

Udskriftsdato: 13. december 2025

KEN nr 9734 af 09/08/2018 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2017-6810-32906

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold

J.nr. 2017-6810-32906

En salgsassistent blev afskediget omkring to uger efter, at hun havde orienteret sin arbejdsgiver om, at hun var gravid. Afskedigelsen blev begrundet i, at der ville komme en større organisationsændring. En uge efter afskedigelsen annoncerede arbejdsgiveren efter en lager- og logistikmedarbejder/salgsmedarbejder, der kunne have samme uddannelsesmæssige baggrund som klager. Ud over arbejde på lageret kunne arbejdet ifølge stillingsopslaget omfatte salg i butik og kundeudlevering. Arbejdsgiveren havde ikke løftet bevisbyrden for, at salgsassistentens graviditet ikke var blevet tillagt betydning ved beslutningen om at afskedige hende. Salgsassistenten fik derfor medhold i sin klage. Hun blev tilkendt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget, mens hun var gravid.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 130.000 kr. med procesrente fra den 15. juni 2017, hvor klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Med virkning fra den 1. november 2016 blev klager ansat som salgsassistent i indklagedes butik i A by.

Klagers månedsløn udgjorde ifølge ansættelseskontrakten 22.000 kr. Efter tre måneders ansættelse var der aftalt pension på 12 % pr. mnd., hvoraf 8 % var betalt af arbejdsgiver.

Indklagede driver virksomhed med primært belysnings- og boligartikler via sin hjemmeside samt fra butik og showroom i A by, hvorfra ekspedition og distribution foregår.

Den 21. november 2016 bekræftede klagers praktiserende læge klagers antagelse om, at hun var gravid, idet lægen samtidig fastsatte datoen for termin til den 22. juni 2017.

Den. 16. december 2016 informerede klager indklagede om graviditeten.

Ved brev af 30. december 2016 blev klager afskediget fra sin stilling til fratræden med udgangen af januar 2017. Om begrundelsen for opsigelsen fremgår af brevet:

”Firmaet igangsætter en større organisationsændring i det

nye år. ”

Ved opslag af 6. januar 2017 søgte indklagede en medarbejder til butikken i A by til tiltrædelse snarest muligt. Af opslaget fremgår:

”Lager- og logistikmedarbejder

[Indklagede] søger lager- og salgsmedarbejder

...

På grund af travlhed og en sund udvikling i firmaet, søger vi en lager- og forsendelsesansvarlig. Jobbet kan også omfatte salg i butikken og kundeudlevering i travle perioder.

Du må gerne have en lager, kontor eller handelsuddannelse. Jobbet kan også besættes af en ung medarbejder, som er indstillet på oplæring i jobbet.

...”

Klagers faglige organisation anmodede ved brev af 13. januar 2017 indklagede om at redegøre nærmere for organisationsændringen og nødvendigheden af at bringe klagers ansættelsesforhold til ophør.

Hertil svarede indklagedes administrerende direktør ved mail af 1. februar 2017:

”...

Vi har fortaget ændringer og tilpasninger af medarbejder i vores virksomhed. En løbende nødvendighed for at tilpasse sig markedet, vi er gået fra at være en detail- virksomhed til i dag i stigende omfang at være en web shop virksomhed. Vi har ind til nu udelukkende haft salgs medarbejder ansat, og havde den forventning at de skulle varetage vores web aktiviteter, det viser sig at flere og flere kunder er selv hjulpet, derfor har vi skåret ned på salgs medarbejder.

Vi bygger om, og tilpasser os de nye tider, og i den forbindelse har vi ansat en lager og logistik ansvarlig som er tiltrådt 1 februar.

Vi har taget afsked med 2 medarbejder. /deres stillinger er nedlagt.

1 person på vores salgs / marketing kontor i [B by] fratrædelse 1 marts. (mindre del af opgaven flyttet til [C by])

1 person i vores belysnings butik i [A by]. fratrædelse 1 februar. (Det var [klager], den sidst tilkommende person, meddelte sig syg straks efter sin opsigelse og vi har ikke set hende siden, virker lidt underligt at blive så sur.)

Belysningsafdelingen vil fremover blive varetaget af de 3 resterende medarbejder.

Vi har løbende måtte fortage tilpasninger, og forventer også i fremtiden at skulle fortage tilpasninger, vi efterlever selvfølgelig de regler vi er underlagt.”

Den 26. januar 2017 indgik indklagede en ansættelsesaftale til besættelse af stillingen som lager- og logistikmedarbejder fra den 1. februar 2017. Af ansættelseskontrakten, der er fremlagt for nævnet, fremgår bl.a., at vedkommende havde ansvar for forsendelse til indland og udland samt opgaver i butikken i A by og i webshoppen. Der var tale om en ugentlig arbejdstid på 37 timer med en timeløn på 125 kr.

