

Udskriftsdato: 21. december 2025

KEN nr 9490 af 19/03/2014 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2013-6810-40262

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold

Det var i strid med ligebehandlingsloven, da en revisionsassistent blev afskediget under sin graviditet. Klager blev sygemeldt i februar 2013. Under sygemeldingen orienterede hun i en mail indklagede om, at hun var gravid og derfor ikke var i stand til at arbejde på ubestemt tid, da hun havde kraftig kvalme og hovedpine. Klager blev opsagt med henvisning til 120-dages reglen. Nævnet lagde til grund, at indklagede havde kendskab til, at klagers sygdom helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet, og at indklagede derfor havde handlet i strid med ligebehandlingsloven ved at afskedige hende.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 190.000 kr., svarende til ni måneders løn.

Sagen er afgjort ved Østre Landsret, dom af 6. april 2017. Dommen kan findes på Ligebehandlingsnævnets hjemmeside.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev opsagt, angiveligt på grund af sygdom. Klager var på tidspunktet for opsigelsen gravid.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev opsagt fra sin stilling under sin graviditet.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klageren på 190.000 kr. med procesrente fra den 1. oktober 2013, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev fra 1. juni 2011 ansat som revisionsassistent hos revisionsfirma A. Med virkning fra 1. januar 2012 blev klager ansat hos indklagede i forbindelse med, at indklagede overtog en del af A's virksomhed.

I efteråret 2012 blev der afholdt medarbejdersamtale, hvor klager tilkendegav, at hun gerne ville overgå fra timeansat med en arbejdstid på 22,5 time til en fastansættelse som funktionær med en fast arbejdstid på 30 timer om ugen.

Ved ny medarbejdersamtale den 28. december 2012 blev det besluttet, at klager skulle fastansættes som funktionær med virkning fra den 1. januar 2013. Der blev ved samme lejlighed aftalt månedsløn og pension, ligesom det blev aftalt, at klager skulle i gang med en uddannelse.

Indklagedes regler i forbindelse med opsigelse, herunder opsigelse ved sygdom på mere end 120 dage, fremgik af den nye ansættelseskontrakt.

Klager blev den 20. februar 2013 sygemeldt.

Den 28. februar 2013 blev der udfærdiget en lægeerklæring om uarbejdsdygtighed. Det var i blanketten afkrydset, at klager var uarbejdsdygtig på grund af sygdom, og at varigheden var 2-3 uger. Der var ikke sat kryds i graviditetsbetinget sygdom.

Indklagede blev den 7. maj 2013 på mail orienteret om, at klager var gravid. Det fremgik blandt andet af mailen, at:

"Endvidere kan jeg afslutningsvis gøre jer opmærksom på at jeg er gravid og grundet dette ikke er i stand til at arbejde på ubestemt tid, da jeg døjer med kraftig kvalme og hovedpine. Jeg har siden barn døjet med migræne som nu desværre er blevet forværret på grund af graviditeten, hvilket betyder jeg ikke kan foretage mig ret meget uden at migrænen bryder ud."

Der blev udfærdiget ny lægeerklæring om uarbejdsdygtighed den 30. maj 2013. Det fremgik også af denne blanket, at klager var uarbejdsdygtig på grund af sygdom, og at varigheden var 2-3 måneder. Der var heller ikke i denne blanket sat kryds ved graviditetsbetinget sygdom.

Den 30. maj 2013 skrev klagers læge endvidere en udtalelse til klagers kommune, hvoraf det fremgik, at

"[klager] har været sygemeldt pga stress og dårligt arbejdsmiljø siden d. 20 febr. 2013, hun er i bedring, men er endnu ikke klar til at vende tilbage til arbejdet, da hun også er blevet gravid og har en del gener pga af dette bl.a beg. tegn på bækkenløsning - det er derfor usikkert, om hun kan vende tilbage til arbejdet sålænge hun er gravid men ellers er prognosen god, vi regner klart med, at [klager] efterfølgende kan arb. på fuld tid".

Klager blev opsagt efter 120-dages reglen ved brev af 14. juni 2013.

Den 20. juni 2014 skrev klagers forbund til indklagede, at de tog forbehold for, at fremsætte krav om godtgørelse efter Ligebehandlingsloven.

Der var herefter en mailkorrespondance mellem klagers forbund og indklagede om, hvorvidt opsigelsen var i strid med ligebehandlingsloven. Klagers forbund krævede i den forbindelse godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Der kunne ikke opnås enighed mellem parterne, og klager indbragte herefter sagen for Ligebehandlingsnævnet ved klage af 1. oktober 2013.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at opsigelsen af hende under hendes graviditet var i strid med ligebehandlingsloven. Hun ønsker derfor en godtgørelse.

Klager henviser til, at indklagede på opsigelsestidspunktet var vidende om, at hun var gravid, og til at der er en klar formodning for, at indklagede var vidende om, at klagers sygdom skyldtes graviditet.

Sygemeldingen den 20. februar 2013 skete på grund af stress og dårligt arbejdsmiljø.

Selv hvis Ligebehandlingsnævnet vurderer, at indklagede ikke var bekendt med klagers graviditetsbetingede sygdom ved opsigelsen den 14. juni 2013, så blev indklagede ved klagers forbunds mail af 26. juni 2013 gjort opmærksom på dette forhold.

