



RETTEEN I KOLDING DOM

afsagt den 24. marts 2020

Sag BS-36700/2018-KOL

Mandatar Ankestyrelsen for
[person 1]
(beskikket advokat Tine Vestergaard Olesen)

mod

Mandatar DANSK ERHVERV for
[virksomhed 1]
(advokat Steffen Kjøller Houllind)

Denne afgørelse er truffet af retsassessor Claes Dall Hersland.

Sagens genstand, parterne og deres påstande

Denne sag angår, om en kvinde skal have godtgørelse som følge af, at hun blev afskediget fra sit arbejde under sin graviditet.

Sagsøgeren, Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1], har påstået sagsøgte, Dansk Erhverv som mandatar for [virksomhed 1], dømt til at betale 140.000 kr. med procesrente fra den 6. september 2017.

[virksomhed 1] har påstået frifindelse.

Sagens omstændigheder

[person 1] blev ansat hos [virksomhed 1] pr. 13. marts 2017. Hun arbejdede fortrinsvis på aftenvagte.

Af en mødeindkaldelse af 24. februar 2017 fra [kommune x] vedrørende "*1/2 års fritvalgsleverandørmøde*" fremgår det, at kommunen havde besluttet at uddelegere flere sygeplejeydelser til private leverandører. Det fremgår, at leverandøren skulle have kompetent personale til at varetage de nye ydelser, der vedrørte sondeernæring, behandling af små sår, øjenproteser, TOBS-målinger, vurderinger vedrørende SIK- og RIK-katherisering, og tarmtømning.

Det fremgår, at det skulle være den enkelte kommunale sygeplejerske, der skulle tage stilling til, hvad der kunne uddelegeres, og om kompetencerne var til rådighed hos den pågældende leverandør, og at ledelsen hos en leverandør skulle sikre, at medarbejderne har de rette kompetencer, og løbende kompetenceudvikle dem.

I et brev af 27. marts 2017 fra driftsleder [person 2], [kommune x], til [virksomhed 1] hedder det: "*Jeg vil meget gerne sammen med de 2 sygeplejefaglige ledere invitere til dialog omk. afklaring af opgaveløsningen i forbindelse med videredelegering af yderligere sundhedslovsydelser her pr. 1. april. Dette med baggrund i, at der spores en bekymring hos flere sygeplejersker efter at de er gjort bekendt med at ledelsen har taget stilling til at åbne op for yderligere videredelegering af sundhedslovsydelser til privat leverandører. Bekymringen går på om i vil være i stand til fagligt at kunne løfte de nye opgaver. Til mødet vil medbringes konkrete sager, hvor opgaverne ikke vurderes løst og løftet forsvarligt. Håber vi sammen kan finde en vej og skabe tryghed for at i kan løfte opgaverne fuldt forsvarligt.*"

[person 3], der er direktør for og reel ejer af [virksomhed 1], besvarede brevet den 28. marts 2017. I svaret hedder det blandt andet: "*... Det vil vi rigtig gerne være med til at afklare. Vi har i så mange år ventet at denne opgave når ud til os og det glæder vi os til. Jeg kan også forstå at i har Jeres bekymringer, men vi vil selvfølgelig gøre vores hvad vi kan. ... Hvis det kan beroliger dig, jeg kan oplyse at vi har rigtig mange dygtige assistenter, spørgsmål er som du siger, at vi finder sammen vej og skabe tryghed så opgaven løftes forsvarligt. Vi må lave en plan sammen.*"

Det er oplyst, at information om de nye ydelser blev meddelt på en informationskærm i personalerummet. I en af de slides, der angives at være vist, hedder det: "*I forhold til sygeplejeydelser, de er bekymret for om vi kan løfte opgaven, men jeg er sikker på at vi kan. Med så mange dygtige medarbejdere både om dag, aften, nat og ikke mindst kontor, vi kan fælles klarer det. Det har vi også efterlyst i lang tid ... så hvis i har lagt mærke til, derfor søger vi flere SSA'er.*"

Ved et brev af 10. april 2017 fra [sygehus 1] blev [person 1] lykønsket med sin graviditet og indkaldt til en nakkefoldscanning, som hun var henvist til.

