDERNE 

Annette Bjørngaard Jensen
Afdeling for Ansættelsesret

Dir. 3283 3568
abj@lederne.dk

Lederne
Vermlandsgade 65
2300 København S
Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284
www.lederne.dk

Afskedigelsessager grundet graviditet og barsel - afsluttet hos Lederne i perioden den 1. januar 2012-31. december 2014

Grundet skift af IT-system har Lederne ikke data for perioden 1. januar – 31. december 2012. Nedenstående oversigt vedrører således perioden 1. januar 2013- 31. december 2014.

Antal afsluttede ligebehandlingsager hos Lederne:

2013: 11 stk.

Ud af de 11 sager vedrørte to af sagerne mænd (svarende til 18 % af sagerne) mens de resterende 9 sager (svarende til 82% af sagerne) vedrørte kvinder

2014: 11 stk.,

Ud af de 11 sager vedrørte tre af sagerne mænd (svarende til 27 % af sagerne) mens de resterende 8 sager (svarende til 73% af sagerne) vedrørte kvinder

Dato	Køn	Kort beskrivelse af sagen	Forligsmæssigt resultat	Dom
Juni 2013	Kvinde	Kvinde på 35 år har været ansat som serviceleder siden 2008. Hun opsiges i januar 2013. Opsigelsen er begrundet i nedskæringer som følge af vigende resultater. Kvinden var på orlov og skulle vende tilbage til jobbet i august 2013. Øvrige serviceledere blev efter det oplyste omplaceret til andre stilling	Sagen forliges med virksomhedens betaling af en godtgørelse svarende til 4 mdr. løn, jf. LBL.	
Juni 2013	Kvinde	Kvinde på 38 år har været ansat siden 2002. Forinden hun skal retur fra barsel, meddeles hun, at barselsvikaren skal fortsætte i hendes hidtidige stilling og hun tilbydes "laverestående" opgaver, som hun betragter som opsigelse som følge af væsentlige ændringer.	Der indgås fratrædelsesaftale, hvori hun bl.a. fritstilles uden modregning samt modtager en godtgørelse svarende til 7,5 måneders løn.	
Juli 2013	Kvinde	Kvinde på 38 år har været ansat som regnskabschef i 2 år (siden 2011), da hun oplyser om graviditet. Kvinden har reelt fungeret som økonomichef. Virksomheden ansætter mandlig barselsvikar, som kvinden oplærer. I slutningen af forældreorloven oplyses	Der indledes drøftelser med arbejdsgiverorganisationen om indgåelse fratrædelsesaftalen. Sagen forliges med en fratrædelsesaftale, hvor medlemmet opsiges, fritstilles og modtager en	

		kvinden om, at barselsvikaren er fastansat som økonomichef, og at hun skal retur til funktionen som regnskabschef.	godtgørelse for brud på LBL svarende til 3 måneders løn.	
August 2013	Mand	Projektmedarbejder ansat i april 2012 afholder forældreorlov i perioden medio oktober 2012 – ultimo januar 2013. Første dag efter endt orlov opsiges M som den eneste. Opsigelsen er begrundet i virksomhedens økonomi.	Sagen forliges på virksomhedens betaling af en godtgørelse svarende til 3 måneders løn, jf LBL	
September 2013	kvinde	Kvindelig medarbejder med anciennitet fra 2001 oplyses under orlov, at virksomheden lukker. Hun opsiges med ordinært varsel imt øvrige medarbejdere i afdelingen, der opsiges med forlænget varsel. Dette begrundes med, at der ikke var behov for kvindens kompetencer. Under sagsbehandlingen tilbydes kvinden en tidsbegrænset stilling, hvilket afvises	Lederne udtrådte af sagen.	
November 2013	Kvinde	Kvinde på 22 år har været ansat som Leder Trainee siden maj 2012. Hun er gravid med termin i august 2013. Ultimo februar 2013 oplyses kvinden om, at virksomheden har indgivet konkursbegæring, og kvinden opsiges i marts 2013. En uge efter opsigelsen modtager kvinden meddelelse om fritstilling. Kort tid derefter erfares det, at størstedelen af de opsagte og fritstillede medarbejder er tilbudt gen-ansættelse men ikke kvinden samt øvrige medarbejder, der ligeledes er gravide eller på barsel	Sagen forliges med virksomhedens betaling af kr. 25.000,- iht. LBL § 14.	
November 2013	Kvinde	Kvinde på 29 år har været ansat som butikschef siden 2011. Hun bliver graviditetsbetinget sygemeldt i december 2012, Ultimo	Sagen forliges med virksomhedens betaling af kr. 25.000,- iht. LBL § 14.	

		februar 2013 oplyses kvinden om, at virksomheden har indgivet konkursbegæring, og kvinden opsiges i marts 2013. En uge efter opsigelsen modtager kvinden meddelelse om fritstilling. Kort tid derefter erfares det, at størstedelen af de opsagte og fritstillede medarbejder er tilbudt gen-ansættelse men ikke kvinden samt 5 øvrige medarbejder, der ligeledes er gravide eller på barsel		
November 2013	Kvinde	Kvinde på 27 år har været ansat som butikschef siden 2006. Ultimo februar 2013 oplyses kvinden om, at virksomheden har indgivet konkursbegæring, og kvinden opsiges i marts 2013. Kvinden er på dette tidspunkt gravid. En uge efter opsigelsen modtager kvinden meddelelse om fritstilling. Kort tid derefter erfares det, at størstedelen af de opsagte og fritstillede medarbejder er tilbudt gen-ansættelse men ikke kvinden samt 5 øvrige medarbejder, der ligeledes er gravide eller på barsel	Sagen forliges med virksomhedens betaling af kr. 25.000,- iht. LBL § 14.	
November 2013	Kvinde	Kvinde på 25 år har været ansat som butikschef siden 2011. Ultimo februar 2013 oplyses kvinden om, at virksomheden har indgivet konkursbegæring, og kvinden opsiges i marts 2013. Kvinden er på dette tidspunkt gravid. En uge efter opsigelsen modtager kvinden meddelelse om fritstilling. Kort tid derefter erfares det, at størstedelen af de opsagte og fritstillede medarbejder er tilbudt gen-ansættelse men ikke kvinden samt 5 øvrige medarbejder, der ligeledes er gravide eller på barsel	Sagen forliges med virksomhedens betaling af kr. 25.000,- iht. LBL § 14.	
December	Kvinde	Kvinde på 39 år har været	Der indgås forlig i sagen	

2013		ansat som økonomichef siden marts 2011. I maj 2013 oplyser hun om, at hun er i fertilitetsbehandling. I august modtager kvinde oplysning om påtænkt ændring i hendes ansættelsesforhold. Ændringen består i nedsættelse af arbejdstiden som følge af påstået færre medarbejderressourcebehov. Ingen øvrige medarbejdere berøres af dette. I september opsiges kvinden til fratrædelse ultimo december 2013.	lydende på betaling af en godtgørelse for brud på LBL svarende til 4,5 måneders løn.	
December 2013	Mand	Mandlig kreditmedarbejder med anciennitet fra 1998 opsiges i marts 2013 grundet faldende volumen, som nødvendiggjorde medarbejderreduktion. I januar 2013 havde M 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 LBL, idet valget af M som den opsagte var begrundet i hans resultater, som ifølge nøgletal var dårligst. Sag forliges af procesøkonomiske årsager med betaling af godtgørelse svarende til en måned.	
Januar 2014	Mand	Mandlig Business Developer med anciennitet fra december 2011 blev i august 2013 far. Han afholdte i den forbindelse fædreorlov. I oktober 2013 planlages afholdelse af 6 mdr. forældreorlov med virkning fra 1. februar 2014. I november 2013 opsiges medarbejderen uden begrundelse. Adspurgt om årsagen blev han oplyst at det skyldes manglende performance, hvilket medarbejderen var uenig i.	Sagen blev forligt ved virksomhedens betaling af en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.	
Marts 2014	Kvinde	39 årig kvindelig kontomedarbejder med 1,5 års anciennitet varsles under sin orlov op i tid (fra deltid til fuld tid) med virkning fra medarbejderne er retur fra orlov.		Forelagt retten i Næstved. Retten anerkender, at der var tale om en væsentlig ændring, hvorefter kvinden

