

Udskriftsdato: 24. december 2025

KEN nr 9792 af 07/06/2017 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2016-6810-41332

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold

J. nr. 2016-6810-41332

En virksomhed havde ikke løftet bevisbyrden for, at graviditet ikke havde haft betydning ved afskedigelsen af en kvinde efter knap 3 måneders ansættelse. Ligebehandlingsnævnet lagde vægt på den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem, at kvinden oplyste om sin graviditet og afskedigelsen, og at der ikke i den skriftlige opsigelse var angivet en begrundelse for afskedigelsen. Virksomheden ikke havde dokumenteret, at de forud for afskedigelsen havde tilkendegivet over for hende, at hun ikke varetog sin stilling på tilfredsstillende vis. Hun havde under ansættelsen hverken modtaget påtaler eller advarsler.

Kvinden fik derfor medhold i klagen og en godtgørelse på 127.000 kr. svarende til 6 måneders løn.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager under sin graviditet blev afskediget fra sin stilling som Social Media medarbejder.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

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

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klageren på 127.000 kr. med procesrente fra den 22. august 2016, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager tiltrådte den 29. marts 2016 en stilling som Social Media medarbejder hos indklagede. Indklagede er en webshop, som sælger børnetøj. Af ansættelseskontrakten fremgår bl.a.:

”Arbejdet består i kommunikation på virksomhedens sociale medier, samt udarbejdelse af content og diverse marketingsrelaterede opgaver.

(...)

Lønnen er ved tiltrædelse aftalt til kr. 150,00 pr. Time (...) Medarbejderen er ansat på timebasis, og arbejdstiden er 37 timer pr. uge. Der ydes ikke betaling for evt. overarbejde. Dette flekses/afspadsres efter aftale.

Den ugentlige arbejdstid er fleksibel og kan varieres alt efter arbejdsmængde og sæson.

(...)

Ansættelsesforholdet kan opsiges af arbejdsgiveren med en måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned. ”

Indklagede afskedigede klager den 22. juni 2016. Af meddelelsen herom fremgår:

”Opsigelse

Det er med stor beklagelse, at vi desværre må opsig dig med virkning pr. 22. juni 2016.

Dette dokument er udarbejdet i 2 ens eksemplarer. Hver af parterne modtager et originalt dokument. ”

Klager var gravid på opsigelsestidspunktet, og det er ubestridt, at indklagede var bekendt hermed.

Den 2. august 2016 gjorde klager over for indklagede gældende, at opsigelsen var i strid med ligebehandlingsloven.

Den 4. august 2016 modtog klager en mail fra indklagede, hvori indklagede hovedsageligt begrundede afskedigelsen i, at de ikke ved ansættelsen af klager havde fået ansat den ”rette personlighed”.

Klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 22. august 2016.

Indklagede har under sagen fremlagt erklæringer fra to medarbejdere hos indklagede.

Den ene medarbejder har heri oplyst, at hun deltog i møder med klager, hvor der bl.a. blev talt om, hvordan klager kunne øve sig på at ”komme ud over kanten” på videoer, og hvordan hun kunne få struktur på sin hverdag og på indklagedes kanaler på de sociale medier. Medarbejderen har endvidere oplyst, at de forsøgte at ”skubbe” til klager uden at kritisere hende, og at hun ingen skriftlige advarsler fik, da de vurderede, at dette ville ødelægge hendes gejst i forhold til at få lavet de opgaver, som hun skulle.

Af den anden medarbejders erklæring fremgår, at hun deltog i flere sparringsog idéudviklingsmøder med klager. Formålet med møderne var at hjælpe klager ”på rette vej” for at få succes i rollen som Social Media ansvarlig, da hun havde en del udfordringer i jobfunktionen. Under møderne talte de om, hvordan klager kunne gribe opgaverne an, hvordan hun skulle agere på Youtube, og på hvilken måde hun kunne skrive tekster og tage fotos til Facebook og Instagram, så brugerne fandt dem interessante.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at afskedigelsen var i strid med ligebehandlingsloven.

Den 3. maj 2016 oplyste klager til indklagede, at hun var gravid.

Den 22. juni 2016 blev klager afskediget. Dette var efter indklagedes opfattelse inden for klagers prøveperiode. Der var dog ikke aftalt prøveperiode i ansættelseskontrakten.

