



RETTEEN I KOLDING DOM

afsagt den 11. juni 2019

Sag BS-3773/2017-KOL

Ligebehandlingsnævnet
som mandatar for [person 1]
(advokat Anne Skjold Qvortrup)

mod

[region 1]
(advokat Elsebeth Aaes-Jørgensen)

Denne afgørelse er truffet af kst. dommer Mads Emil Legaard Toustrup.

Sagens baggrund og parternes påstande

[person 1] var ansat som socialpædagog på [botilbud], som er et botilbud for voksne med betydeligt og varigt nedsat fysisk og psykisk funktionsevne, som drives af [region 1]. [person 1] blev forud for sin barsel først deltids- og siden fuldtidssygemeldt. Under sin barsel udviklede [person 1] en fødselsdepression og blev sygemeldt efter endt barsel. Efter et opstartsforsøg blev [person 1] igen sygemeldt, hvorefter [region 1] afskedigede hende.

Twisten drejer sig om, hvorvidt [person 1], som følge af afskedigelsen blev udsat for forskelsbehandling på grund af køn, og om hun dermed har krav på en godtgørelse.

Sagen er anlagt den 23. november 2017.

Sagsøgeren, Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1], har fremsat påstand om, at sagsøgte, [region 1], til [person 1] skal betale 215.000 kr. med procesrente fra den 16. december 2016, subsidiært med procesrente fra den 23. november 2017.

Parterne er enige om, at påstandsbeløbet svarer til ni måneders løn inkl. pension.

Sagsøgte, [region 1], har fremsat påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb end påstået af sagsøgeren.

Oplysningerne i sagen

[person 1] blev med virkning fra den 26. maj 2014 ansat på [botilbud] i en tidsbegrænset stilling frem til den 31. december 2014. Hun blev tilknyttet [hus 1]. Med virkning fra den 1. oktober 2014 blev [person 1] fastansat.

[person 1] blev gravid med forventet fødselstidspunkt den 17. august 2015. På grund af graviditeten blev der udarbejdet en risikovurdering for [person 1]. Risikovurderingen blev drøftet på et møde i februar 2015 med deltagelse af afdelingsleder [person 2], [person 1] og tillidsrepræsentant [person 3]. I et notat fra mødet anførte [person 3] blandt andet:

" ...

[person 2] stillede mange specifikke spørgsmål, med afsæt i risikovurderingen, angående arbejdsopgaver, omkring borgerne. Og [person 1] gav udtryk for en utryghed i forhold til langt de fleste opgaver som havde med borgere at gøre. [person 1] var bange for den udadrettede adfærd, og hvilken konsekvens det kunne have for hende og hendes ufødte barn.

Konklusionen på risikovurderingen blev at [person 1] ikke skulle varetage borgerrelaterede opgaver. Hvilket [person 1] gav udtryk for at hun var tilfreds med. Min oplevelse var at [person 1] var lettet over ikke længere skulle have borgerkontakt.

[person 1] bød ind på administrative opgaver, og der blev lavet en aftale om hvilke opgaver [person 1] skulle varetage. Nogle af de opgaver [person 1] bød ind på, var ikke relevant at [person 1] kunne varetage, da de omhandlede borgere [person 1] ikke var indkørt i. [person 2]

gav klart udtryk for hvilke opgaver der gav mening og hvilke der ikke gjorde. Både i forhold til [person 1] selv, men også i forhold til de medarbejdere der havde opgaverne.

Ud over de administrative opgaver, blev der talt om praktiske opgaver i borgernes lejligheder, så som rengøring af køleskabe, mikroovne, osv. Opgaver der foregår når borgerne er på dagtilbud.

Min oplevelse var at [person 1] var tilfreds med de arbejdsopgaver der blev aftalt mellem [person 1] og [person 2].

..."

Den 13. marts 2015 blev [person 1] deltidssygemeldt, da hun arbejdede med udadreagerende borgere og graviditeten ud kun kunne påtage sig administrative opgaver. På et møde den 19. maj 2015 blev det aftalt, at [person 1] fremover skulle deltage i team- og personalemøder, men at hun derudover var sygemeldt.

Den 6. august 2015 fødte [person 1], hvorefter hun var på barselsorlov frem til den 17. maj 2016. Under sin barsel udviklede [person 1] en fødselsdepression, hvilket hun meddelte afdelingsleder [person 2] i en telefonsamtale den 11. marts 2016. I en sms af 11. april 2016 til [person 2] skrev [person 1] desuden:

" ...

Status her, er som jeg fortalte sidst vi snakkede, at jeg har en fødselsdepression. Min tid på barsel er og har været svær og langt fra hvad jeg havde forestillet eller ønsket mig. Jeg er i behandling ved sundhedsplejerske, læge og psykolog. Jeg er usikker på hvad fremtiden bringer, men der er jo heldigvis lidt tid endnu. Jeg vil helst bare være ærlig og fair overfor jer, holder jo af jer – jeg ringer når vi kommer tættere på.

..."

Som følge af sin fødselsdepression sygemeldte [person 1] sig fra den 18. maj 2016, hvor hun efter planen skulle være påbegyndt arbejdet efter sin barsel. På baggrund af sygemeldingen blev den 8. juni 2016 udarbejdet en mulighedserklæring. Af erklæringen fremgår blandt andet:

" ...

[person 1] har oplyst, at hun ikke føler, at hun har styr på sig selv, og at hun ikke føler, at hun kan varetage borgernes liv og behov, når hun ikke har styr på sit eget. Humor og overskud er meget svingende

...

I [botilbud] har borgerne brug for massiv støtte i alle livets gøremål. Arbejdsopgaverne omfatter bl.a.

- Pædagogiske projekter for udvikling til selvbestemmelse i eget liv
- Dokumentation af den pædagogiske indsats
- Udarbejdelse af mål/delmål og evaluering og justering af disse
- Vi arbejder med dagstruktur for den enkelte borger, denne skal følges af alle og det kræver at man er i stand til at fastholde aktiviteter og kravsituationer.

Hos borgergruppen er der meget udadrettet adfærd. Borgernes kognitive udviklingsniveau ligger på 6-15 måneder og de har dermed ikke en egen forståelse af uhensigtsmæssig adfærd eller udsigt hertil.

Under [person 1]s barsel har [botilbud] modtaget en ny borger, som kræver meget målrettet tydelighed og struktur. En borger som kræver klart fokus og tilstedeværelse af medarbejderne. Pågældende borger er i det team som [person 1] arbejder i.

...

[person 1] startede som socialpædagog på [botilbud] den 26. maj 2014. Der var en grundig indkøring af [person 1], hvor der var særligt fokus på, at [person 1] langsomt blev tryk i arbejdet ved borgerne, hvilket også indebar, at [person 1] havde en kollega med rundt ved borgerne. [person 1] havde en svær opstart i [hus 1], borgerne er en stor pædagogisk opgave og der er meget uhensigtsmæssig adfærd.

[person 1] skulle starte op efter barsel den 18. maj 2016, men sygemeldte sig inden opstart.

Arbejdsgiveren ønsker lægens vurdering af, om arbejdet på [botilbud] er foreneligt med [person 1]s helbred samt perspektivet for, hvornår arbejdsgiver kan forvente en fuld tilbagevenden til arbejdet.

..."

I en note af 8. juni 2016 har [person 1] anført følgende om en samtale med [person 2]:

"Samtale med [person 2]

Hun siger at hun er bekymret omkring om jeg kan klare at komme tilbage på jobbet. Bekymringerne startede allerede inden jeg blev gravid og i min graviditet. Hun mindes at tænke om jeg var det rette sted. Vi har haft et par samtaler omkring hvordan det gik mig. En enkelt gang er jeg brudt sammen på jobbet, hvorefter jeg måtte tage hjem og talte med souschefen på [navn på institution] efterfølgende, fordi [person 2] var på ferie. Hun siger jeg er et sensitivt menneske.

Jeg fortalte [person 2] at jeg er glad for mit job og selv synes jeg gør det rigtig godt.

Den bekymring mindes jeg IKKE at hun har nævnt før til mig.
Ingen advarsel."

I attestering af den 13. juni 2016 oplyste lægen, at [person 1] fortsat var deprimeret, og at der var iværksat relevant behandling. Lægen forventede, at sygdommeldingen ville vare 2 – 3 måneder.

Den 3. august 2016 udarbejdede [person 2] og [person 1] en opstartsplan for [person 1]. Det blev planlagt, at [person 1], efter et besøg og ferieafholdelse, gradvist skulle genoptage arbejdet fra den 30. august 2016 med 2 vagter om ugen af 4 timers varighed.

[person 1] genoptog arbejdet som planlagt men sygemeldte sig igen fra den 7. september 2016. Samme dag blev af [person 2] udarbejdet en mulighedserklæring, hvoraf der blandt andet fremgår:

" ...

Der laves en opstartsplan den 3. august 2016 - se vedhæftede, hvor [person 1] raskmeldes delvis fra uge 33.

Opstartsplanen er lavet med 2 vagter om ugen af 4 timer.

[botilbud] har pt. en borger der ligger for døden. Det resulterede i, at ledelsen den 6. september 2016 var nødsaget til at ændre lidt i arbejdsfordelingen, og [person 1] skulle således være på vagt med en anden kollega end forventet.

Den 7. september 2016 sygemelder [person 1] sig og forklarer, at hun ikke kan overskue situationen og er sygemeldt på ubestemt tid.

..."

Af lægens attestering af den 12. september 2016 fremgår blandt andet:

" ...

