



RETEN I AALBORG DOM

afsagt den 27. juli 2020

Sag BS-25350/2019-ALB

Mandatar Ligebehandlingsnævnet for
[person 1]
(beskikket advokat Marianne Lage) mod

[virksomhed 1]
(advokat Mikki Nielsen)

Denne afgørelse er truffet af dommer Mette Søndergaard.

Sagens baggrund og parternes påstande

Denne sag vedrører spørgsmålet om, hvorvidt afskedigelsen af den gravide medarbejder [person 1], der var ansat som tjener hos [virksomhed 1], er i strid med ligebehandlingsloven, og om [person 1] er berettiget til en godtgørelse i medfør af lovens § 16.

Sagsøgeren, [person 1], har fremsat påstand om, at [virksomhed 1] til hende skal betale kr. 40.000 med tillæg af procesrente fra den 12. oktober 2018 til betaling sker.

Sagsøgte, [virksomhed 1], har fremsat påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et beløb mindre end det påstævnte efter rettens skøn.

[person 1] har fri proces, og det er oplyst, at der ikke er retshjælpsdækning.

Dommen indeholder ikke en fuldstændig sagsfremstilling, jf. retsplejelovens § 218 a.

Oplysningerne i sagen

Den 13. marts 2019 traf Ligebehandlingsnævnet afgørelse om, at det var i strid med ligebehandlingsloven af [person 1] blev afskediget fra sin stilling som tjener hos [virksomhed 1], og at hun derfor var berettiget til en godtgørelse på 40.000 kr.

Det fremgår af Ligebehandlingsnævnets afgørelse følgende:

" ...

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).

Ligebehandlingsnævnet er ikke tillagt kompetence til at træffe afgørelse efter ansættelsesbevisloven, om tilgodehavende løn eller om sagligheden af en opsigelse.

Som sagen er oplyst for nævnet, er det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af bl.a. graviditet.

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

Det er ubestridt, at klager var gravid på opsigelsestidspunktet.

Klager har oplyst, at indehaver A var bekendt med hendes graviditet. De talte om hendes graviditet ved ansættelsen. De talte også om graviditeten i forbindelse med personalemødet den 1. september 2017. Her oplyste indehaver A ifølge klager, at hun ikke havde orienteret indehaver B om sin graviditet. Indklagede har oplyst, at indehaver B og den medarbejder, der var involveret i opsigelsen af klager, ikke var bekendt med klagers graviditet. Nævnet lægger til grund, at i hvert fald indehaver A var bekendt med klagers graviditet. Dermed var indklagede som arbejdsgiver bekendt med klagers graviditet på opsigelsestidspunktet.

Indklagede har begrundet opsigelsen af klager med manglende kompetencer og gentagne fejl, at klager fik en højere løn end andre i tilsvarende stillinger, fordi klager havde givet udtryk for tjenererfaring, og at klager uddelte gratis vin til nogle kunder i strid med indklagedes regler.

Der er ikke oplysninger om, at indklagede har gjort klager bekendt med særlige regler om uddeling af gratis vin eller lignende til kunderne i forbindelse med fejlbetjening af kunderne.

Det er nævnets vurdering, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet ikke havde betydning for den skete opsigelse.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 40.000 kr., svarende til omkring 6 måneders løn.

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

Indklagede skal herefter betale 40.000 kr. til klager med procesrente fra den 12. oktober 2018, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

#

..."

Da [virksomhed 1] ikke anerkendte afgørelsen fra Ligebehandlingsnævnet udtog Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1]s den 6. juni 2019 stævning.

Ved retsbog af 25. juli 2020 blev det besluttet, at sagen ikke skulle behandles efter reglerne om småsager i retsplejelovens kapitel 39.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af [person 1], [person 2], [person 3] og [person 4].

