

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 9841 af 20/09/2023 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - chikane - repressalier - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 22-8400

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - chikane - repressalier - medhold

J.nr. 22-8400

En kvinde klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at hun var blevet afskediget under sin graviditet.

Nævnet vurderede, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden for, at kvindens graviditet ikke indgik i beslutningen om at afskedige hende. Nævnet lagde vægt på den tidsmæssige sammenhæng mellem afskedigelsen og kvindens oplysninger om sin graviditet, samt at kvinden under ansættelsen ikke havde modtaget skriftlige advarsler eller påtaler for de påståede samarbejdsvanskeligheder og kundeforhold.

Kvinden fik derfor medhold i denne del af klagen.

Kvinden klagede også over chikane i forbindelse med, at arbejdsgiveren havde udtalt, at han håbede, at der ikke var flere, der var gravide.

To nævnsmedlemmer fandt, at udtalelsen var egnet til at skabe et truende og ubehageligt klima for kvinden, der var gravid på tidspunktet for udtalelsen. Det var uden betydning, at bemærkningen var sagt i spøg, og at arbejdsgiveren på tidspunktet for udtalelsen ikke vidste, at kvinden var gravid.

Kvinden fik derfor efter stemmeflertal medhold i denne del af klagen.

Kvinden klagede desuden over repressalier, fordi arbejdsgiveren – efter, at kvinden havde indbragt sagen for Ligebehandlingsnævnet - ændrede en række retningslinjer for kvinden.

To af nævnsmedlemmerne vurderede, at ændringerne var udtryk for repressalier.

Kvinden fik derfor efter stemmeflertal også medhold i denne del af klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med indklagedes udtalelse under klagers ansættelse.

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

Klagen angår desuden påståede repressalier i forbindelse med, at klager fremsatte krav om ligebehandling.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligestillingsloven, at klager blev udsat for chikane og blev afskediget fra sin stilling.

Det var også i strid med ligestillingsloven, at klager blev udsat for repressalier efter at have fremsat krav om ligestilling.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klager på 270.000 kr.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat hos indklagede den 1. september 2019.

I januar 2020 fik klager en advarsel, da hun mødte en time for sent ind den 4. januar 2020.

Den 20. august 2020 skrev klagers tillidsrepræsentant en mail til klagers faglige organisation. Af mailen fremgår:

”Hey vil hører omkring hvorvidt det er muligt at opsig en farmakonom, som er gravid og lige har sygemeldt sig ..

Ved godt man umildbart ikke kan opsig hende, men ønsket går på at opsig hende pga. samarbejdsvan- skeligheder og ”

Hun har allerede fået en mundtlig advarsel.

Hele personalegruppen har skullet gå på listetærer for at tilfredsstille hende og ikke gøre hende sur, så vi var sikre på at hun

Blev på arbejdet indtil hendes barsel starter ... nu har hun så alligevel sendt en sms til [indklagede] hvor der står at han er

Fuldtidssygemeldt fra mandag.

Er der nogen mulighed for [indklagede] for at opsig hende inden barsel stater ... ?

Mvh

[Tillidsrepræsentant]”

Klagers faglige organisation svarede ved mail af 21. august 2020, hvoraf det fremgår:

”Kære [tillidsrepræsentant]

Det er en vanskelig situation du står i. Som TR skal du jo hjælpe din kollega, hvis indklagede ønsker at opsig hende og derfor er det svært at sige hvorledes du skal rådgive hende.

I forhold til hvornår [indklagede] træder til at afskedige hende, det kan jeg ikke svare på, da det er et spørgsmål [indklagede] må afklare med [arbejdsgiverforening]. Teknisk set så er hun jo beskyttet ekstra

i forhold til opsigelse, når hun er gravid, hvorfor det vil kræve en særlig bevisbyrde hvis [indklagede] vælger at opsigelse hende.

Hvis du taler med hende om dette, så kan du vejlede hende i at tage kontakt til os, såfremt hun skulle ende med en opsigelse.

Jeg håber I alle finder en fornuftig løsning på den situation vi står i, således at I alle kan komme godt videre og få et godt arbejdsklima.

Med venlig hilsen

[Fagforening]”

Den 25. maj 2020 blev klager sygemeldt med graviditetsrelateret sygdom. Klager var herefter fraværende efter barselsloven og vendte tilbage til arbejdet den 9. november 2021. Klager var gravid igen, da hun genoptog arbejdet.

Medio november meddelte en af klagers andre kollegaer, at hun var gravid. Klager har oplyst, at indklagede i forbindelse med, at han oplyste de øvrige ansatte om kollegaens graviditet, sagde, at han håbede, at der ikke var flere, der var gravide.

Den 28. november 2021 spurgte klagers souschef, om hun skulle fortælle indklagede, at klager var gravid. Dette afviste klager.

