

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 9052 af 02/12/2020 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - arbejdsvilkår - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 19-27218

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - arbejdsvilkår - medhold

J.nr. 19-27218

En reservelæge blev den 22. november 2018 bortvist fra sin stilling ved en region. På bortvisningstidspunktet var reservelægen gravid og graviditetsbetinget sygemeldt. Det fremgik af lægeerklæringen, at hun befandt sig i Indien, og at hun tidligst kunne rejse hjem i 12. graviditetsuge. Bortvisningen af lægen var begrundet i, at hun var udeblevet fra statusmøder, samt at hun ikke havde gjort det muligt at afholde et fysisk statusmøde. Efter de foreliggende oplysninger havde reservelægens manglende deltagelse i et fysisk statusmøde sammenhæng med, at hun var graviditetsbetinget sygemeldt, og at hendes læge på grund af graviditetskomplikationerne anbefalede hende ikke at rejse hjem fra Indien før slutningen af november 2018. Reservelægen havde foreslået, at statusmøder kunne afholdes via telefon eller Skype, eller at hendes mand kunne deltage på vegne af hende. På denne baggrund vurderede nævnet, at regionen ikke havde løftet bevisbyrden for, at reservelægens graviditet var uden betydning for bortvisningen af hende.

Reservelægen fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse svarende til omkring 9 måneders løn.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med bortvisningen af en reservelæge.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev bortvist fra sin stilling som reservelæge.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 335.000 kr. med procesrente fra den 3. juni 2019, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Den 1. maj 2018 tiltrådte klager en uddannelsesstilling som reservelæge ved den indklagede region. Klager var på tiltrædelsestidspunktet sygemeldt. Af en e-mail af 30. april 2018 fra klager til den ledende overlæge fremgår følgende om begrundelsen for sygemeldingen:

”Hej [ledende overlæge]

Vi talte sammen over telefonen den anden dag. Jeg har idag været hos min læge, der fraråder mig at arbejde, da hun mener belastningen vil være for stor samtidig med større risiko for infektioner mm. Jeg har tænkt over det og vil ikke gå imod lægens råd og vil derfor gerne sygemeldes.

Jeg er i tvivl om hvem jeg ellers skal meddele dette til ift. KBUen? ”

Ved e-mail af 4. maj 2018 kontaktede den ledende overlæge klager, idet han under henvisning til arbejdsstedets sygepolitik ikke havde hørt fra hende.

Ved e-mail af 4. maj 2018 skrev klager følgende til den ledende overlæge:

”Hej [ledende overlæge]

Jeg har talt med min læge vedr. sygemeldingen. Jeg tænker selv at den varer indtil slutningen af første uge i juni. Har et par lægesamtaler i denne måned, hvor jeg får lidt mere info om forløbet.

Sygemeldingen anbefales dels fordi jeg ik må belastes for meget og dels pga. at jeg har en større risiko for at blive ramt af infektioner, da jeg samtidig har nyresygdom.

Som sådan er jeg ikke længere sengeliggende og vil rigtig gerne arbejde, men er usikker på at det kan lade sig gøre på en [afdeling] med de hensyn?

...”

Efterfølgende blev klager af den ledende overlæge inviteret til en samtale, der skulle holdes den 9. maj 2018.

Af en e-mail fra den ledende overlæge til regionens HR-afdeling af 9. maj 2018 fremgår følgende om mødet:

”Hej

Vi har nu haft dialog med KBU lægen

- Gravid (IVF) uge 10+2, problem med blødninger. Tvillinger. Nu bedre
- Nyresygdom
- Diabetes
- Stofskifte

Lægen kommer med en sygemelding, vurdering fra KBU lægens , er at hun ikke kan arbejde.

Sen kommer barsel orlov..

Måske tilbage august 2019”

Ved lægeerklæring af 14. maj 2018 blev klager sygemeldt resten af sin graviditet.

Efterfølgende fik klager medio maj 2018 en spontan abort.

Ved brev af 31. maj 2018 blev klager inviteret til rundbordssamtale den 8. juni 2018 om sin sygemelding. Et tidligere møde var blevet udskudt.

Inden afholdelsen af rundbordssamtalen var der mellem klager og indklagede drøftelser om afholdelsen, hvorunder klager påpegede, at hun havde det dårligt.

Rundborgssamtalen blev afholdt den 8. juni 2018. Følgende fremgår af referatet:

”Baggrunden for mødet er, at [klager] har været sygemeldt siden den 1. maj 2018 med baggrund i graviditetskomplikationer.

... Formålet med samtalen er at gøre status på [klager]s sygdomsforløb og drøfte det videre forløb både på kort og

længere sigt. [Klager] starter i KBU-forløb ved [afdeling] på 37 timer fra den 1. maj 2018.

[Klager] fortæller, at hun har været sygemeldt med

graviditetskomplikationer og har efterfølgende været igennem et traumatisk forløb ved [enhed], som endte i en spontan abort. [Klager] fortæller, at hun er ved at komme sig oven på den traumatiske oplevelse, idet hun igennem sit forløb var igennem [afdeling].

...

[Klager] fortæller, at hun har næste lægelige konsultation den 22. juni 2018, så der er enighed om at [klager] først skal starte i en virksomhedspraktik fra den 1. juli 2018.

Det bliver drøftet, hvad en kommende graviditet vil gøre for [klagers] KBU-forløb. [Ledende overlæge] fortæller, at [afdelingen] er vant til graviditeter og håndtere det, når det kommer.

Genoptrappingsplanen

UGE	UGETIMER	HVERDAGE	TIDSPUNKT
27	4-6	Tirsdag og torsdag	10.00-12/13.00
28	4-6	Tirsdag og torsdag	10.00-12/13.00
29		FERIE	
30		FERIE	
31	9	Mandag, onsdag og fredag	10.00-13.00
32	9	Mandag, onsdag og fredag	10.00-13.00

... [Klager], [Ledende overlæge] evt. [navn] og [HR-konsulent], mødes **torsdag den 12. juli 2018, kl. 12:30 i mødelokale 2**, [afdeling] for at lave en status efter de to første uger.

På mødet blev aftalt:

- Virksomhedspraktik i uge 27-28 samt uge 31-33.
- [Klager] afprøver [kommunalt] motionstilbud.
- [Klager] ønsker at komme på introduktionsprogrammet for KBU-læger i august måned.