		Medarbejderen betragter sig derefter for opsagt.		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 barselsorloven. Sagen tabt ved retten i Næstved.
Marts 2014	Kvinde	24 årig 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 meddeler kvinden, at hun er gravid. Den 2. maj 2013 opsiges kvinden med henvisning til advarslen.	Der indgås forlig i sagen lydende på virksomhedens betaling af en godtgørelse svarende til knap 4,5 måneders løn.	
Marts 2014	Kvinde	35 årig kvindelig dagplejer med anciennitet fra 2011 modtager varslings om påtænkt opsigelse to dage før hendes orlov slutter. Den påtænkte opsigelse er begrundet med nødvendigt tilpasning i medarbejderstaben som følge af faldende børnetal. Det er kvindens opfattelse, at valget af hende, som den medarbejder, der skal opsiges skyldes, at hun aktuelt (som følge af sin orlov) ingen dagplejebørn har.	Der indgås fratrædelsesaftale, hvori kvinden fritstilles og med betaling af godtgørelse svarende til tre måneders løn.	
Marts 2014	Kvinde	29-årig kvindelig kundechef med anciennitet fra 2011 blev i marts 2014 tilbudt 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 forlænget	Virksomheden tilbød indledningsvist at forlænge varsel med 7 måneder, hvilket blev hævet til 9 måneders forlænget opsigelsesvarsel under hvilken der blev betalt løn.	

		opsigelsesvarsel i hvilken periode virksomheden betalte fuld løn.		
Maj 2014	Kvinde	22 årig kvindelig medarbejder med anciennitet fra 1998 varsles i september 2013 under afholdelse af forældreorlov, at hendes stilling ændres fra salgsleder til salgsassistent. I oktober 2013 varsles hun endvidere, at hendes arbejdstid ændret, hvilket kvinden anser for en væsentlig ændring for derefter at betragte sig som opsagt. Hun opsiges i marts 2014 med baggrund i 120-sygedagsreglen.	Sagen forliges ved virksomhedens betaling af en godtgørelse svarende til to måneders løn.	
Juni 2014	Mand	38 årig mandlig teamleder med 1,5 års anciennitet blev opsagt efter at have bedt om fædreorlov i 14 dage.		Forelagt for ligebehandlingsnævne som fandt at reglerne om omvendt bevisbyrd fandt anvendelse. Indklagede kunne løfte bevisbyrden for at opsigelsen ikke skyldtes ægtefællens graviditet og den forestående fædreorlov idet klager blev opsagt ifm. en større afskedigelsesrunde samt øvrige forhold (flere fejl, mere sygefravær) Tabt ved Ligebehandlingsnævne
Juni 2014	Kvinde	37 årig kvindelig controller med anciennitet fra 2011 vender retur fra orlov medio august 2013. Ultimo september 2013 opsiges kvinden som følge af omstrukturering. Under kvindens fravær blev ansat Den mandlige kollega, som varetog kvindes opgaver under orloven. Den mandlige kollega blev ikke opsagt.	Sagen forliges ved virksomhedens betaling af godtgørelse svarende til 6 måneders løn.	

August 2014	030871- 2516 :	<p>Kvindelig COO med anciennitet fra januar 2009 opsiges i marts 2013 med fire måneders varsel. Opsigelsen er begrundet i et ønske om at opnå omkostningsbesparelser i form af medarbejderreduktion. Kvinden er uenig i, at hendes opgaver bortfalder. Kvinden afvikler på dette tidspunkt forældreorlov, men meddeler virksomheden, at hun pr. 1. april 2013 (med henvisning til barselslovens § 17) ønsker at afbryde sin forældreorlov og derfor stiller sin arbejdskraft til rådighed. Dette afvises af virksomheden.</p> <p>Der rejses krav om løn i den del af opsigelsesperioden, som kvinden har stillet sin arbejdskraft til rådighed i samt godtgørelse for brud på LBL:</p> <p>Virksomheden erklæres konkurs den 25. juli 2013.</p>	<p>Som følge af virksomhedens konkurs rejses kravet overfor LG.</p> <p>LG anerkender krav på godtgørelse og udbetaler svarende til "loftet" på LG-udbetalinger, det vil sige kr. 265.576,- svarende til kr. 160.000,- (netto).</p> <p>Beløbet på kr. 265.576,- svarede til 4,5 måneders løn.</p>	
September 2014	Kvinde	<p>Kvindelig regnskabsmedarbejder med anciennitet fra 2006 opsiges i juni 2012. Opsigelsen begrundet i stillingsnedlæggelser som følge af behov for besparelser. Kvinden er opsigelsestidspunktet på orlov. Øvrige sammenlignelige kollegaer opsiges ikke, hvilket af virksomheden begrundet med, at deres kompetencer bedre matcher virksomhedens behov. Dette bestrider kvinden dog.</p>	<p>Sagen forsøges forgæves forligt, hvorfor sagen indbringes for Ligebehandlingsnævnet.</p> <p>Forinden behandling ved nævnet, forliges sagen dog ved virksomhedens betaling af en godtgørelse svarende til 4,5 måneders løn.</p> <p>Sagen hæves derefter ved Ligebehandlingsnævnet.</p>	
November 2014	Mand	<p>Mandlig COO med anciennitet fra december 2005 varslet i oktober 2014, at han efter endt fædreorlov</p>	<p>Der indgås efter forhandling en fratrædelsesaftale, hvor manden opsiges og</p>	

		ikke kan komme retur til sit hidtidige job, men tilbydes et andet job, som manden ikke er interesseret i.	fritstilles samt modtaget en godtgørelse svarende til 7 måneders løn.	
--	--	---	---	--



Forhandlings
fællesskabet

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sagsnr.: 1937.14
HW/jb
Direkte tlf.nr.: 3347 0621
12. maj 2015

Sendes pr. e-mail:
kat@bm.dk og rgw@bm.dk

Vedr.: Høring angående sager om afskedigelse af gravide m.m.

Forhandlingsfællesskabet har modtaget Beskæftigelsesministeriets e-mail af 6. maj 2015, hvorved ministeriet blandt andet anmoder om oplysninger angående alle sager, Forhandlingsfællesskabet har kendskab til, angående afskedigelse eller anden mindre gunstig behandling af lønmodtagere på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Det oplyses, at oplysningerne indhentes til brug for en samlet redegørelse, som vil blive offentliggjort på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside.

Forhandlingsfællesskabet er ikke i stand til at bidrage med de ønskede oplysninger, idet Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer selv fører sådanne sager, som ministeriet ønsker oplysninger om. Forhandlingsfællesskabet har derfor ikke kendskab til omfanget og karakteren af disse sager.

Forhandlingsfællesskabet har derfor orienteret medlemsorganisationerne om Beskæftigelsesministeriets henvendelse.

Forhandlingsfællesskabet henviser derfor til eventuelle tilbagemeldinger fra LO, FTF, AC og Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen

Helle Basse

Henrik Würtzenfeld



Høringssvar vedr. afskedigelse ifm. graviditet og barsel - Dansk
Socialrådgiverforening (Forhandlingsfællesskabet)

28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Brevdato	20-05-2015
Afsender	Dorte Gotthjælp Nielsen (dgn@socialraadgiverne.dk)
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL); Karen Thormann (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	912109
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	DS svar til Beskæftigelsesministeriet på høring ang sager om afskedigelse af gravide mv. (Id nr. 212259)
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk), Karen Thormann (KAT@bm.dk)
Fra: Dorte Gotthjælp Nielsen (dgn@socialraadgiverne.dk)
Titel: DS svar til Beskæftigelsesministeriet på høring ang sager om afskedigelse af gravide mv. (Id nr.: 212259)
Sendt: 20-05-2015 11:39:07

Som svar på Beskæftigelsesministeriets høring ang. sager om afskedigelse af gravide mv videreformidlet af Forhandlingsfællesskabet kan Dansk Socialrådgiverforening oplyse, at vi i den nævnte periode ikke har haft sager om afskedigelse af gravide mv.

