



Københavns Byret

Udskrift af dombogen

DOM

Afsagt den 26. marts 2018 i sag nr. BS 21C-6659/2017:

A Kristelig Fagforening Nordfeldvej 8, 2. tv.
2700 Brønshøj mod
Out Of Home Media ApS
Ragnagade 7 3
2100 København Ø

Sagens baggrund og parternes påstande

Denne sag, der er anlagt den 21. september 2017, vedrører spørgsmålet om, hvorvidt sagsøger har ret til godtgørelse efter Ligebehandlingsloven.

A har nedlagt påstand om, at Out Of Home Media ApS skal betale 147.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 21. september 2017 til betaling sker, subsidiært et mindre beløb efter rettens skøn.

Out Of Home Media ApS har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb end det påstævnte.

Det påstævnte beløb udgør en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Oplysningerne i sagen

Med virkning fra 1. april 2017 blev sagsøger ansat som projektkoordinator hos sagsøgte. Af ansættelseskontrakten fremgår, at "medarbejderen arbejder med daglig projekt- og produktkoordinering, specifikke projektopgaver og som back op for kundeservicechefen med administrative opgaver. Medarbejderen referer til Ida Bisgaard. Derudover arbejder medarbejderen med regnskabsrelaterede opgaver og refererer til relation til disse opgaver til Mette N.

Andersen.

Endvidere fremgår at opsigelse fra selskabets side skal ske jævnfør bestemmelserne i funktionærloven. Der er aftalt prøvetid for ansættelsen.

Månedslønnen var på 24.500 kr.

Af en ordrebekræftelse samt email af 28. april 2017, sagen bilag B, udarbejdet af og sendt til kunden af sagsøger fremgår, at sagsøger har skrevet en listepriis på produktet på 32.000 kr. i stedet for 320.000 kr. og en rabat på

28.160 kr. i stedet for 281.600 kr., således at fakturabeløb ex. moms blev 26.335,20 kr. i stedet for det korrekte på 60.204 kr. Fejlen blev rettet samme dag, idet der blev fremsendt en revideret ordrebekræftelse til kunden. Ad tirsdag den 16. maj 2017:

Af en opkaldsspecifikation fra sagsøgers telefon fremgår, at sagsøger hhv. kl. 10:53 og kl. 11:07 telefonisk forsøgte at få fat på Ida Bisgaard.

Af en mail sendt den 16. maj 2017 kl. 11:19 fra Kristina Brunse til Ida Bisgaard Madsen vedr. "Emner jeg gerne til gennem til vores samtale d. 17.05.17.

Hej Ida. Jeg har noget som jeg gerne vil tale med dig om i morgen, hvilket bl.a. omhandler As engagement i dette job.

Jeg føler desværre ikke, at hun er interesseret og engageret i dette job, som kan forventes efter at have været ansat i 6 uger. Lysten til at lære og give det en skalle har hun ikke eftersom hun flere gange har sprunget opgaver over, fordi de var for svære, (uden at bede om hjælp til at løse dem) samt at hun har været fraværende flere dage i hendes korte ansættelsesperiode. Jeg synes det er svært at have en kollega som ikke er en teamplayer, da vi er afhængige af hinanden og jeg bliver bekymret, når hun som ny springer opgaver over eller ikke vil lave en opgave, fordi hun ikke lige har tid. Det går ud over alle os andre i afdelingen, hvilket jeg ikke synes er fair."

Den 16. maj 2017 kl. 11.27 sendte sagsøger en sms til Ida Bisgaard. Det fremgår heraf bl.a. at der ikke er liv i fosteret, og at hun skal abortere, og det er kompliceret, fordi hun er så langt henne, og at det kan strække sig over nogle dage, hvorfor hun muligvis først kan møde på arbejde fredag, og at hun håber på Ida Bisgaards forståelse.

Samme dag modtog sagsøger en mail fra Ida Bisgaard vedhæftet følgende opsigelse dateret 16, maj 2017: "Kære A, Din ansættelse hos Out of Home Media ApS opsiges hermed pr. dags dato med fratrædelse pr. dags dato. Baggrunden er dit manglende engagement for opgaverne. Held og lykke fremover."

Sagsøger har endvidere til brug for sagen fremlagt sit CV hvoraf bl.a. fremgår, at hun 2009-2012 har en Højere Handelseksamen, samt 2014 - 2016 har en kontoruddannelse med speciale i økonomi fra Niels Brock. Sagsøger har endvidere fremlagt anbefalinger fra sine ansættelser hos Kromann Reumert, Thomas Cook Airlines og fra sin nuværende ansættelse hos Europæiske Rejseforsikring.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af A, Henrik Sørensen, Anne Louise Broholm, Ida Bisgaard Madsen og Kristina Brunse.

