

således uden betydning, hvornår meddelelsen meddeles til lønmodtageren. Arbejdsgiveren må heller ikke afskedige lønmodtageren efter udløb af barselperioden, såfremt lønmodtageren har pådraget sig en graviditetsbetinget lidelse, der løber ud over den oprindeligt fastsatte barselperiode.

Overtrædelse af bestemmelsen i § 9 medfører efter lovens § 16 at lønmodtageren har krav på, at afskedigelsen underkendes, eller at der udbetales lønmodtageren en godtgørelse. Underkendelse vil alene komme på tale såfremt forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager ikke må anses som ødelagt som følge af afskedigelsen. Det er meget sjældent, at der nedlægges påstand om underkendelse af afskedigelsen.

I Vestre Landsrets dom af 18. februar 2004 kunne det lægges til grund, at lønmodtageren var blevet afskediget en måned efter, at arbejdsgiver var blevet orienteret om lønmodtagerens graviditet. Da arbejdsgiver ikke kunne godtgøre saglige grunde for afskedigelsen, fandt man tilfældet omfattet af lovens § 9.

Udtrykket afskedigelse dækker efter retspraksis endvidere over forhold, hvor arbejdsgiver ændrer lønmodtagerens arbejdsopgaver og arbejdsforhold i øvrigt i et sådant omfang, at ændringerne reelt må sammenlignes med en afskedigelse.

I Vestre Landsrets dom af 15. december 2000 (B-2443-99) statuerede man, at en nedgang i arbejdstid fra 37 timer til 25 timer var en så væsentligt ændring, at den måtte sidestilles med en afskedigelse. Beslutningen om arbejdstidsnedsættelsen blev truffet kort tid efter, at arbejdsgiver var blevet orienteret om lønmodtagerens graviditet. Arbejdsgiver kunne ikke godtgøre, at arbejdstidsnedsættelse kunne tilskrives andre forhold end lønmodtagerens graviditet. Lønmodtageren fik derfor tildelt en godtgørelse svarende til 26 ugers løn under hensyntagen til den korte ansættelsesperiode.

Omvendt er arbejdsgiveren ikke afskåret fra at foretage ændringer i forhold til gravide medarbejdere eller medarbejdere på barsel. Loven tager alene sigte på at hindre afskedigelser eller væsentlige ændringer i ansættelsesforholdet på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Der sker en grundig prøvelse af forandringernes omfang og betydning for lønmodtageren.

Østre Landsret har i dom af 1. marts 2005 (23. afd. B-1787-03) statueret, at en medarbejder måtte acceptere en flytning i supermarked fra afdelingen for frugt og grønt til viktualieafdeling.

Retten lagde vægt på, at løn og arbejdsfunktionerne svarede til lønmodtagerens tidligere beskæftigelse i afdelingen for frugt og grønt. Endeligt lagde retten vægt på, at ændringen i mødetid ikke kunne anses for mere byrdefuld for småbarnsforældre end mødetiderne i tidligere funktion.

#### *Godtgørelsens størrelse*

Ligebehandlingslovens § 16, Stk. 3:

»Godtgørelsen, der ikke kan overstige 78 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.«

Efter lovens § 16, stk. 3, kan der maksimalt tildeles en godtgørelse svarende til 78 ugers løn. Godtgørelsens størrelse afhænger af lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt. Loftet for godtgørelse vil som følge af lovforslag L 17 om ændring af ligebehandlingsloven blive ophævet. Denne forandring sigter ifølge lovforslagets forarbejder ikke imod en ændring af retspraksis.

#### *Ansættelsestid*

Fra domspraksis kan der nævnes en række sager, hvor lønmodtagerens ansættelsestid har været af kortere varighed.

Højesteret udtalte i sagen fra 2002 (U.2002.2435H), at der for så vidt angår kortvarig vikaransættelse ikke skulle ske nogen fravigelse fra den praksis, der havde udviklet sig i forbindelse med almindelige tidsubegrænsede stillinger. Højesteret tildelte lønmodtageren en godtgørelse svarende til 26 uger på baggrund af en ansættelsestid på 3 måneder. Dommen slår fast, at lønmodtager ikke har nogen pligt til at oplyse om evt. graviditet, der vil medføre, at vikarjobbet reelt ikke vil kunne varetages i en væsentlig del af vikaransættelsesperioden.

Forud for ovennævnte dom kan Vestre Landsret dom af 6. december 1996 (B-1436-96) nævnes. Her tildelte retten en lønmodtager med en ansættelsestid på 2 uger en godtgørelse svarende til ca. 17 ugers løn.

I Østre Landsrets dom af 18. september 2000 (B-3537-99) tildelte retten en lønmodtager med en ansættelsestid på 1 måned en godtgørelse svarende til ca. 13 uger.

Højesteret har i henholdsvis ovennævnte dom fra 2002 samt domme fra 2003 og 2004 taget stilling til godtgørelsesniveauet i sager hvor ansættelsestiden må anses for at være ganske kort.

I ovennævnte sag fra 2003 (U.2003.603H) blev en lønmodtager opsagt efter 3 måneders ansæt-