I et brev af den 26. april 2017 fra [person 3] til [person 4], der er daglig leder hos sagsøgte, hedder det: *"Hvornår starter [person 5]? Er det som aftenvagt eller? Hun er god pige. Vi bliver også nød til at have noget om natten [glad smiley] på lang sigt. ALLER SSA ER SOM SØGER JOB må vi holde tæt på, [by Å] har problemer med at ansætter SSA er [sur smiley]"*

[person 4] svarede samme dag: *"Har sagt den 1/6 som aftenvagt. Har fået en mere ssa der søger aftenvagt hun kommer til samtale i næste uge, så må vi se hvem der skal flyttes eller opsiges. Og ja vi skal også have om natten."*

[person 3] svarede samme dag: *"Kan vi bruger hende som afløser ind til der? Det skal en SSA i aftenvagt hurtigst muligt. Jeg mener bestemt at [person 6] skal flyttes og [person 7] og [person 1] siges op. Vi kender dem ikke så længe og det mest relevant. Kan forstå vores [person 8] starter 01 maj. Er det nat allivel eller?"*

I et brev af 3. maj 2017 fra [person 1] til [person 4] hedder det: *"Hej [person 4] og [person 3]. [person 9] (min kæreste) og jeg havde snakket om at vi først skulle have et barn når han var færdig uddannet til næste år, jeg er blevet gravid nu og venter barn til november. Beklager at jeg først fortæller det nu, men har først fundet ud af det efter jeg blev ansat."*

[person 4] svarede den 4. maj 2017 følgende: *"Hej [person 1], tillykke med graviditet og tak for besked. Jeg vil bare gøre dig opmærksom på at vi har været sidste 14 dage i gang med lidt omstrukturering i forhold til aftenvagter. Som du ved, [kommune x], er i gang med at uddelegere flere sygepleje ydelser, og de kræver vi har flere assistenter i alle vagter. Vi forventer at have vores om strukturering på plads på mandag. Hvis vi laver noget om der, du informeres senest i næste uge. Pas godt på dig selv. Jeg sætter [person 3] på, denne mail, kan ser du har sendt mail kun til mig."*

Samme dag skrev [person 1] følgende til [person 4]: *"Så lidt, tænkte at jeg heller ville give besked nu end vente til at jeg var længere henne. Det er bare i orden."*

I et brev af 8. maj 2017 fra [person 3] til [person 1] hedder det: *"Det er med beklagelse, at vi pr. Dags dato med gældende fra den 29/5-2017 må opsigte dig i din stilling som social og sundhedshjælper i aftenvagt hos [virksomhed 1]. Begrundelse: Som oplyst på sidste aftenvagt møde, tildeles [virksomhed 1] flere sygepleje opgaver fra [kommune x]. [kommune x] stiller krav til, at [virksomhed 1] tilfører nye kompetencer via nyt personale som er uddannet social og sundhedsassistent for at kun-*

ne varetage denne opgave. Derfor iværksættes denne omstrukturering i [virksomhed 1].”

[person 1]s fagforening, [...], gjorde herefter gældende, at opsigelsen er lovstridig, da den er sket efter meddelelsen om graviditeten. [virksomhed 1] afviste, at opsigelsen var begrundet heri, og tvisten blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet.

Ligebehandlingsnævnet traf afgørelse den 6. juni 2018. I afgørelsens begrundelse og konklusion hedder det:

”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 eller afholdelse af barselsorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

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.

Klager tiltrådte sin stilling hos indklagede den 13. marts 2017. Den 4. maj 2017 meddelte hun indklagede, at hun var gravid. Klager blev afskediget den 8. maj 2017 med virkning fra den 29. maj 2017.

Det er derfor ubestridt, at indklagede havde kendskab til klagers graviditet på tidspunktet, hvor afskedigelsen fandt sted.

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

Afskedigelsen fandt sted blot 5 dage efter klagers meddelelse til indklagede om sin graviditet.

Efter sin ordlyd indeholdt e-mail af 26. april 2017 alene direktørens forslag til den daglige leder om at afskedige klager og en anden medarbejder. E-mailen blev ikke sendt til driftschefen, som ifølge indklagede var den person, der traf afgørelse om afskedigelse. Ligebehandlingsnævnet vurderer derfor, at indklagede ikke har godtgjort, at der var truffet endelig beslutning om at afskedige klager forud for meddelelsen om klagers graviditet.

Ligebehandlingsnævnet vurderer desuden, at indklagede ikke har godtgjort, at det ikke var muligt at omplacere klager til en anden stilling, herunder til en dagvagsstilling eller en stilling et andet sted i virksomheden. Ved vurderingen har nævnet tillagt det vægt, at det var muligt at omplacere en anden medarbejder med samme uddannelsesmæssige baggrund som klager.

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

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønmæssigt passende kan fastsættes til 140.000 kr. svarende til seks måneders løn.

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 hændelse.

Indklagede skal herefter betale 140.000 kr. til klager med procesrente fra den 6. september 2017, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage."

Da [virksomhed 1] ikke ønskede at efterleve afgørelsen, er sagen blevet indbragt for domstolene af Ligebehandlingsnævnet.

Forklaringer

[person 1] har forklaret, at hun også har arbejdet som social- og sundhedshjælper, før hun blev ansat hos [virksomhed 1].