Sagsøger A har bl.a. forklaret, at hun blev ansat til at arbejde dels i kampagneafdelingen og dels i regnskabsafdelingen. Det var ikke defineret, hvorledes hendes arbejdstid skulle fordeles mellem de to afdelinger. Hun henvendte sig to gange herom til Ida Bisgaard, som sagde, at

sagsøger selv skulle tale med Mette, som var leder af regnskabsafdelingen. Mette sagde så hvilke dage, sagsøger skulle være i regnskabsafdelingen, men det passede så ikke kampagneafdelingen.

Sagsøger startede lige på med en kort oplæring, og sad så på egen hånd. Sagsøger sad ofte lidt længere for at gøre noget færdigt.

Fejlen i bilag B blev sagsøger samme dag gjort opmærksom på af en kollega. Sagsøger var frustreret over, at hun havde lavet en fejl og gav udtryk herfor overfor Kristina, som havde oplært hende, men Kristina sagde blot: "Fejl sker." Der er ingen der har gjort sagsøger bekendt med, at hun skulle have lavet andre fejl, og der er ingen, der har sagt til hende, at hun manglede engagement eller noget i den retning.

Sagsøger deltog i et møde den 2. maj mellem alle i kampagneafdelingen, dvs. 6-7 personer. Det var Ida Bisgaard, der indkaldte til mødet, som drejede sig om det daglige arbejde. Der blev talt om, at Sofie skulle stoppe, og at sagsøger skulle overtage nogle af Sofies opgaver, udover de opgaver, sagsøger havde i forvejen.

Den 3. maj meddelte sagsøger Ida og kollegerne, at hun var gravid. Ida tog på ferie den 4. maj og sagsøger startede på oplæring i Sofies opgaver, og passede sit øvrige arbejde.

Forholdt mail fra Kristina Brunse til Ida Bisgaard af 16. maj har sagsøger forklaret, at Kristina 2 gange har spurgt sagsøger, om sagsøger kunne hjælpe til med noget, men da var sagsøger i gang med andre opgaver og sagde derfor nej.

Den 15. maj kl. lidt over 8 sagde sagsøger til Ida, at hun skulle til lægen pga. blødning og smerter, og bagefter kom sagsøger på arbejde og ville her oplyse Ida om, at hun skulle til scanning dagen efter, men blev afvist, så derfor sendte sagsøger en mail til Ida herom. Ved scanningen dagen efter viste det sig, at der ikke var liv i fosteret, og sagsøger forsøgte at ringe til Ida 2 gange, men fik ikke fat i hende, så derfor sendte sagsøger en sms herom. Sagsøger er 25 år gammel. Hun var i 11. uge, da hun aborterede.

Henrik Sørensen direktør hos sagsøgte, har bl.a. forklaret, at han startede virksomheden den 1. januar 2014 med 4 - 5 mand, og i dag er der 40-45 administrative medarbejdere, og incl. plakatopsættere er de mellem 75 - 80 ansatte. De har desuden kontor i Odense og i Århus. Sagsøgte har bl.a. rettighederne til alle busreklamer. Firmaet har 3 funktionsdirektører, bl.a. Ida Bisgaard, som har været med fra start. Der er benhård konkurrence i branchen, og sagsøgte er den bedst indtjenende virksomhed.

I kampagneafdelingen er der 7 ansatte, alle relativt unge piger. I resten af virksomheden er der kun mænd, dvs. sælgere og reklameopsættere. Kampagneafdelingen er organiseret således, at alle 7 medarbejdere overlapper hinanden, så det er ikke noget problem, at en medarbejder er fraværende pga. graviditet og barselsorlov. Pga. barselsfonden er det heller ikke et økonomisk problem.

Det centrale er, at man kan indgå i teamet hvor kompetence og engagement og motivation er det centrale. Den sociale interaktion mellem medarbejderne er vigtig. Det fungerede ikke socialt med sagsøger og heller ikke arbejdsmæssigt, idet sagsøger manglede motivation.

De havde en periode med relativ meget sygdom i kampagneafdelingen, men det tog de hånd om og fik løst.