[person 1] er endnu ikke klar til at genoptage arbejdet, heller ikke på deltid.

...

Det er usikkert hvornår pt. kan vende tilbage. Når pt. igen er klar vil jeg anbefale gradvis opstart uden borgerkontakt.

..."

[person 1] blev i brev af 26. september 2016 indkaldt til tjenstlig samtale med deltagelse af [person 2], hvor blandt andet [person 1]s sygeforløb, perspektivet for hendes tilbagevenden til arbejdet samt hendes fremtidige ansættelsesforhold skulle drøftes.

Af en udateret sms-korrespondance mellem [person 1] og [person 2] fremgår:

" ...

Hej [person 2]. Jeg skriver lige til dig, i stedet for at ringe. Synes det er rigtig svært og jeg er selvfølgelig ked af det ovenpå igår. Jeg er rigtig øv over at miste mit job, som jeg har været utroligt glad for. Jeg holder af jer alle og håber jeg på et tidspunkt, kan nå at sige ordentligt farvel til jer.

Jeg har lige talt med [forbund] og de råder mig til, ikke at vælge en af de to muligheder, som du fremlagde igår. Det er jeres beslutning at fyre mig, så derfor må I beslutte hvordan forløbet skal foregå.
Mange hilsner fra [person 1] - hils dem alle

Hej [person 1], jeg kan godt forstå dig og det er fint med SMS. Du bliver indkaldt til tjenstligsamtale den 11 oktober kl 10, du får et brev om det. Jeg har ferie nu her, derfor går der lidt tid inden samtalen. God weekend til dig selv om jeg ved det er svært for dig. Hilsen [person 2]"

Den tjenstlige samtale blev afholdt den 11. oktober 2016 og af referatet, udarbejdet af [person 2], fremgår:

" ...

Forud for [person 1]s barsel bliver hun sygemeldt grundet belastningen i arbejdet med borgerne i [botilbud].

[person 1] skulle have vendt tilbage fra barsel den 17. maj 2016 men sygemelder sig opstartsdatoen. I perioden fra 17. maj har [person 2] været løbende i kontakt med [person 1].

Den 3. august mødes [person 1] og [person 2] og laver opstartsplan for [person 1], med spæd opstart den 17. august. Opstartsplanen afbrydes den 3. september hvor [person 1] sygemelder sig på ubestemt tid.

I mulighedserklæringen fra [person 1]s læge kan der ikke vurderes noget konkret i forhold til at genoptage arbejdet. I den efterfølgende periode er der ikke sket ændringer i [person 1]s helbred. På den baggrund indledes dags dato afsked.

Aftaler:

- [person 1] får løn til og med januar 2017
- [person 1] er fortsat sygemeldt i opsigelsesperioden. Skulle hun raskmeldes genoptager hun arbejdet i opsigelsesperioden.
- [person 1] beholder sine nøgler indtil fratrædelsestidspunktet.
- [person 2] laver udtalelse til [person 1]

..."

I forlængelse af den tjenstlige samtale sendte regionen brev af 11. oktober 2016 til [person 1] om den påtænkte opsigelse. Af brevet fremgår:

" ...

Påtænkt opsigelse

Efter aftale med afdelingsleder [person 2] skal [region 1], HR Jura meddele dig, at ledelsen ved [center 1] påtænker at opsigte dig fra din stilling som socialpædagog.

Begrundelse

Begrundelsen for den påtænkte opsigelse er sygdom og manglende perspektiv for tilbagevenden til arbejdspladsen indenfor rimelig tid.

Opsigelsesvarsel

Du har været ansat siden den 26. maj 2014. Det betyder, at du har krav på et opsigelsesvarsel på 3 måneder. Hvis den påtænkte opsigelse gennemføres, skal du derfor fratræde din stilling med udløbet af januar måned 2017.

Opsigelsesvarslet følger af § 16, stk. 1 i overenskomsten for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v., indgået mellem [forbund] og Danske Regioner, jf. funktionærlovens § 2.

Sagens omstændigheder

Du sygemeldes forud for din barsel grundet belastningen i arbejdet med borgerne i [botilbud].

Du skulle efter planen have vendt tilbage fra barsel den 17. maj 2016 men sygemelder dig inden opstart. Af mulighedserklæring af 8. juni 2016 fremgår, at der er iværksat behandling for depression.

Den 3. august 2016 aftales en opstartsplan med spæd opstart den 17. august. Opstartsplanen afbrydes den 3. september hvor [person 1] sygemelder sig på ubestemt tid.

Af mulighedserklæring af 12. september 2016 kan lægen ikke angive perspektiv for tilbagevenden og samtidig anbefaler lægen at eventuel opstart skal ske uden borgerkontakt.

Der er siden mulighedserklæringen tilblivelse ikke sket ændringer i din helbredssituation og grundet det usikre og manglende perspektiv for tilbagevenden til arbejdspladsen, er du på tjenstlig samtale dags dato blevet orienteret om, at ledelsen har besluttet at indlede en afskedigelse.

[region 1]s underretningspligt

Du er velkommen til at videresende dette brev til din faglige organisation.

[region 1] er forpligtet til at underrette den forhandlingsberettigede organisation og din tillidsrepræsentant om den påtænkte opsigelse af dig, men ikke om den nærmere begrundelse herfor, jf. overenskomstens § 16, stk 3 og MED-aftalens § 11, stk. 3.

Mulighed for bemærkninger

Inden ledelsen træffer endelig afgørelse i sagen, har du mulighed for at komme med dine bemærkninger, jf. forvaltningslovens § 19. Dine bemærkninger vil indgå i den endelige beslutning.

Dine eventuelle bemærkninger skal være modtaget hos os senest den 26. oktober 2016 kl. 9.00

..."

[forbund] anmodede herefter om forhandling af den optænkte opsigelse af [person 1], hvilken fandt sted den 24. oktober 2016 med deltagelse af [person 4] for [forbund] og [person 5] og [person 2] for regionen. Af uenighedsreferat af 27. oktober 2016 fremgår:

" ...

Parterne drøftede sagen igennem og havde følgende synspunkter:

[forbund] er af den opfattelse at:

- Det er usagligt at afskedige [person 1] efter barsel, da [person 1] efter eget udsagn er sygemeldt med en fødselsdepression. [forbund] er af den overbevisning, at regionen skulle have fundet andre opgaver til [person 1] som ikke involverede borgerkontakt, så længe hun er sygemeldt med en fødselsdepression.

[region 1] er af den opfattelse at:

- Opsigelsen af [person 1] er saglig og begrundet i sygdom og manglende perspektiv for tilbagevenden til arbejdspladsen inden for rimelig tid. Det går ud over driften. Regionen har forsøgt at fastholde [person 1] i sin stilling, efter at hun er kommet tilbage fra barsel i maj 2016. Regionen har forsøgt gradvis opstart men af mulighedserklæring af 12. september 2016 kan lægen ikke angive perspektiv for fuld tilbagevenden og lægen anbefaler samtidig, at [person 1] under opstart ikke skal have borgerkontakt. Da det ikke er muligt for regionen at finde opgaver til [person 1] som ikke involverer borgerkontakt, har regionen set sig nødsaget til at indlede en afskedigelse af [person 1].

..."

Den 24. oktober 2016 blev [person 1] endeligt opsagt af [region 1]. Af opsigelsesbrevet, som er dateret 11. oktober 2016, fremgår:

" ...

Efter aftale med afdelingsleder [person 2] skal [region 1], HR Jura og Forhandling meddele dig, at ledelsen ved [center 1] opsiges dig fra din stilling som socialpædagog.

Begrundelse

Begrundelsen for den påtænkte opsigelse er sygdom og manglende perspektiv for tilbagevenden til arbejdspladsen indenfor rimelig tid.

Opsigelsesvarsel

Du har været ansat siden den 26. maj 2014. Det betyder, at du har krav på et opsigelsesvarsel på 3 måneder. Du skal derfor fratræde din stilling med udløbet af januar måned 2017.

Opsigelsesvarslet følger af § 16, stk. 1 i overenskomsten for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v., indgået mellem [forbund] og Danske Regioner, jf. funktionærlovens § 2.

Sagens omstændigheder

Du sygemeldes forud for din barsel grundet belastningen i arbejdet med borgerne i [botilbud].

Du skulle efter planen have vendt tilbage fra barsel den 17. maj 2016 men sygemelder dig inden opstart. Af mulighedserklæring af 8. juni 2016 fremgår, at der er iværksat behandling for depression.

Den 3. august 2016 aftales en opstartsplan med spæd opstart den 17. august. Opstartsplanen afbrydes den 3. september hvor du sygemelder dig på ubestemt tid.

Af mulighedserklæring af 12. september 2016 kan lægen ikke angive perspektiv for tilbagevenden og samtidig anbefaler lægen at eventuel opstart skal ske uden borgerkontakt.

Der er siden mulighedserklæringens tilblivelse ikke sket ændringer i din helbredssituation og grundet det usikre og manglende perspektiv for tilbagevenden til arbejdspladsen, opsiger ledelsen ved [center 1] dig fra din stilling som socialpædagog.

[region 1]s underretningspligt

Du er velkommen til at videresende dette brev til din faglige organisation.

[region 1] er forpligtet til at underrette den forhandlingsberettigede organisation om opsigelsen af dig, men ikke om den nærmere begrundelse herfor, jf. overenskomstens § 16, stk. 6.