Hun mødte dagligt omkring kl. 14.30 for at se dagens køreplaner og tale med kolleger. De kørte typisk ud til samme borgere hver dag, med mindre de skulle afløse andre.

Den store forskel mellem social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter oplevede hun ikke. En SSH må dog kun give medicinen og ikke dosere den.

For så vidt angår de nye opgaver, der er nævnt i kommunens mødeindkaldelse, kan en SSH give sondeernæring efter oplæring og et endageskursus. Det samme gælder sårbehandling. Hun tror umiddelbart også, at det gælder håndtering af øjenproteser, men hun har aldrig haft en sådan borger. En SSH må gerne foretage TOBS-målinger. For så vidt angår SIK og RIK skal katederet under alle omstændigheder lægges af en uddannet sygeplejerske. En SSH kan foretage tarmtømning, hvis det ikke involverer medicin.

Kun én borger i hendes køreplan havde brug for de nævnte ydelser, idet han skulle have lagt kateter.

Hun har aldrig fået kritik for sit arbejde. En borgers ægtefælle havde omvendt rost hende. Det er for mange borgere vigtigt, at det er det samme personale, der kommer.

De var fem ansatte SSH i aftenvagten. Heraf blev [person 7] afskediget og [person 13] flyttet til dagvagt. På et andet hold var de en SSA og fem SSH.

Hun har prøvet at arbejde på dagvagten en enkelt dag og vil ikke have noget i mod det. Hun søgte alene aftenvagten, fordi den var ledig.

På hendes køreplan var de to ansatte. De havde at gøre med tunge borgere, der skulle flyttes eller liftes.

For så vidt angår det anførte i opsigelsesskrivelsen om informationer på personalemødet, har hun ingen erindring om at have modtaget sådanne oplysninger. Vedrørende info-skærmene i personalerummet så hun ikke oplysningerne herpå, så det gav hende ikke grund til overvejelser.

Hun ved ikke af, at der skulle være kommet nye borgere til. Det var de samme, da hun blev afskediget, og der var ingen ændringer vedrørende behov.

Hun husker heller ikke andre informationer om de nye sygeplejedydelser.

Hun hørte første gang om omstruktureringerne, da hun fik fyresedlen – eller rettere fik besked om den. Den 8. maj 2017 mødte hun ind, og [person 10] fortalte, at der var sendt en fyreseddel. Hun blev så ked af det, at hun fik lov at tage hjem. Hun talte ikke med hverken [person 4], [person 3] eller [person 11]. Det kom helt bag på hende.

Hun mødte ellers frem i opsigelsesperioden. Hun fik ikke nogen nærmere forklaring, og spurgte ikke selv ind til det. Hun var meget ked af det, og hun kontaktede [faglig organisation]. Det blev altså heller ikke drøftet, om eller hvordan hun kunne være fastholdt. De andre kolleger på lige fod med hende, blev ikke afskediget. Hun kunne være blevet omplaceret for eksempel til en anden afdeling eller til dagvagt. Der var stadig brug for hende.

For så vidt angår de seks andre - de fem, der er nævnt på ekstraktens side 102, og [person 7], så blev [person 12] i aftenvagt. [person 6], der var fra en anden afdeling og som blev omplaceret til dagvagt, sagde op, da hun ikke ville omplaceres til den stilling, som sagsøgeren havde haft. [person 12] gik op i tid, for at kunne træde til i stedet. [person 14] blev ikke påvirket af omstruktureringen, og forblev i aftenvagten. [person 15], [person 16] og [person 17] forblev også i aftenvagten. Hun tror derfor, at hun blev fyret, fordi han var gravid, og at de nye ydelser bare var en god undskyldning.

Hun orienterede [virksomhed 1] så snart det stod klart, at hun ventede et sundt barn.

Hun var noget bekymret for, hvordan hun kunne arbejde under graviditeten. Hun skulle være gået på barsel i september 2017. Hun ville have berettiget til løn under barsel i godt syv en halv måned.

Da hun modtog [person 4]s brev den 4. maj 2017, blev hun ikke urolig, og brevet gav hende ingen anledning til bekymring. Der stod jo, at intet var lavet om endnu. Når hun til brevet svarede "bare i orden", var det en henvisning til den information, der ville komme i ugen efter. Hun vidste ikke, at omstruktureringen kunne indebære en fyring. Hun opfattede begrebet som en flytning eller lignende.

Hun ved, at der er ansat en ufaglært på hendes tidligere hold efter hendes fra-træden, og i april en afløser på det andet hold. Der er i dag hos [virksomhed 1] ansat 9 SSH og 2 SSA i aftenvagt.

[person 3] har forklaret, at hun er ejer af og direktør for [virksomhed 1]. Hun har mange opgaver, og herunder kontrakter og møder, men hun kan også gå med ud i plejen.