Anne Louise Broholm har bl.a. forklaret, at hun var ansat hos sagsøgte som projektkoordinator i kampagneafdelingen fra november 2016 til hun blev opsagt den 31. oktober 2017. As engagement, da hun arbejdede i kampagneafdelingen, var på lige fod med de øvrige ansattes. Hun fulgte den udviklingskurve, der var, og hendes kompetencer passede med den tid, hun havde været ansat. A var en udmærket teamplayer på lige fod med de andre. Generelt kunne det godt tage lidt tid at "komme ind i varmen". Man sad med sine egne opgaver og havde travlt, og fejl var ikke velset, men det var ikke noget, man blev fyret for. Vidnet ved ikke noget om, at A skulle overtage Sofies opgaver. Stemningen var ikke jublende, efter at A havde fortalt om sin graviditet. Vidnet nåede at tænke, "gud ved om A bliver fyret." Ida var normalt til at få fat på over telefonen. Mailen af 13. juni 2017 til vidnet var en misforståelse, og da vidnet havde talt med Ida herom, sagde Ida, at hun var ked af, at hun havde sendt den.

Den dag vidnet blev opsagt havde vidnet skrevet til Ida om morgenen, at hun var syg og ville tage til lægen. Lægen sørgede for, at vidnet blev indlagt med det samme, og vidnet skrev til Ida herom. Da vidnet på hospitalet ville tjekke sin arbejdsmail så hun, at der var blevet sendt en mail ud til alle andre medarbejdere om, at vidnet var blevet opsagt. Vidnet havde ikke selv fået nogen opsigelse, og hendes telefon var blevet lukket af sagsøgte, så vidnet kunne ikke engang ringe til sin mor og fortælle, at hun var blevet indlagt. Næste dag kom en medarbejder ud på hospitalet og hentede vidnets telefon og nøglekort. Vidnet måtte selv gøre sagsøgte opmærksom på, at vidnet havde 3 måneders opsigelsesvarsel.

Ida Bisgaard Madsen har bl.a. forklaret, at hun er chef for kampagneplanlægningen og for de 45 opsættere. Vidnet har været med fra starten, og hun ejer 5 % af sagsøgte.

A blev ansat til at arbejde 50 % i kampagneafdelingen og 50 % i regnskabafdelingen. Dette blev aftalt mellem vidnet og Mette. A startede i kampagneafdelingen for at få et indblik i virksomheden, og hun nåede ikke rigtig at være i regnskabsafdelingen - det var meget lidt. A lavede mange fejl. Det er en grim fejl, der er lavet i sagens bilag B. De talte om, hvorvidt de kunne bruge A, men hun var jo under oplæring.

Teamleder Kristina Risdal tjekker alt inden det bliver sendt ud, og der var flere fejl fra A; A efterkontrollerede ikke det hun selv lavede. Det talte de løbende med A om.

En ting var fejlene, noget andet var engagementet, og det var der intet af. A bød ikke ind på opgaverne i afdelingen, og vidnet følte ikke, at A vægtede det sociale; det virkede som om det ikke interesserede hende.

Sagsøgte havde en periode med meget sygefravær i 5 - 6 måneder i 2017 mest i kampagneafdelingen, men det fik de sammen med medarbejderne rettet op på. Vidnet har ikke haft nogle problemer med, at A var gravid og det er heller ikke noget problem i afdelingen, idet de arbejder i teams og de arbejder sammen på kryds og tværs og lapper ind over hinandens opgaver. Det er afgørende, at man er på, og at man arbejder sammen i et team.

Kristina Brunse har bl.a. forklaret, at hun er ansat som projektkoordinator, dvs. samme stilling som A, bortset fra, at A også skulle være i regnskabsafdelingen. Vidnet skulle oplære A i digitale netværk og Kristina Risdal skulle oplære A i ordrebekræftelse.

Baggrunden for mail af 16. maj var, at vidnet gennem en længere periode havde været opmærksom på A. Hendes engagement og interesse var ikke som det skulle være. Nå vidnet

ville sætte sig sammen med A for at lære hende nogle ting, så har A ikke haft tid eller været i gang med andre opgaver. Der var ikke den gensidige humor, respekt og engagement. Det var ikke et problem, da A fortalte, at hun var gravid. Alle tog godt imod det; der var ingen negative reaktioner.

Vidnet havde ikke hørt noget om, at A skulle til scanning. Vidnets mail af 16. maj betød blot, at hun under sin medarbejdersamtale med Ida også gerne ville tale om A. A var meget væk i den korte tid, hun var der. Vidnet var ikke klar over, at det var graviditetsbetinget.

Det er rigtigt, at der var en del sygdom i kampagneafdelingen, men årsagen var at man smittede hinanden. Arbejdsmiljøet var godt.

