

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 10759 af 01/05/2007 (Gældende)

Ligestillingsnævnets afgørelse

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2006-317

Ligestillingsnævnets afgørelse

J.nr. 2006-65

Ikke godtgjort, at afskedigelse af en gravid kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Godtgørelse svarende til 9 måneders løn

—Klageren, en kvinde, blev ansat som merchandiser hos indklagede, en salgsvirksomhed, den 1. februar 2004. Ved mail af 22. august 2005 sygemeldte klageren sig og angav som begrundelse herfor, at hun var bukket under for psykisk hårdt arbejdsklima. Den 12. september 2005 indsendte klageren på indklagedes anmodning en sygemelding, hvoraf det fremgik, at klageren var sygemeldt på grund af "sygdom". Lægeerklæringen blev forlænget den 11. oktober 2005 og igen 8. november 2005 med samme begrundelse. Ved mail af 7. november 2005 meddelte klageren indklagedes økonomichef, at hun var gravid og indsendte samtidig en ny sygemelding til indklagede, hvor det var angivet, at klageren var uarbejdsdygtig i estimeret 2 uger på grund af "sygdom". Der var ikke sat kryds ud for rubrikken "graviditetsbetinget sygdom". Ved mail af 11. november 2005 indkaldte indklagedes direktør klageren til en samtale med henblik på at afklare fremtidsudsigterne i forhold til hendes tilbagevenden til arbejdet. De foreslåede tidspunkter blev afvist af klageren med den begrundelse, at hun skulle til undersøgelse i forbindelse med hendes sygdom, hvorfor det var bedre at vente, til hun vidste mere om sit sygdomsforløb. I løbet af november og december 2005 var der en del korrespondance mellem klageren og indklagedes økonomichef. Det fremgik af denne korrespondance, at klageren var syg på grund af sin graviditet. Ved brev af 21. december 2005 blev klageren opsagt under henvisning til 120 dages reglen. —Klageren gjorde overfor nævnet gældende, at hun var blevet afskediget i strid med ligebehandlingslovens § 9 og påstod sig tilkendt en godtgørelse herfor på 400.000 kr. svarende til 12 måneders løn. Indklagede påstod sig frifundet.

—Ligestillingsnævnet fandt, det under henvisning til de foreliggende omstændigheder ikke godtgjort, at klagerens graviditet ikke havde betydning for indklagedes beslutning om at opsig hende, uanset at indklagede havde påberåbt sig 120 dages reglen som grundlag for opsigelsen. Nævnet henviste til, at det ikke var oplyst, at indklagede på noget tidspunkt skulle have stillet klageren i udsigt, at man havde til hensigt at afskedige hende i medfør af 120 dages reglen. Indklagede havde af denne grund overtrådt ligebehandlingslovens § 9, og klageren blev tilkendt en godtgørelse på 280.000 kr. svarende til 9 måneders løn.

Denne afgørelse erstatter nævnets afgørelse nr. 34/2006, truffet 29. december 2006, idet nævnet ved beslutning af 13. marts 2007 har genoptaget behandlingen af sagen. —Klagen drejer sig om afskedigelse af en gravid kvinde, der var sygemeldt. —**Sagsfremstilling**—**Klageren** blev ansat hos indklagede, en salgsvirksomhed, den 1. februar 2004 som merchandiser. Hendes arbejdsopgaver var oprydning og merchandising hos indklagedes forhandlere, endvidere opsøgende salgsarbejde, at varetage og opfølge kontakten til firmaets kunder, herunder salgsorienteret markedsføring, ansvarlig rapportering til salgschef og kampagne sammensætning. Den månedlige løn var 27.500 kr. Hun havde endvidere en bilordning af en værdi af 3.858. —Under en salgsmesse i august 2005 påtalte klageren sammen med andre ansatte, at de fandt det upassende, at deres foresatte og en salgskonsulent opsøgte dem i deres værelse kun iført underbenklæder for at bruge af deres minibar. —Efter hjemkomsten fra messen modtog klageren en advarsel dateret den 19. august 2005. Det fremgår heraf, at advarslen skyldes utilfredshed med den måde klageren kommunikerer på, —"... helt konkret er det din omgangstone og måden hvorpå du vælger at kritisere andre utilfredsstillende. Din kritik har ofte været meget direkte, personlig og ikke specielt

