

Udskriftsdato: 22. december 2025

KEN nr 9763 af 03/09/2020 (Gældende)

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

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 19-37831

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

J.nr. 19-37831

En kvinde tiltrådte den 5. februar 2018 en fuldtidsstilling som jurist i en virksomhed. I starten af år 2019 blev kvinden gravid med termin den 28. november 2019. Ved brev af 22. maj 2019 blev hun afskediget som følge af omstruktureringer i virksomhedens juridiske afdeling. Kvinden oplyste, at virksomheden inden afskedigelsen var gjort mundtligt bekendt med hendes graviditet. Virksomheden oplyste, at virksomheden først ved mødet om afskedigelsen den 22. maj 2019 blev gjort bekendt med, at klager var gravid. Der forelå ikke oplysninger i sagen, der med den fornødne sikkerhed kunne fastslå, hvornår virksomheden blev bekendt med kvindens graviditet. Nævnet vurderede på den baggrund, at det var nødvendigt for sagens afgørelse, at der blev ført bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sin stilling.

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 tiltrådte den 5. februar 2018 en fuldtidsstilling som jurist ved den indklagede virksomhed, der er en international koncern med hovedsæde i Danmark. Koncernen har globalt mere end 1.000 medarbejdere.

Af stillingsbeskrivelsen fremgår, at klager skulle arbejde med følgende områder:

”...

Arbejdsopgaver (for at understøtte formål og ansvarsområde):

- ✓ Udarbejdelse og forhandling af nationale og internationale kommercielle kontrakter
- ✓ Varetage koncernens forsikringsprogram
- ✓ Varetage de juridiske aspekter af koncernens CSR politik
- ✓ Bidrage til koncernens compliance med GDPR
- ✓ Bidrage til risk management i relation til koncernens kommercielle kontrakter
- ✓ Bidrage til løsning af arbejdsretlige problemstillinger

- ✓ Bidrage til overholdelse af markedsføringsretlige regler
- ✓ Ad hoc juridiske opgaver
- ...”

Den juridiske afdeling bestod foruden klager af hendes leder og en assistent.

Indklagede har oplyst, at klagers leder og den administrerende direktør i virksomheden ved årsskiftet 2018/2019 drøftede opgaverne i den juridiske afdeling. Det blev ifølge indklagede besluttet, at områderne GDPR og Contract Risk Management skulle varetages af robotteknologi, compliance inden for konkurrenceret og markedsføring skulle varetages af en ekstern advokat, og administration af forsikringsret samt CSR skulle varetages af assistenten.

Klager blev gravid primo 2019 med termin den 28. november 2019.

Det fremgår af indklagedes registreringer af klagers fravær, at hun havde tre sygedage i perioden 4. marts 2019 til 6. marts 2019. I en sms-besked af 4. marts 2019 kl. 6.19 oplyste klager til lederen af den juridiske afdeling, at hun var nødt til at blive hjemme på grund af hoste, hovedpine og manglende søvn.

Klager har oplyst, at indklagedes fraværsregistreringer ikke er fyldestgørende, idet det var kutyme, at man ikke registrerede sygdom, men blot omplacerede timer. Dette er bestridt af indklagede, der har oplyst, at de ansatte i den juridiske afdeling havde en høj grad af frihed til at placere arbejdstimerne som ønsket.

Den 3. maj 2019 sendte klagers leder et billede til klager og afdelingens assistent med teksten ”Livet med småbørn. ”

Ved brev af 22. maj 2019 blev klager afskediget. Af brevet fremgår:

”Som følge af omstrukturering er jeg desværre nød til at opsige dig. Din sidste arbejdsdag vil være den 31. august 2019.

Jeg har sat stor pris på vores samarbejde og skriver selvsagt en god anbefaling til dig, som du kan bruge fremadrettet. Ligeledes står jeg til rådighed som reference, hvis du ønsker det.

Jeg ønsker dig al mulig held og lykke fremadrettet.

