

Udskriftsdato: 18. december 2025

KEN nr 10134 af 04/02/2011 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2500127-10

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - medhold

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en teknisk sekretær på forældreorlov blev opsagt. Klagers arbejdsopgaver med at udarbejde tekniske manualer var faldende, men Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at klagers orlov ikke havde været en medvirkende årsag til, at klager blev afskediget. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr., svarende til ca. 9 mdr. løn.

Klagen drejer sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en teknisk sekretær blev opsagt, mens hun var på forældreorlov.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at indklagede opsagde klager under forældreorloven.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 250.000 kr. med procesrenter fra den 8. juni 2010, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev den 1. februar 2008 ansat som teknisk sekretær i teknisk afdeling hos indklagede, der producerer maskiner til fødevarefabrikanter.

Klagers arbejde bestod i at udarbejde tekniske manualer, herunder at oversætte teksten til engelsk, tysk og fransk. Hertil kom koordinering af andre personers oversættelse i de få tilfælde, hvor en manual skulle oversættes til et andet sprog.

Klager fødte den 5. november 2009 en søn, og hun skulle herefter holde barsel- og forældreorlov indtil den 1. juli 2010. Hun havde orienteret indklagede om graviditeten i midten af maj måned 2009.

Under klagers orlov blev funktionen med manualer varetaget af medarbejder X, der var salgssekretær i salgsafdelingen.

Den 26. maj 2010 blev klager opsagt med tre måneders varsel til fratræden med udgangen af august måned 2010. Opsigelsen blev begrundet med, at indklagede på grund af svigtende ordretilgang og lavere aktivitet i virksomheden så sig nødsaget til at nedlægge stillingen som sekretær i teknisk afdeling.

Det fremgår af sagen, at indklagede havde reduceret medarbejderantallet fra omkring 225 ansatte i 2007 til 185 ansatte i 2010. Dette var resultatet af tre fyringsrunder i henholdsvis september 2008 (cirka 10 medarbejdere), november 2008 (cirka 18 medarbejdere) og februar 2009 (cirka 11 medarbejdere).

Parternes bemærkninger

Klager påstår, at opsigelsen er i strid med ligebehandlingsloven.

Det er klagers opfattelse, at opsigelsen helt eller delvist skyldes, at hun har været fraværende på grund af barsel. Klager har fremsat krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

Klager henviser til, at hun var den eneste medarbejder, der blev opsagt på daværende tidspunkt. Indklagede havde tidligere gennemført tre fyringsrunder som følge af krisen, men disse lå 1-1½ år tilbage, og de personalemæssige forhold i virksomheden var efter klagers opfattelse normaliseret gennem det sidste år.

Klager henviser også til, at hendes funktion med at udarbejde manualer blev overtaget af en salgssekretær, medarbejder X, der blev ansat den 1. august 2009, det vil sige efter, at klagers graviditet var kendt i virksomheden.

Det er klagers opfattelse, at det er urealistisk, at funktionen med oversættelse af manualer vil kunne klares på 10 timer om ugen, som anført af arbejdsgiveren. Klager mener, at arbejdet med manualerne har et omfang, der klart overstiger 10 timer om ugen. Der er tale om en nødvendig funktion, idet kunderne har krav på at få manualer på deres eget sprog. Der arbejdes løbende på mange manualer af gangen. Manualerne kan være meget omfattende, og arbejdet hermed kan være langvarigt og med mange ændringer undervejs. Da klager var ansat i virksomheden, drejede det sig om 50-80 løbende manualer.

Det er også klagers opfattelse, at hun godt kunne omplaceres til en funktion i salgsafdelingen. Hun har arbejdet i lignende funktion hos sine tidligere arbejdsgivere, og hun har gennem sin ansættelse hos indklagede fået et godt indblik i maskinerne i forbindelse med, at hun har oversat manualer for de forskellige maskiner.

Indklagede påstår, at opsigelsen af klager hverken helt eller delvis er begrundet i hendes barsel. Opsigelsen skyldes, at stillingen som oversætter i teknisk afdeling blev nedlagt, da der ikke var tilstrækkeligt arbejde med oversættelse af manualer og på grund af behovet for besparelser som følge af svigende salg af maskiner.

