

Udskriftsdato: 15. december 2025

KEN nr 10113 af 07/09/2016 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - fertiliseringsbehandling - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2015-6810-45640

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - fertilitetsbehandling - medhold

J.nr 2015-6810-45640

En pædagog på et behandlingshjem blev afskediget efter at have været periodevist sygemeldt. På afskedigelsestidspunktet var hun fuldtidssygemeldt. Det fremgik blandt andet af begrundelsen for afskedigelsen, at pædagogen var uarbejdsdygtig i forhold til sit pædagogiske virke på behandlingshjemmet, og at hun vægtede fertilitetsbehandling højt og derfor undlod at lade sig behandle for depression. To medlemmer af nævnet lagde til grund, at en del af pædagogens sygefravær var begrundet i fertilitetsbehandling, og at behandlingshjemmet ikke havde løftet bevisbyrden for, at fertilitetsbehandlingen var uden betydning for afskedigelsen.

Pædagogen fik derfor medhold samt godtgørelse svarende til ni måneders løn.

Sagen er afgjort ved Retten i Herning, dom af 29. maj 2017. Dommen kan findes på Ligebehandlingsnævnets hjemmeside.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget, mens hun var i fertilitetsbehandling.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling som pædagog.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klageren på 265.000 kr. med procesrente fra den 2. oktober 2015, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev pr. 9. juni 2008 ansat som omsorgsmedhjælper ved det indklagede behandlingshjem for børn og unge. Fra den 1. juli 2015 var klager beskæftiget ved indklagede som pædagog.

Der blev afholdt bekymringssamtale den 2. september 2014 med deltagelse af afdelingslederen og klager. Samtalen drejede sig om, at klagers opførsel i en situation havde været upassende. Klager oplyste, at hun dagen forinden havde aborteret, og at hun nok havde været mere påvirket, end hun havde været klar over. Det blev ifølge referatet aftalt, at klager skulle melde mere klart ud, så afdelingslederen havde mulighed for at hjælpe hende. Klager holdt fri resten af ugen og gik herefter på ferie.

Ifølge referat fra samtale mellem afdelingslederen og klager den 11. marts 2015 magtede klager ikke for nuværende at varetage sit arbejde. Hun havde i en periode arbejdet på nedsat tid og var skånet for aftenvagter og lange vagter. Klager ville gerne slå til, når hun var på arbejde, men kunne ikke overskue det. Klager var påbegyndt psykologbehandling. Klager skulle ifølge referatet kontakte sin læge vedrørende sygemelding.

Det fremgår af mulighedserklæring af 13. april 2015, at klagers første fraværsdag i aktuelle sygeperiode var den 16. marts 2015. Klager havde ifølge erklæringen stresssymptomer i form af søvnproblemer, koncentrationsbesvær, manglende overblik og manglende overskud til dagligdagsopgaver. Klager tålte ikke pres og var konstant grådlabil og humørsvingende. Klager oplyste, at det kunne handle om hendes private situation med fertilitetsbehandling. Et forsøg med nedsat tid og omstrukturering af vagter fra aften til dag havde ikke haft en gavnlig virkning. Ifølge erklæringen vurderede klager, at det umiddelbart ikke var muligt for hende at blive rask inden for de næste 5-6 måneder, da hun modtog psykologbehandling og trods en måneds sygemelding endnu ikke havde fået det bedre.

Klager havde bestilt ferie fra 18. til 25. maj 2015, hvilket hun gerne ville fastholde, da det ville gavne hendes situation. Ifølge referat fra samtalen den 13. april 2015 blev ferien fastholdt for at sikre, at klager fik det bedre. Hun var fortsat sygemeldt i ferieperioden.

Ifølge lægens attesting af 16. april 2015 var klager sygemeldt på fuld tid. Sygeperioden afhang af, hvordan det ville gå med fertilitetsbehandlingerne.

