

Udskriftsdato: 24. december 2025

**KEN nr 9045 af 06/12/2018 (Gældende)**

## **Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse før orlov - parts- og vidneforklaringer**

---

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 18-41036

# Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse før orlov - parts- og vidneforklaringer

## J.nr. 18-41036

En mandlig tandlæge, hvis partner var gravid, oplyste, at han var blevet afskediget fra sin stilling dagen efter, at han havde drøftet muligheden for forældreorlov med sin arbejdsgiver. Arbejdsgiveren bestred mandens oplysninger og oplyste, at manden var blevet afskediget på grund af manglende kompetencer. Arbejdsgiveren oplyste i øvrigt, at han havde været bekendt med, at manden skulle være far forud for ansættelsen af manden. Nævnet vurderede, at parternes uenighed om sagens faktum for så vidt angik forløbet omkring afskedigelsen krævede bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Da en sådan bevisførelse ikke kan ske for nævnet, kunne nævnet ikke behandle klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sin stilling under sin ægtefælles graviditet.

## Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle klagen, da en afgørelse af, om klager er blevet forskelsbehandlet, kræver bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

## Sagsfremstilling

Klager var den 8. november 2017 til jobsamtale ved indklagede.

Den 26. november 2017 besøgte indklagede klager, hvor klagers ægtefælle også var til stede. Klager oplyste i den forbindelse indklagede om, at klager og hans ægtefælle skulle være forældre. Klagers ægtefælle havde termin den 23. maj 2018.

Indklagede udarbejdede herefter en ansættelseskontrakt, hvorefter klager pr. 1. januar 2018 blev ansat i en deltidsstilling som tandlæge ved indklagede.

Den 3. januar 2018 mødte klager på indklagedes klinik til en dags introduktion af stillingen uden aflønning.

Den 4. januar 2018 havde klager sin første arbejdsdag.

Den 14. januar 2018 afskedigede indklagede klager. Af opsigelsen fremgår:

### **”Opsigelse.**

Du opsiges hermed fra din ansættelse som tandlæge hos [indklagede] med udgangen af januar måned 2018. Opsigelsen sker inden for prøveperioden.

Du fritstilles fra din ansættelse som tandlæge fra dags dato.

Begrundelsen for opsigelsen er, at vi har erfaret, at din tandbehandling af patienter samt journalføringen tager væsentlig længere tid end forventet, og som ansvarlig tandlæge for tandbehandlingen på klinikken har jeg ikke den fornødne tid til at hjælpe dig med oplæring samt overvågning af din tandbehandling og journalføringen, da jeg selv har mange patienter, som jeg skal behandle, samt varetagelse af klinikkens daglige drift.

Jeg håber og ønsker, at du finder et job som tandlæge på en anden klinik, hvor der er tid til, at du kan tilegne dig mere erfaring med tandbehandling. ”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 18. juni 2018.

### **Parternes bemærkninger**

**Klager** gør gældende, at han har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Fredag den 12. januar 2018 deltog klager i en reception på klinikken, hvor klager talte med indklagede om mulighed for yderligere forældreorlov i forbindelse med sin ægtefælles fødsel. Emnet blev hurtigt lukket ned af indklagede, som udtalte: ”barsel er jo bare noget man holder i 14 dage når man er mand”.

Søndag den 14. januar 2018 blev klager ringet op af indklagede, som bad ham komme hjem til sin privatadresse. Under mødet hos indklagede præsenterede indklagede klager for en række forhold, som indklagede mente var grundlag for at opsig ham.

Klager havde på daværende tidspunkt kun arbejdet fem regulære dage ved indklagede.

Indklagede havde på intet tidspunkt før den 14. januar 2018 nævnt noget om disse forhold.

Klager var nyuddannet tandlæge fra sommer 2017, hvilket indklagede var fuldt bekendt med på ansættelsestidspunktet. Det vil altid være forventeligt, at behandlinger og journalføring tager længere tid ved opstart som nyuddannet i en ny stilling, hvor man skal vænne sig til udstyret på en ny klinik samt lære et helt nyt journalsystem at kende. Indklagedes begrundelse for afskedigelsen fremstår derfor ikke valid.

