

Udskriftsdato: 16. december 2025

KEN nr 10273 af 22/01/2014 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - uddannelse - fagretlig - kommuner - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2013-6810-00512

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - uddannelse - fagretlig - kommuner - medhold

En gravid kvinde, der var under uddannelse til pædagogisk assistent, fik ophævet sin uddannelsesaftale, mens hun var i praktik, på grund af for meget sygefravær. En del af fraværet skyldtes en lav blodprocent på grund af graviditeten. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at opsigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i klagers graviditet. Opsigelsen var derfor i strid med ligebehandlingsloven, og klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 50.000 kr, svarende til ca. seks måneders løn.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en kommune ophævede uddannelsesaftalen for en gravid kvinde, der havde meget sygefravær under uddannelsen til pædagogisk assistent.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at indklagede ophævede klagers uddannelsesaftale.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 50.000 kr. med procesrente fra den 7. december 2012, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager, der på daværende tidspunkt var 18 år, og den indklagede kommune indgik aftale om, at klager skulle gennemgå en uddannelse til pædagogisk assistent. Uddannelsesaftalen skulle løbe fra den 15. august 2011 og afsluttes den 15. november 2013.

Uddannelsesaftalen omfattede grundforløb og hovedforløb (praktikadgangsvej). De tre første måneder af praktiktiden var prøvetid, hvor aftalen kunne opsiges uden varsel.

Klager begyndte på uddannelsen den 15. august 2011. I perioden frem til den 26. februar 2012 var klager på skole. Klager begyndte i praktik den 27. februar 2012.

Klager meddelte den 30. januar 2012 indklagede, at hun var gravid med termin den 8. juli 2012.

Der blev den 22. februar 2012 holdt møde med henblik på en helhedsvurdering af det hidtidige uddannelsesforløb. I mødet deltog klager og hendes støtte-kontaktperson samt den uddannelsesansvarlige i kommunen og en uddannelsesvejleder.

Baggrunden for helhedsvurderingen var klagers fravær og graviditet, og det fremgik, at klager havde haft en del fravær under skoleperioden, herunder en del "mandagsfravær", og at dette ikke kunne fortsætte.

Klager tilkendegav, at hun havde svært ved at komme op om morgenen, især efter en weekend. Den uddannelsesansvarlige undrede sig over, at klager ikke tog i skole, når hun var vågnet, så hun ikke fik hele fraværsdage. Det var dog gået bedre med at komme til undervisningen på det seneste, og klager lovede at mindske fraværet fremover.

Den uddannelsesansvarlige oplyste, at klagers prøveperiode på tre måneder startede i praktikken, og at hun skulle være mødestabil i praktikperioden.

For så vidt angik graviditeten havde den uddannelsesansvarlige og klager haft en samtale for nylig. Klager, der havde termin til den 8. juli 2012, ville nå at komme ud i sin første lange praktikperiode, inden hun

skulle på barsel. For at det kunne passe med, at der startede et hold i praktik, blev det planlagt, at klager skulle genoptage uddannelsen den 13. maj 2013, og der blev reserveret en plads til hende.

Ved brev af 29. marts 2012 blev klager varslet om, at indklagede påtænkte ensidigt at ophæve uddannelsesaftalen i prøvetiden.

Baggrunden for den påtænkte ophævelse af uddannelsesaftalen var klagers store fravær dels i den første skoleperiode og dels i praktikperioden, hvor klager havde været fraværende i 11 ud af 20 dage. Det var ved tidligere samtaler indskærpet over for klager, at hun skulle nedbringe sit høje fravær, hvilket ikke var sket. Klager havde heller ikke som aftalt givet meddelelse om sit fravær til uddannelseskonsulenten, således som det var aftalt.

Indklagede meddelte ved brev af 12. april 2012, at kommunen havde besluttet at ophæve klagers uddannelsesaftale i prøvetiden. Klager skulle fratræde den 15. april 2012.