...”

Klager har oplyst, at hun den 2. juli 2018 meldte afbud til virksomhedspraktikken grundet sygdom i en e-mail til den ledende overlæge. Klager har videre oplyst, at den ledende overlæge accepterede dette.

Klager udeblev fra det planlagte statusmøde den 12. juli 2018.

Ved brev af 12. juli 2018 blev klager inviteret til et nyt statusmøde den 30. juli 2018.

Ved e-mail af 14. juli 2018 skrev klager følgende til den ledende overlæge og sin kommune:

”Hej [ledende overlæge]/[kommunal sagsbehandler]

Jeg vil gerne meddele at jeg ikke kommer til at holde ferie de kommende to uger som registreret. Dette grundet sygdom og udredning.

Jeg var kort indlagt onsdag og til udredning igår. Jeg har fået brev om statusmøde sidst på måneden med baggrund i at jeg ikke er mødt på til planlagt samtale d. 12/7. Jeg vil ikke udelukke at jeg har overset dette, men mindes ikke en sådan aftale?

Jeg har igår været hos egen læge ift. sygemelding mm. og blev vurderet at jeg ikke var helt klar til opstart.

Jeg er ked af de misforståelser der måtte være ifb. planlagte opstart i juli og at jeg ikke har formået dette.

...”

Den 30. juli 2018 blev der afholdt statusmøde mellem klager, den ledende overlæge og HR. Følgende fremgår af referatet:

”Baggrunden for mødet er, at [klager] har været sygemeldt siden den 1. maj 2018 med baggrund i graviditetskomplikationer og har efterfølgende været igennem et traumatisk forløb ved [enhed].

...

[Klager] fortæller, at hun har fået det bedre siden sidste samtale den 8. juni 2018 og afventer svar fra onkologisk afdeling. [Klager] fortæller, at hun selv har tænkt, at hun gerne vil starte op i KBU introduktionsforløbet den 1. august.

...

[Enheden] har mulighed for at tilbyde en KBU stilling i

[by] som et alternativ til [afdeling].

...

[HR-konsulent] vil lave erklæring til § 56 aftale for en nyresygdom, idet [klager] selv fortæller, at hun har fastsatte konsultationer i forhold til kontrol.

...

På mødet blev aftalt:

- [Klager] starter i KBU introduktionsforløb den 1. august
- [Klager] modtager KBU introduktionsprogrammet af [navn] efterfølgende
- HR laver en § 56 aftale pga. nyresygdom

Planen for det videre forløb er evaluering af [klagers] introduktionsforløb.

Næste møde er fredag den 10. august kl. 10.00.

...”

Klager har for nævnet oplyst, at en mailkorrespondance mellem hende og den ledende overlæge inden ovenstående statusmøde pressede hende til at starte den 1. august 2018.

Ved e-mail af 7. august 2018 meldte klager til HR afbud til mødet den 10. august 2018 uden nærmere begrundelse. Der blev i stedet aftalt møde den 14. august 2018.

Den 14. august 2018 blev det aftalte statusmøde afholdt. Følgende fremgår af referatet:

”...

[Klager] fortæller, at hun har været glad for at være på [afdeling]. [Klager] har siden juli været udret for øjeninfektion, kontrol med sit stofskifte, udredning

for hovedpine i neurologiskafdeling, øjenafdelingen samt hos onkologisk afdeling.

[Ægtefælle] fortæller, at [klager] sover 12 timer om natten og har ledsmerter. [Klager] frygter at konfrontere sig selv med sin oplevelse, hvor hun fik en spontan abort og er ikke klar til at beskrive forløbet endnu.

...

[HR-konsulent] spørger, om [klager] kan beskrive sit forløb fra perioden, hvor hun skulle starte i virksomhedspraktik i starten af juli. [Klager] fortæller, at hun ikke startede i virksomhedspraktik på grund af familiemæssige forhold, hvor der kunne være mulighed for udbrud af tuberkulose i nærmeste familie.

[HR-konsulent] fortæller, at det er vigtigt med klar kommunikation. Det vil sige, at [klager] skal skrive/ringe til [ledende overlæge] eller [HR-konsulent] vedrørende afbud til møde og vagter.

...

...

[Ledende overlæge] spørger [klager] om hun ønsker, at starte i introduktionsforløb den 1. november 2018? [Klager] fortæller, at hun gerne vil starte i et nyt introduktionsforløb den 1. november og parterne arbejder frem mod dette.

[HR-konsulent] fortæller, at [klager] skal overveje, om hun ønsker, at få orlov uden løn, så [klager] kan slippe det arbejdsmæssige pres og få ro til fertilitetsbehandlingen

forhåbentlig lykkes.

[HR-konsulent] fortæller, at [klager] skal overveje, om hun vil være deltids KBU, så hun helbredsmæssigt kan passe sine lægelige konsultationer samtidig med at hun kan

varetage sit uddannelsesforløb.

...

Genoptrappingsplan:

UGE	UGETIMER	TIDSPUNKT	HVERDAGE
36	8	12.00-16.00	Tirsdag og torsdag
37	12	12.00-16.00	Mandag, onsdag og fredag
38	15	9.00-14.00	Mandag, onsdag og fredag

Der er enighed om at [klager] ikke skal i nattevagt.

På mødet blev aftalt:

- Indhente en varighedserklæring, som [klager] skal tage med til sin læge
- Ved afbud til møder skal [klager] give skriftlig meddelelse til [ledende overlæge] eller [HR-konsulent]
- Ved afbud genoptrappingsplan eller vagter skal [klager] give besked til Dagvagt 1, [telefonnummer] samt [ledende overlæge] og [HR-konsulent]
- Virksomhedspraktik uge 36-38

Planen for det videre forløb er, at [klager] er fuld raskmeldt den 1. november 2018.

Næste møde er **Onsdag den 19. september kl. 10.00**

...”

I en lægeerklæring af 16. august 2018 anførte klagers læge, at klager var graviditetsbetinget sygemeldt fra 1. maj 2018. Sygemeldingen ville vare 10 uger fra attestens udstedelsesdato. Lægen anførte videre:

”Der er planlagt virksomhedspraktik fra 4. september til 31. oktober med gradvist stigende timetal fra 8 timer om ugen til fuld tid, hvilket ser fornuftigt ud.”

