

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 10123 af 17/12/2010 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2500037-10

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - medhold

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev opsagt fra sit job som salgsrepræsentant under forældreorlov. Indklagede havde ikke kunnet begrunde, hvorfor det netop var klageren frem for en af de øvrige ansatte i salgsafdelingen, der blev opsagt. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 240.000 kr.

Klagen drejer sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager under afholdelse af forældreorlov blev opsagt fra sit job som salgsrepræsentant.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med af ligebehandlingsloven, at klager blev opsagt, mens han holdt forældreorlov.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 240.000 kr. med procesrenter fra den 26. januar 2010, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev den 6. juni 2008 ansat som salgsrepræsentant (Airline Sales Representative/Customer Support) hos indklagede.

I marts 2009 fødte klagerens ægtefælle en datter.

Den 30. oktober 2009, mens klageren var på forældreorlov, blev han opsagt pr. 29. januar 2010. Indklagede begrundede den skriftlige opsigelse med krisen i branchen, samt at der var gennemført en del rationaliseringer i virksomheden.

Ved brev af 13. november 2009 blev klageren fritstillet i den resterende del af opsigelsesperioden.

Det fremgår af et af klageren fremsendt print, at virksomheden pr. 6. november 2009 havde i alt 12 medarbejdere i salgsafdelingen, heraf 6 salgsrepræsentanter.

Det fremgår af indklagedes oplysninger til sagen, at der har været følgende personalereduktioner i virksomheden:

en logistikassistent og en regnskabselev ophørte efter endt elevtid den 31. august 2009 på grund af manglende arbejde

en lagerassistent blev opsagt pr. 30. november 2009 på grund af manglende arbejde

en regnskabsassistent og en logistikassistent blev opsagt, uden at stillingerne blev genbesat

salgschefen opsagde sin stilling, der ikke blev genbesat med nyansættelse, men blev besat ved en allerede ansat salgsmedarbejder

logistikchefen opsagde sin stilling, der ikke blev genbesat med nyansættelse, men blev besat med en allerede ansat medarbejder fra lageret

to salgsassistenten havde opsagt deres stillinger henholdsvis den 8. januar 2010 og den 18. januar 2010, uden at der var sket genbesættelse af stillingerne

Parternes bemærkninger

Klager påstår, at det er i strid med ligebehandlingsloven, at han blev opsagt, mens han var på forældreorlov. Det er klagers opfattelse, at han helt sikkert stadig ville være ansat, hvis han ikke havde holdt orlov.

Klager oplyser, at han tog det meste af forældreorloven, da hans ægtefælle er selvstændig og derfor ikke kunne tage barselsorlov. Klageren havde givet indklagede besked herom mindst tre måneder før.

Klager oplyser også, at han skulle begynde på arbejdet igen den 11. november 2009 efter endt orlov, men at han blev opsagt den 30. oktober 2009. Den 29. oktober 2009, dagen før han blev opsagt, havde klager kontaktet indklagede for at meddele, at han kom tilbage allerede den 11. november 2009 og ikke den 23. november 2009, som det oprindeligt var planlagt.

Klager henviser til, at virksomheden var meget tilfreds med hans indsats, og at han modtog en lønforhøjelse på 1.000 kr. i november 2008.

Klager henviser i øvrigt til, at han var den eneste fra salgsafdelingen, der blev opsagt. Der blev ansat en ny trainee salgsrepræsentant (X), en måned før klageren blev opsagt. En anden trainee (Y) blev forfremmet til salgsrepræsentant, samtidig med at klageren blev opsagt. Det er klagers opfattelse, at den medarbejder, der i november 2009 blev forfremmet fra trainee til salgsrepræsentant, har overtaget klagerens stilling.

Klager henviser i øvrigt til, at alle medarbejderne i salgsafdelingen har fået lønforhøjelse, efter at klageren blev opsagt.

Indklagede påstår, at opsigelsen er sket uden hensyntagen til, at klageren holdt orlov. Indklagede henviser i den forbindelse til, at klagerens orlov under alle omstændigheder ville være afsluttet den 11. november 2009. Det har således efter klagerens opfattelse formodningen imod sig, at klageren er blevet opsagt på grund af afholdelse af forældreorlov.

Indklagede henviser til, at klager blev opsagt på grund af generelle økonomiske nedskæringer i virksomheden, som måtte gennemføres på grund af den finansielle krise, der især har ramt flybranchen.

Indklagede henviser videre til, at virksomheden også har måttet tage afsked med medarbejdere i andre funktioner som lager, administration og økonomi. Herudover er der ikke sket genansættelse af det salgspersonale, som er stoppet i virksomheden inden for de seneste mange måneder.

Indklagede bestrider, at der blev ansat nyt salgspersonale. X var således allerede i februar 2009 blevet tilbudt en elevplads med start til den 1. september 2009. Y blev efter endt uddannelse tilbudt at fortsætte i virksomheden efter den 1. februar 2010, og hun fortsatte sit arbejde med de kunder, hun havde under sin elevtid.

Indklagede oplyser, at klagers kunder blev fordelt på flere medarbejdere.

Indklagede oplyser i øvrigt, at alle medarbejdere får evalueret deres løn en gang årligt. Nogle medarbejdere har fået en mindre lønforhøjelse, andre har ikke fået lønforhøjelse.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn på arbejdsmarkedet.

Det fremgår af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af afholdelse af forældreorlov.

Det påhviler den indklagede arbejdsgiver at godtgøre, at opsigelsen af klageren den 30. oktober 2009 ikke var begrundet i, at klageren var på forældreorlov.

Ligebehandlingsnævnet finder, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klagerens afholdelse af forældreorlov ikke har været medvirkende årsag til, at han blev opsagt fra stillingen som salgsrepræsentant.

Nævnet har lagt til grund, at indklagede som følge af den økonomiske situation måtte skære ned på antallet af medarbejdere, men nævnet har lagt vægt på, at klagerens opgaver fortsat var til stede i virksomheden, idet hans kunder blev fordelt på flere af de øvrige salgsmedarbejdere. Hertil kommer, at indklagede valgte at fastansætte en elev i salgsafdelingen efter endt uddannelse.

Nævnet har endvidere lagt vægt på, at der ikke foreligger oplysninger om, at indklagede har tilkendegivet at have været utilfreds med klagerens arbejde forud for opsigelsen, og at der ikke er grundlag for at antage, at opsigelsen af klageren frem for en af de øvrige fem salgsmedarbejdere var begrundet i, at klageren ikke var kvalificeret til at udføre stillingen som salgsrepræsentant.

Indklagede har således efter nævnets opfattelse ikke kunnet begrunde, hvorfor det netop var klageren frem for en af de øvrige ansatte i salgsafdelingen, der blev opsagt.

Opsigelsen af klageren var derfor i strid med ligebehandlingsloven.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes

til 240.000 kr. svarende til omkring 9 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet har ved godtgørelsens størrelse taget udgangspunkt i ansættelsesperiodens længde, lønnens størrelse og sagens omstændigheder i øvrigt.

Indklagede skal herefter betale 240.000 kr. til klager med procesrenter fra den 26. januar 2010, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.