Der er i dag cirka 100 medarbejdere i [by Ø]. 87 % er kvinder.

[virksomhed 1] har dagvagter, der ligger fra 07 til 14 eller 15, aftenvagter fra 15 til 23 og nattevagter. De kører ud til borgere, der har behov for praktisk hjælp eller sygepleje. 95 % udføres efter bevilling fra [kommune x], der bestemmer, hvad ydelserne går ud på.

Hun deltog ikke personligt i mødet ved kommunen den 8. marts 2017, men [virksomhed 1] fik at vide, at de langt om længe var tildelt sygeplejeydelser. Ydelserne skulle efter en beslutning fra kommunen udføres af social og sundhedsassistenter eller af sygeplejersker. I dag er kravet 5 % SSA og højst 10 % ufaglærte. De var efter mødet klar over, at de måtte have flere kompetente medarbejdere

De har et kæmpestort TV i personalets mødelokale, hvor der blev informeret om forholdet. Man kunne ikke undgå at se det. Det er en sædvanlig måde for [virksomhed 1] at kommunikere på. Der blev også informeret på personalemøder.

Vedrørende vidnets korrespondance med [person 2] gik [person 2]s bekymring på, at der ikke var SSAere på [virksomhed 1] aften- og natthold. Det var svært at skaffe SSAere på tidspunktet.

Vidnet bad om et møde, og hun lovede, at der den 24. juli ville være SSAere til rådighed. Hun spurgte [person 2], om SSA-opgaverne kunne varetages af SSHere, men [person 2] sagde, at det ikke var kutyme.

Der var et driftsmøde den 25. april 2017 med deltagelse af [person 11], [person 4] og vidnet. De skulle have ansat SSAere i aftenvagt i [by Ø] og i [by Å]. De vidste, at der ville blive en ledig stilling i dagvagten, og besluttede, at en ansat skulle flyttes og to fyres, hvoraf den ene var [person 1]. De lagde vægt på erfaring og anciennitet. [person 1] virkede tillige noget usikker. De drøftede personerne enkeltvis og ikke om de kunne være flyttet. Der var kun den ene stilling ledig på dagvagt.

Dagen efter talte hun i telefon med [person 11]. De var enige om, at det skulle være de tre personer, som de havde talt om, men at det ikke var "haster-haster" at træffe beslutningerne af hensyn til opsigelsesvarslerne. De vidste ikke på tidspunkt, at sagsøgeren var gravid.

Det hun skrev til [person 4] den 26. april 2017 mente hun som en bekræftelse af deres tidligere beslutning. Det var ikke en hastesag nu og her, og [person 11] skulle på ferie, og de aftalte derfor at gøre derefter. Det kunne jo fint vente i modsætning til, hvad der ville have været gældende ved bortvisning.

Det var [person 11], der i de fleste tilfælde informerede en ansat, der skulle fyres. Men det kunne også være vidnet. Hun kunne have gjort, men det hastede jo ikke, så derfor aftalte de, som de gjorde. [person 11] tog herefter på ferie. Hun husker ikke præcist hvornår, men det var tæt på beslutningen. Den 1. maj skal nok passe.

De beholdt SSHere i aftenvagten, men de skulle ikke varetage de nye opgaver. Antallet af sygeplejeydelser er siden steget støt.

[person 11] har forklaret, at han er driftschef hos [virksomhed 1]. Han er bindeleddet mellem [person 3] og driften, organisationen og samarbejdspartnerne.

Det er hovedsagligt vidnet, der er indover, hvis der skal afskediges medarbejdere. [person 3] kan selvfølgelig også gøre det. Hun er jo direktør og ejer.

Han deltog i et møde den 25. april 2017 med [person 4] og [person 3]. De drøftede den situation, at de skulle have sygeplejeydelser, og om de kunne løse opgaverne. De fandt, at de måtte ansætte nogle SSAere, og at tre medarbejdere derfor måtte omstruktureres. En skulle flyttes og to fyres. De så på erfaring og anciennitet.

De tog en beslutning om, hvem det skulle være, og som de skulle arbejde videre med. Han talte i telefon med [person 3] den 26. april 2017, og de besluttede, at det var de tre, de havde talt om, nemlig [person 1], [person 7] og [person 6], og de aftalte, at det skulle sættes i værk, når vidnet kom hjem fra ferie den 8. maj 2017.

De vidste ikke, at [person 1] var gravid. De havde ingen mistanke om det. De anså det ikke som en "haste-haste" sag.

[person 4] har forklaret, at hun er daglig leder af [by Ø]afdelingen i [virksomhed 1]. Hun sørger for dagligdagen med personalekontakt, udarbejdelse af køresedler med videre. Hun er også selv med ude i driften af og til.