[person 1] har forklaret, at hun kommer fra Island. Hun flyttede til Danmark i 2008 for at uddanne sig indenfor turisme. På Island har hun arbejdet forskellige steder herunder i restaurationsbranchen, hvor hun har fungeret som vagtleder i 2 år. Som vagtleder havde hun ansvar for vagterne og vejledte medarbejderne, men hun arbejdede også i restauranten. Hun har nok arbejdet i restaurationsbranchen gennem 7-8 år. I Danmark har hun arbejdet i servicebranchen blandt andet hos [virksomhed 2] i [by Å] og hos diverse turistbureauer i [region]. Hun havde personligt afleveret sit CV til [virksomhed 1] [restaurant A]. Efter et par uger blev hun den 9. august 2017 ringet op af [person 3]. Det var en onsdag, og hun sad på det tidspunkt og spiste i restauranten i [restaurant A] med sin mand, fordi hun lige havde fundet ud af, at hun var gravid. [person 3] kom ned i restauranten for at tale med hende. [person 3] sagde, at de manglede en medarbejder til restauranten i [restaurant B], og de aftalte, at hun skulle komme forbi [virksomhed 1] i [restaurant B] dagen efter, hvor hun skulle have en prøvevagt med [person 3]. I samme uge om fredagen fortalte hun [person 3], at hun var gravid, og at hun godt måtte tænke over, om hun ville ansætte hende. [person 3] sagde, at det havde hun regnet ud, men det gjorde ikke en forskel, og hun blev derfor ansat. De talte om løn, og blev enige om 100 kr. i timen med mulighed for at sætte det op til 120 kr./timen. Hun regnede med, at det var standardløn. Hun fik ikke yderligere oplæring, men [person 4], der var tjener hos [virksomhed 1][restaurant B], hjalp hende lidt i starten. Den første arbejdsdag var den 16. august 2017, hvor [person 4] viste hende rundt og fortalte om det praktiske. Hun fik ikke udleveret en personalehåndbog. I perioden fra den 16. august til den 1. september 2017 gik det fint med arbejdet. Hun blev ikke kritiseret, og hun havde på fornemmelsen, at de var glade for hende, da hun var hurtig på fødderne. Hun fik kun positive tilbagemeldinger, og hendes relation til ejeren, [person 2], var god. Hun deltog i et personalemøde den 1. september 2017, hvor de drøftede, hvordan de skulle arbejde, og hvordan de skulle hjælpe hinanden på vagterne. Til personalemødet var deltog ud også [person 3], [person 4] og [person 5]. Hun fortalte ikke på personalemødet, at hun var gravid, men hun og [person 3] talte bagefter herom. [person 3] sagde, at hun var lidt bekymret for teamet, fordi hun skulle på barsel. [person 3] sagde også, at [person 2] ikke kendte til graviditeten, hvilket kom bag på hende, og hun opfordrede [person 3] til at oplyse det for ham. De drøftede ikke løn under barsel, men [person 3] havde sagt i forbindelse med ansættelsen,

at de ikke ville betale løn under barsel, og det var fint med hende. Hun havde en god relation til [person 3].

Efter personalemødet ændrede [person 2] sig lidt. Hun tog en ekstravagt den 9. september 2017 for en kollega. Det var en aftenvagter. Hun havde primært vagter om dagen, men hun havde også haft aftenvagter, der var forløbet stille og roligt. Vagten den 9. september 2017 var en lørdag, og der var travlt. Hun var på arbejde med [person 4], [person 6] og [person 7]. [person 6] var helt ny, og hun var heller ikke så erfaren. Da hun mødte ind, sagde [person 4], at nogen havde fortalt [person 2], at de var utilfredse med hende. [person 4] gav indtryk af, at det var kollegaen [person 8], der havde sagt det, hvilket hun ikke forstod. Hun fik ikke at vide, at

[person 2] var utilfreds med hende. Hun lavede fejl i løbet af aftenen. Hun skulle betjene et bord med 8 personer, som skulle hurtigt videre til en koncert. Hun kom til at sætte denne ordre forkert ind i kasseapparatet, og fik hjælp af [person 7] til at ændre det, men der kom til at mangle en pizza fra bestillingen. Det opdagede hun, da de andre fik deres mad, og hun gik straks i køkkenet og fik den bestilt. Den kom således med ca. 10 minutters forsinket. Hun fortalte om fejlen til [person 4], der kunne se, at det var stamgæster, og [person 4] sagde, at der skulle serveres gratis vin til bordet, hvilket hun gjorde. Der blev ikke serveret en hel flaske men et glas og noget kaffe. Det er sædvanligt, at der tilbydes gratis drikkevarer, når noget går galt med maden, men hun kunne ikke finde på at selv at servere noget gratis uden at spørge [person 4]. Gæsterne var glade og tilfredse, og de gav drikkevarer med 240 kr. Der var også en bestilling af dagens ret, som hun fik slået forkert ind i kasseapparatet, og det betød, at bordet kom til at vente på deres mad, men de var ikke utilfredse. Her blev der ikke givet kompensation. Der var også andre kolleger, der lavede fejl den aften. [person 6] tabte en pizza under serveringen og ved et af hans borde kom både forret og hovedret ind samtidig. Ingen af de øvrige tjenere blev fyret som hun efter vagten den 9. september 2017.

