



# Vejledning om beskyttelse mod afskedigelse pga. graviditet og barsel

Beskæftigelsesministeriet • 2016

*Mænd og kvinder må ikke forskelsbehandles på grund af deres køn i forbindelse med beskæftigelse. I denne vejledning kan du læse om, hvordan den enkelte er beskyttet mod afskedigelse pga. graviditet og barsel.*



## Ligebehandlingslovens regler

Mænd og kvinder må ikke forskelsbehandles på grund af deres køn i forbindelse med beskæftigelse. Det følger af det almindelige ligebehandlingsprincip, som også er et EU-retligt grundprincip.

I praksis har det stor betydning i relation til graviditet og barselsorlov. Det betyder blandt andet, at en arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige i forbindelse med ansættelse.

En arbejdsgiver må heller ikke afskedige en medarbejder eller udsætte medarbejderen for anden mindre gunstig behandling, fordi medarbejderen ønsker at holde barsels-, fædre- eller forældreorlov.

Reglerne om ligebehandling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet findes i ligebehandlingsloven.

### Definitioner

Der må ikke finde forskelsbehandling sted på grund af køn. Det gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling – med særligt fokus på graviditet eller til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

Der er altid tale om direkte forskelsbehandling på grund af køn, når der sker negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen.

(Ligebehandlingslovens § 1)

### Ligebehandling af mænd og kvinder ved ansættelse

Enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelse i stillinger. Det gælder også ved forflyttelse og forfremmelse.

Det betyder blandt andet, at en arbejdsgiver ikke må lægge vægt på oplysninger om graviditet i forbindelse med ansættelser.

Kvinder har til en ansættelsessamtale ikke pligt til at fortælle, at de er gravide, eller om de planlægger at blive gravide. På samme måde må en arbejdsgiver ikke bruge spørgeskemaer, hvor der spørges ind til graviditet i forbindelse med ansættelser, selvom spørgeskemaet både sendes til mænd og kvinder, da kun kvinder kan blive gravide.

(Ligebehandlingslovens § 2)

### Ret til at vende tilbage til samme arbejde og arbejdsvilkår

Hvis du har holdt barsels-, fædre- eller forældreorlov har du ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

(Ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 1)

### Ret til at anmode om ændrede arbejdsvilkår

Forældre, der vender tilbage til arbejde efter endt orlov, kan skriftligt bede om ændrede arbejdstider og -mønstre i en nærmere angivet periode. Sådant en anmodning skal arbejdsgiveren overveje og besvare skriftligt under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.

(Ligebehandlingslovens § 8 a, stk. 2)

## Beskyttelse mod afskedigelse på grund af graviditet og barsel

En arbejdsgiver må ikke afskedige dig eller udsætte dig for anden mindre gunstig behandling, fordi du ønsker at holde barsels-, fædre- eller forældreorlov efter barsellovens regler.

Arbejdsgiveren må heller ikke afskedige dig, fordi du ønsker at ændre dine arbejdstider eller arbejdsmønstre i forbindelse med, at du vender tilbage til arbejde efter endt orlov.

Beskyttelsen mod afskedigelse på grund af graviditet og barsel omfatter også afskedigelse på grund af fertilitetsbehandling og i forbindelse med adoption.

(Ligebehandlingslovens § 9)

## Skærpede bevisbyrderegler for arbejdsgivere

Der er ikke et forbud mod at afskedige en medarbejder, der fx er på barselsorlov, men ligebehandlingsloven fastslår, at afskedigelsen hverken helt eller delvist må være begrundet i barselsorlov.

Ligebehandlingsloven indeholder regler om omvendt bevisbyrde (§ 16, stk. 4) og delt bevisbyrde (§16 a).

Omvendt og delt bevisbyrde er en undtagelse til det almindelige princip om, at det er den krænkede part, der skal påvise, at der er sket en krænkelse – med andre ord, at man er uskyldig til det modsatte er bevist.

Ved omvendt bevisbyrde skal arbejdsgiveren fx godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet barselsorlov.

Delt bevisbyrde betyder, at når en person kan påvise faktiske omstændigheder, som giver mistanke til, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, så påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Hovedreglen er, at omvendt bevisbyrde skal anvendes ved afskedigelse under orlov efter barsellovens regler.

Undtagelsen er afskedigelse under den orlov, som man kan aftale med sin arbejdsgiver, og hvor man genoptager arbejdet helt eller delvist, for så at udskyde eller forlænge sin orlov til afholdelse på et senere tidspunkt (barsellovens § 12). Her er det reglerne om delt bevisbyrde, der skal anvendes.

Delt bevisbyrde anvendes også på andre sager om overtrædelse af ligebehandlingsloven. Fx i forbindelse med ansættelse og forfremmelse (§ 2), adgang til erhvervsuddannelse (§ 3), arbejdsvilkår, herunder løn (§ 4) og adgang til at udøve selvstændigt erhverv (§ 5).

## Udgivet af

Beskæftigelsesministeriet

## Foto

Colourbox