

Udskriftsdato: 23. december 2025

KEN nr 9126 af 09/12/2015 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - fertilitetsbehandling - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2014-6810-66373

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - fertilitetsbehandling - ej medhold

J. nr. 2014-6810-66373

En veterinærsygeplejerske i fertilitetsbehandling blev afskediget, da hendes stilling ifølge indklagede blev nedlagt på grund af økonomiske problemer. Der blev afskediget to veterinærsygeplejersker. Nævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af en nødvendig omstrukturering og nedlæggelse af en afdeling. Nævnet lagde blandt andet vægt på, at klager ikke var den eneste medarbejder, der blev afskediget, og at klager var den eneste, der efterfølgende blev tilbudt et barselsvikariat.

—

Klager fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget under fertilitetsbehandling eller graviditet.

—Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sit arbejde, mens hun var i fertilitetsbehandling eller var gravid.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat som veterinærsygeplejerske hos indklagede den 1. juli 2012.

Indklagedes virksomhed består af tre enheder, der omfatter en dyrlægeklinik, et dyrlægehus og en butik, som ikke er beliggende med de to øvrige enheder.

Klagers arbejdsområde var frem til januar 2014 i butikken, hvor hun var ansvarlig for indkøb og annoncer til de tre enheder. Efter aftale mellem klager og indklagede arbejdede klager fra januar 2014 til august 2014 tre dage om ugen i butikken og to dage på dyrlægeklinikken. Den 11. juni 2014 blev indklagede gjort bekendt med, at klager var gravid i 8. uge.

Indklagede var bekendt med, at klager havde været i fertilitetsbehandling.

—Den 24. juni 2014 fik klager foretaget en medicinsk abort.

—Den 1. september 2014 blev alle medarbejdere indkaldt til fællesmøde hos indklagede, som skulle finde sted kl. 17.30. —

Klager blev forinden orienteret om, at hendes stilling i butikken ville blive nedlagt, og at hun derfor senere samme dag ville modtage en opsigelse fra stillingen som veterinærsygeplejerske med arbejdssted i butikken. Under samtalen fik klager tilbud om et barselsvikariat i dyreklinikken med start den 1. januar 2015. —

På mødet kl. 17.30 blev medarbejderne orienteret om de kommende strukturændringer, der blandt andet medførte, at butikken ville blive nedlagt og dyreklinikkens åbningstider blev indskrænket. ─

Klager og klagers kollega, som også var veterinærsygeplejerske, blev afskediget den 1. september 2014.

Indklagede oplyste blandt andet i afskedigelsesbrevet, at:

"Det er med beklagelse, at [indklagede] må meddele dig, at du d.d. opsiges fra din stilling med fratrædelse ved udgangen af december 2014.

Din opsigelse skyldes, at vi har valgt at omstrukturere vores klinik og hermed nedlægger din stilling."─

Klager tog hjem, da hun var blevet orienteret om de varslede strukturændringer.

Klager har oplyst, at opsigelsen faldt sammen med, at klager blev konstateret at være gravid for anden gang i sit fertilitetsforløb. ─

Klager blev sygemeldt den 2. september 2014 som følge af et fornyet abortforløb. ─

Indklagede indkaldte klager til en sygefraværssamtale den 15. september 2014. Klager genoptog arbejdet samme dag.

Klager var på arbejde i butikken i uge 38 (fra den 15. til den 19. september 2014), hvorefter hun blev sygemeldt. ─

Klagers fagforbund rettede henvendelse til indklagede den 18. september 2014 og redegjorde for, at opsigelsen var usaglig. ─

Indklagede oplyste i brev af 10. oktober 2014 til klager, at indklagedes regnskab for året 2013 viste et underskud på 700.000 kr. i klagers butik, og at indklagede på den baggrund havde besluttet at nedlægge klagers stilling. ─

Den 19. oktober 2014 blev indklagede orienteret om, at klager ikke ønskede at tiltræde det ønskede barselsvikariat, idet klager ikke ønskede at indgå en aftale med forringede ansættelsesvilkår i relation til anciennitet og opsigelsesvarsel. ─