Da hun kom hjem, fik hun en besked fra [person 4] og efter den skrev hun til [person 3], men [person 3] svarede ikke på hendes besked. Hun blev opsagt på via en sms fra [person 4]. Hun fik aldrig en besked fra [person 3] eller [person 2]. Hun fik heller ikke i første omgang løn i de 14 dage, hun var berettiget til.

Hun opfatter det sådan, at hun blev opsagt, da hun var gravid. Det var i forlængelse af denne oplysning til [person 2], at hun blev fyret. [person 4] vidste ikke, at hun var gravid, og [person 4] sagde, at hun blev opsagt som følge af fejlene lørdag aften.

Forholdt ekstrakten side 50 sms-korrespondance den 10. september 2017 mellem hende og [person 4], kan det godt tænkes, at [person 2] var sur efter aftenen den 9. september 2017. Alle var sure over vagten. Hun hørte ikke, at [person 2] råbte. Det var alene [person 3], der fik oplyst, at hun var gravid.

[person 2] har forklaret, at han og [person 3] ejer [virksomhed 1], der består af 3 restauranter. Der er ca. 50 ansatte, som både er studerende og udlærte tjenere. [person 1] blev ansat i august 2017 med en løn på 100 kr./timen, hvilket er startlønnen til nye medarbejdere. Han var ikke klar over, at [person 1] var gravid. Det fandt han først ud af, efter hun var afskediget, og der kom brev fra [person 1]s advokat. Herefter talte han med [person 3] om, hvorfor hun ikke havde fortalt ham det, da hun vidste det. Han og [person 3] beslutter, hvem der skal opsiges. [person 3] arbejder mest på restauranten i [restaurant A] og han er mest i restauranten i på [restaurant B]. [person 3] arbejder som tjener, og han er i køkkenet. Det er [person 3], der tager sig af ansættelse af tjenere til begge restauranter, og han ansætter køkkenpersonalet. Da [person 1] blev opsagt, havde hun været ansat i 3 uger. Hun havde primært frokostvagter samt vagter omkring åbning af restauranten. Det er generelt stille vagter. Aftenvagten er mere stressende, da der er meget mere at lave. Forud for den 9. september 2017 havde [person 1] haft enkelte aftenvagter. Den 9. september 2017 var en travl aftenvagt. [person 1] lavede flere fejl og gav forkerte beskeder til køkkenet, så gæsterne ikke fik deres mad. Der blev lavet mange fejl fra alle tjenerne den aften, og derfor talte han med overtjeneren, [person 4], da vagten var slut. De var enige om, at alt var gået galt den aften, og de gennemgik derfor hvert bord for at lære af fejlene. Han talte også med de enkelte tjenere om fejlene. [person 1] sagde, at nogle af fejlene var begået af den nye tjener, [person 6]. De talte herefter med den nye tjener, som oplyste, at han ikke måtte slå ind i kassen, så det kunne ikke være hans fejl. Det var ikke til at finde ud af sandheden, og han blev sur over, at [person 1] gav [person 6] skylden. [person 4] fortalte ham, at [person 1] havde givet gratis drikkevarer til et bord, hvor der var sket fejl. Det må personalet ikke gøre uden efter aftale med ham eller [person 4]. Han mistede derfor tilliden til [person 1], og han kunne bedre forstå, at der blev givet 240 kr. i drikkevarer fra et bord, hvor maden ikke kom til tiden, når de havde fået gratis drikkevarer. Tjenerne må ikke uddele gratis drikkevarer uden efter aftale med chefen. Det ved de alle, og der er ikke behov for en skriftlig regel herom.

[person 1] så presset ud, og hun manglede overblik. Efter vagten den 9. september 2017 blev både [person 1] og [person 6] afskediget. [person 1] skulle ikke være der som følge af de mange fejl den 9. september, uddeling af gratis drikkevarer og usandheder om andre. Han bad derfor [person 4] opsiges [person 1]. Han vidste ikke, at [person 1] var gravid, da beslutningen om afskedigelsen blev truffet. Han har ikke afskediget [person 1] som følge af graviditet.

