

Udskriftsdato: 15. december 2025

KEN nr 9079 af 11/01/2018 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ansættelse - kommuner - medhold - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2017-6810-29638

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ansættelse - kommuner - medhold - ej medhold

J. nr. 2017-6810-29638

En gravid socialrådgiver blev afskediget knap 3 uger efter sin ansættelse i en kommune. Dagen inden afskedigelsen havde socialrådgiveren på en temadag udtalt sig kritisk om ledelsen. I forlængelse af temadagen blev hun indkaldt til et møde med sin leder, hvor de drøftede udtalelserne. Samtalen sluttede af med, at socialrådgiveren og hendes leder begge udtrykte tilfredshed med, at de havde fået talt om situationen. Alligevel fik socialrådgiveren dagen efter besked om, at kommunen påtænkte at afskedige hende pga. samarbejdsvanskeligheder. På dette tidspunkt havde socialrådgiveren ikke oplyst ledelsen om sin graviditet. På baggrund af oplysningerne om hendes fysiske fremtoning på tidspunktet for den påtænkte afskedigelse vurderede nævnet dog, at kommunen var bekendt med socialrådgiverens graviditet. Kommunen havde ikke løftet bevisbyrden for, at graviditeten ikke var blevet tillagt betydning ved beslutningen om at afskedige socialrådgiveren. Der var derimod ikke noget, der tydede på, at graviditeten blev tillagt betydning ved kommunens efterfølgende afslag på hendes ansøgninger om andre stillinger i kommunen.

Socialrådgiveren fik derfor delvist medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 195.000 kr. svarende til 6 måneders løn.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget under sin graviditet og efterfølgende fik afslag på en række ansøgninger til ledige stillinger hos den indklagede kommune.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget under sin graviditet.

Det var derimod ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager fik afslag på sine efterfølgende ansøgninger til en række stillinger hos indklagede.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klageren på 195.000 kr. med procesrente fra den 23. maj 2017, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev med virkning fra den 1. marts 2017 ansat som socialrådgiver i familieafdelingen i den indklagede kommune. I de første tre måneder var hun ansat på prøve.

Den 16. marts 2017 deltog klager i en temadag om afdelingens mål og strategi for 2017. Som en del af temadagen blev der afholdt gruppearbejde, hvor medarbejderne drøftede spørgsmål om tillid og samarbejde. Efter temadagens afslutning blev klager samme dag indkaldt til et møde med sin teamleder i anledning af hendes udtalelser under gruppearbejdet.

Klagers leder udarbejdede under den efterfølgende afskedigelsessag et referat fra samtalen den 16. marts 2017. Af referatet fremgik følgende om samtaleens forløb:

”...

Jeg fortælle hende, at [medarbejder M], der er vores [arbejds miljørepræsentant] har været hos mig og [leder B] og fortælle at der har været en lidt uheldig situation omkring gruppearbejdet til Temaformiddagen omkring Mål og Strategi.

Jeg fortæller hende at [medarbejder M] har fortalt at hun var meget kritisk overfor ledelsen og at hun ikke var lydhør overfor den dialog de forsøgte at skabe omkring, at virkeligheden måske var anderledes end den måde hun fremstillede den på.

Hun fortæller at det nok gik lidt heftigt for sig, at hun oplevede at [medarbejder M] tog ledelsens parti og at hun derfor følte at hun skulle tage medarbejdernes perspektiv.

Jeg spørger hende hvad hun baserer hendes udtalelser på og fortæller at der har været en lang proces i modtagelsen, hvor der har været forskellige tiltag for at afhjælpe den svære situation. [Klager] fortæller at hun baserer det på det hendes kollegaer har sagt.