På grund af den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem klagers tilkendegivelse af ønsket om at holde forældreorlov og afskedigelsen er der en formodning for, at der i sagen er tale om forskelsbehandling på grund af køn.

Indklagede har ikke dokumenteret, at klager forud for afskedigelsen skulle være blevet konfronteret med de påståede mangler i hans arbejde. Det bestrides således, at indklagede den 5. januar 2018 mundtligt skulle have påpeget over for klager, at hans tilgang til og føling med kontakten til patienterne ikke var tilfredsstillende.

Klager bestrider desuden, at han begik fejl, som efterfølgende måtte rettes, ligesom han bestrider, at han var væsentligt langsommere med hensyn til behandling af patienter og journalisering, end hvad der måtte forventes.

Indklagedes bemærkninger om at have sat ind med massiv oplæring og andre foranstaltninger genkendes ikke af klager og ville i givet fald ikke have nogen relevans for sagen, da dette ifølge indklagede selv skulle være forsøgt i blot to dage.

Indklagede har således ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers ønske om at afholde forældreorlov ud over de to ugers fædreorlov.

**Indklagede** afviser at have handlet i strid med ligebehandlingsloven. Indklagede gør desuden gældende, at sagen skal afvises.

Indklagede var allerede forud for ansættelsen af klager vidende om, at klager og hans ægtefælle ventede et barn, hvilket ikke fik indflydelse på beslutningen om at ansætte klager i klinikken.

Indklagede afviser, at klager på noget tidspunkt fremsatte ønske om at gøre brug af retten til forældreorlov.

Indklagede afskedigede klager, idet han ikke var i stand til at leve op til de forventninger, der er til en tandlæge med et halvt års erhvervserfaring. Klager begik flere fejl, som efterfølgende måtte rettes, og han var væsentligt langsommere til behandling af patienter og journalisering, end hvad der måtte forventes.

Klager havde forud for ansættelsen ved indklagede arbejdet seks måneder i privat praksis. Indklagede havde derfor ved klagers opstart den 4. januar 2018 udformet et program, som var tilpasset hans erhvervserfaring. Da det hurtigt viste sig, at klager var væsentligt langsommere, end hvad der var forventet, forsøgte indklagede at afhjælpe dette ved at lade andre medarbejdere overtage en del af hans patienter.

Klager skrev desuden stort set intet i journalerne og var ikke i stand til at foretage korrekt journalføring. Indklagede brugte efter første arbejdsdag en til halvanden time på at gennemgå journalerne med klager, men oplevede også i denne sammenhæng, at han havde store udfordringer, ligesom han virkede fraværende. Indklagede endte derfor med at udforme journalerne på klagers vegne.

En af indklagedes klinikassistenter oplyste i øvrigt efter klagers første arbejdsdag, at han under behandlingerne havde spurgt klinikassistenten til råds om behandlingsplaner, og at hun havde været nødsaget til at rådgive ham i forbindelse med tandpudsning, da han ikke var i stand til at vurdere, hvor behovet for pudsning var. Dette til trods for klare afmærkninger på tænderne fra okklusionspapiret.

Klinikassistenten oplyste videre, at klager under en rodbehandling perforerede en tand, men ikke var i stand til at se dette på et røntgenfoto, selvom det tydeligt fremgik.

Det blev den 5. januar 2018 mundtligt påpeget over for klager, at hans tilgang til og føling med kontakten til patienterne ikke var tilfredsstillende.

Klinikkens anden assistent kunne ligeledes berette om en situation, hvor klager ikke var i stand til at slibe korrekt på nye plastfyldninger i undermundten. Dette skete igen til trods for, at afmærkningerne efter brug af okklusionspapir tydeligt viste, hvor der var behov for slibning. Under behandling sleb klager pludseligt på tænderne i overmundten, som var patientens sunde tænder. Dette medførte en dobbelt så lang behandlingstid.

