



FYRET!
MEN JEG ER
JO GRAVID?

Pas på forskelsbehandling ved opsigelse af medarbejdere

Hvis du som arbejdsgiver skal opsig en medarbejder eller ændre medarbejderens ansættelsesvilkår, kræver det som hovedregel en saglig begrundelse. Den saglige begrundelse er afgørende, hvis du ikke skal risikere at betale godtgørelse efter funktionærloven.

Der er dog også en række regler om blandt andet ligebehandling og forbud mod forskelsbehandling, som du skal være opmærksom på i en sådan situation. Et kompliceret regelsæt, som mange klinikejere desværre overser i "farten".

I denne artikel får du et indblik i de forholdsregler og overvejelser, som du med fordel kan gøre dig for at sikre, at du ikke bliver mødt med et krav om økonomisk godtgørelse fra den opsagte medarbejder.

Ligebehandlingslovens beskyttelse af medarbejdere, der er gravide eller holder barsel

De fleste klinikejere er bekendt med ligebehandlingslovens regler. Denne lov beskytter blandt andre gravide medarbejdere og medarbejdere på barsel mod at blive opsagt (eller få forringet deres ansættelsesvilkår) som følge af graviditeten eller orloven. Der har således gennem de seneste år været en lind strøm af sager, hvor arbejdsgivere er blevet dømt til at betale kompensation for at have afskediget medarbejdere under deres graviditet eller barselsorlov.

Der er ikke i dansk ret noget generelt forbud mod at afskedige gravide eller medarbejdere på barselsorlov. Det tror mange fejlagtigt. Men man må dog ikke som klinikejer lægge vægt på graviditeten og/eller barselsorloven i forbindelse med opsigelsen af den pågældende medarbejder.

I tilfælde af afskedigelse af en gravid eller medarbejder på barsel er det dig som klinikejer, der skal bevise, at afskedigelsen ikke var begrundet i

graviditeten/barslen. Dette kaldes også omvendt bevisbyrde. I praksis er det særdeles vanskeligt for at løfte den omvendte bevisbyrde.

Man skal derfor grundigt overveje en opsigelse af medarbejdere, der er gravide eller på barselsorlov. Også selvom der er saglige grunde til opsigelsen og valget af netop den pågældende medarbejder, og opsigelsen under ingen omstændigheder er begrundet i medarbejderens graviditet eller barselsorlov. Det kan således have store økonomiske konsekvenser for virksomheden at opsig en medarbejder, der er gravid eller holder barselsorlov, hvis man taber en efterfølgende sag, da der normalt tilkendes store godtgørelser ved brud på ligebehandlingsloven.

Forskelsbehandlingslovens regler om beskyttelse af medarbejdere mod forskelsbehandling

Mens de fleste klinikejere er opmærksomme på ligebehandlingslovens regler, kender færre klinikejere forskelsbehandlingslovens regler. Det kan imidlertid blive dyrt ikke at iagttage reglerne i forskelsbehandlingsloven, når man opsig medarbejdere eller ændrer deres ansættelsesvilkår.

Forskelsbehandlingsloven forbyder direkte og indirekte forskelsbehandling begrundet i disse forhold:

- Alder
- Handicap
- Race
- Hudfarve
- Religion eller tro
- Politisk anskuelse
- Seksuel orientering
- National, social eller etnisk oprindelse

TEKST: Advokat Jesper Lindhardt, Effekt Advokatfirma I/S og advokat Peter Bjerre Bøystrup, Rødstenen Advokatfirma I/S



ILLUSTRATIONER:
Alexander Pokusay

Pas på forskelsbehandling ved opsigelse af medarbejdere...

...

Vi oplever, at navnlig forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder løbende giver anledning til, at klinikejere bliver mødt med krav om godtgørelse fra opsagte medarbejdere. Principielt gælder forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder ikke kun i forhold til ældre. Både unge og gamle medarbejdere er nemlig beskyttet af forskelsbehandlingsloven. Loven indebærer, at du som klinikejer ikke må lægge vægt på medarbejderens alder, når du træffer beslutning om opsigelse eller ændring af ansættelsesforholdet.

JEG FYRER
FRU OLSEN...
HUN ER DEN
ÆLDSTE!

