

Det var i strid med ligestillingsloven at opsige en enlig mor

Københavns Byret kom for nylig frem til, at der var tale om ulovlig forskelsbehandling, da en enlig mor til tre børn blev opsagt. Virksomheden blev pålagt at betale en godtgørelse på ni måneders løn til medarbejderen.

Ifølge ligestillingsloven må en medarbejder ikke stilles dårligere end andre medarbejdere på grund af vedkommendes køn. Forbuddet omfatter både direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

Stilling krævede fleksibilitet og rejsetid

Sagen drejede sig om en enlig mor til tre børn, som hun havde hver anden uge. Samtidig var kvinden ansat som Communications Manager i en IT-virksomhed. Af hendes ansættelseskontrakt fremgik, at hun måtte forvente noget rejsetid, men det var ikke præciseret hvor meget.

Efter otte måneders ansættelse blev medarbejderen opsagt. Da hun bad om en begrundelse, fortalte virksomheden, at de ændrede stillingen i en mere global retning og derfor ville forvente mere rejsetid. Som følge heraf blev kvinden ikke anset for egnet til at varetage stillingen, da den ville kræve mere fleksibilitet.

Kvinden fandt dette diskriminerende og anlagde retssag ved Københavns Byret.

Byrettens afgørelse

Byretten slog i tråd med Højesterets praksis fast, at fleksibilitet i sig selv er et kønsneutralt kriterie. Dog kan der være tale om indirekte forskelsbehandling på grund af køn, såfremt et umiddelbart neutralt krav har en kønsskæv effekt. Herefter kom retten frem til, at der er en væsentlig overrepræsentation af enlige mødre med børn i forhold til enlige fædre med børn. Retten mente derfor, at virksomhedens fleksibilitetskriterie i denne sammenhæng stillede kvinder dårligere end mænd.

Det var herefter op til virksomheden at bevise, at medarbejderen ikke var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling, og at kravet om øget fleksibilitet var sagligt begrundet og proportionalt. Virksomheden kunne ikke løfte denne bevisbyrde.

Retten lagde ved afgørelsen heraf vægt på, at virksomheden havde slået en ny stilling op umiddelbart efter opsigelsen, og at stillingsopslaget indeholdt stort set samme rejseaktivitet som den tidligere stilling. Herudover havde medarbejderen ikke haft mulighed for at vise, om hun kunne leve op til virksomhedens nye krav, og det var derfor ikke slået fast, at medarbejderen ikke kunne varetage stillingen.

Medarbejderen blev tilkendt en godtgørelse på ca. ni måneders løn.

Sagen viser at...

Kønsneutrale krav kan medføre indirekte forskelsbehandling, hvis kravene ikke er sagligt begrundet eller nødvendige. Du kan også læse mere om reglerne om forskelsbehandling og ligestilling, og hvordan du vurderer situationer som ovennævnte i NJORD Law Firms HR eBogen, som samtidig giver adgang til adskillige andre aktuelle og gode politikker samt værktøjer – og ikke mindst vores advokater, som altid er klar til at drøfte en konkret problemstilling.



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM