

# Højesteret: Afskedigelse i forbindelse med planlagt fertilitetsbehandling var ulovlig forskelsbehandling

14. april 2026

Højesteret har den 15. april 2025 afsagt en principiel dom om afskedigelse af en medarbejder, der stod over for fertilitetsbehandling.



Dommen præciserer grænsen mellem ligebehandlingslovens regler om graviditetsbeskyttelse og det generelle forbud mod kønsdiskrimination – og skærper samtidig arbejdsgiveres bevisbyrde ved opsigelser i denne type situationer.

## Sagens hovedpunkter

Sagen omhandler en medarbejder, som først var ansat som studentermedhjælper og senere i en fuldtidsstilling i samme virksomhed.

Forud for fertilitetsbehandlingen orienterede medarbejderen sin nærmeste leder om det forestående

forløb, herunder behovet for fravær i forbindelse med ægudtagning. Hun nævnte også behandlingen på et teamsmøde.

Kort efter afholdt medarbejderen ferie. Da hun vendte tilbage, blev hun opsagt. Opsigelsen blev mundtligt begrundet med performance – uden forudgående advarsler og uden skriftlig begrundelse.

Medarbejderen gjorde gældende, at opsigelsen var i strid med ligebehandlingslovens § 9 om beskyttelse i forbindelse med graviditet og barsel. Subsidiært gjorde hun gældende, at opsigelsen var i strid med § 4 om forbud mod kønsdiskrimination.

## Domstolenes vurdering

Byretten og landsretten nåede frem til forskellige resultater vedrørende § 9, og sagen blev derfor indbragt for Højesteret.

Højesteret fastslog, at opsigelsen ikke var i strid med § 9. Beskyttelsen efter bestemmelsen forudsætter, at fertilitetsbehandlingen er påbegyndt og dermed konkret aktualiserer muligheden for graviditet – hvilket ikke var tilfældet på opsigelsestidspunktet.

Derimod fandt Højesteret, at opsigelsen var i strid med § 4 om forbud mod kønsdiskrimination.

Retten lagde bl.a. vægt på:

- at der var en tæt tidsmæssig sammenhæng mellem oplysningen om fertilitetsbehandling og opsigelsen
- at medarbejderen ikke tidligere havde modtaget skriftlige påtaler for performance
- at arbejdsgiveren ikke kunne dokumentere saglige, uafhængige grunde til opsigelsen

Medarbejderen havde således påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at opsigelsen var kønsdiskriminerende, og arbejdsgiveren formåede ikke at løfte bevisbyrden for det modsatte.

Opsigelsen blev derfor anset for at være i strid med ligebehandlingslovens § 4, og medarbejderen blev tilkendt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

## Hvad betyder dommen for dig som arbejdsgiver?

Dommen fastslår, at beskyttelsen efter ligebehandlingslovens § 9 først indtræder, når fertilitetsbehandlingen er påbegyndt, eller graviditeten er konkret.

Samtidig viser dommen, at medarbejdere allerede inden dette tidspunkt kan være beskyttet efter § 4, hvis der er en tæt tidsmæssig sammenhæng mellem oplysning om planlagt fertilitetsbehandling og

en opsigelse.

Godtgørelsesniveauet – her 6 måneders løn – må anses for relativt højt og understreger, at domstolene kan tilkende væsentlige godtgørelser i disse sager, også selv om medarbejderen endnu ikke er gravid eller har påbegyndt behandlingen.

Kontakt Roesgaard, hvis du ønsker rådgivning i forbindelse med opsigelser eller spørgsmål om ligebehandlingsreglerne.

**Skrevet af:**



**Christoffer Seeberg Dichmann**

Specialist i ansættelsesret

[41 11 99 27](tel:41119927) · [csd@roesgaard.dk](mailto:csd@roesgaard.dk)



**Julie Gerlach Kristensen**

Jurist

[44 14 55 21](tel:44145521) · [jgk@roesgaard.dk](mailto:jgk@roesgaard.dk)