Med venlig hilsen

Dorte Gotthjælp Nielsen

Forhandlings- og Medlemschef



Dansk Socialrådgiverforening

Toldbodgade 19 A, 1253 København K

www.socialraadgiverne.dk dgn@socialraadgiverne.dk

Vi har 22 forslag til, hvordan lønmodtagerne skaber endnu mere værdi. Se hvordan på skaberværdi.dk





Høringssvar vedr. afskedigelse ifm. graviditet og barsel - KRIFA

28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Brevdato	26-06-2015
Afsender	Jane Kjær Klausen (jkk@krifa.dk)
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	912054
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	Høringssvar vedrørende afskedigelse eller mindre gunstig behandling af lønmodtagere som følge af graviditet, barsel og adoption 2196_001
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk)

Fra: Jane Kjær Klausen (jkk@krifa.dk)

Titel: Hørings svar vedrørende afskedigelse eller mindre gunstig behandling af lønmodtagere som følge af graviditet, barsel og adoption

Sendt: 26-06-2015 13:59:59

Bilag: 2196_001.pdf;

Kære Rasmus Guldager Weber

Vedlagt fremsendes høringsbrev samt sagsliste og dom.

Skulle der være nogle spørgsmål, er De naturligvis altid velkommen til at kontakte mig.

Venlig hilsen

Jane Kjær Klausen

advokat (L)

jkk@krifa.dk

Tlf: 72277797 - Mobil: 25444171



Advokatkontoret

Klokhøjen 4 - 8200 Aarhus N

krifa.dk - [blog](#) - [facebook](#)

Få god arbejdslyst med [gratis podcasts](#) for alle samt gratis [webinarer og arrangementer](#) for kunder.

Beskæftigelsesministeriet
Ved Standen 8
1061 København K

Att.: Rasmus Guldager Weber

Kristelig Fagforening
Klokhøjen 4
8200 Aarhus N

Tlf. 8911 2233

krifa.dk
advokater@krifa.dk

Sikker mail:
advokater.sec@krifa.dk

26. juni 2015

Sekretær: Viktorija Kazlas
Direkte nr.: 7227 7211
E-MAIL: vks@krifa.dk

Danske Bank
Reg.nr. 4710
Kontonr. 3201653401

Åbningstider:
man 9.30 - 16.00
tir - tors 9.30 - 14.30
fre 9.30 - 14.00

Sendt via mail til kat@bm.dk og rgw@bm.dk

Høringssvar vedrørende afskedigelse eller mindre gunstig behandling af lønmodtagere som følge af graviditet, barsel og adoption

Kristelig Fagforening skal hermed fremsende høringssvar vedrørende sager, som i perioden mellem den 1. januar 2012 og den 31. december 2014 har omhandlet afskedigelse eller mindre gunstig behandling af lønmodtagere som følge af graviditet, barsel og adoption.

Der er i vedlagte dokument lavet en beskrivelse ud fra hver enkelt sag.

Følgende er således anført kolonnevis:

- Medarbejderens køn
- Hvorvidt sagen er ført til doms og i så fald om sagen endte i byretten eller i landsretten
- Datoen for den endelige dom eller forliget
- Omdrejningspunktet for sagen
- Medarbejderens anciennitet på opsigelsestidspunktet
- Udfaldet af sagen
- Hvorvidt der er tale om en offentlig eller privat virksomhed
- Andet

Hvis der er stævnet i en sag, men parterne har indgået forlig inden hovedforhandlingen vil sagen alene fremgå under emnet "forlig".

Generelt kan siges, at vi som lønmodtagerorganisation samlet set oplever, at antallet af sager om graviditet, barsel og adoption er nogenlunde konstant. Det er samtidig fortsat flest kvinder, der udsættes for afskedigelse eller mindre gunstig i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

En anden generel observation er, at det fra lønmodtagersiden opleves som "sværere" at få medhold i en ligebehandlingssag, end tilfældet var tidligere.

I forlængelse heraf bemærkes, at det rent juridisk kan være en udfordring at få medhold i ligebehandlingssager, hvor en mand er blevet opsagt, efter han har givet meddelelse om sin samlevers graviditet. En årsag hertil kan være, at der ikke for mænd – på samme måder som hos kvinder – er en tradition for, at mænd holder barsel i længere tid.

For så vidt angår lovændringen i Ligebehandlingslovens § 8a vedlægges kopi af udskrift fra retsbogen fra Retten i Roskilde vedrørende en sag, som netop omhandlede Ligebehandlingslovens § 8a.

Sagen omhandlede kort fortalt en kvindelig medarbejder, der i afslutningen af sin barsel ønskede ændrede arbejdstider, så hun fremover kunne hente sit barn i institutionen. Virksomheden opfattede ønsket som et ultimativt krav og undersøgte derfor ikke mulighederne nærmere. Dette fandt Retten i Roskilde stridende imod Ligebehandlingslovens § 8a. Den efterfølgende opsigelse fandtes derfor ligeledes stridende mod Ligebehandlingslovens § 9, hvorfor medarbejderen blev tildelt en godtgørelse.

Sagen blev ført som en principiel sag ved Retten i Roskilde og vil således skabe præcedens for fremtidige lignende sager.

Venlig hilsen
Kristelig Fagforening



Jane Kjær Klausen
advokat (L)
jkk@krifa.dk

Sagsnummer	KØN	Ret	Dom/Forlig	Dato	Omdrejningspunkt	Anciennitet (år)	Udfald	Parter	Andet
FAG005-288-320	Kvinde		Forlig	21-10-2012	Anullering af elevaflytte på grund af fert.beh.		0 Fik elev plads igen	Kommune	
FAG005-092-359	Kvinde		Forlig	27-01-2012	Opsagt under barsel		5 Fritstillet	Privat	
FAG005-131-775	Mand		Forlig	30-07-2012	Bortvist under samlevers graviditet		1,5 Erstatning af løn	Privat	
FAG005-143-526	Kvinde	Byret	Dom	16-04-2013	Opsagt under graviditet		1 Udbetaling af godtgørelse	Privat	AG er gået konkurs
FAG005-143-930	Kvinde		Forlig	29-05-2012	Opsagt under barsel		7,5 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-144-978	Kvinde		Forlig	05-07-2012	Opsagt under barsel		10 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-148-339	Mand		Forlig	11-04-2012	Opsagt efter ønsker om forældreorlov		11 Genansat	Privat	
FAG005-170-473	Kvinde		Forlig	13-04-2012	Opsagt under barsel	?	Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-171-658	Kvinde		Forlig	18-11-2013	Opsagt under barsel		4 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-202-034	Kvinde		Forlig	11-12-2012	Opsagt under barsel		4 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-204-231	Kvinde		Forlig	16-11-2012	Opsagt under barsel		5 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-213-873	Kvinde	Byret	Dom	16-04-2013	Opsagt under graviditet		0,5 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-231-331	Kvinde		Forlig	13-08-2012	Opsigelse under barsel		1 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-297-184	Kvinde		Forlig	22-03-2013	Opsigelse under barsel		0,5 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-298-119	Kvinde		Forlig	04-02-2013	Opsigelse under barsel		5,5 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-095-947	Kvinde		Forlig	31-03-2012	Opsigelse under barsel		12 Udbetaling af godtgørelse	Offentlig	
FAG005-126-275	Kvinde				Ændring af arbejdsopgaver efter barsel			Privat	Ny ansættelseskontrakt
FAG005-128-546	Kvinde		Forlig	15-10-2013	Opsigelse under barsel		4 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-133-307	Kvinde		Forlig	29-08-2012	Opsigelse under graviditet		3 Udbetaling af godtgørelse	Offentlig	
FAG005-144-672	Kvinde	Landsret	Dom	17-06-2014	Opsigelse under graviditet		6 Tabt sagen	Privat	
FAG005-145-888	Mand		Forlig	04-10-2012	Opsagt efter endt forældreorlov		2 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-156-688	Kvinde		Forlig	29-05-2012	Opsigelse under graviditet		4 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-178-886	Kvinde		Forlig	12-11-2012	Opsigelse efter endt barsel		6 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-278-866	Kvinde		Forlig	04-10-2012	Opsigelse under barsel		3 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-573-947	Kvinde				Ændring af arbejdsopgaver efter barsel			Privat	Ny ansættelseskontrakt
FAG005-755-011	Kvinde		Forlig	10-03-2015	Opsagt efter endt forældreorlov		2 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-622-535	Mand		Forlig	23-01-2014	Opsagt før forældreorlov		2 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-859-058	Kvinde		Forlig	04-05-2015	Opsagt under barselsorlov		2,5 Genansat	Privat	
FAG005-777-807	Kvinde		Forlig	22-12-2014	Opsigelse under graviditet		7 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-557-838	Kvinde		Forlig	18-12-2013	Opsigelse efter endt barsel		3 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-477-884	Kvinde		Forlig	21-06-2013	Opsigelse under graviditet		1,5 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-926-887	Kvinde		Forlig	04-05-2015	Opsigelse under graviditet		4 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-413-670	Kvinde		Forlig	12-04-2013	Opsigelse under barsel		3 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-914-096	Kvinde		Forlig	06-03-2015	Opsigelse under graviditet		2 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-801-704	Kvinde		Forlig	13-04-2014	Opsigelse under graviditet		1,5 Genansat	Privat	
FAG005-496-096	Kvinde				Opsigelse under graviditet		5,5 Genansat	Privat	
FAG005-670-724	Kvinde				Opsigelse under graviditet		2 Genansat	Privat	
FAG005-744-881	Kvinde		Forlig	08-07-2014	Opsigelse under graviditet		1,5 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-385-987	Mand		Forlig	06-02-2015	Opsigelse under graviditet		2 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-389-255	Kvinde		Forlig	05-08-2013	Opsagt før forældreorlov		3 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-609-064	Kvinde		Forlig	07-01-2013	Opsigelse under barsel		3 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-547-665	Kvinde		Forlig	18-sep	Opsigelse under barsel		1,5 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-614-537	Kvinde		Forlig	11-12-2013	Opsigelse under barselsorlov		6 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-620-713	Kvinde		Forlig	13-10-2013	Opsigelse under barsel		6 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-741-223	Kvinde		Forlig	10-06-2014	Opsigelse under graviditet	?	Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-505-251	Kvinde		Forlig	25-08-2014	Opsigelse under graviditet		2 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
				10-06-2013	Opsigelse under barsel	?	Genansat	Privat	

