

Udskriftsdato: 25. december 2025

KEN nr 9718 af 20/06/2025 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ansættelse - ej medhold - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 23-66422

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ansættelse - ej medhold - medhold

J.nr. 23-66422

En kvinde (klager) klagede over sin arbejdsgiver (indklagede). Kvinden mente, at arbejdsgiveren havde forskelsbehandlet hende på grund af køn i forbindelse med, at hun blev afskediget fra sin stilling under graviditet.

Kvinden blev den 6. januar 2023 ansat som en malervikar hos sin arbejdsgiver, som var et vikarbureau. Kvinden blev den 9. januar 2023 udlånt som malervikar til en brugervirksomhed.

Den 2. februar 2023 oplyste kvinden til sin arbejdsgiver, at hun var gravid. Kvinden blev herefter sygemeldt til den 20. februar 2023, hvorefter hun genoptog arbejdet hos brugervirksomheden.

Kvinden blev den 24. februar 2023 af arbejdsgiveren afskediget fra vikariatet hos brugervirksomheden.

Da kvinden blev afskediget under graviditet, var det arbejdsgiveren, der skulle bevise, at afskedigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i kvindens graviditet.

Selvom der var en nær tidsmæssig sammenhæng mellem kvindens oplysning om graviditet og afskedigelsen, vurderede nævnet, at arbejdsgiveren havde løftet denne bevisbyrde.

Nævnet lagde vægt på, at kvindens ansættelse var betinget af, at hun var ansat i et vikariat hos brugervirksomheden. Da brugervirksomheden den 24. februar 2023 oplyste arbejdsgiveren om, at de afmeldte kvinden, var betingelsen for kvindens ansættelse ophørt, og arbejdsgiveren afskedigede kvinden på den baggrund.

Kvinden fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Kvinden gjorde desuden gældende, at arbejdsgiveren ikke omplacerede kvinden på grund af kvindens graviditet.

Da kvinden blev afskediget den 24. februar 2023, og da arbejdsgiverens eneste mulighed for at omplacere kvinden var at tilbyde kvinden en anden stilling, blev denne del af klagen behandlet som forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med manglende ansættelse.

Det var herefter kvinden, der skulle påvise faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Arbejdsgiveren oplyste, at kvinden ikke fik tilbudt en anden stilling, da der ikke var andre stillinger som malervikar.

Da kvinden havde fremlagt stillingsopslag fra arbejdsgiveren, der var dateret både før og efter afskedigelsen, hvor arbejdsgiveren søgte malervikarer, havde kvinden påvist sådanne faktiske omstændigheder. Det var herefter arbejdsgiveren, der skulle bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Arbejdsgiveren oplyste, at stillingsopslagene ikke var reelle stillingsopslag, da arbejdsgiveren alene søgte malere til deres jobbank. Arbejdsgiveren oplyste desuden, at arbejdsgiveren regnede med, at en brugervirksomhed skulle bruge malervikarer til et bestemt projekt. Dette projekt blev dog aflyst på grund af økonomiske vanskeligheder. Der var således ikke nogle ledige stillinger, som klager kunne tilbydes.

Det fremgik af den tekst, arbejdsgiveren selv har skrevet i stillingsopslaget af 8. marts 2023, at ”virksomheden har meget travlt, og ordrebogen er fyldt op. ”, ”Her er stillingen med øje for fastansættelse for de rettet personer. ” og Jobstart hurtigst muligt”. Af stillingsopslagene af 22. og 23. februar og 8. marts 2023 fremgik desuden, at der var et antal ledige stillinger.

Som sagen var oplyst for nævnet, fandt nævnet det ikke godtgjort, at det ikke var muligt at tilbyde kvinden et andet vikariat.

Kvinden fik derfor medhold i klagen og en godtgørelse på 25.000 kr.

Sagen blev behandlet principielt.

