

Udskriftsdato: 23. december 2025

KEN nr 9444 af 14/03/2022 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 20-26626

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold

J.nr. 20-26626

En kvinde havde siden 1. maj 2018 været ansat som salgschef hos en virksomhed.

Kvinden blev sygemeldt med influenzasymptomer den 23. marts 2020. Hun fandt den 7. april 2020 ud af, at hendes sygdom skyldes graviditet, nærmere bestemt tilstanden hyperemesis gravidarum.

Kvinden oplyste sin daværende chef om sin graviditet den 13. april 2020. Hun modtog brev om påtænkt afskedigelse den 22. april 2020 og blev afskediget den 29. april 2020.

Ifølge afskedigelsesbrevet blev kvinden afskediget med henvisning til, at den indklagede virksomhed grundet store økonomiske fald i omsætningen som følge af COVID-19 var nødsaget til at nedlægge hendes stilling.

Da afskedigelsen fandt sted under kvindens graviditet, fandt den omvendte bevisbyrde anvendelse.

Nævnet vurderede, at virksomheden ikke har løftet bevisbyrden for, at kvindens graviditet ikke blev tillagt betydning ved beslutningen om at afskedige hende.

Nævnet lagde særligt vægt på den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem afskedigelsen af kvinden og oplysningen om hendes graviditet. Nævnet lagde også vægt på oplysningerne om virksomhedens situation på tidspunktet for afskedigelsen af kvinden, herunder at beslutningen blev truffet meget kort tid efter COVID-19-nedlukningen.

Kvinden fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 455.000 kr.

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

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

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

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klager på 455.000 kr. med procesrente fra den 10. juni 2020, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev den 1. maj 2018 ansat som salgschef hos den indklagede virksomhed.

Klager sendte den 16. marts 2020 en mail til sin chef indeholdende en salgsrapport for uge 11. Klager skrev desuden i mailen:

”Særlig information

- Coronavirus vil utvivlsomt påvirke møde- og kontraktaktiviteten i denne periode

...”

Klager blev sygemeldt den 23. marts 2020 med influenzasymptomer.

Virksomhedens svenske COO skrev den 1. april 2020 en besked til klager via virksomhedens kommunikationsplatform. Følgende fremgår af skærmpoint af samtalen mellem COO'en og klager:

”[COO]:

Hi [klager]! How are you? Hopefully feeling better? [emoji]

[Klager]:

Hi [COO],

Not much better yet - but very slowly going in the right direction i think. I have told [chefen] that I am hoping that I will be able to have a few meetings next week but I will let him know in the weekend. I am doing all I can to get better and hope I will be soon. It is really really tough to feel this bad for so long" Hope all is well "in the office" despite the situation [emoji]

[COO]:

Oh, I so wish for you speedy recovery. Health is to be put first - always. Please rest and get well before you start working again.

We have a tough period in front of us, as nations, as a business and most probably many of us as individuals as we are likely to get sick. This virus has turned things upside down - but luckily for [virksomheden], not too much yet actually. We have work to do, can do it remotely and we have actually won more projects in every country also last week. Stay strong and take care! [emoji]

[Klager]:

Thank you so much - and it is so very good to hear, that projects are being won despite of this unfortunate situation. Hopefully we will come out of it stronger and with energy higher than ever before [emoji]

Looking forward to being back in the game”

Den 7. april 2020 meddelte klagers chef i en mail til klager, at han havde ansøgt om sygedagpenge fra første fraværsdag på baggrund af arbejdsgiverens ret til refusion, hvis medarbejderens uarbejdsdygtigheden skyldes COVID-19. Klager svarede ikke på mailen.

Klager meddelte den 13. april 2020 telefonisk til sin leder, at hun var gravid med termin den 9. november 2020. Oplysningen om klagers graviditet blev efter det oplyste efterfølgende sendt pr. mail.

