

Udskriftsdato: 13. december 2025

KEN nr 9358 af 25/04/2018 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2017-6810-29798

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold

J. nr. 2017-6810-29798

En receptionist, der var ansat som løsarbejder på et hotel, orienterede den 7. februar 2017 sin arbejdsgiver om, at hun var gravid. Hun bad i samme forbindelse om en kontrakt, der gav hende bedre rettigheder. Hotellet afviste i første omgang at ændre receptionistens kontrakt. Hotellet indvilgede dog efter drøftelser med den faglige organisation i at ændre stillingen til en deltidsstilling med virkning fra den 1. marts 2017. Receptionisten blev afskediget den 18. maj 2017 på grund af samarbejdsvanskeligheder. Samarbejdsvanskelighederne havde sammenhæng med graviditeten og måtte tilregnes hotellet, der blandt andet havde opfordret receptionisten til at være sygemeldt under sin graviditet uden gyldig grund. Receptionisten fik medhold og en godtgørelse, der svarede til ni måneders løn.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn ved afskedigelse af en gravid receptionist.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

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

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 65.000 kr. med procesrente fra den 2. juni 2017, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat som receptionist ved indklagede hotel den 1. januar 2016 som timelønnet løsarbejder.

Receptionistchef A skrev den 28. oktober 2016 til klager og roste hende for håndteringen af en presset situation. Hun blev kaldt en meget stabil receptionist.

I en e-mail af 7. februar 2017 orienterede klager leder Z om, at hun var gravid. Hun oplyste i samme i forbindelse, at hun ønskede sig en kontrakt, der gav hende bedre rettigheder. Hendes fagforening ville engagere sig i sagen for at finde den bedste løsning.

Leder Z svarede samme dag, at der ikke var mulighed for en sådan kontrakt. Der var ikke nok timer til klager, og hun ville derfor ikke kunne arbejde de timer, det krævede for at være deltidsansat. Leder Z henviste til, at der krævedes minimum 60 timer over en fire ugers periode for at opfylde betingelserne for en deltidskontrakt, hvilket for klagers vedkommende kun var overskredet i kollegers ferieperioder. Leder Z henviste også til, at klager var timeansat, og at det aldrig havde været planen at ansatte hende på deltid eller fuldtid.

Leder Z orienterede endvidere om, at klager og andre medarbejdere i de følgende måneder ville blive berørt af, at selskabet havde økonomiske vanskeligheder, hvilket ville betyde færre arbejdstimer.

Den 8. februar 2017 skrev klager en e-mail til repræsentant 1 fra sin faglige organisation, hvori hun vedhæftede svaret fra leder Z. Klager skrev, at leder Z i august mundtligt havde tilbudt hende en kontrakt på fuldtid, og at hun altid havde arbejdet mindst 60 timer pr. måned. Leder Z var derfor efter klagers opfattelse ikke ærlig i sit svar.

Klager modtog kort tid herefter vagtplanen for receptionen for marts 2017. Af den fremlagte vagtplan fremgår, at der var planlagt tre vagter for klager i løbet af måneden. Medarbejder 1 fremgår med otte vagter.

I en e-mail til leder Z af 11. februar 2017 skrev klager, at hun var utilfreds med en telefonsamtale, de havde haft dagen forinden. Leder Z havde hævet stemmen og sagt "shut up", fordi klager krævede sine rettigheder iagttaget.

Klager skrev den 11. februar 2017 til repræsentant 1 fra sin faglige organisation. Hun oplyste, at indklagede havde skåret næsten alle klagers timer væk for den følgende måned, og at hendes timer var givet til en nyansat (medarbejder 1), der var ven til en af cheferne. Kvinden var blevet ansat uden klagers vidende.

Klager henvendte sig til leder Z for at søge en forklaring på det nedsatte timetal. Leder Z svarede den 13. februar 2017, at planen for marts 2017 var fastlagt, men at klager som altid ville kunne tilkaldes ved sygdom, ferie m.v., og at hun ville blive kontaktet som den første ved behov for assistance. Leder Z afsluttede med at skrive, at selskabet var glade for at have klager som hjælper og havde været meget heldige med hende indtil videre.

I den følgende periode foregik der drøftelser mellem klagers faglige organisation og indklagede om mulighederne for en deltidsstilling.