Bedste hilsner

[navn]

Head of Legal

Advokat / Lawyer

...”

Indklagede har oplyst, at indklagede først blev orienteret om klagers graviditet på mødet den 22. maj 2019, hvor klager blev afskediget. Klager har oplyst, at indklagede var orienteret hendes graviditet før afskedigelsen af hende, idet hendes leder var gjort mundtligt bekendt hermed.

Den 22. maj 2019 – efter afskedigelsen – skrev klager en sms-besked til afdelingens assistent. Af sms-beskeden fremgår blandt andet:

”Vi arbejder så tæt sammen, så det er svært for mig at holde det hemmeligt overfor dig, men jeg er blevet opsagt pga. omstrukturering og oveni er jeg gravid. Så jeg står i en særdeles svær situation og de valgte at fastholde opsigelsen til trods for, at jeg oplyste om min graviditet. ”

Samme dag svarede afdelingens assistent i en sms-besked til klager blandt andet:

”Og de helt forkerte omstændigheder at høre, at du er gravid. Sådan en virkelig glædelig begivenhed [smiley] Men på trods af det, kæmpe stort tillykke med graviditeten! ”

Den 22. maj 2019 skrev klager til sin leder:

”Jeg vil rigtig gerne modtage udkast til fratrædelsesaftale hurtigst muligt, så jeg har mulighed for at orientere mig i den inden mandag. Jeg synes, at de er relevant at oplyse [Administrerende direktør] om, at I har fastholdt opsigelsen til trods for oplysninger om min graviditet og jeg vil stadig gerne modtage dokumentation for omstrukturering.
...”

Den 24. maj 2019 skrev klagers leder en e-mail til klager:

”...

Som svar på din sms fra forleden kan jeg bekræfte, at den nye oplysning om din graviditet ikke ændrer beslutningen om omstrukturering.

Det er afstemt med [Administrerende direktør].

Som også fremhævet på vores møde forleden er beslutningen driftsmæssig. Jeg ser en mulighed for at indrette Legal mere hensigtsmæssig, hvilket på sigt vil reducere antallet af arbejdsopgaver.

...

Jeg sender et forslag til en fratrædelsesaftale i løbet af formiddagen.

...”

Samme dag - den 24. maj 2019 – modtog klager et forslag til fratrædelsesaftale.

Den 27. maj 2019 blev der afholdt et møde mellem klager og lederen af den juridiske afdeling. På mødet afslog klager indklagedes tilbud om en fratrædelsesaftale.

Ved brev af 4. juni 2019 anmodede klagers advokat den indklagede virksomhed om at godtgøre, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i hendes graviditet.

Ved brev af 7. juni 2019 til advokaten afviste den indklagede virksomhed, at opsigelsen var relateret til klagers graviditet. I brevet, der er underskrevet af lederen af den juridiske afdeling, anfører indklagede, at klager på intet tidspunkt forud for opsigelsen havde nævnt eller indikeret, at hun var gravid, og at indklagede således først fik kendskab til graviditeten, efter opsigelsen fandt sted.

Den 13. juni 2019 indgik indklagede ”Abonnementsaftale for digitale datarum” med et eksternt advokatfirma.

Ved brev af 20. juni 2019 fremsatte klagers advokat krav om betaling af en godtgørelse på 12 måneders løn for afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven.

Indklagede afviste kravet ved brev af 28. juni 2019.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 3. august 2019.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 340.200 kr. med procesrente fra klagens indbringelse for nævnet. Det fremsatte godtgørelseskrav svarer til 9 måneders løn.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun blev afskediget i strid med ligebehandlingsloven, og at hun derfor er berettiget til en godtgørelse. Størrelsen på godtgørelsen bør på baggrund af hendes anciennitet og sagens omstændigheder fastsættes, så den svarer til 9 måneders løn.

Klager var gravid på afskedigelsestidspunktet.

Det påhviler derfor indklagede at godtgøre, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet.