Hun deltog i et møde den 25. april 2017, hvor også [person 3] og [person 11] deltog. De skulle have sygeplejeopgaver og måtte derfor ansætte SSAere. De havde derefter for meget personale.

Vedrørende de seks pinde om de opgaver, som de kunne få, kunne SSHere ikke udføre disse, men alene SSAere. Det besluttede [kommune x]. De har stadig ydelserne, og de bliver alene udført af SSAere.

De drøftede, hvem der skulle afskediges. De blev enige om, at de tre sidstankomne skulle henholdsvis flyttes til dagvagt og opsiges

Hun fik siden en mail fra [person 3], at det var besluttet, at det blandt andet var [person 1], der skulle siges op. Hun opfattede ikke brevet som et forslag.

Hun fik siden kendskab til, at [person 1] var gravid. Hun vidste ikke noget om det, før [person 1] selv meddelte det. Hun sendte sit brev af 4. maj 2017 som svar. Hun vidste allerede på det tidspunkt, at [person 1] ville blive sagt op. Det var det hun mente med "lidt omstrukturering". Når hun skrev på mandag, var det en henvisning til hvornår, at [person 11] ville være tilbage.

Parternes argumentation

[person 1] har til støtte for sin påstand gjort følgende gældende:

"ANBRINGENDER

2.1. Indledning

Denne sag drejer sig om, hvor vidt [person 1] ("[person 1]) blev udsat for forskelsbehandling på grund af køn, da hun den 8. maj 2017 under sin graviditet blev afskediget fra sin stilling som social- og sundhedshjælper hos [virksomhed 1] ("[virksomhed 1]"), og om hun som følge heraf er berettiget til en godtgørelse.

Ligebehandlingsnævnet traf den 6. juni 2018 (ekstrakten side 113) afgørelse om, at ligebehandlingsloven blev overtrådt ved afskedigelsen, og at [virksomhed 1] som konsekvens heraf skulle betale en godtgørelse til [person 1]. Det gøres gældende, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte Ligebehandlingsnævnets afgørelse.

Det kan for sagens vurdering lægges til grund som ubestridt, at [person 1] på tidspunktet for afskedigelsen var gravid, og at [virksomhed 1] var orienteret herom. Det påhviler derfor [virksomhed 1] at godtgøre, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i graviditeten.

Denne bevisbyrde er hverken efter min eller Ligebehandlingsnævnets opfattelse løftet, hvorfor [person 1] skal tilkendes gives en godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Godtgørelsen skal i overensstemmelse med Ligebehandlingsnævnets afgørelse fastsættes til kr. 140.000, svarende til ca. 6 måneders løn, med tillæg af renter fra indbringelsen af klagen for Ligebehandlingsnævnet.

2.2. Afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven

Det fremgår af ligebehandlingslovens § 9, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet eller afholdelse af barselsorlov. Hvis afskedigelsen, som i denne sag, finder sted under graviditet eller afholdelse af barselsorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 4.

Det er en betingelse for at løfte den strenge bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, at der foreligger klare og objektivt konstaterbare forhold, der sagligt og reelt begrunder afskedigelsen, og som gør det ubetænkeligt at antage, at afskedigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i graviditet eller afholdelsen af barselsorlov. Enhver tvivl kommer i den forbindelse lønmodtageren til gode.

Til støtte for den nedlagte påstand gøres det overordnet gældende, at [virksomhed 1] ikke har godtgjort, at afskedigelsen af [person 1] ikke helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet, jf. ligebehandlingslovens § 9, jf. § 16, eller for den sags skyld har dokumenteret et behov for at afskedige netop [person 1]. [person 1] har derfor krav på en godtgørelse, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 2 og 3.

Det gøres gældende, at beslutningen om at afskedige [person 1] først blev truffet efter hun havde orienteret [virksomhed 1] om at hun var gravid, og at beslutningen således helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet. Den meget nære tidsmæssige sammenhæng mellem orienteringen om graviditet og afskedigelsen bestyrker blot opfattelsen af, at afskedigelsen naturligvis var begrundet i [person 1]s graviditet.

Det fremgår således alene af e-mailen af 4. maj 2017 fra [virksomhed 1] til [person 1] (ekstrakten side 74), at [virksomhed 1] forventede at have en omstrukturering på plads om mandagen (den 8. maj 2017), og at [person 1] ville blive informeret, hvis der blev lavet noget om.

Det har formodningen imod sig, at [virksomhed 1] ville have formuleret sig sådan, hvis beslutningen om at afskedige [person 1] var truffet før den 3. maj 2017, hvor [person 1] orienterede [virksomhed 1] om sin graviditet (ekstrakten side 73).