Samme dag blev klager af sin bopælskommune bevilliget en aftale efter sygedagpengelovens § 56 i forbindelse med hendes kroniske nyresygdom.

Fra den 20. august 2018 til den 31. august 2018 afholdt klager ferie, hvor hun rejste til Indien. Klager har for nævnet oplyst, at indklagede over for hende oplyste, at hun kun skulle melde ferie, hvis hun forlod landet.

Ved e-mail af 2. september 2018 skrev klager til den ledende overlæge, at hun var blevet gravid. Dette medførte, at hun ikke kunne påbegynde arbejde i september 2018 som ellers aftalt, idet hendes læge vurderede, at hun skulle være fuldtidssygemeldt fra dag et.

Ved brev af 12. september 2018 blev klager indkaldt til møde den 19. september 2018.

Ved e-mail af 13. september 2018 anmodede klager om en udsættelse af mødet, da hun var sengeliggende og i behandling for infektion og blødning.

I forbindelse med brev om refusion af sygedagpenge blev klager den 17. september 2018 igen indkaldt til møde den 19. september 2018.

Samme dag skrev klager i en e-mail til HR og den ledende overlæge, at hun var sengeliggende og indlagt ”hernede”. Klager mente, at det var uopsættelige vilkår i forhold til manglende fremmøde til mødet. Indklagede har oplyst, at man ikke modtog oplysninger om, at klagers ferie var forlænget, eller at hun befandt sig i udlandet.

Statusmødet blev herefter flyttet til den 28. september 2018.

Ved e-mail af 26. september 2018 skrev klager følgende til HR og den ledende overlæge:

”...

En opdatering som lovet. Jeg er endnu ikke klar til et møde, da min tilstand ikke har ændret sig besynderligt. Jeg tror der vil gå to uger endnu, da jeg igen har fået ny medicin.

Jeg håber det er muligt at udsætte mødet endnu engang. Og ellers kan min mand komme forbi jer eller vi kan arrangere et telefonmøde/skypemøde, hvis det ikke kan vente?

...”

Mødet den 28. september 2018 blev herefter aflyst. Der blev arrangeret et nyt møde den 17. oktober 2020.

Ved lægeerklæring af 11. oktober 2018 anførte klagers læge, at klager siden 2. september 2018 havde været graviditetsbetinget sygemeldt. Sygemeldingen ville vare 8 uger fra attestens udstedelsesdato. I lægeerklæringen blev det anført, at klager befandt sig i Indien, og at hun ville rejse hjem i 12. graviditetsuge.

Klager har for nævnet oplyst, at sygemeldingen skulle regnes fra attestens udstedelsesdato og dermed frem til 5. december 2018.

Indklagede har for nævnet oplyst, at det fremgik af lægeerklæringen, at sygemeldingen havde startdato den 2. september 2018, hvorfor sygemeldingen på 8 uger skulle regnes herfra.

Indklagede har oplyst, at man modtog lægeerklæringen medio oktober 2018, og at indklagede først i forbindelse med modtagelsen blev gjort opmærksom på, at klager befandt sig i Indien. Klager har oplyst, at indklagede først anmodede om lægeerklæringen den 26. september 2018 med frist til den 15. oktober 2018.

Ved e-mail af 16. oktober 2018 meldte klager afbud til mødet den 17. oktober 2018. Det fremgår samtidig, at klager forventede at kunne starte sit uddannelsesforløb i maj 2020.

Ved brev af 17. oktober 2018 blev klager inviteret til en ny statussamtale den 29. oktober 2018, der skulle vedrøre følgende:

”... Baggrunden for samtalen er, at din læge den

15. oktober, har indsendt lægeerklæring om, at du er sygemeldt 8 uger fra den 2. september 2018, grundet graviditetsbetinget sygdom.

Det vil sige, at du kan starte i arbejde fra den 1. november 2018. Afdelingsledelsen ønsker at have en drøftelse af din opstart og se, om der er nogle af de skånehensyn som blev aftalt ved rundbordssamtale i august kan anvendes? Såfremt at din sygemelding skal forlænges, så har [afdelingen] en forventning om, at du selv tager kontakt til din egen læge og får en ny lægeerklæring dateret fra den 1. november 2018.

Du er udeblevet fra rundbordssamtalen den 12. juli og har udskudt statusmøderne den 7. august, den 19. september, den 26. september og den 17. oktober 2018. Afdelingsledelsen opfordrer til dialog ved fysisk fremmøde

fremadrettet, så fremadrettet aflysninger fra din side vil blive betragtet som ulovlig udeblivelse, såfremt der ikke forligger gyldig lægelige dokumentation på

dit fraværet.

...”

Ved brev af 22. oktober 2018 skrev den indklagede region følgende til klager:

”Ønske om dato for statussamtale

Du har sendt en til mail til HR den 19. oktober 2018:

Jeg har stadig ikke mulighed for at deltage i en samtale, hvor jeg fysisk skal være til stede, da jeg ikke ønsker at risikere noget ift. graviditeten. Jeg håber på forståelse og også på at I forstår at det på ingen måde handler om manglende samarbejdsvillighed eller manglende interesse, men ganske enkelt ene og alene om at jeg er nødt til at holde mig 110% i ro denne gang.

Akutafdelingen opfordrer til dialog og beder dig om, at kontakte [HR-konsulent] pr. mail, eller telefon nr. [xxxxxxx], så vi kan få arrangeret en statussamtale **senest i uge 46**, det vil sige **senest den 16.**

november 2018.

Ledende overlæge [navn] og HR-konsulent [navn] vil gerne tage på hjemmebesøg, for at statusamtalen kan

blive afholdt, idet alle parter ønsker en god dialog.

Baggrunden for samtalen er, at din læge den 15. oktober, har indsendt lægeerklæring om, at du er sygemeldt 8 uger fra den 2. september 2018, grundet graviditetsbetinget sygdom.

...”

Ved e-mail af 28. oktober 2018 orienterede klager HR om, at lægeerklæringen om den videre sygemelding ikke kunne nå frem inden den 29. oktober 2018. Klager mødte ikke frem til statusmødet den 29. oktober 2018.

Ved brev af 29. oktober 2018 blev klager på samme måde som i brev af 22. oktober 2018 opfordret til at kontakte indklagede.