Klager har under sin ansættelse hverken modtaget skriftlig eller mundtlig kritik af sin arbejdsindsats, og indklagede skrev ved udgangen af klagers opsigelsesperiode en positiv anbefaling til klager.

Indklagede kan ikke i løbet af så kort en ansættelsesperiode have vurderet, at klagers præstation ikke var tilfredsstillende, og at hun ikke var den rette ”vært” til målgruppen. Det må derfor have været som følge af klagers graviditet, at hun blev afskediget.

Under ansættelsen deltog klager i to samtaler, hvor indklagede og klager sammen skulle brainstorme, hvordan klager ”bedst kom ud over skærmen” og i kontakt med følgerne. Dette var samtaler, som klager selv var med til at tage initiativ til.

Det er en naturlig del af den kreative proces, at en medarbejder udvikler i samråd med sine kollegaer for at få de bedste inputs og ideer.

Stillingen, som klager blev ansat i, var nyoprettet. Indehaveren og klager skulle derfor sammen finde ud af, hvordan hun bedst muligt kunne fungere som indklagedes ambassadør og ansigt udadtil. Indehaveren ønskede ikke selv at arbejde bag skærmen, og derfor var det for klager vigtigt, at de dagligt drøftede, hvilken stil indklagede ønskede at have.

Klagers graviditetsundersøgelser skulle foregå uden for arbejdstiden. Klager arbejdede en del timer hjemme efter endt arbejdsdag, hvor hun udarbejdede oplæg til instagram og Facebook. Klager fik aldrig afspadsering for disse timer, selvom det var aftalt i ansættelseskontrakten.

Klager arbejdede i gennemsnit 35,63 timer om ugen, og hun arbejdede minimum to timer ugentligt efter endt arbejdstid.

Kurset, som indklagede under sagen har henvist til, havde klager tilkendegivet over for indklagede, at hun gerne ville deltage i. Da det var et betalingskursus, fandt klager det naturligt, at det var indklagede, der bekræftede tilmeldingen. En sådan tilbagemelding fik klager aldrig.

Invitationen til åbningsreceptionen, som indklagede under sagen har henvist til, modtog klager med en dags varsel. Klager så først mailen herom dagen efter, at åbningsreceptionen var holdt.

Klager fulgte hver uge det af indklagede nævnte skema, og hun arbejdede ud fra en strategisk planlægning, idet hun bl.a. én gang ugentligt uploadede et indlæg på Instagram med ”ugens citat fra et barn”, ”søndagsanbefalinger” på Instagram og ”bag om scenen”.

Indklagede havde ikke fastsat mål for antallet af videoer, antal ”likes” på Instagram og Facebook eller antal ”nye følgere”. Klager udarbejdede i alt 14 videoer, heraf syv videoer, hvor klager indtog værtsrollen bag skærmen, og syv videoer af mindre størrelse. Klager har under sagen fremlagt disse videoer.

Klager havde mange bolde i luften, men klager bekendt var der ingen løse ender, hvad angår ambassadøreller leverandørsamarbejde.

Klager søgte sparring hos kollegaerne, men hun oplevede også, at de søgte sparring hos hende.

Efter at klager den 2. august 2016 havde rettet henvendelse til indklagede og gjort gældende, at afskedigelsen var i strid med ligebehandlingsloven, tilbød indklagede hende en ansættelse i en anden jobfunktion. Det havde været oplagt, at indklagede havde tilbudt dette allerede den 22. juni 2016 i stedet for afskedigelsen. Indklagede kunne også have tilbudt dette til klager, da hun kort tid efter afskedigelsen var i dialog med indklagede om anbefalingen. Afskedigelsen må derfor have været på grund af graviditet.

Indklagede gør gældende, at det ikke var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget.

Klager blev afskediget, idet hun ikke var egnet til jobbet som Social Media medarbejder hos indklagede. Afskedigelsen havde således intet med klagers graviditet at gøre.

Indklagede er en webshop, og derfor er indklagede meget afhængig af at have en god kommunikation udadtil på de sociale medier såsom Facebook, Instagram og Youtube. Det er derfor vigtigt, hvilke udtryk og hvilken branding indklagede bruger i markedsføringen på de sociale medier.