Jeg fortæller at jeg ikke tænker det er hensigtsmæssigt at hun i et gruppearbejde refererer til oplevelser, jeg ved har været drøftet til makkerskabets supervision ugen forinden. Jeg fortæller at netop dette har været drøftet på vores makkerskabsmøde to dage forinden. Jeg fortæller [klager] at jeg synes det er uheldigt at hun kommer med så markante udtalelser, når hun kun har været på arbejdspladsen i 14 dage, derudover at hun ikke har været lydhør overfor det hendes kollegaer har forsøgt at sige, ift. de processer de ved har været igangsat i makkerskabet og hele afdelingen.

Hun siger hun har en opfattelse af at ledelsen har taget hånd om tingene, at det hun har talt om ligger længere tilbage, hun kan ikke svare på hvad det er konkret er der ligger længere tilbage. [Klager] afviser at hun har været kritisk overfor ledelsen. Jeg spørger direkte ind til, hvilken sammenhæng det har været vigtigt at påpege ledelsen som ung og uerfaren. [Klager] svarer ikke på det.

Jeg fortæller [klager] at jeg har en forventning om at man som medarbejder kommer til sin leder, hvis man ikke oplever at problemer bliver håndteret. [Klager] siger, at det er også sådan hun oplever det.

Jeg afslutter og siger at jeg er glad for at vi har fået talt om situationen. Det er [klager] også.

...”

Den 17. marts 2017 blev klager på et møde med sin teamleder og sin afdelingsleder orienteret om, at ledelsen påtænkte at afskedige hende som følge af hendes udtalelser under temadagen.

I en e-mail sendt den 20. marts 2017 oplyste klager sin ledelse om, at hun var gravid. Hun var på daværende tidspunkt i 16. uge af sin graviditet med forventet termin den 3. september 2017.

Klager har under sagen fremlagt billeder af sig selv i helfigur set forfra og fra siden. Klager har oplyst, at billederne er taget den 20. marts 2017.

Klager modtog den 21. marts 2017 en påtænkt opsigelse til fratrædelse den 14. april 2017. Om baggrunden herfor fremgik følgende:

”Opsigelsen er begrundet i, at samarbejdet ikke lever op til forventningerne.

Under et temamøde den 16.03.2016 vedrørende mål og strategi for 2017 har du i stærke vendinger kritiseret ledelsen. Du udtalte blandt andet, at teamleder uerfaren,

at der er manglende ledelsesmæssig handling, samt at der savnes etik på arbejdspladsen. Henset til din meget korte ansættelsesanciennitet finder ledelsen det uacceptabelt, at du fremsætter en så skarp kritik uden detaljeret viden om de indsatser, der er igangsat i forhold til det psykiske arbejdsmiljø i familiegruppen.

Du har under et møde den 16.03.2017 forklaret, at du oplever episoden meget anderledes, og det har ikke været din intention at skabe utryghed hos ledelsen og kollegerne. Du gav endvidere udtryk for, at din kritik på mødet den 16.03.2017 nok skyldes en oplevelse, som du havde på din tidligere arbejdsplads.

Ledelsen har ikke længere tillid til, at der kan skabes tilfredsstillende samarbejdsrelationer mellem dig og henholdsvis kolleger og ledelse. Forvaltningen er derfor af driftsmæssige årsager nødsaget til at indlede denne påtænkte afskedigelse i prøvetiden. ”

Klager gjorde den 28. marts 2017 indsigelse mod den påtænkte opsigelse. Hun afviste i den forbindelse at have udtalt sig som anført i den påtænkte opsigelse.

Under de efterfølgende drøftelser med klager og hendes fagforbund om den påtænkte opsigelse fremlagde indklagede blandt andet erklæringer fra tre navngivne kollegaer, som havde deltaget i gruppearbejdet på temadagen den 16. marts 2017.

Den 7. april 2017 deltog klager i et møde med indklagede om den påtænkte opsigelse. Indklagede fastholdt sin beslutning, og klager blev samme dag endeligt opsagt til fratrædelse den 21. april 2017 med samme begrundelse som anført i den påtænkte opsigelse.