Vidnet blev ansat hos sagsøgte den 1. september 2016 og hun er stadig ansat. Vidnet har ikke sagt til A, at A ikke var engageret. Fordi A var så ny, så sagde vidnet ikke noget direkte til hende herom.

De havde internt lavet et forløb, hvor A skulle oplæres, og hun var ikke fuldt oplært, da hun blev afskediget.

Parternes synspunkter

A har i påstandsdokument af 22. februar 2018 anført følgende:

Hovedanbringender:

Til støtte for den nedlagte påstand gøres det gældende, at _____ sagsøger

blev ansat hos sagsøgte den 1. april 2017 som projektkoordinator

at _____ sagsøger blev opsagt den 16. maj 2017

at _____ opsigelsen var begrundet i manglende engagement for opgaverne at sagsøger imidlertid kort tid forinden opsigelsen - den 2. maj 2017 blev spurgt, om hun ville overtage dele af en kollegas opgaver, hvilket sagsøger sagde ja til, hvorefter dette blev meddelt på et personalemøde

at _____ sagsøger dagen efter – den 3. maj 2017 – meddelte, at hun var gravid at sagsøger den 15. maj 2017 måtte til lægen, idet hun oplevede smerter og blødning, og den 16. maj 2017 kunne lægerne på sygehuset konstatere, at barnet ikke have hjertelyd, hvorfor der var tale om en begyndende abort

at _____ sagsøger den 16. maj 2017 kl. 11.27 sendte en mail til Ida Madsen om, at scanningen viste, at der ikke var liv og at kroppens proces kunne tage flere dage

at _____ sagsøger samme dag kl. 17.35 modtog en mail fra sagsøgte med en opsigelse

at _____ sagsøger aldrig havde modtaget en advarsel, påtale eller lignende for sit arbejde, men tværtimod var blevet spurgt, om hun ville påtage sig dele af en kollegas arbejdsopgaver

at _____ en arbejdsgiver i henhold til Ligebehandlingslovens § 9 ikke må 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

at _____ det efter Ligebehandlingslovens §16 a om delt bevisbyrde påhviler sagsøgte at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, såfremt der er påvist omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling

at _____ der er påvist omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling mod sagsøger idet der er tæt tidsmæssig sammenhæng mellem sagsøgers ufrivillige abort og opsigelsen af sagsøger

at ___ sagsøgte ikke har løftet den efter retspraksis tunge bevisbyrde idet sagsøger aldrig har modtaget en advarsel, påtale eller anden form for kritik, men tværtimod blevet spurgt, om hun kunne overtage dele af en kollegas arbejdsgiver
at ___ sagsøger derfor i henhold til sin anciennitet og retspraksis er berettiget til en godtgørelse på 6 måneders løn

Kravet kan opgøres som følger: Sagsøgers månedsløn har

udgjort 24.500,00 kr.

Godtgørelse i henhold til LBL 24.500,00 kr. x 6 mdr. **147.000 kr.**

Foruden ovennævnte hovedanbringender fastholdes de anbringender der fra sagsøgers side er gjort gældende under procesvekslingen.

Out Of Home Media ApS har i påstandsdokument af 21. februar 2018 anført følgende:
ANBRINGENDER:

Til støtte for den nedlagte principale påstand gøres det gældende, at Sagsøger ikke havde de forventede faglige kvalifikationer til at bestride jobbet hos Sagsøgte, idet Sagsøger ikke kunne leve op til de faglige kompetencer, som Sagsøgte havde forudsat ved ansættelsen,
at Sagsøger derfor ikke kunne løse de arbejdsopgaver, som Sagsøger fik tildelt, på en tilfredsstillende måde,
at Sagsøger ikke havde det ønskede engagement og lyst til jobbet hos Sagsøgte, at Sagsøger ikke havde det ønskede engagement overfor kollegerne i teamet, og ikke var en ”teampayer”, hvilket gik ud over samarbejdet med kollegerne i afdelingen,
at Sagsøgte på den baggrund besluttede at opsigte samarbejdet med Sagsøger, hvorfor Sagsøgers anbringende om delt bevisbyrde ikke bør imødekommes, og
at Sagsøgte uanset om bevisbyrden er delt har bevist, at opsigelsen ikke havde relation til den tidligere graviditet hos Sagsøger.

