

Udskriftsdato: søndag den 11. januar 2026

KEN nr 9264 af 24/02/2016 (Gældende)

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

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2015-6810-13825

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

J. nr. 2015-6810-13825

Klager, der under sin læreruddannelse havde virket som tilkaldevikar hos indklagede, blev umiddelbart efter endt uddannelse fastansat hos indklagede med tiltrædelse 1. august 2014. Klager blev efter kort tids ansættelse gravid og havde flere perioder med sygemeldinger. Undervejs i forløbet havde der været drøftelser mellem klager og skoleledelsen om arbejdsforholdene, som klager i nogen grad oplevede som stressende. Klager blev afskediget til udgangen af oktober 2014. Ligebehandlingsnævnet lagde ved sin afgørelse til grund, at klager blev afskediget på grund af sit sygefravær. Efter de lægelige oplysninger i sagen lod den graviditetsbetingede del af sygdommen sig ikke udsondre eller adskille fra klagers sygdom på grund af andre forhold. Herefter havde indklagede ikke løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager ikke helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet.

Efter sagens forløb og en samlet afvejning af parternes interesser fandtes det åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt.

Klager fik derfor medhold + godtgørelse

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager under sin graviditet blev afskediget som lærer på en skole i forlængelse af fravær på grund af sygdom.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev opsagt.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klageren på 220.000 kr. med procesrente fra den 12. marts 2015, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager var under sin læreruddannelse i 2 år ansat som tilkaldevikar på en anden skole i indklagede kommune. Efter hun blev færdiguddannet i august 2012 blev hun ansat i flere på hinanden følgende barselsvikariater på skole X frem til den 31. juli 2013, hvor hun gik på barselsorlov med sit andet barn. Under sin barselsorlov blev klager kontaktet af skolelederen på skole X, der opfordrede hende til at søge en stilling som fastansat lærer på skolen.

Den 1. august 2014 blev klager fastansat på skole X med en ugentlig arbejdstid på 37 timer og med en prøvetid på 3 måneder. Hun blev i den forbindelse tilknyttet 2 klasser i de mindre klassetrin.

Den 20.-21. august 2014 havde klager to sygedage.

Den 28. august 2014 fik klager ved sin læge konstateret, at hun var gravid med forventet nedkomst i uge 13.

Den 3. september 2014 havde klager en enkelt sygedag.

Klager sygemeldte sig den 8. september 2014 med henvisning til, at sygemelding skete efter aftale med hendes læge og med en varighed af 7-14 dage.

Forud for klagers sygemelding havde der været drøftelser mellem klager og skolelederen om sammenhængen mellem tid og ressourcer på den ene side og de opgaver, klager skulle løse på den anden side. Der blev i den forbindelse afholdt et møde mellem klager og viceskolelederen om klagers tilrettelæggelse af sit arbejde.

Skolen indkaldte den 9. september 2014 klager til en sygefraværssamtale den 16. september 2014 med angivelse af, at klagers sygefravær allerede i prøvetiden væsentligt oversteg det af kommunen fastsatte måltal for skolen. Skolen angav i den forbindelse, at samtalen ville blive afviklet som en mulighedssamtale med efterfølgende udlevering af en mulighedserklæring til udfyldelse hos egen læge.

Der blev den 16. september 2014 afholdt sygefraværssamtale, hvor skolelederen påtalte klagers sygefravær. Ifølge referatet fra samtalen oplyste klager, at hun var gravid, kastede op og tabte sig. Det fremgik videre, at klager tilkendegav, at hun havde et skema, der stressede hende, og at det både handlede om graviditet og stress. Desuden fremgik det af referatet, at klager oplevede at have to meget ressourcekrævende klasser, herunder med flere udadreagerende børn. Klager kunne ikke sige noget om sin forventede tilbagevenden. Sluttelig fremgik det af referatet, at skolelederen ville sende fraværssagen til vurdering i forvaltningen. Spørgsmålet om mulighedserklæring blev ikke drøftet på mødet.

Umiddelbart efter mødet kontaktede skolelederen kommunens forvaltning med indstilling af klager til afsked i prøveperioden med henvisning til usikkerhed om klagers tilbagevenden og omfanget af hendes hidtidige sygefravær.