arbejdsrelateret ift. enkelte medarbejdere..." --Ved mail af 22. august 2005 sygemeldte klageren sig og angav som grund til det, at hun var bukket under for psykisk hårdt arbejdsklima og var syg. Hun protesterede samtidig over advarslen, som hun ikke var enig i. --Den 12. september 2005 indsendte klageren på indklagedes anmodning en sygemelding, hvoraf det fremgik, at klageren var sygemeldt på grund af "sygdom". Lægeerklæringen blev forlænget den 11. oktober 2005 og 8. november 2005 med samme begrundelse. --Ved mail af 7. november 2005 meddelte klageren indklagedes økonomichef, at hun var gravid. --Klageren indsendte samtidig en ny sygemelding til indklagede, hvor det var angivet, at klageren var uarbejdsdygtig. Som grund herfor blev der sat kryds i en rubrik ud for ordet "sygdom" Der var ikke sat kryds ud for rubrikken "graviditetsbetinget sygdom". Det var endvidere angivet, at klageren skønnedes at være uarbejdsdygtig i yderligere 2 uger. --Ved mail af 11. november 2005 indkaldte indklagedes direktør klageren til en samtale med henblik på at afklare fremtidsudsigterne i forhold til klagerens tilbagevenden til arbejdet. Direktørens mail har følgende ordlyd: --"Hej [klagerens fornavn] --Håber det går fremad med dig. I forlængelse af den sidste modtagne sygemelding på nu 12 uge, indbyder jeg dig til en samtale med henblik på at afklare fremtidsudsigterne ift. at du kan vende tilbage til dit arbejde. --Jeg kan bl.a. den 16-18. november og er mobil. Ser frem til at høre fra dig." --Klagerens besvarede denne mail ved sålydende mail af 13. november 2005: --"Tak for din mail. Da jeg skal til undersøgelse her i november og december måned, i forbindelse med min sygdom, synes jeg det er bedst, at vi venter med at tales ved til jeg ved mere besked om mit sygdomsforløb. --Skulle i evt. have brug for min bil mm. Er I velkomne til at kontakte mig." --I løbet af november og december 2005 er der en del mailkorrespondance mellem klageren og økonomichefen hos indklagede, og det fremgår heraf, at klageren var syg på grund af sin graviditet. --Ved brev af 21. december 2005 blev klageren opsagt under henvisning til 120 dages reglen med fratræden til den 31. marts 2006. --Klageren har indbragt sagen for Ligestillingsnævnet ved brev af 8. juni 2006. --**Parternes påstande**--**Klageren** har nedlagt påstand om, at afskedigelsen i strid med ligebehandlingslovens § 9, og at der bør fastsættes en godtgørelse herfor på 400.000 kr. svarende til 12 måneders løn. --**Indklagede** har påstået afvisning, subsidiært frifindelse, mere subsidiært betaling af et mindre beløb end påstået af klageren. --**Parternes argumentation**--**Klageren** har i et indlæg af 25. september 2006 dels fastholdt, at hun blev opsagt på et tidspunkt, hvor indklagede var vidende om klagerens graviditet, dels anført, at der efter klagerens opfattelse ikke kan ses bort fra, at der er en formodning for at indklagede ledelse har været vidende om, at klagerens sygdom skyldtes graviditet, jf. korrespondancen mellem økonomichefen og klageren. --**Indklagede** har accepteret, at klageren var syg for en længere periode og skulle have afklaret sine udsigter, idet det af mails mellem parterne af i perioden 11.- 14. november 2005 fremgår, at indklagede er indforstået med, at klageren først skal til nogle undersøgelser i løbet af november og december måned, før hun kan melde noget tilbage om, hvornår hun kan genoptage sit arbejde. --Det bestrides, at en opsigelse var nødvendig, idet der ikke blev ansat en vikar for klageren i hendes fraværsperiode, ligesom den travle periode, der af indklagede, var opgivet til at være i perioden fra oktober til december, hvor 70 % af omsætningen lå, netop var overstået, da klageren blev afskediget. --Indklagede har til støtte for sin principale påstand anført, at der er behov for bevisførelse i form af part- og vidneforklaringer for at kunne afgøre sagen, idet parternes opfattelse af sagens omstændigheder er stærkt divergerende, herunder i relation til baggrunden for meddelelsen af advarslen den 19. august 2005. --Endvidere gøres det gældende, at indklagedes ledelse, ikke på opsigelsestidspunktet har været vidende om, at klagerens sygdom har været graviditetsbetinget. --Til støtte for den subsidiære påstand gøres gældende, at

