

HØJESTERETS DOM

afsagt mandag den 20. februar 2012

Sag 48/2010

(1. afdeling)

Plejeringen ved Torben Pasgaard

(advokat Niels L. Johansen)

mod

K

(advokat Jacob Sand)

I tidligere instanser er afsagt dom af Retten i Kolding den 15. april 2009 og af Vestre Landsrets 13. afdeling den 11. januar 2010.

I pådømmelsen har deltaget fem dommere: Peter Blok, Lene Pagter Kristensen, Niels Grubbe, Jens Peter Christensen og Michael Rekling.

Påstande

Appellanten, Plejeringen ved Torben Pasgaard, har påstået frifindelse.

Indstævnte, K, har påstået stadfæstelse. Hun har endvidere nedlagt påstand om, at de sagsomkostninger, som hun er blevet tilkendt ved landsrettens dom, forhøjes.

Anbringender

Plejeringen ved Torben Pasgaard har anført, at afskedigelsen af K alene var begrundet i hendes sygefravær, og at han ikke vidste eller burde vide, at K var gravid, da han traf beslutningen om at afskedige hende. Graviditeten kan derfor ikke have været bestemmende for opsigelsen, og K er derfor ikke berettiget til godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

Den afgørelse fra EU-Domstolen, som landsretten har henvist til i sin dom, vedrører en situation, hvor en virksomhed havde indrykket en annonce om ansættelse af en kvindelig assistent. Denne situation kan ikke sammenlignes med nærværende sag, og dommen er derfor uden præjudikatsværdi. Ligebehandlingsloven er udarbejdet på baggrund af EU-direktiver, herun-

der direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer. Af direktivets artikel 10 fremgår, at medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse af arbejdstagere som defineret i artikel 2, og af artikel 2 fremgår, at definitionen af en gravid arbejdstager er ”enhver arbejdstager, som er gravid, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.” Der er hverken i ligebehandlingsloven eller i EU-direktiver grundlag for at pålægge arbejdsgiveren et objektivi ansvar.

K har anført, at det følger af ligebehandlingslovens § 9, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af lønmodtagerens graviditet. Ved afskedigelsen af en gravid påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditet, og denne bevisbyrde er ikke løftet. Det må udledes af EU-Domstolens praksis, at det er uden betydning, om arbejdsgiveren var bekendt med den ansattes graviditet, når afskedigelsen er begrundet i fravær, og fraværet skyldes graviditetsbetinget sygdom.

Det er ubestridt, at opsigelsen skyldtes hendes fravær, og at dette fravær i det væsentlige skyldtes graviditetsbetinget sygdom. Det ligger dermed fast, at hun blev opsagt på grund af graviditetsbetinget sygdom.

I modsætning til direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992, der er et direktiv angående arbejdsmiljø, indeholder de generelle direktiver om ligebehandling ved beskæftigelse intet krav om, at arbejdstageren skal have underrettet arbejdsgiveren om sin graviditet, før beskyttelsen efter direktiverne finder anvendelse. Det fremgår af EU-Domstolens praksis, at en arbejdsgiver hverken helt eller delvis må inddrage graviditetsbetinget sygefravær ved begrundelsen af en opsigelse, jf. dom af 30. juni 1998 i sagen Mary Brown mod Rentokil Ltd. (sag C-394/96), præmis 24, 25 og 28. Domstolen har efterfølgende bekræftet denne praksis ved bl.a. dom af 8. september 2005 i sagen North Western Health Board mod Margaret McKenna (sag C-191/03), præmis 54, og ved dom af 26. februar 2008 i sagen Sabine Mayr mod Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG (sag C-506/06), præmis 33.

Det følger af EU-Domstolens dom af 22. april 1997 i sagen Nils Draehmpaehl mod Urania Immobilienservice OHG (sag C-180/95), præmis 21 og 22, at EU-retten er til hinder for, at

der i nationale bestemmelser indfortolkes et krav om culpa fra arbejdsgiverens side som betingelse for, at den ansatte er beskyttet, jf. også landsrettens dom.

