

Beslutningsforslag nr. B 43. Fremsat den 11. november 2003 af Bodil Kornbek (KD), Betina Hoffmann (KD), Mogens Nørgård Pedersen (KD) og Tove Videbæk (KD)

## **Forslag til folketingsbeslutning**

### **om bedre beskyttelse af lønmodtagere mod opsigelse i forbindelse med barselorlov**

Folketinget opfordrer regeringen til snarest at fremsætte de nødvendige lovforslag og foretage de nødvendige ændringer i administrative forskrifter med henblik på at sikre, at en lønmodta-

ger, der opsiges, fordi vedkommende har fremsat krav om at gå på barselorlov, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption, skal have ret til fuld løn i opsigelsesperioden.

## Bemærkninger til forslaget

I for mange tilfælde kan det betale sig for arbejdsgiveren at fyre en lønmodtager, typisk en kvinde, der har fremsat krav om at gå på barselorlov eller er på barselorlov. Det skyldes, at den godtgørelse, arbejdsgiveren skal betale ved uberettiget fyring, er for lav. Samtidig har arbejdsgiveren ingen merudgifter til løn under opsigelsen, idet opsigelsesperioden løber, mens personen er på barselorlov. Hvis arbejdsgiveren alligevel skal afskedige en medarbejder i virksomheden, kan det ofte betale sig at afskedige en gravid kvinde. I det omfang lønmodtageren har ret til fuld løn under barsel, sparer den arbejdsgiver, som ikke er med i en barselfond, yderligere udgifter ved fyring af en gravid kvinde eller en person på barselorlov.

Kristendemokraterne finder det urimeligt, at lønmodtagere – typisk kvinder – bliver fyret, fordi de vælger at gå på barselorlov. Arbejdsgiverne skal ikke have mulighed for at spekulere i at opsiges medarbejdere på barsel frem for andre. Formålet med dette beslutningsforslag er at eliminere arbejdsgivernes mulighed for at spekulere i fyring af medarbejdere på barsel.

Det er et problem, at domstolene langt fra benytter de muligheder for at betale godtgørelse, der findes i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov. Kristendemokraterne finder det urimeligt, at den utilstrækkelige beskyttelse af lønmodtagerne mod fyringer under barselorlov i langt overvejende grad rammer kvinderne. Dermed vil kvinders vilkår yderligere blive forringet i forhold til mænds som følge af deres større brug af barselorloven.

Forslaget skal udvide de regler i funktionærloven, der gælder for ret til fuld løn i opsigelsesperioden ved afskedigelse af en funktionær i de første 14 uger af barselorloven, til at gælde alle lønmodtagere i hele barselperioden. Med beslutningsforslaget skal arbejdsgiveren fortsat betale godtgørelse for uberettiget fyring i forbindelse med barselorlov.

I juni 2002 vedtog Folketinget et beslutningsforslag fra Det Radikale Venstre, der pålagde 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 fædre på barselorlov, jf. B 94 fra folketingsåret 2001-02, 2. samling. For at udarbejde denne redegørelse har beskæftigelsesministeren rettet henvendelse til bl.a. organisationerne på arbejdsmarkedet vedrørende antallet af uberettigede afskedigelser i forbindelse med graviditet og barselorlov.

Redegørelsen blev sendt til Folketinget den 3. oktober 2003. I redegørelsen nævner ministeren, at det er for tidligt i forhold til barselreformens ikrafttræden at vurdere, om den forlængede barselorlov har ført til en stigning i antallet af uberettigede fyringer i forbindelse med graviditet og barsel, jf. Arbejdsmarkedsudvalget alm. del – bilag 13. Ministeren vil i stedet vente ca. 1½ år for på dette tidspunkt at undersøge, hvordan retspraksis har udviklet sig.

Kristendemokraterne mener ikke, at man skal vente 1½ år med at gøre noget for personer, der afskediges i forbindelse med barselorlov. Der skal allerede nu gives fuld løn i opsigelsesperioden ved uberettiget afskedigelse i forbindelse med barsel.

### Eksempel

En kontorassistent med 3 års anciennitet og 4 måneders opsigelse bliver afskediget kort efter 14 ugers barselorlov. Opsigelsesvarslet på 4 måneder løber i perioden, hvor kvinden er på barselorlov, hvorfor arbejdsgiveren ikke skal betale løn til kontorassistenten i opsigelsesperioden. Hvis kvindens fagforening rejser sagen, vil hun i henhold til domstolenes praksis typisk kunne få en godtgørelse på 6 måneders løn. Arbejdsgiveren sparer dog 4 måneders løn i opsigelsesperioden. I alt koster det kun arbejdsgiveren 2 måneders løn at fyre kvinden under barselorlov.

Hvis arbejdsgiveren i forvejen står over for at skulle fyre en medarbejder, kan det betale sig at fyre en kvinde på barselorlov, fordi det under alle omstændigheder vil koste 4 måneders løn at fyre en medarbejder med samme anciennitet og med samme løn som den gravide kvinde.

### *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.