Ifølge referat fra sygesamtale den 8. juni 2015 havde klagers situation ikke ændret sig, og hun magtede fortsat ikke at genoptage sit arbejde.

Det fremgår af 'Attest til sygedagpengeopfølgning' udfærdiget den 12. august 2015 af klagers læge, at klager mente, at hun snart kunne starte på deltid, men helst ikke på egen arbejdsplads, da der var visse problemer. Lægen henviste klager til psykologsamtaler og vurdering på arbejdsmedicinsk klinik. Videre fremgår det, at klager var meget belastet af de fejlslagne forsøg på at opnå graviditet, og at det samtidig kneb med samarbejdet på arbejdspladsen. Lægen anbefalede arbejdsprøvning eller praktik på anden arbejdsplads. Varighed af skånehensyn var angivet til 2-3 måneder.

Under 'Diagnose eller kort beskrivelse af årsagen til sygefraværet' havde lægen anført, at klager aborterede i januar og siden havde haft tre mislykkede forsøg. Behandlingen var nu genoptaget. Klager var angst og grådlabil, men virkede ellers ikke deprimeret. Hun var ikke træt eller energiløs og havde ingen somatiske symptomer.

Ifølge psykologjournal dateret 27. august 2015 havde klager i foråret 2015 sandsynligvis en depressiv enkeltepisode, der var opstået efter længere tids belastning. Aktuelt var der en bedring i tilstanden, som ikke længere levede op til kriterierne for depression, men kunne betragtes som en belastningsreaktion.

Ifølge referat fra sygesamtale den 28. august 2015, hvor en mulighedserklæring blev udfyldt, oplyste klager, at hun havde været til samtaler på arbejdsmedicinsk klinik, og at lægen mente, at hun havde en depression og ikke kom tilbage på arbejdet på denne side af nytår. Det fremgår videre af referatet, at klager ikke følte sig deprimeret, og at det handlede om hendes fertilitetsbehandling, der betød, at hun ikke kunne medicinere for depression. Klager oplyste, at hun let "taber hovedet", og at hun og lægen ikke troede, at hun kunne genoptage arbejdet ved indklagede foreløbigt. Der var et forslag om, at klager skulle i virksomhedspraktik et andet sted, hvilket indklagede skulle give sit samtykke til. Ifølge referatet havde klager færdiggjort sin pædagoguddannelse i løbet af sygeperioden. På mødet blev det drøftet, om der var andre opgaver ved indklagede, som klager kunne tilbydes. Indklagede så ikke dette som en mulighed, da alle jobfunktioner havde med børn/forældre at gøre. Det fremgår af referatet, at klager ikke psykisk kunne

varetage sit arbejde, da hun var følelsesmæssigt ustabil og humørsvingende, og da dette havde indflydelse på alle jobfunktioner.

Det fremgår af lægens attestation af 31. august 2015, at klager ikke var klar til en raskmelding. Klager var ifølge attestationen bange for, at børnene på arbejdspladsen ville kunne mærke hendes sårbarhed og forsøge at udnytte den. Klager magtede ikke konflikter. Det fremgår videre, at det i forhold til fertilitetsbehandlingen var vigtigt, at der var ro og forudsigelighed. Når der var en tilstrækkelig bedring i tilstanden, kunne en virksomhedspraktik på en anden arbejdsplads og uden følelsesmæssigt krævende arbejde være en mulighed. Lægen forventede en fraværperiode på fire måneder.

Ifølge opslag oprettet den 7. og 8. september 2015 havde indklagede pr. 1. november 2015 to ledige tidsbegrænsede pædagogstillinger og et barselsvikariat fra 24. december 2015. Indklagede søgte endvidere tilkaldevikarer.

Klager blev ved brev af 28. september 2015 afskediget til fratrædelse den 29. februar 2016.