Den 30. marts 2017 underskrev parterne en ny ansættelseskontrakt med virkning fra den 1. marts 2017. Det fremgår af ansættelseskontrakten, at klager blev fastansat som "weekend receptionist" på deltid med et garanteret timetal på 60 timer over fire uger.

Af klagers skatteoplysninger fremgår følgende om timetallet hos indklagede:

2016

Januar: 88 timer

Februar: 90 timer

Marts: 79 timer

April: 104 timer

Maj: 88 timer

Juni: 80 timer

Juli: 40 timer

August: 64 timer

September: 72 timer

Oktober: 64 timer

November: 80 timer

December: 82 timer

2017

Januar: 64 timer

Februar: 64 timer

Marts: 40 timer

Klager blev sygemeldt fra den 6. april 2017, da hun var i et behandlingsforløb for psykiske problemer. I lægeerklæring om uarbejdsdygtighed fremgår, at den skønnede varighed var fire uger. Ved felterne ”Sygdom” og ”Graviditetsbetinget sygdom” satte lægen kryds ved ”Sygdom”.

Den 10. maj 2017 holdt ledelsen et møde med klager. Der foreligger ikke et referat fra mødet.

Klager mødte på arbejde om morgenen lørdag den 13. maj 2017.

Af en sms-korrespondance mellem klager og overordnede Y fra om morgenen, umiddelbart efter at klager var mødt på arbejde, fremgår:

Chef: ”[Klager] go home, You’re off this weekend”

Klager: “By contract I should work. I am pregnant, I am not sick. Please tell me the reason why I should go home.

Chef: “Because you have been told not to come to work. That’s why. Go home and I’ll call you for at meeting next week. ”

Den 17. maj 2017 skrev klager til leder Z og overordnede Y. Hun oplyste, at hun valgte at komme på arbejde på trods af, at hun på mødet havde fået at vide, at hun ikke skulle komme på arbejde. Som begrundelse henviste hun til, at hun ikke havde modtaget skriftlige oplysninger om, at hun ikke skulle møde, og at der ikke var foretaget ændringer i vagtplanen. Hun ville fremstå som fraværende uden begrundelse, idet hun ikke havde lægelig dokumentation for, at hun var fraværende på grund af sygdom. Klager oplyste, at hendes læge var enig i, at hun ikke var syg.

Klager blev afskediget den 18. maj 2017. I opsigelsesbrevet blev der henvist til:

”samarbejdsvanskeligheder i henhold til vores møde onsdag d. 10. maj”

Parterne har fremlagt en række anmeldelser fra kunder. Følgende er et uddrag af forskellige kunders bemærkninger:

”De kunne ikke tale dansk i receptionen” (29. marts 2016)

”Personal som jobbar på vardagar är hjälpsamma och jättetrevliga! Däremot en kvinna som jobbar helger är superotrevlig, vägrar hjälpa, inte heller försöker att lyssna på vad en kund försöker att säga. ” (23. august 2016)

”Problemer i reception - ikke danskkyndig nok - ikke kun os - der var nogle i køen som slet ikke forstod pågældendes informationer. ” (6. september 2016)

“The staff is helpful and kind. Special thanks to [klagers fornavn]
(the spanish lady-receptionist)” (2. december 2016)

”Da vi skulle betale, var vi nødt til at hæve på betalingskort af flere omgange – i alt 5 betalinger, da receptionisten ikke kunne finde ud af at slå beløbene sammen. Desuden syntes jeg at det er for dårligt, at alt personale ikke kan tale dansk, når nu vi er i Danmark. ” (13. februar 2017)

”Receptionisten var rigtig sød og hjælpsom, men det irriterer og undrer mig at hun ikke talte dansk og går ud fra at man bare kan slå over i engelsk. ” (udateret)

”...der var næsten kun "udlændinge" både personale, men også gæster. ” (udateret)

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 2. juni 2017.

Overordnede Y, der var ”Manager in Training”, har den 7. juni 2017 skrevet følgende e-mail om hændelsesforløbet:

”...

Begrundelse for ansættelse, ændring af kontraktforhold samt begrundelse for fyring grundet samarbejdsvanskeligheder:

Vi havde en storkunde, som optog hele 65% af belægningen, hvilket gav muligheden for et perfekt studiearbejde til studerende.