Den 9. december 2021 oplyste klager via sin souschef indklagede om, at hun var gravid. Indklagede og klager havde efterfølgende en sms-korrespondance den 9. december, hvoraf det fremgår:

”Indklagede: ”Hej [klager], tak for din besked via [souschef] . Jeg er glad på din vegne [emoji] men alt er kommet på en gang .. [kollega] , [kollega] og nu dig[emoji] vi skal nok klare det. Jeg ved at jeg ikke må sige det videre .. tillykke med nr 2 og vær glad for det”

Klager: ”Årh mange tak [indklagede] [emoji]

Det er jeg også rigtig glad for. Jeg ville have sagt det til dig, da du fortalte, at [kollega 1] var gravid – men du sagde at du håbede at flere ikke var gravid

Så jeg tænkte at jeg skulle vente med at sige det [emoji]

Derfor tænkte jeg at det var bedre at [souschef] fortalte det til dig denne gang [emoji]

Det er guds gave, når man mindst venter det [emoji]”

Indklagede: ”Det er helt rigtigt og det har jeg sagt og det kan jeg jo ikke forhindre [emoji] yes det er den bedste gave .. ”

Den 22. december 2021 modtog indklagede to klager over Facebook Messenger.

Den første klage blev modtaget den 22. december 2021 klokken 13:47. Af klagen fremgår følgende:

”Kære personale

Var i sidste uge nede for at hente medicin til min søn, mig selv og mine katte.

Det var en meget ubehagelig oplevelse at hente.

Blev ekspederet af en af jeres unge piger som var ubehagelig i sin måde at tale tilbage til mig på ved forespørgsel.

Fik besked på at dyrelægen havde skrevet forkert på recepten og det var faktisk mit problem. Ingen hjælp på hvad vi kan gøre???

Har et barn med autisme og gennem år fået det samme medicin da han ikke kan rumme at der skiftes præperat, med anden forhandler. Det skal gerne være det samme. Det nævner jeg for jeres kollega, hvor hun svarer det er sku [...] undgå ekspektion ved denne personale. Har nemlig oplevet det før ved samme person.

Håber i vil tage en alvor snak med hvordan man tiltaler jeres kunder og vigtigheden deraf.

Glædelig jul. [emoji]”

Den anden klage blev modtaget den 22. december 2021 klokken 13:52. Af klagen fremgår følgende:

”Kære [indklagede]

Jeg tænker det er på tide, at I taler lidt med jeres personale ang kommunikation og kundeservice.

I er efterhånden ved at have et meget dårligt rygte i [by].

I har en ung pige ansat som ikke er særligt rar at blive ekspederet af.

Som kunde skal man finde sig i hendes himmelvendte øjne og andet uheldig non verbal kommunikation, når man spørger om noget.

Ligeledes får man svar som ” Det kan jeg sku da ikke høre for” Kunden er bestemt ikke i centrum. Jeg vælger at skrive her, da jeg bestemt ikke ønsker at piske en stemning op offentligt.

Mvh

...”

Den 5. januar 2022 blev klager afskediget. Af afskedigelsesskrivelsen fremgår det:

”...

Opsigelse

Jeg vil hermed opsig din stilling som farmakonom på [indklagede] til fratræden med udgang i april 2022.

Opsigelsen skyldes din adfærd i forhold til kollegaer og kunder..

Der har været samarbejdsvanskeligheder siden din ansættelse, hvor ledelsen gang på gang har gjort dig opmærksom på din opførsel overfor din kollegaer og kunderne samt overtrædelse af vores interne regler. Vi har imødekommet dit ønske om at flytte dig fra [by 2] til [by 1], så du havde en mulighed for at arbejde med andre kollegaer i den anden afdeling inden din barsel. Men allerede efter en uge, henvendte nogle af din kollegaer sig til mig og klagede over din opførsel. Jeg beroligede dem og sagde at de skulle give dig en chance og at du alligevel skulle gå på barsel om nogle uger.

Du er desværre tit blevet ophidset overfor dine kollegaer og du har flere gange været meget sur og ubehagelig over for kunderne, hvor du ikke har kommunikeret på den acceptable og professionelle måde. Din adfærd har påvirket vores samarbejde yderligere, efter din grove og dårlige, opførsel overfor kunder som har henvendt sig til mig både skriftligt og personligt i december 2021 og helt uden nogen særligt grund hertil, desuden overfor din kollega den 26.12.2021 imens en anden kollega også var til stede.

Vi har flere gange før advaret dig om din opførsel overfor din kollega og kunderne og har indkaldt dig til samtaler inden din barsel af flere omgange og du har lovet at du vil lave om på det, men jeg kan desværre ikke se nogen ændringer efter du er kommet tilbage fra barsel. Det ovennævnte kan også bekræftes af dine kollegaer, kunderne /daværende TR som også har henvendt sig skriftligt til jeres forening for at få hjælp.

Vores samarbejde er desværre blevet meget vanskeligt og jeg kan ikke se nogen fremtid i vores samarbejde og det er bedst for os alle at ophøre samarbejdet.

...”

Den 6. januar 2022 havde klager og indklagede en telefonsamtale om afskedigelsen, herunder om de tre kundeklager. Af telefonsamtalen fremgår blandt andet:

”...