Indklagede henviser til, at virksomheden har været og fortsat er hårdt ramt af den økonomiske krise. På grund af svigtende salg er virksomheden gået fra omkring 225 medarbejdere til omkring 185 medarbejdere, og der har været varslet tvungen nedsættelse af arbejdstiden i perioden fra maj til september 2009. Hertil kommer, at der ikke har været tale om lønstigninger, hverken pr. april 2009 eller april 2010. To medarbejdere er desuden gået på barsel, uden at der er ansat barselsvikarer. Indklagede har udbetalt overskudsdeling til medarbejderne, men på grund af udformningen af ordningen om overskudsdeling kan dette ikke tages som udtryk for hverken fremgang eller normaliserede forhold.

De arbejdsopgaver, som klager bestred i virksomheden, er nu kun til stede i meget begrænset omfang og kan efter klagers opfattelse ikke bære en fuldtidsstilling, hverken i teknisk afdeling eller i salgsafdelingen.

Indklagede oplyser i den forbindelse, at der nu kun er omkring 30 løbende manualer i modsætning til tidligere, hvor der var 50-80 manualer. Arbejdet med de omkring 30 manualer kan i vidt omfang ske ved genbrug fra de tidligere udarbejdede manualer.

Indklagede henviser videre til, at der ud over klager var ansat medarbejder Y som oversætter i teknisk afdeling. Medarbejder Y opsagde sin stilling i september 2008, men på grund af arbejdsmangel blev stillingen ikke genbesat. Da klager blev opsagt, var der ikke nogen valgmuligheder, da der ikke var andre medarbejdere i samme funktion.

Medarbejder X, der varetog arbejdsopgaven med oversættelse af manualer, mens klager var på barselsorlov, havde været ansat i virksomheden siden 2004, men hun havde haft orlov fra sommeren 2007 til sommeren 2009, hvor hun boede i udlandet. Hun havde dog under orloven fortsat udført projektrelateret arbejde for indklagede. Medarbejder X har siden 1. august 2009 arbejdet 30 timer ugentligt i virksomheden.

den, heraf 20 timer med sekretærarbejde/projektarbejde i salgsafdelingen og 10 timer med oversættelse af manualer.

Indklagede henviser i øvrigt til, at klager ikke har erfaring med arbejdet i salgsafdelingen, og det derfor ikke var muligt at omplacere hende til en sådan stilling. Indklagede henviser i den forbindelse til, at de øvrige seks salgsssekretærer alle har mangeårig erfaring (mellem 12 og 37 år) og viden med maskinerne, således at de kan arbejde selvstændigt med de oplysninger, som de får fra sælgerne.

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 m.v. (ligebehandlingsloven), at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har været fraværende på grund af barsel- og forældreorlov.

Det påhviler den indklagede arbejdsgiver at godtgøre, at opsigelsen af klager i maj 2010 ikke var begrundet i, at hun holdt forældreorlov.

Ligebehandlingsnævnet finder, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klagers afholdelse af barsel- og forældreorlov fra begyndelsen af oktober 2009 og frem til udgangen af juni 2010 ikke har været medvirkende årsag til, at hun blev opsiget fra stillingen som teknisk sekretær.

Det er indgået i nævnets vurdering, at antallet af manualer var faldende, og at omfanget af denne arbejdsfunktion ifølge arbejdsgiverens oplysninger, som dog er bestridt af klager, udgjorde omkring 10 timer ugentligt på opsigelsestidspunktet.

Nævnet finder imidlertid, at indklagede ikke har godtgjort, at det ikke var muligt for indklagede at finde arbejdsopgaver i virksomheden, som klager kunne varetage sammen med sin hidtidige funktion, frem for at opsiges klager og lade opgaven med manualer overgå til den medarbejder, der kom tilbage fra orlov den 1. august 2009.

Opsigelsen af klager var derfor i strid med ligebehandlingsloven.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 250.000 kr., svarende til cirka 9 måneders løn.

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

Indklagede skal herefter betale 250.000 kr. til klager med procesrenter fra den 8. juni 2010, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.