Sagsnummer	KØN	Ret	Dom/Forlig	Dato	Omdrejningspunkt	Anciennitet (år)	Udfald	Parter	Andet
FAG005-563-550	Kvinde		Forlig	13-09-2013	Opsigelse under barsel		2 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-600-689	Kvinde		Forlig	26-08-2014	Opsigelse under graviditet		0,5 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-718-276	Kvinde		Forlig	27-08-2014	Opsigelse under graviditet		0,5 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-566-618	Mand		Forlig	13-02-2014	Ændring af arbejdsopgaver efter barsel		2,5 Genansat	Privat	
FAG005-903-310	Mand		Forlig	19-12-2014	Opsagt under samlevers graviditet		0,5 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-708-147	Kvinde			24-02-2014	Opsigelse under graviditet		1,5 Genansat	Privat	
FAG005-646-186	Kvinde		Forlig	06-05-2014	Opsigelse under graviditet		0,2 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-889-115	Kvinde		Forlig	04-11-2014	Opsigelse under barsel		1 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-585-288	Kvinde		Forlig	04-09-2014	Opsagt før forældreorlov		5 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-588-215	Kvinde			10-12-2013	Ændring af arbejdsopgaver efter barsel			Privat	Ny ansættelseskontrakt
FAG005-442-523	Kvinde		Forlig	16-04-2013	Opsigelse efter abort		2 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-604-481	Kvinde		Forlig	16-12-2013	Manglende ansættelse pga. graviditet	?	Udbetaling af godtgørelse	Offentlig	
FAG005-784-847	Mand		Forlig	07-12-2013	Opsagt under forældreorlov		2 Genansat	Privat	
FAG005-365-160	Kvinde		Forlig	07-01-2014	Opsigelse under barsel		4 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-370-436	Kvinde		Forlig	05-04-2013	Opsigelse under barsel		7 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-709-218	Kvinde		Forlig	03-06-2014	Opsigelse under barsel		2 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-652-202	Kvinde		Forlig	18-05-2014	Opsigelse under graviditet		2 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-624-638	Kvinde		Forlig	07-06-2013	Opsigelse under barsel		10 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-311-079	Mand		Forlig	04-06-2013	Opsigelse under barsel		2 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG005-349-324	Kvinde		Forlig	31-01-2013	Opsigelse under graviditet		0,4 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG001-017-137	Kvinde	Byret	Dom	15-10-2013	Opsagt under graviditet		0,2 Sagen er tabt	Privat	
FAG001-059-414	Kvinde	Byret	Dom	19-12-2012	Opsigelse under barsel		1 Udbetaling af godtgørelse	Privat	AG- konkurs, så LG betaler
FAG001-062-971	Kvinde	Landsret	Dom	27-01-2014	Opsagt ifm fert.beh.		1 Sagen er tabt	Privat	
FAG001-063-283	Kvinde	Landsret	Dom	21-12-2012	Opsagt ifm fert.beh.		0,5 Sagen er tabt	Privat	
FAG001-063-551	Kvinde		Forlig	06-03-2012	Ændring af arbejdsopgaver efter barsel		4 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG001-063-657	Mand		Forlig	09-04-2013	Opsagt under samlevers graviditet		1 Udbetaling af godtgørelse	Privat	AG- konkurs, så LG betaler
FAG001-064-256	Mand	Byret	Dom	16-06-2012	Opsagt efter endt forældreorlov		1 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG001-064-640	Kvinde		Forlig	19-11-2012	Opsigelse under barsel		4 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG001-064-670	Kvinde	Byret	Dom	26-06-2013	Opsigelse under barsel		10 Sagen er tabt	Privat	
FAG001-064-844	Kvinde	Byret	Dom	23-12-2012	Opsagt under graviditet		3 Sagen er tabt	Privat	
FAG001-065-048	Kvinde		Forlig	12-09-2012	Opsagt ifm fert.beh.		3 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG001-065-318	Kvinde	Landsret	Dom	10-01-2012	Opsagt ifm fert.beh.		3 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG001-065-344	Mand	Landsret	Dom	15-09-2013	Opsagt under samlevers graviditet		2 Sagen er tabt	Privat	
FAG001-404-515	Kvinde	Landsret	Dom	05-10-2013	Opsigelse under barsel		5 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG001-407-009	Kvinde		Forlig	19-11-2012	Opsigelse under barsel		12 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG001-407-649	Kvinde	Landsret	Dom	07-05-2014	Opsagt ifm fert.beh.		2 Udbetaling af godtgørelse	Privat	
FAG001-406-959	Kvinde		Forlig	08-03-2013	Opsigelse under barsel			Privat	

**Udskrift af retsbogen**

Den 2. oktober 2014 kl. 12:00 blev retten sat på Dommerens kontor af dommer Annette Hagdrup, dommer Jakob Fink Nielsen og dommerfuldmægtig Karen Laursen, førstnævnte som retsformand.

Der blev foretaget i offentligt retsmøde
sag nr. BS 6A-64/2014:

[REDACTED]
Kristelig Fagforening som mandatar
Englandsvej 38A, st. th.
2300 København S
mod

[REDACTED] S
Geminivej 10
2670 Greve

Ingen var mødt og ingen havde mødepligt.

Retten fremsatte - med tilkendegivelse om, at en dom vil få samme udfald - følgende forligsforslag:

Senest 14 dage efter en eventuel forligsdato betaler sagsøgte Dansk Industri som mandatar for [REDACTED] til sagsøger Kristelig Fagforening som mandatar for [REDACTED] 294.424,47 kr. med tillæg af procesrente fra den 14. januar 2014 og til betaling sker. Det overlades til retten at tage stilling til sagsomkostninger.

Retten begrundelse, der også vil være rettens præmisser, såfremt der senere skal afsiges dom i sagen, er følgende:

Af [REDACTED] og [REDACTED] forklaringer fremgår, at [REDACTED] i hvert fald på mødet den 28. maj 2013 anmodede om at få ændret sine arbejdstider, så hun kunne hente sit barn i institution, og at [REDACTED] indledningsvis bad om, at hun kunne få fri kl. 15.00 hver dag, hvilket hun undervejs ændrede til kl. 16.00. Der er endvidere enighed om, at mødet blev afsluttet med, at [REDACTED] meddelte, at han ville se nærmere på det, og at selskabet ikke forud for opsigelsen meddelte [REDACTED] selskabets stillingtagen til hendes anmodning.

På denne baggrund og navnlig efter modtagelsen af [REDACTED] e-mail af 28. maj 2013 kunne [REDACTED] derfor ikke med rimelighed opfatte [REDACTED] anmodning om ændring af sin arbejdstid som ultimativ, og selskabet var som arbejdsgiver i hvert fald forpligtet til at sikre sig, at der ikke forelå en misforståelse.

26. juni 2015

Beskæftigelsesministeriet

Kat@bm.dk; Rgw@bm.dk



Vedr. Høring ang. sager om afskedigelse af gravide m.m.

På Dansk Journalistforbunds vegne kan jeg oplyse, at det er vort skøn, at vi i perioden 1. januar 2012 til 31. december 2014 har haft omkring 20 verserende 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 vi haft en række sager, hvor medlemmers tidsbegrænsede ansættelsesforhold ikke er blevet forlænget pga. en kommende barsel.


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

I perioden har Dansk Journalistforbund ikke haft sager omkring gravide og barslende indbragt for domsolene.

Enkelte sager har været indbragt for Ligebehandlingsnævnet.

Hovedparten af sagerne er således afsluttet forligsmæssigt. Beløbsmæssigt ligger de indgåede forlig på et godtgørelsesniveau på mellem 3-5 måneders løn.

Venlig hilsen
Dansk Journalistforbund


Jette Kayeød Christensen
Advokat (L)

Dansk Journalistforbund
medier & kommunikation

The Danish Union of Journalists

Gammel Strand 46
1202 København K
Danmark

+45 3342 8000
dj@journalistforbundet.dk
journalistforbundet.dk



Høringssvar vedr. afskedigelse ifm. graviditet og barsel - Det Faglige Hus

28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Brevdato	01-07-2015
Afsender	Mikael Marstal (mima@detfagligehus.dk)
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	912554
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	Høring vedr. opsigelse af gravide mv. (BM ID 912415)
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk)
Fra: Mikael Marstal (mima@detfagligehus.dk)
Titel: Høring vedr. opsigelse af gravide mv. (BM ID 912415)
Sendt: 01-07-2015 17:38:30

Tak for jeres mail af i dag vedr. ovennævnte høring. Jeg skal beklage, at jeg ikke har svaret indenfor fristen. Vi har – desværre – til stadighed en lang række sager om opsigelser af gravide og barslende og fædre samt om ændrede ansættelsesvilkår m.v. i forlængelse af en barsel. Nogle af disse sager ender ved domstolene eller Ligebehandlingsnævnet, mens vi i andre sager – de fleste – typisk indgår forlig med arbejdsgiveren. Desværre har vi ingen systematisk oversigt over de pågældende sager, og jeg kan derfor heller ikke give jer et mere præcist antal, herunder hvor mange der forliges eller ender med en dom. Men som sagt er der en del verserende sager til stadighed - jeg vil anslå minimum 50 sager på årsbasis.

Med venlig hilsen
Det Faglige Hus

Mikael Marstal
Chefadvokat (H)

Det Faglige Hus - John Tranums Vej 23 - 6705 Esbjerg Ø
Dir.tlf. 7912 8160 - tlf. 7545 3577 - fax 7546 0600
E-mail: mima@detfagligehus.dk - www.detfagligehus.dk

Postadresse: Det Faglige Hus - Postboks 512 - 6701 Esbjerg



Høringssvar vedr. afskedigelse ifm. graviditet og barsel - Frie Funktionærer

28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Brevdato	29-06-2015
Afsender	Merete Holst (MH@f-f.dk)
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL); Karen Thormann (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	912051
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	Høring angående sager om afskedigelse af gravide mm. 26-6-2015 Notat til Beskæftigelsesministeriet ifm graviditet mv..pdf 26-6-2015 Mail til beskæftigelsesministeriet ifm afskedigelse af gravide
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	28-08-2015

Sag 1:

Forlig indgået den 9. januar 2013. Pågældende blev pålagt væsentlige ændrede vilkår og betragtede sig som opsagt. Fik en godtgørelse på 130.000,00 kr.

Sag 2:

Forlig blev indgået den 10. april 2013 efter, at vedkommende var opsagt. Fik en godtgørelse på 156.000,00 kr.

Sag 3:

Forlig blev indgået den 12. august 2013 efter, at vedkommende var blevet opsagt. Fik en godtgørelse på 75.000,00 kr.

Sag 4:

Forlig blev indgået den 28. august 2013 efter, at vedkommende var blevet pålagt væsentlige ændringer og havde valgt at betragte sig som værende opsagt. Vedkommende fik en godtgørelse på 150.000,00 kr.

Sag 5:

Forlig blev indgået den 27. maj 2013 efter, at vedkommende var blevet opsagt. Fik en godtgørelse på 100.000,00 kr.

Perioden fra 1. januar 2014 til 31. december 2014

I omhandlede periode har Frie Funktionærer haft 3 sager.

Sag 1:

Byretten i Kolding afsagde den 22. august 2013 en dom, hvor sagsøger fik tilkendt en godtgørelse på 226.000,00 kr. Vedkommende var kvinde og var blevet opsagt på grund af graviditet og havde på opsigelsestidspunktet en anciennitet på 3 år og 10 måneder.

Sag 2:

Afgjort af Ligebehandlingsnævnet den 25. juni 2014. Pågældende var blevet pålagt væsentlige ændringer under graviditet. Hun valgte at betragte sig som værende opsagt. På ændringstidspunktet havde hun en anciennitet på 2 år og 10 måneder. Arbejdsgiveren blev frifundet.

Sag 3:

Forlig blev indgået den 15. januar 2014 efter, at vedkommende var blevet opsagt. Fik en godtgørelse på 105.892,00 kr.

Odense, 29. juni 2015

Direkte: 63138657
E-mail: cc@f-f.dk

Beskæftigelsesministeriet
Att.: Rasmus Guldager Weber

Sendt til e-mail:rgw@bm.dk
kat@bm.dk

Høring angående sager om afskedigelse af gravide mm.

Idet jeg henviser til din mail af den 6. maj 2015, skal jeg hermed vende tilbage.

Jeg vedhæfter notat vedrørende de sager, Frie Funktionærer har behandlet inden for området i perioden 1. januar 2012 til og med den 31. december 2014.

Med hensyn til det andet afsnit i din mail af den 6. maj 2015, kan Frie Funktionærer ikke vurdere, hvorvidt lovændringen har ført til ændringer i retspraksis.

Med venlig hilsen
Frie Funktionærer

Claus Carstensen
Advokat, juridisk chef



FRIE FUNKTIONÆRER

**HOVEDKONTOR
og A-kasse**
Paghs Gård
Overstræde 2B
Postboks 925
DK-5100 Odense C
Tlf.: 63 13 85 50
Fax: 63 13 85 55

Regionskontorer:

KØBENHAVN
Snorresgade 15
DK-2300 Kbh. S
Tlf.: 33 98 85 50
Fax: 33 98 85 55

AARHUS
Dalgas Avenue 50 B
DK-8000 Aarhus C
Tlf.: 87 30 85 50
Fax: 87 30 85 55

E-mail:
fifu@f-f.dk

f-f.dk



28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Høringssvar vedr. afskedigelser ifm. graviditet og barsel - Afskedigelsesnævnet under DA og LO

Brevdato	11-08-2015
Afsender	Jeanette Justesen (JEJ@da.dk)
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	922994
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	VS Scan fra Printer Dokument
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk)
Fra: Jeanette Justesen (JEJ@da.dk)
Titel: VS: Scan fra Printer
Sendt: 11-08-2015 12:34:50
Bilag: Dokument.pdf;

Kære Rasmus

Med henvisning til din mail af 10. ds. fremsendes vedhæftet to afgørelser omhandlende afsked af gravide. De to sager er de eneste som Afskedigelsesnævnet har behandlet i perioden 1.1. 2012- 31.12. 2014.