Raskmelding

Hvis du bliver raskmeldt i opsigelsesperioden, skal du kontakte din nærmeste leder med henblik på genoptagelse af arbejdet.

Bemærkninger

Inden der blev truffet afgørelse i sagen, har du i overensstemmelse med forvaltningslovens § 19 om partshøring haft mulighed for at komme med dine bemærkninger.

Denne mulighed har du ikke benyttet dig af, men der har på foranledning af din faglige organisation [forbund] været afholdt forhandling i sagen den 24. oktober 2016. Forhandlingen blev afsluttet med et uenighedsreferat, og der er derfor truffet afgørelse på baggrund af de oplysninger, der på nuværende tidspunkt er i sagen.

..."

Ved brev af den 13. december 2016 indbragte [forbund] opsigelsen af [person 1] for Ligebehandlingsnævnet, som modtog klagen den 16. december 2016. Ligebehandlingsnævnet afgjorde den 14. september 2017, at afskedigelsen af [person 1] var i strid med ligebehandlingsloven, og [person 1] blev tilkendt en godtgørelse på 215.000 kr. med procesrente fra den 16. december 2016.

Forklaringer

Der er afgivet partsforklaring af [person 1] og [person 5] samt vidneforklaring af [person 6] og [person 2].

[person 1] har forklaret, at hun er uddannet socialpædagog. Inden hun blev ansat i [center 1] og blev tilknyttet [botilbud], var hun ansat i tre forskellige børnehaver i ni måneder ad gangen. Hun havde været i praktik i institutionen [navn på institution], så hun vidste, hvad hun gik ind til, da hun startede i [botilbud]. På [botilbud] tager de sig af borgerne i hverdagen, hjælper dem med praktiske ting som mad, bad osv. De forsøger også at hjælpe borgerne til at blive selvhjulpne. Det betyder også, at de ansatte har mange aftenvagter, da det er på det tidspunkt, at beboerne kommer hjem. Arbejdet er meget fysisk. Beboerne er generelt mobile, men enkelte har gangbesvær.

Et stykke inde i sin ansættelse, havde hun et møde med [person 2], som sagde, at hun skulle præstere på den lange og ikke den korte bane. Hun havde nok, ligesom mange andre nye, givet udtryk for, at det var svært at komme ind i borgernes rutiner.

Hendes arbejde gjorde hende nervøs, da hun blev gravid. Hun har altid kunne klare den udadreagerende adfærd fra beboerne, men nu havde hun en lille én i maven, hun skulle passe på, og man ved aldrig, hvor slagene rammer. Beboerne er styret af impulser, og de kan opføre sig som spædbørn, der ligger og sparker. Hun bad [person 2] om en snak om situationen, og [person 2] sagde, at der skulle laves en risikovurdering, for sådan gjorde man i [botilbud].

På det tidspunkt havde en af hendes kollegaer meget travlt med at løse administrative opgaver og lave handleplaner. Hun så det som en oplagt mulighed, at hun til en start overtog de opgaver, så kollegaen kunne trække vejret, og hun kunne arbejde, så det foreslog hun ledelsen. Hun ville gerne arbejde, og stod gerne for det administrative, når det nu var det, hun kunne. Hendes forslag blev dog ikke imødekommet, og det oplevede hun som manglende tillid til hende.

Hun talte med [person 2] i marts 2015, og de blev på en måde enige om, at der ikke var opgaver nok til at udfylde en 30 timers stilling. [person 2] foreslog, at hun blev deltidssygemeldt, og det accepterede hun, da det var mange timer at gå rundt på arbejdspladsen, hvis der ikke var noget at lave. Hun blev fuldtidssygemeldt i maj 2015. Det var lidt samme historie. Hun kunne ikke selv finde på flere opgaver, hun kunne løse. Der var hængt en seddel op i personalestuen, hvorpå hendes kollegaer kunne skrive opgaver, de havde brug for hjælp til. Der kom 3 ting på listen i alt. Der var bare ikke nok at lave.

Hun fødte i august 2015, og i starten var hun i en lykkerus. Fødslen gik godt, og det var forholdsvist nemt. Gradvist skete der noget i hende, og det blev svært for hende at overskue tingene. Hun var ked af det hver dag, og når hun vågnede, kunne hun ikke overskue, hvordan hun skulle klare sig igennem dagen. I december 2015 kunne hun mærke, at der virkelig var noget galt. Hun fornemmede, at hun havde brug for hjælp. I starten af januar 2016 fik hun konstateret en fødselsdepression.

Da hun skrev sms'en til [person 2] den 11. april 2016 forventede, eller i hvert fald håbede hun, at hun kunne vende tilbage til arbejdet som planlagt, men hun genoptog ikke arbejdet den 18. maj 2016. Hun kunne simpelthen ikke.

Under deres samtale den 8. juni 2016 udtrykte [person 2] bekymring for, om hun ville, eller nogensinde havde været, i stand udføre arbejdet. Det var helt nyt for hende. Hun lavede en note på sin telefon omkring samtalen med [person 2]. Det ikke er sædvanligt, at hun laver en note. Hun lavede den, fordi hun havde en fornemmelse af, at noget ikke var, som det skulle være. Noget af det [person 2] sagde, var fuldstændigt nyt for hende. Hun havde jo aldrig fået en påtale eller en advarsel, ligesom hun ikke havde modtaget feedback som sådan. [person 2] sagde også, at hun var et sensitivt menneske, hvilket hun aldrig havde hørt før.

Der blev lavet en opstartsplan for hende, hvor hun skulle arbejde med [person 7], som er en af de mest udadreagerende borger på [botilbud]. Han er meget tummelumsk og spytter, river og sparker. Han er lidt over det hele, og det er en stor opgave at håndtere ham. Personalet sloges om, hvem der ikke skulle ind til ham. Han var hård mod de medarbejdere, som han havde set sig gal på. Det var ikke hendes idé, at hun i opstarten skulle være sammen med [person 7]. Hun havde foreslået en anden borger, [person 8], som er meget rolig. [person 8] var mere oplagt at starte med, også fordi det ville passe med de fire timer, hun kunne være der ad gangen. Personalet skal være sammen med [person 7] i 8 timer ad gangen. Hun havde en god relation med [person 7], så hun tænkte, at det måske var fint, men man har ikke meget tid til at trække vejret, når man er sammen med [person 7].

Hun havde aftalt med [person 2], at hun skulle have faste rammer i opstarten. Det havde hun brug for. De havde også aftalt hvilken kollega, hun skulle arbejde sammen med. Opstarten forløb imidlertid ikke i overensstemmelse med planen. Hun blev sendt ind at spise sammen med en anden borger og måtte sige til sine kollegaer, at det ikke var hendes opgave. Det virkede som om, at hendes kollegaer ikke var informeret om hendes aftale med [person 2], og derfor blev aftalerne brudt. På sin sidste vagt fandt hun ud af, at hun skulle være sammen med en anden kollega end planlagt. Det kan virke som en bagatel, men for hende var det sindssygt vigtigt, at hun kendte dagens indhold på forhånd. Hun blev angst og brød sammen og græd inden vagten. Hun blev på arbejde og klarede dagen, men det var ikke sjovt. Hun sygemeldte sig herefter, fordi opstarten havde været for hård, og de indgåede aftaler blev brudt. Det var sidste gang, hun var på arbejde.

På et tidspunkt inden hun modtog indkaldelsen til en tjenestelig samtale af 26. september 2016, ringede [person 2] til hende og fortalte, at hun havde tænkt sig at afskedige hende, og at hun ville sende en indkaldelse til en tjenestelig samtale. [person 2] fremlagde to muligheder, hvorpå afskedigelsen kunne se. Hun kan ikke huske, hvad de to muligheder indebar, men hun talte med [person 4] fra [forbund], som sagde, at hun ikke skulle tage stilling til, hvordan opsigelsen skulle ske. Det var [region 1], der måtte tage stilling til det.

Under den tjenestelig samtale den 11. oktober 2016 drøftede de hendes perspektiv for tilbagevenden til arbejdet. Hun fik at vide, at det havde konsekvenser for driften af huset og for borgerne, at hun var sygemeldt. Det var afgjort, at hun skulle fyres. De drøftede, at hun skulle have en god udtalelse, for hun syntes selv, at hun var enormt god til sit arbejde. Samtalen forløb stille og roligt, for hun var jo blevet fyret. De talte også om den udarbejdede risikovurdering, og at hun havde været nødt til både at deltids- og fuldtidssygemelde sig. [person 2] ridsede sagen op, og de drøftede sygemeldingerne.

Hun var ikke tilbage på arbejde i opsigelsesperioden. Hun er fortsat ikke raskmeldt, men hun er på rette vej. Hun er stadig fuldtidssygemeldt, men hun har været i en enkelt praktik i efteråret 2017. I den forbindelse startede hun måske for hårdt ud ved at arbejde med udviklingshæmmede mennesker, hvorfor forløbet måtte afbrydes. Hun var i praktik i 5 – 6 uger ud af de 13 uger, som praktikforløbet var planlagt til.

[person 5] har forklaret, at hun har arbejdet med ansættelsesret og personalejura, siden hun blev uddannet som jurist i 2005. Hun har arbejdet for [region 1] de sidste otte år. Hendes afdeling er direkte HR-funktion for blandt andet [person 1]s ansættelsessted. I afdelingen har de har den direkte kontakt til lederne og rådgiver dem. Det foregår ofte ved, at lederne henvender sig til dem. De varetager den praktiske del og skriver opsigelserne mv. De udfylder også mulighedserklæringer sammen med lederne, ligesom de eventuelt overtager forhandlingerne. Lederne har selv tjenestelig samtaler med medarbejderne. Deres opgave er at kvalitetssikrere, at en afskedigelse er holdbar. De gennemgår en afskedigelse af en medarbejder fra [virksomhed]. Lederne kan godt blive sendt hjem igen med besked om, at afskedigelsen ikke er holdbar.