Det fremgår af brevet af 12. april 2012, at indklagede havde noteret sig de synspunkter, som klagers faglige organisation havde fremsat på klagers vegne i et høringssvar. Den faglige organisation havde anmodet indklagede om at trække ophævelsen af uddannelsesaftalen tilbage under henvisning til, at ophævelsen ville være i strid med ligebehandlingsloven.

Indklagede fastholdt, at når der havde været et fravær på 128 lektioner under skoleforløbet og på 11 ud af 20 dage under praktikforløbet, så havde fraværet haft et sådant omfang, at det var uforeneligt med en fortsat ansættelse.

Indklagede henviste til, at klager den 30. januar 2012 havde gjort opmærksom på, at hun havde svært ved at komme op om morgenen, og at hun havde det dårligt med mandage. Klager havde desuden en kontaktperson, som skulle hjælpe hende med at komme op om morgenen, men dette havde ikke forbedret hendes fremmøde. Det store fravær skyldtes også problemer i klagers privatliv, idet hun pt. var boligløs og havde problemer med sit parforhold. Ganske få dage/lektioner af fraværet havde skyldtes graviditetsgener.

Det var derfor indklagedes opfattelse, at en ophævelse af uddannelsesaftalen på det foreliggende grundlag ikke var i strid med ligebehandlingsloven.

Der blev den 27. april 2012 afholdt forhandling mellem klagers faglige organisation og indklagede i anledning af den ensidige ophævelse af uddannelsesaftalen.

Det fremgår af referat af forhandlingen blandt andet, at den faglige organisation havde anført, at klager havde lav blodprocent, som ikke var forbedret trods behandling, og at klager fortsat blev undersøgt herfor.

Der er fremlagt en mailkorrespondance mellem indklagede og klagers faglige organisation. Det fremgår heraf blandt andet, at indklagedes personalejuridiske konsulent i mail af 27. november 2012 oplyste, at "I forhold til bemærkningen om gennemførelse af uddannelse når barnet kommer, kan vi ikke afvise at der har været en formulering om at når [klager], jf. referatet, har svært ved at komme op om morgenen og har det svært med mandagen på nuværende tidspunkt, hvordan vil det så være når [klager] er blevet mor."

Indklagede har udarbejdet følgende oversigt over klagers fravær i perioden fra den 15. august 2011 til den 22. marts 2012. Det er i den forbindelse oplyst, at en skoledag normalt består af seks lektioner, det vil sige fra kl. 8.15 til kl. 14.00, men få dage kan bestå af fire lektioner.

Sygefravær under skoleforløbet:

Uge/dag/tidsrum/antal/lektioner

2011

34/mandag/08.15-14.00/6

35/tirsdag/08.15-11.45/4

torsdag/08.15-14.00/6

36/mandag/08.15-14.00/6

38/mandag/08.15-14.00/6

39/mandag/08.15-14.00/6

45/mandag 08.15-14.00/6

onsdag/08.15-14.00/6

torsdag/08.15-14.00/6

46/mandag/08.15-09.00/1

tirsdag/08.15-11.45/4

fredag/08.15-14.00/6

47/torsdag/08.15-14.00/6

48/onsdag/08.15-14.00/6

49/mandag/08.15-14.00/6

50/mandag/08.15-14.00/6

onsdag/08.15-14.00/6

fredag/ 08.15-14.00/6

51/mandag/03.15-14.00/1

2012

1/mandag/08.15-14.00/6

2/tirsdag/12.35-14.00/2

fredag/08.15-14.00/6

3/fredag/08.15-14.00/6

4/mandag/08.15-14.00/6

tirsdag/12.30-14.00/2

6/onsdag/08.15-14.00/6

fredag/08.15-09.45/2

7/fredag/08.15-14.00/6

Sygefravær i praktikken, som startede den 27. februar 2012:

Mandag 5. marts

Tirsdag 6. marts

Mandag 12. marts

Tirsdag 13. marts - mødte op, men gik igen

Onsdag 14. marts

Torsdag 15. marts

Fredag 16. marts

Mandag 19. marts

Tirsdag 20. marts

Onsdag 21. marts - mødte op, men gik igen

Torsdag 22. marts

Der er desuden fremlagt udtalelse af 2. juni 2013 fra klagers praktiserende læge. Det fremgår heraf, at der ved klagers henvendelse til lægen den 9. november 2011 blev konstateret graviditet. Den 28. februar 2012 fik klager konstateret lav blodprocent. Dette kunne godt være betinget af graviditeten. Lægen havde ingen oplysninger om klagers blodprocent til sammenligning fra før graviditeten.

