

Udskriftsdato: 23. december 2025

KEN nr 9504 af 04/04/2022 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 20-51895

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold

J.nr. 20-51895

En kvinde klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at hun den 11. september 2020 blev afskediget under sin graviditet.

Afskedigelsen var begrundet i, at virksomheden havde et stigende behov for fagligt personale, og at kvinden to gange havde takket nej til at videreuddanne sig til social- og sundhedshjælper.

Der var ikke oplysninger om, at kvinden i forbindelse med sin tiltræden den 4. december 2019 eller senere var blevet orienteret om, at videreuddannelse var en forudsætning for fortsat ansættelse.

Kvinden var den første af 17 ufaglærte medarbejdere som blev afskediget. Herefter blev yderligere to ufaglærte medarbejdere afskediget. Tre ufaglærte medarbejdere meddelte i en efterfølgende periode deres egne opsigelser. Der forelå ikke oplysninger om, hvorfor kvinden blev afskediget før de øvrige to afskedigede medarbejdere. Der forelå heller ikke oplysninger om, hvorfor valget faldt på kvinden frem for de tilsyneladende 11 tilbageværende ufaglærte medarbejdere. Endelig forelå der ikke oplysninger om ansættelsessituationen for de tilbageværende ufaglærte medarbejdere.

Nævnet vurderede efter en samlet vurdering af disse oplysninger, at virksomheden ikke havde godtgjort, at afskedigelsen af kvinden ikke helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet.

Kvinden fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 185.000 kr.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget fra en stilling som servicemedarbejder.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

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

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 185.000 kr. med procesrente fra den 17. november 2020, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager tiltrådte den 4. december 2019 en stilling som servicemedarbejder ved den indklagede virksomhed, som leverer privat hjemmepleje til borgere i en kommune.

Klagers arbejdsopgaver omfattede blandt andet personlig pleje og praktisk hjælp.

Indklagede tilbød to gange i august 2020 klager at videreuddanne sig til social- og sundhedshjælper. Klager fik senest tilbuddet den 30. august 2020. Klager afslog begge tilbud.

Den 20. august 2020 blev klager indkaldt til en tjenstlig samtale af indklagede på grund af klager fra borgere i forhold til rengøring og personlig pleje, samt at klager ikke bar arbejdstøj.

Klager blev den 4. september 2020 indkaldt til en graviditetsscanning med tid den 11. september 2020. Klager blev den 11. september 2020 afskediget. Afskedigelsen var begrundet med, at klager under sin ansættelse to gange havde takket nej til at videreuddanne sig til social- og sundhedshjælper, og at virksomheden havde et stigende behov for fagligt personale.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 17. november 2020.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 199.070,28 kr. svarende til 9 måneders løn med procesrente fra klagens indlevering.

Indklagede har for nævnet blandt andet fremlagt et udateret notat med en vurdering af syv medarbejdere.

”

- problematikken Borgerne bliver dårligere/øget behov for faglært personale.
- For mange ufaglærte har sænket kvaliteten i hjælpen.
- Hvordan ændrer vi behovet.
- SSH [social- og sundhedshjælper] udd. spurgt flere gange!
- Gentagne SSH opslag.
- Opsige ufl. [ufaglærte] (inden årsskiftet)
-

- 1) Hvem har fået flest klager
- 2) Hvem kan ikke længere varetage egen rute.
- 3) Hvem har en dårlig attitude i grupperummet
- 4) Hvem har meget fravær.

[medarbejder A] 4 – 2

[medarbejder B] 2

[Klager] 1-2 Gør det hjemmefra i morgen.

[medarbejder C]

[medarbejder D] 4 – 3

[medarbejder E] 1- 3 okt.

[medarbejder F] 2 ”

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med sin afskedigelse.

Sagen kan belyses for nævnet i nødvendigt omfang ved skriftlig dokumentation og redegørelse. Det er derfor ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Indklagede har ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke enten helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet.

Før den tjenstlige samtale den 20. august 2020 havde klager i høj grad varetaget sine arbejdsopgaver uden bemærkninger til sin indsats. På daværende tidspunkt stillede klager sig uforstående over for indholdet af samtalen, da hun var af den opfattelse, at hendes borgere var tilfredse med det udførte arbejde. Klager anførte til samtalen, at det til tider var nødvendigt for hende at bruge sit eget tøj, da der ikke var arbejdstøj tilgængeligt, som hun kunne anvende.

