

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 10127 af 21/09/2016 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - parts- og vidneforklaringer

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2015-6810-56070

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - parts- og vidneforklaringer

J.nr. 2015-6810-56070

En gravid rengøringsassistent blev afskediget på grund af omstruktureringer. Arbejdsgiveren bestred at have haft kendskab til graviditeten, da beslutningen om afskedigelse blev truffet. Der var for nævnet fremlagt skriftlige vidneudsagn fra begge parter. Da der var tvivl om, hvorvidt arbejdsgiveren var bekendt med graviditeten, var der behov for mundtlig parts- og vidneforklaringer.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sin stilling som rengøringsassistent under sin graviditet.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle klagen, da en afgørelse af, om klager er blevet forskelsbehandlet på grund af køn, kræver bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Sagsfremstilling

Klager blev pr. 15. januar 2014 ansat som rengøringsassistent i den indklagede virksomhed.

Klager blev afskediget ved brev af 24. august 2015 med virkning fra 4. september 2015. Ifølge brevet skyldtes afskedigelsen omstrukturering i virksomheden.

Klagers faglige organisation henvendte sig til indklagede den 4. september 2015 i anledning af afskedigelsen og anmodede om en redegørelse for omstruktureringerne og årsagen til afskedigelsen af klager. Den faglige organisation bragte i erindring, at klager var gravid.

Ved brev af 7. september 2015 oplyste indklagede, at afskedigelsen af klager som en ud af tre medarbejdere var forårsaget af, at indklagede havde mistet en del kunder. Indklagede havde foretaget en vurdering af de forskellige medarbejdere og set på, hvem der havde mest erfaring inden for virksomhedens områder. Indklagede oplyste også, at det først blev leder A bekendt, at klager var gravid, da hun modtog opsigelsen.

Klagers faglige organisation bad den 15. september 2015 indklagede om en uddybning af, ud fra hvilke kriterier klager blev vurderet mindst egnet.

Indklagede oplyste hertil den 17. september 2015, at indklagede havde foretaget en vurdering af, hvilke medarbejdere, der kunne dække flest områder i firmaet i form af almindelig rengøring, hovedrengøring, havearbejde, glatførebekæmpelse, små reparationer, beboerkontakt og tilsyn med ejendomme i alminde-

lighed. Indklagede oplyste også, at klager, som primært havde varetaget almindelig rengøring, stod lidt dårligere end de medarbejdere, der dækkede flere af de områder, som virksomheden arbejdede mest med. Indklagede oplyste videre, at det så ud til, at virksomheden måtte skille sig af med yderligere to medarbejdere inden for den næste måned.

Ved brev af 13. oktober 2015 oplyste klagers faglige organisation, at flere personer kunne bevidne, at indklagede var bekendt med klagers graviditet forud for afskedigelsen, og at forbundet påregnede at indbringe sagen for Ligebehandlingsnævnet.

Indklagede svarede hertil den 26. oktober 2015, at klager under sin ansættelse i 98 procent af arbejdstiden vaskede trapper, og at en afgang blandt kunderne havde medført, at flere jobfunktioner var slået sammen, så medarbejderne nu dækkede flere områder, blandt andet trappevask, gulvbehandling, hovedrengøring, stålpleje, tilsyn med varmecentraler, havearbejde og beboerkontakt. Indklagede oplyste, at oplæring af klager i at kunne betjene varmecentraler, udføre havearbejde og varetage beboerkontakt ikke ville kunne ske uden betydelige omkostninger for virksomheden. Indklagede oplyste også, at leder A ikke havde haft samtaler med klager i andres påhør, og at indklagede først blev bekendt med graviditeten, da han gav klager opsigelsen.

Den 4. november 2015 oplyste leder A i en mail til klagers faglige organisation, at den samtale, som han havde med klagers kæreste den 21. august 2015, drejede sig om, at klager havde forladt sit arbejde 15 minutter før arbejdstids ophør og samtidig havde smidt en kundes nøgle væk, hvilket flere personer kunne bevidne. Leder A oplyste desuden, at han blev ringet op af klagers kæreste, da klager ikke forstod, hvad leder A sagde. Leder A oplyste klagers kæreste om, at klagers arbejdstid var til kl. 14.30 og ikke til kl. 14.15, og at klager i sin iver efter at komme hjem havde glemt en nøgle i døren, og ikke ville køre med tilbage, hvorfor hendes kollega måtte tage turen alene. Ifølge mailen blev graviditeten på intet tidspunkt bragt op.

Klagen til Ligebehandlingsnævnet blev modtaget den 30. november 2015.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at klager blev afskediget i strid med ligebehandlingsloven.

Klager ønsker godtgørelse.

Klager afholdt graviditetsorlov i august 2014 og herefter barselorlov fra september 2014. Klager genoptog arbejdet den 20. august 2015 efter afholdt orlov og ferie. Samme dag oplyste klager sine kolleger og leder A om, at hun var gravid på ny, og kollegerne ønskede klager tillykke. Klagers kæreste havde en telefonsamtale med leder A den 21. august 2015, hvor graviditeten også blev nævnt.

Klager blev afskediget den 24. august 2015. Leder A oplyste klager, at virksomheden manglede medarbejdere med kørekort. Klager oplyste, at hun havde kørekort, hvorefter leder A ikke havde nogle bemærkninger.