Afskedigelsesnævnets sekretariatets kontaktoplysninger fremgår af nedenstående. Jeg er Nævnets sekretær og du skal være velkommen til at kontakte mig hvis der er spg. til Nævnets og det virke☺

Med venlig hilsen

Jeanette Justesen
Advokat (L)

AFSKEDIGELSESNÆVNETS SEKRETARIAT

Vester Voldgade 113
DK-1790 København V
Direkte +45 33 38 92 77
Mobil +45 29 20 02 77
E-mail jej@da.dk

Fra: DA-Printer [mailto:daprinter@da.dk]
Sendt: 11. august 2015 09:00
Til: Jeanette Justesen
Emne: Scan fra Printer

Tvisten angår hvorvidt bortvisning af A har været berettiget, eller om der er sket overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9

Afskedigelsesnævnet (Tilkendegivelser)s tilkendegivelse af 1. oktober 2014

Sag 20140426

3F

for

A

mod

Danske Mediers Arbejdsgiverforening

for

Komdis III

Referencer:

Ligebehandlingsloven § 9

Afsagt af opmand:

Lene Pagter Kristensen

Sagen blev mundtligt forhandlet den 15. september 2014 kl. 14:30 med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, B, adm. direktør C, Budchef D, natassistent E og distributionsdirektør i Bladkompagniet F.

Klager har principalt nedlagt påstand om, at Komdis III ApS skal betale et beløb svarende til løn i den overenskomstsmæssige opsigelsesperiode samt en efter Nævnets skøn fastsat godtgørelse til A udmålt efter ligebehandlingslovens § 16, subsidiært udmålt i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Klager har subsidiært nedlagt påstand om, at Komdis III ApS skal betale et beløb svarende til løn i den overenskomstsmæssige opsigelsesperiode.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

SAGSFREMSTILLING:

Tvisten i sagen angår, om virksomhedens bortvisning den 21. februar 2014 af omdeler A har været berettiget, herunder om der er sket overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9, subsidiært Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Det er ubestridt, at A i formentlig november 2013 orienterede sin nærmeste leder, E, om, at hun var gravid.

A blev den 16. maj 2012 ansat som omdeler i Komdis III ApS, som er en af flere underentreprenører for Bladkompagniet A/S. I et tillæg til hendes ansættelseskontrakt hedder det bl.a.:

"Medarbejderen skriver endvidere under på at der ved ansættelsen er gjort opmærksom på nedenstående forhold.

Publikationerne skal leveres helt ind igennem brevsprækken eller helt ned i postkassen, medmindre at der på LIGA-listen er anført anden form for levering/leveringssted.

...

Gentagende reklamationer vedrørende forkert leveringssted eller manglende levering af en del af produktet bliver betragtet som grov misligholdelse af kontrakten og kan medføre øjeblikkelig bortvisning."

I "Omdeler Håndbog" for bl.a. KOMDIS III ApS hedder det bl.a.

"De kvalitets krav du skal overholde er:

Vores målsætning er at reklamationsprocenten ikke overstiger 0,25 %, lander vi samlet på en reklamationsprocent på 0,40 %, vil vi blive afkrævet en detaljeret forklaring om årsager til det dårlige resultat.

Du skal derfor overholde de 0,25 % og helst bedre. Vi har gennem det sidste år præsteret i gennemsnit at ligge på reklamationsprocenter på 0,11 % og 0,13 %. ...

Overskrider du grænsen får du en advarsel, og i gentagelsestilfælde kan det føre til at dit ansættelsesforhold tages op til vurdering. Vi samler på omdelere der er med til at sikre kvaliteten, vi kan ikke acceptere omdelere der gentagne gange påvirker den samlede kvalitet negativt, og dermed trækker sine kolleger ned.

Vi har i virksomheden en normal procedure der er ens for alle når der er tale om at yde en dårlig kvalitet, rækkefølgen er:

1. Mundtlig henstilling
2. Skriftlig henstilling
3. Skriftlig advarsel
4. Ansættelsesretlige konsekvenser, herunder opsigelse og bortvisning.

Vi kan dog i særtilfælde vælge at fravige denne procedure."

Det er oplyst, at det er virksomhedens generelle politik vedrørende henstillinger og advarsler, at der ikke er gentagelsesvirkning, hvis der er forløbet mere end 3 måneder fra seneste henstilling/advarsel.

Det blev ved ansættelsen af A aftalt med hendes mand, B, at han kunne køre for hende på hendes omdelinger.

Det er ubestridt, at A har modtaget en henstilling af 25. september 2012, en advarsel af 7. oktober 2012, en henstilling af 1. marts 2013 og en henstilling af 12. september 2013.

Der er derudover fremlagt en advarsel dateret 18. december 2013 vedrørende A, hvori det er anført med fed skrift: "Du skal have meget mere fokus på dine magasiner, da kvaliteten på disse er meget dårlig." I advarslen er endvidere anført bl.a. "Da vi kan konstatere at du på trods af opfordringer på LIGA-listen ikke leverer korrekt og at du ikke læser ligasidens side 2, hvor der står beskeder om specifikke adresser og reklamationer, at der på dette grundlag indkommer reklamationer, tildeles vi dig herved en advarsel." Under "For modtagelse:" er - som på de øvrige henstillinger mv., som er meddelt A - anført en ulæselig underskrift. Såvel A som B har forklaret, at de ikke kender noget til advarslen, og at den ikke er underskrevet af dem. E har heroverfor forklaret, at han har udleveret advarslen til B, som kom tilbage med den i underskrevet stand.

Til dokumentation for baggrunden for advarslen af 18. december 2013 er fremlagt en mailkorrespondance mellem Bladkompagniet og Komdis III fra december 2013 vedrørende reklamationer over manglende omdeling i tre måneder af en bestemt publikation til en bestemt adresse, idet det i mailkorrespondancen bl.a. er anført, at omdeleren (A) er blevet gjort bekendt med reklamationen.

Til dokumentation for senere reklamationer over fejl begået af A er fremlagt en mail af 13. februar 2014 til Bladkompagniet over fejlagtige leveringer af DJØF-bladet samt manglende levering af Hjerteforeningens blad i 2013 og 2014, en mailkorrespondance af 13. og 14. februar 2014 mellem Bladkompagniet og Komdis III vedrørende reklamation over, at ugemagasinet Ingeniøren ikke er blevet leveret til en bestemt adresse i det nye år samt en mail af 21. februar 2014 fra en vicevært for en ejendom med klage over, at adresseret post til tre forskellige virksomheder i ejendommen ikke var blevet afleveret i de opsatte postkasser, men "var simpelthen smidt foran døren og var temmelig våde".

A blev herefter bortvist, idet det i bortvisningsskrivelsen, som er dateret den 21. februar 2014, især blev fremhævet, at post var blevet smidt foran dørene uanset det opsatte postkasseanlæg og uanset, at det var indskærpet, at der ikke måtte afleveres andre steder end i postkasser, medmindre andet fremgik. Da A's mand på dette tidspunkt havde været hospitalsindlagt nogle dage og derfor ikke havde kunnet køre for A, var hun ikke på arbejde, og underretningen om bortvisningen skete derfor i første omgang telefonisk, men med oplysning om, at bortvisningsskrivelsen kunne afhentes på kontoret.