Begrundelsen for afskedigelsen var:

”

1. En forventet reduktion af timeantal i afd. vedr. den særlige opgave/bevilling til et bestemt barn.
2. Du har siden 13. marts 2015 været sygemeldt på fuld tid. Du var forud for dette i minimum et halvt år stabilt ustabil sygemeldt med jævne mellemrum. På nuværende tidspunkt vurderer din læge, at du yderligere vil være sygemeldt i indtil videre fire måneder. Både du og din læge efterspørger muligheden for at komme i virksomhedspraktik på en anden arbejdsplads.
3. Din læge diagnosticerer dig til at lide af en depression og erklærer dig uarbejdsdygtig. Du har oplyst, at han anbefaler dig en medicinsk behandling. Du er ikke enig i din læges vurdering, du føler dig ikke deprimeret, dog er du enig med lægen om, at du er aldeles uarbejdsdygtig ifht. dit pædagogiske virke på [indklagede]. Du vægter fertilitetsbehandlingen højere og undlader derfor at lade dig medicinere eller behandle yderligere mod din depression.
4. På trods af din læges vurdering af din uarbejdsdygtighed grundet depression, formåede du at færdiggøre dine studier i juni måned med godt resultat.
5. Hverken du eller din læge tror på, at du kan starte på [indklagede] igen foreløbig og din læge anbefaler ikke din tilbagevenden til nuværende arbejdsplads eller funktion. I stedet anbefaler han en virksomhedspraktik på anden arbejdsplads.

Vi har vanskeligt ved, at se at den plan der måtte være lagt af dig og din læge i fællesskab, peger frem mod en fortsat ansættelse hos os. Vi ser os derfor nødsaget til at opsigte dig. ”

Det fremgår af en overlægeudtalelse af 11. november 2015, at klager påbegyndte nyt fertilitetsbeløb den 25. september 2015, og at det ved blodprøve den 3. november 2015 blev konstateret, at en ny graviditet var opnået.

Klagen til Ligebehandlingsnævnet blev modtaget den 2. oktober 2015.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun blev uberettiget afskediget under igangværende fertilitetsbehandling. Fertilitetsbehandlingen var ifølge afskedigelsen en hindring for, at klager kunne komme tilbage til arbejdspladsen.

Ligebehandlingsnævnet har tidligere afgjort, at en arbejdsgiver ikke må anfægte omlægning af arbejdstid og skånehensyn i en situation som klagers, samt at en belastningsreaktion og sygemelding efter en abort og fysiske gener af hormonbehandling også er graviditetsbetinget fravær.

Klager ønsker godtgørelse på 323.323,44 kr. svarende til 12 måneders løn.

På tidspunktet for afskedigelsen var klager ikke ansat i en tidsbegrænset ansættelse, som hun var tidligere, i et projekt omkring et bestemt barn. Der var tale om en forventet reduktion af timer i forhold til barnet, og reduktionen var derfor ikke sket endnu. Det var i øvrigt noget indklagede forventede årligt de sidste mange år, uden at det skete.

Ved indklagede arbejder man ikke kun i forhold til enkelte børn eller på en bestemt afdeling. Alle arbejder på tværs, og man specialiseres ikke i noget bestemt.

En uge efter seneste sygesamtale søgte indklagede to pædagoger, en barselsvikar og tilkaldevikarer. Klager tvivler på, at indklagede ikke har fastansat andet personale, da det ikke hænger sammen med, at tre medarbejdere har opsagt deres stillinger.

Selv med en reduktion af timeantallet i forhold til barnet ville det ikke være sagligt at fyre en medarbejder for derefter at ansætte vikarer.

Klager har aldrig under sin ansættelse modtaget advarsler eller påtaler for sin faglighed, der skulle understøtte en afskedigelse.

Det forhold, at indklagede henviste til en nedgang i timer som fyringsgrund og efterfølgende ansatte nye medarbejdere, viser, at det ikke kan være den rigtige grund til at afskedige klager.

Klager blev erklæret ufrivillig barnløs i 2014. Klager fik en § 56-aftale i oktober 2014 og informerede indklagede om sin situation.