Klager forsøgte efterfølgende at få tilføjet referatet en bemærkning om, at hun på mødet skulle have sagt, at arbejdspresset blev forværret på grund af graviditetsgener, og at det ikke ville være et problem at varetage opgaverne, hvis ikke hun var gravid. Bemærkningerne blev ikke tilføjet.

Efterfølgende blev klager, der fortsat var sygemeldt, indkaldt til en opfølgende sygefraværssamtale i slutningen af september 2014. I indkaldelsen blev klager bedt om at indhente en attest fra sin læge om det forventede fravær og en lægelig vurdering af, om sygefraværet var forårsaget af graviditetsbetingede gener. Anmodningen om indhentning af den pågældende attest (friattest) fra egen læge blev vedlagt indkaldelsen. Det fremgår blandt andet af anmodningen adresseret til klager, at

"(...)

Du har været sygemeldt fra dit arbejde siden den 8. sept.. Vi skal derfor bede dig om at fremsende en lægeerklæring (varighedsattest) om, at dit fravær skyldes sygdom.

Erklæringen skal også indeholde din læges vurdering af, hvornår du forventes at være i stand til igen at varetage dit arbejde som overenskomstansat lærer i fuldt omfang og med varighed, jf. funktionærlovens § 5, stk. 4.

(...)"

Af referatet fra den opfølgende sygefraværssamtale i slutningen af september 2014 fremgår det i overskrift, at der er tale om et "referat af opfølgende samtale om [klagers]stress". Ifølge referatet handlede mødet om, hvilke forhold i klagers arbejde, der stressede hende, i form af utilstrækkelig forberedelsestid, herunder presset ved omstilling til den nye arbejdstidsaftale. Ledelsen tilkendegav, at udfordringerne var noget, der skulle arbejdes med generelt i team og individuelt. Klagers graviditet er ikke omtalt i referatet. Dog fremgår det af skolelederens notat fra mødet, at klager var ude og kaste op under mødet. Af skolelederens referat fremgår også, at viceskolelederen forud for mødet sammen med klager havde lavet et skema til visualisering af klagers arbejdstid og de opgaver, der skulle nås indenfor arbejdstiden. Endelig fremgår det af referatet, at klager ikke gav en åbning for mindre fravær.

Klagers læge udfærdigede den 22. september 2014 en attest om, at han kunne bekræfte, at klager var "uarbejdsdygtig pga. sygdom", samt at det var hans vurdering, at klager ville være uarbejdsdygtig i yderligere 2-3 måneder fra dags dato.

Den 2. oktober 2014 sendte X kommune klager en partshøring om påtænkt afskedigelse i prøvetiden. Som begrundelse blev angivet, at prøvetiden ikke var forløbet tilfredsstillende. Under afsnittet "Baggrund" er der redegjort nærmere for klagers sygefravær, der per 30. september 2014 var opgjort til 26 dage, samt de initiativer der var taget for at imødegå klagers oplevelse af stress som følge af arbejdspresset.

Klager indhentede herefter en supplerende lægeattest af 7. oktober 2014, hvoraf det fremgår:

"(...)"

Jeg er d.d. kontaktet af ovenstående [klager] ifm. [..] hendes sygefravær. Jeg har tidligere udarbejdet en friattest på anmodning fra arbejdsgiver dateret 22.09.14.

Jeg kan forstå, at det har betydning for arbejdsgiver, om hvorvidt sygefraværet skyldes "almindelig" eller graviditetsbetinget sygdom.

Min vurdering er, at hendes uarbejdsdygtighed skyldes både graviditetsbetinget sygdom samt sygdom udløst af arbejdsmæssig belastning. Ydermere er det min vurdering at hendes graviditetsbetingede sygdom blev klart forværret af den arbejdsmæssige belastning.

Jeg vil i øvrigt gøre opmærksom på, at arbejdsgiver i sin anmodning om friattest, udelukkende har bedt om en vurdering af om, hvorvidt fraværet skyldes sygdom og varigheden af denne.

(...)"

Den 10. oktober 2014 fremsendte Københavns Lærerforening et partsindlæg, hvor de på vegne af klager protesterede mod den påtænkte afskedigelse.

Klager blev afskediget den 16. oktober 2014 med fratrædelse den 30. oktober 2014. Det fremgik blandt andet af brevet om afskedigelse, at:

"(...)