Han havde set [person 1] under tidligere aftenvagter, og han var ikke utilfreds med hendes arbejde. Han var ikke inde over, at [person 1] tog en ekstravagt. Fordelingen af bordene mellem tjenerne står [person 4] for. Han fik altid fra [person 4] at vide, hvis der var givet kompensation. Det var ikke unaturligt, at der blev givet kompensation, hvis manden var meget forsinket, men det skulle godkendes af en chef. Han drøftede fejlene med [person 1] og de øvrige tjenere hver for sig.

[person 1] fortalte om en tastefejl, som hun var ansvarlig for, men hun sagde at en anden tastefejl var sket ved [person 6]s bord. Bagefter talte ham med [person 6], som ikke kunne bekræfte dette. Han talte også med [person 4], som fortalte, at det var [person 1], der havde tastet forkert i kassen. Det var svært at finde ud af, hvad der var sket mellem [person 1] og [person 6], og derfor blev de begge afskediget. [person 6] blev afskediget få dage efter [person 1], måske havde han nogle enkelte vagter, som ikke gik godt. [person 6] blev ikke genansat. [person 4] fortalte, at der var givet kompensation til et bord med 8 personer, som [person 1] havde givet en masse drikkevarer gratis. Han fik at vide, at det var en flaske vin og drinks. Han stolede på [person 4], og han undersøgte ikke hendes oplysninger nærmere. Normalt gennemgår han regningerne fra de store borde. Han kunne se, at der ved det store bord, der havde fået drikkevarer, stort set ikke var betalt for drikkevarer.

De lukker normalt køkkenet klokken 21.30, og de sidste gæster går i løbet af en time herefter. I store træk gik han alle regninger fra bordene igennem efter vagten den 9. september 2017. Han ved ikke, hvordan [person 4] kunne vide, at der var givet gratis vin, men måske har hun undersøgt regningen. Han skældte [person 4] ud den aften, da det var [person 4]s ansvar at holde øje med [person 1] og tage sig af hende og oplyse, når hun var klar til aftenvagter. Han bad [person 4] afskedige [person 1] enten samme aften eller dagen efter. [person 4] skulle sige, at [person 1] ikke skulle komme, da de ikke kunne stole på hende og som følge af fejlene og uddeling af gratis vin. Han husker ikke, om han talte med [person 3] om afskedigelsen af [person 1].

[person 3] har forklaret, at hun ejer 20 % af [virksomhed 1], som driver 3 italienske restauranter med ca. 50 ansatte. De ansatte tjenere er primært studerende. [person 1] blev ansat i august 2017. [person 1] var i restauranten I [restaurant A] for at spise, og de talte sammen om arbejde. Hun sagde, at [virksomhed 1] manglede tjenere til dagvagter til restauranten i [restaurant B]. Det passede [person 1] fint, for hun havde et lille barn. De mødtes efterfølgende på restauranten i [restaurant B], og under ansættelsessamtalen fortalte [person 1], at hun var gravid. Det var ikke et problem for dem, og de har tidligere haft gravide medarbejdere, herunder hende selv. Lønniveauet for en tjener lå på