Klager var i behandlingsforløb i perioderne 1. november 2014-5. januar 2015, 14. marts 2015-10. april 2015, 28. april 2015-29. maj 2015 og 5. august 2015-2. september 2015.

Det halve år med sygemeldinger, som fremgår af brevet om afskedigelse, vedrørte fertilitetsbehandlinger og sygedage omkring aborten i januar 2015. Klager blev sygemeldt i slutningen af december 2014 og starten af januar 2015, og hun var sygemeldt i fire dage efter aborten, hvorefter hun genoptog arbejdet på fuld tid. I februar kom reaktionen, og klager blev diagnosticeret med en svær belastningsreaktion. Klager aftalte en deltidssygemelding med indklagede. Der blev indgået en mundtlig aftale om, at klager kun skulle have dag/skolevagter på det omtalte barn. Klager var enig i, at det kunne mindske pres og stress-symptomer. Planen blev ikke overholdt fra indklagedes side, og klager fik fortsat aftenvagter, hvilket gav frustrationer.

Efter fem vagter i marts 2015 inden for aftalen blev klager sygemeldt på fuld tid, da hun fik det dårligere. Da klager blev fuldtidssygemeldt, var det i henhold til § 56-aftalen. Ligeledes havde hun netop § 56-aftalen, så hun med kort varsel kunne fritages med henblik på fertilitetsbehandling. Det havde hun således ret til.

Da klager blev sygemeldt i marts 2015, havde hun en samtale med sin afdelingsleder. Afdelingslederen gjorde klager opmærksom på, at klagers situation var kritisk, og at klager ikke skulle forvente at vende tilbage de næste 5-6 måneder og heller ikke skulle forvente at komme mere i 2015. Desuden ville afdelingslederen ikke se klager, før hun var 12 uger henne. Det er ikke korrekt, at det var klagers bud, at hun ikke kunne vende tilbage de næste 5-6 måneder. Samtalen blev overværet af flere kolleger og blev refereret til tillidsrepræsentanten, inden klager gik syg hjem.

Det var ikke klagers opfattelse på dette tidspunkt, at situationen var så slem. Klager mente, at hun blot skulle hjem og sove i 14 dage, hvorefter hun ville være frisk igen. Klager viste ikke, hvad der ventede hende, da hun blev sygemeldt, og hvor hårdt det var for hende at skulle forholde sig til sin situation. Hun ville hellere have gået på arbejde hver dag, hvis hun derved kunne fritages for det forløb, der kom.

Det er ikke ulovligt at holde ferie i sin sygeperiode, hvis lægen skønner, at det er til gavn for helbredelsen. Ferien var bestilt inden sygemeldingen.

Da klager blev sygemeldt, var hun i gang med en pædagoguddannelse. Hun blev også sygemeldt fra pædagogstudiet ind til, at det blev afklaret, at hun kunne fortsætte, da det drejede sig om under seks timer om ugen. Indklagede blev informeret herom. Afdelingslederen spurgte løbende ind til, om klager kunne færdiggøre sit studie, og til en eksamen under sin sygemelding lånte klager børn fra indklagede. Indklagede opfordrede og medvirkede således til, at klager færdiggjorde studiet. Der var ikke lavet en særlig arbejdsplan for klager i forhold til uddannelsen end for andre, der havde særlige ønsker. Klager har selv betalt uddannelsen.

Ved sygesamtalen den 28. august 2015 spurgte klager til muligheden for skånejob og en fastholdelsesplan. Dette afviste indklagede. Indklagede mente ikke, at der var opgaver, som klager kunne bestride.

Det undrer klager, at det ikke var muligt at finde et mere skånsomt arbejdsområde. Det barn, som klager fortrinsvist havde ansvaret for, var gennem mange år det mest belastede barn i institutionen. Det var det eneste barn, der i årevis var ekstra bemandet i sine vågne timer, hvilket indklagede selv valgte. En sådan bemandingsplan opretholdes kun, hvis der er et behov for konstant pædagogisk indvirkning, og barnet er stærkt behandlingskrævende. Det læreruddannede personale havde indgået en aftale med indklagede om, at de ikke varetog den pædagogiske opgave i forhold til barnet.