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

Klagen angår desuden påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at indklagede ikke tilbød klager et andet vikariat under graviditet.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

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

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager ikke fik tilbudt ansættelse i et andet vikariat.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 25.000 kr. med procesrente fra den 27. juni 2023, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager, som er en kvinde, blev den 6. januar 2023 tilknyttet den indklagede vikarvirksomhed som malervikar.

Klager blev den 6. januar 2023 ansat som vikar hos en brugervirksomhed med opstart den 9. januar 2023. Af jobbekræftelsen fremgår følgende:

”...

Det bekræftes hermed, at du skal starte i vikariat den 09.01.2023 hos vores kunde [brugervirksomhed]. Vikariatets varighed er efter aftale.

...

Opsigelse

Vikariatet kan, af begge parter, bringes til ophør med 1 dags varsel.

Ansættelsesforholdet kan forlænges eller ophøre før aftalt tid.

...

Nærværende arbejdsbekræftelse udgør sammen med tilknytningsaftalen dit ansættelsesbevis.

...”

Indklagede har oplyst, at indklagede er et vikar- og rekrutteringsbureau, der udelukkende har til formål at formidle vikarjobs mellem vikarerne og brugervirksomhederne. Indklagede indgår en tilknytningsaftale med vikarerne, og vikaren bliver herefter oprettet i indklagedes jobbank. Vikarerne fra jobbanken kan herefter sendes ud til bruger-virksomhederne, når brugervirksomhederne efterspørger en vikar. Vikarerne modtager kun løn, når de er tilknyttet en brugervirksomhed. Tilknytningsaftalen er således ikke en ansættelsesaftale.

Den 2. februar 2023 meddelte klager indklagede, at hun var gravid. Klager blev herefter sygemeldt, indtil en APV og en produktliste kunne udarbejdes.

Den 13. februar 2023 modtog klager kopi af produktlisten.

Den 20. februar 2023 genoptog klager arbejdet hos brugervirksomheden.

Den 22. og 23 februar 2023 oprettede indklagede to stillingsopslag, hvor der blev søgt både faglærte og ufaglærte malere. Af jobopslaget af 22. februar 2023 fremgår følgende:

”...

Vi søger malere til [område]

Går du og tænker på et jobskifte, og trives du med at lærer nyt, så er jobbet her måske noget for dig!

[Indklagede] søger for vores samarbejdspartner i [kommune] medarbejdere til deres malerafdeling.

Om du er faglært eller ufaglært er ikke afgørende, det vigtigste er at du har god erfaring. Er du engelsktalende og har malererfaring har dette også vores interesse.

Der er mulighed for både dag- og aftenhold.

For de rette personer, er der mulighed for fastansættelse

Dine arbejdsopgaver er. :

- Malerarbejde
- Spartelarbejde
- Pudsearbejde
- Du mestre skarphed mht. at lave kanter og hjørner

Vi forventer at:

- Du er lærenem
- Du har øje for detaljer
- Du besidder håndsnilde
- Du er engageret og omhyggelig med dine arbejdsopgaver
- Du er mødestabil og pligtopfyldende

Du tilbydes:

- Pension mv.
- Ordnete forhold
- Gode kollegaer

Vi holder løbende samtaler, og forbeholder os rettet til at fjerne opslaget, når de rette medarbejdere er fundet.

...

Der er 2 ledig stilling

Der er 4 ledige stillinger

...

Vigtige datoer

Oprettet: 22. februar 2023

Ansøgningsfrist: 17. marts 2023

Ansættelsesdato: Hurtigst muligt

Virksomheden tilbyder

Tidsbegrænset ansættelse

Fuldtid

Dag, aften

Almindelige vilkår

...”

Den 24. februar 2023 modtog indklagede følgende mail fra brugervirksomheden:

”...

Da vi har lagt lidt om i produktionen, og vi får maler hjem fra byggepladserne, er jeg nødt til at afmelde [klager] allerede fra på mandag, der er simpelt hen for lidt til at vi kan være så mange malere i gang.