Vurdering

Det er ledelsen på X Skole og [kommunens personalejuridiske afdelings] vurdering, at prøvetiden ikke er forløbet tilfredsstillende.

Ved denne vurdering er der særligt lagt vægt på:

- At du tidligt i din prøvetidsansættelse har udtrykt, at du følte dig presset i forhold til opgaven og de vilkår som er en følge af den nye arbejdstidsaftale. Viceskoleleder [...] har talt med dig herom, og har forsøgt at hjælpe dig med sparring i forhold til at kunne finde dig til rette med disse nye vilkår.
- Du er blevet ansat til at varetage opgaven med to klasser på to årgange. Det er ikke ledelsens opfattelse, at der er tale om mere ressourcekrævende klasser eller opgaver end normalt. Det er et almindeligt vilkår for en lærer på [X] Skole at skulle kunne undervise to klasser.
- Endvidere er den nye arbejdstidsaftale et vilkår som lærere i tilsvarende stillinger skal kunne håndtere og agere i.
- Ledelsen er derfor af den opfattelse, at du tidligt i forløbet har udtrykt, at du ikke magter opgaven med henvisning til de nye arbejdstidsvilkår og opgaven med at være lærer for de to klasser, du er ansat som lærer for. Ledelsen har ligeledes forsøgt med drøftelser at hjælpe dig hermed.
- Ledelsen har dog på trods af dette ikke oplevet en forbedring heraf, eller at du har udtrykt, at du fremover vil kunne agere som lærer under disse betingelser.

Ledelsen finder derfor ikke, at prøvetiden er forløbet tilfredsstillende.

På baggrund af ovenstående afskediges du fra din stilling som lærer (...)."

Klagen er indbragt for nævnet den 12. marts 2015.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn, idet hun blev opsagt under sin graviditet. Hun ønsker, at afskedigelsen underkendes, eller at hun tilkendes godtgørelse.

Klager blev afskediget på grund af sit sygefravær. Sygefraværet skyldes graviditetsgener. Mængden af sygedage udgør ikke i sig selv et sagligt opsigelsesgrundlag.

Afskedigelsen er iværksat på et tidspunkt, hvor kommunen vidste, at klager var gravid. I høringsperioden om afskedigelse blev der frembragt yderligere dokumentation for, at fraværet skyldtes graviditetsbetingede gener. Kommunen fastholdt desuagtet afskedigelsen. Det er på den baggrund klagers opfattelse, at kommunen har benyttet stress, sygefravær og utilfredshed som pseudogrundlag for afskedigelsen og med det formål at forskelsbehandle hende.

Klager ønsker derfor afskedigelsen underkendt, eller at der tilkendes hende en godtgørelse på 12 måneders løn.

Som begrundelse for godtgørelsens størrelse henviser klager til, at hun med denne godtgørelse opnår samme lønindtægt i den periode, hvor hun efter overenskomsten ville være berettiget til fuld løn under barsel fra arbejdsgiver. En lavere godtgørelse vil betyde, at arbejdsgiver med en opsigelse på det omhandlede tidligere tidspunkt i graviditeten kan spekulere i, at en usaglig opsigelse vil være billigere end at fastholde medarbejderen og betale lønudgifter i forbindelse med barsel.

Indklagede gør gældende, at klager sagligt er afskediget i prøvetiden, da prøvetiden ikke var forløbet tilfredsstillende, idet klager ikke har evnet sine almindelige arbejdsopgaver med lærernes nye arbejdstidsvilkår.

Klager blev ansat til at varetage to klasser på to årgange. Klasserne var ikke mere ressourcekrævende end normalt, ligesom klager ikke i øvrigt havde flere arbejdsopgaver end, hvad der var sædvanligt.

Klager fik råd, støtte og vejledning til at løse sine arbejdsopgaver, men gav desuagtet tidligt i sin ansættelse udtryk for, at hun følte sig presset i forhold til sine arbejdsopgaver og arbejdstidsvilkår.

Indklagede fik ikke lægelige oplysninger om, at klagers sygdom var graviditetsbetinget i forlængelse af sygefraværssamtalen den 16. september 2014. Afskedigelsesprocessen blev derfor igangsat på et sagligt grundlag.