I perioden fra den 27. april 2017 til den 30. juni 2017 fik klager afslag på 16 ansøgninger til i alt 22 stillinger i den indklagede kommune. Der var tale om stillinger som bl.a. socialrådgiver, virksomhedskonsulent, misbrugsbehandler, teamleder i et jobcenter og familiekonsulent.

Afslagene på klagers ansøgninger havde alle med en enkelt undtagelse følgende begrundelse:

”Vi må desværre meddele dig, at vi ikke kan gøre brug af dine kvalifikationer i denne omgang.

Ud fra en samlet vurdering af ansøgerne til stillingen, har ansættelsesudvalget valgt en person, som bedst matcher vores krav og forventninger til stillingen”.

Et enkelt afslag af 29. maj 2017 til en stilling som socialrådgiver var begrundet i følgende:

”Som også oplyst i telefonen, har en anden ansøger fået tilbudt stillingen.

Ved afgørelsen har ansættelsesudvalget vurderet forløbet af de gennemførte ansættelsessamtaler og har lagt vægt på, hvem der bedst matcher udvalgets krav og forventninger til stillingen.”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 23. maj 2017.

Klagers forbund har under sagen fremlagt en e-mail af 27. februar 2017 fra en unavngiven person, der ifølge forbundets oplysninger arbejdede i samme afdeling som klager. Af e-mailen fremgår følgende:

”Jeg har i kraft af at jeg er en del af teamet været med til drøftelser om, hvad vi ønsker af den nye kollega. I denne drøftelse blev der kraftigt lagt vægt på, at ”vi” ønsker en ændre m/k, gerne omkring 40. Der bliver også nævnt at vi er nødt til at tænke på, at vi i forvejen er et par unge kvinder i den fødedygtige alder uden børn og at vi i forbindelse med ansættelsen er nødt til at gøre os nogle tanker omkring risiko for barsel. Vi bliver af teamleder spurgt vad vi ville vælge hvis vi kunne vælge mellem en kvinde på 40 med 1 års erfaring eller en kvinde på 30 med 5 års erfaring – svaret blev 40 år 1 års erfaring.

...

Jeg ser gerne at min arbejdsplads/TR ikke inddrages i denne henvendelse på nuværende [] frygter at de opsiger mig.”

Forbundet har endvidere fremlagt notatet ”Mål og strategi 2017 for [klagers afdeling]” i den indklagede kommune. Heraf fremgik blandt andet følgende:

”Målet er:

At blive [den indklagede kommunes] bedste arbejdsplads, hvor det er attraktivt at være ansat.

...

Middel:

At få alle medarbejdere til at føle sig som en del af fællesskabet uanset faggruppe og hvor der er stor tillid til hinanden og respekt for forskellighederne. Vi vil igangsætte vidensgrundlaget igen og bruge hinandens viden og erfaringer. Vi vil have en lærende organisation hvor vi sammen udvikler en høj faglighed i afdelingen. Vi vil fortsat sikre medinddragelse internt i afdelingen men ikke mindst i forhold til borgerne, samarbejdspartnere m.v. Vi vil sikre stabilitet i afdelingen på trods af, at vi lige nu er udfordret af mange barsler.”

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afskedigelsen under sin graviditet og de efterfølgende afslag på ansættelse.

Indklagede var bekendt med klagers graviditet, da hun den 7. april 2017 modtog den endelige opsigelse. Det fremgår af Højesterets dom i U2017. 303H, at bedømmelsen af lovligheden af en afskedigelse efter reglerne i ligebehandlingsloven skal vurderes på opsigelsestidspunktet.

Det må imidlertid også lægges til grund, at indklagede allerede var bekendt med klagers graviditet, da hun den 17. marts 2017 modtog underretning om den påtænkte afskedigelse.

Det fremgår således tydeligt af billederne af klager taget den 20. marts 2017, at hun var gravid. På billederne var hun iført samme tøj, som hun havde på til mødet den 17. marts 2017, hvor hun blev oplyst om den påtænkte opsigelse. Hendes graviditet har som følge af hendes fysiske fremtoning ikke kunnet skjules for ledelsen.