Klagen blev indgivet til Ligebehandlingsnævnet den 15. december 2014.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet uretmæssigt afskediget, og at hun derfor har ret til en godtgørelse på 201.375 kr. Klager mener, at hun blev opsagt på grund af fertilitetsbehandlingen, som på sigt muligvis ville medføre graviditet. ─

Indklagedes resultatopgørelser fordelt på de tre enheder for perioden 2013, 1. kvartal 2014 og 2. kvartal 2014 kan ikke anvendes som dokumentation for, at indklagedes økonomiske forhold på daværende tidspunkt nødvendiggjorde personalereduktioner.

Den fremlagte dokumentation viser reelt ingenting omkring indklagedes økonomiske forhold, idet der ikke er redegjort nærmere for, hvorledes posterne er fordelt og opgjort mellem de tre forskellige enheder, hvoraf klager udførte arbejde i to af disse enheder.

Indklagede burde desuden have fremlagt en saldobalance fra perioden 1. januar 2013 til 31. december 2013 og den 1. januar 2014 til 31. december 2014. –

Indklagede foretog i øvrigt adskillige dispositioner forud for afskedigelserne i september 2014, som en virksomhed med økonomiske vanskeligheder ikke ville have foretaget. Udover at flere af indklagedes lokaler blev renoveret og udbygget, blev der også investeret penge i dyre efteruddannelser af personalet.

Herudover ansatte indklagede løbende personale inden for forskellige faggrupper, hvilket også tyder på, at indklagede ikke befandt sig i en økonomisk vanskelig situation. Under klagers ansættelsesperiode på 2½ år blev der ansat:

- 2012: to veterinærsygeplejersker (hvoraf klager var den ene), en elev, to dyrlæger
- 2013: en dyrlæge og en elev
- 2014: en veterinærsygeplejerskelev

Når klager blev afskediget, skyldtes det, at hun var i fertilitetsbehandling, og ikke at virksomheden befandt sig i økonomiske vanskeligheder, som nødvendiggjorde afskedigelser, hvilket indklagede har forsøgt at dokumentere. –

Klager arbejdede fast tre dage om ugen i butikken, men bemærkede og undrede sig over, at hun i månederne op til den 1. september 2014 fik flere vagter i butikken. Klager blev ikke gjort bekendt med årsagen til det stigende antal vagter i butikken. –

Klager fik tilbudt et barselsvikariat, hvor hun med virkning fra 1. januar 2015 skulle arbejde på dyrlægeklinikken. Klager skulle arbejde som veterinærsygeplejerske, og skulle ligeledes arbejde med fysioterapi og genoptræning. Sidstnævnte arbejdsopgaver havde klager erfaring med fra både et tidligere job og fra anæstesiuddannelsen fra England, som indklagede havde støttet klager i et bestå. –

Når klager ikke ønskede at arbejde i barselsvikariatet, skyldtes det, at hendes ansættelsesvilkår herved ville blive væsentligt forringet. Klager har været ansat i en tidsbegrænset stilling siden 2012, og en overgang til en tidsbegrænset stilling ville medføre forringede ansættelsesvilkår. –

Indklagede havde viden om fertilitetsbehandlingen og var derfor klar over, at klager muligvis på et tidspunkt skulle på barselsorlov. Indklagede havde ingen interesse i at have endnu en medarbejder på barselsorlov. En måde at afslutte ansættelsesforholdet til klager var derfor at tilbyde klager et barselsvikariat, som ville udløbe, uanset om klager var gravid eller ej. –

Indklagede burde ikke have afskediget klager den 1. september 2014, men kunne have ladet hende fortsætte som fastansat i barselsvikariatet og først have taget stilling til den driftsmæssige situation på det tidspunkt, hvor barselsvikariatet ville udløbe. –

Når klager er særligt beskyttet af loven, skyldes det, at indklagede gennem længere tid havde været vidende om, at klager var i fertilitetsbehandling og at klager havde aborteret i juni 2014.

Indklagede gjorde intet for at omplacere klager.

–Klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at klager har været udsat for forskelsbehandling.

Indklagede gør gældende, at klagers stilling blev nedlagt på grund af omstruktureringer af virksomheden. Klager blev ikke afskediget på grund af fertilitetsbehandlingen.

Indklagede blev i juni 2014 orienteret om, at klager var gravid, og at graviditeten var fremkommet ved fertilitetsbehandling. Klager har efter aborten hverken omtalt eller orienteret indklagede om fertilitetsbehandlingen eller eventuelle graviditeter.

Indklagedes virksomhed bestod af tre enheder, hvoraf klager var ansat til at udføre arbejde i butikken.

Hvis indklagedes virksomhed fortsat skulle bestå, var det nødvendigt at reagere på et dårligt regnskab, som er dokumentet i sagen for Ligebehandlingsnævnet. Det var indklagedes vurdering, at det var mest hensigtsmæssigt at omstrukturere. Det medførte blandt andet, at butikken skulle afvikles, og at der skulle reduceres i dyreklinikkens åbningstider. –

Resultaterne for dyreklinikken og butikken udgjorde -227.606 kr. henholdsvis -684.391 kr. For 1. kvartal 2014 udgjorde resultaterne henholdsvis -68.805 kr. og -254.987 kr., mens resultaterne for 2. kvartal 2014 udgjorde henholdsvis -81.937 kr. og -223.207 kr.

Regnskabet er udarbejdet af en anerkendt revisor, som har vurderet, at et opdelt regnskab, som beskriver de økonomiske forhold for hver enhed, tilsammen giver et retvisende billede af indklagedes samlede økonomiske forhold.

Indklagede kunne allerede før 2013 konstatere forringet indtjening. Det var dog bevidst, at indklagede ikke reagerede før i september 2014, da indklagede valgte at se tiden an. Indklagede måtte imidlertid sande, at samfundskonjunkturerne desværre ikke vendte, og at de derfor var tvunget til at reagere på budgetopfølgningerne for 2014, da de to nævnte enheder (dyrlægehuset og butikken) desværre begge fortsat var underskudsgivende.

Indklagede måtte som følge heraf nedlægge butikken og ændre åbningstiderne i dyrlægehuset.

–Klager oplyser, at det fremlagte under alle omstændigheder har dannet grundlaget for beslutningen om at nedlægge klagers arbejdsplads.

–Indklagede er ikke en multinational virksomhed, men en lille lokal virksomhed med tre enheder, og virksomheden kunne naturligvis ikke fortsætte som velfungerende virksomhed, såfremt to ud af indklagedes tre enheder kontinuerligt var stærkt underskudsgivende.

Indklagede har opført sig som en ansvarlig og pålidelig arbejdsgiver, idet klager har haft fuldstændigt kendskab til sin ansættelsesmæssige situation.

Butikken åbnede i 2010 og var en dyrehandel, der var placeret i lejede lokaler. Kunderne kunne booke en dyrlægetid eller en tid til fysioterapi /genoptræning i butikken. Det var kun muligt at udføre basale veterinærfaglige behandlinger, idet der ikke fandtes hverken operationsrum eller røntgen på stedet. Dyrlægekonsultationerne var primært om lørdagen og enkelte hverdage, og dyrlægen kom fra en af de to

øvrige afdelinger hos indklagede. Dyreklinikken havde lønudgiften på den pågældende behandling, men betalingen blev ofte faktureret af butikken.

Butikken genererede et økonomisk underskud i 2013, og regnskabstallene for 2. kvartal 2014, viste tilsvarende et underskud. Budgetopfølgningen for 2. kvartal 2014 viser, at underskuddet på butikken forventedes at være væsentlig større end underskuddet i 2013 viste sig at blive.

–Dyrlægehuset åbnede i 2012. Regnskaberne for 2013 og 2. kvartal 2014 viste et underskud på driften. Budgetopfølgningen for 2. kvartal 2014 viste også på denne enhed, at underskuddet i året 2014 forventedes at blive væsentligt større end underskuddet i året 2013.

