

Udskriftsdato: 15. december 2025

KEN nr 10205 af 20/03/2013 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 7100491-12

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - ej medhold

Klager, som var ansat som designer blev opsagt, mens hun var på forældreorlov. Alle indklagedes medarbejdere modtog en varsling om flytningen af indklagedes aktiviteter til en ny by. Hvis de ikke ønskede at flytte med, skulle varslingen betragtes som en påtænkt opsigelse. Eftersom klager ikke reagerede på varslingen modtog klager en opsigelse. Da klager reagerede på opsigelsen, fik hun tilbudt en stilling som designer hos indklagede i den nye by, hvilket klager dog afslog. Ligebehandlingsnævnet fandt på den baggrund, at indklagede havde godtgjort, at opsigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i, at hun afholdt forældreorlov, men alene i at klager ikke ønskede at flytte med indklagede til den nye by. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev opsagt fra sit arbejde som designer, mens hun var på forældreorlov.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev opsagt under sin forældreorlov.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat som designer hos indklagede fra 1. marts 2009. Arbejdsstedet lå i X by.

Klager fødte den 1. januar 2012 et barn. Hun holdt barselorlov fra 2. januar 2012 til 8. april 2012. Herefter holdt hun forældreorlov frem til den 18. november 2012. Hun skulle derefter afholde ferie og begynde på arbejde igen den 27. december 2012.

I starten af 2012 blev der indledt forhandlinger mellem selskab 1 (som indklagede hørte under) og selskab 2, som potentiel køber af aktiver/aktier i flere selskaber under selskab 1. Selskab 1 var på daværende tidspunkt opdelt i tre divisioner. Selskab 1 ønskede som følge af betydelig omsætnings- og indtjeningsnedgang at udskille aktiviteterne i to af divisionerne for fremadrettet alene at fokusere på aktiviteterne i den sidste division.

Parallelt med forhandlingerne mellem ejerne af selskab 1 og 2 blev der arbejdet på en slankning af balancen i selskaberne under selskab 1. Den 19. april 2012 blev hovedessensen af aftalen mellem selskaberne offentliggjort. Efter aftalen købte selskab 2 dele af selskab 1 svarende til over halvdelen af selskab 1's balance.

Indklagede var en del af det, der blev solgt fra, og som pr. 1. juli 2012 skulle overdrages til selskab 2.

Den 25. april 2012 varslede indklagede ændring af ansættelsessted til samtlige medarbejdere. Alle aktiviteterne på destinationerne i X by (indklagede) og Z by (et andet selskab under selskab 1) skulle samles i et center i Y by, hvor selskab 1 drev et datterselskab fra.

Ved skrivelsen af 25. april 2012 - sendt på mail til klagers private e-mail adresse - fik klager meddelelse om, at hendes ansættelse med arbejdssted i X by ville blive ændret til ansættelse med arbejdssted i Y by. Dette var begrundet med, at klagers nuværende arbejdssted skulle lukkes og alle aktiviteter flyttes til en anden lokation.

Det fremgår videre af meddelelsen:

"Den hermed varslede ændring af din ansættelse er efter selskabets opfattelse så væsentlig, at du ikke er forpligtet til at acceptere ændringen. Ønsker du at sige nej tak til at skifte arbejdssted, skal dette brev betragtes som en påtænkt opsigelse, hvor du vil være berettiget til dit normale opsigelsesvarsel.

Ønsker du at sige ja tak til at undersøge muligheden for en eventuel stilling i den nye organisation i Y by, vil du inden for den kommende uge få en afklaring af dine eventuelle muligheder."

Medarbejderne herunder også klager skulle aflevere et skriftligt svar på, om de ønskede, at indklagede undersøgte mulighederne for ansættelse i Y by senest den 26. april kl. 11.30.

Da klager ikke reagerede på varslingen af ændret arbejdssted, bekræftede indklagede opsigelsen ved skrivelse af 27. april 2012 til klager. Det var heri oplyst, at baggrunden for opsigelsen var et faldende aktivitetsniveau på indklagedes markeder. Opsigelsen blev sendt på mail til klagers private e-mail adresse sammen med en pressemeddelelse, som beskrev baggrunden for, at selskab 1 ville samle sine aktiviteter i Y by og &Aelig; by.