Ved sygesamtalen den 28. august 2015 blev klager spurgt, om hun havde svært ved at se sig komme tilbage til indklagede, hvilket hun svarede klart nej til. Klager oplyste, at det selvfølgelig var målet, men at hun på daværende tidspunkt var for ustabil.

Indklagede modarbejdede en virksomhedspraktik, der skulle hjælpe klager tilbage. Klager efterspurgte ikke virksomhedspraktikken. Dette var vurderingen fra læge, arbejdsmedicinsk klinik og jobcentret, da det psykiske arbejdspress ved indklagede var for stort. Klagers læge anbefalede virksomhedspraktik på baggrund af en anbefaling i en pjece fra Socialpædagogernes Landsforbund, der anfører, at en praktik

i en anden virksomhed kan hjælpe en sygemeldt tilbage i arbejde. Indklagede afviste at etablere et skåneforløb, hvorfor dette var det næste skridt. Klager havde følt sig arbejdsparat, men det blev vurderet, at en genoptagelse af arbejdet ved indklagede ville være for voldsom en start.

Klagers sygeperioder var netop af længere varighed, fordi man mentalt skal være klar til at arbejde ved indklagede. Der var på intet tidspunkt tvivl om, at klager skulle genoptage arbejdet. En virksomhedspraktik et mindre belastende sted ville hjælpe klager til at blive klar til at genoptage arbejdet ved indklagede. Det er indklagede, der på baggrund af statusattesten har tolket, at klager ikke kunne vende tilbage. Indklagede skriver selv i afskedigelsen, at der ville gå fire måneder, det vil sige at der ikke var tale om en ukendt tidsperiode. Det var en her og nu vurdering fra lægen og ikke en dom i forhold til, om klager kunne genoptage arbejdet ved indklagede.

Det undrer klager, at indklagede har været forvirret over forløbet. Indklagede blev orienteret, hver gang klager startede en ny behandling, om hvordan det udviklede sig, og hvad status var. Klagers læge har gjort rede for, at klagers sygemelding var forårsaget af behandlingerne og givet klare og realistiske mål for længden af sygefraværet. De fire måneders sygefravær, som lægen anfører i august 2015, var inklusiv virksomhedspraktik i knap tre måneder, så klager kunne genoptage arbejdet i fuldt omfang i starten af 2016.

Ved samtalen den 28. august 2015 oplyste klager, at hun havde fået opsat to befrugtede æg og teknisk set var gravid. Klager og indklagede talte efterfølgende ikke sammen og den næste kontakt var afskedigelsesbrevet.

Det er ikke korrekt, at oplysningen om samarbejdsproblemer er nye. Klager blev gentagne gange mødt med, at det ikke var en sygdom at være gravid, og at det kunne være, at det kom, hvis klager gearede lidt ned. Klager er ufrivillig barnløs og ikke uforklarlig barnløs. Hun får derfor ikke et barn ved at vente, slappe af eller lignende. Klagers eneste mulighed er den hårde IVF-behandling. Dette giver en større livskrise end man kan forestille sig. Klager mærkede en stigende angst, da hun følte sig nogenlunde oven på igen, hvorfor hun kontaktede sin læge og bad om en henvisning til arbejdsmedicinsk klinik for at få afklaret, om det bundede i forhold på arbejdspladsen.