...”

Den 24. februar 2023 modtog klager en afskedigelse af indklagede, hvoraf følgende fremgår:

”...

Hermed en skriftlig bekræftelse på ophør af ansættelsen hos virksomheden [brugervirksomhed].

[Klager] startede hos [brugervirksomhed], mandag den 9/1-2023 og havde hendes sidste arbejdsdag hos [indklagede 2], fredag den 24/2-2023.

På grund af ændringer hos [brugervirksomhedens] produktion, er de nødsaget til at opsige [klager] d.d, da de får deres egne fastansatte bygningsmalere hjem fra deres byggepladser, som placeres i deres produktion malerafdeling.

Det udgør, at de har for mange malere gående i afdelingen, i forhold til maleropgaver og ordrenedgang.

...”

Den 8. marts 2023 oprettede indklagede endnu et stillingsopslag, hvor der blev søgt faglærte og ufaglærte malere. Af stillingsopslaget fremgår følgende:

”...

Vi søger til [by] og omegn faglærte og ufaglærte malere

Går du og tænker på et jobskifte, og trives du med at lærer nyt, så er jobbet her måske noget for dig!

[Indklagede 1] søger, for vores samarbejdspartner i [by] og omegn, faglærte og ufaglærte malere. Vi forventer, at du har erfaring indenfor branchen, og vi forestiller os, at du arbejder målrettet og sætter kvalitet i højsæde.

Arbejdsopgaverne indebærer alt indenfor nybyg, herunder pudse, male og spartle med sprøjtemaskine.

Vi forventer at:

– Du har erfaring med malerarbejde

- Du har øje for detaljer
- Du er villigt til at lære
- Du er engageret og omhyggelig med dine arbejdsopgaver
- Du er mødestabil og pligtopfyldende

Du tilbydes attraktiv løn inkl. pension mv.

Virksomheden har meget travlt, og ordrebogen er fyldt op. Her for er stillingen med øje for fastansættelse for de rettet personer.

Jobstart er hurtigst muligt og vi holder løbende samtaler, og forbeholder os rettet til at fjerne opslaget, når de rette medarbejdere er fundet.

...

Der er 2 ledige stillinger

...

Vigtige datoer

Oprettet: 8. marts 2023

Ansøgningsfrist: 31. marts 2023

Ansættelsesdato: Hurtigst muligt

Virksomheden tilbyder

Tidsbegrænset ansættelse

Fuldtid

Dag

Almindelige Vilkår

...”

Den 13. marts 2023 blev der afholdt forhandlingsmøde mellem indklagede og klagers faglige organisation, hvor klager også var til stede. Der blev ikke opnået enighed på mødet.

Den 4. april 2023 blev der afholdt et mæglingsmøde mellem klagers faglige organisation og indklagede. Af mødereferatet fremgår følgende:

”...

Lønmodtagerside gentog sin påstand om, at arbejdsgiver havde opsagt [klager] i strid med ligebehandlingslovens § 9.

Arbejdsgiverside gentog, at de drøftede jobopslag ikke - på nuværende tidspunkt – er reelle ledige malerstillinger. Virksomheden er en vikarvirksomhed, som lever af at kunne levere fleksibel arbejdskraft med kort varsel. Af denne grund opbygger virksomheden en vikarbank via stillingsopslag efter fx malere. Disse malere får en tilknytningsaftale med virksomheden, således at når der igen bliver efterspørgsel fra kunderne, så kan virksomheden med det samme sende kandidater til jobsamtale hos kunden.

Virksomheden understregede, at [klager] på samme vis har en aktiv tilknytningsaftale med virksomheden.

Virksomheden gentog på mødet, at der på nuværende tidspunkt ikke er nogen malere i vikariat hos henholdsvis [virksomhed] og [brugervirksomhed] fra [indklagede].

