

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 9444 af 18/06/2014 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2013-6810-18602

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - medhold

En undervisningsassistent på et museum blev afskediget under sin barselorlov med henvisning til, at hendes arbejdsopgaver ophørte i forbindelse med en midlertidig flytning. Nævnet fandt, at det ikke var godtgjort, at alle klagers arbejdsopgaver var bortfaldet, og at klager var den, der bedst kunne undværes. Indklagede havde derfor ikke løftet bevisbyrden for, at klagers barselorlov ikke helt eller delvist havde betydning for afskedigelsen.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 300.000 kr., svarende til ni måneders løn.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn, idet klager blev opsagt fra sit arbejde som undervisningsassistent på et museum under sin barselorlov.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

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

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klageren på 300.000 kr. med procesrente fra den 15. juli 2013, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager, der er uddannet lærer, blev ansat hos indklagede pr. 1. januar 2009 som undervisningsassistent i publikumsafdelingen. Indklagede er et museum.

På grund af ombygning og midlertidig flytning indledte indklagede pr. 1. januar 2014 en interimperiode med nedsat udstillingskapacitet og deraf følgende nedskæringer.

Medarbejderne hos indklagede blev orienteret om de konkrete nedskæringer på et møde den 26. juni 2013.

Det fremgår af det talepapir, der lå til grund for orienteringen af medarbejderne på mødet, blandt andet at interimperioden ville betyde:

"

at vi halverer [indklagedes] udstillingsareal

at vi begrænser vores formidlingsaktiviteter rettet mod publikum

at pilotindsatsen reduceres meget

at vi kommer til at gennemføre besparelser i de forskellige driftsenheder

at vi kommer til at gennemføre besparelser i Salg- og Marketingafdelingen

at vi i en vis udstrækning vil opretholde både butiksdrift og cafévirksomhed, og at entré og butik bliver lagt sammen for at spare tid

at vi skal holde de samlede omkostninger på det lavest mulige niveau for at sikre [indklagedes] overlevelse

at de mange projekter, hvor vi skal udvikle til den nye bygning, betyder, at aktivitetsniveauet efter alt at dømme bliver opretholdt på det nuværende niveau i Udstillingsafdelingen, Afdelingen for Medier og Læring samt i Kommerciel Afdeling"

Der blev desuden på mødet sat navn på fire medarbejdere, der ville blive afskediget. Klager var ikke blandt disse fire. Endelig blev der orienteret om, at der for to ansatte ville ske ændringer i deres arbejdsopgaver. Disse to medarbejders opgaver bortfaldt, hvorfor de blev flyttet til andre opgaver. Det fremgik således af talepapiret at:

"[medarbejder A] har sagt ja tak til at blive "hat" i interimperioden, og [medarbejder B] har sagt ja tak til at varetage økonomifunktioner i Administrationsafdelingen. Det er opgaver, der allerede ligger i interimsbudgettet, og der vil således på denne måde yderligere blive sparet to stillinger."

Klager var på tidspunktet for mødet på barselorlov, idet hun havde født den 4. maj 2013. Hun deltog ikke i mødet.

Ved brev af 26. juni 2013 blev klager opsagt.

Det fremgik af opsigelsen, at indklagede forventede, at ombygningsperioden ville vare to år, hvor museet ville åbne et andet sted i byen med et væsentligt mindre udstillingsareal, færre tilbud til gæsterne, en reduceret administration og dermed et reduceret personalebehov.

Det fremgik videre, at:

"Da dine arbejdsopgaver ophører i forbindelse med udflytningen, er det med beklagelse, at vi ser os nødsaget til at opsig dig i henhold til funktionærloven - med 5 mdrs. varsel - til fratræden den 30.11.2013.

I din opsigelsesperiode vil vi meget gerne gøre brug af dine kompetencer, da denne opsigelse ikke skyldes din arbejdsindsats på [indklagede], men derimod de særlige forhold, der gør sig gældende i interimperioden. I perioden er du velkommen til aktivt i arbejdstiden - at søge nyt arbejde, og [indklagede] vil gerne støtte dig i dette arbejde."

Indklagede har lavet en skematisk oversigt over klagers, undervisningsmedarbejder C's og planlægningsmedarbejder A's kompetencer og funktioner.

Ansæt som Undervisningsassistent: Klager og Medarbejder C

Ansæt som Planlægningsmedarbejder: Medarbejder A

Ansæt på nedsat tid: Medarbejder A

Beskyttelse i ansættelsen som arbejdsmiljørepræsentant: Medarbejder C

Deltagelse i projektarbejde: Medarbejder C

Hattefunktion: Klager, Medarbejder A, Medarbejder C

Vagtplanlægning: Medarbejder A

Timeregistrering for piloter: Medarbejder A

Laboratorium: Medarbejder A

Indkøb af materialer: Medarbejder A

Ansvar for lager: Medarbejder A

Ansvar for IT mv. i afd. : Medarbejder A

Budget for afd. : Medarbejder A

Planlægge arrangementer og events: Medarbejder A

Ansvar for kommunikation med piloterne: Medarbejder A

Rapportering af beregninger og statistik: Medarbejder A

Undervisning af piloter: Klager, Medarbejder A, Medarbejder C

Varetagelse af overenskomst omfattet af pilotarbejde: Ingen af dem.

