

Udskriftsdato: 23. december 2025

KEN nr 9030 af 16/12/2022 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - kompetence - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 21-21750

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - kompetence - medhold

J.nr. 21-21750

En kvindelig kiropraktor klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at hun blev afskediget under sin graviditet.

Det var aftalt i ansættelsesaftalen, at uoverensstemmelser i anledning af ansættelsesforholdet skulle afgøres ved voldgift. Nævnet vurderede dog, at indklagede konkret havde accepteret en fravigelse af voldgiftsaftalen, som derfor ikke var til hinder for, at nævnet kunne behandle klagen.

Nævnet vurderede, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet og forestående barselsorlov hverken helt eller delvist indgik ved beslutningen om at afskedige netop hende. Det indgik ved vurderingen, at den kiropraktor, som indklagede valgte at beholde, kun havde været ansat hos indklagede i én måned og alene havde to års relevant erhvervserfaring mere end klager.

Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

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

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

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

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klager på 270.000 kr. med procesrente fra den 14. maj 2021, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev den 20. juli 2020 ansat som kiropraktor ved den indklagede kiropraktorklinik. I stillingen modtog hun som udgangspunkt både grundløn og provision.

Ansættelseskontrakten indeholdt følgende bestemmelse om mægling og voldgift i tilfælde af uoverensstemmelse mellem parterne:

”15.0 Mægling og voldgift

15.1 Alle uoverensstemmelser mellem parterne i anledning af ansættelsesforholdet forelægges Dansk Kiropraktor Forening, der søger uoverensstemmelsen oplyst og afklaret og eventuelt bilagt.

Enhver af parterne kan på et hvilket som helst tidspunkt forlange sagen forelagt et af klinikejerudvalget og udvalget for ansatte kiropraktorer i privat praksis nedsat mæglingsudvalg bestående af to personer, der søger uoverensstemmelsen bilagt ved mægling, eventuelt gennem fremsættelse af mæglingsforslag.

15.2 Såfremt parterne herefter ikke når til enighed, afgøres uoverensstemmelsen endeligt ved voldgift i København. Uoverensstemmelser kan ikke indbringes for domstolene.

15.3 Voldgiftsretten består af det i pkt. 15.1 nævnte mæglingsudvalg og en formand for voldgiftsretten, som Sø- og Handelsretten i København anmodes om at udpege.

...”

Udover klager var også medarbejder A ansat som kiropraktor i den indklagede klinik, hvor også klinikens ejere virkede som kiropraktorer. Herudover var der til klinikken tilknyttet en massør, en akupunktør, en fysioterapeut og en kiropraktor, der drev selvstændig virksomhed og lejede sig ind i klinikken.

Da klager tiltrådte sin stilling, var medarbejder A på barselsorlov. Medarbejder A vendte den 9. september 2020 tilbage efter endt orlov. Den 28. oktober 2020 opsagde medarbejder A sin stilling med fratræden til udgangen af november 2020.

Den 6. november 2020 oplyste klager indklagede om, at hun var gravid.

Den 17. november 2020 ansatte indklagede medarbejder M som ny kiropraktor med tiltræden den 8. januar 2021.

Klager har oplyst, at hun den 10. februar 2021 havde en samtale med en af klinikkens ejere om sin forestående orlov.

Klager blev den 11. februar 2021 afskediget. Af meddelelsen herom fremgår følgende:

”Hej [klager]

Det er med beklagelse at jeg dd. har besluttet at opsige dit ansættelses forhold i [kiropraktorklinikkens navn]

Vi har pga Corona situationen simpelthen ikke tilstrækkelig patient tilgang/ grundlag til at du kan opretholde en lønsom klinik. ”

Klager gik på graviditetsorlov den 25. februar 2021.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 14. maj 2021.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 490.000 kr.

Indklagede oplyste den 30. juni 2021 Ligebehandlingsnævnets sekretariat, at de havde anmodet om mægling med klager i henhold til ansættelseskontraktens bestemmelser herom.

