

Tina Heilskov modtog en fyreseddel under sin forældreorlov, fordi arbejdsgiveren gik konkurs. Men det er i strid med loven.

Nybagt mor fyret ved konkurs

Tekst: Jesper Krusell **Foto:** Kåre Viemose

Tina Heilskov gik tur med sin lille datter i barnevogn og overvejede at trille forbi og hilse på kollegaerne i det tøjfirma, Contrast Aps i Aarhus, hvor hun arbejdede som indkøber. Det var i slutningen af september 2011, og hun skulle tilbage på arbejde igen den 5. december. Troede hun. Men under gåturen fik hun en besked, der vendte op og ned på alle planer:

”Jeg blev ringet op af en advokat på vegne af min arbejdsgiver. Hun sagde, at jeg var fyret, fordi virksomheden gik konkurs. Hun oplyser mig samtidig om, at de betragtede oktober og november som tvunget ferie. Det blev jeg naturligvis chokeret over. Jeg havde været ansat i seks år, og jeg havde indtryk af, at det gik rigtig godt for firmaet,” fortæller Tina Heilskov.

Endnu mere paf blev hun, da hun senere samme dag fandt ud af, at hun var en af de eneste i sin afdeling, der ikke længere havde et job. Arbejdsgiveren havde tilbudt de fleste kollegaer at fortsætte i et nyoprettet selskab med samme navn.

Jeg kunne ikke vise mit værd

”Jeg blev meget skuffet, for jeg havde glædet mig meget til at komme tilbage

til mine opgaver og mine kolleger. Og det var uprofessionelt af min chef at lade en anden give mig besked og først efter, at kollegaerne fik det at vide.

Samtidig begyndte hun at blive vred, for hun følte, at det her var ikke rimeligt:

”Min chef har altid sagt, at jeg gjorde det godt. Jeg har endda været udstationeret for firmaet i udlandet. At det blev mig, der røg ud, kan jeg derfor ikke se andre grunde til, end at jeg var væk på barsel og forældreorlov. Jeg var der ikke til at vise mit værd.”

Tina Heilskov kontaktede Teknisk Landsforbund, der vurderede, at arbejdsgiveren handlede i strid med ligebehandlingsloven og derfor kunne pålægges at betale ni måneders løn i godtgørelse.

Alt er ikke tilladt ved konkurs

”Ligebehandlingsloven fastslår, at en virksomhed skal betale godtgørelse, hvis den afskediger en medarbejder, fordi vedkommende er gravid, på barsel eller forældreorlov. Og den beskyttelse bortfalder ikke, selvom virksomheden går konkurs,” understreger Birgitte Wenckheim, der som jurist i Teknisk Landsforbund har ført sagen:

”Nogle arbejdsgivere tror fejlagtigt, at alt er tilladt ved en konkurs, og at de frit kan afskedige en person på eksempelvis forældreorlov. Den går ikke. Reglerne gælder stadig. Arbejdsgiveren skal kunne bevise, at en fyring ikke har sammenhæng med forældreorlov. Det kunne arbejdsgiveren ikke i denne sag.”

Arbejdsgiveren og konkursboet afviste i første omgang pure enhver tale om godtgørelse, men efter en længere forhandling med Teknisk Landsforbund, fik Tina Heilskov sin godtgørelse. Hun er selv overbevist om, at det kun lykkedes, fordi hun havde sit fagforbund til at forhandle for sig.

”Forbundet gjorde en kæmpe indsats og tog sig også af alt det papirarbejde, der er med at få løn udbetalt fra Lønmodtagernes Garantifond i forbindelse med en konkurs,” siger Tina Heilskov, der nu har lagt sagen bag sig, og i juli startede i nyt job som indkøber i en tekstilvirksomhed. 📄

”Forbundet gjorde en kæmpe indsats,” siger Tina Heilskov, der nu får ni måneders løn som godtgørelse efter en fyring fra jobbet som indkøber.

Kend dine rettigheder ved konkurs

- Hvis din arbejdsgiver går konkurs, overtager Lønmodtagernes Garantifond forpligtelserne til at udbetale den løn, du har til gode.
- Selvom arbejdsgiveren ikke kan betale, er du stadig beskyttet af gældende regler. Herunder Ligebehandlingsloven, der beskytter mod at blive afskediget, fordi du er gravid, på barsel eller forældreorlov. En beskyttelse bortfalder ikke, selvom virksomheden går konkurs.
- Kontakt din lokale TL-afdeling, hvis du er i tvivl

FAKTA