De vurderede i hendes afdeling, at afskedigelsen af [person 1] var OK. De blev inddraget i forbindelse med den første mulighedserklæring, da [person 1] blev sygemeldt efter sin barsel. Hun havde en telefonsamtale med [person 2], hvor hun anbefalede, at der blev indhentet en mulighedserklæring, så de fik lægens vurdering, herunder en vurdering af, hvordan [person 1]s opstart skulle være. De var også inde over udarbejdelsen af den anden mulighedserklæring. Efter modtagelsen af den første mulighedserklæring, anbefalede de [person 2], at der skulle laves en opstartsplan for [person 1]. [person 2] kontaktede dem igen, efter at [person 1] blev fuldtidssygemeldt. De anbefalede [person 2], at der blev udarbejdet en ny mulighedserklæring. Hun vurderede efterfølgende, at afskedigelsen var saglig og nødvendig. Der var indhentet to mulighedserklæringer, og der var ikke et perspektiv for [person 1]s tilbagevenden til arbejdet.

De har en 1-5-15 sygefraværspolitik. Lederne skal have dialog med medarbejderne på 1., 5. og 15. sygedag. Desuden skal der indhentes en vurderingen af perspektivet for medarbejderens tilbagevenden til arbejdet efter 40 sygedage. Vurderingen sker enten på baggrund af en mulighedserklæring eller på baggrund af en samtale med medarbejderen. De bruger ikke 120 dages reglen, men de bruger de 120 sygedage som en form for pejlemærke for, hvornår det efter retspraksis er sagligt at afskedige en medarbejder. Det er sædvanligt, at de indhenter flere mulighedserklæringer. Det afhænger af forløbet, hvor mange der indhentes. I denne sag havde de behov for at vide, hvor de stod med [person 1] efter hendes fuldtidssygemelding i september 2016, og derfor indhentede de den anden mulighedserklæring.

Hun har skrevet høringsbrevet om påtænkt opsigelse af 11. oktober 2016. Brevet er lavet efter deres skabelon, hvor de har et afsnit med "Begrundelse", et afsnit om "Opsigelsesvarsel" og et afsnit om "Sagens omstændigheder". Det der står i afsnittet om "Begrundelse", er lagt til grund ved opsigelsen. Den "sygdom", som begrundelsesafsnittet refererer til, var [person 1]s sygdomsfravær, efter hun var kommet tilbage fra barsel.

Afsnittet om "Sagens omstændigheder" er en opridsning af sagens faktuelle forhold. De prøver generelt at begrænse, hvad der står i afsnittet, og hun har sorteret i, hvilke oplysninger, der fremgår af afsnittet. Borgeren [person 7] er ikke nævnt, fordi hun ville holde afsnittet kort. Desuden ville de aldrig nævne en borger ved navn. Det er ikke det, der fremgår af "Sagens omstændigheder", der ligger til grund for afgørelsen, og [person 1]s sygefravær under hendes graviditet og barsel var ikke en del af begrundelsen for afskedigelsen. Det er alligevel beskrevet i "Sagens omstændigheder", da de efter dialog med [forbund] havde forsøgt at finde andre opgaver til [person 1] under graviditeten.

De modtog ikke et høringssvar fra [person 1]. Forhandlingerne med [forbund] forløb stille og roligt. De drøftede sagen, og [forbund] gjorde gældende, at der skulle findes administrative opgaver til [person 1]. Det havde [botilbud] jo forsøgt, da [person 1] var gravid, men det viste sig, at det ikke var hensigtsmæssigt. De drøftede ikke med [forbund], hvorvidt regionen i opsigelsen lagde vægt på [person 1]s sygefravær under graviditet og barsel. [forbund] lagde vægt på, at der måtte kunne findes opgaver til [person 1].

Når en medarbejder på socialområdet bliver gravid, skal der laves en risikovurdering, og det ender ofte med, at medarbejderen bliver sygemeldt, fordi det er for farligt at være på institutionen. Risikovurderingen af [person 1] var helt i tråd med regionens praksis. Det er svært at finde administrative opgaver til medarbejderne i institutionerne under regionen. På institutionerne har de med meget udadreagerende borgere at gøre, og regionen håndterer de allersværeste borgere, hvis behov kommunerne ikke selv er i stand til at varetage.

Regionen fik sygedagpengerefusion under hele forløbet, og det er ikke sædvanligt, at det sker. Jobcentret vil typisk lave en bredere vurdering af arbejdsevnen, hvilken medfører, at regionen ikke længere har ret til refusion af sygedagpenge.

[botilbud] var driftsmæssigt belastet, og økonomien var presset, og [person 1]s sygemelding var en stor økonomisk udfordring for ledelsen i [botilbud]. Sygedagpengene dækkede ikke hele udgiften til [person 1]s løn, og dertil kom udgifterne til vikarbemanding. Sygemeldingen ramte desuden ekstra hårdt, fordi [botilbud] i forvejen var udfordret. Den økonomiske udfordring er ikke lige så stor, når medarbejderne er på barsel. Det er på grund af på grund af regionens barselsfond, som dækker cirka 80 % af medarbejderens løn.

Det er sædvanligt, at lederne ringer til medarbejderne, inden der sendes en skriftlig indkaldelse til tjenstlig samtale. De anbefaler, at lederne ringer eller skriver en sms til medarbejderne, da det ikke er ordentligt bare at indkalde til tjenstlig samtale i e-Boks. Da [person 1] havde det, som hun havde, er det sædvanlig praksis, at medarbejderen tilbydes, at der i stedet for en tjenstelig samtale indgås dialog med den faglige organisation.

[person 6] har forklaret, at han er centerchef for [center 2]. I 2016 var han chef for [center 1]. Han var først forstander, så centerleder og nu centerchef. Han var centerleder fra 2013 – 2018. Han er uddannet pædagog og har taget en lederuddannelse og en coachuddannelse på master niveau. Han har beskæftiget sig med socialområdet siden 1991, hvor han blev uddannet som pædagog.

De værst ramte borgere bor på regionens institutioner. Kommunerne henviser borgerne til regionen. Det sker f.eks., hvis en kommune indser, at kommunen ikke har de nødvendige kompetencer og ressourcer til at tage sig af borgeren.

Institutionerne finansieres af kommunernes betaling for at henvise en borger. De har en takstmodel med en basistakst, der er enhedsbestemt. Kommunerne betaler for en antal ydelsespakker baseret på borgernes servicebehov. Antallet af ydelsespakker kan variere fra 4 – 52. Ydelsespakkerne forhandles med kommunerne. De samarbejdede vist med 30 – 35 kommuner, men efter sammenlægningen er det nok 45 kommuner. Institutionerne er økonomisk meget stramt styret. Institutionerne er rent takstfinansierede og får ikke penge fra regionskassen. En kommune kan opsigte aftalen om en borger med et varsel på løbende måned plus 30 dage. En medarbejder tager 4,5 – 5 måneder at afvikle. Hvis der er tomme pladser på en institution, er de nødt til at afvikle medarbejdere her og nu. Når en ny borger flytter ind på en af regionens institutioner, bruger de tid på at beregne serviceniveauet. Efter 3 måneder genforhandler de serviceniveauet med kommunen for at sikre, at de har ramt det korrekte niveau.

I 2016 var der omkring 128 borgere på regionens institutioner. [botilbud] var normeret til 16 borgere i to huse. Beboerne på [botilbud] er overordnet set borgere med komplekse handicap og dobbeltdiagnoser. Beboerne er kendetegnet ved meget lav intelligens. Nogle af beboerne har lidt sprog, men det er ikke alle. Flere af beboerne er udadreagerende og selvskadende. Det betyder, at der skal køres en tæt arbejdsstruktur. Nogle medarbejder arbejder ikke mere end fire timer ad gangen. Strukturen er meget vigtig for beboerne, og manglende struktur kan føre til selvskadende adfærd hos beboerne samt mere afføring eller opkast. Han kommer af og til i [botilbud]. Besøgene i [botilbud] er altid varslede. Det er specielt for [botilbud]. Hvis han kommer uanmeldt, kan det

forstyrre huset. Det er f.eks. også et problem, hvis rengøringssselskabet sender en ny person for at vaske gulvet.

Medarbejderne i [botilbud] har høj faglighed og følger kompetenceudviklingsplanen. Medarbejderne lykkes ikke fra dag ét. Man skal have været i [botilbud] i seks måneder, inden man kommer ind på livet af de skrøbelige beboere, der ikke lukker alle ind i deres liv. Det er på den lange bane, man som medarbejder i [botilbud] skal have succes. De efteruddanner deres medarbejder, og dette er især tilfældet for medarbejderne i [botilbud]. På regionens institutioner er der normalt 70 % uddannet personale og 30 % uuddannet personale. På [botilbud] andelen af uddannet personale højere.