Klagers afslag på de to tilbud om videreuddannelse til social- og sundhedshjælper var begrundet i klagers økonomi. Klager blev ikke orienteret om, at et eventuelt afslag ville få konsekvenser for ansættelsesforholdet. Klager blev derimod oplyst, at det var i orden at afslå tilbuddene.

Det er klagers opfattelse, at det var helt almindeligt, at de ufaglærte medarbejdere hos indklagede takkede nej til videreuddannelse, og at dette ofte var begrundet i økonomien hos de ansatte medarbejdere. Dette førte sædvanligvis ikke til, at de ufaglærte medarbejdere blev afskediget.

Klager havde heller ikke på afskedigelsestidspunktet modtaget advarsler eller andre indskærpelser om, at hendes manglende accept af tilbuddene om at videreuddanne sig til social- og sundhedshjælper ville få ansættelsesretlige konsekvenser.

Den 8. september 2020 oplyste klager til sin ansvarshavende, at hun var gravid. Klager var på daværende tidspunkt cirka 6 uger henne i graviditeten. Klager oplyste tidligt om graviditeten, da hun tidligere havde mistet et barn under en graviditet. Klager ønskede derfor en større påpasselighed ved den aktuelle graviditet.

Samme dag den 8. september 2020 nævnte klager sin graviditet og den forestående scanning til sine kollegaer.

Klager fandt det naturligt at orientere sin ansvarshavende omkring sin graviditet, da de havde daglig kontakt. Den ansvarshavende stod desuden som underskriver på klagers opsigelsesbrev, hvorfor det må antages, at den ansvarshavende er involveret i personalesager.

Det er bemærkelsesværdigt, at indklagede ikke den 30. august 2020 gjorde klager opmærksom på, at der var et øget behov for faglært personale, og at afslagene på tilbuddene om videreuddannelse ville føre til en afskedigelse.

Indklagede har tidligere under sagsforløbet haft lejlighed til at redegøre for kriterierne bag indklagedes samlede vurdering af 10. september 2020, hvor indklagede hævder at have besluttet sig for at opsig klager. Indklagede har først indleveret notatet til Ligebehandlingsnævnet den 5. maj 2021. Notat er desuden udateret. Det er derfor ikke dokumenteret, hvornår indklagedes beslutning om at afskedige klager blev truffet. Notatet fremstår som en efterrationalisering fra indklagedes side, og indklagede har ikke godtgjort, at klager var udvalgt til afskedigelse inden, at indklagede blev bekendt med klagers graviditet.

Indklagede har derudover ikke dokumenteret, at virksomheden havde et øget behov for fagligt personale. Der havde forinden klagers graviditet heller ikke været indikationer for et sådant behov.

Indklagede har heller ikke dokumenteret, at klagers arbejdsopgaver ville bortfalde som følge af ændrede krav til indklagedes forretningsgang.

Det er videre bemærkelsesværdigt, at afskedigelsen fandt sted samme dag, som klager skulle til scanning i forbindelse med graviditeten den 11. september 2020, og få dage efter, at klager havde oplyst til sin ansvarshavende den 8. september 2020, at hun var gravid.

Man afskediger normalt medarbejdere i slutningen af en måned, hvor varslet løber til udgangen af. Det undrer derfor klager, at hun blev afskediget den 11. i måneden.

Den tidsmæssige sammenhæng mellem klagers oplysning om graviditeten og afskedigelsen er en klar indikation af, at klagers graviditet havde direkte eller indirekte betydning for afskedigelsen.

Indklagede har herefter ikke løftet bevisbyrden for, at opsigelsen af klager ikke direkte eller indirekte var begrundet i klagers graviditet.

Indklagede påstår principalt, at sagen skal afvises. Indklagede påstår subsidært frifindelse og mere subsidært frifindelse mod betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

Indklagede gør gældende, at det er afgørende for sagens vurdering, at der afgives parts- og vidneforklaringer, og at sagen derfor afvises.

Indklagede bestrider, at den ansvarshavende forud for afskedigelsen den 11. september 2020 havde fået oplyst af klager, at klager var gravid.