Ved brev af 1. november 2018 blev klager orienteret om følgende:

”Kontakt venligst HR for at aftale dato for statussamtale

[Afdelingen] opfordrer igen til dialog og beder dig om, at kontakte [HR-konsulent] pr. mail, eller telefon nr. [xxxxxxx], så vi kan få arrangeret en statussamtale.

Du skal selv snarest muligt kontakte HR afdelingen for at finde en dato samt et tidspunkt. Statusamtalen skal være afholdt **senest i uge 46**, det vil sige **senest fredag den 16. november 2018.**

Ledende overlæge [navn] og HR-konsulent [navn] vil gerne tage på hjemmebesøg, for at statusamtalen kan blive afholdt, idet alle parter ønsker en god dialog.

Du er udeblevet fra rundbordssamtalen den 12. juli og har udskudt statusamtalerne den 7. august, den 19. september, den 26. september, den 17. oktober og den 29. oktober 2018.

Afdelingsledelsen opfordrer til dialog ved fysisk fremmøde fremadrettet enten her eller hos dig, så hvis du **ikke** har kontaktet HR og aftalt en dato samt et tidspunkt, hvor statussamtalesen er afholdt **senest den 16. november 2018**, eller fremsendt en lægeerklæring om at du fortsat er sygemeldt, så vil det blive betragtet som ulovlig udeblivelse.

Baggrunden for samtalen er, at din læge den 15. oktober, har indsendt lægeerklæring om, at du er sygemeldt 8 uger fra den 2. september 2018, grundet graviditetsbetinget sygdom.

Det vil sige, at du kan starte i arbejde fra den 1. november 2018. Afdelingsledelsen ønsker, at have en drøftelse af din status. Såfremt at din sygemelding skal forlænges, så har [afdelingen] en forventning om, at du selv tager kontakt til din egen læge og får en ny lægeerklæring dateret fra den 1. november 2018.

Fremadrettet non kommunikation/udeblivelse/aflysninger fra din side vil som udgangspunkt blive betragtet som ulovlig udeblivelse, såfremt der ikke forligger gyldig lægelige dokumentation på dit fravær.

...”

Den 12. november 2018 blev indklagede oplyst om, at klager ikke kunne deltage i et statusmøde. Der blev ikke fremlagt en lægeerklæring, men klager oplyste, at den var på vej.

Ved brev af 14. november 2018 svarede indklagede følgende:

”...

HR-konsulent [navn] har ikke modtaget nogle telefonbeskeder på sin telefon og [enheden] har ikke modtaget en ny lægeerklæring, foruden den vedlagte lægeerklæring, som [afdelingen] modtog den 17.

oktober 2018. HR skal have en ny lægeerklæring fra dig dateret den 1. november 2018, idet HR ikke har dokumentation for dit fravær fra denne dato.

...

Du skal selv snarest muligt kontakte HR afdelingen for at finde en dato samt et tidspunkt. Statussamtalesen skal være afholdt **senest i uge 46**, det vil sige **senest fredag den 16. november 2018**.

...

Du er udeblevet fra rundbordssamtalen den 12. juli og har udskudt statusamtalerne den 7. august, den 19. september, den 26. september, den 17. oktober og den 29. oktober 2018.

...

Fremadrettet non kommunikation/udeblivelse/aflysninger fra din side vil som udgangspunkt blive betragtet som ulovlig udeblivelse, såfremt der ikke forligger gyldig lægelig dokumentation på dit fravær. **Ulovlig udeblivelse kan betegnes som grov misligholdelse af dit ansættelsesforhold, der kan have ansættelsesretlige konsekvenser i form af opsigelse/bortvisning.**

Din lokale tillidsrepræsentant er orienteret, såfremt at der sker ulovlig udeblivelse.

...”

Den 14. november 2018 skrev klagers læge til klager, at det ikke var urimeligt, at klager skulle sygemeldes frem til terminsdato.

Ved e-mail af 15. november 2018 svarede klager indklagede med følgende:

”Hej [HR-konsulent]

Der skulle gerne være sendt en ny lægeerklæring til jer efter den som I har vedhæftet på e-boks.

Jeg kontakter egen læge igen imorgen og forsikrer at den er afsendt og hvornår dette er sket.

Jeg sørger for at tjekke om datoerne er skrevet rigtigt ind.

Jeg ved at lægen har sygemeldt mig til termin på den blanket som Udbetaling Danmark skal have og dette var også meningen at der skulle stå i den nye lægeerklæring til afdelingen.

Jeg forsøger hurtigst muligt at få styr på erklæringerne, så I har det korrekte.

Det er som sagt tidligere på ingen måde min mening at udeblive fra mit job uden grund og uden en lægeerklæring herpå.

...”

Ved e-mail af 16. november 2018 skrev klager følgende til HR-konsulenten:

”Hej [HR-konsulent]

Jeg har haft kontakt til egen læge mhp. lægeerklæringen. Lægen laver en ny lægeerklæring og sender til jer med de korrekte datoer – det bliver sendt med post, så jeg regner med at en er der i starten af den kommende uge.

Jeg beklager misforståelsen ift. sygemeldingslængden. Den oprindelige plan med kun de to første måneders sygemelding var baseret på at der stadig var meget usikkerhed omkring graviditeten.

Den nye lægeerklæring vil gælde fr d. 1/11 og frem til termin.

Mvh. [klager]

PS. Jeg havde forsøgt at ringe til dig, men havde ikke efterladt en besked. Derfor har der ikke ligget besked til dig om mit opkald. ”

Ved brev af 16. november 2018 skrev indklagede følgende til klager:

”...

Det er vigtigt for HR at understrege, at datoen **den 16. november 2018 kl. 23.59**, er skæringsdatoen/fristen, hvor du senest har afholdt statussamtale med HR/afdelingsledelsen eller [enheden] har modtaget en

lægeerklæring om at du fortsat er sygemeldt.

Du har ikke kontaktet HR om at afholde en statussamtale, som du blev opfordret til via E-boks den 22. oktober, den 29. oktober, den 1. november og den 14. november 2018. HR har ikke modtaget en lægeerklæring fra dig, det vil sige, at der ikke er en lægeerklæring på HRs skrivebord den 16. november 2018.