Dette underbygges af, at hun i dagene op til den 16. og 17. marts 2017 blev opsøgt af flere kollegaer, som af egen drift spurgte hende, om hun var gravid, hvortil hun havde svaret ærligt. Endvidere havde flere kolleger i andre familiegrupper kendskab til graviditeten, og en del kolleger havde fået graviditeten bekræftet under intromødet. Flere af klagers kollegaer er i øvrigt medlem af det fitnesscenter, hvor hun er instruktør, og hvor hendes graviditet var almindeligt kendt.

Afskedigelsen af klager blev ikke truffet på et objektivt og sagligt grundlag. Det kan ikke danne grundlag for en saglig opsigelse, at en nyuddannet medarbejder udtaler sig kritisk om arbejdsmiljøet i et lukket forum, som var arrangeret af indklagede med netop dette formål.

Indklagede baserede sin afgørelse om afskedigelse på andenhånds-beretninger fra tre af klagers kollegaer. Ledelsen var ikke selv til stede under gruppearbejdet.

Da klager den 28. marts 2017 gjorde indsigelse mod den påtænkte opsigelse, bad indklagede de tre medarbejdere om at udfærdige en skriftlig beretning om deres oplevelser af gruppearbejdet med klager på temadagen den 16. marts 2017. Disse udtalelser indgik i første omgang ikke i høringsgrundlaget, og først da klager protesterede over dette, fik hun lov til at kommentere på udsagnene. Udtalelserne fra de tre medarbejdere bør i øvrigt ses i lyset af, at de befandt sig i et over-underordningsforhold til indklagede.

Referatet fra mødet den 16. marts 2017 blev tilsvarende først udfærdiget og sendt i høring hos klager, da hun havde modtaget den påtænkte opsigelse og gjort indsigelse mod denne.

Klager gjorde i forbindelse med høringsprocessen opmærksom på, at det ikke var hende, som havde ytret, at der manglede etik på arbejdspladsen. I sit høringssvar oplyste klager, at udsagnet var fremsat af en navngiven medarbejder i afdelingen. Imidlertid undersøgte indklagede aldrig dette, ligesom udsagnet også fremgik af den endelige opsigelse.

Klager gjorde også flere gange indklagede opmærksom på, at hun ikke havde kaldt leder A ”en ung og uerfaren leder”. Imidlertid fastholdt indklagede også dette og anførte uden nærmere undersøgelser dette i den endelige opsigelse.

Dette viser, at indklagede fuldstændigt har set bort fra klagers bemærkninger under høringsprocessen, og at disse ikke er indgået i grundlaget for den endelige opsigelse.

Flere af klagers kollegaer har tilkendegivet over for hende, at de selv fremsatte lignende udtalelser under gruppearbejdet den 16. marts 2017, uden at dette har fået negative konsekvenser for dem.

Afskedigelsen var en drastisk og uforholdsmæssig reaktion, hvorfor denne må antages reelt at være begrundet i klagers graviditet.

Dette understøttes af, at klager den 27. februar 2017 modtog en henvendelse fra en ansat i afdelingen, som oplyste, at ledelsen på et teammøde diskuterede med de ansatte, om man skulle afstå fra at ansætte en kvinde i den fødedygtige alder på trods af hendes lange erfaring. Ledelsen i afdelingen har kontinuerligt givet udtryk for, at afdelingen er og har været plaget af de mange gravide og barslende. I indklagedes officielle beretning om temadagen vedrørende mål og strategi for 2017 gav ledelsen også udtryk for dette synspunkt.

Som følge af den kontinuerlige negative omtale af de gravide og barslende i afdelingen var klager tilbageholdende med officielt at oplyse ledelsen om sin graviditet af frygt for ledelsens reaktion.

