



ØSTRE LANDSRET
DOM
afsagt den 4. oktober 2022

Sag BS-27529/2021
(11. afdeling)

Mandatar 2B - Bedst og Billigst for

A

(advokat Morten Skov Tornbo)

mod

B ApS

(advokat Jakob Dalsgaard-Hansen ved advokatfuldmægtig Mads Brønnum Fyenbo (prøve))

Københavns Byret har den 1. juli 2021 afsagt dom i 1. instans (sag BS-28929/2020).

Landsdommerne Ane Røddik Christensen, Alex Puggaard og Anna H. Stamhus Thommesen (kst.) har deltaget i ankesagens afgørelse.

Påstande

Appellanten, A har nedlagt påstand om, at indstævnte, B ApS, dømmes til at betale appellanten kr. 174.200,00 med tillæg af sædvanlig procesrente fra sagens anlæg.

Indstævnte, B ApS, har principalt nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært at de for byretten udmålte sagsomkostninger ophæves, og Østre Landsret udmåler et for begge retter efter landsrettens skøn fastsat beløb i sagsomkostninger.

Supplerende sagsfremstilling

B ApS har for landsretten fremlagt fire opsigelsesbreve. Ved brev af 3. marts 2020 er en medarbejder opsagt grundet udeblivelse fra arbejdspladsen, ved brev af 9. marts 2020 er en medarbejder opsagt grundet omstrukturering og manglende kundetilgang, ved brev af 16. marts 2020 er en medarbejder midlertidigt opsagt grundet "mistanke om Covid-19", og ved brev af 12. juni 2020 er en medarbejder opsagt grundet omstrukturering og manglende kundetilgang. Derudover har to medarbejdere opsagt deres stillinger i april henholdsvis maj måned 2020.

Ifølge udateret oversigt udarbejdet af B ApS beskæftigede virksomheden i marts, april, maj og juni måned 2020 i alt 59, 56, 58 henholdsvis 65 medarbejdere.

Ifølge udskrift fra Erhvervsstyrelsen fra 26. august 2022 var antallet af medarbejdere i virksomheden i marts, april, maj, juni, juli, august og september måned 2020 henholdsvis 66, 65, 73, 74, 72, 78 og 78 ansatte.

Der er desuden fremlagt en af B ApS udarbejdet udateret oversigt over "Opsagte aftaler pga. Covid 19" samt udateret "Kundeoversigt over sæsonbetonet arbejde". Endvidere er fremlagt virksomhedens opgørelse af A's sygefravær i perioden oktober 2019 til marts 2020.

Forklaringer

A, D og E har afgivet supplerende forklaring.

A har forklaret, at det godt kan passe, at hun havde fem dages sygdom i tiden op til opsigelsen. Hun har aldrig gjort rent hos Virksomhed H på Rådhuspladsen eller i Tivoli. Firmaet J A/S siger hende ikke noget. Hun kan heller ikke genkende nogen af de øvrige kunder, som ifølge B ApS opsagde deres aftale med B ApS. Bortset fra kunden Virksomhed K kender hun ikke de øvrige kunder, som ifølge B ApS havde sæsonbetonet trappevask. Hun kan oplyse adressen på de steder, hvor hun arbejdede, men hun kan ikke nævne kundernes navne. Hun er ikke bekendt med, om nogen af de kunder, hvor hun arbejdede, opsagde samarbejdet med B ApS. Efter sin opsigelse har hun ikke haft kontakt med B ApS, så hun ved ikke, om der er opsagt andre medarbejdere. Hun har heller ikke talt med sin ægtefælle om det.

Hun havde et godt forhold til sine medarbejdere, men hun kan ikke udtale sig om, hvordan de øvrige medarbejdere havde det. Hun ville ikke holde sin graviditet skjult, og hun forventede, at D fortalte det videre i firmaet. Af samme

grund følte hun sig ikke forpligtet til at fortælle om sin graviditet til andre i firmaet.

D har supplerende forklaret, at han et par år efter finanskrisen i 2008 gik personligt konkurs, og hans søster overtog hans firma. Han fik gældssanering for ca. seks år siden, hvorefter han kunne overtage firmaet på ny. Han arbejder meget ustruktureret og møder nogle gange sent. Han bruger meget tid på personalet, men han deltager ikke i ansættelser eller opsigelser. Det har han uddelegeret til andre. I regnskabsåret 2018/19 havde de et underskud på 500.000 kr. I regnskabsåret 2019/20 havde de et overskud på 1,6 mio. kr. Han bruger tid på personalepleje og deltager bl.a. i planlægningen af sommerfest og lignende. Der er mange medarbejdere, der fortæller ham ting i fortrolighed, fordi han er chef. Han kan ikke huske præcist, hvornår A fortalte ham, at hun var gravid.