Indklagede: ”... Er det (kundeklagerne) noget jeg påstår, tror du, at det er noget jeg finder på eller hvad? ”

Klager: ”Jamen, du siger det jo fra starten af. Du sagde det til mig i går, at det var tre kunder, og at det var her i december måned. ”

Indklagede: ”Ja, det er på skrift og så og så at de har ringet til mig den 23., ja. ”

Klager: ” Ja, men du har skrevet, at det er siden min start, at jeg har været grov over for kunderne. ”

Indklagede: ”Når jeg skal skrive, når jeg skal have en sådan begrundelse for min baggrund for mit valg, skal jeg fortælle dig, at der jo er sket en hel masse, hvor jeg faktisk har ligget låg på. Men jeg kan ikke bare ligge låg på, når jeg skal faktisk, når jeg kommer med en fyreseddel til dig. Det skal du også forstå sådan der, at jeg bliver nødt til at skrive den sådan, hvis du skal bruge den imod mig, eller et eller andet. Jeg tror ikke, at den er nok argumentklar, og så skal vi nødt til at skrive hele processen. Jeg kan ikke bare sige, at der er tre kunder, der har klaget over dig, så er det bare det. Så dum er jeg heller ikke, at man går og siger til sine kollegaer, at nu er faktisk tre, der har klaget. ”

...

Indklagede: "... Vil du have noget fra dine kollegaer, så skal du selv henvende dig til dem ... Hvad skal du bruge dem til? "

Klager: "Jeg skal ikke bruge dem til noget, jeg vil bare gerne være sikker på, at det du siger, er rigtigt. "

Indklagede: "Det er rigtigt, men det skal jeg nok. "

Klager: "Fordi, fordi at det er mig. Det er jo fordi, at du sagde, at du var helt sikker på, at det var mig. Og du sagde det der med, at [...] jeg har gjort dem (kunderne) bange, men der står her, at du har skrevet, at jeg har været grov over for dem. Og for det andet, så kan folk også godt bytte rundt på mig og [elev]. Det har jeg da tit oplevet, at folk har byttet rundt på, om de har snakket med mig eller [elev].

Indklagede: "Jeg har været inde og spurgt hende, jeg har spurgt vedkommende om deres CPR-nummer, jeg har været inde at se, hvem der har ekspederet dem, og hvem var det. Så jeg er 150 % sikker på, at det var dig. "

...

Klager: "Det, det jeg faktisk er meget skuffet over det er, at jeg troede faktisk, at du var en god chef, men efter, at jeg har fået den her seddel her, så kan jeg godt se, hvor meget du faktisk kan synke, for at få mig i dårligt lys. Og du sagde jo til mig, at jeg selv skulle opsige min stilling, og fordi jeg ikke gjorde det, så ender vi med det her. Men jeg synes ikke at det er i orden, at du står og har, at du har kritiseret meget på det papir her, som om at jeg er en aggressiv person, som slet ikke kan snakke med kunderne, og at jeg slet ikke fungerer med mine kollegaer. Altså, jeg står for, det er mig, der mest står ude i skranken, jeg har mange kunder, jeg har over 150 kunder om dagen. "

Indklagede: "Er du utilfreds med det papir? "

Klager: "Ja. "

Indklagede: "Jeg kan desværre ikke gøre noget ved det. Den har jeg velovervejet, den har jeg gennemtygget, den har jeg haft 3-4 uger til at tænke over den. Jeg har brugt knap 2 uger den der, den sidste. Så det er ikke noget jeg har fundet på, for at gøre dig sur eller ked af det, det er ikke noget, jeg har sagt som. Vi er alle sammen mennesker, jeg sagde til dig. Det har været en hård tid sammen med dig. Jeg håber, at du i hvert fald indser, at det ikke har været nemt. Og hvis du tror, at, at du vil stadigvæk pege på os, hele butikken, som chef og kollegaerne og ikke dig selv, så tror jeg ikke, at vi kommer så langt, med det der. Du bliver nødt til også at indse, at hvad er der så faktisk, måske er det en lille ting, måske ikke en så stor ting, men så skal du tænke over det i fremtiden. "

Klager: "Nej, men, det er bare. Jeg synes bare ikke, at der er en god grund til, at du opsiger mig nu fordi jeg har kun været her i to måneder og du nævner ting fra sidste år. Jeg har en lægeerklæring på, at jeg havde det psykisk dårligt [indklagede], og det ved du også godt selv. "

Indklagede: "Det ved jeg godt. "

Klager: "Jeg har en lægeerklæring på det, ja. Og du nævner nogle gamle ting, altså fra fortiden, jeg er lige kommet tilbage fra barsel af. "

Indklagede: "Vi snakker bare normalt sammen, så du ikke gider at du ikke gider at høre om det barnesyge i går, som du simpelthen var aggressiv over-"

Klager: "Jeg var ikke aggressiv. Du blev sur over-"

Indklagede: "Jeg bliver nødt til at sige til dig, jeg har ikke. Jeres problemer derhjemme, jeres problemer med sygdom, det er ikke noget jeg kan gøre noget ved her. Jeg er ikke socialkontor, jeg er ikke lægehus her. Jeg bliver nødt til at kigge på driften-"