Indklagede har tilkendegivet, at klagers faglighed var i top, og de har på intet tidspunkt kritiseret klagers evner til at indgå i et positivt og konstruktivt samarbejde med kollegaerne eller ledelsen. Indklagedes vurdering af den manglende tillid baserer sig således på en enkelt-stående episode. Klager tog uforbeholdent indklagedes kritik til sig og tilkendegav, at hun fremadrettet ville følge ledelsens retningslinjer om, hvad der måtte siges og ikke siges på arbejdspladsen. Det kan derfor undre, at indklagede fandt det nødvendigt at afskedige hende.

Siden den endelige afskedigelse den 7. april 2017 har klager søgt adskillige ledige socialrådgiverstillinger hos indklagede. Klager har fået afslag på samtlige stillinger, selvom indklagede tidligere har fundet hende egnet til ansættelse i en socialrådgiverstilling. Alle stillingerne kunne varetages af en socialrådgiver, og i størstedelen af jobopslagene søgte indklagede udtrykkeligt en socialrådgiver.

Indklagedes hårde og uproportionale reaktion skyldes helt eller delvist klagers graviditet, og hun bør derfor tilkendes en godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

Indklagede gør gældende, at der ikke er sket forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med klagers afskedigelse og efterfølgende afslag på hendes ansøgninger om ansættelse hos kommunen.

Det fremgår af Højesterets dom i U2017. 303H, at rimeligheden af en afskedigelse også efter ligebehandlingsloven skal vurderes ud fra forholdene på opsigelsestidspunktet. Efter indklagedes opfattelse er det afgørende det tidspunkt, hvor ledelsen træffer processuel beslutning om afskedigelse. Det er således alene forholdene den 17. marts 2017, hvor klager blev orienteret om den påtænkte afskedigelse, som har betydning.

Indklagede modtog først meddelelse om klagers graviditet den 20. marts 2017. Allerede fordi ledelsen i klagers afdeling ikke havde kendskab til hendes graviditet den 17. marts 2017, har indklagede med tilstrækkelig sikkerhed godtgjort, at afskedigelsen i prøvetiden hverken helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet.

Klagers leder burde ikke alene på baggrund af klagers fysiske fremtoning have indset, at hun var gravid den 17. marts 2017. På dette tidspunkt havde hun kun været ansat i 12 dage, og i dette meget korte tidsrum har hendes fysiske fremtoning ikke forandret sig synbart. På de fremlagte billeder fremstår klager som moderat overvægtig, og derved adskiller hun sig ikke fra mange andre af kommunens ansatte. En arbejdsgiver skal ikke spekulere i, hvorvidt en medarbejders overvægt skyldes graviditet, livsstil, mediciner, genetisk disposition eller andre årsager. En arbejdsgiver kan heller ikke lovligt afkræve en medarbejder sådanne personfølsomme oplysninger.

At klager har oplyst om sin graviditet til en afgrænset kreds af kollegaer på arbejdspladsen og i et fitnesscenter kan heller ikke medføre, at ledelsen den 17. marts 2017 burde have indset, at hun var gravid.

Afskedigelsen var alene begrundet i ledelsens manglende tillid til, at der kunne skabes tilfredsstillende samarbejdsrelationer mellem klager og henholdsvis hendes kolleger og ledelse som følge af hendes kritiske udtalelser under gruppearbejdet den 16. marts 2017.

Begrundelsen for afskedigelsen af klager var derfor saglig. Ved vurderingen af afskedigelsens saglighed indgik det, at klager havde været ansat i meget kort tid, og at prøvetiden ikke var udløbet. Det indgik endvidere, at klagers kritiske ytringer havde en betydelig negativ indflydelse på opgaveudførelsen i afdelingen, og at klager bar hoved-skylden for disse problemers opståen.