Indklagede har for nævnet fremlagt følgende oversigt over antallet af forsendelser fra webshoppen i 2016 og 2017:

Statistik antal sendte pakker

2017 forsendelser

	Jan.	Feb.	Mar.	Apr.	Maj.	Jun.
Total	434	383	408	397	686	432

2016 forsendelser

	Jan.	Feb.	Mar.	Apr.	Maj.	Jun.
Total	469	328	294	322	246	240

Index 92,54 116,77 138,78 123,29 278,86 180,00

Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov. Estimat	Dec. Estimat	Total
346	498	511	516	700	900	6211

Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dec.	Total
251	318	323	427	547	613	4378

137,85 156,60 158,20 120,84 127,97 146,82 141,87

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 15. juni 2017.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn. Hun ønsker en godtgørelse svarende til ni måneders løn og har til støtte herfor anført, at hun ikke kunne finde anden beskæftigelse, og at ansættelseskontrakten ikke indeholdt vilkår om prøvetid. Klager har vedrørende godtgørelsen henvist til Højesterets dom af 18. august 2004 (U. 2004.2701H).

Klager er uddannet salgsassistent via HG med elevtid i en større forretningskæde, og hun har en uddannelse inden for ledelse og kundeservice.

På ansættelsestidspunktet havde klager cirka fem års erhvervserfaring inden for salg og service. Hos indklagede beskæftigede hun sig med en bred vifte af både administrative og salgsrelaterede opgaver primært i relation til indklagedes hjemmeside (webshop) og kundeservice i butikken. Hun varetog endvidere en del af det praktiske arbejde på lageret, herunder nedpakning af bestilte varer via webshoppen.

Klager er ud fra sin uddannelse og erhvervserfaring fuldt ud kvalificeret til at varetage jobbet som lager- og logistikmedarbejder. Derudover varetog hun de arbejdsopgaver, som indklagede efterspurgte arbejdskraft til i opslaget. Hun modtog på intet tidspunkt kritik for håndteringen af sit arbejde. Hun blev imidlertid ikke tilbudt den opslåede stilling.

På opsigelsestidspunktet var der ansat i alt fire medarbejdere i butikken, heriblandt en anden salgsassistent, som tiltrådte sin stilling cirka 14 dage før klager.

Indklagede har ikke dokumenteret, at der på opsigelsestidspunktet rent faktisk var en intention om en større organisationsændring. Indklagede har heller ikke dokumenteret, at den bebudede organisationsændring rent faktisk blev gennemført.

Der er mellem parterne enighed om, at en betydelig del af indklagedes omsætning hidrører fra nethandel, hvilket indklagedes direktør orienterede klager om forud for indgåelse af ansættelseskontrakten. Klager kunne da også hurtigt efter tiltrædelsen konstatere, at en væsentlig del af arbejdet bestod i håndtering af varebestillinger via webshoppen, herunder det praktiske arbejde med pakning og forsendelse af alle typer varer, hvilket også foregik fra indklagedes lagerfaciliteter. Samtlige medarbejdere i butikken, som alle var kvinder, hjalp til på lageret i varierede omfang.

Klager oplevede igennem ansættelsen ingen nævneværdige ændringer i omfanget af salget via webshoppen set i forhold til salget direkte fra butikken, ligesom hun heller ikke oplevede en stigning i salget af særligt fysisk tunge varer.

Det er i sig selv kønsdiskriminerende, at indklagede tilsyneladende har haft et ønske om at ansætte en mand og ikke en kvinde i den nyoprettede stilling som lager- og logistikmedarbejder af hensyn til håndteringen af fysisk tunge varer. Klager blev i sin elevtid oplært i korrekt brug af løfteteknikker, ligesom hun også håndterede fysisk tunge varer. Det var heller ikke en fysisk udfordring for klager at håndtere de fysisk tunge varer hos indklagede.

Det fremgår af jobopslaget, at den nye lager- og logistikmedarbejder skulle arbejde tæt sammen med det øvrige personale, og at arbejdet også omfattede salg i butikken og kundeudlevering i travle perioder. Der er derfor en formodning for, at den nye medarbejder, ligesom klager, håndterer både salgs- og lagerrelaterede opgaver med en indbyrdes vægtning, der afhænger af indklagedes aktuelle driftsmæssige behov.

Indholdet af den nyansatte lager- og salgsmedarbejders stilling må vurderes ud fra ansættelseskontrakten, hvoraf det fremgår, at: ”A) Stillingsbeskrivelse: Lager- og logistikmedarbejder med ansvar for forsendelse indland og udland. Samt opgaver i butikken på [adresse] og vores webshops”. Det, der står i kontrakten, må vurderes i kombination med beskrivelsen i jobopslaget. Klager var fuldt ud kompetent og egnet til at varetage stillingen som lager- og salgsmedarbejder.