[person 2] har forklaret, at hun er [botilbud]s daglige leder. Hun har været leder i ti år. Hun har en administrativ baggrund og har læst systemisk ledelse. Hun skal sikre kerneopgaven, som er de 16 beboere på institutionen, som skal have et ordentligt liv. De skal levere det, som kommunerne køber hos dem. Hun har ansvaret for personaleledelse, budgetoverholdelse og institutionen bliver drevet i overensstemmelse med lovgivningen. [botilbud] har to enheder, som kaldes [hus 1] og [hus 2]. De to huse kunne lige så godt være to forskellige institutioner, da beboerne i de to huse er meget forskellige. Beboerne i [hus 1] er lidt dårlige, mens udfordringerne for beboerne i [hus 2] er mere komplekse, da de f.eks. kan have autisme. Ingen af medarbejderne i [botilbud] arbejder på tværs af husene. [person 1] var i [hus 1], hvor beboernes udviklingsniveauet svarer til et barn på 6 – 18 måneder. Der er brug for, at medarbejderne har indgående kendskab til beboerne, så de benytter ingen udefrakommende vikarer. Beboerne er dybt afhængige af relationen til medarbejderne, og at medarbejderne kan læse deres behov. Man skal som medarbejder kunne læse beboernes små signaler, der kan ende med at kunne blive et problem i slutningen af dagen.

Der er fire timer om aftenen, hvor de ikke behøver en vikar, hvis en medarbejder er fraværende, men ellers er der er 100 % vikardækning. De bruger egne faste vikarer, som er ansat på et lavere timeantal. I [botilbud] er 85 % af de ansatte uddannede pædagoger. De resterende er f.eks. uddannede social- og sundhedshjælpere, men andre er ufaglærte, som dog har erfaring fra området. Den høje pædagogdækning er nødvendig på grund af beboernes behov, og for at de kan levere de ydelser, der er aftalt med kommunerne, herunder de skriftlige evalueringer. Nogle beboere har en høj ydelsespakke, som betyder, at man f.eks. har døgndækning. Andre beboere har en lav ydelsespakke og har kun 1:1 tid med personale 4 timer i døgnet.

Kommunerne forlanger at se dokumentation for en fuldstændig dagstruktur og kvalificering af beboernes støttebehov. Kontaktpædagogen laver dokumentationsarbejdet for den enkelte beboer med hjælp fra det øvrige team. Det afledte

administrative arbejde kræver kontakt med beboeren. Det overordnede mål er delt op i delmål, som vurderes på hver enkelt vagt af den medarbejder, der er på arbejde. I forbindelse med vurderingen, skal medarbejderen være opmærksom på de små detaljer. Derfor skal medarbejderen, der har beboerkontakten, også lave det administrative pædagogiske arbejde. Andet administrativt arbejde som referater osv., står en HK-ansat for.

Hun har som leder ansvaret for, at medarbejderne trives. Hvis de administrative opgaver flyttes væk fra en medarbejder, skal medarbejderen udføre mere arbejde i kontakt med beboerne. Det administrative arbejde opfattes ofte som en "pause" fra arbejdet med beboerne, og medarbejderen får dermed ikke denne "pause".

Der går 9 – 12 måneder, fra en medarbejder ansættes, og til medarbejderen løser sine opgaver i niveau med teamet. Det er på grund af kompleksiteten hos beboerne. Medarbejderne bruger lang tid på at oparbejde relationen til beboerne. Medarbejderne skal være opmærksomme på de små ting, herunder hvad de kan udvikle hos beboerne. Beboerne har behov for struktur og påvirkes og bliver utrygge af skift i medarbejderne. Medarbejderne, der har været i [botilbud] i lang tid, kan også mærke, at det påvirker beboerne, når der køres en ny medarbejder ind.

Ansættelsen af [person 1] var tidsbegrænset, fordi en anden medarbejder fik den opslåede faste stilling. [person 1] havde et godt blik for arbejdet, og da en medarbejder var på orlov og måske ikke ville vende tilbage, ansatte hun [person 1], som havde en profil, der passede til [botilbud]. Hun spurgte [person 1], om hun kunne tænkte sig et vikariat, indtil det var afklaret, om medarbejderen på orlov ville vende tilbage.

Det er en kompleks proces at komme ind i [botilbud]. Hun havde mange samtaler med [person 1] om det at lykkes på den lange bane og ikke den korte bane. Som ny medarbejder har man ofte lidt for travlt i forhold til, hvad beboerne har brug for. [person 1] var rigtig god, men hun havde brug for mere ledelsesmæssig støtte end sædvanligt.

Når en af [botilbud]s medarbejdere bliver gravid, laver de en APV-opfølgning og en risikovurdering, fordi beboerne har en udadrettet adfærd. Det sker i samarbejde med medarbejderen og måske også tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten. De drøfter, om det er hensigtsmæssigt, at medarbejderen fortsætter sit arbejde under graviditeten. Forløbet omkring [person 1]s graviditet var helt normalt.

Hun talte med [person 1] om, at det ikke var hensigtsmæssigt, at [person 1] fortsatte sit beboerrelaterede arbejde på grund af beboernes udadrettede adfærd, der ikke er

hensigtsmæssig, når man er gravid. Det er ikke usædvanlig, at det bliver konklusionen i [botilbud]. [person 1] og hun havde nogle samtaler om det, og [person 1] syntes, det var overvældende, og at det var rigtig længe, at hun skulle være væk fra sit arbejde. De blev i første omgang enige om at tænke over det og så tage en ny samtale, hvor tillidsrepræsentanten også deltog. De aftale, at [person 1] blev sygemeldt fra vagter med beboerrelateret arbejde, men at [person 1]s tid til administrative opgaver blev bevaret. De andre medarbejdere kunne så give [person 1] administrative opgaver de dage, hun var på arbejde. [person 1] udførte også opgaver af praktisk karakter, som opfyldning hos beboerne og gennemgang af depotet. [person 1] skulle også læse en handleplan igennem og komme med input. [person 1] var positiv overfor opgaverne.

I starten fungerede ordningen fint. Hun har ikke deltaget i alle teammøder, men det var den feedback, hun fik. Senere viste det sig, at det gav mindre og mindre mening, at [person 1] skulle udføre de opgaver, som de havde aftalt. [person 1] kunne f.eks. ikke følge handleplanen, som hun var kommet med input til, til dørs, fordi hun ikke var en del af arbejdet med beboerne. Hun havde en samtale med [person 1] herom, lige inden [person 1] gik på barsel.

Under [person 1]s barsel havde hun kontakt med hende to gange vedrørende feriepenge. Desuden hørte hun fra [person 1], da hun havde født en pige, og [person 1] var da også på besøg for at vise babyen frem.

En af beboerne døde, mens [person 1] var på barsel, og derfor skulle [botilbud]s økonomi tilpasses lynhurtigt. Ved dødsfald modtager de penge fra kommunen måneden ud plus 30 dage. Beboeren, der døde, havde en høj takst. Der var kommet en ny beboer, da [person 1] skulle starte efter sin barsel. Hun kontaktede [person 1] for at høre, om hun havde ønsker til sin nye grundplan. Det kunne være, at [person 1] havde ønsker om flere dagvagter eller lignende, nu hvor hun var blevet mor. Medarbejderne kan give ønsker til vagtplanen, og så prøver hun at imødekomme så mange ønsker som muligt. [person 1] fortalte, at hun havde en fødselsdepression. De aftalte, at de ville se, hvordan det stod til, når de nærmede sig datoen, hvor [person 1] skulle starte igen. Da [person 1] sygemeldte sig den 18. maj 2016, var [person 1] startet i et projekt med en psykolog. Hun talte med [person 1] om, at hun håbede, at [person 1] snart kunne vende tilbage, og hun informerede [person 1] om, at hun ville kontakte [person 1] i henhold til regionens retningslinjer.

Som følge af [person 1]s sygemelding, blev der lavet en mulighedserklæring. En mulighedserklæring bliver lavet for at fastholde en medarbejder og for at klarlægge perspektiverne for medarbejderens opstart. Den 8. juni 2016 havde hun talt i telefon med [person 1] om, at de skulle udfylde mulighedserklæringen sammen. De ridsede desuden forløbet op, og [person 1] fortalte om nogle personlige ting, som hun har med i sin rygsæk, og som var en del af hendes forløb. [person 1] fortalte, at hun ikke havde helt styr på sig selv, og at det derfor var svært for hende at have styr

på beboerne. Hun kan i store træk nikke genkendende til det, der fremgår af [person 1]s note om, hvad de drøftede den 8. juni. Hun sagde til [person 1], at hun var bekymret for hende på grund af de krav, der blev stillet til hende. Hun var bekymret fordi, at [person 1] var sensibel. [person 1] sagde også, at hun var i tvivl om, hvorvidt hun var det rigtige sted. For de ansatte på [botilbud] handler det ikke kun om at være god til sit arbejde. Medarbejderne skal også være robuste eller i hvert fald i balance, så de ikke bliver nedslidt. Er medarbejderne ikke til stede i arbejdet, vil de hurtigt opdage, at borgerne reagerer. Det var hendes vurdering, at det var en god telefonsamtale, hun havde med [person 1]. Hun var glad for, at [person 1] havde tillid til hende og fortalte hende, som hun gjorde.

De mødtes den 10. juni 2016, og hun havde indhentet juridisk bistand og mere eller mindre udfyldt mulighedserklæringen på forhånd, hvilket er helt sædvanligt. De gennemgik mulighedserklæringen, og [person 1] var ikke enig i det, der stod. De havde snak om sensibiliteten, som [person 1] havde udvist, men hun kan ikke huske, om [person 1] var enig i formuleringen om sensibiliteten.