[virksomhed 1] gjorde samtidig i e-mailen af 4. maj 2017 [person 1] opmærksom på at man i de sidste 14 dage havde været i gang med lidt omstrukturering i forhold til aftenvagter. Formuleringen indikerer, at medarbejderne ikke tidligere var blevet oplyst om en eventuel omstrukturering, herunder de eventuelle konsekvenser af en sådan.

Hertil kommer, at e-mailen af den 26. april 2017 (ekstraktens side 66), som [virksomhed 1] mener understøtter, at der var truffet en beslutning om afskedigelse inden man blev orienteret om [person 1]s graviditet, efter sin ordlyd alene indeholdt et forslag om at afskedige [person 1]. E-mailen blev ikke sendt til driftschefen, der havde ansættelses- og afskedigelseskompetencen, og det forhold, at driftschefen ikke blev informeret om overvejelserne i relation til eventuel afskedigelse, taler tillige for, at der ikke forinden [person 1] orienterede [virksomhed 1] om at hun var gravid, var truffet beslutning om at afskedige hende. Det må i hvert fald lægges til grund, at en eventuel beslutning ikke var endelig.

[virksomhed 1] blev den 8. marts 2017 (ekstraktens side 52) orienteret om, at denne pr. 1. april 2017 skulle være i stand til at levere sygeplejeydelser til [kommune x]s visiterede borgere. [virksomhed 1] har under sagen gjort gældende, at disse nye sygeplejeydelser kun måtte udføres af kompetent personale i form af social- og sundhedsassistenter, om end der ikke er ført bevis for, at social- og sundhedshjælperne ikke udgjorde kompetent personale.

[virksomhed 1], der ansatte [person 1] efter mødet med [kommune x], og (først) fremsendte en ansættelses-

kontrakt til hende få dage inden medarbejderne angiveligt via infoskærme blev orienteret om en mulig omstrukturering, har ikke dokumenteret, at tilførslen af flere og nye sygeplejeydelser fra [kommune x] ville betyde, at der ikke var arbejdsopgaver til de ansatte social- og sundheds- hjælpere i enten dag-, aften-, eller nattevagt. Det er heller ikke dokumenteret, at social- og sundshjælpere skulle erstattes af social- og sundsassistenten, at det var nødvendigt at afskedige netop [person 1], eller at [person 1] blev forsøgt omplaceret. [person 1] kunne således have været forsøgt omplaceret til dag- eller nattevagter, eller en anden af [virksomhed 1]s afdelinger, eller blot have beholdt sine aftenvagter.

Det gøres i den forbindelse gældende, at der ikke foreligger holdepunkter for at antage, at [person 1] ikke skulle være lige så kvalificeret som de øvrige social- og sundheds- hjælpere, der beholdt deres arbejde (og aftenvagter) efter at [virksomhed 1] fik tilført de nye sygeplejeydelser.

Det gøres ligeledes gældende, at det ikke var tvungende nødvendigt at afskedige [person 1], særligt når der henses til at [virksomhed 1] beholdt mindst fem social- og sundhedshjælpere i aftenvagt, efter at [person 1] var blevet afskediget.

Det synes påfaldende, at langt de fleste af [person 1]s kollegaer beholdt deres arbejde eller blev omplaceret efter tilførslen af de nye sygeplejeydelser. Det gøres i den forbindelse gældende, at det skal tillægges betydning, at [virksomhed 1] ikke forsøgte at omplacere [person 1], at [virksomhed 1] omplacerede (minimum) en anden medarbejder med samme uddannelsesmæssige baggrund som [person 1], og at [virksomhed 1] uden nærmere vurdering af faglige og personlige kompetencer blot afskedigede den sidst ankomne (ekstraktens side 66). Det synes som en efterrationalisering fra [virksomhed 1]s side, og [virksomhed 1] har ikke dokumenteret, at man har foretaget tilbunds gående vurdering af, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, henholdsvis omplaceres.

Henset til de ovenfor anførte synspunkter og til den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem [person 1]s orientering om sin graviditet og afskedigelsen af hende, gøres

det gældende, at [virksomhed 1] ikke i tilstrækkelig grad har løftet bevisbyrden for, at [person 1] ikke blev udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

På den baggrund fastholdes det, at [virksomhed 1] har handlet i strid med ligestillingslovens § 9, og at [virksomhed 1] ikke i overensstemmelse med ligestillingslovens § 16, har ført det fornødne bevis for, at der ikke ved afskedigelsen blev lagt helt eller delvis vægt på den omstændighed at [person 1] var gravid, og at hun derfor har krav på en godtgørelse.

Endelig gøres det gældende, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte den af Ligestillingsnævnet fastsatte godtgørelse på kr. 140.000, svarende til seks måneders løn, med tillæg af renter fra klagens indlevering til Ligestillingsnævnet, jf. ligestillingslovens § 16, stk. 2, jf. § 9. Ligestillingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af den skete hændelse, jf. ligestillingslovens § 16, stk. 3.”