Denne storkunde arbejder på [et nærliggende byggeri] og vi havde henblik på de ville leje hotellet i minimum 3 år. De fleste af de ansatte og beboer på [indklagede] var portugisere.

Det var med dette grundlag vi i sin tid ansatte [klager], da vi kunne tilbyde gode rammer for studerende, og hun havde en fordel i sine spanske aner.

Storkunden valgte at trække sine ansatte ud af hotellet medio 2016, hvilket resulteret i at vi nu var grundet til at tage hotellet i en anden drejning og drive normal hoteldrift igen, for at have en forretning kørende.

...

Det gik hurtigt op for mig at [klager] ikke levede op til vilkårene, som almindelig receptionist grundet mange negative gæsteanmeldelser.

Jeg prøvede i cirka et halvt år at bygge på [klager], da hun tidligere havde været en rigtig god ansat og jeg kunne ville ønske at beholde hende på daværende tidspunkt.

I denne periode på cirka et halv år, forsøgte jeg med konstruktiv kritik, vejledning, videregivelser af erfaring fra tidligere hotel samt min uddannelse, men alt sammen uden succes!

[Leder Z] og jeg havde møder slut december og start januar omkring hotellets fremtid, og her udtrykte jeg mine mislykkede forsøg, mine bekymringer og frustrationer omkring [klager].

Start januar, selvsagt op til vi havde aftalt at ville fyre [klager] grundet den nye retning af hotellet, ringer [klager] til [leder Z] og informerer omkring graviditet.

Vi kender udmærket [klagers] vilkår og bliver enige om at afvente fyringen, og give endnu et forsøg på videre oplæring samt træning af [klager], for at prøve at fastholde hende.

I denne tid og en lang periode frem fik vi stadig stigende negative gæsteanmeldelser, hvilket jeg til sidst også gjorde [klager] bekendt med ved at vise et uddrag af gæsteanmeldelser fra [en hotelbookingside], men hun fastholdt det var gæsterne da hun var en perfekt medarbejder og også fik gode anmeldelser. ¬... ¬Vi begyndte at få en god del gæster og negative anmeldelser ændrede sig dog imidlertid ikke, dog blev de grovere. Dette gav også til udtryk da en af vores storkunde meddelte os om at de ville frabede sig [klager] være på arbejde under deres ophold eller de ville opsige den gode aftale med os. (Jeg har en e-mail på dette, som jeg kan fremvise bliver dette nødvendigt)

...

Det hele udvikler sig i at det resterende personale begynder at føle sig forfulgt og chikaneret af [klager].

Det ender sågar med jeg bliver ringet op en søndag af en grædende receptionist, som nægter at ville overgive vagten til [klager] og ville hun være nødsaget ville hun opsige grundet [klager].

Jeg tager ind og tager over på vagten, kun for at videregive den til [klager]. Da [klager] kommer ind på arbejde videregiver jeg hende vagten.

Efterfølgende ringer jeg til [repræsentant 1 fra klagers faglige organisation], da jeg altid har haft en god dialog med ham, for at høre om mulighederne ved afskedigelse m.m. da det nu er så kritisk jeg ikke kan se bort fra det længere, og havde brug for redskaberne til at forklare overfor [leder Z] og [direktør X] at nu er det nok, og give en løsning på dette problem, som er løbet langt over gevind, og vi kan ikke blive ved med at drive hotel på denne måde eftersom vi risikere at miste gæsterne.

Jeg bliver her i dette øjemed informeret af [repræsentant 1 fra klagers faglige organisation], at han har været til møde med [direktør X] og [leder Z], hvor det er blevet aftalt eftersom grundet manglende personale og [klager] i over en så lang periode har haft timer nok til at gøre krav på en deltid, at det er blevet besluttet hun skal have en deltidskontrakt med minimumslønnen. Han giver også udtryk for at han er sikker på at så snart [klager] får denne kontrakt at hun vil sygemelde sig, og det er derfor en win-win situation for alle parter. Og dette ligger til grundlaget for indgåelse af denne aftale med [leder Z], [direktør X] og [repræsentant 1 fra klagers faglige organisation].