Den 3. august 2016 blev lavet en opstartsplan for [person 1]s tilbagevenden til [botilbud]. [person 1] skulle til lægen den følgende uge og ville gerne udsætte udarbejdelsen af opstartsplanen, til efter hun havde talt med lægen. Hun sagde til [person 1], at opstartsplanen ikke blev lavet for, at [person 1] skulle starte den følgende uge. De skulle bare tale om en plan for en realistisk opstart. Det blev planlagt, at [person 1] skulle være sammen med beboeren [person 7] på grund af dødsfaldet i [person 1]s team, hvor der havde været fire beboere, da [person 1] gik på barsel, men hvor der nu kun var tre. En anden beboer i teamet blev indlagt på hospitalet, hvilket betød, at [person 1] skulle arbejde fire timer med [person 7], og derefter skulle arbejde med de to andre beboere. Der var personaleskift hver fjerde time for alle medarbejderne, der arbejdede med [person 7]. Derfor var det en hensigtsmæssig opgave at starte med for [person 1]. Baggrunden for, at hun skulle være sammen med [person 7], var også, at [person 1] kun skulle arbejde med én borger. [person 1] havde desuden kendskab til [person 7], så arbejdet med ham, var ikke noget nyt. Hun talte med [person 1] om, at opstartsplanen ikke var sort/hvid, og at hvis [person 1] havde behov for noget andet, så fandt de ud af det.

Statistisk set var [person 7] ikke den mest udadreagerende beboer. Der var andre beboere, som der kom flere indberetninger på. Det gav ikke mening, at [person 1] i opstarten skulle arbejde med beboeren [person 8], da [person 8] rent ydelsespakke-mæssigt hang sammen med [person 9]. Medarbejderne, der var sammen med [person 8] og [person 9], skulle derfor forholde sig til dem begge, og skulle spise med dem og stå for deres medicin.

På vagterne, hvor [person 1] skulle "indkøres", som det fremgår af opstartsplanen, arbejdede [person 1] sammen med en kollega i beboerens lejlighed. [person 1] var ikke i første linje, men observerede blot. På vagterne, hvor [person 1] "kører selv sammen med en

kollega", som det fremgår af opstartsplanen, skulle der laves et skift, så [person 1] var i første linje og kollegaen observerede. Det gik udmærket på de to første indkøringer, men på den tredje indkøringsvagt sad [person 1] udenfor på terrassen og var ked af det. Hun kom tilbage fra et møde og så, at et par kolleger stod og kiggede på vagtplanen. Der var lavet en ændring i vagtplanen, hvilket vist var nødvendigt på grund af en sen sygemelding. Desuden skulle der også være personale på hospitalet, hvor en beboer var indlagt. [person 1] troede, at ændringerne betød, at hun skulle arbejde alene, men det var ikke tilfældet. De fik kigget på det og lavet en plan, så [person 1] fik en kollega med. [person 1] var i første række, og kollegaen var i den observerende rolle.

Den opstartsplan, som de lavede for [person 1], blev fulgt, og de andre medarbejdere var orienteret om planen. Den eneste ændring i planen skete den 6. september 2016, og det var på grund af udefrakommende omstændigheder.

[person 1]s sygemelding på ubestemt tid den 7. september 2016 kom bag på hende, og derfor blev der indhentet en ny mulighedserklæring samme dag. Hun drøftede sygemeldingen med [person 5], som rådede hende til at indhente en mulighedserklæring. [person 1] underskrev ikke mulighedserklæringen, fordi [person 1] havde det dårligt. [person 1] fik mulighedserklæringen sendt via e-mail og kunne således selv tage den med til lægen.

Da hun modtog lægens attesting, måtte hun ud fra et ledelsessynspunkt se på økonomien, som var belastet, da [botilbud] ikke havde elastik til en sygemelding på ubestemt tid. På [botilbud] var der desuden brug for et kontinuerligt pædagogisk tråd. De skulle levere en stabil drift, og hun havde et ansvar overfor de øvrige pædagogiske medarbejdere og overfor beboerne. Hun kunne se, at perspektiverne for [person 1]s tilbagevenden var uklare, og det var også bekymrende, at hendes tilbagevenden skulle være uden beboerrelateret kontakt. Arbejdet på [botilbud] er beboerrelateret, og deres erfaringer med, at [person 1] kun udførte administrative opgaver, var ikke positive.

Hun ringede til [person 1], inden indkaldelsen til den tjenstlige samtale blev sendt. Hun stod på arbejdsmiljøkonferencen i [region 1], da hun talte med [person 1]. De to muligheder, som hun i samtalen gav [person 1], var enten indkaldelse til tjenstlig samtale og efterfølgende afskedigelse eller en aftale om fratrædelse.

Hun udarbejdede referatet af [person 1]s tjenstlige samtale. Hun har skrevet om [person 1]s sygemelding forud for hendes barsel, så det må de have talt om på mødet. Hun kom nok ind på det, da hun ridsede sagen op i starten af mødet. De drøftede også andet end de fire punkter, der står i referat, men det væsentligste er gengivet i referatet. Hun undlod at referere det [person 4] sagde om omplacering af [person 1], fordi det blev lukket ned med det samme, da det ikke var relevant i [person 1]s tilfælde.

[person 1]s sygdom og sygefravær under hendes barselsorlov var ikke en del af grundlaget for opsigelsen af [person 1]. Der var tre faser i tiden op til afskedigelsen af [person 1]. Den første fase var tiden frem til [person 1]s barsel. Den anden fase var [person 1]s barsel, og den tredje fase var [person 1]s tilbagevenden til arbejdet efter hendes barsel. Opsigelsen skete alene på grund af [person 1]s fravær efter hendes tilbagevenden efter barslen.

Parternes synspunkter

Ligebehandlingsnævnet har som mandatar for [person 1] i sit påstands-dokument anført:

”Anbringender vedrørende opsigelse i strid med ligebehandlingsloven

Til støtte for den nedlagte påstand gøres det overordnet gældende, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte Ligebehandlingsnævnets vurdering, hvorefter det var i strid med ligebehandlingsloven, at [person 1] blev afskediget fra sin stilling som socialpædagog hos [center 2], hvorfor [person 1] har krav på en godtgørelse.

Det følger af retspraksis, at fravær i perioden fra graviditetens indtræden til begyndelsen af barselsorloven ikke må tages i betragtning ved en senere afskedigelse, hvis fraværet skyldes en sygdom, der er forårsaget af graviditeten. Det følger ligeledes af retspraksis, at opsigelse på grund af sygdom, der er opstået som følge af fødsel, er omfattet af ligebehandlingsloven. [person 1] var således omfattet af ligebehandlingslovens § 9 på tidspunktet for opsigelsen.

I tilknytning hertil gøres det gældende, at reglen om delt bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16a finder anvendelse i nærværende sag.

Opsigelsen af [person 1] blev af [region 1] begrundet i [person 1]s samlede sygefravær. I grundlaget for opsigelsen indgår således blandt andet [person 1]s deltidssygemelding forud for barselsorloven som følge af faren for udadreagerende borgere. Faren og sygemeldingen som følge heraf var begrundet i [person 1]s graviditet. Vurderingen blev foretaget af afdelingslederen på [center 1].

Ligeledes blev opsigelsen begrundet i [person 1]s sygemelding pga. en fødselsdepression i umiddelbar forlængelse af barselsorloven. Fødselsdepressionen opstod under barselsorloven, og [person 1]

orienterede [center 1] herom den 11. marts 2016 og den 11. april 2016, ligesom det fremgår af lægeerklæringer af hhv. 13. juni 2016 og 12. september 2016.

Det faktiske hændelsesforløb sammenholdt med de fremlagte bilag vedrørende afskedigelsen viser således netop, at [region 1] ved afskedigelsen af [person 1] i strid med ligebehandlingsprincippet lagde vægt på hendes samlede sygefravær, herunder sygemeldingen forud for barselsorloven, der var begrundet i hendes graviditet, og hendes sygemelding under barselsorloven på grund af en fødselsdepression.

For så vidt angår afskedigelsen, skulle den tjenstlige samtale dreje sig om *"Dit sygeforløb..."* (bilag 14), ligesom referatet fra samtalen (bilag 15) bekræfter, at sygefraværet forud for barselsorloven og sygemeldingen under barselsorloven blev drøftet under samtalen:

"Forud for [person 1]s barsel bliver hun sygemeldt grundet belastningen i arbejdet med borgerne i [botilbud]."

[person 1] skulle have vendt tilbage fra barsel den 17. maj 2016 men sygemelder sig opstarts-datoen. I perioden fra 17. maj har [person 2] været løbende i kontakt til med [person 1]."

I den påtænkte opsigelse (bilag 16) og den endelige opsigelse (bilag 18) henviste [region 1] ligeledes til [person 1]s samlede fra- vær og nævnte udtrykkeligt hendes sygefravær under graviditeten og hendes sygemelding under barselsorloven:

"Begrundelse

Begrundelsen for den påtænkte opsigelse er sygdom og manglende perspektiv for tilbagevenden til arbejdspladsen indenfor rimelig tid.

[...]

Sagens omstændigheder

Du sygemeldes forud for din barsel grundet belastningen i arbejdet med borgerne i [botilbud].

Du skulle efter planen have vendt tilbage til barsel den 17. maj 2016 men sygemelder dig inden opstart. Af mulighedserklæring af 8. juni 2016 fremgår, at der er iværksat behandling for depression.

Den 3. august 2016 aftales en opstartsplan med spæd opstart den 17. august. Opstarts-planen afbrydes den 3. september hvor [person 1] sygemelder sig på ubestemt tid.