Indklagede har ikke løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet ikke havde betydning ved afskedigelsen.

Klagers nærmeste leder havde kendskab til hendes graviditet forud for afskedigelsen.

Klager var i forbindelse med graviditeten til flere lægebesøg. Endvidere havde hun haft hormonhovedpine og været nødsaget til at gå hjem fra arbejde grundet kvalme, hvilket hendes leder var oplyst om. Lederen ytrede ikke behov for skriftlighed i dette tilfælde. Lægebesøgene fremgik af klagers arbejdskalender. Klager fremstod desuden som om, at hun var gravid.

Til afskedigelsessamtalen den 22. maj 2019 efterspurgte klager en udskydelse af afskedigelsen, så hun kunne søge arbejde under sin barselsorlov. Klagers leder var ikke overrasket over dette graviditetsrelaterede spørgsmål under samtalen, hvilket understøtter, at indklagede allerede var bekendt med klagers graviditet.

Ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, er i øvrigt ikke begrænset til tilfælde, hvor klager måtte kunne bevise, at indklagede var vidende om graviditeten. Der henvises til U2004. 2701H og U2012. 1782H.

Såfremt indklagede var uvidende om klagers graviditet, må indklagede dokumentere denne uvidenhed, hvilket ikke er sket. Indklagedes eventuelle uvidenhed om klagers graviditet på afskedigelsestidspunktet må under alle omstændigheder siges at have karakter af bevidst uvidenhed.

Det var tydeligt for flere hos indklagede, at klager var gravid allerede i april 2019.

Klagers leder sendte netop sms-beskeden af 3. maj 2019 med billede og tekst til klager grundet hendes graviditet.

Klagers sms-besked til assistenten efter afskedigelsesmødet den 22. maj 2019 er ikke relevant for sagen, idet assistenten ikke havde ledelsesbeføjelse og dermed ikke indflydelse på afskedigelsen.

Samme dag som klager blev afskediget, indrykkede indklagede et stillingsopslag på en Trade Compliance Manager.

Indklagede omgjorde ikke sin beslutning om afskedigelse, selvom indklagede var klar over, at klager var gravid.

Omfanget af udliciteringen og dermed fragangen af klagers opgaver er ikke dokumenteret og uddybet tilstrækkeligt. Indklagede har ikke fremlagt dokumentation for udlicitering forud for afskedigelsen af klager.

Der er ikke dokumentation for den driftsmæssige hensigtsmæssighed i outsourcingen, og begrundelsen herfor har derfor karakter af efterrationalisering.

Det er bemærkelsesværdigt, at klager var den eneste medarbejder, der blev afskediget som led i omstruktureringen.

Det bestrides, at der på de månedlige statusmøder blev talt om omstruktureringer.

Det bestrides endvidere, at klager på nogen måde har anerkendt, at afskedigelsen var begrundet i omstrukturering.

Indklagede har ikke fremlagt dokumentation for, hvornår beslutningen om afskedigelsen af klager blev truffet. Indklagede har heller ikke dokumenteret, at der skete forsøg på omplacering af hende.

Indklagede har endvidere ikke fremlagt dokumentation for den påståede afskedigelse af 270 medarbejdere. Klager blev oplyst om, at hun var den eneste funktionær, der blev afskediget.

Der er desuden ikke fremlagt dokumentation for optimering af virksomhedens økonomi og tal, der understøtter denne optimering.

Indklagede gør gældende, at sagen skal afvises fra behandling i Ligebehandlingsnævnet. Subsidiært gør indklagede gældende, at indklagede skal frifindes. Mere subsidiært gør indklagede gældende, at klager under henvisning til sagens omstændigheder skal tilkendes et mindre godtgørelsesbeløb end påstået af klager.

Det er afgørende for sagens vurdering, at der afgives vidneforklaringer.

Indklagede handlede ikke i strid med ligebehandlingsloven, idet afskedigelsen af klager ikke var begrundet i hendes graviditet, men i omstrukturering af virksomheden.