I den periode klager var ansat, afsatte indklagede ekstra ressourcer i et forsøg på at hjælpe ham i gang, således at han kunne nå op på et acceptabelt niveau. Indklagede satte således en tandlæge, som havde lang tids erfaring inden for tandlægefaget, til at støtte klager under behandlingerne. Tandlægen havde erfaring med nyuddannede tandlæger fra tidligere og var beredt på at hjælpe klager ved at guide og supplere ham i de ting, der måtte medføre tvivl. Dette resulterede i, at den erfarne tandlæge arbejdede en-til-en sammen med klager i tre dage.

Efter udløbet af den tredje dag konkluderede tandlægen, at klager havde et meget ringe fagligt niveau, som lå langt under, hvad der kunne forventes af en tandlæge med et halvt års erhvervserfaring. Tandlægen oplevede, at klager ikke lyttede til de anvisninger og råd, hun gav, at han begik fejl, som blandt andet medførte, at en tand måtte trækkes ud, samt at han generelt havde en dårlig indstilling til arbejdet.

Klager undlod endvidere at spørge tandlægen til råds i relation til en behandling af potentiel caries og behandlede en patient for caries. Efter behandlingen blev klager direkte adspurgt om, hvorvidt der var caries, hvorefter han svarede, at ”det var der nok ikke”.

Da der var tale om manglende kvalifikationer, vurderede indklagede, at det ikke var muligt at afhjælpe ved hjælp af samtale med klager.

Det stod således hurtigt klart for indklagede, at det ikke var muligt inden for rimelig tid at få klager op på et fagligt tilfredsstillende niveau, og at der var lange udsigter til, at klager ville være i stand til selvstændigt at behandle patienter.

På baggrund heraf fastholdes det, at opsigelsen i prøveperioden skyldtes klagers manglende kvalifikationer og var nødvendig af hensyn til klinikkens drift og patienternes sikkerhed.

Da sagen i særdeleshed bygger på udtalelser fra klinikkens øvrige ansatte, må sagen afvises med henblik på vidneførsel.

### **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 eller afholdelse af barselsorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Beskyttelsen mod afskedigelse på grund af graviditet, herunder den omvendte bevisbyrde, gælder såvel moderen som faderen.

Klagers ægtefælle var på afskedigelsestidspunktet den 14. januar 2018 gravid med termin den 23. maj 2018.

Da klager således blev afskediget under sin ægtefælles graviditet, finder reglerne om omvendt bevisbyrde anvendelse.

Klager og indklagede er uenige om en række væsentlige punkter vedrørende de faktuelle oplysninger i sagen.

Klager oplyser, at han den 12. januar 2018 tilkendegav over for indklagede, at han ønskede forældreorlov. Ifølge klager blev emnet hurtigt lukket ned af indklagede med bemærkningen: ”barsel er jo bare noget man holder i 14 dage når man er mand”. Det er klagers opfattelse, at hans ønske om forældreorlov var den reelle begrundelse for afskedigelsen.

Indklagede bestrider, at klager skulle have tilkendegivet, at han ønskede forældreorlov. Indklagede oplyser, at afskedigelsen af klager var begrundet i manglende kvalifikationer. Indklagede har i den forbindelse beskrevet en række episoder, hvor klager skulle have udført sit arbejde mangelfuldt.

Klager har bestridt oplysningerne fra indklagede og kan ikke genkende forløbet, herunder de episoder, der beskrevet af indklagede.

Parternes uenighed om sagens faktum for så vidt angår forløbet omkring afskedigelsen ses kun at kunne afklares ved bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke ske for Ligebehandlingsnævnet.

Ligebehandlingsnævnet kan derfor ikke behandle klagen.

## **Retsregler**

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

### **Lov om Ligebehandlingsnævnet**

- § 1, stk. 1, og stk. 2, nr. 3, om nævnets kompetence
- § 8, nævnets afvisning af klagen
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, 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

<18-41036>