Det er i dag er den absolutte frist for at indsende en lægeerklæring eller afholde møde med ledende overlæge [navn] og HR-konsulent [navn], idet alle parter ønsker en god dialog.

...”

Klager har oplyst, at hun den 28. oktober, 12. november, 15. november og 16. november 2018 har haft kontakt til indklagede om lægeerklæring, hvorfor klager formodede, at indklagede vidste, at hun ikke kunne deltage i fysiske møder.

Den 17. november 2018 skrev klager følgende i en e-mail til den ledende overlæge og HR-konsulenten:

”...

Jeg har sendt en mail til jer igår om at der er ny lægeerklæring på vej til jer fra egen læge.

Egen læge informerer at det sendes pr. post, hvorfor det vil tage nogle dage før den fysisk er hos jer.

Jeg har ikke mulighed for utallige konsultationer hos egen læge indenfor kort tid og har udover dokumentation til jer også sendt dokumentation til Udbetaling Danmark.

Jeg har hele vejen igennem sørget for at sende de relevante oplysninger til jer så snart det er mig muligt.

Jeg har ikke mulighed for at kræve at min læge arbejder hurtigere for min skyld og ved ikke hvad jeg kan gøre pt.

Det var meningen at den lægeerklæring I havde modtaget skulle have indeholdt de rette datoer. Jeg kunne se fra sidste besked fra HR, at datoerne ikke stemte overens, hvorfor jeg har bedt om en ny lægeerklæring som dækker korrekt.

Den nye lægeerklæring er lavet fra 2/9 og frem til termin og afsendt til jer.

Jeg føler jeg hele vejen igennem har været i kontakt med jer og har forsøgt at informere om de ting jeg selv ved.

Det er normalen at det kan tage en måned at få en tid hos min læge, medmindre det er akut. Alligevel har jeg flere gange henvendt mig akut for at få styr på sygemelding og dokumentation. Jeg har ikke kunnet gøre det hurtigere og jeg har også i går d. 16/11 informeret jer om at der er en lægeerklæring på vej og hvad den indeholder.

...”

Ved brev af 19. november 2018 blev klager partshørt over en påtænkt bortvisning. Følgende fremgår af partshøringsbrevet:

”Partshøring – påtænkt bortvisning

Det skal hermed meddeles, at afdelingsledelsen i [afdeling] påtænker, at bortvise dig fra din stilling som Reservelæge ved [afdeling].

Baggrunden for den påtænkte bortvisning er grov misligholdelse, idet du uden at have lovligt forfald udeblev fra statusmøder samt udskød statusmøder med afdelingsledelsen. Du har ikke udvist samarbejdsvilje, idet

afdelingsledelsen har foreslået, at du kunne finde en dato for statussamtale, samt afdelingsledelsen kunne tage på hjemmebesøg. Du har ikke bidraget til at finde et tidspunkt som foreslået til en statussamtale. Afdelingsledelsen finder

sig nødsaget til, at indlede denne partshøring med henblik på påtænkt bortvisning, når et fremadrettet samarbejde med dig ikke anses for muligt, når det ikke er muligt, at afholde en statussamtale med dig i fysisk fremmøde fra

september frem til nu.

Du har været sygemeldt siden den 1. maj 2018. Afdelingsledelsen i [afdeling] har siden den 1. maj 2018, løbende forsøgt at have dialog med dig, hvor du skulle have startet i dit KBU-forløb.

Der har været afholdt statussamtaler den 8. juni, den 30. juli og den 14. august 2018 med dig. Du udeblev fra rundbordssamtalen den 12. juli og udskød statussamtalerne den 7. august, den 19. september, den 26. september, den 17. oktober og den 29. oktober 2018. Dette kan give afdelingsledelsen en opfattelse af, at du på intet tidspunkt havde intentioner om at deltage i opfølgning af dit fravær.

[Hospitalsenhed] tilbød dig en KBU stilling i [by] som et alternativ til [afdeling], idet du havde en traumatisk oplevelse i [afdeling].

[Afdelingen] forsøgte, at lave 2 virksomhedspraktikker, hvor du ikke mødte op i perioden juli-august samt september 2018.

Du har ikke kontaktet HR om at afholde en statussamtale, hvor afdelingsledelsen gerne ville tage på hjemmebesøg, som du blev opfordret til via E-boks den 22. oktober, den 29. oktober, den 1. november og den 14. november. HR har ikke modtaget en lægeerklæring fra dig, den 16. november 2018.

Fremadrettet non kommunikation/udeblivelse/aflysninger fra din side vil som udgangspunkt blive betragtet som ulovlig udeblivelse, såfremt der ikke foreligger gyldig lægelig dokumentation på dit fravær. Ulovlig udeblivelse kan betegnes som grov misligholdelse af dit ansættelsesforhold, der kan have ansættelsesretlige konsekvenser i form af opsigelse/bortvisning.

Du har oplyst overfor HR, at du er gravid. Det er HR's opfattelse, at denne graviditet ikke ændrer ved det forhold, at hvis du - i en længere periode – ikke kan møde på arbejdspladsen, så skal der foreligge en lægeerklæring.

...”

Ved e-mail af 19. november 2018 gjorde klager indsigelse mod bortvisningen. Klager anførte følgende:

”I bliver ved at skrive at jeg ikke samarbejder, hvilket er så usandt som det kan blive. Jeg skriver til jer stort set hver uge, hvilket er en af de to måder I foreslår jeg kan kontakte jer.

Jeg har så sent som igår skrevet og forklaret at lægeerklæringen er på vej – I skriver selv at en gyldig lægeerklæring er gældende.

Jeg har skrevet at den er på vej til jer, men I tænker måske at det er en løgn siden I føler jer nødsaget til at sende en partshøring dags dato?

Min sygemelding kæder I samme fra 1/5, selvom der i perioden er tale om 3 forskellige sygemeldinger. Og I skriver at jeg bliver væk mm., men alt det er diskuteret, dokumenteret og holdt møder om løbende sammen med bl. a. [kommune].

Det virker mærkeligt for mig at det bliver trukket ind i denne sag nu?

For mig virker de seneste mange enslydende mails fra jer som en måde at få mig fyret på idet I ved jeg er gravid og ikke kan arbejde den kommende tid.