Klager har for nævnet oplyst, at hun om aftenen den 13. april 2020 i en mail gjorde sin leder opmærksom på, at en aftale om barselsordning ikke var en del af hendes kontrakt. Klager foreslog at lave en aftale om barselsordning, der kunne tage udgangspunkt i overenskomsten fra Dansk Erhverv, "Funktionæroverenskomst for Handel, Viden og Service". Klager linkede desuden i samme mail til virksomhedens muligheder for at søge om barselsrefusion fra både Udbetaling Danmark og Barsel.dk. Lederen svarede efter det oplyste aldrig på denne mail eller på forespørgslen om en aftale vedrørende barselsordning.

Den 22. april 2020 modtog klager besked om påtænkt afskedigelse af hende. Beskeden blev givet til klager telefonisk og efterfølgende i brev sendt via mail. Følgende fremgår af brevet om afskedigelse:

"I forlængelse af vores samtale d.d. skal vi hermed meddele dig, at vi påtænker at opsige dit ansættelsesforhold hos os.

Grunden til at dit ansættelsesforhold påtænkes opsagt er, at vi ud fra driftsmæssige og økonomiske overvejelser påtænker at fortage ændringer i virksomhedens set-up. Den alvorlige situation med COVID-19 har medført at virksomheden kommer til at lide et omfattende og væsentligt fald i omsætningen. Det store fald i omsætningen har skabt en alvorlig økonomisk situation for virksomheden, som vi ikke længere driftsmæssigt og økonomisk kan forsvare og acceptere. Vi påtænker derfor at foretage en omstrukturering med en personalemæssige reduktion, med henblik på, at gøre virksomheden mere rentabel.

I forbindelse med det ændrede set-up i virksomheden påtænker vi, at ansvaret for alle virksomhedens salgsaktiviteter skal overgå til virksomhedens landechef, som fremover skal varetage alle dine arbejdsopgaver. Vi har i den forbindelse vurderet, at der ikke længere er behov for at have en person ansat i din stilling, og vi påtænker derfor at nedlægge din stilling uden genbesættelse til anden side.

Baggrunden for at vi påtænker at opsige dit ansættelsesforhold er således driftsmæssige og økonomiske overvejelser, der gør, at vi grundet det store økonomiske underskud er nødsagede til at foretage en ændring i virksomheden.

Vi har i forbindelse med den påtænkte nedlæggelse af din stilling nøje overvejet omplaceringsmuligheder, men kan ikke se dem for os, hvorfor vi påtænker at opsige din stilling.

I forhold til din ansættelseskontrakt andrager dit opsigelsesvarsel 3 måneder, hvorfor du fratræder den 31. juli 2020, såfremt den påtænkte opsigelse, som du herved adviseres om, effektueres i indeværende måned.

Dette sindetbrev udleveres herved til dig med anmodning om, at dine eller din fagforenings eventuelle kommentarer/bemærkninger til sindetbrevet er undertegnede i hænde senest 5 dage fra dato, dvs. den 27. april 2020.

Dine/din fagforenings kommentarer/bemærkninger vil indgå i overvejelsen om, hvorvidt den påtænkte beslutning i henhold til sindetbrevet vil blive gennemført.

..."

Klager har for nævnet oplyst, at lederen i dagene efter, hun havde modtaget den påtænkte opsigelse, tog sig adgang til hendes Outlook og begyndte at flytte møder fra hendes kalender og over til sin egen kalender. Klagers adgang til virksomhedens CRM-system blev også begrænset, således at hun kun kunne se data i systemet, men ikke tilføje eller ændre i noget.

Klager har for nævnet tillige oplyst, at hun den 27. april 2020 sendte sine kommentarer til den påtænkte afskedigelse. Hun gav udtryk for, at hun var meget forundret over indholdet i den påtænkte afskedigelse, og at hun ikke kunne genkende den beskrivelse, der blev givet af virksomhedens situation. Hun vedhæftede virksomhedens opdaterede aktivitetsstatistik fra den 27. april 2020 samt konkrete data for, at salgsaktiviteten på gældende tidspunkt var i fremdrift.

Klager modtog den 29. april 2020 brev om afskedigelse. Af brevet fremgik blandt andet:

”Dine fremsatte kommentarer og bemærkninger til den påtænkte opsigelse af 22. april 2020, har ikke givet anledning til at ændre vores opfattelse i forhold til den påtænkte opsigelse. Derfor har vi besluttet at gennemføre opsigelsen som påtænkt, idet vi har besluttet at nedlægge din stilling.