Beslutningen om at afskedige klager blev truffet den 10. september 2020 og blev meddelt klager den 11. september 2022. Det var først, da klagers fagforening kontaktede klagers ansvarshavende den 22. september 2020, at den ansvarshavende fik oplyst, at klager var gravid. I forlængelse heraf underrettede den ansvarshavende virksomhedens ledelse om klagers graviditet. Dette kan bekræftes ved parts- og vidneforklaringer.

Indklagede bestrider desuden, at klager den 8. september 2020 nævnte sin graviditet og den kommende scanning for sine kolleger. Det var kun én af klagers kolleger, der vidste, at klager var gravid. I forbindelse med modtagelsen af denne sag fortalte den pågældende kollega ledelsen om vedkommendes kendskab til klagers graviditet.

Indklagede gør videre gældende, at klager ikke er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med sin afskedigelse.

Indklagede har 33 medarbejdere, der dagligt servicerer over 100 borgere med opgaver inden for hjemmepleje, hjemmeservice og praktisk bistand. Medarbejderne, der udfører opgaverne, er både ufaglært personale og uddannet personale, såsom social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere. 91 % af medarbejderne er kvinder, og gennemsnitsalderen er 34 år.

Indklagede er medlem af Barselsfonden og ville derfor have fået fuldstændig refusion af klagers løn under barsels- og forældreorlov. Indklagede ville således have en minimal udgift, såfremt klager skulle holde barsels- og forældreorlov.

I sommeren 2020 var der behov for en væsentlig større andel af faglærte medarbejdere hos indklagede. Dette skyldtes, at de borgere, der skulle serviceres, generelt fik flere og mere komplicerede plejebehov. Generelt oplevede indklagede, at borgerne blev udskrevet hurtigere end tidligere fra hospitalet, og ofte skulle borgerne nu gennemføre rehabilitering i hjemmet. Dette medførte flere opgaver, som ufaglærte medarbejdere ikke måtte udføre.

Ufaglærte medarbejdere måtte udføre følgende opgaver:

- Praktisk hjælp, så som indkøb, rengøring, tømme skraldespand, vande blomster, anrette mad og lignende.
- Lettere pleje, så som påklædning.

Ufaglærte medarbejdere måtte *ikke* udføre følgende opgaver:

- Komplekse plejeopgaver, så som brug af lift i hjemmet, dryppe øjne, give kompressionsstrømper på.
- Sygeplejeopgaver, der er uddelegeret af sygeplejersken.
- Udlevere og forberede medicin samt sikre korrekt indtagelse af medicinen.
- Give medicin i maske eller via inhalator.
- Pleje og håndtering af kateter, stomi og urostomi.
- Håndtering af sonde og sondeernæring.
- Håndtering af høreapparater.

Flere af de ufaglærte opgaver var desuden bortfaldet som følge af ændrede krav til indklagede som leverandør af privat hjemmepleje.

Indklagede arbejdede på at blive godkendt til at levere privat hjemmepleje til endnu en kommune. I denne kommune må de ufaglærte medarbejdere udelukkende udføre rengøringsopgaver, hvilket igen stillede større krav til andelen af faglærte medarbejdere. Indklagede blev godkendt som leverandør i denne kommune pr. 1. november 2020.

Indklagede var på grund af disse driftsmæssige krav og ændringer i opgaverne nødsaget til at beskæftige en større andel faglærte medarbejdere.

Indklagede ønskede i videst muligt omfang at fastholde medarbejdere. På den baggrund tilbød indklagede de ufaglærte medarbejdere, heriblandt klager, at blive uddannet til social- og sundhedshjælper. Tilbuddet

indebar, at indklagede ville tilbyde klager en læreplads og elevløn under uddannelsen. Dette afslog klager to gange, senest den 30. august 2020.

Uddannelses tilbuddet var frivilligt, og det har aldrig været sat op som et krav for fortsat ansættelse. Da klager takkede nej til tilbuddet den 30. august 2020, havde indklagede endnu ikke foretaget en vurdering af, hvilke ufaglærte medarbejdere, der bedst kunne undværes fremover, og det var derfor heller ikke relevant at stille det som et krav for klager, at hun skulle uddanne sig for fortsat at være ansat. Derudover var det almindeligt kendt, også af klager, at der var behov for flere faglærte medarbejdere.