Klager har ikke fremlagt dokumentation for, at indklagede vidste, at hun var gravid på afskedigelsestidspunktet.

Det bestrides, at klager fremstod som om, at hun var gravid.

Det bestrides, at sms-beskeden af 3. maj 2019 fra lederen af den juridiske afdeling skulle være dokumentation for indklagedes viden om klagers graviditet. Lederen var på afskedigelsestidspunktet selv mor til to børn. Billedet var således en reference til lederens egen situation.

Indklagede fik først kendskab til klagers graviditet under afskedigelsessamtalen den 22. maj 2019.

Klagers sms-besked til assistenten er relevant, da beskeden viser, at klager først efter afskedigelsen fortalte sin nærmeste kollega om sin graviditet.

Den indklagede virksomhed er en international koncern med ca. 1007 medarbejdere på globalt plan. Siden sommeren 2017 har indklagede fokuseret på at skabe en agil, lønsom og bæredygtig virksomhed, hvilket bl.a. medførte afskedigelse af 270 medarbejdere på koncernniveau i perioden juli 2018 til maj 2019.

En gang om måneden blev der afholdt statusmøder, hvor også klager deltog. På disse møder blev resultaterne drøftet, og klager var derfor bekendt med indklagedes løbende omstruktureringer.

Klager var vidende om, at en del af de arbejdsopgaver, hun varetog, ville bortfalde som følge af det møde, der ved årsskiftet 2018/2019 blev afholdt mellem klagers leder og den administrerende direktør.

Klager blev afskediget som følge af outsourcingen af hendes primære opgaver. Der var ikke ansat andre jurister i afdelingen.

Det forhold, at der ikke kan fremlægges en kontrakt for outsourcing fra før afskedigelsestidspunktet, er ikke udtryk for, at der ikke var drøftelser herom. I øvrigt foregik drøftelserne telefonisk.

Afskedigelsen af klager var saglig og objektivt begrundet i indklagedes forhold og ønske om at skabe proportionalitet mellem indtægter og udgifter.

Indklagede var ikke forpligtet til at omgøre sin beslutning om afskedigelse.

På afskedigelsestidspunktet bestod den juridiske afdeling af klager, hendes leder og en assistent. De resterende juridiske opgaver kunne således varetages af lederen alene.

Klager besad ikke de nødvendige kompetencer til at bestride den opslåede stilling som Trade Compliance Manager. Stillingen er besat af en medarbejder uden juridisk baggrund med 20 års praktisk erfaring på området.

Indklagede har løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i graviditet, og indklagede skal derfor frifindes.

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 eller barsel.

Såfremt afskedigelsen finder sted under graviditet, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditeten.

Klager blev afskediget fra sin stilling hos indklagede den 22. maj 2019. På dette tidspunkt var klager gravid. Det er derfor indklagede, der skal godtgøre, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet.

Bedømmelsen af, om indklagede har løftet sin bevisbyrde, beror på en samlet vurdering, herunder af om indklagede på tidspunktet for afskedigelsen må antages at have haft kendskab til graviditeten.

Afskedigelsen af klager skete ifølge afskedigelsesbrevet af 22. maj 2019 som følge af omstrukturering.

Klager har oplyst, at hun forud for afskedigelsen mundtligt havde fortalt sin leder om graviditeten bl.a. i forbindelse med lægebesøg, kvalme og hovedpine.

Indklagede, herunder klagers leder, har afvist at have haft kendskab til klagers graviditet forud for afskedigelsen af 22. maj 2019.

Der foreligger ikke oplysninger i sagen, der med den fornødne sikkerhed kan fastslå, hvornår indklagede blev bekendt med klagers graviditet.

Det er således for nævnet usikkert, om indklagede på tidspunktet for afskedigelsen af klager var bekendt med hendes graviditet.

Nævnet vurderer på denne baggrund, at det er 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.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

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

Ligebehandlingsloven

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

<19-37831>