Jeg har reageret på hver mail og jeg har flere gange forklaret at jeg ikke kan deltage i et møde - dog har jeg tilbudt at vi kan holde møde telefonisk – dette har ledelsen dog valgt ikke at respondere på. Hvorfor?

Det lyder mærkeligt at I er villige til at tage på hjemmebesøg, men ikke er villige til at tage en samtale med mig telefonisk, hvis hensigten reelt er en afklaring på

status? Er der er forklaring på dette?

...

Jeg er i højrisiko for både abort og for komplikationer for mig selv og det er som I ved gået galt førhen. Jeg havde derfor en tiltro til forståelse for at jeg i min graviditet absolut intet vil risikere og samtlige af mine behandlende læger er enige i at der er en særlig risiko for mig, hvilket er grunden til at jeg er sengeliggende den dag idag.

I behøver ikke at være enige i hvad der er rigtig behandling, men når egen læge vurderer at jeg skal fuldtidssygemeldes, regner jeg med at den beslutning

respekteres.

Mht. status har jeg flere gange skrevet til jer at min forventning er at vende tilbage til arbejdspladsen efter barsel. Fra min side er der ikke andet at tilføje til status, men jeg vil hjertens gerne høre jeres respons mm. til min melding.

...

I skriver at I skal have en gyldig lægeerklæring og den er på vej med post til jer. Betyder det at så snart I har modtaget den, og kan se at jeg ikke har misvedligeholdt nogen aftale og at jeg har lovlig og gyldig grund til fortsat at være sygemeldt, så vil I trække beslutning om fyring tilbage?

Eller sagt på en anden måde: I ved jeg er gravid og er sygemeldt til termin. I ved der er en lægeerklæring på vej til jer. Udbetaling Danmark har allerede fået deres erklæring.

Hvad forventer I at jeg kan og bør gøre herudover for at jeg i jeres øjne samarbejder? ”

Ved e-mail af 20. november 2018 oplyste klager videre:

”...

Jeg vil gerne oplyse at jeg i dag d. 21/11-18 skal indlægges og muligvis ikke kan besvare henvendelser. Jeg håber at modtagelse af lægeerklæringen fra min læge, vil ændre jeres opfattelse.

...

Kommentarer til jeres brev:

”Afdelingsledelsen finder sig nødsaget til, at indlede denne partshøring med henblik på påtænkt bortvisning, når et fremadrettet samarbejde med dig ikke anses for muligt, når det ikke er muligt, at afholde en statussamtale med dig i fysisk fremmøde fra september frem til nu”

Afdelingsledelsen har fået en lægeerklæring og flere mails fra undertegnede om graviditet, truende abort og deraf manglende mulighed for fremmøde. Undertegnede har flere gange tilbudt telefonmøde, men har indtil nu ikke fået et svar på om det er muligt fra afdelingsledelsen.

...

”Du har været sygemeldt siden den 1. maj 2018. Afdelingsledelsen i [afdelingen] har siden d. 1. maj 2018, løbende forsøgt at have dialog med dig, hvor du skulle have startet i dit KBU-forløb. ”

Jeg har været graviditetssygemeldt fra 1. maj 2018, men aborterede i maj og har sidenhen været indlagt i flere uger med efterfølgende udredninger, der har medvirket til den fysiske del af undertegnedes sygemelding i perioden efter. Den psykiske del af sygemeldingen nævner I selv – den traumatiske oplevelse og behandling undertegnede fik på [afdeling], op til aborten.

Der er afholdt flere møder i denne periode og der har været løbende kontakt omkring opstart i KBU og tilbud om virksomhedspraktik inden. Dette er foregået sammen med [kommune] og undertegnede har ikke fået indtryk af at [afdeling] mente ikke havde dialog med undertegnede i den periode.

Ifølge ovenstående fremgår det at I har forsøgt dialog siden maj, men at dette ikke er sket? Er det sådan ovenstående skal tolkes?

”Der har været afholdt statussamtaler den 8. juni, den 30. juli og den 14. august 2018 med dig. Du udeblev fra rundbordssamtalen den 12. juli og udskød samtalerne den 7. august, den 19. september, den 26. september, den 17.

oktober og den 29. oktober. Dette kan give afdelingsledelsen en opfattelse af, at du på intet tidspunkt havde intentioner om at deltage i opfølgning af dit fravær. ”

Der har været afholdt statusmøde ca. 1 gange månedligt i juni, juli og august. Mit indtryk er at det er ca. hver 4 uge, dvs. månedligt at disse møder afholdes.

Er der et problem i dette?

Udeblivelsen d. 12/7 bygger på en misforståelse, hvor undertegnede ikke har været klar over at der var møde denne dag. Dette har undertegnede senere fundet under aftalerne i referatet fra mødet i juni. Undertegnede har taget kontakt til afdelingen og forklaret denne misforståelse og forsikret om at der ikke er tale om misvedligeholdelse, men en forglemmelse fra undertegneds side, da undertegnede i perioden var i udredning for kræft og hjerteklapsygdom. Dette

har undertegnede informeret afdelingen om og også informeret om stressniveauet i perioden, hvilket også blev underbygget af eget læge.

Afdelingen udtrykte der at det var i orden og der blev lavet ny aftale i juli. Den udskudte samtale i august blev afholdt ugen efter. Alle disse samtaler mv. omhandler sygemeldinger før den nuværende sygemelding.

Den nuværende sygemelding går fra d. 2/9-18, hvor planen ellers havde været at jeg skulle starte op i KBU. Grundet graviditet og truende abort, blev jeg indlagt og frarådes lange rejser og tilrådes hvile. Det undrer mig meget at I tilbyder hjemmebesøg kort efter at I har modtaget lægeerklæring, der fortæller at jeg endnu ikke er i stand til at komme hjem?

...

Hvis afdelingsledelsen mener undertegnede bør trodse lægeråd og risikere en i forvejen sårbar graviditet, for at deltage i et møde, er det beklageligt. ”

Den 22. november 2018 modtog indklagede en lægeerklæring, udarbejdet af klagers læge den 16. november 2018. I lægeerklæringen sygemeldtes klager fra 2. september 2018 og resten af graviditeten af graviditetsbetingede årsager. Klager har for nævnet oplyst, at indklagede modtog lægeerklæringen den 21. november 2018. Indklagede bestrider dette.