Subsidiært har K anført, at vurderingen af Torben Pasgaards viden skal foretages på det faktiske opsigelsestidspunkt, der var den 8. april 2008, og at Torben Pasgaard på dette tidspunkt kendte til hendes graviditet.

Mere subsidiært har K anført, at Torben Pasgaard senest på tidspunktet for telefonsamtalen med hende den 4. april 2008 vidste eller burde vide, at hendes sygdom var graviditetsbetinget.

K har til støtte for sin påstand om forhøjelse af sagsomkostningerne henvist til sagens principielle karakter.

Højesterets begrundelse og resultat

Efter § 9 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v., må en arbejdsgiver ”ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter § 7, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.”

Højesteret finder, at bestemmelsen efter sit formål må forstås således, at den omfatter afskedigelse på grund af sygefravær, der skyldes graviditet, selv om arbejdsgiveren på afskedigelsestidspunktet hverken var eller burde være bekendt med graviditeten. En pligt for arbejdsgiveren til at betale godtgørelse efter lovens § 16, stk. 2, må dog i denne særlige situation være betinget af, at arbejdsgiveren ikke omgør sin beslutning om afskedigelse efter at være blevet bekendt med graviditeten.

Den anførte retstilstand må antages at være forenelig med EU-reglerne og EU-Domstolens praksis.

Det var Ks fravær, der begrundede opsigelsen, og fraværet skyldtes i det væsentlige graviditetsbetinget sygdom. Efter det foran anførte, og da Torben Pasgaard ikke omgjorde beslutningen om afskedigelse efter at være blevet bekendt med Ks graviditet, har han handlet i strid

med ligebehandlingslovens § 9 på en sådan måde, at K har krav på godtgørelse efter lovens § 16, stk. 2.

Af de grunde, der er anført af landsretten, tiltræder Højesteret, at godtgørelsen til K er fastsat til et beløb svarende til 6 måneders løn, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 3.

Højesteret finder ikke tilstrækkeligt grundlag for at forhøje de sagsomkostninger, som K er blevet tilkendt ved landsrettens dom.

Højesteret stadfæster herefter dommen.

Thi kendes for ret:

Landsrettens dom stadfæstes.

I sagsomkostninger for Højesteret skal Plejeringen ved Torben Pasgaard betale 30.000 kr. til K.

De idømte beløb skal betales inden 14 dage efter denne højesteretsdoms afsigelse. Sagsomkostningsbeløbene forrentes efter rentelovens § 8 a.

Tvist mellem funktionær og tidligere arbejdsgiver om opsigelse af gravid medarbejder

VLD af 11/01-10

Status:

Vestre Landsrets dom af 11. januar 2010

13. afd., sag B-0986-09

A

(advokat Jacob Sand)

mod

PlejeRingen ved B

(advokat Mikael Forsberg Skovbo)

Referencer:

Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2

Ligebehandlingsloven § 9

Tidligere instans:

Kolding Byrets dom af 15. april 2009

Afsagt af dommerne:

Karen Foldager, Lisbeth Parbo og Michael Thuesen

Resume

F, der var ansat som social- og sundhedshjælper i et plejefirma, P, blev afskediget på grund af ustabil arbejdsindsats. F var gravid på opsigelsestidspunktet og fraværet bortset fra en enkelt dag havde været graviditetsbetingsbet. Arbejdsgiveren havde ikke kendskab til graviditeten. Afskedigelsen på grund af det graviditetsbetingsbetede sygdomsfravær var imidlertid i strid med ligebehandlingslovens § 9, og F havde derfor krav på godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2, og godtgørelsen blev fastsat til 6 måneders løn.

Parternes påstande

For landsretten har appellanten, A, gentaget sin påstand for byretten.

Indstævnte, PlejeRingen ved B, har påstået dommen stadfæstet og har subsidiært påstået frifindelse mod betaling af et mindre beløb.