Begrundelsen for opsigelsen er som angivet i den påtænkte opsigelse, at vi grundet det store økonomiske fald i omsætningen, grundet COVID-19, er nødsagede til at nedlægge din stilling. Ansvar for alle virksomhedens salgsaktiviteter skal overgå til virksomhedens landechef, som fremover skal varetage alle dine arbejdsopgaver.

Den indgåede ansættelseskontrakt og de heraf følgende rettigheder og pligter er gældende i opsigelsesperioden. Du modtager i opsigelsesperioden din sædvanlige løn og du skal i perioden arbejde på sædvanlig vis. ”

Klager har for nævnet oplyst, at hun den 1. maj 2020 protesterede over afskedigelsen.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 10. juni 2020.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 661.946 kr. svarende til 12 måneders løn.

Klager har for nævnet desuden fremlagt kopi af aktivitetsstatistik, retningslinjer for mødebooking, oversigt over mødeaktiviteter, afgørelse fra Udbetaling Danmark om refusion for klagers fravær på grund af sygdom i forbindelse med graviditeten.

Indklagede har for nævnet fremlagt oplysninger om virksomhedens aflyste/ombookede møder, oversigter over faktureringer, driftsresultater for 2019 og 2020, beregning af omkostninger til klagers løn og besparelse ved afskedigelsen af klager.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun blev udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Begrundelsen for afskedigelsen var det store økonomiske fald i omsætningen grundet COVID-19. Klager var på intet tidspunkt forud for den påtænkte afskedigelse den 22. april 2020 gjort bekendt med, at der skulle være sket en negativ udvikling i virksomhedens omsætning,

eller at forventningerne til 2020 skulle være markant ændret på grund af COVID-19. Klager kunne som salgschef heller ikke genkende, at virksomheden på tidspunktet for den påtænkte afskedigelse skulle have oplevet eller måttet forudse at ville opleve et omfattende og væsentligt fald i omsætningen på grund af COVID-19.

Det er derfor klagers opfattelse, at afskedigelsen reelt ikke skyldes virksomhedens økonomiske situation, men derimod den omstændighed, at klager den 13. april 2020, 9 dagen forud for afskedigelsen, meddelte, at hun var gravid og forventede at skulle gå på barsel den 9. november 2020. Indklagede har ikke løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet.

Det er ubestridt, at indklagede vidste, at klager var gravid, da hun den 22. april 2020 modtog besked om, at man agtede at afskedige hende med tre måneders varsel til udgangen af juli 2020.

Nedlukningen af Danmark blev annonceret den 17. marts 2020, og det er udelukket, at COVID-19 skulle have haft indflydelse på omsætning og fakturering over for kunderne blot 36 dage senere, den 22. april 2020.

Indklagede fakturerede først kunderne, når et projekt var afsluttet, og faktureringen vedrørte dermed projekter og opgaver, der var løst i de forudgående perioder. Faktureringerne i 1. og 2. kvartal 2020 baserede sig således på kontrakter indgået helt tilbage til den 25. april 2019. Der gik i gennemsnit 154 dage, fra en kontrakt blev indgået, til projektet rent faktisk blev faktureret.

Det bestrides, at der i perioden fra 17. marts 2020 til 22. april 2020 var en betydelig nedgang i salgsaktivitet som følge af COVID-19, da antallet af bookede og afholdte møder var i fremgang i perioden.

At COVID-19 skulle have haft økonomiske konsekvenser for virksomheden i marts og starten af april 2020, strider endvidere imod indholdet i en besked, som virksomhedens COO sendte til klager den 1. april 2020. Heri skrev COO'en, at COVID-19 ikke havde påvirket virksomheden i nævneværdig grad.

Det fremgik desuden af en statusmail til hele organisationen fra virksomhedens CEO sendt den 21. april 2020, og dermed dagen før klager modtog den påtænkte afskedigelse, at virksomheden ikke var i økonomisk krise. Det fremgik alene af mailen, at nogle kunder havde ønsket at flytte deres møder, og at dette ville kunne påvirke virksomhedens cashflow. Dertil blev det også nævnt, at virksomhedens nye automatiseringsprodukt faktisk havde oplevet en øget interesse på grund af den øgede efterspørgsel efter automatiseringsløsninger.

Klager havde en meget afgørende andel i, at salgsaktiviteten siden 2018 og frem til den 22. april 2020 var stigende. Klagers arbejdsopgaver var ikke forsvundet, men de blev overtaget af chefen og en projektleder, efter at klager blev sygemeldt. Det bestrides dermed, at ressourcerne i salgsafdelingen blev nedjusteret.

Efter afskedigelsen af klager var der 3 medarbejdere tilbage på det danske kontor, hvor 2 personer skulle varetage salgsopgaven, mens der fremover kun var 1 person, som skulle tage sig af analyseopga-

verne. Det kan således lægges til grund, at de opgaver, der blev reduceret, var opgaver i analyseafdelingen og ikke i salgsafdelingen, hvilket underbygger, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i opgavebortfald og besparelser som følge af COVID-19, men derimod i det forhold, at hun var gravid og skulle på barsel.

Virksomheden benyttede sig ikke af nogen af de hjælpepakker i form af lønkompensation eller arbejdsdeling mv., som blev stillet til rådighed for danske virksomheder, der var økonomisk påvirkede af følgerne af COVID-19 krisen.

Klager og hendes chef blev efter klagers sygemelding den 23. marts 2020 enige om, at chefen måtte overtage alle møder, indtil klager igen var rask. I ugerne efter var klager og chefen både i kontakt telefonisk og via mail. Klager varetog stadig vigtige funktioner såsom at overdrage møder til chefen uge for uge, videresende relevante indgående mails og opdatere nødvendige statistikker.

Klager svarede ikke på mailen fra sin chef den 7. april 2020 om sygdagpengerefusion, idet hun på daværende tidspunkt netop havde fundet ud af, at hendes sygdom skyldes graviditet, nærmere beskrevet den sjældne tilstand hyperemesis gravidarum, der medfører alvorlig påvirkning af almentilstanden. Dermed var COVID-19 ikke årsag til uarbejdsdygtigheden, og hun kunne ikke udfylde de fremsendte dokumenter om refusion i god tro.

Da klager oplyste om graviditeten den 13. april 2020 var hun kun netop trådt ind i 11. uge af graviditeten og havde ikke engang været til 1. trimesterscanning. Klagers chef reagerede med stor overraskelse på nyheden. Han spurgte, om graviditeten var planlagt og gav udtryk for, at de praktiske omstændigheder måtte drøftes, så snart klager var tilbage på arbejdet. Chefen svarede aldrig på klagers mailen sendt den 13. april 2020, hvor hun foreslog at lave en aftale om en barselsordning.

Det skal desuden bemærkes, at det udelukkende er forholdene på afskedigelsestidspunktet, den 22. april 2020, der kan lægges til grund ved Ligebehandlingsnævnets afgørelse af, hvorvidt indklagede har løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i det forhold, at hun var gravid og skulle på barsel i henhold til ligebehandlingslovens regler. Indklagede har ikke løftet denne bevisbyrde.

Indklagede gør gældende, at klager ikke blev udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Afskedigelsen af klager var begrundet i virksomhedens økonomiske situation og nedgang i omsætningen under COVID-19.

Virksomheden blev særligt økonomisk påvirket af COVID-19. Der var i 2. kvartal 2020 et fald i omsætningen på 69,56 % i forhold til omsætningen i de samme måneder året før. Man oplevede samtidig et fald i faktureringshændelserne på 41,18 % i forhold til året før. Flere kunder aflyste deres møder. I marts 2020 blev der aflyst 31 møder og 13 møder blev ombooket.

Den økonomiske nedgang og nedgangen i omsætningen blev ikke meddelt eksplicit til klager, da hun var sygemeldt. Alle medarbejdere var bekendt med, at COVID-19 ville komme til at have økonomiske konsekvenser for virksomheden. Klager har også været bekendt med dette, da hun i mail af 16. marts 2020 skrev, at coronavirus utvivlsomt ville påvirke møde- og kontraktaktiviteten i den pågældende periode. Hun henviste også til, at der var flere ekstraordinære ombookinger af møder på grund af COVID-19.