Der arbejdes i familieafdelingen på at skabe en kultur, hvor både ledelse og medarbejdere skuer fremad og indgår i et konstruktivt samarbejde om at løse kerneopgaverne. Ledelsen havde ikke længere tiltro til, at klager ville medvirke til dette. Det psykiske arbejdsmiljø i afdelingen var i 2015-2016 præget af mistrivsel hos flere medarbejdere og resulterede i påbud fra Arbejdstilsynet. På den baggrund havde ledelsen fokus på det psykiske arbejdsmiljø, og der var blevet iværksat massive tiltag for at forbedre dette. På et fornyet besøg fra Arbejdstilsynet den 4. juli 2017 blev der ikke længere konstateret overtrædelser af arbejdsmiljø-lovgivningen.

Beslutningen om afskedigelse blev ikke truffet på baggrund af andenhåndsberetninger. Ledelsen fik henvendelser fra tre af klagers kollegaer om hendes udtalelser under gruppearbejdet den 16. marts 2017. For at opfylde sin notatpligt bad ledelsen de tre medarbejdere om at udarbejde selvstændige notater om deres individuelle oplevelser. Klager blev hørt over indholdet af udtalelserne den 30. marts 2017. Klagers høringssvar indgik ved indklagedes endelige afgørelse om afskedigelse af 7. april 2017.

Klagers påstand om, at indklagede ikke ønsker at ansætte gravide medarbejdere eller kvinder i den fertile alder, er fuldstændig grundløs. Som dokumentation herfor har klager alene henvist til en anonym e-mail af 27. februar 2017 og en enkelt sætning i familiegruppens notat om mål og strategi for 2017. Ansættelsen af klager, som på ansættelses-tidspunktet var 32 år, harmonerer imidlertid ikke med det billede, som den anonymiserede henvendelse tegner. Sætningen i familiegruppens notat er taget ud af en kontekst, som tværtimod handler om den rummelige arbejdsplads.

Det er ikke korrekt, at indklagede over for klager har tilkendegivet, at hendes faglighed ”har været i top”. Under forhandlingsmødet med klagers forbund den 7. april 2017 tilkendegav indklagede blot, at afskedigelsen ikke var begrundet i utilfredshed med klagers faglighed. Dette kan imidlertid ikke opfattes som en ros af klager, som indklagede alene havde haft mulighed for at bedømme i en meget kort periode.

Indklagede har således godtgjort, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet.

Klager har ikke påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med de efterfølgende afslag på hendes ansøgninger hos indklagede.

Indklagede har vurderet, at klager i forhold til de enkelte stillinger ikke var lige så kvalificeret som de bedste af de øvrige ansøgere til stillingerne, idet hun ikke havde samme uddannelse og/eller erfaring. Indklagede har ikke ved vurderingen lagt vægt på klagers køn.

En række af opslagene vedrørte ikke socialrådgiverstillinger. 17 af de opslåede stillinger blev besat af kvinder i den fertile alder.

I den indklagede kommune behandles ansøgninger til ledige stillinger decentralt i et selvstændigt IT-system. Den enkelte leder har udelukkende adgang til egne medarbejderes elektroniske personalesager i kommunens centrale journalsystem. De ledere, som har haft ansættelseskompetence i forhold til de nævnte stillinger, har således ikke haft adgang til klagers elektroniske personalesag. Indklagede har ikke oplyst de pågældende ledere om klagers graviditet, og lederne har således ikke haft kendskab hertil, medmindre klager selv har oplyst herom i sine ansøgninger. Indklagede er ikke bekendt med, at det skulle være tilfældet.

Klager har i øvrigt været ansat som uuddannet medhjælper i hjemmeplejen i kommunen i perioden fra den 20. juni 2017 til den 31. august 2017.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn på arbejdsmarkedet.

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption. Såfremt afskedigelsen finder sted under graviditet eller afholdelse af barselsorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Klager modtog den 17. marts 2017 meddelelse om, at indklagede påtænkte at afskedige hende. Den 7. april 2017 modtog klager den endelige opsigelse.