Sagen angår

Der er for landsretten fremlagt en lægeattest af 30. april 2008, hvoraf bl.a. fremgår under rubrikken for "Almindelige graviditetsoplysninger", at A var plaget af kvalme/opkast den første tid, at hendes første fraværsdag var den 3. april 2008, og at det forventede fødselstidspunkt var den 13. november 2008. Under rubrikken "Sygdom i forbindelse med graviditeten" er det anført, at A havde været i konsultationen "1. gang 26.3.08 vedr. grav.symptomer", og at sygdommen medførte fuld uarbejdsdygtighed. Om sygemeldingens forventede varighed er det anført: "er startet ca. 21/4".

Forklaringer

A har supplerende forklaret, at hun i marts 2008 var 28 år. Hun var gift og havde 2 drenge på 5 og 6 år. Hun var de første 3 uger glad for sit arbejde og havde ikke noget sygefravær. Hun arbejdede ikke i weekender eller på helligdage, men havde 2. påskedag, den 24. marts 2008, accepteret at tage en ekstravagt. Hun måtte imidlertid melde sig syg på grund af kvalme. Hun regnede med, at hun måske var gravid, selv om det ikke var planlagt. Da hun var hos lægen den 26. marts 2008, blev det konstateret, at hun var gravid. Hun gik til læge for at få noget mod kvalmen, så hun kunne passe sit arbejde, men det kunne hun ikke få.

Den 4. april 2008 ringede hun til B kl. 10.43 i forbindelse med, at hun var blevet forsinket på sin rute, fordi hun kastede op og måtte stoppe mange gange. Det fortalte hun B, og de talte om, om hun ville fortsætte. Hun sagde, at hun ville prøve, men ringede igen til B kl. 11.17 for at sige, at hun var nødt til at tage hjem. Efter aftale med B afleverede hun sine nøgler til en kollega uden at være på kontoret. Under samtalerne med B spurgte han ikke om, hvad der var årsagen til, at hun kastede op. De ansatte mødtes normalt i frokostpausen på kontoret, hvor de talte om, hvordan dagen var gået. B var typisk til stede, og det samme gjaldt Janne Lykke, der var Bs kæreste og ansat som teamleder. Også Helle Madsen var normalt til stede.

Den 7. april 2008 opfattede hun sig som fortsat sygemeldt, da hun havde sygemeldt sig om fredagen. Den 7. april om morgenen vidste en kollega, Randi, at hun var gravid, men hun skrev en sms til hende om, at hun ikke skulle fortælle om deres samtale fredag, hvor hun havde fortalt Randi om graviditeten. Randi kan ikke huske deres samtale, og derfor er hun ikke indkaldt som vidne i dag. Først under sin samtale med B den 7. april ved middagstid fortalte hun, at hun var gravid. De talte ikke under samtalen om, at hun var sagt op.

Af de 41/2 dag, hun var fraværende inden opsigelsen, skyldtes de 31/2 dag graviditetsbetingsbet sygdom, og 1 dag blev hun hjemme på grund af barnets første sygedag. Hun fødte den 28. november 2008.

Undfangelsestidspunktet er beregnet til den 6. februar 2008. Hun ville have været berettiget til løn under barsel ved fortsat ansættelse i PlejeRingen. Efter opsigelsen startede hun på sin gamle arbejdsplads den 19. maj 2008.

B har supplerende forklaret, at han fredag den 4. april 2008 blev ringet op af A, der fortalte, at hun var dårlig og nok ville tage hjem, hvis hun ikke fik det bedre. Hun sagde ikke, hvad der var galt. A havde det lidt bedre, da han talte med hende anden gang, og ville derfor fortsætte. Ved frokosttid fik han af en af As kolleger at vide, at A var taget hjem, og at kollegaen havde fået hendes nøgler. Han havde i løbet af formiddagen besluttet at have en

samtale med A om hendes fravær og lavede et brev herom, som han lagde i hendes bakke. Han mener, han gjorde det om formiddagen.