-
- Opsigelsen er begrundet i klageren længerevarende sygdomsfravær med hjemmel i 120 dages reglen, som var aftalt i ansættelsesaftalen, --
- At sygdommens længde er dokumenteret via lægeekspert, som ikke omtaler graviditetsbetingede årsager, --

- Det påhviler klageren at gøre indklagedes ledelse bekendt med, at fravær er begrundet i graviditetsbetingede årsager, såfremt dette er den egentlige begrundelse –
- Noget sådant ikke er dokumenteret via lægeerklæringer eller på anden måde –
- Opsigelsen af klageren allerede blev planlagt og betinget besluttet i oktober 2005 på et tidspunkt, hvor ledelsen ikke var bekendt med at klageren var gravid –
- Betingelsen var opfyldt 21. december 2005 og beslutningen effektueret –
- Opsigelse med hjemmel i 120 dages reglen er sagligt begrundet og indklagede har ikke handlet i strid med ligebehandlingslovens § 9, idet opsigelsen hverken er helt eller delvist er begrundet i graviditet. –

–Grunden til opsigelsen var ikke klagerens graviditet, men alene det forhold, at hun var sygemeldt igennem lang tid, samt det forhold, at der var usikkerhed om hvornår hun ville vende tilbage til arbejdet. Dette underbygges af at det i henhold til referat fra bestyrelsesmøde den 14. oktober 2006 allerede der blev besluttet, at ansætte en erstatning for klageren med start primo 2006. –Til støtte for den mere subsidiaire påstand gøres gældende, at ansættelsesforholdet var forholdsvis kortvarigt, hvorfor en godtgørelse ikke bør overstige et beløb svarende til 6 måneders løn. –**Ligestillingsnævnets bemærkninger og konklusion** –Efter § 19 i ligestillingsloven (lovbekendtgørelse nr. 1527 af 19. december 2004) kan Ligestillingsnævnet behandle sager efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov. Nævnet kan herunder tilkende godtgørelse i det omfang, det følger af ligebehandlingsloven. –Nævnet finder at have et tilstrækkeligt grundlag for at træffe afgørelse i sagen, hvorfor indklagedes påstand om afvisning ikke tages til følge. –Det fremgår af sagens oplysninger, at klageren er blevet afskediget under sin graviditet. –Efter ligebehandlingslovens § 9 må en arbejdsgiver ikke afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption. –Det fremgår af ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, at såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, barsel eller adoption, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold. –Det er ubestridt, at indklagedes ledelse var klar over, at klageren var gravid, da hun blev opsagt. Uanset, at indklagede har påberåbt sig 120 dages reglen som grundlag for opsigelsen, finder nævnet det under henvisning til de foreliggende omstændigheder ikke godtgjort, at klagerens graviditet ikke har haft betydning for indklagedes beslutning om at opsigende hende. Nævnet henviser herved til, at det ikke er oplyst, at indklagede på noget tidspunkt inden opsigelsen skulle have stillet klageren i udsigt, at man havde til hensigt at opsigende hende i medfør af 120 dages reglen. –Indklagede findes herefter ikke at have løftet sin bevisbyrde efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, og lægger derfor til grund, at indklagede har overtrådt ligebehandlingslovens § 9. –Der tilkommer herefter klageren en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2. Godtgørelsen fastsættes til et rundt beløb svarende til 9 måneders løn. Godtgørelsen fastsættes herefter til 280.000 kr. –Som følge af det anførte –**b e s t e m m e s**: –Indklagede skal inden 14 dage betale 280.000 kr. til klageren med tillæg af procesrente fra 8. juni 2006, hvor sagen blev indbragt for nævnet. –

<2006-317>