Klager: "Ja, det er ikke det jeg siger. Jeg siger bare, at du blev sur over, at mit barn var syg i to dage, og at jeg ikke kunne hjælpe [indklagede], og min far er-"

Indklagede: "Absolut ikke, det skal du ikke bruge imod mig og det skal du ikke. Det står hverken på papiret eller det der. Den, det brev har jeg forberedt mig på i ugers tid. "

Klager: "Det var det, du sagde i går, og det var derfor jeg-"

Indklagede: "Vi skal ikke diskutere. En gang til, nu er min finger oppe igen, fordi du har været så aggressiv. Jeg skal have lov til at trække vejret og du skal have lov til at høre. "

Klager: "Jeg har ikke været aggressiv. "

Indklagede: "Jeg nævnede det med ting og sygdom, og det er klart, jeg vil rigtig gerne hjælpe. Nogle gange vi tror, at vi hjælper [indklagede], jeg stod her faktisk med fem sygemeldinger. Det er det I hjælper. Fordi I har barnesyge, så bliver I hjemme, så vil I gøre noget ekstra, fordi I skal passe jeres barn. Hvad skal jeg tænke, når jeg har fem mand syge her på arbejdet, så det var det, jeg mente. Vi tror alle sammen, at vi giver en ekstra hånd, men hvordan gør I det? Det er også det, der skal diskuteres. "

Klager: "Men du skal tænke på, at det jo ikke bare almindelig sygdom, han har jo været syg i lang tid, og han havde over 40 i feber, det er jo ikke for sjov, at jeg har været hjemme, det er jo ikke-"

Indklagede: "Absolut forståeligt. Jeg er også helt sikker på, at det er ikke fordi, du har fundet på en eller anden løgn. Jeg siger, at jeg som apoteker bliver nødt til at tænke på driften, jeg skal servicere folk, jeg har knap 500 kunder hver dag, [indklagede] skal fungere, det har jeg skrevet under på. Jeg kan godt tænke som menneske, på dig og din familie og resten af kollegaerne, men jeg er som chef nødt til at have chefkasketten på og sige, når I siger, at I hjælper, for det gør I gerne. Men jeg står med fem sygemeldinger, og det er lige meget, om det er den ene eller den anden, så står jeg alene med det her. Så hvor meget kan jeg klare det? Kan jeg være til stede for fem personer? Det kan jeg jo ikke. Det var det jeg sagde, pointen. Nogle gange, I gør jeres bedste, men det er ikke nok for mig. Det er ikke nok for mig, fordi det, skal vi sige, at jeg kommer ikke på arbejde, fordi jeg har hovedpine. Fint, men jeg har fem

sygemeldinger. Jeg ville bare nævne det for dig, at så meget står jeg i denne situation, at vi nu, så svært er det i [indklagede]. Og jeg ved ikke hvor mange, der melder sig syge i de næste to uger. Det må jeg tage det, som det kommer. ”

Klager: ”Ja. ”

Indklagede: ”Men i hvert fald, jeg er klar over, til det der, at jeg kan sagtens, som jeg skrev i dine papirer, at jeg vil gerne sende det. Jeg har aldrig fundet på noget, som er, udefra, som jeg ikke kan komme med det. Du kan tro, at jeg også har haft juristerne på dette papir, og det er gennemgået det hele. Det er ikke bare noget pjat, som jeg har fundet på. ”

... ”

Den 20. januar 2022 sendte klagers advokat en skrivelse til indklagede, hvoraf det fremgår:

”Som opfølgning på min mail af 7. januar 2022 vedrørende Deres opsigelse af min klient farmokonom [klager] af 5. januar 2022, vender jeg tilbage.

Af opsigelsen fremgår, at ansættelsesforholdet skyldes min klients adfærd i forhold til kollegaer og kunder.

Der henvises til, at der har været samarbejdsvanskeligheder siden min klients ansættelse.

Min klient blev ifølge ansættelsesbrev ansat den 1. september 2019. Hun blev sygemeldt på grund af sygeligt forløbende graviditet, først delvist og siden fuldtid, i maj 2020. Min klient er, som hun også har oplyst til Dem ved telefonisk samtale den 6. januar 2022 ikke bekendt med, at der har været klager i perioden, og De kan således ikke tillægge disse eventuelle klager vægt.

Jeg skal desuden bede Dem redegøre for, hvilke samarbejdsvanskeligheder, der har været i perioden 1. september 2019 – 19. maj 2020 samt om at fremsende dokumentation for, at De som anført har påtalt samme samarbejdsvanskeligheder over for min klient. Endvidere skal jeg i overensstemmelse med retspraksis bede Dem redegøre for baggrunden for, at De så entydigt kan udpege min klient som hovedårsag til arbejdspladsens problemer eller hvorfor der ikke i den anledning har været iværksat foranstaltninger, der kunne forbedre eventuelle problemer.

Efter sygemelding, barsel og ferieafvikling er min klient vendt tilbage til arbejdspladsen med første arbejdsdag den 9. november 2021.