Planlægning af udflytning til <ny adresse>: Medarbejder C

Lukning af <nuværende adresse, 21.01.2014>: Medarbejder C

Deltagelse i fremtidens <indklagede>, (hvordan ny adresse skal se ud): Medarbejder C

Klager har udarbejdet et skema over de opgaver, hun varetog før sin orlov, opgaver, der eksisterede under klagers orlov og opgaver, der fortsætter i interimperioden. Skemaet indeholdt også begrundelsen for, hvorfor opgaven forventes at fortsætte i interimperioden:

Hattefunktion - "se nedenfor"

Dialogbaseret formidling på gulvet i udstillingerne - "se nedenfor"

Sceneshows

Roadshows - "Fremgår af pilotnyhedsbreve (f.eks. okt. -sept. 2013 og nov. /dec. 2013)

Demoer (demonstrationsforsøg) - "Fremgår f.eks. af stillingsopslag til livreddere, at man vil lave hjerte/lunge demo"

Lommeforsøg (små demonstrationsforsøg) - "Fremgår af Pilotnyhedsbreve - f.eks. nov-dec. 2013")

Forsøgsbaren (en fast base hvorfra man laver demonstrationsbesøg for publikum) - "Fremgår af Pilotnyhedsbreve - f.eks. okt. -sept. 2013"

Projektarbejde - "Se nedenfor"

Undervisning af livreddere - "Fremgår bl.a. af stillingsopslag til livreddere"

Supervision af livreddere - "Behovet bortfalder ikke pga. de nye omgivelser"

Undervisning af piloter - "Se nedenfor"

Supervision af piloter - "Behovet bortfalder ikke pga. de nye omgivelser"

Implementering af nye formidlingstiltag - "Der skal åbnes nye udstillinger i interimperioden"

Værksteder for skoleklasser - Forventes ikke at fortsætte i interimperioden

Bindeled mellem drift og udvikling - "Se nedenfor"

Udførelse af evt. nye formidling aktiviteter - "Det fremgår af nyhedsbreve at <indklagede> i interimperioden vil bruges som "testcenter" til det nye <indklagede> både i forhold til aktiviteter og udstillinger".

Undervisning af piloterne i evt. nye formidlingsopgaver - "Undervisningsmedarbejderne uddanner piloterne i de nye formidlingsopgaver"

Klager har oplistet nogle af de projekter, hun har deltaget i:

2013: Udviklingen, evalueringen, efteruddannelse af kystlivredderpiloterne.

2012: Udviklingen af supplerende aktiviteter til kystlivredderpiloterne, kontaktperson til Trykfonden og kystlivredderne.

Udviklingen og afholdelsen af lærerworkshops.

Evaluerings af udstillingen Vand.

2011: Tovholder for udvikling af Uddannelsesmateriale/Håndbog til piloter.

Projektgruppen til udstillingen "Vand".

Opfølgingsarbejder på projektet VAKS (Revision af Hjerte-Lungeværksted).

2010: Projektgruppen til udstillingen "Sanser".

Udvikling af supplerende formidlingsaktiviteter til udstillingen "Sanser".

Udviklingen af skolemateriale til udstillingen "Sanser".

Projektgruppen til VAKS - kvalitetssikring af <indklagedes> formidlingsaktiviteter.

Udvikling af rapport over standarden af formidlingsprodukter.

2009: Projektgruppen til udstillingen "Energi".

Udvikling af supplerende formidlingsaktiviteter til udstillingen "Energi".

Udvikling af udstillingen "Hjernen - klar, parat, smart! ".

Udvikling af skolemateriale til udstillingen "Hjernen - klar, parat, smart".

Udvikling af opgaveark og supplerende formidlingsaktiviteter til udstillingen "Xtrem ekspedition".

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at afskedigelsen er sket i strid med ligebehandlingsloven.

Klager henviser til, at nogle af de opgaver, hun varetog forud for sin barsel, er overdraget til andre medarbejdere, ligesom hun ville være i stand til at løse flere af de tilbageværende opgaver. Opsigelsen har derfor sin egentlige begrundelse i hendes barselorlov.

Klager var desuden den eneste i formidlingsafdelingen, der blev afskediget.

Klager sendte den 26. juni 2013 en mail til indklagede med ønsker til afvikling af orlov. Klager ønskede barselorlov, omsorgsdage og ferie, således at arbejdet skulle genoptages den 6. januar 2014.