8590 kr. i timen som startløn, men [person 1] fik 100 kr./timen, da hun havde erfaring. [person 3] har forklaret, at hun ikke har arbejdet sammen med [person 1] eller lært hende op. Hun fortalte ikke [person 2], at [person 1] var gravid, fordi hun ikke var så langt i graviditeten og fordi hun ville vente og se, om [person 1] kunne lide at være der. Graviditeten var ikke et problem i den måned, hvor [person 1] var ansat. [person 2] fik først at vide, at [person 1] var gravid, da de fik et brev fra en advokat. Både hun og [person 2] afskediger personalet. [person 2] tager sig dog mest af personalet på [restaurant B], og hun tager sig af det på [restaurant A]. Hun fik at vide, at det ikke fungerede med [person 1], som blev afskediget, da hun lavede fejl. Hun ved ikke, om hun fik disse oplysninger før eller efter [person 1] var afskediget. Normalt afskediger den enkelte ejer selv, og så informerer man den anden ejer. Hun betragter ikke graviditet som en sygdom, og de afskediger ikke ansatte, fordi de er gravide. Hun er derfor ked af denne sag. Når hun ansatte tjenerne, havde hun ikke noget med den daglige ledelse af dem at gøre og slet ikke på en restaurant, hvor hun ikke kom ofte. Hun husker ikke, om hun deltog i et personalemøde 1. september 2017, men hun deltog generelt i personalemøder. Hun tænkte ikke, at det var relevant at fortælle [person 2], at [person 1] var gravid, da [person 1] var ansat på prøve, og de skulle se hinanden an. De har en fast kutyme om at ansætte i en prøveperiode på omkring 1 måned, hvor de gensidigt ser hinanden an. Hun ville efter prøveperioden have fortalt om graviditeten til [person 2], som hun ser dagligt. Hun synes ikke, at det er mærkeligt, at [person 1] blev afskediget lige op til den prøvemåned. Hun har ikke efterfølgende drøftet graviditeten med [person 1]. Hvis der laves fejl i forhold til gæster, træffer [person 2] eller [person 4] afhængig af fejlen beslutningen om kompensation og dennes størrelse. Som hun har forstået det, har [person 1] ikke levet op til tjenerjobbet i forhold til at have overblik – også når der var mange gæster. Hun har hørt, at [person 1] har lavet fejl ved flere borde og har glemt en pizza ved et stort bord. [person 1] mente, at hun kunne tage de store borde, men det kunne hun nok ikke. Hvis man er usikker, skal man ikke gå til de store borde. [person 1] kendte nok ikke sin begrænsning i forhold til servering af de store borde. Andre tjenere kan også glemme en pizza ved et bord. Hun svarede ikke på en sms-besked fra [person 1] den 9. september 2017, da hun ikke vidste, hvad der var sket. Det er normalt, at øvrige ansatte på lederniveau opsiger de ansatte. Hun havde ikke fortalt [person 4], at [person 1] var gravid. Hun går ud fra, at [person 1] er opsagt med en besked som er fulgt op af en samtale. Det er normalt. De fyrer ikke ansatte som følge af en hændelse. [person 1] blev fyret, da der var flere forhold, der gjorde, at det ikke fungerede.

[person 4] har forklaret, at hun er ansat hos [virksomhed 1] og har været det gennem 20 år on/off. Hun er i dag restaurantchef. I 2017 var hun overtjener, hvilket betyder, at hun er ansvarlig for restaurant. Startlønnen til en erfaren tjener var ca. 100 kr./timen. Tjenere uden erfaring får lidt mindre. Hun vidste ikke, at [person 1] var gravid i august/september 2017. Hun fandt først ud af, at [person 1] var gravid, da advokaten skrev. På restauranten i [restaurant B] var det primært [person 2], der traf beslutninger om afskedigelser. [person 1] blev afskediget, da hun lavede flere fejl den samme aften. [person 1] lavede en tastefejl ved et bord og en anden fejl ved et andet bord. Der var travlt, men det skulle en erfaren tjener sagtens kunne klare. Efter de to fejl talte hun med [person 2] om det skete.

De besluttede, at [person 1] ikke skulle tage bestillinger mere den aften, og det fik [person 1] at vide. Normalt når der laves fejl overfor kunder, drøftes det med hende, om der skal gives kompensation. Den der tager bestilling ved bordet står for bordet. En normalkompensation er kaffe eller dessert men ikke vin. [person 1] spurgte ikke hende, om bordet skulle have kompensation, men [person 1] sagde, at hun havde givet en flaske vin til bordet i kompensation. Vidnet tilkendegav, at det ikke var ok, da de ikke gav vin i kompensation. Da aftenen var slut, blev den evalueret, da der var flere fejl. Hun fortalte [person 2], at [person 1] havde givet et bord gratis vin, og [person 2] besluttede, at [person 1] ikke skulle komme dagen efter, hvilket hun meddelte [person 1]. I samme uge besluttede [person 2] også, at [person 1] ikke skulle komme mere. Hun og [person 2] talte ikke om, at [person 1] var gravid, for det vidste de ikke. [person 2] sagde, at [person 1] havde sagt, at [person 6] havde lavet fejl, og at han havde mistillid til hende. [person 2] var sur.

