

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 10088 af 29/01/2010 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - fertilitetsbehandling - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2500136-09

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - fertilitetsbehandling - ej medhold

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev opsagt fra sit arbejde som IT-konsulent, mens hun var under fertilitetsbehandling.

Klagen drejer sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afskedigelse under fertilitetsbehandling.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev opsagt fra sit arbejde, mens hun var under fertilitetsbehandling.

Sagsfremstilling

Klager blev første gang ansat hos indklagede den 1. maj 1998 som IT-konsulent. I 2000 blev hun opsagt på grund af nedskæringer. Den 1. april 2001 blev hun genansat og har arbejdet i virksomheden, til hun blev opsagt i juni 2009.

Virksomheden har afdelinger i Ballerup, Herning, Århus og Kolding.

Klager har arbejdet som IT-konsulent indenfor produkt 1 og 2. En stor del af klagers opgaver var i forhold til produkt 1, hvor hun stod for hele implementeringen, driftsstøtte, opgraderinger, opdateringer og uddannelse. Opgaver i forhold til produkt 2 omfattede driftsstøtte, analyser, forretningsmæssig sparring, kvalitetstest, undervisning i produkt 2 - især med vægt på finans, køb og salg.

I januar 2008 indgik indklagede en aftale med klagers bopælskommune om refusion af sygedagpenge/løn under sygdomsfravær efter sygedagpengeloven. Aftalen var gyldig fra januar 2008 til januar 2010 og blev indgået med henvisning til klagers fertilitetsbehandling. Klager var i perioden frem til sin opsigelse igennem flere behandlingsforsøg.

Den 15. maj 2009 blev klager tilbudt yderligere fertilitetsbehandling. Det meddelte hun indklagede den 18. maj 2009.

Den 20. maj 2009 meddelte klager, at hun skulle scannes og muligvis have foretaget yderligere fertilitetsbehandling den 29. maj 2009.

Den 21. - 28. maj 2009 var klager bortrejst på ferie. Den 29. maj 2009 var hun til behandling på hospitalet.

I slutningen af maj 2009 opsigte indklagede en medarbejder i hver af afdelingerne i Herning, Århus og Kolding på grund af manglende opgaver.

Som den fjerde blev klager den 2. juni 2009 opsagt med fratræden den 30. november 2009. Årsagen til opsigelsen var også for hendes vedkommende manglende opgaver. Den 10. juni 2009 blev klager fritstillet.

Parternes bemærkninger

Klager påstår, at hun er blevet uretmæssigt afskediget og derfor er berettiget til maksimal godtgørelse i henhold til ligebehandlingsloven. Klager mener, at hun blev opsagt på grund af fertilitetsbehandling og risiko for efterfølgende graviditet.

Indklagede har i forbindelse med opsigelsen kun fokuseret på en forventet fremtidig nedgang i arbejdsopgaverne. De har ikke dokumenteret en faktisk nedgang. De har heller ikke dokumenteret, at klagers afdeling var den, der havde mindst at lave og dermed den dårligste indtjening som begrundelse for at opsiges 2 medarbejdere i stedet for 1. Med hensyn til debiteringsgraden i juli 2009 blev de fleste medarbejdere normalt opfordret til at holde deres hovedferie på 3 uger i juli måned, da ordretilgangen var lav. Klager var en af de medarbejdere, der havde været længst i afdelingen, og hun havde ikke den laveste debiteringsgrad.

Klager arbejdede primært med produkt 1, der indeholdt et lønmodul, tidsregistrering og HR-modul. Klager havde på disse områder stor viden. Arbejdskraft indenfor området har altid været en mangel - både i branchen generelt og hos indklagede. Klager har fremlagt kopi af mail af 20. januar 2009 samt kopi af mail af 22. april 2009, der begge dokumenterer behovet for supplerende ressourcer på området. Klager var selv medvirkende til at indgå en aftale med en ekstern konsulent, idet klager og hendes kollega ofte havde problemer med at dække hele Danmark med deres konsulentbistand.

Klager forstår derfor ikke, at indklagede kun en måned senere opsagde hende med henvisning til, at der ikke længere var brug for hendes arbejdskraft indenfor det pågældende område. Det var forventet, at selskabet bag produkt 1 ville frigive en opdatering til lønmodulet. Det skete den 17. juni 2009 med to hotfix den 25. juni og 15. juli 2009. Selskabet havde også varslet en større opdatering i september 2009. Disse tiltag krævede normalt kundebesøg hos alle indklagedes kunder af ½ til 1 dags varighed, hvor klagers tid hos kunden blev faktureret som timebetaling.