Som dokumentation fremlagde virksomheden på mødet udprint af skriftlige bekræftelser fra deres to samarbejdspartnere, [virksomhed] og [brugervirksomhed].

Enighed kunne ikke opnås.

...”

Klager og indklagede har fremlagt mails fra brugervirksomheden og en anden virksomhed, hvor det fremgår, at virksomhederne ikke har anvendt vikarer fra indklagede, siden klager blev afskediget.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 27. juni 2023.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 221.375,65 kr. svarende til 6 måneders løn.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at indklagede og/eller brugervirksomheden har udsat klager for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget kort tid efter, at klager havde orienteret indklagede om sin graviditet.

De faktuelle omstændigheder, herunder uenigheder, der er relevante for selve bedømmelsen, er fremlagt i sagen. Sagen kan derfor afgøres på skriftligt grundlag, hvorfor indklagedes afvisningspåstand ikke bør tages til følge.

Det faktum, at indklagede både før og efter klagers afskedigelse oprettede stillingsopslag, hvor de søgte efter malere understøtter, at klager blev afskediget på grund af sin graviditet. Stillingsopslagene understøtter desuden, at det ikke er korrekt, at indklagede ikke kunne omplacere klager, da der ikke var nogle ledige stillinger.

Klager henviser til Østre Landsrets dom af 31. marts 2011, sag B-1760-10.

Om arbejdsopgaverne

Som det fremgår af jobbekræftelsen af 6. januar 2023, var klager ansat i en stilling som bygningsmaler. Der er ikke i jobbekræftelsen redegjort nærmere for, hvad der lå i stillingen, ligesom stillingen ikke er knyttet til særlige færdigheder.

Klager udførte de samme opgaver, som de øvrige ansatte i den hal, hvori hun udførte sine arbejdsopgaver, både dem, der var ansat direkte i brugervirksomheden og dem, der var tilknyttet via vikarbureau. Der var tilmed meget travlt.

Klager afviser, at der findes særlige teknikker for spartling, slibning og maling, som brugervirksomheden omtaler. Klager blev alene mødt med ros og anerkendelse for det arbejde, hun leverede hos brugervirksomheden, herunder fra kolleger og produktionslederen hos brugervirksomheden.

Om afskedigelsen

Indklagede gør gældende, at det var brugervirksomheden, der opsagde klager. Det var indklagede der formelt opsagde klager. Klager ringede den 24. februar 2024 til indklagedes HR- og kundekonsulent for at sygemelde sig, fordi hun var voldsomt plaget af graviditetsbetinget kvalme den dag. Indklagedes HR- og kundekonsulent meddelte klager, at brugervirksomheden havde opsagt aftalen med indklagede, og at klager derfor ville modtage en opsigelse samme dag. Indklagedes HR- og kundekonsulent sagde også til klager, at hun kunne ringe, når hun var på den anden side af sin barsel, hvilket klager blev overrasket over.

Indklagede gør gældende, at klager burde have raskmeldt sig efter endt sygemelding. Klager blev afskediget uden varsel, og ansættelsesforholdet med indklagede var afbrudt med virkning fra 24. februar 2024. Det gav således ikke mening for klager at raskmelde sig.

Indklagede oplyste endvidere, at alle vikarer blev afskediget samtidig med klager. Det fremgår dog senere, med henvisning til mail af 2. april 2023, at den sidste malervikar netop var blevet sendt hjem.

Om jobopslagene

Som indklagede også selv oplyser, så ligner jobopslagene af 22.- 23. februar og 8. marts 2023 almindelige jobopslag. Det må lægges til grund, at det gør de, fordi det er det, de er. Den af indklagede fremlagte korrespondance understøtter ikke indklagedes argumenter om, at der var tale om såkaldte ”fremtidsjobopslag”.

Indklagede gør gældende, at afskedigelsen af klager ikke var udtryk for forskelsbehandling på grund af køn.