Indklagede har ikke fremlagt dokumentation, der støtter indklagedes oplysninger. Der foreligger ikke dokumentation for udvælgelsen og vurderingen af behovet for opsigelsen af klager, heller ikke en

redegørelse for hvilke manglende kompetencer hos klager, der var lagt vægt på, eller en redegørelse for de påståede betydelige omkostninger ved fortsat at have klager ansat. De af indklagede fremlagte vidneforklaringer kan ikke løfte bevisbyrden for den påståede uvidenhed om klagers graviditet, herunder kan indklagedes ejer ikke bevidne, at klagers kæreste ikke nævnte graviditeten i forbindelse med telefonsamtalen den 21. august 2015.

Klager blev således afskediget fire dage efter, at hun oplyste om sin nye graviditet. Indklagede har inddraget klagers tidligere barsel, nye graviditet og det fremtidige graviditetsbaserede fravær i vurderingen af, at klager skulle afskediges.

Det blev klager bekendt, at der var ansat en ny medarbejder den 24. august 2015. Der var tale om en ung mand, der havde første arbejdsdag den 28. august 2016.

Klager har for Ligebehandlingsnævnet fremlagt to vidneudsagn. Det ene er fra klagers kæreste, som oplyser, at han den 21. august 2015 under en samtale med leder A oplyste, at klager var gravid. Det andet vidneudsagn er fra en kollega til klagers kæreste, som var til stede, da klagers kæreste talte med leder A. Vidneudsagnet fra kærestens kollega støtter vidneudsagnet fra kæresten.

Indklagede gør gældende, at indklagede ikke var bekendt med, at klager på tidspunktet for afskedigelsen var gravid.

Klager oplyste ikke sin leder om sin graviditet den 20. august 2015. Indklagede er ikke bekendt med, hvad klager og klagers kolleger talte om, da de indbyrdes talte ungarsk.

Samtalen mellem leder A og klagers kæreste fredag den 21. august 2015 handlede udelukkende om, at leder A havde forsøgt at forklare klager, at man er nødt til at køre tilbage, hvis man efterlader en nøgle, hvilket klager ikke forstod. Klager taler ikke dansk og lidt engelsk, hvorfor klagers kæreste, der taler dansk, kontaktede leder A, som forklarede ham om episoden.

Indklagede blev først bekendt med graviditeten, da opsigelsen blev afleveret.

Det er på intet tidspunkt blevet oplyst, at indklagede manglede medarbejdere med kørekort. 70 procent af de ansatte har kørekort, og det er rigeligt, da to kører sammen ad gangen.

Som oplyst over for klagers faglige organisation havde klager primært udført trappevask, og det var på grund af en kundenedgang nødvendigt at nedlægge en del stillinger og sammenlægge andre, så hver enkelt kunne udføre flere af de opgaver, indklagede beskæftiger sig med, eksempelvis tilsyn med varmecentral, beboerkontakt, beboerservice, overfladebehandling af gulvflader, havearbejde, malerarbejde, glatførebekæmpelse, loft- og kælderrydning samt kontorrensning. Med leder A's kendskab til klager og klagers kompetencer ville det ikke være muligt uden betydelige omkostninger for virksomheden at beholde klager.

I alt seks medarbejdere blev afskediget i perioden 9. juli 2015 til 19. oktober 2015 på grund af en stor nedgang i diverse arbejdsopgaver. Indklagede har valgt medarbejdere til afskedigelse ud fra, hvad der tjente virksomheden bedst og i håb om at bevare flest mulige arbejdspladser. Indklagede har vurderet,

hvilke kompetencer, der ikke kunne undværes efter nedskæringen. Indklagede har ikke lagt vægt på, om de opsagte medarbejdere var gravide, lige havde været på barselsorlov eller snart skulle på barsel.

Indklagede har ingen ansatte, der startede den 24. august 2015. En ungarbejder var beskæftiget 185 timer i perioden 1. juni til 28. august 2015. Han blev også opsagt.

Indklagede har fremlagt tre vidneudsagn. Det fremgår af det ene udsagn, at vidnet blev kontaktet af klagers kollega, idet klager havde mistet en nøgle til en kundes lokaler, som klager ikke ville køre tilbage til, da hun ikke havde tid, selvom det ikke var fyraften. Vidnet kontaktede leder A, som ville tage kontakt til klager. Det andet vidneudsagn er fra virksomhedens ejer, der var vidne til leder A's telefonsamtale med klagers kæreste. Ifølge vidneudsagnet blev ordet 'gravid' ikke nævnt. Det tredje vidneudsagn er fra klagers kollega, der kunne bevidne, at klager den 21. august 2015 mistede en nøgle til en af indklagedes kunder, og at klager ikke ville køre tilbage for at finde nøglen.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn på arbejdsmarkedet efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven).

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet. Såfremt afskedigelsen finder sted under graviditeten, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i dette forhold.

Det er ubestridt, at klager var gravid, da beslutningen om at afskedige hende blev truffet. Det er derfor indklagede, der skal bevise, at graviditeten ikke helt eller delvist indgik i beslutningen om at afskedige klager.

Klager har oplyst, at indklagede var bekendt med klagers graviditet forud for afskedigelsen, hvilket indklagede har bestridt. Der er fremlagt vidneudsagn fra begge parter.

Det er således for nævnet tvivl om, hvorvidt indklagede på tidspunktet for afskedigelsen var bekendt med klagers graviditet.

Nævnet finder det herefter nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foregå ved nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

Nævnet kan derfor ikke behandle klagen.

<2015-6810-56070>