

# Fyring og forskelsbehandling under graviditet og barsel

Er du gravid eller på barselsorlov og er netop blevet fyret? Eller er du lige vendt tilbage til arbejdet efter barselsorlov og har opdaget, at din stilling har ændret sig væsentligt? Ligesom alle andre medarbejdere kan du opsiges, og din stilling kan ændre sig. Sker det, mens du er gravid eller på barsel, må graviditeten eller barselsorloven ikke være årsagen til fyringen eller ændringen. Hvis det er tilfældet, kan det blive dyrt for din arbejdsgiver.

Hvis du bliver fyret eller oplever væsentlige ændringer i din stilling under din graviditet eller barsel, skal din arbejdsgiver kunne påvise, at opsigelsen eller ændringen ikke er begrundet i disse forhold. Det er altså arbejdsgiveren og ikke dig – som medarbejder – der har bevisbyrden for afskedigelsens og ændringens saglighed.

Er du i tvivl om, hvorvidt du er blevet uretmæssigt fyret? Så kontakt os på [ansættelsesret@njordlaw.com](mailto:ansættelsesret@njordlaw.com) for en uforpligtende vurdering af din sag.

## Både fyring og væsentlige ændringer i stillingen kan blive dyrt for arbejdsgiver

Ifølge ligebehandlingslovens regler må en arbejdsgiver hverken afskedige eller udsætte en medarbejder for mindre gunstig behandling, fordi medarbejderen har ønsket at gøre brug af retten til fravær eller har været fraværende efter reglerne om graviditets-, barsels- eller forældreorlov.

Det betyder, at du som ansat har ret til at gå på barsel og efterfølgende vende tilbage til den samme eller tilsvarende stilling, uden at stillingen har ændret sig væsentligt.

Hvis du som medarbejder oplever forringelser eller væsentlige ændringer, kan du rejse krav om godtgørelse efter ligebehandlingslovens regler.

## Hvad er godtgørelsen for fyring under barsel?

Hvis du er blevet fyret under din graviditet eller barsel, skal arbejdsgiveren sagligt kunne dokumentere, at fyringen ikke skyldes din graviditet eller barsel. Det forhold, at du har været på barsel, er dermed ikke en saglig årsag til fyringen.

I tilfælde af at arbejdsgiveren ikke kan løfte bevisbyrden, kan den fyrede medarbejder kræve en godtgørelse. Godtgørelsens størrelse afhænger af, hvor længe medarbejderen har været ansat i virksomheden og sagens omstændigheder i øvrigt.

Der er ikke nogen maksimumgrænse for godtgørelsen, og det er derfor domstolene, som vurderer størrelsen heraf.

Hvis det drejer sig om et kortvarigt ansættelsesforhold, vil godtgørelsen typisk udgøre 6 måneders løn. Hvis medarbejderen har været ansat i 5-10 år, vil arbejdsgiveren typisk skulle betale en godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Hvis medarbejderen har været ansat i mere end 10 år, vil arbejdsgiveren typisk skulle betale en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

Ansættelses varighed	Mindre end 5 år	Mellem 5 - 10 år	Mere end 10 år
Estimeret godtgørelse	6 måneders løn	9 måneders løn	12 måneders løn

## FÅ JURIDISK RÅDGIVNING OM FYRING UNDER GRAVIDITET OG BARSEL

Hvis du mener, at din graviditet eller barsel direkte eller indirekte har ført til, at du er blevet fyret, eller at din stilling væsentligt er blevet ændret, er det vigtigt, at du får den rette rådgivning og kender dine rettigheder. Har du spørgsmål eller behov for rådgivning om fyring eller lignende under graviditet eller barsel, er du velkommen til at kontakte os.

I NJORD Law Firms afdeling for arbejds- og ansættelsesret sidder advokater, som er eksperter i ligebehandlingsloven. Vi kan hjælpe dig med at rejse et krav mod din arbejdsgiver, hvis du er blevet uretmæssigt fyret eller forskelsbehandlet.

Skriv til os på [ansaettelsesret@njordlaw.com](mailto:ansaettelsesret@njordlaw.com) for en vurdering af din sag.



**MIRIAM MICHAELSEN**  
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

[MIM@NJORDLAW.COM](mailto:MIM@NJORDLAW.COM)