Opsigelserne blev gennemført efter reglerne om kollektive afskedigelser.

Alle øvrige medarbejdere, der enten ikke reagerede på varslingen eller ikke direkte tilkendegav, at man ønskede at acceptere en ændring af arbejdsstedet, modtog en tilsvarende opsigelse.

Ved mail af 2. maj 2012 udtrykte klager sin forundring over opsigelsen samt sin tvivl om, hvorvidt opsigelsen var lovlig, da den blev modtaget under hendes barselorlov.

Ved brev af 10. maj 2012 skrev indklagede til klager:

"Den 27. april 2012 blev der rettet henvendelse til samtlige medarbejdere, der ville eller kunne blive berørt af de organisatoriske ændringer, der forventes gennemført med ejerskifte med overtagelsesdag senest 1. juli 2012. Vi har efterfølgende modtaget kommentarer og bemærkninger, der har givet anledning til enkelte revurderinger, herunder også i forhold til dig. På baggrund heraf vil vi derfor gerne tilbyde dig en stilling som designer i den fremtidige organisation.

Ansættelsen vil være baseret på dine nuværende løn og benefit-betingelser, men da vi fra juli 2012 vil have base på [vej i Y by], vil din arbejdsuge være med tre arbejdsdage i [Y by] og maksimalt to hjemmearbejdsdage pr. uge.

Som det er tilfældet for langt den overvejende del af medarbejderne, indebærer de organisatoriske ændringer, at arbejdsstedet fremadrettet ændrer adresse. Dette betyder, at ingen medarbejdere, og dermed heller ikke du, er forpligtet til at acceptere denne ændring af arbejdsstedet. Vi skal derfor venligst anmode om, at du snarest og senest 30. maj 2012 giver skriftlig meddelelse om, hvorvidt du er indstillet på at fortsætte din ansættelse i selskabet på den nye base på [vej i Y by]."

Klager afslog ved mail af 13. maj 2012 indklagedes tilbud om genansættelse.

Indklagede oplyser i mail af 15. maj 2012, at opsigelserne er baseret på ledelsens skøn over hvilke medarbejdere, der ud fra driftsmæssige betragtninger måtte siges farvel til. De oplyser videre, at flere personer, der i henhold til gældende ret har særlig beskyttelse i forhold til opsigelse, af driftsmæssige årsager er opsagt.

I mail af 6. juni 2012 oplyser indklagede, at klagers og de øvrige 32 medarbejders opsigelse er en beklagelig konsekvens af stagnerende omsætning og dermed faldende indtjening i en længere periode. Det fremgår også, at der er 65 tilbageblevne medarbejdere hos indklagede. Endelig fremgår det:

"Det ville ikke være muligt at fortsætte vores designafdeling med de nedskæringer, vi har været nødsaget til at foretage, uden at måtte opsig dig - selvom du er på barsel. I en virksomhed som [indklagede], der har en betydelig majoritet af kvindelige medarbejdere og dermed også et betydeligt antal medarbejdere på barsel, vil det ikke være muligt at fortsætte driften af virksomheden med så betydelige nedskæringer, såfremt det ikke var muligt at opsig nogle af de medarbejdere, der er på barsel."

Da klager fortsat gjorde indsigelse mod opsigelsen skrev indklagede i mail af 21. juni 2012 til klager, at hun ikke var den eneste, der ud fra saglige kriterier var blevet sagt op, men at hun til gengæld var den eneste, der umiddelbart efter, at hun reagerede på opsigelsen, blev tilbudt ansættelse hos selskab 2 i det nye domicil i Y by. Efter drøftelse med den nye ejer af indklagede fremsatte indklagede desuden tilbud om at klager kunne få en fratrædelsesgodtgørelse svarende til en måneds løn.

Klager afviste tilbuddet.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at opsigelsen af hende, mens hun var på forældreorlov var i strid med ligebehandlingsloven. Hun ønsker en godtgørelse herfor.

Klager henviser til, at to ud af fire designere i teamet blev sagt op, og at hun var den eneste på barsel.

