

Skriftlig redegørelse

(Redegørelsen er optrykt i den ordlyd, hvori den er modtaget).

Redegørelse af 17/11 05 om udviklingen i antallet af uberettigede afskedigelser, herunder størrelsen af den udbetalte godtgørelse, som følge af den forlængede barselorlov.
(Redegørelse nr. R 5).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Folketinget vedtog ved 2. (sidste) behandling den 4. juni 2002 folketingsbeslutning om forholdelse af godtgørelsen til gravide kvinder og lønmodtagere på barselorlov, som afskediges uberettiget, Folketingsbeslutning – B94:

»Folketinget pålægger regeringen at komme med en redegørelse med forslag til, hvordan det kan modvirkes, at den forlængede barselorlov fører til en stigning i antallet af uberettigede fyringer af gravide og fødte på barselorlov.«

I foreløbig redegørelse af 3. oktober 2003 måtte jeg konstatere, at det var for tidligt efter barselreformens ikrafttræden at vurdere, om den forlængede barselorlov havde medført en stigning i antallet af uberettigede afskedigelser på grund af graviditet eller barselorlov. Man kunne ikke se signifikante tendenser i domstolenes udmåling af godtgørelser.

Det blev derfor meddelt, at ministeriet i 2005 ville foranstalte en redegørelse i overensstemmelse med beslutningsforslag B 94.

For at tilvejebringe et samlet overblik over udviklingen i omfanget og indholdet af sager om uberettigede afskedigelser, herunder størrelsen af den udbetalte godtgørelse efter ændringen af barselsreglerne, rettede Beskæftigelsesministeriet i august 2005 på ny henvendelse til organisationerne på arbejdsmarkedet, Ligestillingsnævnet samt større advokatfirmaer med anmodning om at medvirke til at fremskaffe det fornødne analysegrundlag.

KONKLUSION

Regeringen lagde ved sin tiltrædelse vægt på at indføre mere fleksible barselsregler til gavn for børnefamilierne.

Gennemgangen af hørings svar samt lands- og højesteretsdomme, om afskedigelser foretaget henholdsvis før og efter marts 2002, har efter

min opfattelse vist, at de nye barselsregler ikke har medført en påviselig stigning i antallet af uberettigede afskedigelser af mænd eller kvinder i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption.

Gennemgangen viser endvidere, at langt størstedelen af afskedigelser i strid med ligebehandlingslovens § 9 sker under lønmodtagerens graviditet. Kun ganske få afskedigelser sker under selve orloven.

For så vidt angår godtgørelsesniveauet, kan der konstateres en mindre stigning. Retspraksis har således lagt sig fast på en minimumsgodtgørelse svarende til 6 måneders løn. Disse sager er som hovedregel kendetegnet ved, at lønmodtageren har en kort anciennitet. For lønmodtagere med længere anciennitet tilkendes der som hovedregel en godtgørelse svarende til ca. 9 måneders løn. Såfremt der er tale om en betydelig anciennitet, kan godtgørelsen efter nuværende retspraksis udgøre op til 12 måneders løn.

Der er fortsat ikke afsagt domme, der har medført udbetaling af en godtgørelse svarende til mere end 12 måneders løn.

Der er på ligebehandlingslovens område omvendt bevisbyrde ved afskedigelse under graviditet, barsel og adoption. Retspraksis viser, at der stilles et ganske betydeligt beviskrav til arbejdsgiveren. Bevisbyrde reglen medfører, at arbejdsgiveren skal bevise, at graviditet, barsel eller adoption ikke er indgået i beslutningsgrundlaget. I praksis kan denne bevisbyrde løftes ved at arbejdsgiveren kan godtgøre, at denne ikke var bekendt med graviditeten, og at denne omstændighed derfor ikke har udgjort årsagen til afskedigelsen. Bevisbyrde reglen medfører derfor, at arbejdsgiver må bære risikoen for tvivl om arbejdsgivers viden og grundlaget for afskedigelsen.

Det er min opfattelse, at såvel lønmodtagere som arbejdsgivere bliver stadig mere opmærksomme på reglerne om ligebehandling i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

Af nogle af de indkomne hørings svar fremgår det, at virksomhedernes evne til at efterleve ligebehandlingsmæssige forpligtigelser vil være en konkurrenceparameter i kampen om kvalificeret arbejdskraft.

Sammenfattende skal følgende elementer særligt fremhæves:

1) Muligheden for større fleksibilitet i forbindelse med barsel, er et værn imod den negative betydning af lange fravær.