I august 2015 modtog klager et erstatningskrav fra indklagede samt en skriftlig advarsel i forhold til et efter klagers opfattelse ulovligt løntræk. Det drejede sig om, at klager ikke havde reageret på en skrivelse fra kommunen, hvorefter klagers sygedagpenge blev stoppet i 14 dage. Klager kontaktede kommunen, der oplyste, at klager ikke kunne anke, men måtte afvente, at indklagede henvendte sig. Indklagede ankede ikke inden for den fastsatte frist, hvilket klager kom til at bøde for. Det fremgår ikke udtrykkeligt i lovgivningen, at en arbejdsgiver er berettiget til at modregne i lønnen under sygdom, hvis retten til refusion bortfalder, og slet ikke, hvis arbejdsgiveren ikke har iagttaget sin tabsbegrænsningspligt. Dette betød frustration og uoverskuelighed. Selvom det ikke var indklagedes ansvar, kunne det have været håndteret på en anden måde, hvilket klager anmodede om. Samme dag, som klager sendte sin forespørgsel til indklagede herom, blev afskedigelsesbrevet skrevet.

Det er blandt andet derfor, at lægen skrev, at det kneb med samarbejdet. Kommunikationen foregik på skrift, hvilket også gjaldt opsigelsen, som på intet tidspunkt var varslet.

Ifølge attesten fra klagers læge kunne klager ikke anses for at være depressiv, men havde stresssymptomer hovedsagligt forårsaget af fertilitetsbehandling. Når man er i fertilitetsbehandling må man ikke tage antidepressiv medicin. Som følge af sin fertilitetsbehandling havde klager intet valg. Klager konsulterede desuden under forløbet psykolog. Klager oplyste indklagede om, at hun var ramt af depression som følge af det forløb, som hun havde været igennem, og at hun ikke på noget tidspunkt mente, at det var så alvorligt, at medicinering var den eneste udvej. Klager oplyste også indklagede om, at hendes læge og den arbejdsmedicinske klinik havde talt om, at medicinering var den optimale behandling, men at det ikke var en mulighed, med mindre hun afbrød fertilitetsbehandlingen. Klager tog hormoner i forbindelse med sine behandlinger, hvilket skabte ubalance i hypofysen, ligesom der kom bivirkninger. Det var svært for alle inklusiv klager at skille tingene ad og vide, hvad der skyldtes hvad. Derudover bør en arbejdsplads ikke anfægte, om man skal lade sig medicinere. Det er lægens afgørelse.

Ved sygesamtaler og ved udfyldelse af mulighedsattester lod klager dem skrive, hvad de ville, da klager var meget følelsesmæssigt påvirket og havde svært ved at erkende, at hun ikke magtede sit arbejde. Forløbet rejste en masse eksistentielle spørgsmål, og det skadede hendes selvværd og selvtillid. Depression er en kendt faktor ved fertilitetsbehandling, ligesom der kan være bivirkninger, der hos klager var voldsomme.

Klager har fremlagt en artikel om, at hver sjette kvinde i fertilitetsbehandling får depression.

Klager er ikke diagnosticeret med en psykisk lidelse, og lægeligt er det vurderet, at klager bliver sig selv igen og er på vej ovenpå efter en krisetilstand.

Klager opnåede graviditet ved behandling påbegyndt få dage inden afskedigelsen med forventet termin i juli 2016.

Indklagede gør gældende, at klager ikke er blevet afskediget på grund af fertilitetsbehandling eller hendes ønske om graviditet. Klager er heller ikke blevet afskediget på grund af graviditet.

Klager var fuldtidsansat på lige vilkår med andre ansatte. I praksis havde klager altid været specielt tilknyttet et særligt barn i afdelingen. Under hele sin ansættelse stod klager på personalelisten som ansat i projektet omkring det pågældende barn, så selvom hun var fastansat, var det kendt, at hun var ansat i forhold til et bestemt barn. I takt med, at barnet gennem årene har skullet indgå mere socialt med de øvrige børn og unge på stedet, har klager og tilsvarende medarbejdere også haft arbejdsopgaver i forhold til de øvrige børn i afdelingen.

En reduktion af timeantallet i forhold til barnet ville derfor påvirke klagers ansættelsesgrad.