Indklagede gør desuden gældende, at klagen skal afvises på grund af behov for mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Indklagede kontaktede klager, da indklagede manglede malere i deres jobbank, og da brugervirksomheden havde kontaktet indklagede og havde efterspurgt en maler.

Da indklagede allerede havde et vikarjob til klager, blev jobbekræftelsen af 6. januar 2023 indgået. Det fremgår af jobbekræftelsen, at jobbekræftelsen sammen med tilknytningsaftalen udgjorde klagers ansættelsesbevis.

Klager blev derfor først ansat den 9. januar 2023, fra hvilken dato klager fik løn. Indklagedes vikarer er således ikke ansat så længe, de blot er tilknyttet jobbanken.

Indklagedes HR- og kundekonsulent bestrider, at hun skulle have fremført de af klager fremlagte udtalelser. Det kræver mundtlige parts- og vidneforklaringer at afklare, hvad der blev sagt.

Om afskedigelsen

Brugervirksomheden afmeldte klager, hvilket medførte, at hun ikke længere var ansat og dermed ikke længere modtog løn, men hun var noteret i indklagedes jobbank.

Indklagede havde ansat klager for at varetage opgaven hos brugervirksomheden. Brugervirksomheden havde opsagt aftalen med indklagede, og indklagede havde intet at gøre med brugervirksomhedens opsigelse. Derfor kan indklagede ikke pålægges at betale en godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

På afskedigelsesdagen den 24. februar 2023 var klager sygemeldt, og hun raskmeldte sig på intet tidspunkt. I henhold til tilknytningsaftalen skal raskmelding meddeles til indklagede, hvorefter man noteres på "aktivlisten" og tilbydes relevante jobs.

I hele perioden fra 24. februar 2023, hvor hun blev afskediget, til hun bad om at blive slettet fra jobbanken, har hun været sygemeldt og dermed ikke tilmeldt aktivlisten. Klager bad om at blive slettet fra jobbanken i april 2023.

Hvis klager i perioden fra den 24. februar 2023 til primo april, hvor hun meldte sig ud af jobbanken havde raskmeldt sig og var blevet noteret på "aktivlisten," ville indklagede naturligvis have tilbudt hende relevante jobs.

Klager gør gældende, at alle vikarer ikke blev opsagt på samme tid. indklagede fastholder dette, og dette ville kunne bevidnes af de øvrige vikarer, som blev opsagt samtidigt. En af vikarerne, der arbejdede hos brugervirksomheden, kom fra et andet vikarbureau, og havde derfor et længere opsigelsesvarsel.

Om stillingsopslagene

Indklagede indrykkede et stillingsopslag den 22. februar 2023. Indklagede medgiver, at dette ligner et almindeligt stillingsopslag, men dette er ikke tilfældet.

Indklagede søger løbende kandidater, som kan noteres i indklagedes jobbank. Indklagede holder løbende samtaler med de håndværkere, der henvender sig, hvorefter der bliver afholdt en samtale og håndværkeren kan noteres i jobbanken, og dermed kan sendes ud til brugervirksomheder.

En vikar er ikke ansat, fordi de er noteret i en jobbank, og modtager derfor heller ikke nogen løn.

Indklagede har siden selskabets opstart i 2020 haft et samarbejde med flere store entreprenørvirksomheder, herunder en virksomhed, som er beliggende i den kommune, hvor der blev søgt malere i stillingsopslaget af 22. februar 2023. Indklagede er løbende i telefonisk kontakt med brugervirksomhederne og ved således, om virksomhederne snart skal starte projekter, og dermed får brug for vikarer.

Indklagedes stillingsopslag, som stillingsopslaget af 22. februar 2023, er ikke møntet på en bestemt brugervirksomhed. Indklagede indrykker disse stillingsopslag for at få kandidater i jobbanken.

Det fremgår af stillingsopslaget af 22. februar 2023, at der var fire ledige stillinger. Indklagede anførte dette for at tiltrække potentielle kandidater til at skrive sig op i jobbanken. Det er ikke udtryk for, at indklagede havde en konkret efterspørgsel fra en brugervirksomhed på fire vikarer.