Klager og indklagede deltog den 4. november 2021 i en mægling. Der blev dog ikke opnået enighed mellem parterne.

Klager har for nævnet fremlagt sine produktionsrapporter for januar og februar 2021. Klager har hertil oplyst, at hun i januar 2021 udførte behandlinger for 65.161,33 kr., og at hun i februar 2021 udførte behandlinger for 49.301,77 kr.

Klager har også fremlagt screen shots af sin egen og medarbejder M's arbejdskalender fra den 11. januar 2021 til den 19. februar 2021.

Klager har endvidere fremlagt et screen shot af klinikkens hjemmeside taget den 17. februar 2021. Det fremgår heraf, at klager på dette tidspunkt ikke stod på listen over mulige kiropraktorer, man kunne bestille tid hos.

Indklagede har fremlagt klinikkens regnskabstal for 2019-2021, hvoraf følgende fremgår om klinikkens omsætning:

	2019	2020	2021
Januar	389.000 kr.	298.000 kr.	207.200 kr.
Februar	298.000 kr.	289.000 kr.	
Marts	436.000 kr.	114.000 kr.	
April	345.000 kr.	174.000 kr.	
Maj	431.000 kr.	241.000 kr.	
Juni	369.000 kr.	315.000 kr.	
Juli	294.000 kr.	321.000 kr.	
August	344.000 kr.	316.000 kr.	
September	400.000 kr.	367.000 kr.	
Oktober	422.000 kr.	387.000 kr.	
November	420.000 kr.	367.000 kr.	
December	291.000 kr.	322.000 kr.	

Af regnskabstallene fremgår desuden følgende om fordelingen af omsætningen hos klager og henholdsvis medarbejder A og medarbejder M:

	Medarbejder A	Klager
Juli 2020	– (barsel)	70.000 kr.
August 2020	– (barsel)	120.000 kr.
September 2020	56.000 kr.	104.000 kr.
Oktober 2020	90.000 kr.	78.000 kr.
November 2020	50.000 kr.	85.000 kr.
December 2020	– (fratrådt)	90.000 kr.
	Medarbejder M	Klager
Januar 2021	40.300 kr.	39.000 kr.

Indklagede har også fremlagt en oversigt over klinikkens tilgang af nye patienter:

2020	Nye patienter
Januar	57
Februar	52
Marts	23
April	32
Maj	48
Juni	47
Juli	62
August	59
September	68
Oktober	67
November	56
December	54
2021	
Januar	33

Indklagede har endvidere fremlagt CV og kursusbeviser for medarbejder M samt CV og anbefalinger for klager.

Indklagede har desuden fremlagt erklæringer fra en tidligere patient samt fra indklagedes kliniksekretær.

Parterne har også herudover fremlagt en række bilag for nævnet.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at afskedigelsen var begrundet i hendes graviditet og dermed var i strid med ligebehandlingsloven.

Efter sin ansættelse faldt klager hurtigt til og havde en god indtjening. Hun har gennem hele sin ansættelse opnået provision ved siden af sin faste løn.

Da klagers kollega i starten af september 2020 vendte tilbage fra barselsorlov, blev antallet af nye patienter fordelt ligeligt imellem dem. Kollegaen fratrådte sin stilling ved udgangen af november 2020.

Klager havde i starten af november 2020 oplyst indklagede, at hun var gravid. Hun bad på intet tidspunkt om særlige hensyn under sin graviditet, og hun var i stand til at passe sit arbejde på samme måde som før. På trods af sin graviditet opnåede hun fortsat provision hver måned.

Under ansættelsen har klager aldrig modtaget kritik fra indklagede. Hun er blevet rost meget og har flere gange fået at vide, hvor glade de var for at have hende ansat.

Efter at den nye kiropraktor blev ansat i januar 2021, blev sekretæren bedt om at give den nye kiropraktor de fleste nye patienter.

Fra den 11. januar 2021 til den 29. januar 2021 havde medarbejder M 19 nye patienter, mens klager i samme periode havde 4 nye patienter. I hele januar havde klager og medarbejder M tilsammen 37 nye patienter.