Klager har tillige oplyst, at klagers læge også den 21. november 2018 har ringet til indklagede og forklaret forholdene omkring forsinkelsen.

Ved brev af 22. november 2018 blev klager bortvist med den påtænkte begrundelse. Som svar på klagers e-mails af 19. og 20. november 2018 anførte indklagede følgende:

”Brevet med dine bemærkninger har været forelagt afdelingsledelsen for [afdeling]. Afdelingsledelsen betragter dit fravær, som ét fravær og ikke tre mindre forløb, idet du ikke under noget tidspunkt har været fuldt raskmeldt.

Du har ikke foreslået dato til fysisk fremmøde, som afdelingsledelsen har bedt dig foreslå, idet du udskød 5 statusamtaler over halvanden måned. Du har været informeret om, at du selv skulle tage kontakt til HR/afdelingsledelsen siden den 22. oktober om, at skæringsdatoen for afholdelse af et fysisk møde med dig var den 16. november eller at samme dato forelå en gyldig

lægeerklæring for dit fravær.

Afdelingsledelsen har understreget, at den ønskede et fysisk møde med dig evt. et hjemmebesøg, hvorfor telefonisk- eller Skypemøde ikke har været en

mulighed. Afdelingsledelsen antager, at det ikke er lang rejse, at besøge dig i dit hjem, som er ca. 8 km fra [indklagede].

Du har i maj 2018 været igennem en traumatisk oplevelse som patient i [afdelingen]. Din oplevelse som patient har ingen indflydelse og er uvedkommende for din rolle som reservelæge i [afdelingen]. Du har som ansat ikke har efterlevet de gældende regler, for ansatte ved [enheden] sygefraværspolitik eller sygefraværsmodellen 1-5-15.

Dine fremsendte bemærkninger har ikke givet anledning til, at afdelingsledelsen har ændret deres opfattelse i forhold til den påtænkte bortvisning. Det skal hermed meddeles, at afdelingsledelsen for [afdelingen] og [enheden] fastholder bortvisningen, således du har sidste arbejdsdag den 22. november 2018.

...”

Ved e-mail af 23. november 2018 til HR-konsulenten og den ledende overlæge gjorde klager indsigelse mod bortvisningen:

”Hej

Jeg finder det lidt mærkeligt at I også efter modtagelse af lægeerklæring holder fast i bortvisning.

Jeg vil gerne have en forklaring på hvorfor ledelsen ikke accepterer en telefonisk samtale, når det er hvad der er beskrevet som alternativ når en medarbejder grundet sygdom ikke kan møde fysisk (paragraf 36a stk. 5)?

Jeg vil også gerne have en forklaring på hvorfor ledelsen tilbyder hjemmebesøg, når der i min lægeerklæring står at jeg ikke er hjemme i Danmark endnu? Hvor havde ledelsen tænkt sig at holde hjemmebesøg?

Der står klart og tydeligt i lægeerklæringen at patienten befinder sig i Indien og planlægger hjemrejse efter uge 12 - såfremt dette er muligt.

Det virker for mig som at ledelsen har planlagt det nøje at tilbyde hjemmebesøg og kræve fysisk fremmøde, for netop at kunne fyre mig fordi ledelsen ved at der går tid før jeg er arbejdsdygtige igen.

I fyrer mig jo i realiteten for at være gravid, selvom I kommer med begrundelsen samarbejdsvanskeligheder. Det burde for ledelsen ikke være svært at sætte sig ind i at en gravid med komplikationer ikke kan møde fysisk op, uden at risikere graviditeten.

Ledelsen er enddog kendt med mit tab i maj og ved i den forbindelse også at jeg på ingen måde tør risikere noget.

Jeres problem har været en lægeerklæring, som ikke er kommet til jer rettidigt. Jeg kan forstå på egen læge at hun har haft telefonisk kontakt til jer og forklaret omstændighederne.

...

...

Så vidt jeg er informeret må en arbejdsplads ikke fyre medarbejder grundet graviditet, men det er min klare opfattelse at I fyrer mig grundet graviditet.

...”

Den 26. november 2018 begærede klagers faglige organisation forhandling om bortvisningen. Organisationen var orienteret om, at klager fortsat befandt sig i Indien. Parterne nåede ikke til enighed.

Parterne fortsatte herefter korrespondancen om berettigelsen af bortvisningen.

I januar 2019 mistede klager sit ufødte barn.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 3. juni 2019.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Parternes bemærkninger

Klager påstår, at hun blev bortvist som følge af, at hun var gravid. Indklagede handlede derfor i strid med ligebehandlingslovens § 9.

Bortvisningen blev gennemført på trods af klagers redegørelse for, hvorfor denne måtte anses som værende begrundet i hendes graviditet.

Det kunne ikke være det faktisk udførte arbejde, der var grundlag for bortvisningen, idet klager var sygemeldt fra ansættelsens start.

Indklagede var bekendt med, at klager var gravid på bortvisningstidspunktet.

Det bestrides, at klager ikke medvirkede til oplysning om sit lovlige forfald. Klager kunne ikke deltage i statusmøder, idet hendes tilbagevenden fra Indien blev umuliggjort som følge af lægelige anvisninger under graviditeten.

Klager har haft 49 dokumenterede kontakter til indklagede under sygemeldingen.

Klager var ikke transportabel, og kunne derfor ikke komme fra Indien til Danmark. Indklagede var bekendt hermed.

Klager meldte ferie i august, hvilket alene var nødvendigt, såfremt klager rejste ud af landet.

Indklagede var endvidere fuldt ud bekendt med klagers sygeforhold, herunder infektioner, blødning, indlæggelse og sengeliggende. Klager kunne derfor ikke deltage i et fysisk møde.

Indklagede var også bekendt med, at klager forventedes sygemeldt under graviditeten grundet sine sygdomme og dermed forhøjede risiko for abort og komplikationer.

Det bestrides, at indklagede ikke tidligere end den 17. oktober 2018 var bekendt med, at klager befandt sig i udlandet. Dette blev meddelt telefonisk og ved mundtlige samtaler.

Klager var heller ikke selv klar over, hvornår hun ville være i Danmark igen.

Af klagers lønsedler fremgår, at hun var fraværende som følge af graviditetskomplikationer.