Han befandt sig i Malaga, da landet blev lukket ned, og han bookede straks en flybillet hjem. Han gik i panik. Det sad dybt i ham, at han har oplevet en personlig konkurs. Han har hele sin forretning i et Excel-ark, hvor han kan se, hvem der laver hvad. Han begyndte at skære ned og fandt ud af, hvor mange medarbejdere de fremadrettet havde brug for. Han overlod det herefter til E at finde de medarbejdere, der skulle afskediges. Han sagde til E, at han måtte finde de medarbejdere, der var unødvendige.

Han havde fuld forståelse for, at deres kunder ville opsige deres rengøringsaftaler, og han foreslog derfor i stedet, at deres aftaler blev sat på pause. Det blev aftalt både på skrift og over telefonen. Derfor foreligger der ikke skriftlig dokumentation for alle kunder, der opsagde deres samarbejdsaftale eller fik aftalen sat på pause.

Han mener ikke, at Erhvervsstyrelsens opgørelse af antal medarbejdere er retvisende. Medarbejdere tæller ikke med i opgørelsen, hvis de ikke får løn, og det kan tage lang tid for udlændinge at få en bankkonto. Der kan derfor være medarbejdere, der arbejder for ham i to til tre måneder, inden han kan udbetale løn til dem, og dermed inden de tæller med i opgørelsen.

Under corona-nedlukningen passede han de kunder, han havde i forvejen. De fik ikke nye kunder ind. Han er et lavpraktisk menneske, og han bruger ikke for lang tid på at udarbejde planer og præsentationer. Han har derfor heller ikke lavet en nærmere oversigt over omstruktureringen. Indtil for et par år siden havde han aldrig udarbejdet et budget. Han plejede heller ikke løbende at gemme sit Excel-ark med sin forretning. Indtil for nylig gemte han blot de løbende ændringer og overskrev filen.

Han vidste godt, at A var blevet afskediget, og han vidste godt, at hun var gravid, men E kendte ikke til A's graviditet. E fremlagde sit forslag til afskedigelser for ham. Han husker ikke præcist, hvor eller hvordan det foregik. På det tidspunkt tænkte han ikke over, at A var gravid.

Han er ansvarlig for indholdet af brevet af 6. april 2020 til Det Faglige Hus, hvori der oplyses nærmere om årsagen til opsigelsen. Han ved ikke, hvorfor han ikke nævnte A's sygdom i brevet. De henviste bl.a. til, at kunden C Kulturhus var lukket ned på ubestemt tid. A arbejdede ikke det pågældende sted, men en af de medarbejdere, der arbejdede i C Kulturhus, havde været indblandet i en trafikulykke og gik på sygedagpenge.

E fik at vide, at han skulle skille sig af med de medarbejdere, der kostede penge. Opsigelserne foregik ikke samtidigt, men det skete løbende. A var nok den eneste, der blev opsagt den 23. marts 2020, men de endte med at skille sig af med 10 pct. af medarbejderne. Han mener, at det er relevant for sagen, at der var medarbejdere, der i perioden selv opsagde deres arbejde.

Han har aldrig før været indblandet i en civil sag, og han blandede sig ikke i, hvad der skulle fremlægges i byretten. Det overlod han til sin advokat.

E har forklaret, at han på daværende tidspunkt var daglig leder og forestod den daglige drift af virksomheden. I dag er han direktør i virksomheden. På daværende tidspunkt stod han for ansættelser og afskedigelser. Instruksen fra D var, at der skulle skæres ind til benet. Flere kunder gik i forvejen over til sommertid, og det gav også en nedgang i arbejdsmængden.

En teamleder har lidt mere ansvar og får lidt mere i løn. Teamlederen har bl.a. ansvaret for nøgler og ansvaret for, at alt kommer med retur, men ellers arbejder teamlederen på lige fod med alle andre. Der er tilknyttet en teamleder til hver bil, men deres biler kan godt køre uden en teamleder.

De opsagde ikke alle medarbejdere samtidig. De afskedigede nogle medarbejdere, mens andre selv opsagde deres stilling. De startede med at omlægge en rute og lægge nogle ting sammen, ligesom der blev afskediget tre medarbejdere. Derudover var der en medarbejder, der gik på sygedagpenge. Det var at skære ind til benet, men de kendte ikke udviklingen og kunne skære yderligere, hvis det blev nødvendigt. Han kan genkende de fremlagte opsigelser af medarbejdere i marts og juni 2020. Det var ham, der traf beslutningerne om, hvem der skulle opsiges.