A har forklaret bl.a., at hun kan huske, at hun har afleveret ugemagasinet "Ingeniøren" på adressen, som hun skulle, og at det ikke er rigtigt, at hun skulle have smidt breve foran dørene eller andre steder i stedet for at lægge dem i de opsatte postkasser. Hun mener også at have omdelt Hjerteforeningens blad og andre publikationer, som hun skulle, men kan dog ikke afvise, at det kan være gået galt af og til. Hun var på bortvisningstidspunktet begyndt at have graviditetsgener, men blev først sygemeldt efter bortvisningen. Hun var herefter sygemeldt resten af graviditetsperioden.

Klager har gjort gældende, at det påhviler indklagede at godtgøre, at A's graviditet slet ikke er indgået i beslutningen om at afskedige hende, jf. ligestillingslovens § 16, stk. 4. Denne bevisbyrde har indklagede ikke løftet. Der stilles efter retspraksis meget betydelige beviskrav til arbejdsgiveren. Det er over halvdelen af budene, som får reklamationer. Det er også sket for A, men det er først efter hendes graviditet, at de har fået ansættelsesretlige konsekvenser. Henset til A's egen forklaring kan der ikke bortses fra, at der kan være andre forklaringer på de modtagne reklamationer end fejl fra hendes side. Hun blev ikke hørt forud for bortvisningen, og det kan herefter ikke med tilstrækkelig sikkerhed lægges til grund, at graviditeten ikke har haft indflydelse på beslutningen om at fyre hende. Det gøres subsidiært gældende, at det har været usagligt at fyre hende, og at der under alle omstændigheder ikke har været et bortvisningsgrundlag.

Indklagede har gjort gældende, at A trods gentagne henstillinger og skriftlige advarsler fortsat ikke omdelte i ordentlig kvalitet, at reklamationen af 21. februar 2014 fra Bladkompagniets side viste en helt uacceptabel skødesløshed fra hendes side med omdelingen, og at denne reklamation var så graverende, at den isoleret set var fuldt tilstrækkelig til at begrunde den gennemførte bortvisning. Bortvisningen af A var således alene begrundet med hendes manglende kvalitet som omdeler, hvorimod hendes graviditet ingen indflydelse har haft på bortvisningen, hverken direkte eller indirekte. Efter den stedfundne bevisførelse kan der ikke være tvivl herom, og indklagede har derfor løftet sin bevisbyrde efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse af sagen, og afgørelsen træffes derfor af Nævnets formand som opmand. Parterne erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres - uden kendelse - i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse.

OPMANDEN UDTALTE:

Der er under sagen fremlagt dokumentation for, at der såvel i december 2013 som i februar 2014 indløb en række forskellige klager fra kunder over manglende eller forkert levering af magasiner eller breve på den omdelingsrute, som blev varetaget af A. Der er ikke grundlag for at antage, at de klagende kunder skulle have noget incitament til at klage ud over, at de ikke har fået korrekt leveret, og der er heller ikke noget grundlag for at antage, at fejlene kan henføres til andre end A.

Reklamationen i december 2013 angik manglende leverance i tre måneder i træk af en bestemt publikation på en bestemt adresse. Det har formodningen imod sig, at reklamationen ikke skulle have resulteret i, at A blev meddelt en advarsel, da hun tidligere havde modtaget flere henstillinger og en advarsel, herunder senest en henstilling af 12. september 2013 i anledning af indkomne reklamationer. Henset hertil, til den fremlagte advarsel dateret den 18. december 2013 og til den af E afgivne forklaring findes det herefter godtgjort, at A modtog en advarsel den 18. december 2013 med det ovenfor under sagsfremstillingen refererede indhold.

Reklamationerne i februar 2014 angik fejlagtige eller manglende leverancer af flere publikationer, herunder over længere tid, samt derudover en reklamation over, at adresserede breve til tre forskellige adressater ikke var blevet afleveret i postkasse eller gennem brevsprække, men var blevet smidt foran dørene, hvilket er en klar overtrædelse af virksomhedens udtrykkelige instruktioner, som var A bekendt.

Under hensyn til reklamationernes antal og alvor - særligt hvad angår den sidste - sammenholdt med de tidligere meddelte henstillinger og advarsler, findes der at have foreligget det fornødne bortvisningsgrundlag. Det findes samtidig godtgjort, at bortvisningen alene var begrundet heri, og ikke var påvirket af A graviditet.

På baggrund af det oven for anførte frifindes virksomheden.

Klager skal betale opmandens honorar.

Afskedigelse af klinikassistent var ikke begrundet i hendes graviditet, og var i øvrigt saglig

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 15. november 2013

Sag 20130112

HK Danmark

for

A

mod

Tandlægeselskabet Barbara Holck ApS

Afsagt af opmand:

Poul Søgaard

Sagen blev mundtligt forhandlet den 16. september 2013 med højesteretsdommer Poul Søgaard som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af klinikassistent A, tandlæge B, tandlæge Barbara Holck, klinikassistent C, tandplejer D og økonomisk rådgiver E.

Klager har principalt nedlagt påstand om, at indklagede tilpligtes at betale en godtgørelse i henhold til ligebehandlingslovens § 16, stk. 2, jf. § 9, og subsidiært en godtgørelse i henhold til Hovedaftalen mellem Tandlægeforeningen og HK Service (nu HK Privat) § 6, stk. 2.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Sagen angår spørgsmålet om, hvorvidt Tandlægeselskabet Barbara Holck ApS' afskedigelse af klinikassistent A den 2. oktober 2012 er sket i strid med ligebehandlingslovens § 9, eller subsidiært i strid med Hovedaftalens § 6, stk. 2, som svarer til § 4 stk. 3, i Hovedaftalen mellem LO og DA.

Barbara Holck overtog tandlægeklinikken den 1. august 2010. Klinikens økonomi var anstrengt, og hun antog derfor en økonomisk rådgiver, E, med henblik på at få overblik over klinikens økonomi og mulighed for fremtidig drift. I løbet af sommeren 2012 stod det klart, at virksomhedens økonomi skulle tilpasses omkostninger og indtægter, og som følge heraf opsagde Barbara Holck pr. 31. august 2012 en af de ansatte tandlæger.

Den 19. september 2012 fortalte A kollegerne B, F og G, at hun var gravid, og den efterfølgende uge sendte hun en SMS om graviditeten til kollegerne H og D. A fortalte ikke Barbara Holck og dennes klinikassistent C om graviditeten.

Barbara Holck deltog den 1. oktober 2012 i et møde med virksomhedens bank og økonomisk rådgiver E om klinikens økonomi og fremtidige drift. På mødet kunne det konstateres, at virksomheden fortsat havde en stram økonomi med et negativt årsresultat, og at egenkapitalen var negativ.

A blev opsagt den 2. oktober 2012 med begrundelsen dårlig økonomi og deraf afledt behov for tilpasning af antallet af medarbejdere.

Klager har til støtte for sine påstande gjort gældende, at den skete opsigelse af A strider mod ligebehandlingslovens § 9, idet opsigelsen er sket på baggrund af hendes graviditet.

Klager har anført:

- at A var gravid på opsigelsestidspunktet den 2. oktober 2012, og at det herefter er op til den indklagede virksomhed at godtgøre, at opsigelsen af hende hverken helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet, jf. ligebehandlingslovens § 16 stk. 4,
- at det følger af højesteretsdom af 20. februar 2012 (U 2012.1782), at det er uden betydning, om indklagede på afskedigelsestidspunktet var vidende om eller burde være bekendt med graviditeten,
- at virksomheden på opsigelsestidspunktet var bekendt med hendes graviditet, idet der kollegerne imellem stort set dagligt blev talt om graviditeten, og at Barbara Holck ikke kunne undgå at overhøre disse samtaler,
- at A på intet tidspunkt har modtaget påtaler eller advarsler over det af hende udførte arbejde,
- at A blev opsagt kort tid efter, at hun havde informeret sine kolleger om graviditeten,
- at opsigelsen blev afgivet i begyndelsen af oktober og ikke som normalt i slutningen af en måned,
- at der ikke forelå nogen saglig begrundelse for at opsiges hende,
- at den indklagede virksomhed ikke har løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i A's graviditet, og
- at A derfor har krav på en godtgørelse i medfør af ligebehandlingslovens § 16 stk. 2, subsidiært Hovedaftalens § 6 stk. 2.