Dog er han glad for jeg ringede eftersom det var trukket for langt ud med at få underskrevet kontrakten, og jeg giver ham ret eftersom jeg bare gerne vil af med hende da hun gør livet surt for alle der har deres gang på hotellet.

I en lang periode rykker jeg og rykker jeg for denne kontrakt men ved egentlig ikke hvad der foregår bag kulisserne andet end jeg har givet grundlaget for at afskedige [klager].

Hun kommer også ind flere gange i denne periode og truer og græder m.m. da hun føler sig frustreret over ikke at kende status, og ønsker bare en afklaring på det, hvilket jeg udmærket kan forstå.

...

...Vi aftaler dog jeg skal få kontrakten til [klager] fra [repræsentant 1 fra klagers faglige organisation] og printe den i 2 eksemplarer, og bede hende underskrive den ene til virksomheden. Dette bliver også gjort og jeg håber alt er vel.

Dog bliver [klager] ved med at møde op på hotellet, både for at arbejde men også for at true [A] (receptionschefen) og undertegnede. Hun mener denne kontrakt er ulovlig og hun skal have mere i løn osv. og beskylder os for korruption, forskelsbehandling og meget mere som jeg stiller mig fuldstændig uforstående overfor, grundet ovenstående beskrivelse af hendes arbejdsindsats.

Jeg prøver at forklare hende flere gange det intet har med disse ting og gøre samt at denne kontrakt er gældende ifølge ALLE regler eftersom den er blevet udarbejdet af [repræsentant 1 fra klagers faglige organisation]...

...

[Klager] sygemelder sig dog kort tid efter, og jeg går så her ud fra at endelig er alt på plads, og vi kan komme videre herfra.

Bliver dog enormt overrasket over [klager] kommer ind ca. 4 uger efter sygemeldingen og vil raskmelde sig.

Jeg får snakket med [leder Z] og [direktør X], og vi bliver enige om at vi bliver nødt til at have et møde med hende, og vi inviterer hende derfor [...] til et møde med os.

På dette møde forklarer vi grunden til ansættelsen, ændring af virksomhedsdriften samt vi ikke ser hende passende ind i det nye [indklagede]. Vi forklarer hende også omkring aftalen med [repræsentant 1 fra klagers faglige organisation] og vores ønske om at dette skulle være en hjælp til hende for at hun kunne

opnå barselsfonden m.v., men at vi ikke ser hende til at møde på arbejde igen, og opfordrer hende på det kraftigste AT HUN IKKE SKAL MØDE PÅ ARBEJDE.

Jeg bliver ringet op af [repræsentant 2 fra klagers faglige organisation], som nu har overtaget sagen eftersom [repræsentant 1 fra klagers faglige organisation] er flyttet afdeling.

Jeg sætter [repræsentant 2 fra klagers faglige organisation] ind i hvordan vi ser situationen, og han meddeler at han vil undersøge sagen nærmere, men også bede [klager] om ikke at møde op på arbejde, før der er kommet en afklaring på hele situationen.

Vi kommer frem til weekenden, hvor jeg bliver ringet op af natportieren som stiller sig uforstående over der er 2 receptionister der vil møde på arbejde den ene værende [klager].

Jeg forklarer [klager] ikke skal møde på arbejde og hun skal forlade hotellet til ham, men kontakter også [klager] for at oplyse hende om hun ikke skal møde på arbejde.

Hun siger at [repræsentant 2 fra klagers faglige organisation] netop har bedt hende om det, hvilket jeg forklarer hende jeg ikke kan forstå grundet aftalen med ham.

Det lykkes mig at få fat på [repræsentant 2 fra klagers faglige organisation], som oplyser han har meddelt hende om ikke at møde.

Efterfølgende har [repræsentant 2 fra klagers faglige organisation] og jeg en kamp uden lige, eftersom hun nægter at forlade hotellet og bruger dette som gidsel imod os. Det lykkes dog til sidst da hun får på skrift fra mig hun skal gå hjem, hvilket jeg ikke mener hun har krav på da det har været aftalen fra alle parter, men giver dog efter for at hun skal forlade hotellet.