Af mulighedserklæring af 12. september 2016 kan lægen ikke angive perspektiv for tilbagevenden og samtidig anbefaler lægen at eventuel opstart skal ske uden borgerkontakt." (Min skarpe parentes og understregninger)

Det er i strid med ligebehandlingsprincippet at lægge vægt på fravær i perioden fra graviditetens indtræden til begyndelsen af barselsorloven, hvis fraværet skyldes en sygdom, der er forårsaget af graviditeten, jf. EU-domstolens dom i C-394/96, Mary Brown.

[person 1]s sygemelding under graviditeten og indtil begyndelsen af barselsorloven var netop begrundet i hendes graviditet, da hun ikke kunne varetage borgerrelaterede opgaver pga. den risiko, som den udadreagerende adfærd indebar for hende og hendes ufødte barn.

Det er også i strid med ligebehandlingsprincippet at lægge vægt på fravær under barselsorloven ved en senere afskedigelse. Når [person 2] som beskrevet ovenfor under graviditeten kom i tvivl om, hvorvidt [person 1] var i stand til at vende tilbage (bilag 21), og når afskedigelsen af hende var begrundet i det samlede sygefravær, må det herefter antages, at [region 1] ved afskedigelsen også tog i betragtning, at hun under sin barselsorlov havde lidt af samme sygdom som den, hun havde, på afskedigelsestidspunktet, jf. i samme retning Højesterets dom trykt i UfR 2000, side 2249 H.

Det bestrides, at det – som påstået af sagsøgte - var [person 1], der under mødet den 19. maj 2015 oplyste [botilbud]s ledelse, at det ikke var hensigtsmæssigt, at hun fremover varetog de administrative opgaver. Udmeldingen herom kom fra [botilbud]s ledelse, der jo også på risikovurderingsmødet i februar 2015 havde givet udtryk for, at der var praktiske og administrative opgaver, som [person 1] kunne varetage.

[region 1] har bestridt dette og har blandt andet henvist til, at der ikke er en sammenhæng mellem begrundelsen for at afskedige [person 1] i form af driftsmæssige gener, idet sygefraværet forud for barselsorloven var fysisk begrundet, da det ikke var forsvarligt at lade [person 1] udføre sine arbejdsopgaver med udadreagerende borgere, og fordi sygefraværet under og efter barselsorloven var rent psykisk begrundet i en fødselsdepression.

Hverken afskedigelsesbrevene, uenighedsreferatet (bilag 17) eller sagens øvrige dokumenter underbygger forklaringen i duplikken om, at sygefraværet under graviditeten nævnes i afskedigelsesbrevene, fordi ledelsen allerede på dette tidspunkt fik "erfaring med, at tilrettelæggelse af arbejdet på en sådan måde, at medarbejdere i [person 1]s jobfunktion alene skulle varetage administrative funktioner, ikke var hensigtsmæssige".

Hertil bemærkes, at driftsmæssige gener i sagens natur er gener for arbejdsgiveren uafhængig af den mere specifikke årsag. I nærværende sag kunne [person 1] hverken før eller efter barselsorloven varetage borgerrelaterede opgaver, hvorfor der var tale om de samme driftsmæssige gener.

Endelig har [region 1] bestridt, at [person 1]s sygefravær under barselsorloven indgik i afskedigelsesgrundlaget, og begrundet dette med, at de som bilag 21 fremlagte noter ikke udgør en dokumentation herfor.

Hertil bemærkes, at [person 1]s sygefravær under barselsorloven også var anført i afskedigelsesbrevene (bilag 16 og 18) under punktet "Sagens omstændigheder" sammen med fraværet under graviditeten.

Det savner mening at inddrage faktiske omstændigheder i afskedigelsesbrevene (bilag 16 og 18), der ikke har til formål at indgå i begrundelsen for afskedigelsen. Som nævnt af regionen selv er afsnittet i brevene da også navngivet "Sagens omstændigheder" (min understregning) – med andre ord faktiske omstændigheder, der indgår i afskedigelses sagen. Fremlæggelsen af bilag 21 styrker blot formodning om, at dette indgik i afskedigelses sagen.

Overfor [region 1]s anbringende om, at en mand i en tilsvarende situation også ville være blevet afskediget, bemærkes, at nærværende sag i overensstemmelse med Ligebehandlingsnævnet afgørelse (bilag 1) vedrører perioden fra graviditetens indtræden og indtil barselsorlovens ophør og ikke fraværet efter barselsorlovens ophør. Påvirkningen af driften, økonomien og beboerne hos [botilbud] i sygefraværsperioden efter barselsorlovens ophør har således reelt ingen betydning for sagens vurdering.

Sammenfattende har [person 1] påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at afskedigelsen af hende var i strid med ligebehandlingslovens § 9.

Anbringender vedrørende bevisbyrden

Da [person 1] har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at afskedigelsen af hende var i strid med ligebehandlingslovens § 9, påhviler det herefter [region 1] at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

I forlængelse heraf gøres det gældende, at [region 1] ikke har løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var eller i hvert fald delvist var begrundet i [person 1]s sygefravær under graviditeten og barselsorloven. Regionen har således ikke dokumenteret, at afskedigelsen alene var begrundet i sygefraværet efter barselsorlovens udløb. Det skal hertil bemærkes, at [person 1] allerede inden indkaldelsen til den tjenstlige samtale (bilag 14), dvs. inden den 26. september 2016, af [person 2] blev informeret om, at hun ville blive afskediget (**bilag 22**). Sygefraværsperioden indtil beslutningen om at afskedige hende var således ikke fem måneder som anført i svarskriftet.

[region 1] har således ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Samlet gøres det således gældende, at [person 1] har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn, hvorfor hun er berettiget til en godtgørelse, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 2.

Anbringender vedrørende godtgørelsens størrelse

Under hensyntagen til ansættelsesperiodens længde og sagens øvrige omstændigheder er [person 1] berettiget til en godtgørelse fastsat skønsmæssigt til kr. 215.000, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 2 og stk. 3.

Overfor [region 1]s subsidiaire påstand gøres det således gældende, at godtgørelsen fastsat af Ligebehandlingsnævnet på kr. 215.000, der svarer til ni måneders løn inkl. pension, er i overensstemmelse med fast retspraksis. Der er i nærværende sag ingen formildende omstændigheder, der kan begrunde en fravigelse af det fastlagte godtgørelsesniveau, og det fastholdes derfor, at den påståede godtgørelse svarende til ni måneders løn er passende.

Anbringender vedrørende rente

Procesrenten skal beregnes fra det tidspunkt, hvor klagen blev indgivet til Ligebehandlingsnævnet og ikke først fra det tidspunkt, hvor påstanden om betalingen af et bestemt beløb nedlægges.

I den forbindelse gøres det gældende, at det er Ligebehandlingsnævnets faste praksis, at der tilkendes procesrente fra tidspunktet for indgivelsen af klagen til nævnet, hvorom også henvises til forslag til lov om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet, hvoraf fremgår af høringsnotatet af 28. marts 2012, at den foreslåede rentebestemmelse udgik, idet der efter Justitsministeriets vurdering var tale om overflødig lovgivning.

Til støtte for den subsidiære påstand gøres det gældende, at [person 1] under alle omstændigheder skal tilkendes procesrente fra den 23. november 2017, såfremt retten finder, at procesrenten først skal beregnes fra tidspunktet for nedlæggelsen af betalingspåstanden og ikke fra tidspunktet for indgivelsen af klagen til Ligebehandlingsnævnet som påstået i den principale påstand.”

Advokat Anne Skjold Qvortrup har i det væsentligste procederet i overensstemmelse med påstandsdokumentet.

[region 1] har i sit påstandsdokument anført følgende:

”Til støtte for den **principale påstand** om frifindelse gøres det i første række gældende, at [person 1] ikke har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at [region 1] ved opsigelsen af [person 1] har udøvet direkte eller indirekte forskels- behandling på grund af køn.

Uddybende gøres det gældende,

at [center 1] er et højt specialiseret bosted,

at centeret arbejder ud fra en rehabiliterende strategi, der fordrer, at medarbejderne har en stabil relation til beboerne,

at det i særdeleshed i [hus 1] ved [botilbud], hvor [person 1] arbejdede, var vigtigt, at medarbejderne havde en nær og kontinuerlig relation til beboerne,

at sygefraværets længde fra den 18. maj 2016 til oktober 2016 — og med de driftsmæssige gener dette medførte for [botilbud] — efter en almindelig saglighedsbedømmelse af afskedigelsesgrundlaget ville være en tilstrækkelig afskedigelsesgrund,

at den rejste fagretlige sag om afskedigelsens saglighed ikke blev videreført,

- at sygeperioden på 5 måneder sammenholdt med den usikre prognose for [person 1]s tilbagevenden var begrundelse for afskedigelsen, idet dette udgjorde en sådan driftsmæssig belastning for [region 1], at reaktion var påkrævet,
- at sygefraværet inden barselsorloven ikke var en del af afskedigelsesgrundlaget, ligesom [region 1] ikke har lagt vægt på [person 1]s fravær under barselsorloven,
- at sygefravær efter endt barselsorlov ansættelsesretligt og også i relation til ligebehandlingsloven skal betragtes som almindeligt fravær, også selvom det er relateret til fødslen,
- at en mand med et tilsvarende sygefravær og tilsvarende usikker prognose for tilbagevenden til arbejdspladsen ville være blevet stillet nøjagtigt lige sådan,
- at der følgelig ikke er sket en ringere behandling af [person 1], fordi hun er kvinde,
- at en fødselsdepression i øvrigt kan ramme både mænd og kvinder, hvortil kommer,
- at det var syge**fraværet**, der begrundede afskedigelsen, og ikke sygdomsårsagen,
- at der således ikke er påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn, alt med den følge
- at [region 1] allerede af den grund skal frifindes. Såfremt retten måtte finde, at [person 1] har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn, gøres det i anden række gældende, at [region 1] har løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke fandt sted på grund af [person 1]s køn.
- Uddybende gøres det gældende,
- at [center 1] befandt sig i en uholdbar driftsmæssig situation under [person 1]s sygefravær efter endt barsel,