[virksomhed 1] har til støtte for sin påstand gjort følgende gældende:

”ANBRINGENDER

Til støtte for den principale påstand gøres det gældende

- at opsigelsen af [person 1] var sagligt begrundet i virksomhedens forhold, henset til den nødvendige omstrukturering af medarbejdersammensætningen hos [virksomhed 1] grundet [kommune x]s krav om sygeplejeydelser,*
- at beslutningen om opsigelse af [person 1] definitivt blev truffet den 26. april 2017,*
- at [virksomhed 1] først den 3. maj 2017 blev bekendt med [person 1]s graviditet,*
- at [virksomhed 1] således ikke på beslutningstidspunktet var bekendt med [person 1]s graviditet,*

at [person 1]s graviditet derfor ikke har virket bestemmende på [virksomhed 1]s afskedigelsesdispositioner,

at udvælgelsen af [person 1] til opsigelse var begrundet i saglige kriterier, herunder [person 1]s meget korte anciennitet,

at opsigelsen af [person 1] ikke er sket i strid med ligebehandlingslovens § 9,

at bevisbyrden i henhold til ligebehandlingslovens § 16, stk. 4 er løftet, idet det er godtgjort, at afskedigelsen af [person 1] ikke var begrundet i hendes graviditet,

at [person 1] således ikke er berettiget til en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2 og

at [virksomhed 1] bør frifindes for det rejste godtgørelseskrav.

Såfremt retten måtte finde, at det ikke er bevist, at beslutningen om at afskedige [person 1] var truffet før, [person 1] informerede [virksomhed 1] om sin graviditet, gøres det gældende,

at opsigelsen af [person 1] var sagligt begrundet i driftsmæssige forhold, hvorfor opsigelsen ikke var i strid med ligebehandlingslovens § 9,

at det må lægges til grund, at der forud for [person 1]s oplysninger om sin graviditet pågik overvejelser af, hvor mange og hvilke medarbejdere der skulle opsiges eller kunne omplaceres,

at der ikke følger en ubetinget afskedigelsesbeskyttelse i ligebehandlingsloven, hvorfor loven ikke forhindrer, at der ved en saglig opsigelse begrundet i en virksomheds omstrukturering kan ske opsigelse af en lønmodtager, hvis denne ud fra saglige kriterier er den, der bedst kan undværes,

at [person 1] var den medarbejder, der ud fra objektive kriterier var den, der bedst kunne undværes,

at opsigelsen af [person 1] hverken helt eller delvist var begrundet i [person 1]s graviditet, og

at [virksomhed 1] dermed har løftet bevisbyrden i henhold til ligestillingslovens § 16, stk. 4, hvilket medfører, at [person 1] ikke er berettiget til en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2.

For så vidt angår [person 1]s anbringende om omplacering gøres gældende

at der ikke i dansk ret gælder en generel pligt til omplacering,

at [virksomhed 1] havde afdækket relevante muligheder for omplacering af [person 1], og

at det på den baggrund anses for bevist, at det forhold, at [person 1] var gravid på opsigelsestidspunktet, ikke havde betydning for [virksomhed 1]s beslutning om afskedigelse af [person 1].

Til støtte for den subsidiære påstand gøres det gældende

at en eventuel godtgørelse vil skulle udmåles til et lavere beløb, idet det følger af ligebehandlingslovens § 16, stk. 3, at godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt, og

at hændelsesforløbet og [person 1]s meget korte anciennitet derfor ikke kan medføre, at der tilkendes en godtgørelse i den størrelsesorden, som [person 1] har gjort krav på, hvorfor en eventuel godtgørelse under hensyn til de i sagen foreliggende omstændigheder bør fastsættes til et mindre beløb."

Rettenns begrundelse og afgørelse

Det er ubestridt, at [person 1] blev opsagt efter, at hun var blevet gravid, og efter at [virksomhed 1] var blevet bekendt med graviditeten, og ubestridt, at [virksomhed 1] derfor har bevisbyrden for, at afskedigelsen af [person 1] hverken helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet.

[virksomhed 1] har gjort gældende, at tildelingen af nye opgaver efter et specifikt krav fra [kommune x] nødvendiggjorde ansættelse af social- og sundhedsassistenter.

Forholdet er alene søgt bevist ved afgivelse af forklaring af medlemmer af ledelsen i [virksomhed 1].

[virksomhed 1] har gjort gældende, at det var nødvendigt at afskedige social- og sundhedshjælperne som følge af, at der måtte ansættes flere social- og sundhedsassistenter, og at det herunder var nærliggende at afskedige [person 1], idet hun havde den korteste erfaring og den korteste anciennitet.