Det er korrekt, at indklagede søgte to pædagoger, en barselsvikar og afløsere. Disse søgtes fortrinsvist til at løse en specialopgave og blev derfor ikke betragtet som basisnormering. Indklagede ansatte en ny medarbejder pr. 1. december 2015 til erstatning for en anden medarbejder. Der er ikke ansat en ny i klagers stilling.

Indklagede strakte sig langt i bestræbelserne på at imødekomme klagers behov. Under klagers uddannelse etablerede indklagede en særlig arbejdsplan, og arbejdsplanen blev justeret, så klager havde mulighed for

at skrive opgave. Klager blev bevilliget orlov under uddannelsen. Orloven blev dog ikke aktuel på grund af klagers sygemelding.

I forhold til den af klager omtalte samtale mellem klager og klagers afdelingsleder i marts 2015 har afdelingslederen og tillidsrepræsentanten oplyst, at det ikke er korrekt, at klager blev stillet i udsigt ikke at skulle arbejde mere i 2015, eller at hun skulle blive væk i 12 uger i tilfælde af graviditet.

Klager blev fritaget fra arbejde med kort varsel for at kunne få fertilitetsbehandling, og under sygdomsforløbet blev hun skånet i alle henseender. Klagers vagter blev skræddersyet, så hun fortrinsvist havde dagvagter og udelukkende varetog opgaver omkring barnet, som hun fulgte i skole. Her var klagers opgave alene at være til stede, mens barnet blev undervist. Det var ikke muligt for indklagede at tilbyde klager en mere skånsom jobfunktion. Indklagede kan heller ikke forestille sig en mere skånsom arbejdsfunktion andre steder inden for det pædagogiske felt. Indklagede godkendte også, at klager i sygdomsperioden holdt ferie i syden.

Indklagede tilrettelagde således arbejdet for klager, så der blev taget fuldt hensyn til hendes situation. Klager var enig i, at hendes jobfunktion tilgodeså hendes behov.

Indklagede er en arbejdsplads, hvor der arbejdes med meget behandlingskrævende børn og unge. Det kræver, at man som medarbejder er stabil, psykisk stærk og har god kontrol over sig selv. Der findes ikke en funktion, som kan kaldes "skånejob", idet det ikke er muligt at skrue op og ned for børnenes behandlingsbehov. Det er ikke et spørgsmål om, at indklagede ikke vil tilbyde klager et skånejob, men at det ikke findes i institutionens regi. Det nærmeste indklagede kunne komme, er netop den funktion, som klager varetog efter aftale med afdelingslederen.

Indklagede blev gjort opmærksom på, at klager sammen med sin læge pegede på, at klager ikke skulle tilbage til indklagede, men derimod i et afklarende praktikforløb på en anden arbejdsplads betalt af indklagede med refusion. Det er lægeligt vurderet, at indklagede er for krævende en arbejdsplads. Det undrer indklagede, at klager ønsker at fastholde en stilling hos indklagede, hvis hun mener, at arbejdspladsen er for krævende.

Det er umuligt for indklagede at finde ud af begrundelsen for klagers fravær. Lægen stillede diagnosen depression og foreslog behandling herfor, mens klager var af en anden opfattelse, men vedlægger artikler, der viser, at hormonændring kan medføre depressionslignende symptomer.

I klagen til Ligebehandlingsnævnet anfører klager, at hendes tilstand har at gøre med dårlig trivsel på arbejdspladsen, og at hun har kontakt med arbejdsmedicinsk klinik. Dette er nyt for indklagede. Det er ikke indklagedes oplevelse, at klager blev mødt aggressivt i forhold til sine sygemeldinger.

Det er en helt almindelig procedure og forventeligt, at sygemeldte medarbejdere udfylder og indsender sygedagpengekort. Dette fremgår også af ansættelsesbrevet.