Det fremgår endvidere af stillingsopslaget, at der var ansøgningsfrist den 17. marts 2023, og at ansættelsesdatoen var hurtigst muligt. Indklagede anførte dette, da felterne var obligatorisk at udfylde på den hjemmeside, hvor jobopslaget blev oprettet. Det var ikke muligt at skrive ”ansættelse til jobbank”.

Indklagedes virksomhed går ud på at formidle vikarer til brugervirksomhederne, og de er derfor nødt til at have ”varer på hylderne”. Det er ikke brugervirksomhederne, der beder indklagede om at indrykke stillingsopslag. Det gør indklagede selv på baggrund af forventninger.

Stillingsopslaget af 22. februar 2023 blev blandt andet indrykket på grund af forventningen om, at en anden virksomhed ville efterspørge malere i løbet af foråret 2023.

Indklagede og den anden virksomhed holdt et møde den 16. marts 2023, hvor virksomheden oplyste, at de havde behov for 70 vikarer til et projekt mellem april og oktober 2023. Virksomheden havde herefter økonomiske vanskeligheder, og projektet blev udskudt. Virksomheden havde derfor alligevel ikke behov for vikarer. Virksomheden har desuden oplyst, at de ikke har anvendt vikarer fra indklagede siden januar 2023.

Indklagede har siden selskabets opstart i 2020 haft et samarbejde med flere store entreprenørvirksomheder i den by og omegn, som stillingsopslaget af 8. marts 2023 vedrørte. Indklagede er løbende i telefonisk kontakt med disse brugervirksomheder og ved således, hvad der rører sig i de enkelte virksomheder, og om de skal starte nye projekter, og dermed får brug for vikarer.

Jobopslagene af 22. februar, 23. februar og 8. marts 2023 var ikke udtryk for, at der var aktuelle ledige stillinger som vikar, men blev oprettet ud fra en forventning om, at der ville komme ledige stillinger. Derfor var der ikke nogen konkret ledig stilling at tilbyde klager.

Indklagede havde to lister, som malerne var noteret på ud over jobbanken. Klager var noteret på begge lister.

Klager blev ikke tilbudt en af disse potentielle vikariater, fordi der aldrig kom nogle ledige stillinger.

Indklagede bestrider, at Østre Landsrets dom af 31. marts 2011, sag B-1760-10, er sammenlignelig med nærværende sag.

Klager fastholder, at der er tale om reelle stillingsopslag. Det er der ikke, og indklagede ønsker at afgive mundtlige parts- og vidneforklaringer om indklagedes forretningsmodel. Det kræver også mundtlige parts- og vidneforklaringer fra brugervirksomheden og andre samarbejdspartnere at fastslå, om indklagedes stillingsopslag var reelle stillingsopslag.

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.

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.

Om afskedigelsen

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

Det lægges som ubestridt til grund, at klager den 2. februar 2023 oplyste indklagede om, at hun var gravid, og at klager var graviditetsbetinget sygemeldt, indtil hun genoptog arbejdet hos brugervirksomheden den 20. februar 2023.

Klager blev den 24. februar 2023 af indklagede afskediget fra vikariatet hos brugervirksomheden.

Indklagede har oplyst, at indklagede ikke har afskediget klager, da det var brugervirksomheden, der aflyste klager, og at indklagede derfor ikke tog beslutningen om at afskedige klager.

Det fremgår af jobbekræftelsen af 6. januar 2023, som er indgået mellem klager og indklagede, at vikariatet af begge parter kan bringes til ophør med en dags varsel, ligesom det var indklagede, der var afsender af afskedigelsen af 24. februar 2023.

Indklagede har ligeledes oplyst, at en vikar ikke er ansat hos indklagede, med mindre vikaren er ansat i et vikariat, og at der ikke består et ansættelsesforhold mellem brugervirksomheden og vikaren.