Med en sædvanlig arbejdstid på 37 timer ugentligt udgør den nye medarbejders aftalte månedsløn 20.041,25, hvilket indklagede nødvendigvis må budgettere med som en fast lønomkostning. Pr. 1. februar 2017 var klagers månedsløn 23.760 kr., hvorfor indklagede opnåede en månedlig lønbesparelse på 3.718,75 kr. Indklagede opnåede derfor ikke store besparelser. Klagers samlede løn inkl. pensionsbidrag adskilte sig ikke nævneværdigt fra den løn, som den nyansatte medarbejder modtog de første tre måneder, hvor han endda ikke arbejdede på fuld tid. Opsigelsen var da heller ikke begrundet i et økonomisk og driftsmæssigt behov for nedskæringer, men derimod med en større organisationsændring i det nye år.

Indklagede har ikke fremlagt regnskabsmæssig dokumentation for påstanden om, at markedet skulle have ændret sig markant i løbet af meget kort tid, ligesom det i øvrigt er uklart, hvorfor ansættelse af netop klager af den årsag viste sig at være uhensigtsmæssig.

Indklagede nedlagde ikke samtidig med opsigelsen af klager de to salgsassistenter stillinger. Klager var den første medarbejder, som blev opsagt på trods af, at den anden salgsassistent havde næsten samme anciennitet som klager.

Efter opsigelsen af både klager og den efterfølgende opsagte salgsassistent blev indehaverens datter udnævnt til butikschef. På opsigelsestidspunktet varetog datteren en tilsvarende stilling som salgsassistent.

Indklagede har ikke fremlagt tilstrækkelig dokumentation for, at det som led i indklagedes ønske om at foretage en omstrukturering grundet ændringer i markedet var objektivt nødvendigt at opsiges netop klager på det aktuelle tidspunkt.

Indklagede afviser, at afskedigelsen af klager var begrundet i hendes graviditet.

Såfremt nævnet finder, at afskedigelsen var i strid med ligebehandlingsloven, skal godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til klagers ansættelsestid og omstændighederne i øvrigt. Indklagede har henvist til Højesterets dom af 13. august 2002 (U. 2002.2435/3H), Højesterets dom af 12. december 2002 (U. 2003.603H) og Højesterets dom af 18. august 2004 (U. 2004.2701H). Godtgørelsen kan passende fastsættes svarende til 3 til 6 måneders løn.

Indklagede er en handelsvirksomhed, som har hovedsæde i A by, hvor butik og lager er placeret. Indklagede har fysisk butik og nethandel.

Der er tale om en familievirksomhed, hvor direktøren har to børn ansat. Hertil kom en elev og en anden sælger, som er fratrådt.

Til klagers stilling blev der i jobopslag af 19. september 2016 specifikt søgt efter en sælger, og det var et krav, at ansøgeren skulle have en solid handelsuddannelse.

Klagers arbejde bestod i det væsentligste af varebestillinger og salg i butik. Hertil kom modtagelse af varebestillinger på webshoppen, ligesom en mindre del af arbejdet bestod af pakning af mindre varer bestilt på webshoppen.

Kort tid efter ansættelsen af klager konstaterede indklagede, at der var tale om en uhensigtsmæssig ansættelse. Dette skyldtes ikke klagers evner og ageren, men at markedet havde ændret sig markant inden for kort tid, og at der ikke kom det forventede antal kunder i butikken. Der var blandt andet en forventning om flere kunder ved højtiderne.

Til gengæld var antallet af kunder på webshoppen stigende, og der kom mange bestillinger af blandt andet tungere varer. Dette bevirkede, at der var behov for ændringer i strukturen blandt de ansatte. I perioden fra november 2016 og frem til, at indklagede den 17. august 2017 sendte sine bemærkninger til nævnet, steg webshoppen med index 140, hvilket bevirkede, at det var nødvendigt at ændre på strukturen. Ændringen var alene driftsmæssigt begrundet.

Den fremlagte oversigt over forsendelser viser en stigning i antallet af forsendelser. Indklagede har desuden fremlagt en leverandøranalyse for perioden 1. januar 2017 til 31. marts 2017.

Opsigelsen var ikke begrundet i klagers graviditet, men i ændringer af virksomheden.

Indklagede vurderede, at det var nødvendigt med en større organisationsændring i det nye år. På opsigelsestidspunktet var der fire personer i butikken, der alle beskæftigede sig med salg af varer i butikken. De fire personer bestod af butikschefen, som er ejerens datter, to salgsassistenter og en elev. Efter omstruktureringen består butikspersonalet af butikschefen og to elever. Der er således sket en reduktion af butikspersonalet, hvor to salgsassistentstillinger er nedlagt, herunder klagers stilling.