Som det fremgår af den fremlagte anbefaling fra indklagede, havde hun også mange arbejdsopgaver indenfor andre områder. Hun har således aldrig arbejdet udelukkende med produkt 1.

I 2002 og 2003 blev klager certificeret i produkt 2 indenfor finans, salg og køb. Så vidt hun ved, er der 2 konsulenter i Kolding afdelingen, der har finanscertificeringen. Hun var vist nok den eneste, der havde certificering i salg og marketing. Disse produkter har intet med produkt 1 at gøre.

Fra april 2006 til juni 2007 arbejdede klager udelukkende med produkt 2, og var blandt andet "solgt" til Økonomistyrelsen. I denne periode var hun nødt til at overdrage alle sine kunder på produkt 1 til en kollega.

Klager forstår derfor ikke, hvorfor indklagede ikke kunne udnytte hendes erfaring indenfor andre fagområder i virksomheden og ansætte hende dér.

Klager havde en MUS-samtale med sin chef den 10. februar 2009. Her blev der ikke talt om nye opgaver eller problemer vedrørende fremtiden. Hun modtog i april 2009 indkaldelse til halvårlig opfølgningsamtale den 22. juni 2009. Klager modtog ikke på noget tidspunkt klager over hendes arbejde.

Klager undrer sig over, at hun blev opsagt netop den 2. juni 2009. Hun var på ferie den 21. - 28. maj 2009, og den 29. maj holdt hun også ferie, da hun skulle scannes. Den 2. juni 2009 spurgte hendes chef, om hun havde fået foretaget yderligere fertilitetsbehandling den 29. maj 2009. Klager oplyste i den forbindelse, at det ikke var tilfældet. Efter frokost modtog klager sin opsigelse. Klager mener, at hun blev opsagt allerede den 2. juni 2009 og ikke sidst på måneden, fordi indklagede var nervøs for, at hun skulle blive gravid inden udgangen af juni måned.

At indklagede ikke ville skabe uro med en opsigelse den 30. juni 2009 var en økonomisk dyr beslutning for indklagede. Dels ekstra månedsløn, dels mistede indtægter på kundebesøg, som klager kunne have udført i juni 2009.

Indklagede har fremlagt kopi af mail, hvor klager udtrykte sin taknemlighed over indklagedes forståelse for hendes situation. Klager oplyser, at hun skrev denne mail ud fra et planlagt heldagsmøde i København og transport til og fra Jylland. Dagen før havde hun været til en behandling, der var forbundet med smerter i dagene efter. Klager havde planer om at arbejde den dag, men hendes chef aflyste besøget i København. Klager har aldrig været fraværende fra sit arbejde ud over de nødvendige besøg på hospitalet. Der har ikke været tale om "fri, når jeg følte, jeg trængte til det", som anført af indklagede. Klager forstår ikke, hvordan indklagede kunne indgå en aftale med klagers kommune frem til januar 2010 omkring økonomisk kompensation for fravær på grund af fertilitetsbehandling, og så beslutte at afskedige hende.

Indklagede påstår, at opsigelsen af klager er berettiget, da den ikke er sket på grund af hendes igangværende fertilitetsbehandling.

Afskedigelsen af medarbejderne er sket ud fra en samlet vurdering af bemanning kontra ordrebog og forventninger for hele afdelingen på landsplan. Den pågældende afdeling, hvor klager arbejdede, var den afdeling, der havde mindst at lave og derfor også den dårligste indtjening. Derfor skulle der afskediges 2 medarbejdere i den pågældende afdeling og ikke kun 1.

Indklagede har fremlagt kopi af "forecast/pipeline" for klagers afdeling og de øvrige afdelinger i Danmark. Det fremgår heraf, at debiteringsgraden i maj 2009 for klagers afdeling var 50 procent, at den var 47 procent i juni 2009, og 31 procent i juli 2009. Til sammenligning fremgår det, at den i de øvrige afdelinger lå mellem 52 og 84 procent. Indklagede har også fremlagt oversigt over navne på de 4 medarbejdere, der blev afskediget i maj/juni 2009.