Det fremgår videre af lægens erklæring, at lav blodprocent kan medføre træthed, utilpashed med kvalme og svimmelhed og give anledning til hurtig puls og åndedrætsbesvær.

Lægen har i supplerende udtalelse af 24. august 2013 oplyst, at man under henvisning til, at klager havde en normal blodprocent igen tre uger efter fødslen, godt kan sige, at den lave blodprocent med stor sandsynlighed skyldtes klagers graviditet og ikke anden sygdom.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at ophævelsen af uddannelsesaftalen var i strid med ligebehandlingsloven.

Det er klagers opfattelse, at den egentlige grund til ophævelsen af uddannelsesaftalen var, at hun var gravid, og at graviditeten og den forestående barsel havde spillet en rolle for ophævelsen af uddannelsesaftalen.

Klagers fravær var betinget af en lidelse, som havde en snæver sammenhæng med hendes graviditet, nemlig uoplagthed og træthed på grund af for lav blodprocent.

Klager henviser til, at indklagede under en samtale den 29. marts 2012 gav udtryk for manglende tillid til klagers evner til at fuldføre uddannelsen efter barslen.

Dette fremgår af erklæring af 30. april 2012 fra klagers støtte-kontakt-person, der havde deltaget i samtalen den 29. marts 2012, hvor indklagede lagde vægt på, at klager under den forudgående evalueringssamtale havde sagt, at hun havde svært at komme op om morgenen. Indklagede gav udtryk for, at "vi

har ikke tiltro til at du kan gennemføre uddannelsen når barnet kommer". Der blev ikke talt om klagers faglige kunnen under samtalen.

Udtalelsen om indklagedes manglende tillid til at gennemføre uddannelsen efter barslen følger også af mailkorrespondancen mellem klagers faglige organisation og den personalejuridiske konsulent, som deltog i samtalen den 29. marts 2012.

Klager oplyser i øvrigt, at sagen ikke har været forelagt for det faglige udvalg (PASS) eller for Tvistighedsnævnet, da hverken PASS eller Tvistighedsnævnet er kompetent til at behandle sagen.

Klager henviser i den forbindelse til, at sagen ikke angår en tvistighed i den forstand, hvori dette begreb anvendes i erhvervsuddannelseslovens § 63, nemlig som et spørgsmål om, hvorvidt ophævelse af en uddannelsesaftale er berettiget og i givet fald om udmåling af en erstatning til skadelidte.

I klagers tilfælde skete opsigelsen inden udløbet af prøvetiden, hvilket efter erhvervsuddannelseslovens § 60 kan ske uden varsel og begrundelse. Opsigelsen af klager var derfor ikke i strid med reglerne i erhvervsuddannelsesloven.

Opsigelsen er derimod efter klagers opfattelse i strid med ligebehandlingsloven, da den skete på et tidspunkt, hvor arbejdsgiveren vidste, at klager var gravid. Opsigelsen var ganske vist udtrykkeligt begrundet i klagers sygefravær, men eftersom dette fravær måtte antages at være betinget af hendes graviditet, var opsigelsen uberettiget. Der henvises i den forbindelse til udtalelserne fra klagers læge.

Indklagede afviser, at ophævelsen af uddannelsesaftalen var i strid med ligebehandlingsloven.

Indklagede henviser til, at klager forud for uddannelsens start deltog i et informationsmøde, hvor indklagede fortalte, at kommunen lagde stor vægt på mødestabilitet både i skole- og i praktikperioderne, og at der ville blive reageret på et for stort fravær.