Janne Lykke er drifts- og kundeansvarlig i hans virksomhed. Hun modtog en sygemelding fra en medarbejder mandag morgen og sendte derfor en sms til bl.a. A om at møde 1 time tidligere. A vendte tilbage med en sms om, at hun var syg. På det tidspunkt besluttede han endeligt at afslutte samarbejdet med A, og det fortalte han Janne Lykke. Som noget af det første den morgen kontaktede han herefter Helle Madsen, der er firmaets lønbogholder. Han mener, at han talte med Helle før den registrerede samtale kl. 9.32. Hvis han har ringet via firmaets hovedtelefon, vil opkaldet ikke være registreret på den fremlagte opkaldsliste. Både han og Helle lavede udkast til en opsigelse. Helle mailede et forslag til ham. Bilag D er fra hans computer, og det udkast til opsigelse, der er vist, er hans, men indeholder muligvis bidrag fra Helle. Det var ham, der gjorde opsigelsen færdig, printede den ud og underskrev den. Selve opsigelsen fremgår af ekstrakten side 29. Det brev, der er gengivet i byrettens dom på side 2 midt for, er det brev, han sendte sammen med den oprindelige mødeindkaldelse, som han havde lagt i As bakke, og opsigelsen. Opsigelsen blev lavet om formiddagen og var gjort færdig, før A ringede sidst på formiddagen for at fortælle, hvornår hun forventede at komme tilbage. Under samtalen fortalte han, at han havde lavet en opsigelse, som hun ville modtage med posten dagen efter. Hun gav udtryk for, at det var, hvad hun havde frygtet. Hun fortalte derefter, at hun måske var gravid, og at hun ville vide mere dagen efter, når hun havde været til læge. A havde ikke i forbindelse med sine sygemeldinger sagt, at de skyldtes graviditet. Han har ikke tidligere set den nu fremlagte lægeattest.

Under samtalen kl.12.49 med Helle informerede han Helle om samtalen med A, og at han havde fortalt A om opsigelsen.

Janne Lykke har forklaret, at hun er drifts- og kundeansvarlig. Hun og B er kærestepar. Det er hende, der har kundekontakten og planlægger det daglige arbejde. Hun modtager også sygemeldinger og arbejder videre med dem. Hun har ikke hørt noget om, at As fravær var graviditetsbetinget. Meget tidligt den 7. april om morgenen fik hun en sygemelding fra en medarbejder og kontaktede i den forbindelse A pr. sms for at høre, om hun kunne møde tidligere. Hun fik en sms som svar, hvorefter A havde været syg om natten og derfor ikke kom på arbejde. Hun snakkede med B, der var meget oppe at køre over, at A nu igen havde sygemeldt sig, og over måden det var sket på. Hun vidste allerede da, at B havde besluttet at afskedige A på grund af hendes ustabilitet. B havde allerede fredag den 4. april sagt, at det ikke kunne blive ved med at gå. Hun har ikke været involveret i formuleringen eller formidlingen af opsigelsen. Hun fik kendskab til As graviditet den 7. april sidst på formiddagen i forbindelse med Bs telefonsamtale med A, som hun overværede.

Eva Thomasen har forklaret, at hun er faglig medarbejder ved FOA i Vejen og har været sagsbehandler på As sag. Hun deltog i den forbindelse i et møde den 23. juni 2008, der foregik i PlejeRingens lokaler. Hun har modtaget opsigelsen (ekstrakten side 29), følgebrevet, gengivet i byrettens dom side 2 midt for, og indkaldelsen til mødet den 7. april. Dokumenterne har hun fået fra A og FOAs Vejle-afdeling. Hun har ikke bilag D før i forbindelse med byrettens dom. Under mødet den 23. juni drøftede de navnlig, hvornår B havde lavet opsigelsen til A. De bad om at få lov til at se firmaets computer for at se mailkorrespondancen mellem B og Helle, men det kunne ikke lade sig gøre, fordi computeren ikke var der. B fortalte, at han allerede havde sendt opsigelsen om formiddagen.