Der har tidligere været gravide ansatte, og de er ikke blevet afskediget. Som overtjener havde hun ansvar for den daglige drift i restauranten, herunder hvem der tager hvilke borde. Tjenerne tager frit de borde, de kan magte. [person 1] tog flere gange 6 personers borde, selvom hun havde lavede fejl. [person 1] blev ikke oplært, da hun var tjener, men hun viste [person 1] det praktiske herunder hvordan kasseapparatet fungerede. Hun husker ikke, om hun fortalte [person 1], at hun kunne spørge om hjælp. Hun husker, at [person 1] lavede 2 fejl på vagten den 9. september 2017. Det bord, som havde fået vinkompensation, overtog hun til sidst, og hun tilbød dem kaffe, da de brokkede sig, men de endte med selv at betale for kaffen. Det var stamkunder. Hun husker ikke, om hun så regningen fra bordet. Hun husker ikke, om der var andre fejl den aften, men måske lavede [person 6] en fejl. Der var ikke andre, der blev opsagt som følge af fejlene den 9. september 2017. Hun skrev til [person 1] den 9. september 2017, at hun ikke skulle komme dagen efter. Det tilkommer ikke hende at vurdere, om [person 1]s fejl var af en størrelse, så hun skulle afskediges. Det er ikke hendes job, men hun mente ikke, at det var fair. Erklæringen i ekstrakten side 96 har hun underskrevet. Det er en formulering

fra advokaten. De havde faste regler om kompensation i form af vin. Hun husker ikke, om [person 1] fik oplyst disse regler, men det gør hun normalt til nye ansatte. Ved problemer skal hun kontaktes, så hun kan træffe beslutninger. Hun er sikker på, at der blev givet en flaske vin i kompensation, men hun undersøgte det ikke i forhold til regningen.

Hun regnede med det, som [person 1] fortalte. Hun frygtede selv at blive opsagt, og det ville ikke være fair, hvis [person 1]s fejl skulle bevirke, at hun selv blev afskediget. [person 6] blev også afskediget ca. 1 måned senere som følge af fejl. Det var [person 2], der talte med [person 1] og [person 6].

Parternes synspunkter

[person 1] har i sit påstandsdokument anført følgende:

” ...

Det følger af ligestillingslovens § 9, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af bl.a. graviditet.

Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, følger det af ligestillingslovens § 16, stk. 4, at der gælder en omvendt bevisbyrde, således at det påhviler arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke var begrundet i graviditeten, eller at denne i hvert fald ikke var medvirkende til afskedigelsen.

Hvis arbejdsgiveren ikke kan løfte denne omvendte bevisbyrde, skal vedkommende betale en godtgørelse til den afskedigede, der skal fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt, jf. ligestillingslovens § 16, stk. 2 og 3.

3.2 Den omvendte bevisbyrde

Da det er ubestridt, at [person 1] var gravid på afskedigelsestidspunktet, gælder der en omvendt bevisbyrde i denne sag.

Det gøres på den baggrund overordnet gældende, at sagsøgte ikke kan løfte sin bevisbyrde for, at afskedigelsen ikke var begrundet i [person 1]s graviditet, eller at denne i hvert fald ikke var medvirkende til afskedigelsen.

Det gøres i den forbindelse gældende, at i hvert fald den ene af sagsøgtes indehavere ([person 3]) var bekendt med [person 1]s graviditet forud for opsigelsestidspunktet. At sagsøgtes ene indehaver havde kendskab til graviditeten, har [person 1] også konsekvent fremført under hele sagens behandling, og sagsøgte har på intet tidspunkt benægtet dette.

Det gøres også gældende, at sagsøgte anden indehaver ([person 2]) må have haft kendskab til graviditeten forud for opsigelsestidspunktet, og sagsøgte har da heller ikke på noget tidspunkt dokumenteret, at [person 2] ikke havde dette kendskab.

Det skal samtidig bemærkes, at selv hvis det "for the sake of argument" blev antaget, at ingen af arbejdsgiverne var bekendt med graviditeten, følger det af retspraksis, at den omvendte bevisbyrderegel ikke er begrænset til tilfælde, hvor den ansatte har bevist eller antageliggjort, at arbejdsgiverne kendte til graviditeten.

Det gøres endvidere gældende, at sagsøgte ikke har godtgjort, at afskedigelsen alene var begrundet i saglige forhold, som intet havde med [person 1]s graviditet at gøre.