Klager var i sin stilling som ambassadør indklagedes ansigt udadtil. Det var derfor vigtigt, at hun kunne fange brugernes opmærksomhed på Facebook, Instagram og Youtube. For at dette lykkes, skal man som medarbejder være på bølgelængde med målgruppen og fange brugernes opmærksomhed. Dette kan sammenlignes med en vært i fjernsynet. Hvis værten ikke fanger seernes opmærksomhed, så skifter seerne kanal.

Klager formåede ikke at fange målgruppens opmærksomhed. Det var som følge heraf, at hun blev afskediget.

Det var inden ansættelsen af klager ikke på forhånd muligt at forudse klagers evner som ”vært”. Efter tre måneders ansættelse var det indklagedes opfattelse, at hun ikke var den rette ”vært” for målgruppen. Klager var ikke egnet som indklagedes ansigt udadtil, og hun formåede ikke at ”komme ud over skærmen” og etablere dialog med brugerne.

Klager manglede evne til at færdiggøre opgaver, som hun havde sat i gang, og hun var ikke vedholdende i strategiarbejdet.

Hun udtrykte derudover ønske om at få andre opgaver, som lå ud over hendes arbejdsområde. Hun begyndte efterhånden under ansættelsen at mangle engagement.

Indklagede gav ikke klager skriftlige advarsler om hendes uegnethed, da det er indklagedes opfattelse, at skriftlige advarsler ikke har en positiv indvirkning for en medarbejder i forhold til at skabe en god udvikling fremadrettet.

Indklagede holdt i stedet møder med klager, hvor klager fik faglig sparring og råd om, hvordan hun kunne forbedre sin indsats. Til møderne deltog klager, indehaveren og to medarbejdere. Indklagede henviser i den forbindelse til de to medarbejders skriftlige vidneudsagn.

I begyndelsen af juni 2016 blev klager tilbudt et kursus om arbejdet med sociale medier. Det var et online-kursus, som klager kunne gennemføre med det samme. Kurset kunne have forbedret hendes evner til at fange målgruppen og arbejde strategisk. Klager valgte ikke at tilmelde sig kurset.

En af indklagedes skoleleverandører inviterede klager til deres åbningsreception. Indklagede foreslog klager, at hun deltog i receptionen, idet hun herved kunne optage en god video og tage nogle gode fotos til brug på Facebook, Instagram og Youtube. Klager besvarede ikke invitationen.

Klager indledte et samarbejde med en møbelvirksomhed. Møbelvirksomheden stillede et fuldt møbleret rum til rådighed, mod at klager til gengæld brugte fotos på Facebook og Instagram, hvor møblerne indgik og oplyste møbelvirksomhedens titel. Dette gjorde klager i en uge, hvorefter hun i stedet valgte at fokusere på andet. Indklagede levede derfor ikke op til de forpligtelser, som var indgået med møbelvirksomheden.

Da klager tiltrådte i stillingen, havde indklagede udarbejdet en oversigt over, hvornår hun skulle uploade opslag på Facebook, Instagram og Youtube. En gang ugentligt skulle hun uploade en video på Youtube. I de 12 uger, hvor klager var ansat, uploadede hun kun fire videoer.

Hun skulle i et skema strategisk planlægge den kommende uge, herved kunne hun planlægge den kommende uges budskaber til de fleste opslag, der skulle uploades. Klager hverken udfyldte eller brugte skemaet.

Når klager var i gang med en arbejdsopgave, kunne hun pludselig slippe den for at gå i gang med en anden opgave. Dette resulterede i mange løse ender, som udover ekstra opgaver, også involverede ambassadørog leverandørsamarbejder.

Ved nye ansættelser anvender indklagede i de fleste tilfælde den samme ansættelseskontrakt som skabelon. Når der kommer en ny medarbejder, kopieres den forrige nyansattes kontrakt ind som skabelon i den nye ansættelseskontrakt. Indklagede har altid opereret med tre måneders prøvetid, og dette fremgår altid af ansættelseskontrakten. Indklagede troede derfor, at dette også fremgik af klagers ansættelseskontrakt.

Indklagede afskedigede klager inden for den tre måneders prøveperiode, idet hun havde en forventning om, at prøveperioden fremgik af kontrakten. Indklagede havde under ansættelsessamtalen oplyst til klager, at de første tre måneders ansættelse var en gensidig prøveperiode.