I februar oplyste indklagede klager, at hun ikke måtte få flere nye patienter, idet klager den 25. februar 2021 skulle gå på graviditetsorlov fra sin 28. graviditetsuge som følge af COVID-19.

På 9 arbejdsdage i februar 2021 havde medarbejder M følgelig planlagt konsultationer med 15 nye patienter.

Den 10. februar 2021 opsøgte den ene af indklagedes ejere klager og oplyste hende, at hun skulle tage hjem tre timer før planlagt, fordi ejeren havde flyttet klagers patienter til en anden kiropraktors kalender. Herefter spurgte ejeren, hvor længe klager havde tænkt sig at holde barsel. Klager svarede, at hun var usikker på dette, da det jo afhang meget af, hvordan hun og barnet havde det. Klager lovede dog at oplyse om varigheden af sin orlov inden 8 uger efter fødslen, som hun var forpligtet til. Ejeren virkede ikke helt tilfreds med dette svar.

Dagen efter blev klager afskediget under henvisning til, at der ikke var tilstrækkelig patienttilgang, og at klager ikke kunne opretholde en lønsom klinik. Klager undrer sig over denne begrundelse, da hun ikke havde haft problemer med at opretholde en lønsom klinik.

Klagers fagforbund har ved sin efterfølgende henvendelse til indklagede fået oplyst, at klager blev opsagt, fordi klinikkens omsætning var faldet drastisk efter nedlukningen. I årets første uger lå indtjeningen på ca. 10 procent af klinikkens tidligere indtjening, hvilket ikke var nok til at dække omkostningerne forbundet med klagers ansættelse.

Klager stiller sig undrende over for dette, da hendes omsætning først faldt, da indklagede valgte at give alle nye patienter til den nye kiropraktor med henvisning til, at klager snart skulle på barselsorlov.

Det virker for klager som om, at indklagede har forsøgt at få det til at fremstå som om, at hun ikke havde nok at lave, så indklagede kunne fyre hende og ikke behøvede at betale for hendes barselsorlov.

De fremlagte produktionsrapporter understøtter, at klagers omsætning først faldt, da indklagede ansatte en ny kiropraktor. Det fremgår også af de fremlagte kalendere, at de nye patienter primært blev fordelt til den nye kiropraktor, og at klagers patienter blev flyttet fra hendes kalender til den nye kiropraktors kalender. Klager har hverken bedt om eller samtykket i denne flytning. Endelig fremgår det screen shot'et fra indklagedes hjemmeside, at klager var blevet fjernet fra bookingsystemet, så det ikke længere var muligt for patienterne at vælge hende som behandler.

Det er korrekt, at medarbejder M blev ansat som erstatning for medarbejder A. Medarbejder A var ansat på deltid og havde søgt andet arbejde, fordi der ikke var klienter nok hos indklagede til, at hun kunne gå på fuld tid.

Der var allerede en faldende indtjening pr. kiropraktor, da medarbejder A kom tilbage fra barsel. Det var derfor unødvendigt at ansætte en ny kiropraktor, idet der ikke var arbejde nok til alle. Det var indklagedes ansvar at sikre en klinik med det rette antal medarbejdere. Klager anerkender, at der ville være nogen, som skulle overtage hendes patienter under hendes orlov, men dette kunne klares med en vikar. Man kan ikke ansætte en kiropraktor med mere erfaring og så bruge det som undskyldning for at opsig en gravid medarbejder.

Klager stiller sig undrende over for indklagedes påstand om, at en kiropraktor normalt har 25-35 patienter på en dag. Dette er ikke realistisk, da der er afsat 10-20 minutters konsultationstid ved kendte patienter og 40 minutter ved nye patienter.

Det er sædvanligt og kendt i branchen, at indtjeningen i starten af året er lavere end i resten af året. I starten af året kører mange fitnesscentre tilbud, og patienterne prøver derfor ofte at træne, inden de erkender, at de har brug for professionel hjælp. I regnskabsoplysningerne ses der ikke en væsentlig og varig reduktion i omsætningen. Der var i øvrigt ikke udsigt til, at kiropraktorerne skulle lukkes under nedlukningen i vinteren 20/21.