Der har ikke været forelagt nogen opstilling eller lignende, der udviser, hvorfor en forøgelse af opgaverne skulle medføre afskedigelser, og sagsøgerens forklaring og anbringender om, at der hos [virksomhed 1] fortsat i dag er ansat det samme antal social- og sundhedshjælperne, som på tidspunktet, hvor sagsøgeren blev afskediget, er ikke imødegået.

[virksomhed 1] har herudover helt centralt gjort gældende, at beslutningen om at afskedige [person 1] blev truffet forud for, at sagsøgte modtog oplysning om, at hun var gravid. Det er således gjort gældende, at beslutningen om afskedigelse blev truffet på et ledelsesmøde den 25. april 2017.

Forholdet er søgt bevist ved afgivelse af forklaring af de medlemmer af [virksomhed 1] ledelse, der angives at have deltaget i mødet den 25. april 2017, nemlig ejeren og direktøren [person 3], driftschefen [person 11] og den daglige leder [person 4]. Disse har blandt andet forklaret, at årsagen til, at beslutningen ikke straks blev fulgt op af en opsigelse var, at man enedes om at vente til [person 11] var tilbage fra en ferie, der blev afholdt mellem den 1. maj og den 7. maj 2017, idet forholdet ikke var "haster-haster". Der er endvidere henvist til to breve om spørgsmålet.

Det ene brev er en del af en mailstreng af 26. april 2017, der indledes med et brev fra [person 3] til [person 4]. Dette brev omhandler blandt andet, at [person 3] forudser, at det kan blive svært at rekruttere social- og sundhedsassistenter. [person 4] svarede: "*Har fået en mere ssa der søger aftenvagter hun kommer til samtale i næste uge, så må vi se på hvem der skal flyttes eller*

opsiges." Til den del svarede [person 3]: "Jeg mener bestemt, at [person 6] skal flyttes og [person 7] og [person 1] siges op. Vi kender dem ikke så længe og det mest relevant."

Mailstrengen fremtræder ud fra en selvstændig og naturlig læsning som om, at der endnu ikke var truffet afgørelse om, hvem der skulle afskediges, og at forholdet muligvis kunne være afhængigt af, om der kunne rekrutteres social- og sundsassistenten.

Det andet brev er [person 4]s svar af 4. maj 2017 på [person 1]s meddelelse samme dag om sin graviditet. I brevet hedder det blandt andet: *Hej [person 1], tillykke med graviditet og tak for besked. Jeg vil bare gøre dig opmærksom på at vi har været sidste 14 dage i gang med lidt omstrukturering i forhold til aftenvagter. Som du ved, [kommune x], er i gang med at uddelegere flere sygepleje ydelser, og de kræver vi har flere assistenter i alle vagter. Vi forventer at have vores omstrukturering på plads på mandag. Hvis vi laver noget om der, du informeres senest i næste uge."*

Brevet fremtræder som en meddelelse om, at der endnu ikke var truffet nogen afgørelse om, hvordan omstruktureringen skulle finde sted, og som om, at det ikke var afklaret, om [person 1] ville blive berørt heraf.

En parts førelse af egne ansatte som vidner har i en sædvanlig bevissituation overfor modpartens benægtelse som udgangspunkt en mindre bevismæssig værdi. I denne sag, hvor sagsøgte i henhold til lovgivningen er pålagt bevisbyrden, og hvor forklaringerne tilsyneladende er i modstrid med skriftlige dokumenter, kan forklaringerne ikke tillægges nogen afgørende vægt.

Uanset, at det kan være rigtigt, at sagsøgte traf beslutningen om afskedigelsen forud for modtagelsen af meddelelse om graviditeten, kan situationen som den bevismæssigt foreligger herefter ikke skelnes fra en situation, hvor det ikke er rigtigt.

Efter et samlet skøn over det foreliggende finder retten herefter ikke, at [virksomhed 1] har godtgjort, at afskedigelsen af [person 1] hverken helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet.

Den krævede godtgørelse er størrelsesmæssigt i overensstemmelse med højesteretspraksis om minimumsgodtgørelse i sager om afskedigelse af gravide.

Som følge af det anførte tages [person 1]s påstand til følge.

Der forholdes med sagens omkostninger som nedenfor bestemt, idet det bemærkes, at Ligebehandlingsnævnet har oplyst ikke at være momsregistreret, at [person 1] er meddelt fri proces med advokatbeskikkelse, at 3.660

kr. er afsat til dækning af den retsafgift, der som følge af den fri proces ikke har kunnet opkræves, og at 30.000 kr. er afsat til advokatudgifter.

T h i k e n d e s f o r r e t

Sagsøgte, [virksomhed 1], skal inden 14 dage til [person 1] betale 140.000 kr. med procesrente fra den 6. september 2017.

Inden samme frist skal sagsøgte betale 33.660 kr. til statskassen.