Klager gjorde efter opsigelsen indklagede opmærksom på fejlen, hvorefter indklagede som følge heraf, ændrede opsigelsesperioden, så klager fik udbetalt en måneds løn. Klager tilkendegav, at hun var positiv indforstået med situationen.

Da indklagede var i god tro om, at der var aftalt en prøveperiode i kontrakten, begrundede indklagede ikke opsigelsen skriftligt men kun mundtligt. Klager fik mundtligt oplyst, at årsagen til opsigelsen var, at indklagede ikke fandt hende egnet til stillingsfunktionen.

Det var først nogle uger efter afskedigelsen, at klager informerede indklagede om, at hun troede afskedigelsen havde noget med graviditet at gøre. Som følge heraf var det først på dette tidspunkt, at indklagede tilbød klager en anden stillingsfunktion. Dette tilbud kom indklagede med tre gange, idet indklagede

gerne ville bruge klagers arbejdskraft internt i virksomheden, hvor hun ikke skulle være indklagedes ansigt udadtil.

Dette viser, at det ikke var på grund af klagers graviditet, at hun blev afskediget.

Klager tog ikke imod tilbuddet. Indklagede foreslog, at parterne mødtes for at drøfte mulige løsninger. Dette svarede klager ikke på.

Indklagede ser ikke en medarbejders graviditet og børn som en udfordring, da det er en fordel, at medarbejdere i en webshop for børnetøj, selv har børn, da de dermed bedre kan identificere sig med kundernes behov. Ved ansættelsen af klager var indklagede bevidst om, at der sandsynligvis ville følge en graviditet med på et tidspunkt, da de fleste vælger at få mere end et barn.

Da klager bad om at få en udtalelse, valgte indklagede at skrive en positiv udtalelse i ønsket om, at klager skulle få et godt arbejde et andet sted. Det er naturligt, at en arbejdsgiver kun lader positive ord om en medarbejder, fremgå af en udtalelse.

Af ansættelseskontrakten fremgår det, at arbejdsstedet er virksomhedens adresse. Ingen medarbejdere hos indklagede har hjemmearbejdsplads. Der var heller ikke oprettet en hjemmearbejdsplads til klager eller lavet nogen aftale med klager om overarbejde. Klager havde adgang til systemerne til at forberede sit arbejde på arbejdspladsen. Hun var oplyst om, at hun kunne sende fotos til indklagede, hvis noget skulle uploades til de sociale medier uden for arbejdstiden.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn på arbejdsmarkedet.

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption. Såfremt afskedigelsen finder sted under graviditet eller afholdelse af barselsorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Klager tiltrådte sin stilling hos indklagede den 29. marts 2016. Hun blev afskediget den 22. juni 2016.

Da afskedigelsen er sket under klagers graviditet, finder reglerne om omvendt bevisbyrde anvendelse. Det påhviler herefter indklagede at godtgøre, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist er begrundet i klagers graviditet.

Det er ubestridt, at indklagede havde kendskab til klagers graviditet, da beslutningen om at afskedige hende blev truffet.

I den skriftlige opsigelse var der ikke angivet en begrundelse for afskedigelsen. Indklagede har først efterfølgende og under sagens behandling for Ligebehandlingsnævnet oplyst, at afskedigelsen var begrundet i, at det under ansættelsen havde vist sig, at klager ikke var egnet til stillingsfunktionen. Dette er alene søgt dokumenteret ved erklæringer fra nuværende medarbejdere. Nævnet finder ikke, at disse erklæringer kan tillægges bevismæssig betydning.

Ligebehandlingsnævnet vurderer herefter, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet hverken helt eller delvist blev tillagt betydning ved beslutningen om at afskedige klager.

Nævnet har i den forbindelse tillige lagt vægt på den tidsmæssige sammenhæng mellem, at klager oplyste om sin graviditet og afskedigelsen, og at der ikke af den skriftlige opsigelse var angivet en opsigelsesgrund. Derudover har indklagede ikke dokumenteret, at de forud for afskedigelsen havde tilkendegivet over for klager, at hun ikke varetog sin stilling på tilfredsstillende vis, ligesom klager ikke under ansættelsen modtog påtale eller advarsler om, at indklagede ikke var tilfredse med hendes arbejde.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 127.000 kr. svarende til omkring seks 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 127.000 kr. til klager med procesrente fra den 22. august 2016, hvor sagen blev indbragt for 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
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1 og 2, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

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

<2016-6810-41332>