Helle Madsen har supplerende forklaret, at hun nu er controller og ikke længere arbejder i PlejeRing, hvor hun arbejdede med administrative opgaver og bogholderi. Den 7. april 2008 blev hun kontaktet meget tidligt om morgenen af B på sin mobiltelefon. Hun tror ikke, at den registrerede samtale kl. 9.32 var deres første samtale den dag. B kan have ringet fra virksomhedens fastnettelefon. Hun havde også en arbejdsmobil, hvis nummer hun ikke husker i dag. Under samtalen aftalte de, at hun skulle lave et udkast til opsigelse, da han havde besluttet at opsiges A. Hun gik i gang ret hurtigt derefter. Hun skrev på sin egen computer og sendte udkastet pr. mail til B, nok omkring kl. 9. De talte frem og tilbage mange gange i købet af den dag, men hun husker ikke nærmere om de enkelte samtalers indhold. Hun var ikke i tvivl om, at B havde besluttet, at A skulle siges op. Begrundelsen kendte hun, for de havde talt om det flere gange før. Det var B selv, der gjorde opsigelsen færdig. Det var hende, der foreslog, at han sendte mødeindkaldelsen fra om fredagen med. Hun hørte første gang om As graviditet, efter at opsigelsen var lavet. Det kom som en overraskelse. Hun så kopi af opsigelse, mødeindkaldelse og følgebrev, da hun kom på kontoret den følgende dag.

Parternes argumenter

Parterne har i det væsentlige gentaget deres anbringender for byretten.

A har for landsretten navnlig henvist til, at det følger af EF-Domstolens praksis, at det for spørgsmålet, om ligebehandlingslovens § 9 er tilsidesat, er uden betydning, om arbejdsgiveren på afskedigelsestidspunktet var bekendt med den ansattes graviditet, hvis den pågældendes fravær skyldes graviditetsbetinget sygdom.

PlejeRing ved B har navnlig henvist til, at det efter bevisførelsen må lægges til grund, at han ikke kendte til den ansattes graviditet, da han traf beslutningen om at afskedige hende.

Begrundelse og konklusion

Det fremgår af Bs brev af 7. april 2008, at opsigelsen af A var begrundet i hendes tilbagevendende ustabile arbejdsindsats, herunder at hun ikke var kommet på arbejde samme morgen. I overensstemmelse med opsigelsens indhold og Bs forklaring lægges det således til grund, at det var As fravær, der begrundede opsigelsen.

Efter indholdet af den for landsretten fremlagte lægeerklæring og As forklaring anser landsretten det for bevist, at afskedigelsen af A skete, mens hun var gravid, og at det fravær, som begrundede opsigelsen af hende, skyldtes graviditetsbetinget sygdom bortset fra en enkelt dag.

Ved ligebehandlingsloven har Danmark implementeret bl.a. ligebehandlingsdirektivet 76/207/EØF, og spørgsmålet om, hvorvidt afskedigelsen af A er sket i strid med ligebehandlingslovens § 9, må herefter vurderes i lyset af bl.a. EF-Domstolens praksis. I EF-Domstolens dom af 22. april 1997 i sagen: Nils Draehmpaehl mod Urania Immobilienservice OHG er der taget stilling til et præjudicielt spørgsmål om, hvorvidt ligebehandlingsdirektivets artikel 2, stk. 1, og artikel 3, stk. 1, er til hinder for lovbestemmelser, hvorefter godtgørelse for forskelsbehandling er betinget af culpa hos arbejdsgiveren. Præmis 21 og 22 har følgende indhold:

"21 Det maa i den forbindelse fremhaeves, ... at direktivet ikke indeholder bestemmelse om ansvarsfrihedsgrunde for den, der udoever forskelsbehandling, og godtgoerelse for skade som foelge heraf er ikke efter direktivet betinget af, at der foreligger culpa, uanset hvor let der kunne foeres bevis herfor.

22... saafremt en medlemsstat vælger at sanktionere en tilsidesættelse af forbuddet mod forskelsbehandling paa grundlag af en ordning med civilretligt ansvar, er direktivet, navnlig dets artikel 2, stk. 1, og artikel 3, stk. 1, til hinder for nationale lovbestemmelser, hvorefter tilkendelse af godtgørelse for skade som foelge af forskelsbehandling paa grundlag af koen i forbindelse med en ansættelse er betinget af culpa.”