Sagsøgte har i svarskriftet fremført, at [person 1] blev opsagt, fordi hun ikke havde de fornødne kompetencer og tjenererfaring til at udføre det pågældende arbejde, herunder fordi hun angiveligt "*uddelte gratis vin til kunder i restauranten uden sagsøgte accept*", hvilket skulle være i "*direkte modstrid med sagsøgte gældende regler derom*" (svarskrift, side 3).

Sagsøgte har dog på intet tidspunkt dokumenteret, at [person 1] ikke havde de fornødne kompetencer og tjenererfaring, ligesom sagsøgte ikke har dokumenteret, at [person 1] var orienteret om, at restauranten havde særlige regler, der forbød uddeling af kompenserende drikkevarer ved fejlbetjening af kunderne. I replikken blev sagsøgte bl.a. opfordret til at dokumentere, at sådanne regler fandtes på daværende tidspunkt, og at [person 1] var blevet gjort bekendt med dem (replik, side 2). I sagsøgte's besvarelse af opfordringen kom det imidlertid frem, at sagsøgte ikke havde sådanne regler (duplik, side 2), uanset det af sagsøgte i svarskriftet anførte om, at uddeling af kompenserende drikkevarer var i "*direkte modstrid med sagsøgte gældende regler derom*" (svarskrift, side 3).

Afskedigelsens manglende saglighed fremgår også af det forhold, at [person 1] var den eneste medarbejder, der blev opsagt med henvisning til mindre fejl, selvom andre medarbejdere også begik tilsvarende fejl uden at blive afskediget.

Derudover fremgår afskedigelsens manglende saglighed tillige af det forhold, at [person 1] blev afskediget påfaldende nær det tidspunkt, hvor den ene indehaver ([person 3]) til et møde med hende tilkendegav en bekymring over

hendes rolle på det nye hold, som var ved at blive opbygget i firmaet – en bekymring, som direkte skyldtes hendes graviditet og kommende behov for barsel.

Til mødet fortalte [person 3] Amsler også, at den anden indehaver ([person 2]) endnu ikke kendte til graviditeten, men [person 1] svarede, at det måtte han selvfølgelig gerne blive oplyst om. Også her er det påfaldende, at hun kort tid efter blev afskediget.

Det følger af ovenstående, at [virksomhed 1] har overtrådt ligebehandlingslovens § 9 ved at afskedige [person 1], hvorfor hun ifølge ligebehandlingsloven § 16, stk. 2, er berettiget til en godtgørelse fra sin arbejdsgiver.

3.3 Godtgørelsens størrelse

Det gøres gældende, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte den af Ligebehandlingsnævnet fastsatte godtgørelse på kr. 40.000 svarende skønsmæssigt til cirka 6 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesforholdets længde og det i øvrigt oplyste i sagen, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 3.

3.4 Tidspunkt for procesrente

Det gøres gældende, at godtgørelsen skal forrentes fra 12. oktober 2018, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet, jf. Vestre Landsrets dom af 13. maj 2019.

...”

[virksomhed 1] har i sit påstandsdokument anført følgende:

” ...

I relation til anbringender om, at den reelle begrundelse for opsigelse af sagsøger var, at sagsøger ønskede retten til fravær under graviditet og barsel som hjemlet i Ligebehandlingslovens § 9 skal sagsøger anføre nedenstående til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand.

Til støtte for den nedlagte påstand om frifindelse gøres det herefter gældende, at opsigelsen af sagsøger var begrundet i, at sagsøger ikke var i stand til at udføre det hende påhvilende arbejde, og det kan lægges til grund, at dette ikke skyldtes graviditeten.

at sagsøger i Messenger-besked af den 9. september 2017 selv erkender, at det er på baggrund af sagsøgers gentagne fejl og manglende kompetencer, at hun ikke skulle møde på arbejde den 10. september og i forlængelse heraf blev opsagt.

at sagsøgte ikke var oplyst om sagsøgers graviditet og det derfor ikke kan være indgået i sagsøgte overvejelser omkring afskedigelse af sagsøger.

at sagsøgte under alle omstændigheder har bevist, at lighedsbehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Det bestrides,

at der i henhold til Ligebehandlingsloven er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling af sagsøger.

at sagsøger, såfremt retten finder, at det modsatte skulle være tilfældet, er berettiget til en godtgørelse svarende til 6 måneders løn, i hvilken forbindelse det gøres gældende, at sagsøger som følge af dennes korte anciennitet og sagens omstændigheder i øvrigt alene er berettiget til en mindre godtgørelse. Efter sagsøgte opfattelse er der ikke hjemmel til ifølge retspraksis at kræve godtgørelse svarende til 6 måneders løn i nærværende sag.