Det gøres endvidere gældende,

at Sagsøgte, som arbejdsgiver, i sagen natur må have tid til at vurdere sine medarbejders kvalifikationer herunder om medarbejderen kan bestride jobbet og løse arbejdsopgaverne tilfredsstillende,
at Sagsøgte ikke fandt det formålstjenligt at give Sagsøger en påtale, idet Sagsøger jo ikke ville opnå bedre kvalifikationer af at få en advarsel,
at det på den baggrund ville være en unødvendig trækken sagen i langdrag, at give Sagsøger en advarsel for et forhold (manglende kvalifikationer), som Sagsøger jo ikke havde nogen mulighed for at rette op på,
at det ikke er en gyldighedsbetingelse for at kunne opsigte en medarbejder ud fra saglige grunde, at arbejdsgiveren har givet en advarsel først,
at Sagsøger ikke på sin side har sandsynliggjort, at opsigelsen er begrundet i Sagsøgers graviditet,
at Sagsøger heller ikke har sandsynliggjort en indikation af at virksomheden på nogen måde skulle ønske at undgå gravide medarbejdere, idet det skal tages i betragtning, at

virksomheder med forholdsvis lavtlønnede medarbejdere som sagsøger bliver fuldt ud kompenseret lønmæssigt gennem barselsfonde for løn under barsel,

at Sagsøger alene har fremlagt dokumentation for, at Sagsøgte opsigelse meddeles samme dag, som Sagsøger ikke længere er gravid og ikke længere særligt beskyttet,

at Sagsøgte derfor bestrid, at Sagsøgte skulle have opsagt Sagsøger på baggrund af Sagsøgers graviditet,

at Sagsøgte omvendt gør gældende, at Sagsøgte har dokumenteret, at opsigelsen er sket uden hensyntagen til Sagsøgers graviditet,

at Sagsøger er stillet nøjagtig som alle andre funktionærer i en prøveperiode, som ikke har vist sig egnet til stillingen, og

at Sagsøger på den baggrund ikke er berettiget til nogen godtgørelse.

Parterne har i det væsentligste procederet i overensstemmelse hermed.

Retten begrundelse og afgørelse

Det kan lægges til grund at sagsøger gav sagsøgte meddelelse om sin graviditet den 3. maj 2017, og at sagsøger tirsdag den 16. maj 2017 var indlagt på hospitalet for at abortere, og at hun sandsynligvis ville være sygemeldt nogle dage som følge heraf, jf. sagsøgers sms af 16. maj kl. 11.27 til Ida Bisgaard. Der var således tale om graviditetsbetinget sygdom, hvilket sagsøgte var bekendt med, da sagsøgte samme dag kl. 17.35 sendte sagsøger en mail med sagsøgers opsigelse.

Under henvisning til den meget tætte tidsmæssige sammenhæng mellem sagsøgers abort/sygemelding og opsigelsen, finder retten, at der er grund til at formode, at der ved opsigelsen er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling pga. køn.

Retten finder ikke, at sagsøgte har godtgjort, at sagsøgte på noget tidspunkt før eller efter de fik kendskab til graviditeten har påtalt overfor sagsøger, at sagsøgte var utilfreds med hendes indsats og engagement, og at hun kunne risikere afsked. Endvidere har vidnet Anne Louise Broholm forklaret, at sagsøger virkede engageret og kompetent på lige fod med de andre i kampagneafdelingen. Retten finder desuden, at sagsøgers 2 opkald og sms den 16. maj om formiddagen vidner om en samvittighedsfuld og engageret medarbejder.

Sagsøgte har herefter ikke løftet sin bevisbyrde efter Ligebehandlingslovens §16a.

Retten finder herefter, at afskedigelsen er sket i strid med Ligebehandlingslovens § 9.

Sagsøgte skal derfor i medfør af Ligebehandlingslovens §16, stk. 2 og stk. 3, jf. § 9 betale en godtgørelse, som i overensstemmelse med fast retspraksis fastsættes således, at den svarer til 6 måneders løn.

Sagsøger får således medhold i den nedlagte påstand.

Vedrørende sagens omkostninger forholdes som nedenfor bestemt, idet retten kan oplyse, at der er tilkendt retsafgift 1.920 x 2 samt et passende beløb til dækning af udgift til advokatbistand kr. 25.000 incl. moms. Retten har ved fastsættelsen taget hensyn til sagens værdi, forløb og udfald.

Thi kendes for ret:

Out Of Home Media ApS skal inden 14 dage betale 147.000 kr. til A med tillæg af procesrente fra 21. september 2017 til betaling sker. Out Of Home Media ApS skal endvidere inden samme frist betale sagens omkostninger til A med 28.840 kr.

De idømte sagsomkostninger forrentes efter rentelovens § 8 a.

Lisbeth Christensen dommer

Udskriftens rigtighed bekræftes.
Københavns Byret, den 3. maj 2018.

Natasja Petersen, souschef