[Repræsentant 2 fra klagers faglige organisation] og jeg ringer sammen meget efterfølgende uge, hvor han til sidst må være ked af at meddele at han også må give op, da han ikke kan trænge igennem til hende, og jeg hører ham her om mulighederne for at fyrer [klager] grundet samarbejdsvanskeligheder, da disse er enorme!

Dette er grunden til fyringen for samarbejdsvanskeligheder.

Jeg ser det som vi KUN har prøvet at hjælpe [klager], men hun har været uimodtagelig overfor vores hjælp, og vi ser derfor ingen anden mulighed på trods af at vi kender konsekvenserne, men kan intet stille op ellers.

...”

Receptionistchef A har den 14. juni 2017 skrevet denne udtalelse om klager:

”Oplevede [klager] som meget engageret i starten da hovedparten af vores gæster var Spansk/Portugisisk talende [...]

Efter de rejste modtog jeg op til flere klager over [klagers] opførsel, både fra ansatte og gæster, specielt stuepigerne klagede over hendes væremåde som arrogant og nedladende

For at nævne en af klagerne, fra en stamgæst, som måtte vente på hjælp da [klager] talte mobil. Da køen blev længere i receptionen og folk blev utålmodige satte [klager] blot et skilt på receptionsskranken med ”be right back” for derefter at tale videre i sin mobil

Hun sagde desuden flere gange at hun kedede sig på arbejdet selvom der var nok at tage fat på

[Klager] havde givet udtryk for at hun ville lære Dansk men iflg. Gæster og ansatte var der intet der gav udtryk for at hun kan kommunikere på dansk.

Ærgerligt at det gik ned af bakke med service og attitude da [klager] havde chancen for at vise at hun kunne være et aktiv for [indklagede] frem for det modsatte som vidste sig at være tilfældet”

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet afskediget på grund af sin graviditet. Klager ønsker godtgørelse.

Klagers timeantal blev klart reduceret fra måneden efter, at hun havde fortalt om sin graviditet. I marts 2017 fik klager først kun tildelt tre vagter (cirka 24 timer), men hendes faglige organisation skaffede hende yderligere to vagter, så hun i alt arbejdede 40 timer.

Hotellet ansatte i samme periode medarbejder 1 i samme stilling som klagers. Klager har henvist til den fremlagte vagtplan for marts 2017, hvor medarbejder 1, der var nyansat, fremgår med otte vagter.

Den aftale, der i foråret 2017 blev indgået mellem indklagede og klagers faglige organisation, havde – uden klagers vidende – den forudsætning, at klager sygemeldte sig, hvilket hun blev meddelt på mødet den 10. maj 2017.

Denne aftale var givetvis med henblik på, at indklagede på sigt kunne afskedige klager på grund af for højt sygefravær, hvilket understøttes af den fremlagte e-mail fra overordnede Y om hændelsesforløbet.

Det var klagers graviditet, der var årsag til, at hun blev sat ned i tid og senere afskediget.

Klager blev afskediget på grund af ”samarbejdsvanskeligheder” til trods for, at hun havde været ansat hos indklagede i over et år og altid havde haft et godt forhold til indklagede.

På samme tidspunkt, som klager blev afskediget, blev der ansat to nye medarbejdere.

Klager bestrider at have fremtrådt arrogant eller nedladende. Indklagede har ikke fremlagt et eneste bevis herfor.

De fremlagte anmeldelser er rettet mod receptionistpersonalet generelt og går primært på deres manglende danskkundskaber.

Klager taler ikke dansk. Dette lader dog ikke til at have været afgørende for afskedigelsen, idet andre medarbejdere i receptionen, der ikke taler dansk, ikke er blevet afskediget.

Indklagede har ikke løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen var begrundet i andre forhold end klagers graviditet.

Indklagedes synspunkter er udelukkende underbygget af udtalelser fra ledelsen. Det er yderst betænkeligt at tillægge disse udtalelser nogen vægt.

Der er ikke indgået et forlig i forhold til afskedigelsen. Klager blev tilbudt et beløb, der efter hendes opfattelse var for lavt. Klager afslog derfor tilbuddet.

Indklagede gør gældende, at klager ikke er blevet afskediget på grund af graviditet.

Graviditet umuliggør ikke afskedigelse, hvis afskedigelsen sker af saglige grunde.