..."

Parterne har under hovedforhandlingen nærmere redegjort for deres opfattelse af sagen.

Retten's begrundelse og resultat

Det fremgår af sagens oplysninger, at [person 1] den 9. og 10. september 2017 modtog flere sms-beskeder, hvoraf det fremgår, at hun ikke skulle komme på arbejde, og således var afskediget. En nærmere begrundelse for afskedigelsen modtog [person 1] den 8. november 2017 fra [virksomhed 1]s advokat, og at denne fremgår det, at afskedigelsen var begrundet i manglende kompetencer, uddeling af gratis vin til gæster i strid med reglerne samt manglende tillid til [person 1].

Det er ubestridt i sagen, at [person 1] var gravid på afskedigelsestidspunktet, og at [virksomhed 1] via den ene ejer var bekendt hermed. Efter ligebehandlingsloven § 16, stk. 4, jf. § 9 skal [virksomhed 1] derfor godtgøre, at afskedigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i [person 1]s graviditet.

Det kan lægges til grund efter sagens oplysninger og forklaringerne i sagen, at [person 1] havde været ansat omkring 1 måned, og at hun ikke forinden afskedigelsen havde fået kritik for sit arbejde, hverken mundtligt eller skriftligt. Det kan også lægges til grund efter forklaringerne og sagens oplysninger, at [person 1]s den 9. september 2017 var på arbejde, at der var travlt i restauranten, og at hun lavede 2 fejl i forbindelse med indtastning af kunders ordre i kasseapparatet.

Efter bevisførelsen er det ikke godtgjort, at [person 1] i compensation for forsinkelse med mad til stamgæster uddelte en flaske vin, eller at [person 1] var gjort bekendt med [virksomhed 1]s regler for uddeling af compensation, men det kan lægges til grund, at der blev givet stamgæster et glas vin og kaffe som følge af forsinkelsen med maden som forklaret af [person 1]. Det findes ikke alene efter forklaringen fra [person 2] dokumenteret, at [person 1] skulle have afgivet urigtige oplysninger om en anden medarbejder.

Endelig lægger retten til grund efter forklaringerne, at [person 1]s var den eneste, der blev afskediget som følge af fejl den 9. september 2017, uanset hun ikke var den eneste tjener, der begik fejl denne aften.

På baggrund af det ovenfor anførte herunder [virksomhed 1]'s begrundelse for afskedigelsen, der ikke ses understøttet af sagens oplysninger eller forklaringerne i sagen, har [virksomhed 1] ikke løftet bevisbyrden for, at [person 1]s graviditet ikke helt eller delvis lå til grund for afskedigelsen af hende, og hun har derfor krav på en godtgørelse jf. ligestillingslovens § 16, stk. 2 jf. §

9. Godtgørelsen kan passende og efter sædvanlig praksis fastsættes til 6 måneders løn, hvilket ubestridt svarer til 40.000 kr.

Som følge heraf tager retten [person 1]s påstand med ubestridte renter til følge som nedenfor bestemt.

Da [virksomhed 1] har tabt sagen, skal de betale sagens omkostninger, der er fastsat efter sagens værdi, forløb og udfald til dækning af advokatudgift med 20.000 kr., og af retsafgift med 500 kr. Det bemærkes, at sagen ikke er behandlet efter reglerne i retsplejelovens kapitel 39, og at [person 1] ikke er momsregistreret. Da [person 1] har fri proces uden retshjælpsdækning skal de samlede sagsomkostninger, der udgør 20.500 kr. betales til statskassen.

THIKENDESFORRET:

[virksomhed 1] skal til [person 1] betale kr. 40.000 med tillæg af procesrente fra den 12. oktober 2018 til betaling sker.

[virksomhed 1] skal til Statskassen betale sagens omkostninger med 20.500 kr.

Beløbene skal betales inden 14 dage.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.