På denne baggrund må afskedigelsesforbuddet i ligebehandlingslovens § 9 forstås således, at det er uden betydning, om det efter bevisførelsen kan lægges til grund, at B ikke kendte til As graviditet, da han den 7. april 2008 traf den endelige beslutning om at afskedige hende. Afskedigelsen på grund af det graviditetsbetingede sygdomsfravær må herefter anses for sket i strid med ligebehandlingslovens § 9, og A har derfor krav på godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2. Godtgørelsen fastsættes i overensstemmelse med sædvanlig praksis til et beløb, svarende til 6 måneders løn, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 3.

As påstand, der ubestridt svarer til 6 måneders løn, tages derfor til følge.

Efter sagens udfald skal PlejeRingens ved B betale sagsomkostninger til A. Ved sagsomkostningsafgørelsen tager landsretten bl.a. hensyn til, at der først under anken er fremlagt en lægeerklæring, som dokumenterer, at As fravær i det væsentlige har skyldtes graviditetsbetinget sygdom. Der tilkendes derfor kun sagsomkostninger for sagens behandling i landsretten, mens sagens omkostninger for byretten ophæves. Sagsomkostningerne for landsretten fastsættes under hensyn til størrelsen af det tilkendte beløb, sagens omfang og hovedforhandlingens varighed til 32.900 kr., hvoraf 2.900 kr. er til dækning af retsafgift og 30.000 kr. til dækning af udgifter inkl. moms til advokatbistand.

Thi kendes for ret:

PlejeRingens ved B skal til A betale 108.076,80 kr. med procesrente fra den 11. august 2008 og sagsomkostninger for landsretten med 32.900 kr.

Sagens omkostninger for byretten ophæves.

Det idømte skal betales inden 14 dage.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.

Tvist mellem funktionær og tidligere arbejdsgiver om opsigelse af gravid medarbejder

BYD af 15/04-09

Status:

Kolding Byrets dom af 15. april 2009

Retten i Kolding, afd., sag BS 17-1927/2008

A
mod
B

Referencer:

Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2
Ligebehandlingsloven § 9

Senere instans:

Vestre Landsrets dom af 11. januar 2010

Afsagt af retsassessor:

Peter Toftager

Stævningen er modtaget af retten den 11. august 2008.

Parternes påstande

Sagsøgeren, A, har nedlagt påstand om, at sagsøgte, B, PlejeRing, skal betale en efter rettens skøn fastsat godtgørelse, dog ikke over 108.076,80 kr., med procesrente fra den 11. august 2008 til betaling sker.

Sagsøgte har nedlagt påstand om frifindelse.

Tvisten angår spørgsmålet, om A er berettiget til godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 9, hvorefter graviditet ikke er legitim afskedigelsesgrund.

Sagen angår

Denne dom er udfærdiget i medfør af RPL § 218 a, stk. 2, og indeholder derfor ikke en fuldstændig sagsfremstilling.

Den 1. marts 2008 blev A ansat hos PlejeRing som social- og sundhedshjælper. Af ansættelsesaftalen fremgår, at A blev ansat med 3 måneders prøvetid, og at funktionærloven var gældende for ansættelsesforholdet.

Ved brev af 4. april 2008 indkaldte PlejeRingens indehaver, B, A til en samtale mandag den 7. april 2008 om ansættelsesforholdet. I brevet hedder det:

"I ansættelsesperioden 1. marts til dato, har vi desværre oplevet et væsentligt fravær, idet du gentagne gange har meddelt, at du ikke møder ind på dine vagter.

Dit ansættelsesforhold er endnu omfattet af prøvetidsbestemmelser, og vi ser med stort alvor på dit fravær og det pres der følgelig lægges på såvel virksomhedens kolleger som vore kunder.

Med baggrund i dit ustabile fremmøde, og den usikkerhed det medfører, indkaldes du til en samtale mandag den 7. april 2008 kl. 11.00.

Til samtalen kan medbringes en bisidder efter eget ønske."

Mødet den 7. april 2008 blev ikke gennemført, idet A ikke var på arbejde som følge af sygdom.

Ved brev ligeledes af 7. april 2008 opsagde B A med den begrundelse, at A tilbagevendende havde udvist ustabil arbejdsindsats.

I en følgeskrivelse til opsigelsen hedder det:

"Med beklagelse, har jeg fundet det nødvendigt at opsig dit ansættelsesforhold i PlejeRing.