Det er korrekt, at medarbejder M har to års erfaring mere end klager. De har dog begge samme uddannelse, da der kun er én kiropraktoruddannelse i Danmark. Indklagede har ikke uddybet sin påstand om, at klager bedst kunne undværes set i forhold til den fremadrettede opgaveløsning.

Klager er en flittig medarbejder, der trives bedst med et konstant arbejdsflow. Det er korrekt, at hun i sin tidligere ansættelse trådte til og hjalp med administrative opgaver, når der var huller i hendes kalender. Adspurgt har indklagede til forskel herfra oplyst klager, at hun kunne læse en bog i køkkenet, når der var huller i hendes kalender. Klagers administrative opgaver i den tidligere ansættelse afspejler således ikke den stilling, hun var ansat i, men derimod hendes arbejdsmoral og hjælpsomhed.

Klager anerkender, at der altid vil være nogle patienter, der ikke synes, at de og klager var et perfekt match. Alle kiropraktorer har deres egen måde at gøre tingene på, og det passer bedre til nogle patienter end andre. Det er helt okay, og det gør ikke klager til en dårligere behandler. Hvis dette havde et større omfang, kunne det både have været til gavn for hende, indklagede og patienterne, hvis indklagede havde taget en samtale med klager herom.

Klager ønsker sig tilkendt en godtgørelse for den løn, hun har mistet under sin graviditet og barsel samt den løn, hun vil miste i den periode, det vil tage hende at finde et nyt job efter endt orlov.

Indklagede påstår principalt frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

Opsigelsen af klager var hverken helt eller delvist begrundet i klagers graviditet eller barsel.

Da klager tiltrådte stillingen hos indklagede i juli 2020, holdt klinikens ejer ferie. Klager dækkede ind for ham og fik derfor et større antal patienter.

På dette tidspunkt havde Corona-krisen bølget frem og tilbage med flere nedlukninger af forskelligt omfang. De liberale erhverv, herunder kiropraktorklinikker, fik lov til at genåbne den 20. april 2020. Efter

en patientnedgang ved Corona-krisens opstart skete der henover foråret, sommeren og efteråret 2020 en voksende patienttilgang i kiropraktorklinikkerne.

Da medarbejder A vendte tilbage fra sin barselsorlov i september 2020, blev den voksende patienttilgang fordelt mellem de tilstedeværende kiropaktorer. Det er ikke korrekt, at medarbejder A var ansat på deltid.

Da medarbejder A opsagde sin stilling, oplyste indklagede personalet om, at medarbejder A's patienter efter hendes fratræden skulle bookes hos klager.

Medarbejder M blev ansat som ny kiropaktor som erstatning for medarbejder A. Som følge af den store patienttilgang og øgede omsætning blev hun allerede den 17. november 2020 tilbudt stillingen som kiropaktor. Medarbejder M startede den 8. januar 2021.

Den 16. december 2020 blev det meldt ud, at landet igen lukkede ned. Nedlukningen gjaldt dog ikke kiropaktorer. Restriktionerne blev forlænget frem til den 28. februar 2021, og der var i denne periode stor usikkerhed for alle erhverv, ligesom mange borgere var påpasselige med, hvad de foretog sig, herunder at gå til kiropaktor. Dette ses tydeligt af indklagedes regnskabstal og de af klager fremlagte udskrifter af kiropaktorernes kalendere fra dette tidspunkt.

Normalt modtog indklagede 55 nye patienter på en måned, hvoraf klager gennemsnitligt fik 32 nye patienter pr. måned. Under nedlukningen i slutningen af december 2020 og januar 2021 havde indklagede kun 24 nye patienter, svarende til en nedgang i antallet af nye patienter på 50 procent. Derudover var de eksisterende patienter, der allerede var i et behandlingsforløb, tilbageholdende med at booke nye tider på grund af Corona-krisen. Det betød, at både klager og medarbejder M næsten havde tomme kalendere. De modtog i denne periode kun ca. 5-10 patienter om dagen, mens en kiropaktor normalt kan behandle 25-35 patienter om dagen.