Indklagede så sig nødsaget til at afskedige klager, da hun ikke kunne varetage jobbet som receptionist på tilfredsstillende vis. Indklagede har fremlagt anmeldelser fra kunder og udtalelser fra ledelsen.

Klagers adfærd berettigede egentlig indklagede til at bortvise hende. Der henvises især til episoden i maj 2017, hvor klager blev bedt om at forlade hotellet, hvilket hun nægtede. Indklagede valgte dog i stedet at opsig klager.

Klager var sygemeldt næsten hele april 2017, og i maj 2017 opstod der en episode, hvor indklagede i dialog med klagers faglige organisation overvejede en bortvisning. Indklagede valgte imidlertid – på grund af klagers situation med snarligt forældreansvar – blot at afskedige hende.

Indklagede har fremlagt e-mailen fra overordnede Y som deres beskrivelse af hændelsesforløbet.

Indklagede har ikke behandlet klager ringere, end andre ansatte ville være blevet behandlet.

Indklagede nedsatte ikke klagers arbejdstimer på baggrund af den udmeldte graviditet, men (nærmere) fordi der ikke var vagter til hende.

Klager har alene per kulance fået en deltidsansættelse i stedet for en løsarbejderkontrakt. Klagers faglige organisation oplyste, at klager ville være bedre dækket i forbindelse med barsel med en decideret deltidsansættelse, og at hendes arbejdstimer gav hende ret hertil.

Indklagede har haft en dialog med klagers faglige organisation og forhandlet et forlig på plads, som klager tilsyneladende ikke vil acceptere. Den faglige organisation og indklagede var enige om, at et forlig var den mest hensigtsmæssige løsning på problematikken. Indklagede opfordrer klager til at fremlægge dette forlig for Ligebehandlingsnævnet.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

Det lægges til grund, at nævnet er kompetent til at behandle sagen, idet klager har oplyst, at hun har afslået indklagedes tilbud om forlig i anledning af afskedigelsen.

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

Det er ubestridt, at klager var gravid på afskedigelsestidspunktet.

Det er derfor indklagede, der skal bevise, at klagers graviditet ikke havde indflydelse på beslutningen om at afskedige hende.

Klager orienterede den 7. februar 2017 indklagede om sin graviditet. Hun oplyste i samme forbindelse, at hun ønskede sig en kontrakt, der gav hende bedre rettigheder.

Indklagede, der i første omgang afviste at ændre klagers ansættelsesvilkår, indvilligede dog heri efter drøftelser med klagers faglige organisation. Den 30. marts 2017 blev der underskrevet en ny kontrakt, der betød, at klager med virkning fra den 1. marts 2017 overgik til en deltidsstilling som ”weekend receptionist” med et garanteret timetal på 60 timer over fire uger.

Klager blev sygemeldt få dage efter, at den nye ansættelseskontrakt var underskrevet. Det fremgår af lægeerklæring af 6. april 2017, at prognosen for tilbagevenden var fire uger. Der var ifølge lægeerklæringen ikke tale om graviditetsbetinget sygdom.

Klager blev afskediget den 18. maj 2017. Opsigelsesbrevet henviste til samarbejdsvanskeligheder.

Efter de foreliggende oplysninger havde disse samarbejdsvanskeligheder sammenhæng med, at indklagede forventede, at klager forblev sygemeldt under graviditeten og således ikke vendte tilbage til arbejdet. Heroverfor fastholdt klager, der var raskmeldt, at hun ville arbejde i overensstemmelse med kontrakten/vagtplanen eller modtage skriftlige oplysninger fra indklagede, der bekræftede, at hun ikke skulle arbejde.

Samarbejdsvanskelighederne havde således sammenhæng med klagers graviditet og må tilregnes indklagede, der blandt andet opfordrede klager til at være sygemeldt uden gyldig grund.

På denne baggrund, og idet de fremlagte kundenmeldelser og lederudtalelser ikke kan føre til en anden vurdering, finder nævnet, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet var uden betydning for afskedigelsen.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 65.000 kr. svarende til cirka 9 måneders løn i henhold til kontrakten om deltidsansættelse.

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

Indklagede skal herefter betale 65.000 kr. til klager med procesrente fra den 2. juni 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. 3, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1-2, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

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

<2017-6810-29798>