



MODELFOTO: BAM/SCANPIX

## VINDER PRINCIPIEL SAG

*Der skal løftes en tung bevisbyrde, hvis man ustraffet vil afskedige en gravid medarbejder eller en medarbejder på barsel. Landsretten har netop dømt en arbejdsgiver i en sag om uberettiget firing af tre psykologer.*

”**Springbrættet** er en erhvervsdrivende fond, der samarbejder med ledige om at bane vej til en plads på arbejdsmarkedet. I *Springbrættet* tilbyder vi dig samarbejde om at finde et job ...”.

Tre unge, kvindelige psykologer må trække skævt på smilebåndet ad denne formulering, som er hentet fra Springbrættets hjemmeside. Eller rettere: De har sandsynligvis overskud til at gøre det nu, eftersom de netop, efter et årelangt forløb, har vundet en sag over Springbrættet. Her har de alle tre arbejdet, men blev fyret fra – de to, medens de var på barsel, den tredje, da hun oplyste arbejdsgiveren om, at hun var gravid.

Med bistand fra Dansk Psykolog Forening rejste de tre afskedigede psykologer i 2004 sag i Københavns Byret. I april 2005 afsagde Byretten dom til fordel for psykologerne, som hver fik tilkendt en godtgørelse på, hvad der svarer til seks måneders løn. Springbrættet ankede dommen til Landsretten, som 8. september 2006 har afsagt endelig dom. Landsretten har skærpet Byrettens dom og pålagt Springbrættet at yde en godtgørelse til de tre på ni måneders løn, dvs. i omegnen af en kvart million til dem hver. Derudover skal institutionen betale sagens omkostninger.

Alle tre psykologer er efterfølgende ► ► ►

## Anonymitet

Den beskrevne sag fastslår væsentlige principper for sikkerhed i jobbet, også for tidsbegrænsede stillinger – og ikke mindst når medarbejdere er gravide eller på barsel. Artiklen hælder til disse principper ved ikke at oplyse navne. Springbrættet er således heller ikke institutionens rigtige navn.

► ► ► kommet i nyt job, så der gemmer sig ingen ulykkelig 'human story' i forløbet – ud over den voldsomme belastning det naturligvis er at vente flere år på at få lagt et forløb gennem retsma-skineriet bag sig. Derimod er sagen in-teressant juridisk set, blandt andet for-di den er en understregning af den sær-lige beskyttelse, der gælder for ansat-te på barsel.

### Tidsbegrænset, men –

Alle tre psykologer havde været tids-begrænset ansat på Springbrættet med typisk et år ad gangen – og flere gange forlænget. Begrundelsen for den tids-begrænsede ansættelse var, at institu-tionen blandt andet "levede" af etåri-ge bevillinger fra en kommune.

Arbejdsgiveren havde i forbindel-se med ansættelsen af de tre givet ud-tryk for, at de tidsbegrænsede ansæt-telser var en formalitet, samt at der var præcedens for, at man blev forlænget. At det vitterlig forholdt sig sådan, be-kræftes af, at de var blevet ansat i hen-holdsvis 1999, 2001 og 2002 – og siden alle var blevet forlænget.

I forbindelse med at kommunen op-sagde bevillingsaftalen med tilbud om en ny og ændret aftale, valgte arbejds-giveren at opsigte samtlige ansatte på de projekter, som var afhængige af be-villingerne fra kommunen. Arbejdsgi-veren valgte også at opsigte de tre psy-

kologer, selv om de var tidsbegrænset ansat til udgangen af det år, hvor bevil-lingerne ophørte. Under sagen blev det oplyst, at arbejdsgiveren havde foreta-get en beregning på, hvor meget det vil-le koste at have de gravide, henholds-vis barslende psykologer ansat.

Efterfølgende trak kommunen sin opsigelse af bevillingsaftalen tilbage, og projekterne kunne fortsætte som hidtil. Som følge heraf genansatte ar-bejdsgiveren alle de afskedigede med-arbejdere – bortset lige fra de tre psy-kologer! I stedet for valgte arbejdsgive-ren at slå nye stillinger op, som efter-følgende blev besat af nye medarbejde-re. To af psykologerne havde forgæves søgt de oplåede stillinger.

### Byret og Landsret

*Byretten* kom frem til, at ansættelserne skulle behandles som faste ansættelser, uanset om der var tale om tidsbegræn-set ansættelse. Psykologerne var dermed omfattet af både funktionærloven (med de opsigelsesvarsler, der fremgår af lo-ven) og af ligebehandlingsloven. Grun-den til, at ansættelserne skulle betrag-tes som faste ansættelser, var, at ansæt-telsesforholdene havde været adskilli-ge år. Herudover lagde retten vægt på, at den tidsbegrænsede ansættelse ude-lukkende skyldtes de etårige bevillin-ger fra kommunen.

Da samtlige medarbejdere bortset fra

de tre psykologer efterfølgende blev genansat, fandt retten, at arbejdsgive-ren ikke havde ført fornødent bevis for, at den manglende genansættelse ikke skyldtes psykologernes graviditet eller barsel. På den baggrund tilkendte retten som nævnt de tre psykologer en godt-gørelse på seks måneders løn.

*Landsretten* var enig med *Byretten* i, at psykologerne skulle betragtes som fastansatte. *Landsretten* foretog herefter en konkret vurdering af, om arbejds-giveren havde haft tilstrækkeligt grund-lag til at afskedige samtlige ansatte på projekterne. *Landsretten* kom frem til, at der var økonomi nok til, at projek-terne kunne fortsætte, selv om kom-munen havde opsagt bevillingsaftalen. Da Springbrættet valgte ikke at genan-sætte/forlænge psykologernes ansæt-telser, havde arbejdsgiveren bevisbyr-den for, at dette ikke skyldtes psykolo-gernes graviditet eller barsel.

Arbejdsgiverens forklaringer var ikke gode nok til at løfte denne bevisbyr-de, og derfor vurderede retten, at psy-kologerne var blevet afskediget – eller ikke genansat – på grund af gravidi-tet og barsel. Dette var en overtrædel-se af ligebehandlingsloven. *Landsret-ten* ikendte (som det hedder!) derfor arbejdsgiveren at betale en godtgørel-se svarende til ni måneders løn til hver af de tre psykologer.



## Sagens moraler

Hvad er så moralen af denne sag? Der er ikke én, men flere:

Er man midlertidig ansat på grund af tidsbegrænsede bevillinger og tidligere er blevet forlænget i ansættelsen, så skal man betragtes som fast ansat. Det betyder, at arbejdsgiveren skal opsiges medarbejderen med det varsel, der er angivet i funktionærloven, samt at opsigelsen skal være sagligt begrundet.

Hvis arbejdsgiveren vælger at opsiges medarbejderen på grund af manglende økonomi, så skal denne vurdering være meget sikker.

Hvis man er midlertidig ansat på grund af tidsbegrænsede bevillinger og bliver gravid og lige pludselig ikke bliver forlænget, kan det være en overtrædelse af ligebehandlingsloven

Bliver man afskediget i strid med ligebehandlingsloven, er der efterhånden i ikke helt kortvarige ansættelser praksis for, at den mindste godtgørelse svarer til ni måneders løn.

En sådan virkelighed kunne både psykologerne og Springbrættet uddrage af den endelige dom. I Dansk Psykolog Forening er der naturligvis tilfredshed med sagens udfald.

*Jørgen Andersen, cand.jur.,  
konsulent i Dansk Psykolog Forening  
Jørgen Carl, cand.mag.,  
redaktør af Psykolog Nyt*