

Trods kollegas graviditet var opsigelse af bedst kvalificerede medarbejder usaglig

Det var usagligt, da en virksomhed valgte at opsi­ge den bedst kvalificerede medarbejder til jobbet, uanset at kollegaen, som skulle have været opsagt, var gravid. Det har Østre Landsret for nylig slået fast.



Som gravid er man særligt beskyttet mod opsigelse, og en arbejdsgiver kan derfor ikke opsi­ge en gravid medarbejder uden at risikere at blive mødt med et erstatningskrav. Graviditet er dog ikke nødvendigvis en garanti mod at blive fyret.

I den konkrete sag havde virksomheden oplevet et betydeligt fald i tilgangen af nye ordrer, og som følge heraf var virksomhedens omsætning faldet. Det betød, at virksomheden var nødsaget til at opsi­ge en af sine to ingeniører, som havde den samme certificering.

Den ene ingeniør havde været ansat i 15 år og var den bedst kvalificerede af de to medarbejdere, og derfor ønskede virksomheden at opsi­ge den anden ingeniør. Men da den anden ingeniør blev kaldt til samtale, oplyste hun – før opsigelsen blev præsenteret – at hun var gravid. Virksomheden mente derfor ikke, at man kunne opsi­ge hende på grund af graviditeten.

Virksomheden tilbød herefter den bedst kvalificerede ingeniør at gå på pension og være tilknyttet som konsulent. Dette tilbud kunne han ikke acceptere, og virksomheden var derfor nødsaget til at afskedige ham.

Kvalificering over graviditet

Både den opsagte medarbejder og den gravide kollega forklarede, at der ikke havde været ordrenedgang i deres afdeling. De mente derfor begge, at opsigelsen var usaglig.

Der blev også argumenteret for, at opsigelsen ikke kunne være driftsmæssigt begrundet, fordi virksomheden efter den opsattes fratræden og den gravide kollegas start på barsel ikke ville have en certificeret ingeniør i virksomheden, og virksomheden ville derfor ikke kunne udføre en stor del af sine opgaver.

Efter samstemmende forklaringer i retten om, at den opsagte medarbejder var den bedst kvalificerede, med betydelig større erfaring end den anden medarbejder, lagde Østre Landsret også dette til grund for sin afgørelse.

Landsretten kom frem til, at opsigelsen af medarbejderen ikke var rimeligt begrundet i hverken hans egne eller virksomhedens forhold, og den opsagte ingeniør blev derfor tilkendt en godtgørelse for usaglig opsigelse svarende til tre måneders løn.

Afgørelsen viser, at ...

Det kan være usagligt at opsig en medarbejder frem for en gravid medarbejder, hvis den opsagte medarbejder er mere kvalificeret end den gravide medarbejder. Det kan således ikke lempe eller begrænse usagligheden af opsigelsen, at den blivende medarbejder er særligt beskyttet. Det havde i den konkrete sag ingen betydning, at virksomheden var af den opfattelse, at man ikke kunne opsig den gravide medarbejder.

Det er derfor altid vigtigt i forbindelse med en opsigelse at overveje, hvilken medarbejder eller eventuelt flere, der bedst kan undværes på baggrund af en saglig vurdering af medarbejderens konkrete og specifikke kvalifikationer. Denne vurdering udgør imidlertid – især hvis det f.eks. drejer sig om en særligt beskyttet medarbejder – en vis økonomisk risiko for virksomheden, såfremt arbejdsgiver skulle komme frem til, at den særligt beskyttede medarbejder bedst kan undværes.

I NJORDs HR eBogen kan din virksomhed med få klik læse meget mere om de risici, der er forbundet med opsigelsen af en særligt beskyttet medarbejder. Hvis I fortsat er i tvivl, er vores team af advokater også kun et klik væk.

[➤ Læs mere om HR eBogen](#)