Erhvervsstyrelsens opgørelse af antal medarbejdere er ikke retvisende. Det er et meget tungt system. Der kan gå lang tid fra en ansættelseskontrakt er under-

skrevet, og indtil de kan udbetale løn til medarbejderen. De ansatte måske et par stykker forud for nedlukningen, og det kan forklare tallene i Erhvervsstyrelsens opgørelse. At de ifølge Erhvervsstyrelsens opgørelse gik fra 65 medarbejdere i marts 2020 til 74 medarbejdere i juni 2020, kan godt skyldes forsinkelser i registreringen. Han husker ikke, om de havde mindre at lave i juni 2020, hvor de også opsigde en medarbejder grundet omstrukturering.

Graviditet medfører ikke en ekstraomkostning for dem. Arbejdet er så hårdt, at medarbejderne plejer at gå på sygedagpenge fire til fem måneder inde i deres graviditet. Han blev først bekendt med A's graviditet en uge efter opsigelsen. Det var vist A's ægtefælle, der fortalte ham om graviditeten. A blev op sagt, fordi hun havde meget sygefravær. Hun kostede også mere som teamleder. Derudover talte hun ikke godt engelsk. Væsentligst var dog hendes sygefravær. Han har udarbejdet oversigten over A's sygefravær. Han lavede tilsvarende oversigter over andre medarbejders sygefravær.

Han vendte sit forslag til afskedigelser med D. Han mener, at han viste D sit stykke papir med medarbejderne, og at D blot sagde "fint". Han husker ikke, om D fik oplyst navnene på medarbejderne. Medarbejderne i A's team kører ikke samme rute i dag.

Anbringender

Parterne har i det væsentlige gentaget deres anbringender for byretten.

Landsrettens begrundelse og resultat

Det er ubestridt, at A var gravid på afskedigelsestidspunktet den 23. marts 2020, og det følger herefter af ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, at det påhviler arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke var begrundet i graviditeten. Efter bestemmelsens ordlyd og formål – at fritage lønmodtageren for at bevise, at graviditeten har indgået i begrundelsen for afskedigelsen – må bedømmelsen af, om arbejdsgiveren har løftet sin bevisbyrde, bero på en samlet vurdering, herunder af, om arbejdsgiveren må anses for ved afskedigelsen at have haft kendskab til graviditeten, jf. Højesterets dom af 18. august 2004 (UfR 2004.2701).

Landsretten lægger ved denne vurdering vægt på, at det er ubestridt, at direktør D var bekendt med graviditeten, og at det efter forklaringerne fra D og E må lægges til grund, at E udarbejdede et forslag til, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, som han viste til D, der godkendte forslaget. Det må efter forklaringerne imidlertid henstå som usikkert, hvordan E's forelæggelse og D's godkendelse foregik.

Landsretten lægger endvidere vægt på, at E har forklaret, at den væsentligste årsag til A's opsigelse var hendes sygefravær, hvilken begrundelse ikke fremgår af hverken afskedigelsesbrevet eller B ApS' breve af 6. april 2020 og 11. maj 2020 til Det Faglige Hus, hvori B ApS redegør nærmere for årsagen til afskedigelsen.

Det må efter bevisførelsen desuden lægges til grund, at B ApS ApS opsagde tre andre medarbejdere i marts 2020, hvoraf alene én var begrundet i omstrukturering og manglende kundetilgang, og at yderligere én medarbejder blev afskediget i juni 2020 med samme begrundelse. Heroverfor står oplysningerne fra Erhvervsstyrelsen, hvorefter der fra marts til april 2020 var en nettoafgang på én medarbejder, og at der i den efterfølgende periode var en nettotilgang af medarbejdere.

Det kan herefter ikke lægges til grund, at der i marts 2020 fandt en omstrukturering sted, der nødvendiggjorde afskedigelsen af A og på denne baggrund tiltræder landsretten, at B ApS ikke har godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i graviditeten. Afskedigelsen er derfor sket i strid med ligebehandlingslovens § 9.

A har efter lovens § 16, stk. 2, krav på en godtgørelse. Denne godtgørelse findes under hensyn til de i lovens § 16, stk. 3, nævnte forhold skønsmæssigt at burde fastsættes til 9 måneders løn.

Herefter, og da der for landsretten er enighed om opgørelsen af A's månedsløn, tager landsretten A's påstand til følge.

Efter sagens udfald skal B ApS i sagsomkostninger for begge retter betale 56.260 kr. til 2B - Bedst og Billigst som mandatar for A. 50.000 kr. af beløbet er til dækning af udgifter til advokatbistand ekskl. moms og 6.260 kr. til retsafgift. Ud over sagens værdi er der ved fastsættelsen af beløbet til advokat taget hensyn til sagens omfang, forløb og betydning. Landsretten bemærker, at der ikke foreligger oplysninger om momsforholdene for 2B - Bedst og Billigst, hvorfor beløbet til dækning af udgifter til advokatbistand er ekskl. moms, jf. Præsidenterne for Østre og Vestre Landsrets "Notat om sagsomkostninger i civile sager" af 10. december 2019.