Klager oplyser, at hun næsten udelukkende har fået god feed-back til sine MUS-samtaler både, hvad angår faglighed, og hvad angår kollegialitet.

Klager oplyser, at hun først læste indklagedes mail af 25. april 2012 den 27. april 2012. Efter klagers opfattelse, er det ikke påkrævet, at man under barselorlov dagligt checker mails fra sin arbejdsgiver.

Hun beder indklagede dokumentere, at det er tilstrækkeligt at sende en mail vedrørende opsigelse med så kort svarfrist i stedet for et anbefalet brev. Selve opsigelsen blev også sendt på mail.

Klager havde i tiden efter opsigelsen en mail korrespondance med indklagede vedrørende opsigelsens retmæssighed i forhold til, at hun blev opsagt, mens hun var på barselorlov.

Indklagede gør gældende, at de ikke har handlet i strid med ligebehandlingsloven, da de opsigte klager.

Indklagede henviser til, at varslingen af 25. april 2012 var saglig, allerede af den grund at der var tale om en generel varsling, ikke blot i forhold til samtlige medarbejdere hos indklagede, men i forhold til samtlige medarbejdere i selskab 1's to ud af tre divisioner.

Der blev ikke foretaget nogen individuel vurdering i forbindelse med den afgivne opsigelse, idet opsigelserne var en følge af, at medarbejderen ikke ønskede at acceptere at udføre arbejdet fra indklagedes fremtidige adresse.

Indklagede oplyser, at de har gjort, hvad der var muligt for at komme i kontakt med klageren ved at give meddelelse om varslingen og opsigelsen på virksomhedens intranet og ved også at give meddelelse herom via klagers private e-mail adresse samt ved at forsøge at kontakte klager telefonisk direkte og via hendes forældre.

Indklagede mener, at det udelukkende kan tilskrives klagers egne forhold, at hun er fratrådt som ansat hos indklagede, eftersom indklagede konkret revurderede situationen og uden ugrundet ophold tilbød at se bort fra opsigelsen.

I forhold til spørgsmålet om en arbejdsgiver har pligt til at kommunikere og informere medarbejdere på orlov/barsel på samme måde, som medarbejdere, der ikke er på orlov/barsel, mener domstolene, at medar-

bejdere på orlov/barsel skal håndteres på nøjagtig samme måde som andre medarbejdere, hvilket også er sket i denne sag. Det er arbejdsgiverens ansvar, at meddelelser kommer frem, men ikke at de kommer til kundskab. Det er lønmodtagerens egen pligt at læse mails, der kommer inden for lønmodtagerens rådighedssfære, og det kan derfor ikke komme indklagede til skade, at klager ikke læste sine mails den 25. og 26. april 2012.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn for eksempel i forbindelse med opsigelse under afholdelse af barsel- og forældreorlov.

Ligebehandlingsnævnet har lagt til grund, at indklagede, sammen med andre dele af selskab 1, blev opkøbt af selskab 2. Forud for selskab 2's overtagelse af indklagede skulle indklagedes aktiviteter flyttes til en adresse i Y by.

Ligebehandlingsnævnet har lagt vægt på, at samtlige medarbejdere i X by den 25. april 2012 modtog en varsling om flytningen af indklagedes aktiviteter fra X by til Y by, og om at hvis de ikke ønskede at flytte med, skulle varslingen betragtes som en påtænkt opsigelse. Der blev for alle givet en meget kort svarfrist i forhold til om medarbejderne ønskede at flytte med eller ej. Indklagede sendte varslingen til klager på hendes virksomhedsmail og på hendes private mail adresse. Da klager ikke reagerede sendte indklagede den 27. april 2012 en opsigelse til klager, ligesom de gjorde til alle de andre medarbejdere, der enten ikke havde reageret på varslingen eller ikke ønskede at flytte med. De forsøgte desuden samme dag at komme i telefonisk kontakt med klager.

Da klager reagerede på opsigelsen, fik hun tilbudt en stilling som designer hos indklagede i Y by, hvilket klager dog afslog.

Ligebehandlingsnævnet finder på den baggrund, at indklagede har godtgjort, at opsigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i, at hun afholdt forældreorlov, men alene i at klager ikke ønskede at flytte med indklagede til Y by.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.