Denne situation fortsatte ind i februar 2020 og var meget uholdbar for indklagedes økonomi. Selvom der ikke var en tvungen nedlukning af kiropraktorklinikker, så det ud til, at Corona-krisen generelt ville udvikle sig således, at patientantallet ville være lavt over en længere periode. På den baggrund besluttede indklagedes bestyrelse, at det af hensyn til virksomhedens drift var nødvendigt at opsiges den ene af de to ansatte kiropaktorer.

Medarbejder M havde i sine tidligere ansættelser fået træning og dygtiggjort sig i Kiropraktisk Justeringsteknik, som er bedst forenelig med indklagedes kliniske og praktiske tilgang til behandling. Hun besad også en god kiropraktisk forståelse og tilgang, som stemte overens med klinikken som helhed. Hun var kvalificeret til at udføre ultralydsscanning, hvilket indklagede længe havde ønsket at udvide klinikkens udbud med. Hun havde også gennemført kurser, som gjorde hende relevant for indklagedes planer om et generationsskifte i de kommende år. Hun havde hurtigt fået en tilgang af patienter, da flere patienter ønskede hende som kiropaktor, ligesom hun fra sin tidligere ansættelse havde vist, at hun hurtigt kunne bygge en patientbase op.

Klagers generelle erfaring var ikke relevant for indklagede i samme omfang, ligesom klagers kompetencer ikke var på højde med medarbejder M's kompetencer. Medarbejder M blev uddannet kiropaktor i 2016, mens klager blev uddannet i 2018, og medarbejder M havde dermed to års praktisk kiropraktisk

erfaring mere end klager. Med en normal patientportefølje svarer det til 3.500-4.000 patientbesøg om året, og dermed i alt 7.000-8.000 patientbesøg over en 2-årig periode.

Klager havde i sin tidligere ansættelse haft flere administrative opgaver, og hendes manglende praktiske kiropraktiske erfaring kunne ses i det daglige arbejde. Efter nogle måneders ansættelse udtrykte hun flere gange bekymring for, at helt almindelige kiropraktiske justeringer var ”hård behandling”. Hendes tilgang til kiropraktikken betød, at flere patienter fravalgte klager som kiropraktor. Der henvises til de fremlagte erklæringer fra en tidligere patient og indklagedes kliniksekretær.

Indklagede vurderede på den baggrund, at klager var den mindst erfarne og kompetente medarbejder, hvorfor hun blev udvalgt til afskedigelse.

Indklagede forsøgte herefter at samle klagers bookinger af patienter. Da klager den 13. februar 2021 oplyste, at hun på grund af Sundhedsstyrelsens anbefalinger skulle på graviditetsorlov ved uge 28+0, blev hun ikke tildelt nye patientforløb, da hun ikke ville kunne følge dem til dørs. Klager gik på graviditetsorlov den 25. februar 2021, og hendes bookingkalender blev derfor lukket den 26. februar 2021.

Det er helt sædvanligt for indklagede at have kvindelige medarbejdere ansat. Graviditets-, barsels og forældreorlov er en naturlig omstændighed, som indklagede flere gange har indrettet sig efter gennem de sidste mange års drift.

Corona-krisen var i slutningen af december 2020 og begyndelsen af 2021 meget uforudsigelig for erhvervslivet, inklusive kiropraktorklinikker. Selvom kiropraktorklinikkerne fortsat kunne holde åbent, faldt patienttilgangen, og dermed omsætningen, drastisk. Dette var uholdbart for driften og nødvendiggjorde en hurtig reduktion i antallet af ansatte kiropraktorer.

I forhold til en opsigelse stod valget mellem de to ansatte kiropraktorer. Det fremadrettede eksistensgrundlag for indklagede var betinget af, at den tilbageblevne ansatte kiropraktor kunne løfte klinikkens opgaver.