THI KENDES FOR RET:

B ApS skal inden 14 dage til A betale 174.200 kr. med tillæg af procesrente fra sagens anlæg den 17. juli 2020 og til 2B – Bedst og Billigst som mandatar for A betale sagsomkostninger for begge retter med 56.260 kr. Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.



KØBENHAVNS BYRET DOM

afsagt den 1. juli 2021

Sag BS-28929/2020-KBH

Mandatar 2B - Bedst og Billigst for

A
(advokat Morten Skov Tornbo)

mod

B ApS
(advokat Henning Nygaard Jensen)

Denne afgørelse er truffet af dommer Lisbeth Christensen.

Sagens baggrund og parternes påstande

Sagen er anlagt den 17. juli 2020.

Sagen vedrører spørgsmålet om, hvorvidt sagsøgte A's opsigelse af sagsøger er i strid med ligebehandlingslovens § 9.

Sagsøgeren, A, har nedlagt følgende

Påstand: Sagsøgte B ApS dømmes til at betale sagsøger A 174.200,00 kr. med tillæg af procesrente fra sagens anlæg til betaling sker.

Sagsøgte, B ApS, har nedlagt påstand om frifindelse.

Det påstævnte beløb udgør løn i 9 måneder, 19.357,26 kr. x 9 i alt afrundet 174.200 kr.

Oplysningerne i sagen

Pr. 20. november 2017 blev sagsøger ansat hos sagsøgte B ApS.

Af ansættelseskontrakten fremgår, at arbejdsstedet er varierende, og at arbejdsområdet er trappevask. Opsigelsesvarslet er 1 uge efter 3 måneder. Lønnen er efter 3 måneders ansættelse 125 kr. pr. time samt genetillæg kr. 4,52. Sygedagpenge kr. 110,14 pr. time fra 2. sygedag og maksimalt 6 timer pr. dag. Den ugentlige arbejdstid er min. 30 timer ex. frokostpause på 0,5 time pr. dag.

Af sagsøgers seneste lønsedler fremgår en timeløn på 129,98 kr., genetillæg 4,51 kr., grundtillæg 1,00 kr., teamledertillæg 12,00 kr. Af Ferieregnskab og SH fremgår efter udregning, at optjent SH svarer til 1 %.

Af sagsøgers vandrejournal hos lægen er under den 18-02-20 noteret, at sagsøger er 8 uger henne i graviditeten.

Ved skrivelse af 23. marts 2020 blev sagsøger opsagt. Af skrivelsen fremgår:

"Opsigelse:

Grundet omstrukturering og manglende arbejde ser vi os desværre nødsaget til at opsiges vores samarbejde pr. 27. marts 2020.

Du bedes aflevere arbejdstøj, samt evt. andre effekter som du skulle have fået udleveret af firmaet, senest fredag d. 3. april 2020, da dette ellers vil blive modregnet din sidste løn...."

Ved skrivelse af 2. april 2020 rettede Det Faglige Hus henvendelse til sagsøgte og anførte, at "opsigelsen kan være i strid med ligebehandlingsloven" og anmodede sagsøgte om at sende en skriftlig redegørelse med nærmere angivelse af de forhold, der konkret har ført til opsigelsen, herunder, hvor mange der er opsagt med samme begrundelse, hvad disse har beskæftiget sig med, mv.

Sagsøgte besvarede dette ved skrivelse af 6. april 2020 hvoraf fremgår:

Vedrørende opsigelsesårsag:

· En del af vores kunder (C Kulturhus, kontorer, kantiner) er lukket ned på ubestemt tid på grund af Corona/Covid19. Det har resulteret i et overskud af personale.

- Vi har ændret i vores rutiner, så vores medarbejdere i videst muligt omfang møder på vores kunders ejendomme. Dette giver en tidsbesparelse, som også har medført, at vi desværre ikke har behov for det samme antal medarbejdere til at udføre arbejdet.
- En del af vores arbejde er sæsonbetonet. Dette gælder bl.a. trappevask. En konsekvens heraf er bl.a., at ca. 10 kunder i forskellig størrelse er gået på "sommertid". Det betyder, at de kun skal have udført ca. halvdelen af det arbejde, som de plejer.
- Bil nr. 11 (hvor A kørte) er bl.a. som følge af ovenstående blevet nedlagt, idet der ikke var nok arbejde til at beskæftige den mere.

Vedrørende øvrige afskedigelser:

- Det er ikke korrekt, at A er den eneste, som er opsagt med begrundelse i omstrukturering og manglende arbejde. Vi har indtil videre måtte afskedige to andre medarbejdere fra samme afdeling (trappevask), som A. Vi kan heller ikke udelukke yderligere afskedigelser, herunder især hvis situationen med Corona/Covid19 fortsætter i længere tid.

Ved skrivelse af 4. maj 2020 til sagsøgte fastholdt Det Faglige Hus, at opsigelsen af A var i strid med ligebehandlingslovens § 9 og at man som følge heraf rejser krav efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2, og foreslår i den forbindelse et uformelt forhandlingsmøde.

Ved skrivelse af 11. maj 2020 svarede sagsøgte følgende:

" Af følgende årsager vil vi dog gerne benytte lejligheden til helt tydeligt at afvise, at A er opsagt pga. sin graviditet:

- Da A blev afskediget, var vi ikke klar over, at A er gravid. A oplyste ikke, da hun blev opsagt, at hun er gravid.
- Som nævnt i vores skrivelse af 6. april havde vi på opsigelsestidspunktet for A et overskud af personale. A blev i den forbindelse fyret som én af flere medarbejdere.
- A's afskedigelse skete ud fra en helhedsbetragtning af vores opgaver og ansatte. Herunder var årsagerne bl.a., at en del af A's arbejde, der ikke længere skulle udføres.

På baggrund af ovenstående fastholder jeg endnu en gang, at A ikke er afskediget pga. sin graviditet. Vi er dog klar til et uformelt møde og forventer, at I kontakter os herom hurtigst muligt."

Der blev herefter afholdt et møde mellem parterne.

Af udskrift fra Erhvervsstyrelsen fra 13. juli 2020 vedrørende B ApS fremgår bl.a., at der i marts 2020 var 66 ansatte og i april 2020 65 ansatte.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af sagsøger A under medvirken af tolk, samt af direktør hos sagsøgte D, og af daglig leder hos sagsøgte E.

A har forklaret bl.a., at hun kan bekræfte, at hun var ved lægen den 8. februar 2020, hvor lægen bekræftede, at hun var gravid.

Dette fortalte hun til sin arbejdsgiver D den 3. eller 4. marts på kontoret i møderummet, og han sagde til lykke. De talte engelsk sammen. Sagsøgers kæreste var også til stede, for han arbejder også hos sagsøgte. På det tidspunkt gjorde sagsøger rent på 20-30 forskellige adresser, men hun har aldrig gjort rent på C Kulturhus. Sagsøger har lavet anden rengøring end trappevask. Nogle dage var det kun trappevask og nogle dage var det fifty-fifty. Sagsøger var god til sit arbejde, og i september 2019 blev hun teamleder. På hver bil er der en teamleder, som leder 2 personer. Sagsøger kunne sagtens udføre rengøringsopgaver under sin graviditet.

Opsigelsen den 23. marts 2020 fik hun overrakt i møderummet af E. Sagsøger spurgte ham, om hun virkelig skulle opsiges, og så skrev hun under på opsigelsen. Sagsøgers kæreste var også til stede på det tidspunkt. D var på sit kontor, og sagsøger talte med ham lige efter, og D spurgte sagsøger om hun var sur eller vred, fordi han fyrede hende. Sagsøger svarede ikke men vendte sig om og gik ud for at trække frisk luft. Sagsøger har ikke haft kontakt med D efterfølgende. Dagen efter gik sagsøgers kæreste op til D og spurgte, og hun kunne få sit arbejde tilbage. Sagsøger arbejdede frem til hun stoppede. Det kan godt passe at hun har haft 18 timers sygdom 1 uges tid inden hun blev opsagt. Sagsøger har ikke fået noget nyt arbejde.

Adspurgt af sagsøgte forklarede sagsøger, at hendes nærmeste overordnede var D, og hvis han ikke var til stede, så var det E. Hun har ikke fortalt E, at hun var gravid. Hun har ikke sagt til D, at hendes graviditet var fortrolig.

Sagsøger fortsatte sit arbejde efter coronanedlukningen, og hun kunne på ingen måde mærke nedlukningen på sine arbejdsopgaver eller antallet heraf.

D har forklaret bl.a., at han er direktør og eneejer af B ApS, som han startede for 17 år siden. Han har haft en periode med stress, så nu laver han kun chefting, dvs. han taler med kontorpersonalet og med personalet "på gulvet," og tilrettelægger alt arbejdet mht. kunderne. Han tager sig ikke af den daglige drift. Det gør E.

I dag er de 95 ansatte, heraf ca. 30 % kvinder. Han kan ikke huske, hvor mange de var før coronaen. Han vil gerne have kvinder ind. Det giver en god energi, men rengøring er et hårdt og nedslidende arbejde.