Den 9. december 2021 meddeler min klient Dem, at hun er gravid.

Den 5. januar 2022 meddeler De hende, at hun opsiges på grund af sin adfærd i forhold til kollegaer og kunder.

Min klient kan ikke genkende det billede, der tegnes af hende i opsigelsen. Dette blev drøftet ved telefonisk samtale den 6. januar 2022.

Her oplyste De min klient om, at opsigelsen er velovervejet, og at De har tygget på formuleringen i 3-4 uger. Dette står i stærk kontrast til de to fremlagte skriftlige kundeklager, der først er modtaget via Facebook Messenger inden for 5 minutter den 22. december 2021.

Min klient hører første gang om disse klager i forbindelse med opsigelsen, hvor hun efterfølgende beder om dokumentation. De har efterfølgende fremsendt skærmpoint af to ud af tre klager. Den tredje er ikke dokumenteret, og De henviste ved samtalen den 5. januar 2022 desuden til klage over min klient modtaget fra en læge. Denne læge er ifølge min klient gået på pension, og er dermed ikke længere i tjeneste, hvilket De bekræftede ved samtalen den 6. januar 2022, hvorfor også denne ”klage” må afvises at kunne tillægges vægt.

Af opsigelsen er desuden som en del af begrundelsen anført ”overtrædelse af interne regler”. De bedes redegøre for, hvori disse regler består, ligesom de bedes dokumentere, at min klient har modtaget påtaler, idet jeg i modsat fald på henvise til, at en eventuel overtrædelse ikke kan lægges til grund, såfremt min klient ikke er blevet irrettesat eller på anden måde gjort bekendt med, at der skulle være problemer af denne art.

Der er således tale om en usaglig opsigelse strid med funktionærlovens § 2b og allerede af den grund er min klient berettiget til godtgørelse.

Ydermere står det samlet tilbage, at der synes at være tale om en opsigelse, der er konstrueret til lejligheden, hvilket bekræftes af, at De i telefonsamtale med min klient opsigelsen efter hun modtog opsigelse, har udtalt, at det i en opsigelsessag er nødvendigt ”ikke at lægge låg på”, hvis hun skulle finde på at bruge det imod Dem.

Min klient kan således på ingen måde genkende det billede, der tegnes af hende, og da det samtidig kan konstateres, at De den 9. december 2021 blev bekendt med min klients nuværende graviditet, synes det dermed sandsynliggjort, at der i stedet er tale om en opsigelse, der helt eller delvist er begrundet i netop min klients graviditet.

Opsigelsen er således også i strid med ligebehandlingslovens § 9 og jeg skal på den baggrund kræve, at min klient iht. ligebehandlingslovens § 16 godtgøres med beløb svarende til 12 måneders løn, i alt kr.

345.821,26.

Beløbet kr. 345.821,26 bedes venligst indbetalt senest 10 dage fra dato.

...

I modsat fald vil jeg indbringe sagen for Ligebehandlingsnævnet, ligesom jeg tager forbehold for at indbringe sagen for domstolene.

Med venlig hilsen

[Klagers advokat] ”

Den 24. januar sendte indklagede følgende mail til klager:

”kære [klager],

Jeg ville jo gerne informere dig om følgende punkter personligt og giver dig skriftligt i [by 1] idag, men du er desværre sygemeldt. Men jeg sender det til dig vi e-mail for at forhindre evt. misforståelser og misfortolkninger!

Følgende punkter gælder for dig fra dagens dato :

1. Til alle vores kommende samtaler, vil der være en af ledelse til sted som observatør.
2. Apoteket forventer, at du fortsat opføre dig ordentligt og professionelt over for vores kunder og medarbejdere, samt overholder vores interne regler nøjagtigt også i din opsigelsesperioden.
3. Det er stadig forbudt at bruge sin mobiltelefon i arbejdstiden og af hensyn til arbejdsklimaet , skal du heller ikke tale om din opsigelse med andre kollegaer eller evt. kunderne i arbejdstiden.
4. Du skal fremover ringe direkte til mig ved sygdom eller ønske om ændringer i din arbejdsskema.

Overtrædelse af ovenstående punkter vil have konsekvenser.

pt: Jeg har sendt en kopi af denne e-mai(CC) til ledelsen også.

Med venlig hilsen

[indklagede]”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 12. februar 2022.

Klager har ikke i klagen fremsat krav om tilkendelse af et bestemt godtgørelsesbeløb.

Den 17. april 2022 modtog klager følgende mail fra indklagede:

”Kære [klager],

I forbindelse med din opsigelse har jeg bedt dig om at opføre dig professionelt i din opsigelsesperiode. Det gjaldt også tavshedspligten og alt det øvrige i forbindelse med apoteket.

Det ser desværre ikke sådan ud, da du uberettiget har videregivet apotekets fortrolige oplysninger(salgstal" personlige oplysninger beskeder fra intranet...), hvor du har haft adgang til uden mit samtykke til tredjemand.

Nu har du desværre kørt sagen så langt at du selv har mistet kontrollen over dine rettigheder og dine forpligtelser.