- at dette påvirkede medarbejdere og beboere,
- at [region 1] gjorde, hvad der var muligt for at få [person 1] tilbage i arbejdet, så længe det var forsvarligt for driften af [botilbud],
- at det hverken pædagogisk eller økonomisk var holdbart fortsat at anvende vikarer,
- at en socialpædagog på [botilbud] er ansat til at have nær og kontinuerlig beboerkontakt i overensstemmelse med de målsætninger, [center 1] har, og de lovgivningsmæssige rammer, der er for botilbud efter serviceloven,
- at [person 1] selv tidligere havde erkendt, at det ikke fungerede alene med administrative opgaver og praktiske gøremål uden borgerkontakt,
- at afskedigelsen alene var begrundet i de driftsmæssige gener, sygefraværet og den usikre prognose for [person 1]s tilbagevenden gav anledning til,
- at en arbejdsgiver ikke har pligt til at fastholde en medarbejder, der ikke kan passe det arbejde, medarbejderen er ansat til at udføre,
- at [person 1] ikke blev udsat for en ringere behandling på grund af hendes køn, alt med den følge
- at [region 1] skal frifindes.

Til støtte for den **subsidiære påstand** gøres det gældende,

- at [person 1]s anciennitet på afskedigelsestidspunktet var 2 år og 5 måneder,
- at det påstævnte beløb svarer til 10 måneders løn,
- at sagsforløbet viser, at [region 1] i videst muligt omfang har forsøgt at få [person 1] tilbage i arbejde,
- at eventuelle procesrenter i overensstemmelse med rentelovens § 3, stk. 4, tidligst kan tilkendes fra sagens anlæg, den 23. november 2017, hvor [person 1] nedlagde en betalingspåstand, og

at godtgørelsen efter en samlet vurdering bør fastsættes til et betydeligt lavere beløb end af sagsøger krævet.”

Advokat Elsebeth Aaes-Jørgensen har i det væsentligste procederet i overensstemmelse med sit påstandsdokument.

Rettens begrundelse og resultat

Efter ligebehandlingslovens § 9 må en arbejdsgiver ikke afskedige en lønmodtager på grund af graviditet eller barsel. Videre følger af retspraksis, at fravær som følge af graviditets- eller fødselsbetinget sygdom under graviditet eller barselsorloven ikke må tages i betragtning som en begrundelse for en senere afskedigelse af lønmodtageren.

[person 1]s barselsorlov ophørte den 17. maj 2016, og hun blev afskediget den 24. oktober 2016. Reglen om delt bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16 a finder derfor anvendelse. Det følger af bestemmelsen, at hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Efter forklaringerne fra [person 1], [person 5] og [person 2] samt lægeerklæringen af 10. juni 2015 lægger retten til grund, at [person 1]s sygemelding forud for hendes barsel skyldtes graviditeten, idet beboernes udadreagerende adfærd udgjorde en risiko for det ufødte barn.

Både den påtænkte opsigelse af 11. oktober 2016 og den endelige opsigelse af den 24. oktober 2016, begrundes med [person 1]s sygdom og manglende perspektiv for tilbagevenden til arbejdspladsen inden for rimelig tid. I begge breve er desuden under beskrivelsen af sagens omstændigheder anført, at [person 1] blev sygemeldt forud for sin barsel på grund af belastningen i arbejdet med borgerne i [botilbud]. Beskrivelserne af sagens omstændigheder indeholder kun udvalgte dele af forløbet, og [person 5] har forklaret, at hun ved brevenes udarbejdelse foretog en sortering af oplysningerne.

Efter forklaringerne fra [person 1] og [person 2] lægger retten desuden til grund, at [person 1]s sygefravær blev drøftet under den tjenstlige samtale, der fandt sted den 11. oktober 2016, hvilket også støttes af referatet af samtalen. Herefter, og på baggrund af ovenstående, har [person 1] påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hun direkte eller indirekte er blevet forskelsbehandlet på grund af sin graviditet.

Det påhviler herefter [region 1] at bevise, at [person 1]s sygemelding under graviditeten slet ikke indgik i beslutningen om afskedigelse, idet det også vil indebære en overtrædelse af ligestillingslovens § 9, hvis afskedigelsen delvist kan tilskrives [person 1]s sygemelding som følge af graviditeten.

[region 1] fandt det relevant at henvise til [person 1]s sygemelding, som var begrundet i hendes graviditet og lå forud for hendes barsel, i både den påtænkte opsigelse og den endelige opsigelse, ligesom sygemeldingen blev drøftet under en tjenstlig samtale, som blev afholdt i forbindelse med afskedigelsen, jf. ovenfor. Under disse omstændigheder har [region 1], uanset [person 5] og [person 2]s efterfølgende forklaringer om opsigelsesgrundlaget, ikke godtgjort, at opsigelsen af [person 1] ikke i hvert fald delvist skete med baggrund i [person 1]s sygemelding som følge af graviditeten.

[person 1] har herefter krav på en godtgørelse efter ligestillingslovens § 16, stk. 2, som under hensyn til varigheden af ansættelsesforholdet og sagens omstændigheder i øvrigt passende kan fastsættes til 9 måneders løn inkl. pension, jf. ligestillingslovens § 16, stk. 3, svarende til det påstævnte beløb. Retten tager derfor [person 1]s påstand til følge. I overensstemmelse med retspraksis forrentes godtgørelsen fra tidspunktet for sagens indbringelse for Ligestillingsnævnet.

Efter sagens udfald skal [region 1] betale sagsomkostninger til Ligestillingsnævnet, som har ført sagen som mandatar for [person 1]. Sagsomkostningerne fastsættes efter sagens værdi og forløb, herunder den begrænsede skriftveksling i sagen, til dækning af advokatudgift med 36.000 kr. inkl. moms og af rets- og berammelsesafgift med 4.000 kr.

THIKENDES FORRET:

[region 1] skal til [person 1] betale 215.000,00 kr. med procesrente fra den 16. december 2016.

[region 1] skal til Ligestillingsnævnet som mandatar for [person 1] betale sagsomkostninger med 40.000 kr.

Beløbene skal betales inden 14 dage.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8.



Vejledning

Retten har afsagt dom i sagen.

Hvis du er utilfreds med afgørelsen, kan du som udgangspunkt anke dommen til landsretten. Hvis du kun er utilfreds med dommens afgørelse om sagsomkostninger, kan du kære denne del af afgørelsen til landsretten.

Ikke alle afgørelser kan ankes eller kæres

Dommen kan kun ankes, hvis forskellen mellem byrettens dom og det resultat, du ønsker at opnå i landsretten, er over 20.000 kr. Hvis forskellen er mindre, skal du have tilladelse fra Procesbevillingsnævnet for at anke.

Landsretten kan afvise at behandle en ankesag, hvis landsretten vurderer, at der ikke er udsigt til, at sagen vil få et andet udfald i landsretten.

Du kan kun kære afgørelser om sagsomkostninger, hvis omkostningsbeløbet er fastsat til mere end 20.000 kr., eller hvis retten har bestemt, at ingen af parterne skal betale sagsomkostninger, og du kræver, at modparten skal betale mere end 20.000 kr. I andre situationer kan omkostningsafgørelsen kun kæres, hvis du får tilladelse fra Procesbevillingsnævnet.

Frister for at anke og kære

Fristen for at anke er 4 uger fra dommens afsigelse. Hvis du ikke kan anke uden en tilladelse fra Procesbevillingsnævnet, skal du indlevere en ansøgning til Procesbevillingsnævnet inden 4 uger.

Fristen for at kære omkostningsafgørelsen er 2 uger fra dommens afsigelse. Hvis du ikke kan kære afgørelsen uden tilladelse fra Procesbevillingsnævnet, skal du indlevere en ansøgning til Procesbevillingsnævnet inden 2 uger.

Sådan gør du, hvis du vil anke eller kære

Du kan anke dommen på minretssag.dk ved at trykke på knappen "Opret appel" og derefter vælge "Anke" og følge vejledningen der. Hvis du vil kære omkostningsafgørelsen, skal du vælge "Kære" og følge vejledningen der.

Hvis du ønsker at søge tilladelse til anke eller kære hos Procesbevillingsnævnet, skal du indlevere din ansøgning til Procesbevillingsnævnet. Du kan ikke indle-

vere ansøgningen på minretssag.dk. Du kan få mere vejledning om, hvordan du søger tilladelse hos Procesbevillingsnævnet på domstol.dk.

Du kan få mere vejledning blandt andet om retsafgift på domstol.dk.

Publiceret til portalen d. 13-06-2019 kl. 10:50

Modtagere: Mandatar Ankestyrelsen, Advokat (H) Lene Damkjær Christensen, Sagsøger [person 1], Advokat (H) Elsebeth Aes-Jørgensen, Sagsøgte [region 1]