Indklagede var derfor nødt til at skride til afskedigelser for at opnå en større andel af faglærte medarbejdere. Ledelsen besluttede, at det var nødvendigt at afskedige 5-6 ufaglærte medarbejdere i løbet af de kommende måneder.

I september 2020 var der 20 faglærte og 17 ufaglærte medarbejdere svarende til 46 % ufaglærte medarbejdere.

Indklagede foretog den 10. september 2020 en samlet vurdering af de ufaglærte medarbejderes faglige og personlige kvalifikationer samt fravær for at vurdere, hvem der bedst kunne undværes fremover i forhold til den fremtidige drift. I vurderingen indgik, hvilke medarbejdere, der 1) havde fået flest klager, 2) ikke længere kunne varetage egen rute, 3) havde en dårlig attitude i grupperummet, og 4) havde meget fravær. Indklagede vurderede i den forbindelse, at klager opfyldte kriterierne 1 og 2. Det blev på den baggrund besluttet, at klager bedst kunne undværes fremover i forhold til den fremtidige drift, og at hun derfor skulle opsiges den næste dag.

I løbet af september og oktober 2020 blev klager og to øvrige medarbejdere opsagt med enslydende begrundelser om indklagedes stigende behov for fagligt personale. Den ene af disse medarbejdere blev opsagt den 17. september 2020, mens den anden blev opsagt den 29. oktober 2020.

Derudover modtog indklagede i perioden 29. september 2020 til den 25. november 2020 tre øvrige ufaglærte medarbejderes egne opsigelser. En enkelt ufaglært medarbejder blev opsagt den 27. oktober 2020 på grund af højt sygefravær.

Andelen af ufaglærte medarbejdere i virksomheden var herefter den 19. januar 2021 27 %.

Indklagede fastholder desuden berettigelsen af den tjenstlige samtale af 20. august 2020 og bestrider i øvrigt, at der ikke var arbejdstøj tilgængeligt for klager.

Indklagede har herefter godtgjort, at opsigelsen ikke skyldtes klagers graviditet.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven).

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

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

Klager blev afskediget fra sin stilling hos indklagede den 11. september 2020. På dette tidspunkt var klager gravid. Det er derfor indklagede, der skal godtgøre, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet.

Der er for nævnet en vis tvivl om, hvorvidt indklagede på tidspunktet for afskedigelsen af klager var bekendt med hendes graviditet. Klager har oplyst, at hun den 8. september 2020 orienterede sin overordnede om sin graviditet. Hun skulle efter det oplyste til scanning den 11. september 2020. Indklagede har bestridt, at man var orienteret om klagers graviditet.

Klager blev afskediget den 11. september 2020.

Indklagede har som begrundelse for afskedigelsen af klager oplyst, at man havde et stigende behov for fagligt personale, og at klager to gange havde takket nej til at videreuddanne sig til social- og sundhedshjælper.

I september 2020 havde indklagede 37 medarbejdere, hvoraf gruppen af ufaglærte udgjorde 17 medarbejdere. Klager var den, der først blev afskediget. Herefter blev yderligere to ufaglærte medarbejdere afskediget i henholdsvis september og oktober 2020. Indklagede har oplyst, at man i perioden 29. september 2020 til 25. november 2020 modtog tre opsigelser fra ufaglærte medarbejdere.

Indklagede ansatte klager med tiltræden 4. december 2019. Der er ikke oplysninger om, at klager i den forbindelse eller senere er blevet orienteret om, at videreuddannelse var en forudsætning for fortsat ansættelse.

Der foreligger ikke oplysninger om, hvorfor klager blev afskediget før de øvrige to afskedigede ufaglærte medarbejdere. Der foreligger heller ikke oplysninger om, hvorfor valget faldt på klager frem for de tilsyneladende 11 tilbageværende ufaglærte medarbejdere. Endelig foreligger der ikke oplysninger om ansættelsessituationen for de tilbageværende ufaglærte medarbejdere.

Efter en samlet vurdering af disse oplysninger er det nævnets vurdering, at indklagede ikke har godtgjort, at afskedigelsen af klager ikke helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet.

Klager får derfor medhold.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 185.000 kr., svarende til 9 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 185.000 kr. til klager med procesrente fra den 17. november 2020, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, nr. 3, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

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