Med baggrund i omstruktureringen blev der slået en stilling op som lager- og logistikmedarbejder. Der er tale om en stilling, som væsentligt adskiller sig fra den stilling, som klager havde.

Der blev ikke stillet krav til uddannelse til lagermedarbejderen, og den person, som blev ansat, er ufaglært og ikke funktionær - hverken kontraktuelt eller i henhold til de faktiske opgaver, som bliver udført.

Lagermedarbejderen står for håndtering af tunge varer og udlevering af pakker til fragtmænd. Medarbejderen har i realiteten intet med salg at gøre, og har ikke arbejdet i butikken. Medarbejderen har ikke haft nogen former for kundekontakt, men udfører almindeligt lagerarbejde, herunder pakning, udlevering og forsendelse af varer, der primært bliver solgt via webshoppen. Medarbejderen har erfaring med lagerarbejde. Der er derfor i realiteten store forskelle på det arbejde, som klager udførte, og det arbejde, som lagermedarbejderen udfører. Videre er klager uddannelsesmæssigt overkvalificeret til at varetage arbejdet, ligesom lagerarbejdet er forbundet med ikke ubetydelige krav til fysisk styrke.

Lønrammen for stillingen som lager- og logistikmedarbejder er desuden væsentligt lavere end i klagers stilling.

Det blev aftalt med lagermedarbejderen, at timetallet kunne variere afhængigt af behovet. Selvom der i ansættelseskontrakten fejlagtigt står anført 37 timer ugentligt svarende til 160,33 timer månedligt, havde

vedkommende i starten af sin ansættelsesperiode langt færre timer. Medarbejderen arbejdede alene 134 timer i februar 2017, 153,75 timer i marts 2017 og 113,25 timer i april 2017. Indklagede har for nævnet fremlagt lønsedler for denne medarbejder.

Klagers månedsløn var 22.000 kr. svarende til 137 kr. i timen. Hertil kom arbejdsgivers pensionstillæg på 8 % efter tre måneders ansættelse.

I forbindelse med de strukturelle ændringer i virksomheden kunne indklagede derfor opnå ganske store besparelser.

Efterfølgende har lager- og logistikmedarbejderen dog haft en 37-timers stilling.

Det bestrides, at indklagede havde et ønske om at ansætte en mand og ikke en kvinde, som anført af klager. Der blev ikke lagt vægt på, at jobbet som lager- og logistikmedarbejder indebar tunge varer. Det tidligere oplyste herom står alene for indklagedes daværende advokats regning.

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 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 orienterede den 16. december 2016 indklagede om, at hun var gravid.

Den 30. december 2016 blev klager afskediget til fratræden den 31. januar 2017.

Indklagede har herefter bevisbyrden for, at klagers graviditet ikke blev tillagt betydning ved beslutningen om at afskedige hende.

Ved vurderingen af, om indklagede har løftet denne bevisbyrde, kan det efter omstændighederne få betydning, hvis indklagede ikke har udnyttet en eventuel mulighed for omplacering til en stilling, som var ledig i tiden op til opsigelsestidspunktet, eller som på opsigelsestidspunktet måtte forventes at blive ledig inden udløbet af opsigelsesperioden.

Afskedigelsen af klager blev begrundet i, at der ville komme en større organisationsændring. Indklagede har imidlertid ikke dokumenteret, at der blev igangsat en større organisationsændring, ligesom indklagede ikke har redegjort nærmere for behovet herfor.

Fra den 6. januar 2017 annoncerede indklagede på baggrund af travlhed og virksomhedens udvikling efter en lager- og logistikmedarbejder /salgsmedarbejder. Ud over arbejde på lageret kunne arbejdet ifølge

stillingsopslaget omfatte salg i butik og kundeudlevering. Det fremgår videre af stillingsopslaget, at medarbejderne gerne måtte have en lager, kontor- eller handelsuddannelse.

Indklagede har gjort gældende, at kundegrundlaget tilsagde en nednormering af medarbejderne i indklagedes fysiske butik, men indklagede har ikke dokumenteret dette.

Det kan efter oplysningerne i sagen ikke lægges til grund, at klager, der har den uddannelsesmæssige baggrund, der er efterlyst i stillingsopslaget af 6. januar 2017, ikke ville kunne varetage opgaverne knyttet til den opslåede stilling.

På denne baggrund og efter en samlet vurdering af oplysningerne i sagen har indklagede ikke løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet ikke blev tillagt betydning ved beslutningen om at afskedige hende.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 130.000 kr. svarende til 6 måneders løn på fratrædelsestidspunktet.

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

Indklagede skal herefter betale 130.000 kr. til klager med procesrente fra den 15. 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. 2, nr. 3, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1 og 2, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 9, om forbud mod afskedigelse begrundet i graviditet eller orlov
- § 16, stk. 2, om godtgørelse
- § 16, stk. 4, om omvendt bevisbyrde

<2017-6810-32906>