Forenklet set må du ikke afskedige en kliniksistent, fordi den pågældende er den yngste og derfor har bedre muligheder for at få nyt arbejde, ligesom du ikke må afskedige den ældste kliniksistent, fordi du mener, at vedkommende er for gammel.

De fleste sager på vores skrivebord vedrører dog ældre medarbejdere, der er blevet opsagt eller har fået ændret deres stillingsvilkår, da praksis efter forskelsbehandlingsloven opererer med en beskyttelse af medarbejdere, når de har passeret deres 50 års fødselsdag. Modsat efter ligebehandlingslovens regler om beskyttelse mod opsigelse på grund af graviditet eller barselsorlov gælder der ikke efter forskelsbehandlingsloven en regel om omvendt bevisbyrde til skade for arbejdsgiveren.

Du skal som klinikejer således ikke bevise, at opsigelsen eller ændringen af en medarbejders ansættelsesforhold ikke var begrundet i medarbejderens alder. Det er derimod medarbejderen, der skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at du som klinikejer skulle have lagt vægt på medarbejderens alder.

Det er ikke nok, at medarbejderen er den ældste på arbejdspladsen. Medarbejderen skal skabe en formodning for, at der er sket forskelsbehandling ved at fremføre de forhold, der understøtter, at medarbejderens alder var den reelle årsag til opsigelsen. Hvis der eksempelvis i opsigelsen er henvist til medarbejderens alder, vil medarbejderen have løftet denne bevisbyrde.

Udover forskelsbehandling på grund af alder bør man som klinikejer også navnlig være opmærksom på forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap. Der er således de seneste år i praksis sket en udvidelse af handicapbegrebet, sådan at det omfatter lidelser, som man måske ikke umiddelbart ville betragte som et handicap.

Eksempelvis har EU-domstolen for kort tid siden anerkendt, at fedme kan være et handicap, men også stress og depression kan give medarbejderen en beskyttelse efter forskelsbehandlingsloven.



Domstolene foretager i hver enkelt sag en konkret vurdering af, om medarbejderen kan siges at være handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand. I vurderingen indgår, om medarbejderens funktionsevne er mere varigt nedsat, og om der er tale om en egentlig funktionsnedsættelse i forhold til medarbejderens mulighed for at varetage sit arbejde, samt om medarbejderens tilstand forventes at kunne bedres.

Hvis medarbejderen er omfattet af handicapbegrebet, lægger domstolene vægt på, om arbejdsgiveren har tilbudt reelle hensigtsmæssige foranstaltninger, som imødekommer medarbejderens behov. En sådan foranstaltning kan også være at tilbyde medarbejderen arbejde på deltid eller indrette arbejdspladsen på en måde, så medarbejderen kan bevare sit arbejde trods handicapet.

Det vil sige, at du som klinikejer har en ganske vidtgående pligt til at dokumentere, at du har gjort, hvad du kunne for at bevare medarbejderen på klinikken. Det gælder i realiteten også, selvom opsigelsen ikke er begrundet i handicapet, men helt andre forhold. Du skal således, hvis du opsiges en medarbejder omfattet af handicapbegrebet, kunne påvise, at de kriterier, der er benyttet i forbindelse med udvælgelsen af medarbejderen, er begrundet i et sagligt formål, og at det i den sammenhæng ikke har været muligt at tilbyde den handicappede medarbejder fortsat ansættelse.

Har medarbejderen fået krænket sine rettigheder efter forskelsbehandlingsloven, har man ret til at få en godtgørelse. Beløbets størrelse afhænger af hvor grov tilsidesættelsen af loven er. Der lægges desuden vægt på vedkommende medarbejders anciennitet

og konkrete månedsløn, således ensbetydende med, at desto længere anciennitet og større månedsløn, desto højere godtgørelsesbeløb. Det kan derfor også være en dyr omgang som klinikejer at komme i karambolage med forskelsbehandlingslovens regler.

Et godt råd

Inden du skrider til en afskedigelse af en medarbejder eller ændring af medarbejderens ansættelsesvilkår, er det gode råd altid at være særlig opmærksom på, om medarbejderen kan være omfattet af den særlige beskyttelse, som ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingslovens regler indebærer. Det kan blive dyrt at lade være.



MÅSKE BLEV
JEG FYRET PÅ
GRUND AF MIN
HUDFARVE?