Det er desværre så alvorligt nu at jeg slet ikke kan stole på dig mere. Du har brugt nok af min tid og givet hovedpine i denne sag, og nu gør du det også endnu værre for dig selv.

Jeg vil endnu en gang gøre dig opmærksom på, at du slet ikke må videregive apotekets fortrolige oplysninger som du allerede gemt på din mobil/ PC til nogen uden mit samtykke. Derudover ophører din tavshedspligt hellere ikke efter din fratrædelse og du også er bekendt med GDPR regler.

Ovenstående tages alvorligt allerede nu og du vil høre mere om sagen.

Med venlig hilsen

[Indklagede]”

Klager og indklagede har fremlagt en række skriftlige udsagn fra kolleger, som er indhentet efter afskedigelsen.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at indklagede har handlet i strid med ligebehandlingsloven i forbindelse med, at indklagede udsatte klager for chikane, og i forbindelse med, at indklagede afskedigede klager, samt i forbindelse med, at indklagede efterfølgende udsatte klager for repressalier.

Chikane

Inden klager oplyste indklagede om, at klager var gravid, sagde indklagede, at han ikke håbede, at der var flere, der var gravide.

Klager, der var gravid på tidspunktet for indklagedes udtalelse, følt sig ramt af bemærkningen.

Indklagedes udtalelse gjorde også, at klager var tilbageholdende med at oplyse indklagede om sin graviditet.

Afskedigelse

Indklagede brugte samarbejdsvanskeligheder som en undskyldning, da den tidligere tillidsrepræsentant havde anvendt dette i en mail til klagers faglige organisation.

Den samme dag som klager fortalte indklagede, at hun var gravid, fuldtidsansatte indklagede en elev. Indklagede bad eleven om at holde ansættelsen hemmelig, og dette var derved et led i indklagedes planlægning af klagers afskedigelse. Begge elever blev tilbudt at fortsætte ansættelsen, hvorfor det ikke var nødvendigt at holde det hemmeligt.

På trods af, at der stod i afskedigelsesskrivelsen, at klager fik kundeklager siden starten af hendes ansættelse i 2019, sagde indklagede i telefonsamtalen den 6. januar 2022, at der var tale om 3 kundeklager, som var fremsat i december måned. Hvis kundeklagerne var om klager, burde indklagede have gjort klager opmærksom derpå kort tid efter og ikke afskedige klager 14 dage efter, at kundeklagerne blev

modtaget. Under telefonsamtalen med indklagede den 6. januar 2022 sagde indklagede, at han blev nødt til at skrive det sådan i afskedigelsen, hvis klager rettede et krav mod ham.

Indklagede havde mulighed for at drøfte kundeklagerne med klager, da han den 22. december 2021 personligt overleverede julegaver til klager og de øvrige kollegaer. Indklagede holdt ikke ferie mellem jul og nytår.

Klager havde kun modtaget én advarsel, og det var i januar 2020, da klager kom 1 time for sent den 4. januar 2020. Dette kan ikke være et argument for at afskedige klager 2 år senere.

De af indklagede fremlagte udsagn fra klagers kollegaer er udfærdiget efter, at klager har indbragt sagen mod indklagede. Da klager bad indklagede om bevis for klagerne fra kollegaerne under telefonsamtalen den 6. januar 2022, sagde indklagede, at hun selv måtte rette henvendelse til kollegaerne.

Om repressalierne

Indklagede opstillede særlige regler for klager i opsigelsesperioden, fordi klager havde fremsat et krav om ligebehandling. Desuden truede indklagede med at straffe klager, hvis klager overtrådte reglerne.

Dagen efter Ligebehandlingsnævnet sendte klagen i høring hos indklagede, sendte indklagede en mail til klager, hvor han var utilfreds med klagen. Indklagede gjorde gældende, at klager havde brudt hendes tavshedspligt ved at sende dokumentation til Ligebehandlingsnævnet.

Indklagede gør gældende, at indklagede ikke har handlet i strid med ligebehandlingsloven.

Chikane

Da indklagede udtalte, at han ikke håbede, at der var flere, der var gravide, skal det ses i den kontekst, at der var en kollega, der lige havde oplyst, at hun var gravid, og en anden kollega, der gik på efterløn.

Kommentaren var ikke ment til klager personligt. Efter indklagede fik at vide, at klager var gravid, lykønskede han hende. Der er derfor ikke belæg for, at indklagede havde intention om at afskedige medarbejdere, der var gravide.

Afskedigelse

Klager blev afskediget på grund af samarbejdsvanskeligheder med andre kollegaer og på grund af, at der var kundeklager over klager.

Der var samarbejdsvanskeligheder mellem klager og kollegaer hos indklagede, hvilket fremgår af de fremlagte udsagn fra kollegaerne. Samarbejdsvanskelighederne blev påtalt af ledelsen over for klager, uden at det medførte en ændring af klagers opførsel. Dette er påvist i referatet fra mus-samtalen i 2020 og af souschefens udtalelse.