COO'en kunne ikke have forudset nedgangen i omsætningen og de aflyste møder, da hun den 1. april 2020 skrev til klager, at COVID-19 ikke have påvirket virksomheden så meget endnu. Ved at skrive, at virksomheden ikke havde mærket så meget til COVID-19 endnu på dette tidspunkt, gav hun udtryk for, at COVID-19 fortsat ville kunne få store konsekvenser for virksomheden.

Det fremgik af mailen af 21. april 2020 fra virksomhedens CEO, at flere kunder udskød og aflyste deres møder som følge af COVID-19, hvilket ville komme til at have betydning for virksomhedens cash-flow. COVID-19 ville således få stor betydning for virksomhedens økonomiske situation. Det fremgik desuden, at flere kunder var interesserede i virksomhedens "Platform Services", men det viste sig senere, at "Platform Services" ikke medvirkede til at skabe mere omsætning.

Det bestrides at de tal, som er fremlagt af klager vedrørende ombookede møder, er korrekte. Det var alene chefen, som havde adgang til denne statistik.

Det bestrides desuden, at aktivitetsstatistikken fremlagt af klager er retvisende. Chefen påtog sig i forbindelse med klagers sygemelding en ekstra arbejdsopgave ved at varetage klagers salgsopgaver, indtil hun blev raskmeldt. Chefen påtog denne opgave, da der ikke var andre

ansatte i den danske afdeling, som kunne varetage salgsopgaverne med opsøgende salg. Aktivitetsstatistikken blev ikke opdateret af chefen under klagers sygemelding og viste derfor ikke den reelle situation på det pågældende tidspunkt. Flere af møderne, som fremgår af aktivitetsstatistikken, var allerede aflyst den 27. april 2020 og andre af møderne blev aflyst senere på kundernes initiativ. På de møder, som blev afholdt siden udbruddet af COVID-19, gav de fleste kunder udtrykt for, at der ikke kunne indgås aftaler om et projekter før tidligst i slutning af år 2020.

Det bestrides derudover, at det i gennemsnit tog 154 dage fra en kontrakt var indgået med en klient, og indtil projektet blev faktureret. I nogle tilfælde blev faktureringen gennemført inden for 35 dage. Som udgangspunkt gennemførtes projekterne inden for 3 måneder og ofte også væsentligt hurtigere end 3 måneder.

Afskedigelsen af klager var begrundet i, at virksomheden ud fra driftsmæssige og økonomiske overvejelser påtænkte at ændre i virksomhedens setup. Det var en alvorlig økonomisk situation, og derfor blev det påtænkt at foretage en personalemæssig reduktion. Chefen skulle påtage sig klagers arbejdsopgaver vedrørende opsøgende salg. Før klagers ansættelse blev opgaven vedrørende opsøgende salg varetaget af den daværende landechef. Da chefen havde mulighed for at påtage sig klagers arbejdsopgaver, vurderede virksomheden, at der ikke længere var behov for at have en person ansat i klagers stilling. Virksomheden kunne ikke se nogle omplaceringsmuligheder for sig, og klager fremkom heller ikke selv med nogle forslag til omplaceringsmuligheder. Muligheden for omplacering blev vurderet i forbindelse med den påtænkte afskedigelse.

Klager blev afskediget den 29. april 2020, da hun ikke var fremkommet med indsigelser til den påtænkte afskedigelse, som kunne give anledning til at ændre virksomhedens opfattelse i forhold til den påtænkte afskedigelse. Klagers stilling blev nedlagt, og der blev ikke ansat en ny medarbejder i hendes stilling.

Klager var den eneste Sales Manager i den danske afdeling af virksomheden. Det var ikke muligt at afskedige andre end klager, da der ikke var andre medarbejdere i sammenlignelige stillinger.