På baggrund af dit fravær igen i fredags, den 4. april har jeg udfærdiget et brev, hvori jeg indkaldt dig til samtale d.d.

Brevet lå jf. normal procedure i din bakke, hvorfor du ikke tidligere har modtaget det.

Brevet vedlægges for god orden skyld sammen med din opsigelse."

I sagen er der (som bilag D) fremlagt et skærmpoint vedrørende opsigelse af A. Printet indeholder bl.a. følgende angivelser:

"Oprettet 7. april 2008 kl. 10:05:08

Ændret 7. april 2008 kl. 10:05:08

Åbnet 26. august 2008 kl. 08:36:53"

Forklaringer

Der er afgivet partsforklaringer af A og B samt vidneforklaring af Helle Madsen.

A har forklaret, at hun er uddannet social- og sundhedshjælper, og at hun før ansættelsen hos PlejeRing havde arbejde i Vorbasse indenfor sit fag.

Hos PlejeRing bestod hendes arbejdsopgaver i, at hun dagligt kørte ud til 4 eller 5 borgere, hos hvem hun fortrinsvist gjorde rent. Den ugentlige arbejdstid var på 32 timer som dagvagter med begyndelsestidspunkt kl. 8.00. Hun var glad for sit arbejde. Den 24. marts 2008 og de følgende 2 dage var hun sygemeldt på grund af

opkastninger og kvalme. Den 25. marts 2008 tog hun en graviditetstest, som var positiv, og den 26. marts konstaterede hendes læge, at hun var gravid. På det tidspunkt fortalte hun ikke sin chef, B, at hun var gravid. I forbindelse med 2 tidligere graviditeter, havde hun også haft opkast- og kvalmeanfald, men de ophørte, da hun var 3 måneder henne i graviditeterne. Den 3. april 2008 var hun ikke på arbejde på grund af barns første sygedag. Den 4. april 2008 mødte hun på arbejdet til sædvanlig tid, selvom hun havde kvalme. Kl. 10.43 talte hun i telefonen med Torben, fordi hun på grund af opkastanfald var blevet forsinket på sin rute. Kl. 11.17 ringede hun til B og fortalte, at hun måtte tage hjem. Hun afleverede nogle nøgler til en kollega, og hun kørte herefter lige hjem. Hun så derfor ikke, hvad der lå af post i hendes bakke. I telefonen sagde B ikke noget om, at hun var indkaldt til samtale den følgende mandag. Weekenden den 5. - 6. april 2008 lå hun syg. Mandag den 7. april 2008 fik hun tidligt om morgenen en sms fra B som spurgte, om hun kunne møde tidligt på arbejde. Hun svarede via sms, at hun ikke kunne komme tidligere, fordi hun stadig var syg. Omkring middagstid ringede hun til B og fortalte, at hun var syg. B virkede noget sur, og han spurgte til hendes mange sygedage. Hun fortalte herefter, at hun var gravid og at hendes kvalme og hyppige opkast under 2 tidligere graviditeter var gået over efter 3 måneder. Hele samtalen varede nok 5 minutter, og de aftalte, at de skulle tale sammen den følgende dag. Tirsdag den 8. april 2008 talte hun med B i telefonen. B fortalte, at hun var opsagt og spurgte, om hun havde fået post, hvilket hun bekræftede. Før opsigelsen havde hun ikke fået påtaler.