Det var klager, der blev klaget over i kundeklagerne, og ikke en elev, som klager gør gældende, at hun kan blive forvekslet med. Indklagede havde kontaktet de kunder, som havde klaget, og havde konkluderet, at det var klager, der ekspederede dem.

Der var ikke en saglig grund til at afskedige klager umiddelbart efter endt barsel. Klager over samarbejdsvanskeligheder og kundeklagerne kom først efter klagers tilbagevenden.

Eleven fik tilbud om fastansættelse på grund af rekrutteringsvanskeligheder i branchen. Det er derfor tilfældigt, at der var tidsmæssig sammenhæng mellem, at klager oplyste om sin graviditet, og ansættelsen af eleven. Eleven blev bedt om at holde dette hemmeligt, da der var en anden elev, som ikke blev tilbudt fuldtidsansættelse.

Indklagede blev nødt til at undersøge forholdene omkring klager, herunder klager fra kollegaer om samarbejdsvanskeligheder og klager fra kunder. Det er grunden til, at indklagede skulle bruge 3-4 uger til at udfærdige afskedigelsen. Indklagede lavede afskedigelsen, da han fik saglig grund til at afskedige klager.

Det var af egen drift, at den tidligere tillidsrepræsentant henvendte sig til den faglige organisation for at høre, om klager kunne afskediges under sin graviditet. Den tidligere tillidsrepræsentant søgte råd, hvilket er sædvanligt for tillidsrepræsentanter.

De tre lydoptagelser, som klager har fremlagt, fra tre kollegaer, beviser ikke, at der ikke var samarbejdsvanskeligheder. De øvrige kollegaer kendte ikke til samarbejdsvanskelighederne, da indklagede ikke fortalte uvedkommende om personalesager.

Årsagen til klagers afskedigelse var ikke den tidligere advarsel, hun fik i 2020, men på grund af samarbejdsvanskeligheder og kundeklager. Der er ikke bevis for, at det er klager, som kunderne klagede over, fordi indklagede ikke har optaget disse telefonsamtaler, da der ikke er kutyme for dette.

En afskedigelse uden advarsler medfører ikke, at afskedigelsen er usaglig. Det følger ikke af lov eller overenskomst, at der skal gives advarsler inden en afskedigelse.

MUS-samtalen i 2020 handlede ikke om, at klager kom for sent, men om samarbejdsvanskeligheder.

Repressalier

Det var ikke en trussel, da indklagede skrev til klager, at hun skulle ringe til indklagede, når hun meldte sig syg eller ved ændringer i skemaet. Dette er omfattet af ledelsesretten.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Chikane

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår.

Ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Dette gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

Chikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor forbudt. Der foreligger chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Klager har oplyst, at indklagede i november 2021, efter at indklagede havde oplyst personalegruppen om en kollegas graviditet, udtalte, at han håbede, at der ikke var flere, som var gravide. Oplysningerne er ikke bestridt af indklagede.

To nævnsmedlemmer vurderer, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun i forbindelse med indklagedes udtalelse blev udsat for chikane. Det er i den forbindelse nævnsmedlemmernes vurdering, at indklagedes udtalelse var egnet til at skabe et truende og ubehageligt klima for klager, der var gravid på tidspunktet for udtalelsen. Det er i den forbindelse uden betydning, om udtalelsen måtte være sagt i spøg, og at indklagede på tidspunktet for udtalelsen ikke var vidende om klagers graviditet.

Det er herefter indklagede, som skal løfte bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Indklagede har oplyst, at udtalelsen skal ses i den kontekst, at der var en kollega, der lige havde oplyst, at hun var gravid, og en anden kollega, der gik på efterløn, og at kommentaren ikke var ment til klager personligt.

Uanset indklagedes oplysninger om, at udtalelsen ikke var ment til klager personligt, vurderer disse nævnsmedlemmer, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket i forbindelse med udtalelserne.

Disse nævnsmedlemmer stemmer derfor for at give klager medhold i klagen for så vidt angår chikane.

Et nævnsmedlem vurderer, at indklagedes udtalelse om medarbejderes graviditet var generel og ikke møntet på klager, særligt fordi hendes graviditet ikke var kendt på arbejdspladsen. Dette nævnsmedlem mener derfor ikke, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at indklagede har udsat hende for direkte eller indirekte forskelsbehandling i relation til chikane.

Dette nævnsmedlem stemmer derfor for ikke at give klager medhold.

Efter stemmeafgivningen får klager medhold i klagen.

Afskedigelsen

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.

Ved ligebehandling forstås, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

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

Indklagede blev den 9. december 2021 oplyst om, at klager var gravid. Klager blev afskediget den 5. januar 2022.

Det påhviler derfor indklagede at bevise, at klager ikke blev afskediget på grund af sin graviditet.

Indklagede har oplyst, at afskedigelsen af klager var grundet samarbejdsvanskeligheder og kundeklager.

Indklagede har til støtte for sine synspunkter fremlagt en række skriftlige udsagn fra andre ansatte hos indklagede, som er indhentet efter afskedigelsen af klager. Indklagede har desuden fremlagt to kundeklager af 22. december 2022 over en unavngiven medarbejder ved indklagede.

