

relsen også svarer til 6 måneders løn i tilfælde, hvor det er en mand, der er udsat for afskedigelse.

DJØF anfører, at man aner en tendens til flere sager, der omhandler mænd, der afskediges som følge af barsel samt at man fortsat har mange henvendelser fra gravide kvinder, der på grund af barsel ikke har fået forlængelse af tidsbegrænset stilling eller ikke har opnået fastansættelse.

DJØF har i deres svar refereret til spørgeundersøgelse gennemført i samarbejde med Berlingske Nyhedsmagasin, IDA og Civiløkonomerne.

Blandt kvinderne mente ca. 30 %, at det havde påvirket deres arbejds- og karrieresituation at afholde barsel. Af de adspurgte mente 9 % af kvinderne, at de var blevet afskediget som følge af barsel. Blandt mændene mente 4 %, at deres arbejds- og karrieresituation var blevet påvirket i negativ retning af afholdelse af barsel. Ingen mænd svarede, at de havde mistet deres job som følge af afholdelse af barsel.

– Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF)

FTF har fra Deres medlemsorganisationer fået den tilbagemelding, at man oplever en svag stigning i antallet af henvendelser vedrørende afskedigelser under barsel- og forældreorlov, hvilket dog ikke har medført flere gennemførte sager.

FTF oplyser, at man i stort omfang har løst sager lokalt i form af, at arbejdsgiver har tilbage trukket sin varslede afskedigelse tilbage.

FTF oplyser endvidere, at man får henvendelser fra medlemmer i de faglige organisationer, der vedrører stillingsændringer i forbindelse med medlemmets tilbagevenden til arbejdet efter endt orlov.

Det er FTF's vurdering, at en række sager ikke bliver rejst af rent bevismæssige årsager, hvorfor det reelle antal sager utvivlsomt er langt højere end antallet af vundne eller/og forligte sager.

– Ligestillingsnævnet (LN)

LN kan ikke konstatere nogen egentlig vækst i antallet af sager. Nævnet har således i 2003 truffet 9 afgørelser om uberettiget afskedigelse, hvoraf lønmodtageren fik medhold i de 6 af sagerne. I 2004 traf nævnet 12 afgørelse inden for dette emne, og her fik lønmodtageren medhold i

6 af sagerne. LN har foreløbigt truffet 11 afgørelser i 2005. Her har lønmodtagerne fået medhold i 3 af sagerne.

LN oplyser, at man typisk har tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn i sager, hvor afskedigelsen er fundet uberettiget.

– Bech-Bruun Advokatfirma (BB)

Det er BB's opfattelse, at antallet af sager, herunder retssager om graviditet og barselsbetingede afskedigelser, har været nogenlunde konstant igennem de senere år. Andelen af sager, der vedrører omstruktureringer og lignende, er dog forholdsmæssigt stigende.

Det er endvidere BB's opfattelse, at der er større bevidsthed i virksomhederne om konsekvenserne af sådanne sager i henseende til såvel økonomi som risiko for offentlig, negativ omtale.

Endeligt er det BB's opfattelse, at retspraksis nu har lagt sig fast på en minimumsgodtgørelse svarende til 6 måneders løn i sager, hvor lønmodtageren har en kort anciennitet, mens der for lønmodtager med længere anciennitet gælder en tommelfinger regel om en godtgørelse svarende til ca. 9 måneders løn. Såfremt der er tale om en betydelig anciennitet, er der set afgørelse om op til 12 måneders løn i godtgørelse.

BB er af den opfattelse, at afklaringen i retspraksis har skabt sikrere rammer omkring indgåelse af forlig.

– Norrbom & Vinding Advokatfirma (NV)

NV har ikke konstateret en stigning i antallet af afskedigelser på dette område efter vedtagelse af de nye regler.

NV oplyser, at der nu rejses flere sager end tidligere i forbindelse med medarbejdere der ønsker at blive gravide, og medarbejdere der er vendt tilbage, efter endt barselsorlov.

Det er NV's vurdering, at denne stigning må tilskrives indførelsen af lovbestemmelsen om delt bevisbyrde i juni 2001. Det er dog NV's vurdering, at lønmodtagersiden ikke får medhold i et større antal sager end tidligere.

Hermed slutter redegørelsen.