Virksomhedens danske afdeling bestod under klagers ansættelse af 4 medarbejdere. De ansatte var klager selv, hendes chef, en projektleder og en ”Phoner”. Chefen var hovedansvarlig for ledelse, udvikling, administrative opgaver, projektledelse, analyser, salg til kommuner og budget. Han havde en månedlig løn på 60.000 kr. Projektlederens arbejdsopgaver bestod i projektledelse, analyser samt rapportering i forbindelse med analyser. Hun var ansat med en månedsløn på 36.500 kr., mere end 10.000 kr. under klagers månedsløn. ”Phoner”-ens arbejdsopgave bestod i at foretage opsøgende telefonopkald for at skabe møder. Hun havde en månedsløn på 14.000 kr., som var under en tredjedel af klagers månedsløn.

Klagers arbejdsopgaver bestod i at foretage opsøgende salg og deltage i salgsmøder særligt i forbindelse med recovery audit projekter. Klager tog sig af de fysiske salgsmøder og sørgede for opfølgning på allerede afholdte møder med henblik på at fastholde potentielle kunder. Desuden generede klager leadlister til virksomhedens ”Phoner” og virksomhedens telemarketing leverandør. Klager modtog en månedsløn på 47.000 kr.

Det bestrides, at projektlederen overtog klagers arbejdsopgaver efter hendes afskedigelse. Projektlederen havde alene kontaktet kunder for følge op på kundekontrakterne, hvis hun i forbindelse med et projekt havde været i kontakt med kunderne i forvejen. Projektlederen havde således intet med opsøgende salg at gøre.

Virksomheden forsøgte desuden at nedskære deres omkostninger yderligere, da man den 24. juni 2020 op sagde arbejdslokalerne for at finde en mere billig løsning. Virksomheden var således i gang med at iværksætte yderligere omkostningsbesparelser for at undgå konkurs.

Nettoomkostninger i august 2020 lå på 25.132,72 kr. eksklusive moms pr. måned. Målet var at nedbringe de månedlige nettoomkostninger med minimum 10.000 kr. pr. måned.

De månedlige transportomkostninger blev desuden nedbragt med ca. 85 %, da alle møder i juni 2020 blev afholdt som webmøder i stedet for fysiske møder.

Lokalerne for virksomhedens hovedkontor i Sverige blev opsagt, og de svenske medarbejdere skulle flytte til billigere lokaler i 4. kvartal 2020.

Den danske virksomhed stoppede al indkøb af nye aktiver fx computere, telefoner og lignende for at sparre på udgifterne.

Klager blev dermed afskediget både på baggrund af den økonomiske situation frem til den 22. april 2020 og på baggrund af en forventning om, at virksomheden fremtidigt ville komme til at lide et omfattende og væsentligt fald i omsætningen.

De bemærkes, at klagers beskrivelse af chefens reaktion på klagers melding om sin graviditet ikke kan genkendes af chefen.

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, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke var begrundet i disse forhold.

Klager blev sygemeldt med influenzasymptomer den 23. marts 2020. Klager fandt den 7. april 2020 ud af, at hendes sygdom skyldes graviditet, nærmere bestemt tilstanden hyperemesis gravidarum.

Klager oplyste sin chef om sin graviditet den 13. april 2020. Indklagede har ikke bestridt denne oplysning.

Klager modtog brev om påtænkt afskedigelse den 22. april 2020. Klager blev afskediget den 29. april 2020.

Da afskedigelsen fandt sted under klagers graviditet, finder den omvendte bevisbyrde anvendelse.

Ifølge afskedigelsesbrevet blev klager afskediget med henvisning til, at indklagede grundet store økonomiske fald i omsætningen som følge af COVID-19 var nødsaget til at nedlægge klagers stilling.

Nævnet vurderer, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet ikke blev tillagt betydning ved beslutningen om at afskedige hende.

Nævnet har herved særligt lagt vægt på den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem afskedigelsen af klager og oplysningen om hendes graviditet. Nævnet har også lagt vægt på oplysningerne om virksomhedens situation på tidspunktet for afskedigelsen af klager, herunder at beslutningen blev truffet meget kort tid efter COVID-19-nedlukningen.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 455.000 kr., svarende til omkring ni 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 455.000 kr. til klager med procesrente fra den 10. juni 2020, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, om nævnets kompetence
- § 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. 2 og stk. 3, om godtgørelse
- § 16, stk. 4, om omvendt bevisbyrde