Indklagede har til støtte for sin påstand om frifindelse anført:

- at Højesterets dom af 20. februar 2012 omhandler afskedigelse på grund af graviditetsbetinget sygefravær og ikke kan forstås således, at der gælder et objektivt ansvar,
- at afskedigelsen af A alene skyldes virksomhedens økonomiske situation,
- at Barbara Holck ikke har været vidende om A's graviditet,
- at virksomheden allerede af den grund ikke har handlet i strid med ligebehandlingslovens § 9, som i det mindste må forudsætte, at arbejdsgiveren har kendskab til graviditeten.

Indklagede har videre gjort gældende, at, afskedigelsen af A, uanset om virksomheden måtte have været bekendt med hendes graviditet, var sagligt begrundet i virksomhedens økonomiske forhold.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse af sagen, og afgørelsen træffes derfor af Nævnets formand som opmand. Parterne erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres – uden kendelse – i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse.

OPMANDEN UDTALTE:

Opsigelsen den 2. oktober 2012 af A fandt sted under hendes graviditet, og det påhviler derfor den indklagede virksomhed at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditeten, jf.

ligebehandlingslovens § 16, stk. 4. Som fastslået ved Højesterets dom gengivet i U.2004.2701 følger det af bestemmelsens ordlyd og formål - at fritage lønmodtageren for at bevise, at graviditet har indgået i begrundelsen for afskedigelsen - at bedømmelsen af, om arbejdsgiveren har løftet sin bevisbyrde må bero på en samlet vurdering, herunder af, om arbejdsgiveren må anses for ved afskedigelsen at have haft kendskab til graviditeten.

Det er ubestridt, at A ikke havde fortalt Barbara Holck om sin graviditet. Det kan efter bevisførelsen endvidere lægges til grund, at hun har bedt sine kolleger om ikke at omtale graviditeten for Barbara Holck, og at ingen af kollegerne fortalte Barbara Holck om graviditeten. Det er tillige ubestridt, at A heller ikke fortalte om graviditeten til Barbara Holcks klinikassistent C, og det må lægges til grund, at C ikke på anden måde var blevet bekendt med graviditeten forud for opsigelsen af A, og at hun derfor ikke kan have fortalt Barbara Holck herom. Bevisførelsen giver ikke grundlag for at antage, at Barbara Holck skulle have overhørt samtaler, hvor graviditeten blev drøftet. Det må herefter lægges til grund, at Barbara Holck ikke havde kendskab til A's graviditet på opsigelsestidspunktet.

Barbara Holck og E afholdt den 1. oktober 2012 et møde med banken om klinikkens økonomi og fremtidige drift. Det kan efter bevisførelsen for Nævnet lægges til grund, at virksomheden havde en stram økonomi med et negativt årsresultat og en negativ egenkapital, og at dette nødvendiggjorde afskedigelsen af en medarbejder.

I en arbejdsmangelsituation tilkommer det arbejdsgiveren ud fra saglige kriterier at afgøre, hvem af medarbejderne man mener bedst at kunne undvære. Henset til den forklaring Barbara Holck har afgivet for Nævnet om baggrunden for at afskedige A, findes virksomheden skøn ikke at kunne kritiseres.

Opmanden finder det herefter godtgjort, at afskedigelsen af A ikke var begrundet i hendes graviditet. Afskedigelsen var derfor ikke i strid med ligebehandlingslovens § 9. Da afskedigelsen heller ikke i øvrigt var usaglig, var den endvidere ikke i strid med Hovedaftalens § 6 stk. 2.

Virksomheden skal derfor frifindes.

Klager skal betale opmandens honorar.



Høringssvar vedr. afskedigelse ifm. graviditet og barsel - Ligebehandlingsnævnet

28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Brevdato	26-06-2015
Afsender	Susanne Fischer (suf@ast.dk) Sendt af suf@ast.dk
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL); Karen Thormann (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	912057
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	Høring ang. sager om afskedigelse af gravide m.m. Opgørelse af tal til beskæftigelsesministeriet [DOK2733693] Datasæt om barselssager til beskæftigelsesministeriet [DOK2733690]
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	fesdPacket
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk), Karen Thormann (KAT@bm.dk)

Fra: Susanne Fischer (suf@ast.dk)

Titel: Høring ang. sager om afskedigelse af gravide m.m.

Sendt: 26-06-2015 09:29:57

Bilag: Opgørelse af tal til beskæftigelsesministeriet [DOK2733693].docx; Datasæt om barselssager til beskæftigelsesministeriet [DOK2733690].xlsx; fesdPacket.xml;

Til Beskæftigelsesministeriet,

Vi har modtaget mail af 6. maj 2015.

Hermed fremsendes de ønskede oplysninger om sager afgjort i Ligebehandlingsnævnet om afskedigelse eller mindre gunstig behandling af lønmodtagere på grund af graviditet, barsel eller adoption i perioden 1. januar 2012 til 31. december 2014.

Beskæftigelsesministeriet beder ligeledes i mailen af 6. maj nævnet besvare nedenstående spørgsmål.

”Siden seneste udsendte høring, er ligebehandlingsloven blevet præciseret i forhold til anden mindre gunstig behandling som følge af graviditet, barsel eller adoption. Beskæftigelsesministeriet skal følgelig også anmode om Deres vurdering af, hvorvidt denne lovændring har ført til ændring i (rets)praksis”.

Ligebehandlingsnævnet har hertil følgende bemærkning:

Nævnet har i årene 2012-2014 behandlet henholdsvis to, to og en sag om mindre gunstig behandling. Sagerne er afgjort konkret, og der er på baggrund heraf sammenholdt med det statistisk set ringe antal sager ikke grundlag for at udtale sig om, hvorvidt lovændringen har ført til en ændring i praksis.

Venlig hilsen

Susanne Fischer

Susanne Fischer
Chefkonsulent
Sekretariatet for Ligebehandlingsnævnet

Dir. tlf.: 61 89 73 81

Mail: suf@ast.dk

The Board of Equal Treatment

Ankestyrelsen

Teglholmsgade 3

2450 København SV

www.ast.dk

Mail: ast@ast.dk, Tlf.: 33 41 12 00

Åbningstid: 9.00-15.00 alle hverdage

*Fortrolige og personfølsomme oplysninger
skal sendes til sikkermail@ast.dk*

Sager i perioden 1. januar 2012 til 31. december 2014 om afskedigelse eller mindre gunstig behandling af lønmodtagere på grund af graviditet, barsel eller adoption

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

- 10 klager 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 2012: 57

- 53 om afskedigelse, 2 om ansættelse, 2 om løn og bonus
- 39 klager 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/LBN medhold,
 - 4 gange fik klager/LBN ikke medhold.
 - 1 gang fik klager/LBN medhold, hvor godtgørelsen blev nedsat
 - 2 gange indgik parterne forlig.
 - 3 af de sager, hvor klager/LBN ikke fik medhold verserer nu ved landsretten.

Sager afgjort i Ligebehandlingsnævnet i 2013: 49

- 46 om afskedigelse, 2 om løn og bonus, 1 om ansættelse
- 38 klager 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/LBN medhold
 - 1 gang fik klager/LBN ikke medhold
 - 1 af de sager, hvor klager/LBN fik medhold verserer ved landsretten
 - 1 af sagerne blev der indgået forlig

Sager afgjort i Ligebehandlingsnævnet i 2014: 45

- 40 om afskedigelse, 3 om ansættelse, 1 om løn og bonus og 1 om anciennitet
- 33 klager 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/LBN medhold, 1 gang fik klager/LBN ikke medhold, 1 gang blev der indgået forlig og 1 gang blev sagen afvist.
 - Sagen hvor klager/LBN ikke fik medhold verserer 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 klagere 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 afgjort ved retten

- 6 gange fik klager/LBN medhold
- 6 gange fik klager/LBN ikke medhold
- 1 gang fik klager/LBN medhold, men en nedsat godtgørelse
- 5 gange blev der indgået forlig ved retten
- 5 sager verserer ved landsretten

7100320-12