Han gik i panik da landet lukkede ned den 11. marts, for der var en masse kunder, der lukkede ned, beslutningsprocesserne blev lange, og tilgangen af arbejde stoppede i en periode. Der var en masse kunder, der gik på "sommertid" og som derfor ikke skulle have så meget rengøring. Meget af firmaets udstyr og biler er købt og betalt, så han kunne skalere firmaet ned på ½ kraft på 3 uger. Den største udgift er lønningerne. Firmaet havde ansat 17 forskellige nationaliteter, det var således stort set udlændinge alle sammen, og de plejer at tage til deres hjemland i ferien, men det kunne de ikke pga. coronaen. Nogle gik på dagpenge og nogle blev fyret – det sørgede E for. Han bad blot E om at lave nogle stramninger, og det var E, der opsagde A. Han husker ikke, at A opsøgte ham efter afskedigelsen, men hvis hun siger det så er det nok rigtigt. Han kan godt huske, at A og hendes mand var inde og fortælle, at A var gravid. A blev ikke omplaceret, for pga. coronaen skulle der skrues ned for blusset. Det er rigtigt, at A aldrig har gjort rent i C Kulturhus. Da A blev opsagt var F på barsel. For tiden er G på barsel.

Adspurgt af sagsøger forklarede D, at han ikke har sagt til E, hvem der skulle fyres. Han bad E skære folk fra, og han lavede en opgørelse over, hvor mange det drejede sig om, og så besluttede E, hvem der skulle fyres. Den opgørelse er så lavet om 8 gange efterfølgende.

Der var nok ca. 30 % af kunderne, der gik på sommertid, dvs. de skulle kun have ½ rengøring, bl.a. nogle af de kunder, der var A's. Hun kørte meget på Amager sammen med nogle piger.

Foreholdt oplysningerne om antal ansatte fra udskrift fra Erhvervsstyrelsen om, at der i marts 2020 var 66 ansatte og i april 2020 var 65 ansatte forklarede D, at de tal ikke altid er retvisende. Nogle er udlændinge og har ikke gult sygesikringsbevis, og så er de ikke registreret i lønsystemet; det er måske 4-5 personer.

E har forklaret bl.a., at han siden 2007 har været daglig leder hos sagsøgte, hvor han tager sig af bl.a. ansættelse, kundekontakter, kontrakter, personaleansvar. I marts 2020 var de 56 ansatte heraf 39 mand og 17 kvinder, alt inklusiv. Coronanedlukningen ramte sagsøgte hårdt. Det væltede ind med aflysninger, og de skulle skære ind til benet. De fik slået nogle grupper sammen. Vidnet og D sad sammen og kiggede på afskedigelser. Vidnet mener, at der blev op-

sagt 3 personer; vidnet gik ind og kiggede på sygefravær siden november. Vidnet opsagde A i mødelokalet og forklarede hende situationen. Hendes mand var der vistnok også, for A taler ikke særlig godt engelsk. Vidnet vidste ikke, at A var gravid, og hun sagde det ikke, da hun blev opsagt. Det var primært pga. hendes sygefravær, for vidnet skal stille det bedste hold. Ca. 1 uge senere fandt vidnet ud af, at A var gravid. Fordi kunderne lukkede ned, var det ikke muligt at omplacere A.

Adspurgt af sagsøger forklarede vidnet, at det var vidnet, der fandt ud af, hvem der skulle opsiges. Vidnet meder, at det var 3 personer, der blev sagt op, men vidnet husker ikke hvem de 2 andre var.

Foreholdt oplysningerne om antal ansatte fra udskrift fra Erhvervsstyrelsen om, at der i marts 2020 var 66 ansatte og i april 2020 var 65 ansatte forklarede vidnet, at der er problemer med at få cpr. nr. og sygesikringsbevis på nogle af medarbejderne, så der ligger noget der.

Det er vidnet, der udvælger, hvem der skal være teamleder; det er en medarbejder, som gør det godt og bidrager med noget.

Vidnet husker ikke, om de andre, der blev opsagt, var fra A's team, men A's rute blev nedlagt, og vidnet havde ikke noget sted at placere hende, og så pga. sygefravær.

Hvis der ikke havde været corona, så havde vidnet taget en sygesamtale med A pga. de 16 dage i november.

Parternes synspunkter

A har i sit påstandsdokument anført følgende:

”Anbringender:

Til støtte for den nedlagte påstand gøres det gældende, at opsigelsen af sagsøger skete i strid med ligebehandlingslovens § 9, idet opsigelsen skete på et tidspunkt hvor A var gravid.

A var som bekendt gravid på opsigelsestidspunktet og således beskyttet mod opsigelse i henhold til ligebehandlingslovens § 9. Det påhviler derfor B ApS i medfør af lovens § 16, stk. 4 at dokumentere, at opsigelsen af A hverken helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet og forestående barselsorlov. Det gøres gældende, at sagsøger ikke har løftet bevisbyrden for, at opsigelsen ikke var begrundet i sagsøgers graviditet. Det er sagsøgers opfattelse, at opsigelsen netop er begrundet i sagsøgers graviditet.

