

Gældende regler

Ifølge § 16 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov skal en lønmodtager, der bliver fyret, fordi vedkommende har fremsat krav om at gå på barselorlov eller er på barselorlov, have underkendt fyringen, jf. lovbekendtgørelse nr. 711 af 20. august 2002. Hvis det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse er urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt, skal den fyrede lønmodtager have en godtgørelse, der ikke kan overstige 78 ugers løn. Godtgørelsen skal fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Ved fyring af en lønmodtager, fordi vedkommende er gravid eller på barselorlov, skal arbejdsgiveren godtgøre, at afskedigelsen ikke skyldes disse forhold.

Det fremgår af kapitel 11 i Arbejdsdirektoratets vejledning om barselorlov og barseldagpenge af 8. maj 2003, at »I sådanne afskedigelsessager har domstolene og Ligestillingsnævnet givet klagerne godtgørelse på op til 1 års løn. Den hyppigste godtgørelse for tiden er 6 eller 9 måneders løn, afhængigt af lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.«

Det fremgår af § 7 i funktionærloven, at hvis arbejdsgiveren opsiges funktionæren inden barselorlovens begyndelse eller fra barselorlovens begyndelse og til 14 uger efter fødslen, har hun ret til fuld løn i opsigelsesperioden, jf. lovbekendtgørelse nr. 691 af 20. august 2002. Hvis funktionæren bliver afskediget i samme periode, har hun ret til fuld løn fra barselorlovens begyndelse.

Skriftlig fremsættelse

Bodil Kornbek (KD):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om bedre beskyttelse af lønmodtagere mod opsigelse i forbindelse med barselorlov.

(Beslutningsforslag nr. B 43).

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.