Der blev på informationsmødet udleveret informationsfolder, hvoraf blandt andet fremgik regler for sygemelding.

I den første skoleperiode fra den 15. august 2011 til den 2. oktober 2011 havde klager seks hele fraværsdage. I den anden skoleperiode fra den 17. oktober 2011 til den 26. januar 2012 havde klager 17 hele fraværsdage, samt to dage, hvor hun kom for sent, og tre dage, hvor hun gik før tiden. Klager havde således fravær i 28 dage ud af 125 skoledage.

På baggrund af telefonsamtale den 30. januar 2012 blev klager på et møde den 6. februar 2012 konfronteret med sit store fravær. Klager begrundede fraværet med, at hun havde svært ved at komme op mandag morgen, og at hun havde mange problemer i privatlivet/parforholdet. Klager havde en kontaktperson, der skulle hjælpe hende med at komme op om morgenen. Klager havde oplyst, at kun få fraværsdage/lektioner skyldtes hendes graviditetsgener.

Ved helhedsvurderingen den 22. februar 2012 blev klager mindet om, at hendes prøveperiode først begyndte i praktikperioden efter den første skoleperiode. Indklagede forventede, at klager var mødestabil i praktikperioden. Klager oplyste, at hun havde svært ved at komme op om morgenen, og hun lovede at formindske sit fravær fremover.

Der blev ved helhedsvurderingen indgået aftale om, at klager skulle give uddannelseskonsulenten meddelelse om fravær.

En måned inde i praktikforløbet blev klager indkaldt til samtale den 29. marts 2012 på grund af det fortsatte store fravær. Klager havde nu yderligere ni hele dages fravær samt to dage, hvor hun mødte op,

men gik igen. Indklagede meddelte under samtalen, at klagers fraværsprocent var uacceptabel i forhold til såvel skole- som praktikforløbet, og at dette ikke var foreneligt med at fortsætte uddannelsesforløbet. Klager havde heller ikke overholdt den aftale, der var indgået under helhedsvurderingen om, at hun skulle give uddannelseskonsulenten meddelelse om fravær.

Indklagede havde både ved studiestarten og i februar måned indskærpet over for klager, at hun skulle nedbringe det høje fravær, hvilket ikke skete. Indklagede nævnte under samtalen, at når klagers sygefravær på daværende tidspunkt ikke var foreneligt med at fortsætte uddannelsen, så havde indklagede ikke tiltro til, at dette ville ændre sig i fremtiden.

Klager havde i øvrigt på intet tidspunkt under forløbet sygemeldt sig med den begrundelse, at det skyldtes graviditet. Klager havde heller ikke på noget tidspunkt gjort gældende, at fraværet skyldtes en for lav blodpro-

cent, der gjorde hende træt og uoplagt, eller at denne lidelse skulle have en snæver sammenhæng med hendes graviditet. Tværtimod havde klagers faglige organisation under forhandlingen den 27. april 2012 anført, at klagers fravær skyldtes stress på grund af en presset social position, og at hun havde brug for opbakning.

Ud fra en samlet vurdering af klagers fravær under skole- og praktikperioden sendte indklagede herefter den 29. marts 2012 brev til klager og den faglige organisation om den påtænkte ophævelse af uddannelsesaftalen.

Indklagede henviser i den forbindelse til, at en arbejdsgiver ved ophævelse af et ansættelsesforhold ikke kun kan lægge vægt på det fravær, som medarbejderen har haft, men også er nødt til at vurdere udsigten til fremtidigt fravær. Eftersom klager på daværende tidspunkt havde meget fravær, og selv en kontaktperson ikke kunne hjælpe hende med at komme op om morgenen, så var det indklagedes vurdering, at dette ikke ville blive forbedret, når klager fik et barn.

Indklagede henviser videre til, at efter erhvervsuddannelsesloven er begge parter berettiget til at opsige uddannelsesaftalen i prøvetiden uden angivelse af grund og uden varsel. Baggrunden for, at ophævelsesretten er meget fri i prøveperioden er, at uddannelsesaftalen efterfølgende som hovedregel er uopsigelig, medmindre der foreligger væsentlig misligholdelse eller bristede forudsætninger.