B har forklaret, at han er indehaver af PlejeRing, der er privatleverandør af plejeydelser. PlejeRing er et relativt lille foretagne med 16 ansatte, og arbejdspladsen er derfor sårbar, hvis en ansat sygemelder sig meget. I begyndelsen var A meget glad for sit arbejde, men glæden aftog efter de første uger fornemmede han. Det gav sig udtryk i fravær. Han lavede derfor brevet, hvori A blev indkaldt til samtale den 7. april 2008. Som anden post skulle brevet lægges i A's bakke. Fredag den 4. april 2008 talte han 2 gange i telefonen med A som forklaret af hende. Senere på dagen hørte han fra den anden ansat, at A alligevel havde besluttet sig for at blive på arbejde, og han var ikke i tvivl om, at A ville møde ind mandag morgen. Da han modtog A's sms om, at hun ikke kunne møde tidligt mandag, besluttede han sig for at opsig hende, fordi hun havde været fraværende på grund af sygdom 5 gange. Samme morgen mellem kl. 8.00 og 9.00 fik han sin sekretær, Helle Madsen, til at lave et udkast til en opsigelsesskrivelse. Skærmprintet, sagens bilag D, viser, at udkastet til opsigelsesskrivelsen er modtaget på hans computer samme dag kl. 10.05. På det tidspunkt vidste han ikke, at A var gravid. Sagens bilag 3 og E er henholdsvis det fremsendelsesbrev og den opsigelse, han sendte til A. Midt på dagen den 7. april 2008 blev han ringet op af A. Han sagde, at det ikke kunne gå mere, og at A ville få et brev den følgende dag. Længere henne i samtalen sagde A, at hun havde symptomer på at være gravid. Han spurgte direkte A, om hun var gravid, og han fik det svar, at hun skulle til lægeundersøgelse. Afskedigelsen af A var alene begrundet i hendes ustabile arbejdsindsats. Han beskæftiger i dag 2 ansatte, som er gravide.

Helle Madsen har forklaret, at hun har fridag om mandagen, men at hun mandag den 7. april 2008 omkring kl. 8.00 om morgenen blev ringet op hjemme af B. Hun var knap nok stået op, men B bad hende lave et udkast til en opsigelse af A. Hun gik med det samme i gang med arbejdet. Skærmprintet, bilag D, viser, det første udkast, som hun om formiddagen sendte til Torbens computer.

Parternes argumenter

Sagsøgeren har til støtte for sin påstand anført, at det følger af ligebehandlingslovens § 9, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af lønmodtagerens graviditet. Ved afskedigelsen af en gravid, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditet, og denne bevisbyrde er ikke løftet. Det følger herefter af ligebehandlingslovens § 16, at sagsøgte skal betale en godtgørelse, som uanset det kortvarige ansættelsesforhold, bør udmåles til 6 måneders løn.

Sagsøgte har til støtte for sin påstand anført, at afskedigelsen af sagsøgeren ikke har været usaglig efter ligebehandlingsloven, da afskedigelsen alene var begrundet i sagsøgerens ustabile arbejdsindsats. Da beslutningen om afskedigelsen blev truffet, var sagsøgte end ikke bekendt med sagsøgerens graviditet, og graviditeten kan allerede derfor ikke have været bestemmende for opsigelsen. Sagsøgeren er derfor ikke berettiget til godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

Begrundelse og konklusion

Efter ligebehandlingslovens § 9 må en arbejdsgiver ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne er gravid.

Det følger af lovens § 16, stk. 4, at bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke har været begrundet i lønmodtagerens graviditet påhviler arbejdsgiveren. Omvendt må det efter almindelige bevisbyrde regler antages, at lønmodtageren har bevisbyrden for, at arbejdsgiveren kendte til graviditeten på det tidspunkt, hvor beslutningen om afskedigelse blev truffet.

Op til afskedigelsen den 7. april 2008 havde A i flere omgange sygedage. Det er forklaret af A, at hun i en telefonsamtale den 7. april 2008 om eftermiddagen fortalte B, at hun var gravid, og der er ikke grundlag for at statuere, at B før dette tidspunkt havde kendskab til eller formodning om graviditeten.

Efter forklaringerne fra B og Helle Madsen, sammenholdt med skærmprintet fremlagt som bilag D, finder retten det tilstrækkeligt sikkert bevist, at beslutningen om at opsig A reelt blev truffet den 7. april 2008 om morgenen.

På denne baggrund kan retten ikke lægge til grund, at afskedigelsen af A var begrundet i hendes graviditet, og PlejeRing frifindes derfor for det fremsatte godtgørelseskrav.

PlejeRing har ikke været bistået advokat ved sagens behandling i retten.

Thi kendes for ret:

Sagsøgte, B, PlejeRing, frifindes.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.