Afskedigelsen skyldtes, at indklagede ikke kunne se sig ud af situationen. Indklagede blev orienteret om, at klager var gravid for i det næste øjeblik at blive orienteret om, at hun ikke længere var gravid, for

der næst at blive orienteret om, at det manglende fremmøde på arbejdspladsen skyldtes depression på grund af fertilitetsbehandlinger eller som alternativ dårlig trivsel på arbejdspladsen.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

Der er ikke tvivl om, at klager på opsigelsestidspunktet var i fertilitetsbehandling, og at indklagede var bekendt hermed.

Klager var således omfattet af ligebehandlingslovens § 9, hvorefter en arbejdsgiver blandt andet ikke må opsig en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption. Fertilitetsbehandling er efter praksis tillige omfattet af bestemmelsen.

To medlemmer udtaler:

Opsigelsen af klager den 28. september 2015 var blandt andet begrundet med sygefravær på fuld tid siden den 13. marts 2015, tidligere sygemeldinger og ønske om praktik på anden arbejdsplads. Det fremgår videre, at opsigelsen var begrundet i, at klager vægtede fertilitetsbehandling højere end medicinsk behandling for depression.

Nævnet lægger til grund, at en del af klagers sygefravær var begrundet i fertilitetsbehandlingen.

Klager har herefter påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at opsigelsen af hende helt eller delvist var begrundet i fertilitetsbehandlingen.

Indklagede har ikke løftet sin bevisbyrde for, at dette ikke er tilfældet.

Et medlem udtaler:

Det fremgår af de lægelige oplysninger, at klager efter en abort i januar 2015 havde haft tre mislykkede behandlingsforsøg for barnløshed, før hun den 25. september 2015 påbegyndte en ny fertilitetsbehandling, som resulterede i graviditet.

Klager blev opsagt den 28. september 2015 og var da omfattet af ligebehandlingslovens § 9.

Opsigelsen skete med henvisning til, at klager havde været uafbrudt sygemeldt på fuld tid siden den 13. marts 2015, og at hendes læge vurderede at hun ville være yderligere sygemeldt i fire måneder, hvortil kom at der var usikkerhed om, hvorvidt klager i det hele taget magtede at vende tilbage til arbejdspladsen.

Efter de lægelige og klagers oplysninger var sygefraværet begrundet i psykiske forhold, som hovedsageligt udsprang af klagers reaktion på fejlslagne behandlinger for barnløshed, og som gav sig udslag i, at klager ikke magtede at udføre sit arbejde. Klager pegede i den forbindelse på, at arbejdet med børnene hos indklagede var særligt belastende for hende, og i statusattesten af 12. august 2012 nævnte hendes

læge, at relevante skånehensyn, der kunne fremme hendes tilbagevenden til arbejdet, kunne være praktik eller arbejdsprøvning på en anden arbejdsplads.

Uanset den sammenhæng der måtte være mellem klagers sygefravær og de fejlslagne behandlinger for barnløshed, var den af indklagede anførte begrundelse for opsigelsen klagers langvarige sygefravær og de tilkendegivelser der forelå, om tilbagevenden til arbejdspladsen, og ikke at hun modtog fertilitetsbehandling. Sygefraværet var på tidspunktet for opsigelsen betydeligt og prognosen var, at klager fortsat ville være sygemeldt i fire måneder. En opsigelse på grund af sygdom ville derfor uanset sygdommens årsag være sagligt begrundet, og i særdeleshed i en situation som den foreliggende, hvor der var rejst tvivl om, hvorvidt klager overhovedet magtede at vende tilbage til arbejdspladsen. Der er herefter ikke grund til at antage, at indklagede har afskediget klager, fordi hun var under fertilitetsbehandling.

Dette medlem finder derfor, at der ikke bør gives klager medhold.

Der træffes afgørelse efter stemmeflertal.

Klager får derfor medhold.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 265.000 kr. svarende til ni 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 265.000 kr. til klager med procesrente fra den 2. oktober 2015, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

<2015-6810-45640>