Indklagede har ikke i forlængelse heraf omgjort opsigelsen. Klager henviser til Højesterets dom af 20. februar 2012.

Indklagede gør gældende, at de ikke har overtrådt ligebehandlingsloven, og at der derfor ikke er grundlag for at tilkende klager en godtgørelse.

Indklagede henviser til, at opsigelsen alene var begrundet i, at klager nåede 120 dages fravær på grund af sygdom, og at opsigelsen ikke var begrundet i graviditetsbetinget sygdom.

Den 14. februar 2013 var indklagede nødsaget til at holde et møde med klager, idet en af indklagedes kunder have oplyst, at klager omtalte kunders forhold til andre, og at klager udførte bogføringsopgaver

for nogle kunder i sin fritid. På mødet blev indklagedes politik omkring tavshedspligt og omkring bierhverv gennemgået, herunder hvilke konsekvenser det havde at overtræde politikken.

Klager holdt fri i dagene fra den 15. februar 2013 til den 19. februar 2013, fordi hun skulle flytte. Hun mødte på arbejde den 19. februar 2013, og den 20. februar 2013 meddelte hun, at hun var syg.

I klagen til Ligebehandlingsnævnet er det oplyst, at sygdommen skyldtes "stress og dårligt arbejdsklima". Denne begrundelse er ny for indklagede.

Indklagede bad om en lægeerklæring, da klager tilkendegav at sygdommen var af længere varighed.

Indklagede bad i skrivelse af 9. maj 2013 om fremsendelse af ny erklæring om uarbejdsdygtighed.

Det fremgår af begge de modtagne erklæringer om uarbejdsdygtighed, at årsagen til uarbejdsdygtigheden var sygdom og ikke graviditetsbetinget sygdom.

Kort tid efter at indklagede modtog den sidste erklæring om uarbejdsdygtighed, nåede klager 120 sygedage inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder.

I konsekvens af dette og sammenholdt med, at klager forventedes at være sygemeldt i yderligere 2-3 måneder, blev klager opsagt.

Det er korrekt, at indklagede blev gjort opmærksom på, at klager var blevet gravid i sygdomsperioden, og at dette havde forårsaget normal kvalme og hovedpine. Hvis lægen havde skønnet, at dette var ud over det forventelige, havde lægen forventeligt udfyldt uarbejdsdygtighedserklæringen med oplysning om, at den fortsatte sygdom skyldtes graviditetsbetinget sygdom.

Den faglige ekspertise, som indklagede har lagt til grund for deres beslutning, oplyser således intet om, at den lange sygdomsperiode skyldtes graviditetsbetinget symptomer.

Klager har hele tiden haft den opfattelse, at en henkastet oplysning på to linjer om normal kvalme og hovedpine var en oplysning til indklagede om graviditetsgener, som gjorde, at klager ikke kunne genoptage sit arbejde.

Hvis graviditet var skyld i sygdommen, ville indklagede have forholdt sig til dette og handlet ud fra dette. Hvis indklagede havde vidst, at sygdommen skyldtes stress og dårligt arbejdsmiljø, ville de have reageret som beskrevet i deres personalepolitik vedrørende stress.

Indklagede er først i forbindelse med klagen til Ligebehandlingsnævnet blevet bekendt med klagers læges udtalelse til klagers kommune fra 30. maj 2013.

Indklagede har ikke på noget tidspunkt fået dokumentation for, at sygdommen alene skyldtes graviditetsbetingede årsager.

Afskedigelsen skyldtes sygdom, som ikke var begrundet i graviditet.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption. Såfremt afskedigelsen finder sted under graviditet eller afholdelse af barselorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Ligebehandlingsnævnet har lagt til grund, at klager blev opsagt på grund af sygdom, og at indklagede på tidspunktet for opsigelsen var orienteret om klagers graviditet. Klager meddelte således ved mail af 7. maj

2013 indklagede, at graviditeten medførte, at hun ikke var i stand til at arbejde på ubestemt tid, fordi hun døjede med kraftig kvalme og hovedpine. Klager havde videre oplyst, at hun led af migræne, som var blevet forværret på grund af graviditeten, og at dette betød, at hun ikke kunne foretage sig ret meget uden at migrænen brød ud.

Klagers læge skrev den 30. maj 2013 en udtalelse til klagers bopælskommune, hvor han oplyste, at klager var blevet gravid og havde en del gener på grund af dette, hvilket gjorde det usikkert, om hun kunne vende tilbage på arbejdet, så længe hun var gravid.

Nævnet er opmærksomt på, at klagers læge ved udfyldelsen af de to attester om uarbejdsdygtighed alene havde krydset af, at fraværet skyldtes sygdom og ikke graviditetsbetinget sygdom.

Ligebehandlingsnævnet lægger til grund, at i hvert fald en del af klagers sygdom var begrundet i hendes graviditet og bemærker, at indklagede på opsigelsestidspunktet må have haft kendskab hertil, idet klager i mail af 7. maj 2013 havde oplyst, at årsagen til sygefraværet var graviditet.

Indklagede har således handlet i strid med ligebehandlingsloven.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 190.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

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

Indklagede skal herefter betale 190.000 kr. til klager med procesrente fra den 1. oktober 2013, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.