Årsagen til at klager blev valgt var, at hun hovedsageligt arbejdede med produkt 1 og nogle mindre områder indenfor produkt 2. De ordrer, der var indkommet på daværende tidspunkt, og fremtidige ordrer forventedes ikke at være rettet mod disse produkter i en sådan grad, at klager kunne holdes beskæftiget. Det var normal procedure, at indklagede forsøgte at afdække, om medarbejderens kompetencer kunne bruges et andet sted i virksomheden. Det skete også i klagers tilfælde. Hendes kompetencer var ikke efterspurgt på det pågældende tidspunkt. Det er ikke korrekt, at klager havde den længste anciennitet, idet en anden af de afskedigede medarbejdere havde mere end 10 års anciennitet i virksomheden.

Med hensyn til opsigelsestidspunktet, var det hensigten at foretage alle opsigelser den 26. maj 2009. På det tidspunkt var klager på ferie. Det var sædvanlig fremgangsmåde, at indklagede ikke opsagde medarbejdere i forbindelse med ferie, uagtet at opsigelsesperioden og lønudbetalingen dermed blev forlænget en måned. Klager blev opsagt, da hun kom hjem fra ferie, så opsigelsen kunne ses i sammenhæng med de øvrige opsigelser i afdelingen. Indklagede kunne have ventet med at opsiges klager til den 30. juni 2009, men vurderede at det ville give uro blandt de øvrige medarbejdere, hvis indklagede opsagde folk 2 måneder i træk.

I forbindelse med opsigelsen blev klager tilbudt en 3 måneders outplacement ordning, som hun tog imod. Hun fik også en anbefaling og muligheden for at bruge indklagede som reference. Endelig blev hun tilbudt freelance samarbejde i den udstrækning, det var muligt.

Indklagede var vidende om, at klager i de sidste par år var i fertilitetsbehandling. Hun havde hele tiden indklagedes støtte og var løbende i dialog med sin nærmeste leder om forløbet. Der var velvilje til at

omrokere på kundebookinger, når hun skulle i behandling, og hun havde fri, når hun følte, at hun trængte til det.

Med hensyn til aftalen med kommunen om lønrefusion, så fremsendte indklagede en ansøgning den 4. januar 2008. Perioden frem til 2010 var noget, kommunen bevilligede. Indklagede søgte ikke om, at perioden netop skulle løbe frem til dette tidspunkt.

I forhold til mailkorrespondance, som klager har fremlagt, om manglende ressourcer indenfor produkt 1, bemærker indklagede, at der hele tiden - også fremadrettet - forekommer "peak" situationer, hvor ekstra hjælp indenfor klagers arbejdsområde er påkrævet. Det var dog indklagedes vurdering, at der fortsat ikke var nok arbejdsopgaver til at beskæftige en fuldtidsmedarbejder, og at opgaverne skulle løses eksternt, når de opstod.

At det for indklagede var en "dyr" løsning understreger blot, at organisationsændringer altid sker under størst mulig hensyn til den enkelte medarbejder - også selvom det betyder ekstra omkostninger for selskabet.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn på arbejdsmarkedet.

Det fremgår af loven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en medarbejder på grund af graviditet, barsel og adoption. I retspraksis anses den periode, hvor en kvinde søger at blive gravid ved kunstig befrugtning for at være omfattet af ligebehandlingsloven.

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Nævnet finder ikke, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at indklagede har udøvet forskelsbehandling.

Nævnet har lagt afgørende vægt på, at der ikke har været nogen tidsmæssig sammenhæng mellem klagers oplysning til indklagede om, at hun var i fertilitetsbehandling, og hendes afskedigelse i juni 2009. Det fremgår således af sagens oplysninger, at indklagede tilbage i januar 2008 indgik en aftale med klagers bopælskommune om sygedagpengerefusion i forbindelse med klagers fertilitetsbehandling. Indklagede vidste derfor allerede på dette tidspunkt, at klager var i fertilitetsbehandling.

Det forhold at klager blev opsagt den 2. juni 2009, hvor indklagede havde fået kendskab til klagers forstående behandling, kan derfor ikke medføre et ændret resultat.

Nævnet har ved vurderingen også lagt vægt på, at der i maj/juni 2009 blev afskediget yderligere 3 medarbejdere.

Klager får derfor ikke medhold i sin klage.