

## **Vestre Landsrets dom U 2011.17 V om at ligebehandlingslovens § 9 ikke var overtrådt i forbindelse med afskedigelse af kvinde, der 3 dage inden havde fået opsat befrugtede æg**

*Advokat Claudia Andersen har repræsenteret arbejdsgiveren/ u. konkurs(A) i sagen, som drejede sig om, hvorvidt ligebehandlingsloven var blevet krænket i forbindelse med kvindens (K) afskedigelse tre dage efter hun havde fået opsat befrugtede æg samt om det var bevisbyrdereglen i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4 eller bevisbyrdereglen i ligebehandlingslovens § 16 a som skulle finde anvendelse. En dom af principiel karakter.*

### **Sagen**

K var i 2002 blevet ansat i A, hvor hun har været beskæftiget med forskellige opgaver. Hun havde været i fertilitetsbehandling i 2005 og havde født et barn i 2006. I 2008 påbegyndte hun en ny fertilitetsbehandling, hvilket A var orienteret om. Hun havde fri til behandlingerne. Den 23. februar 2009 skulle der ske oplægning af befrugtede æg, hvilket K orienterede sin daglige leder om. A havde siden 2005 været i en økonomisk krise og der havde været flere fyringsrunder. I februar 2009 var der en ny fyringsrunde, hvor 15 – 20 ansatte, herunder K, blev sagt op. Under anbringende af at ligebehandlingslovens § 9 (forbud mod afskedigelse på grund af graviditet) var blevet krænket, anlagde K sag mod A, der i mellemtiden var blevet erklæret konkurs, med krav om en godtgørelse svarende til 12 måneders løn. K gjorde bl.a. gældende, at hun havde været gravid på opsigelsestidspunktet, og det var derfor bevisbyrdereglen i ligningslovens § 16, stk. 4 (arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at opsigelsen ikke er sket pga. graviditet), der skulle finde anvendelse. Konkursboet påstod frifindelse, med henvisning til, at A ikke var bekendt med graviditeten på opsigelsestidspunktet, og opsigelsen ikke var begrundet i K's forsøg på at blive gravid, men i virksomhedens dårlige økonomi, og at A havde ikke haft mulighed for at beskæftige K i et andet job, og at bevisbyrdereglen i ligebehandlingslovens § 16 a (delt bevisbyrde) skulle finde anvendelse.

### **Graviditetsbegrebet**

Spørgsmålet er, om det forhold, at K tre dage forinden afskedigelsen havde fået opsat befrugtede æg, betyder, at hun må anses for at være gravid.

Det kan først efter ca. 14 dage efter ægoplægningen konstateres, om et æg har sat sig fast i livmoderslimhinden, således, at der er indtrådt graviditet. Dette adskiller sig ikke fra tilfælde, hvor fertilitetsbehandling sker ved insemination, eller hvor undfangelsen sker ved samleje. Også i disse tilfælde vil graviditetens indtræden først kunne konstateres efter en vis tid.

Det har på opsigelsestidspunktet ikke været muligt at konstatere, om K var gravid.

## **Bevisbyrden**

En forudsætning for at anse en situation for omfattet af bevisbyrdereglen i § 16, stk. 4 må være, at det er muligt at konstatere, at der foreligger en graviditet på opsigelsestidspunktet. Dette har ikke været tilfældet i denne sag, hvorfor Landsretten ikke fandt grundlag for at anvende bevisbyrdereglen i § 16, stk.4.

Det var herefter bevisbyrdereglen i § 16 a, der fandt anvendelse.

## **Resultat**

Det havde formodningen imod sig, at K's afskedigelse den 26. februar 2009 var begrundet i K's forsøg i at blive gravid, fordi parterne allerede i april 2008 indgik aftale om refusion efter dagpengelovens § 56, som følge af fertilitetsbehandlingen, og at K i løbet af efteråret 2008 fik fri flere gange til behandlingen.

Retten lagde derefter vægt på oplysningerne om den konkursramte virksomheds økonomiske situation.

Det var derfor ikke godtgjort, at afskedigelsen var i strid med ligebehandlingslovens § 9, idet opsigelsen var sagligt begrundet i virksomhedens driftsmæssige og økonomiske forhold.

*For yderligere information kontakt venligst advokat Claudia Andersen på email [can@compasslaw.dk](mailto:can@compasslaw.dk) eller på telefon 73 33 31 09.*