På afskedigelsestidspunktet var klager gravid, og ligebehandlingslovens regel om omvendt bevisbyrde finder derfor anvendelse.

Bedømmelsen af, om arbejdsgiveren har løftet sin bevisbyrde, må bero på en samlet vurdering. Ved denne vurdering har det betydning, om arbejdsgiveren på tidspunktet for afskedigelsen havde kendskab til graviditeten.

Der er enighed mellem parterne om, at klager den 20. marts 2017 skriftligt oplyste indklagede om, at hun var gravid.

Klager har under sagen fremlagt fotos af sig selv i helfigur. Hun har oplyst, at billederne er taget den 20. marts 2017, hvilket indklagede ikke har bestridt.

Klager har endvidere oplyst, at flere kolleger havde kendskab til hendes graviditet. Flere kolleger havde spurgt til hendes fysiske fremtoning, hvortil hun ærligt havde oplyst, at hun var gravid.

Nævnet vurderer på denne baggrund og efter sagens oplysninger i øvrigt, at indklagede må have været bekendt med klagers graviditet også på det tidspunkt, hvor indklagede meddelte hende, at de påtænkte at afskedige hende.

Afskedigelsen af klager var begrundet i samarbejdsvanskeligheder. Det fremgik således af afskedigelsen af 7. april 2017, at indklagede som følge af klagers kritiske udtalelser om ledelsen til et temamøde den 16. marts 2016 ikke længere havde tillid til, at der kunne skabes tilfredsstillende samarbejdsrelationer mellem klager og henholdsvis hendes ledelse og kollegaer.

Klagers udtalelser på temamødet den 16. marts 2017 blev drøftet mellem klager og hendes teamleder på et møde senere samme dag.

Det fremgår af referatet fra mødet med klagers teamleder, at der ved samtalens afslutning blev opnået en fælles forståelse mellem klager og hendes teamleder om, at utilfredshed med ledelsen skulle adresseres direkte over for denne. Både klager og indklagede udtrykte afslutningsvis tilfredshed med, at de havde fået talt om situationen.

Allerede den 17. marts 2017 blev klager imidlertid indkaldt til et nyt møde med ledelsen, hvor hun blev orienteret om den påtænkte afskedigelse af hende.

Indklagede har ikke fremlagt dokumentation for andre episoder med samarbejdsvanskeligheder med klager. Indklagede har heller ikke godtgjort, at klagers ytringer under gruppearbejdet skulle have haft betydning for samarbejdet i afdelingen i tidsrummet fra afslutningen af mødet med klagers teamleder den 16. marts 2017 til mødet mellem klager og ledelsen dagen efter.

På baggrund af forløbet af samtalen den 16. marts 2017 og den nære tidsmæssige sammenhæng med den efterfølgende meddelelse om den påtænkte afskedigelse den 17. marts 2017 vurderer nævnet, at indklagede ikke har løftet sin bevisbyrde for, at klagers graviditet ikke er tillagt betydning ved beslutningen om at afskedige hende.

Klager får derfor medhold i denne del af klagen.

Hvis en person, der i øvrigt 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.

I perioden fra den 27. april 2017 til den 30. juni 2017 fik klager afslag på 16 ansøgninger til i alt 22 stillinger hos indklagede.

Der er ikke ved indholdet af afslagene eller indklagedes oplysninger om ansøgningsproceduren og udvælgelsen af ansøgere til stillingerne påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klager har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at hun fik afslag på sine ansøgninger.

Klager får derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 195.000 kr., svarende til 6 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen.

Indklagede skal herefter betale 195.000 kr. til klager med procesrente fra den 23. maj 2017, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, nr. 3, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 2, om lovens anvendelsesområde
- § 2 om forbud mod forskelsbehandling
- § 9 om forbud mod afskedigelse begrundet i graviditet eller orlov
- § 16, stk. 2 om godtgørelse
- § 16, stk. 4, om omvendt bevisbyrde
- § 16 a om delt bevisbyrde

<2017-6810-29638>