Kendskab til graviditet:

Den omvendte bevisbyrde gælder også, selvom arbejdsgiver påstår, at han ikke fik besked om A's graviditet inden opsigelsen. Det følger direkte af reglerne om omvendt bevisbyrde, idet den omvendte bevisbyrde indtræder i det øjeblik, at graviditeten er en realitet, jf. også U.2004.2701H.

A var gravid på opsigelsestidspunktet, den 27. marts 2020, da graviditeten var indtrådt i december 2019.

Forud for opsigelsen havde både A og A's ægtefælle og mor orienteret B ApS om graviditeten.

B ApS har ikke løftet bevisbyrden for, at B ApS ikke var bekendt med graviditeten.

Valg mellem flere medarbejdere:

Opsigelsen af A var formelt begrundet i arbejdsmangel og omstruktureringer. Efterfølgende har B ApS anført, at A's arbejde var sæsonbetonede.

I forbindelse med personalereduktioner begrundet i B ApS' forhold kan arbejdsgiver sædvanligvis frit vælge, hvem af flere mulige ligeartede medarbejdere, der bedst kan undværes. Samme frihed gives ikke i forbindelse med graviditet. Arbejdsgiver skal i kraft af den omvendte bevisbyrde pege på helt specifikke og objektivt konstaterbare grunde til at vælge lige netop den gravide.

B ApS har ikke godtgjort - såfremt det reelt var nødvendigt at foretage opsigelse af A som følge af den påståede arbejdsmangel - at der ikke var andre medarbejdere, som i stedet kunne være opsagt. B ApS påstår, at A var tilknyttet en eller flere faste arbejdssteder, herunder C Kulturhus. Det bestrides, at A var tilknyttet en eller flere faste arbejdssteder i praksis. Endvidere var A ifølge ansættelseskontrakten ansat til varierende arbejdssteder. A har desuden udført forskelligartede rengøringsopgaver og ikke kun trappevask.

Det er herefter B ApS, der har bevisbyrden for, at A var tilknyttet specifikke arbejdssteder eller udførte sæsonbetonede arbejdsopgaver. Denne bevisbyrde ses ikke at være løftet.

Derimod har A gennem ansættelsen på mere end 2 1/2 år havde haft forskellige arbejdssteder, hvilket således understreger, B ApS dels tidligere havde ændret på A's arbejdssteder efter behov, dels at A herved havde vist sig at være omstillingsparat efter B ApS' ønsker og behov.

I det hele taget er ingen af de af B ApS fremsatte anbringender i sagen underbygget af behørig dokumentation for at A var fast ansat til nogen specifikke arbejdssteder eller sæsonbetonede opgaver.

Det er sagsøgers opfattelse, at der var et muligt valg mellem flere ligeartede medarbejdere blandt rengøringsassistenterne, der kunne være blevet opsagt. A var teamleder og dermed en af de mere betroede medarbejdere, hvilket yderligere understøtter, at sagsøgte har lagt væk på graviditeten. B ApS har heller ikke i tilstrækkelig grad redegjort for, hvorfor man valgte at beholde de øvrige medarbejdere, der ikke var gravide eller på barsel.

Endvidere kunne B ApS have omplaceret A til andre kunder. I kraft af den omvendte bevisbyrde påhviler det også arbejdsgiver at omplacere den gravide til andre kunder/arbejdssteder. B ApS har ikke dokumenteret, at B ApS har gjort noget forsøg på omplacere sagsøger.

Ovenstående er skærpende omstændigheder, der taler for, at opsigelsen af A skete helt eller delvist på grund af graviditet.

Retspraksis kræver strenge beviser for dokumentation af, at arbejdsgiver har foretaget en vurdering af, om den gravide eller barslende medarbejder kan fortsætte i en stilling som delvist overlapper vedkommendes hidtidige arbejdsopgaver, frem for en anden med arbejder. Vurderingen skal foretages ud fra objektive konstaterbare kriterier, og den gravide eller barslende må ikke fravælges på grund af manglende kvalifikationer, som vedkommende kan tilegne sig på kort sigt.

Denne bevisbyrde, ses heller ikke at være løftet af sagsøgte.

Samlet set har B ApS således ikke løftet den omvendte bevisbyrde efter Ligebehandlingslovens § 16, stk.4. Endvidere støtter ovennævnte omstændigheder, at opsigelsen af A reelt var begrundet i hendes graviditet.

Opsigelsen er således i strid med Ligebehandlingslovens § 9.

Derfor skal B ApS dømmes til at betale en godtgørelse til A, jf.

Ligebehandlingslovens § 16, stk. 2. Ud fra A's anciennitet og sagens omstændigheder i øvrigt gøres det gældende, at godtgørelsen skal fastsættes til kr. 174.200,00 som påstået. Som det fremgår af nedenstående kravopgørelse, er godtgørelsen fastsat til et rundt tal, hvilket svarer til ca. 9 måneders løn.