Nævnet vurderer, at indklagede ikke i tilstrækkelig grad har fremlagt dokumentation, som sandsynliggør, at afskedigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i oplysningerne om klagers graviditet.

Nævnet lægger herved vægt på den tidsmæssige sammenhæng mellem oplysningen om klagers graviditet og afskedigelsen, og at klager ikke under ansættelsen modtog skriftlige advarsler eller påtaler for de påståede samarbejdsvanskeligheder og kundeklager.

Klager får derfor medhold i klagen for så vidt angår afskedigelsen.

Repressalier

Det fremgår af ligebehandlingslovens § 15, stk. 1, at en lønmodtager skal tilkendes en godtgørelse, hvis den pågældende afskediges eller udsættes for anden ufordelagtig behandling eller følge, fordi der er fremsat krav om ligebehandling efter blandt andet § 4 om afskedigelse.

Bestemmelsen implementerer artikel 24 i Rådets direktiv 2004/113. Det fremgår heraf, at medlemsstaterne skal indføre de nødvendige foranstaltninger for at beskytte arbejdstagere mod afskedigelse eller anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage inden for virksomheden eller enhver form for retsforfølgning med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages.

Efter sit formål gælder ligebehandlingslovens beskyttelse mod repressalier således også krav om ligebehandling i forbindelse med en afskedigelse, der tillige er omfattet af de særlige regler om afskedigelse under graviditet, barsel og adoption i lovens § 9.

Efter forarbejderne omfatter repressaliebestemmelsen enhver form for ugunstig behandling, herunder chikane. Det er en betingelse, at der er årsagssammenhæng mellem den ufordelagtige behandling eller følge og det forhold, at der er fremsat krav om ligebehandling.

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Klager fremsatte ved mail af 20. januar 2022 over for indklagede krav om ligebehandling.

Klager modtog herefter den 24. januar 2022 en mail fra indklagede, hvori indklagede ændrede retningslinjerne for, hvordan klager fremover kunne sygemelde sig og ændre vagtskema. Derudover stillede indklagede krav om, at der derefter skulle deltage en person fra ledelsen under klager og indklagedes samtaler.

Efter klager indbragte sagen for Ligebehandlingsnævnet, sendte indklagede desuden klager mail af 7. april 2022, hvori indklagede blandt andet anførte: ”Nu har du brugt nok af min tid og givet hovedpine i denne sag, og nu gør du det værre for dig selv.” samt ”Ovenstående tages alvorligt allerede nu og du vil høre mere om sagen.”

To nævnsmedlemmer vurderer, at klager herved har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun blev udsat for repressalier som følge af det fremsatte krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Ved vurderingen lægger disse nævnsmedlemmer særlig vægt på den tidsmæssige sammenhæng mellem fremsættelse af kravet om ligebehandling og indklagedes ugunstige behandling af klager.

Det påhviler herefter indklagede at godtgøre, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Indklagede har ikke redegjort for, hvorfor det var nødvendigt, at klager skulle kontakte indklagede personligt ved sygemelding mv., eller hvorfor der skulle deltage en person fra ledelsen under deres

samtaler. Indklagede har heller ikke oplyst, hvorfor dette skulle gælde efter, at klager fremsatte et krav om godtgørelse, og ikke umiddelbart efter klagers afskedigelse.

Disse nævnsmedlemmer vurderer herefter, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klager ikke blev udsat for repressalier som følge af det fremsatte krav om ligebehandling.

Disse nævnsmedlemmer stemmer derfor for, at give klager medhold i denne del af klagen.

Et nævnsmedlem vurderer, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klager har været udsat for repressalier i forbindelse med afskedigelsen af hende. Dette nævnsmedlem mener ikke, at indklagedes tilrettelæggelse af arbejdet går ud over de forhold, som medfører forskelsbehandling i forbindelse med afskedigelse på grund af graviditet.

Dette nævnsmedlem stemmer derfor for, at klager ikke skal have medhold i denne del af klagen.

Efter stemmeafgivningen får klager medhold i klagen.

Godtgørelse

For chikanen tilkendes klager en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 10.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse foretaget et skøn over de faktiske omstændigheder i sagen, herunder karakteren og alvoren af den skete hændelse.

For afskedigelsen tilkendes klager en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 245.000 kr., svarende til omkring 9 måneders løn.

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

For repressalier tilkendes klager en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 15.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse foretaget et skøn over de faktiske omstændigheder i sagen, herunder karakteren og alvoren af den skete hændelse.

Indklagede skal herefter betale 270.000 kr. i alt til klager. 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 og 2, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 2, om lovens anvendelsesområde
- § 1, stk. 5, om chikane
- § 4, stk. 1 om forbud mod forskelsbehandling
- § 9, om forbud mod afskedigelse begrundet i graviditet eller orlov
- § 15, stk. 1 om forbud mod repressalier
- § 16, stk. 2 og stk. 3, om godtgørelse
- § 16, stk. 4, om omvendt bevisbyrde
- § 16 a, om delt bevisbyrde