Indklagede vurderede på baggrund af klagers store fravær både i skole- og praktikperioden - i alt 39 dage ud af 145 dage - at hun ikke var egnet til uddannelsen. For højt fravær er en saglig begrundelse for at ophæve en uddannelsesaftale i prøvetiden. Klagers sygefravær på 27 procent var uacceptabelt højt.

Det er indklagedes opfattelse, at klagers fravær ikke skyldtes graviditetsgener. Skulle nævnet nå frem til, at en del af klagers fravær skyldtes graviditeten, så gør indklagede gældende, at der var tale om en så lille del af det samlede fravær, at der var uden betydning for ophævelsesgrundlaget.

Indklagede anfører, at lægen skriver, at lav blodprocent kan være betinget af graviditeten, men det kan efter indklagedes opfattelse ikke påvises, at dette var tilfældet for klagers vedkommende.

Klager blev således opsagt på grund af det store sygefravær og ikke på grund af graviditeten. Det forhold, at klager fagligt klarede sig nogenlunde tilfredsstillende, gjorde ikke mødestabiliteten mindre vigtig.

Indklagede henviser i den forbindelse til, at mødestabilitet er vigtig både i forhold til at passe et skoleforløb og i forhold til at passe et praktikforløb. Det er således vigtigt både for at bestå eksaminerne, men også i forhold til det fremtidige arbejdsliv.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet lægger efter parternes oplysninger til grund, at hverken PASS eller Tvistighedsnævnet kan behandle den foreliggende sag.

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn på arbejdsmarkedet efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse (ligebehandlingsloven).

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet.

Ligebehandlingsnævnet finder, at ophævelsen af uddannelsesaftalen må sidestilles med afskedigelse i relation til spørgsmålet om, hvorvidt klager er omfattet af ligebehandlingslovens regler om beskyttelse under graviditet.

Klager var gravid, da indklagede den 29. marts 2012 varslede hende om den påtænkte ophævelse af uddannelsesaftalen.

Det påhviler derfor indklagede at godtgøre, at ophævelsen af uddannelsesaftalen ikke - hverken direkte eller indirekte - var begrundet i klagers fravær som følge af graviditet.

Nævnet lægger til grund, at klager fra begyndelsen af uddannelsesforløbet havde et betydeligt sygefravær, herunder særligt om mandagen. Klager har både under samtalen den 6. februar 2012 og under helhedsvurderingen den 22. februar 2012 oplyst, at hun havde svært ved at komme op om morgenen, særligt om mandagen. Klager har også oplyst, at hendes store fravær skyldtes problemer i privatlivet, og at kun lidt af fraværet skyldtes graviditeten.

Ophævelsen af uddannelsesaftalen var begrundet i klagers betydelige sygefravær, og klagers fraværsmønstre har efter nævnets vurdering ikke ændret sig afgørende, efter at hun blev gravid.

Det er klagers synspunkt, at hun på grund af en for lav blodprocent var uoplagt og træt, hvilket har været medvirkende årsag til hendes sygefravær. Det er ubestridt, at klager ikke inden ophævelsen af uddannelsesaftalen har fortalt indklagede herom. Klagers læge har senest i brev af 24. august 2013 oplyst, at den lave blodprocent med stor sandsynlighed skyldtes graviditeten.

Klager blev gravid kort tid efter uddannelsesaftalens begyndelse den 15. august 2011.

Under disse omstændigheder finder nævnet ikke, at indklagede fuldt tilstrækkeligt har godtgjort, at en del af det sygefravær, der begrundede ophævelsen af uddannelsesaftalen, ikke var betinget af klagers graviditet.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 50.000 kr., svarende til omkring seks måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde, lønnens størrelse og det i øvrigt oplyste i sagen.

Indklagede skal herefter betale 50.000 kr. til klager med procesrente fra den 7. december 2012, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.