Medarbejder M adskilte sig markant fra klager med hensyn til erhvervserfaring, kompetencer og videreuddannelse. Klager, som havde været ansat lidt over ½ år på opsigelsestidspunktet, var den mindst erfarne og kompetente medarbejder. Indklagede vurderede derfor, at hun var den af de to ansatte kiropraktorer, der bedst kunne undværes.

Den tilbageværende ansatte kiropraktor, medarbejder M, var også en yngre kvinde, og der er således ikke grundlag for at antage, at opsigelsen af klager var begrundet i hendes graviditet eller barsel.

Ligebehandlingsloven forhindrer ikke opsigelse af en lønmodtager, når denne er den dårligst kvalificerede.

Indklagede har godtgjort, at klagers opsigelse hverken var helt eller delvist begrundet i hendes graviditet eller barsel.

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).

Om voldgiftsklausulen

Det er i ansættelseskontraktens punkt 15.2 sammenholdt med punkt 15.1 aftalt mellem klager og indklagede, at alle uoverensstemmelser mellem parterne i anledning af ansættelsesforholdet skal afgøres ved voldgift, mens uoverensstemmelser ikke kan indbringes for domstolene.

Forud for indbringelse for voldgift kan enhver af parterne forlange sagen forelagt for et mæglingsudvalg i henhold til ansættelseskontraktens punkt 15.1.

Klagen over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afskedigelse blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet den 14. maj 2021.

Efter klagens indbringelse for nævnet anmodede indklagede i henhold til ansættelseskontraktens punkt 15.1 om afholdelse af mægling. Klager og indklagede deltog den 4. november 2021 i en mægling, hvor der dog ikke blev opnået enighed mellem parterne.

Indklagede, der har været repræsenteret af advokat, har under den omfattende skriftveksling for nævnet ikke gjort gældende, at sagen bør afvises fra Ligebehandlingsnævnet under henvisning til den indgåede aftale om voldgift i ansættelseskontraktens punkt 15.2.

Under disse omstændigheder vurderer nævnet, at indklagede har accepteret en fravigelse af voldgiftsaftalen, som derfor ikke er til hinder for, at nævnet behandler klagen.

Om afskedigelsen

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i dette forhold.

Klager blev afskediget den 11. februar 2021. Da afskedigelsen fandt sted under klagers graviditet, finder den omvendte bevisbyrde anvendelse.

Indklagede har for nævnet gjort gældende, at det som følge af faldende omsætning og patienttilgang i januar og februar 2021 var nødvendigt at afskedige den ene af de to ansatte kiropaktorer. Indklagede vurderede, at medarbejder M adskilte sig markant fra klager med hensyn til erhvervserfaring, kompetencer og videreuddannelse, hvorfor klager blev udvalgt til afskedigelse.

Nævnet lægger til grund, at afskedigelsen fandt sted dagen efter en samtale mellem klager og indklagedes ene ejer om den forventede varighed af klagers barselsorlov. Indklagede har således ikke for nævnet bestridt klagers oplysning om samtalen og dens indhold.

Afskedigelsen, som var begrundet i utilstrækkelig patienttilgang og manglende grundlag for, at klager ”kunne opretholde en lønsom klinik”, fandt ydermere sted kort tid inden, at klager skulle påbegynde sin graviditetsorlov.

Efter det oplyste havde klager ikke forud for afskedigelsen modtaget hverken påtaler eller advarsler i anledning af de patienthenvendelser, som indklagede har påberåbt sig.

Under disse omstændigheder og navnlig henset til, at den tilbageværende ansatte kiropraktor på afskedigelsestidspunktet havde været ansat hos indklagede i blot én måned og alene havde to års relevant erhvervserfaring mere end klager, vurderer nævnet, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet og forestående barselsorlov hverken helt eller delvist indgik ved beslutningen om at afskedige netop hende.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 270.000 kr., svarende til omkring 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 270.000 kr. til klager med procesrente fra den 14. maj 2021, 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, nr. 3, om nævnets kompetence
- § 6, stk. 2, om principiel behandling
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 2, 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