Når klager var blandt de to ud af i alt fem veterinærsygeplejersker, der måtte afskediges, skyldtes det, at klagers primære arbejdsområde var opgaver, der var beliggende i butikken, som skulle nedlægges. Klagers kollega, der også udførte arbejdsopgaver i butikken, blev også afskediget.

Indklagede gav klager mulighed for at videreuddanne sig inden for anæstesi i England, selvom uddannelsen ikke var relevant i forhold til den stilling, som klager havde hos indklagede. Klager bestod ikke eksamen i første omgang, og indklagede vurderede, at dette skyldtes, at klager havde for lidt praktisk erfaring som veterinærsygeplejerske. Indklagede oprettede af den grund specialvagter til klager på dyrlægeklinikken i perioden januar til august 2014. Klager kunne på den måde forberede sig til reeksamen i november 2014. Indklagede iværksatte disse foranstaltninger, da klager var en god medarbejder, som man ønskede at beholde.

–Efter afskedigelsen af klager var der én ledende veterinærsygeplejerske på dyrlægehuset og én ledende veterinærsygeplejerske på dyrlægeklinikken. På dyrlægeklinikken var der yderligere en veterinærsygeplejerske, som gik på barsel i slutningen af august 2014.

Indklagede tilbød klager ansættelse i barselsvikariatet, selvom indklagede allerede havde en elev ansat, som kunne have varetaget stillingen, måske endda bedre end klager.

Det bestrides, at indklagede trak tilbuddet om barselsvikariatet tilbage. Klager blev sygemeldt den 2. september 2014, altså dagen efter at hun var blevet afskediget og havde fået tilbud om at fortsætte i et barselsvikariat. På indklagedes foranledning mødte klager først op den 15. september 2014. Klager fremstod uinteresset i det tilbudte barselsvikariat, og indklagede var nødsaget til at indskærpe overfor klager, at de havde svært ved at se klager i vikariatet, hvis hun var utilfreds med arbejdssituationen. –

Det er stort set omkostningsneutralt for indklagede, når en veterinærsygeplejerske er fraværende på grund af barselsorlov. Veterinærsygeplejersker arbejder under overenskomst, hvoraf det fremgår, at medarbejderen er berettiget til en løn svarende til den offentlige refusion. Klagers påstand om, at hun blev afskediget, alene fordi indklagede ville undgå at betale til en eventuel barselsorlov, er ikke korrekt. Indklagede har løbende haft medarbejdere, som har været fraværende på grund af barselsorlov.

Indklagede var glad for at have klager ansat, hvilket også var årsagen til, at hun fik tilbudt et barselsvikariat. Var konjekturene vendt i 2015, ville indklagede have tilbudt klager fastansættelse igen. Klager er uddannet veterinærsygeplejerske, og indklagede havde derfor ikke mulighed for at omplacere klager til en stilling som veterinærsygeplejerskeelev eller dyrlæge med speciale i svin.

–Klagers kollega, som også blev afskediget den 1. september 2014, har opnået anden beskæftigelse, og indklagede har af den grund ansat en medarbejder i barselsvikariatet, som klager fik tilbudt. –

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

Indklagede har begrundet afskedigelsen af klager med omstruktureringer foranlediget af virksomhedens faldende indtjening gennem 2013 og frem til 1. september 2014, og indklagede har underbygget dette ved de fremlagte regnskaber. Klagers stilling blev som følge heraf nedlagt.

Nævnet finder ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at virksomheden måtte omstrukturere, herunder nedlægge én af de tre enheder, hvis virksomheden skulle eksistere fremover.

Nævnet har ved afgørelsen tillige lagt vægt på, at klagers stilling i butikken blev nedlagt i forbindelse med omstruktureringer, herunder at klager ikke var den eneste medarbejder fra butikken, som blev afskediget. Nævnet har også lagt vægt på, at klager som den eneste af de to veterinærsygeplejersker, der blev afskediget, fik tilbudt et barselsvikariat.

–Klager får derfor ikke medhold i klagen.

<J. nr. 2014-6810-66373>