Kravopgørelse:

Løn pr. uge	30 timer á kr. 129,98	kr. 3.899,40
Genetillæg	30 timer á kr. 4,51	kr. 135,30
Skurtillæg	30 timer á kr. 1,00	kr. 30,00
Teamledertillæg	30 timer á kr. 12,00	kr. 360,00
SH 1% af 4.580,00 (FB løn)		kr. 45,80

I alt pr. uge kr. 4.470,50

52 uger/12 måneder = 4,33 uger pr. måned.

4,33 X 4.470,50 = 19.357,26 kr. pr. måned.

Krav i alt 19.357,26 X 9 måneder kr.174.215,38(afrundet til kr. 174.200,00 kr.)

..."

B ApS har i sit påstandsdokument anført følgende:

"...

ANBRINGENDER

Til støtte for den nedlagte påstand kan det ubestridt lægges til grund: at Danmark blev lukket ned den 12. marts 2020 på grund af Covid19 at der var ingen, eller meget stærkt begrænset, aktivitet i hele Danmark i perioden efter.

Det gøres gældende:

at sagsøgtes opsigelse af sagsøger har været sagligt begrundet i sagsøgtes arbejdstilrettelæggelse og rettidig omhu,

at Covid-19 er en reel og saglig grund til, at en virksomhedsejer kan tilpasse sin virksomhed,
 at der i sagsøgtes virksomhed var nedgang i arbejdsopgaver,
 at sagsøgtes opsigelse af sagsøger skete ud fra saglige vurderinger af sagsøgers kvalifikationer
 at sagsøgte har løfte sin bevisbyrde
 at opsigelsen ikke er i strid med ligebehandlingsloven

Det bestrides,
 at opsigelsen af sagsøger skete på grundlag af sagsøgers graviditet
 at der var mulighed for at vælge mellem flere ligeartede medarbejdere ved opsigelsen, idet sagsøger ikke var den eneste, som blev opsagt grundet Covid19
 at sagsøger har krav på en godtgørelse svarende til 9 måneders løn
 at sagsøgers erstatningsopgørelse er korrekt, idet sagsøger ikke har oppebåret den løn, som sagsøger ligger til grund for sin opgørelse
 ...”

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

Rettens begrundelse og resultat

Det kan lægges til grund, at sagsøger var gravid på opsigelsestidspunktet den 23. marts 2020, samt at sagsøger forinden havde givet meddelelse om sin graviditet til den øverste chef, D den 3. eller 4. marts. Afskedigelsen har således fundet sted under sagsøgers graviditet, og sagsøger er derfor omfattet af ligebehandlingslovens § 9.

I medfør af ligebehandlingslovens § 16, stk. 4 påhviler det herefter sagsøgte at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i sagsøgers graviditet.

Det kan lægges til grund, at Danmark og dermed mange arbejdspladser lukkede ned efter den 11. marts 2020 pga. af covid 19, og at sagsøgte som følge heraf gik i panik.

Sagsøgte har begrundet opsigelsen med ”omstrukturering og manglende arbejde”. Retten lægger imidlertid vægt på oplysningerne fra Erhvervsstyrelsen om, at sagsøgte i marts 2020 havde 66 medarbejdere ansat, og i april 2020 havde sagsøgte 65 medarbejdere ansat. Hertil kommer, at sagsøgte har ikke kunnet dokumentere, at der var andre end sagsøger, der blev opsagt som følge af covid 19 og deraf følgende omstrukturering og manglende arbejde, eller at sagsøger ikke kunne omplaceres til andre arbejdssteder, eller at der var en særlig og saglig grund til, at netop sagsøger skulle afskediges.

Retten finder således ikke, at sagsøgte har løftet sin bevisbyrde for, at afskedigelsen af sagsøger ikke var begrundet i hendes graviditet.

Sagsøgte skal derfor ifølge ligebehandlingslovens § 16, stk. 2 betale en godtgørelse til sagsøger.

På grundlag af sagsøgers lønsedler finder retten ikke grundlag for at anfægtes sagsøgers opgørelse af den månedlige indkomst.

Efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder fastsættes godtgørelsen til et beløb som skønsmæssigt svarer til 6 måneders løn eller kr. 116.000 kr.

Sagsomkostningerne er efter sagens værdi, forløb og udfald fastsat til dækning af advokatudgift med 35.000 kr. incl. moms, af retsafgift med 3.100 kr., i alt 38.100 kr. A er ikke momsregistreret.

THI KENDES FOR RET:

B ApS skal til A betale 116.000 kr. med procesrente fra sagens anlæg den 17. juli 2020 til betaling sker.

B ApS skal til A betale sagsomkostninger med 38.100 kr.

Beløbene skal betales inden 14 dage.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.