Nævnet vurderer på den baggrund, at indklagede den 24. februar 2023 afskedigede klager.

Det er herefter indklagede, der skal bevise, at afskedigelsen af klager ikke var helt eller delvist begrundet i klagers graviditet.

Klager oplyste den 2. februar 2023, at hun var gravid, og klager blev afskediget den 24. februar 2023. Der er således en nær tidsmæssig sammenhæng mellem oplysningen om graviditeten og afskedigelsen.

Det er imidlertid nævnets vurdering, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet ikke indgik helt eller delvist i beslutningen om at afskedige klager.

Nævnet har lagt vægt på, at klagers ansættelse hos indklagede var betinget af, at hun var ansat i et vikariat hos brugervirksomheden. Da brugervirksomheden den 24. februar 2023 oplyste indklagede om, at de afmeldte klager, var betingelsen for klagers ansættelse ophørt, og indklagede afskedigede klager på den baggrund.

Nævnet finder det derfor godtgjort, at klagers graviditet ikke indgik helt eller delvist i beslutningen om at afskedige klager.

Klager får derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Om den manglende ansættelse

Klager gør gældende, at indklagede ikke omplacerede klager på grund af klagers graviditet.

Da klager blev afskediget den 24. februar 2023, og da indklagedes eneste mulighed for at omplacere klager var at tilbyde klager en anden stilling, behandles denne del af klagen som forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med manglende ansættelse.

Det er herefter klager, der skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Indklagede har oplyst, at klager ikke fik tilbudt en anden stilling, da der ikke var andre stillinger som malervikar.

Klager har fremlagt stillingsopslag fra indklagede af 22. februar, 23. februar og 8. marts 2023, hvor indklagede søgte efter malervikarer.

Nævnet vurderer på den baggrund, at klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Det er herefter indklagede, der skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Indklagede har oplyst, at stillingsopslagene ikke var reelle stillingsopslag, da indklagede alene søgte malere til deres jobbank. Det fremgår kun af stillingsopslagene, at der skal ske ansættelse hurtigst muligt, da det var obligatorisk at vælge en frist. Det var desuden ikke muligt at anføre, at der var tale om ansættelse til en jobbank.

Indklagede regnede med, at en brugervirksomhed skulle bruge malervikarer til et bestemt projekt. Dette projekt blev dog aflyst på grund af økonomiske vanskeligheder. Der var således ikke nogle ledige stillinger, som klager kunne tilbydes.

Nævnet vurderer, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Indklagede har under sagens behandling ved nævnet også gjort gældende, at klager var sygemeldt, og at hun derfor ikke fik tilbudt vikariater. Under mæglingen med klagers faglige organisation oplyste indklagede, at klager havde en aktiv tilknytningsaftale med virksomheden og at begrundelsen for, at klager ikke fik tilbudt et vikariat var, at der ikke var nogle ledige stillinger. Nævnet lægger derfor til grund, at begrundelsen for, at klager ikke fik tilbudt et vikariat ikke var begrundet i, at klager var sygemeldt fra jobbanken.

Det fremgår af den tekst, indklagede selv har skrevet i stillingsopslaget af 8. marts 2023, at ”virksomheden har meget travlt, og ordrebogen er fyldt op. ”, ”Her er stillingen med øje for fastansættelse for de rettet personer. ” og Jobstart hurtigst muligt”. Af stillingsopslagene af 22. og 23. februar og 8. marts 2023 fremgår, at der var et antal ledige stillinger.

Som sagen er oplyst for nævnet, finder nævnet det ikke godtgjort, at det ikke var muligt at tilbyde klager et andet vikariat.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 25.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse taget udgangspunkt i praksis samt et skøn over sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af den skete overtrædelse.

Indklagede skal herefter betale 25.000 kr. til klager med procesrente fra den 27. juni 2023, 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 2, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1 og 2, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

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