Indklagede imødekom ikke klagers tilbud og opfordringer om afholdelse af statusmøder pr. telefon, hvorfor bortvisningen ikke var saglig. Der er henvist til Vestre Landsrets afgørelse i U. 2019.704V og Utrykt Vestre Landsrets afgørelse af den 28. juni 2018.

Indklagede reagerede slet ikke på klagers opfordring til afholdelse af et skype-møde.

Den lægeerklæring, som indklagede modtog den 21. november 2018, indeholdt nye oplysninger, der dokumenterede og begrundede klagers fravær.

Klager kunne ikke ud fra indklagedes breve forstå, at der manglende en lægeerklæring. Dette blev først tydeligt ved brev af 14. november 2018.

Indklagede kunne ikke være i tvivl om klagers graviditetsønske, sygemeldingen frem til termin og konsekvenserne heraf.

Indklagede udviste ikke forståelse for klagers tilstand.

Indklagede fremstillede generelt klager negativt og kom med flere urigtige anklager.

Klager antager, at indklagede var klar over, at hendes kroniske sygdomme ikke forsvandt, og dermed ville der også være problemer ved fremtidige graviditeter.

Indklagede fastholder bortvisningen og afviser, at klager blev udsat for forskelsbehandling på grund af sit køn.

Klager udeblev gennem en længere periode fra en række statusamtaler uden at have lovligt forfald og uden at indgå i dialog om afholdelsen af sygesamtaler.

En medarbejders udeblivelse vil altid, medmindre der er kommet nye oplysninger i partshøringen, medføre en bortvisning.

Indtil medio oktober 2018 antog indklagede, at klager befandt sig i Danmark. Klager var forventet hjemme ultimo oktober 2018, hvorfor det kun var i kort tid, at en samtale ikke kunne gennemføres på arbejdspladsen eller i hjemmet.

Indklagede var ikke oplyst om, hvorvidt klager befandt sig eller fortsat befinder sig i Indien.

Siden september 2018 forsøgte indklagede at afholde statusmøder med klager. Det var ikke muligt, fordi klager – uden indklagedes viden – opholdt sig i Indien.

Indklagede antog, at klager var sygemeldt og sengeliggende hjemme, da indklagede ikke havde fået oplyst andet. Det var derfor, at indklagede tilbød hjemmebesøg.

Indklagede var ikke bekendt med forhold, der skulle medføre, at en samtale med fysisk tilstedeværelse ikke var mulig.

Klager mødte ikke op i den aftalte virksomhedspraktik i uge 27 og 28 og meldte ikke afbud.

Klager medvirkede ikke aktivt til at redegøre for sit fravær, herunder oplyste hun ikke før den 17. oktober 2018, at hun befandt sig i Indien og derfor ikke kunne deltage i samtaler m.v.

Indklagede tilbød samlet fem statusamtaler på arbejdspladsen eller som hjemmebesøg. Klager ønskede ikke dialog.

Til trods for klagers henvendelser kom der aldrig dialog mellem indklagede og klager.

Alle ledere og medarbejdere er forpligtede til at minimere sygefravær og forebygge langtidssygdom bl.a. via afholdelse af statusamtaler.

Indklagede var berettiget til at bortvise klager. Der er henvist til Vestre Landsrets dom af 2. juli 2019.

Indklagede kunne ikke ud fra en mislykket graviditet antage, at den næste graviditet ville forløbe på samme måde.

Det bestrides, at indklagedes HR-konsulent bekræftede klagers ferie.

Indklagede har ikke haft telefonisk kontakt med klager om ferieafholdelse.

Indklagede beskæftiger mange kvinder, der bliver gravide. Sygemeldinger m.v. i denne forbindelse er ikke problematiske og anvendes aldrig som årsag til afskedigelse.

Indklagede har både en sygefraværspolitik og en graviditetspolitik.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

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, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Ved brev af 22. november 2018 blev klager bortvist fra sin stilling hos den indklagede region.

Klager var på bortvisningstidspunktet gravid. Det er derfor den indklagede region, der skal godtgøre, at klagers graviditet ikke havde betydning for bortvisningen af hende.

Ved lægeerklæring af 11. oktober 2018 blev klager graviditetsbetinget sygemeldt fra graviditetens begyndelse den 2. september 2018. Det fremgår af lægeerklæringen, at klager ville være sygemeldt i yderligere 8 uger fra udstedelsesdatoen, det vil sige til ca. medio december 2018.

Det fremgår videre af lægeerklæringen, at klager befandt sig i Indien, og at hun tidligst kunne rejse hjem i 12. graviditetsuge, det vil sige ca. ultimo november 2018.

Efterfølgende var der løbende korrespondance mellem klager og indklagede, hvor den indklagede region til slut ved brev af 16. november 2018 meddelte, at den 16. november 2018 var den absolut sidste frist for, at der skulle være afholdt et statusmøde, eller at klager skulle have fremsendt en lægeerklæring, der begrundede hendes fravær.

Ved brev af 22. november 2018 blev klager bortvist blandt andet med henvisning til, at klager var udeblevet fra statusmøder og havde udskudt statusmøder med afdelingsledelsen. Bortvisningen var desuden begrundet i samarbejdsvanskeligheder, idet klager ikke havde gjort det muligt at afholde et fysisk statusmøde.

Efter de foreliggende oplysninger havde klagers manglende deltagelse i et fysisk statusmøde sammenhæng med, at hun var graviditetsbetinget sygemeldt, og at lægen på grund af graviditetskomplikationerne

anbefalede hende ikke at rejse hjem fra Indien før slutningen af november 2018. Indklagede blev senest orienteret herom ved lægeerklæringen af 11. oktober 2018.

Klagers manglende deltagelse i et fysisk statusmøde, som var en del af begrundelsen for bortvisningen, var en følge af hendes graviditet. Klager havde foreslået, at statusmøder kunne afholdes via telefon eller Skype, eller at hendes mand kunne deltage på vegne af hende.

På denne baggrund vurderer nævnet, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet var uden betydning for bortvisningen af hende.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 335.000 kr. svarende til omkring 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 335.000 kr. til klager med procesrente fra den 3. juni 2019, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1 og 2, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 9, om forbud mod afskedigelse begrundet i graviditet eller orlov
- § 16, stk. 2 og stk. 3, om godtgørelse
- § 16, stk. 4, om omvendt bevisbyrde

<19-27218>