De fremlagte referater fra sygefraværssamtalerne er dækkende for samtalerne faktiske indhold, og indklagede har ikke under sagens forløb forsøgt at "vinkle" sagen for at undgå, at opsigelsen skulle have noget med klagers graviditetsbetingede sygdom at gøre.

Endelig gør indklagede gældende, at klager overordnet set var uegnet til stillingen og ikke besad de nødvendige faglige kompetencer, som man burde kunne forvente af en uddannet lærer. Afskedigelsesgrundlaget må derfor anses for sagligt, da klagers prøvetid samlet set ikke var forløbet tilfredsstillende.

Vedrørende spørgsmålet om godtgørelse bestrider indklagede, at der - i tilfælde af, at afskedigelsen findes at være i strid med ligebehandlingsloven - skulle være grundlag for at tilkende en godtgørelse svarende til 12 måneders løn. Efter retspraksis vil godtgørelsen henset til ansættelsens varighed maksimalt skulle udmåles til et niveau svarende til 6 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

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

Beskyttelsen i ligebehandlingsloven mod at blive afskediget på grund af graviditet omfatter også afskedigelse grundet sygefravær, der skyldes graviditet. Dette gælder, uanset om arbejdsgiveren på afskedigelsestidspunktet var eller burde være bekendt med, at lønmodtageren var gravid.

Det påhviler derfor indklagede at godtgøre, at klagers graviditet ikke havde betydning for beslutningen om at afskedige hende.

Efter sagens oplysninger for nævnet lægger nævnet til grund, at klager blev afskediget på grund af sit sygefravær.

Klager var fraværende på grund af sygdom den 20.-21. august 2014, den 3. september 2014 og sygemeldte sig igen den 8. september 2014 med en forventet varighed på 7-14 dage. Klager forblev sygemeldt frem til afskedigelsen den 16. oktober 2014.

Under sygefraværssamtalen den 16. september 2014 blev indklagede bekendt med klagers graviditet, herunder at klagers sygefravær ifølge klager dels skyldtes graviditetsbetinget sygdom, dels skyldtes stress. Dette blev bekræftet af klagers læge forud for, at indklagede traf den endelige beslutning om at opsig klager den 16. oktober 2014.

Nævnet lægger efter sagens oplysninger til grund, at klager, i den periode hun har været på arbejde i august og starten af september 2014, i nogen grad har følt sig stresset på arbejdet på grund af arbejdsopgavernes karakter og rammerne for arbejdet.

Nævnet lægger imidlertid efter lægeerklæringen af 7. oktober 2014 til grund, at der var en sådan sammenhæng mellem den graviditetsbetingede sygdom og sygdom på grund af den arbejdsmæssige belastning, at den graviditetsbetingede del af sygdommen ikke lader sig udsondre eller adskille fra sygdom på grund af andre forhold.

Herefter har indklagede ikke løftet bevisbyrden for, at en væsentlig del af sygefraværet ikke var graviditetsbetinget og dermed heller ikke for, at afskedigelsen af klager ikke helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet.

Klager får derfor medhold i klagen.

Klager har ønsket, at afgørelsen underkendes. Indklagede har ikke tilkendegivet, om man er indstillet på fortsat at have klager ansat for det tilfælde, at afskedigelsen findes i strid med ligebehandlingsloven.

Efter sagens forløb og en samlet afvejning af parternes interesser finder nævnet, at det vil være åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt. Der er derfor ikke grundlag for at underkende afskedigelsen. Klager tilkendes i stedet en godtgørelse.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 220.000 kr. svarende til cirka seks måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesforholdets længde, herunder at klager blev afskediget i prøveperioden, og sagens omstændigheder i øvrigt. Nævnet finder ikke, at der grundlag for at fastsætte en godtgørelse, der er større end angivet.

Indklagede skal herefter betale 220.000 kr. til klager med procesrente fra den 12. marts 2015, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

Sagens oplysninger

Sagen er behandlet på grundlag af:

- Klagen af 10. marts 2015 med bilag
- Indklagedes bemærkninger af 17. august 2015 med bilag
- Klagers bemærkninger af 28. september 2015
- Indklagedes bemærkninger af 21. oktober 2015
- Klagers bemærkninger af 25. november 2015

<2015-6810-13825>