Klagers arbejdsopgaver bestod af den funktion, der omtales som "hat", formidling i udstillingerne, undervisning af skoleklasser, undervisning og supervision af de ansatte studenterformidlere og implementering af nye formidlingsopgaver, som blev overdraget fra udviklingsafdelingen til driftsafdelingen.

Det er svært at sætte fast tid på "hat"-funktionen. Funktionen består i at sikre, at de planlagte daglige aktiviteter bliver udført. Klager skal blandt andet tjekke, at piloterne møder ind, og at de ved, hvad de skal gøre. Hun skal hjælpe piloter, der måtte være i tvivl om deres arbejdsopgaver, og tage sig af uforudsete situationer. Det kan dreje sig om alt fra at tage sig af publikum, der kommer til skade, til vandskade i huset. Det må forudsættes, at der også i interimperioden vil opstå uforudsete opgaver, som "hatten" skal tage sig af, når man skal agere i nye omgivelser.

På baggrund af det talepapir, der lå til grund for orientering af medarbejderne den 26. juni 2013, er det klagers opfattelse, at arbejdsopgaverne ikke er ophørt. Det fremgår således blandt andet af talepapiret, at "[medarbejder A] har sagt ja tak til at blive "hat" i interimperioden".

I forhold til indklagedes påstand om, at klager ikke besidder A's kompetencer i øvrigt, oplyser klager, at indkøb af materialer tidligere var en opgave, der blev varetaget af studerende. Det er uvist, hvad indklagede mener med "laboratorium", men oprydning og at holde orden i laboratoriet er også opgaver, der tidligere blev varetaget af studerende. Kommunikation med piloterne er klart en del af klagers tidligere opgaver, ligesom klager under A's fravær har arbejdet med vagtplanerne. Det er svært for klager at forstå, at disse opgaver ikke skulle ligge inden for klagers kompetencer.

Nogle af klagers arbejdsopgaver vil sandsynligvis bortfalde, for eksempel undervisning og supervision af studenterformidlerne, da man reducerede i den stab under interimperiode, men der ville fortsat være andre formidlingsopgaver. Nogle af disse er overdraget til en anden medarbejder, så opgaven er ikke bortfaldet.

Klager finder, at indklagedes skema over arbejdsopgaver snarere beskriver et lille udvalg af arbejdsopgaver, end de beskriver kompetencer.

Skemaet sammenligner de to undervisningsmedarbejdere, klager og C, med planlægningsmedarbejder A. Det ville også have været relevant at inddrage den anden planlægningsmedarbejder D.

D blev ansat tidsbegrænset umiddelbart inden, klager gik på orlov. Hun har under klagers orlov overtaget nogle af klagers opgaver blandt andet "hat"-funktionen. D fik en ny kontrakt ved interimperiodens start, og hun skal ifølge klagers oplysninger fortsat varetage klagers del af "hat"-funktionen, i stedet for at A overtog denne del. D overtog desuden klagers opgave med at være bindeled mellem drift og udvikling.

De tre opgaver, der er nævnt sidst i indklagedes skema, er opgaver der er opstået under klagers barselorlov, hvorfor hun ikke har udført dem.

Klagers skema giver efter hendes opfattelse et klarere og mere retvisende billede af, hvilke opgaver hun varetog før sin orlov, og hvilke der fortsætter i interimperioden.

Af pilotnyhedsbrevene fremgår det, at "hatte"-rollen i interimperioden bevares, men ændres, så den kommer til at indeholde mere formidling. Man planlægger også at forlænge åbningstiden i interimperioden og har derfor behov for en ekstra driftskoordinator til at varetage "hatte"-funktionen.

Klagers opgaver med "hatte"-funktionen fortsætter og udvides således i interimperioden. Der planlægges en "hatte"-vagt hver dag, også i weekender, og det totale timetal for "hatte"-funktionen overstiger derved 37 timer. Der er timer nok til en fuldtidsstilling for en undervisningsmedarbejder alene ved "hatte"-funktionen.

Af et talepapir af 30. august 2013 fra et orienteringsmøde med medarbejderne fremgår, at indklagede ville beholde 31 piloter som var garanteret 7 ugentlige timer, svarende til et ugentligt behov på i alt 217 timer. Piloterne var tidligere garanteret 10 ugentlige timer. Der var således stadig i interimperioden

et behov for et betydeligt antal arbejdstimer med publikumskontakt - uanset om man kalder kontakten formidling eller "kustode-funktion". Denne del af klagers opgaver er således ikke bortfaldet.

Det er nyt og overraskende for klager, at indklagede vil fjerne den mundtlige formidling, der finder sted via piloterne. Den mundtlige formidling af naturvidenskab og teknik er en kerneopgave og det undrer, at man helt undsiger denne opgave i interimperioden og alene viderefører kustodefunktioner. Det har altid været en del af piloternes opgave at varetage kustodefunktioner i et vist omfang udover den egentlige formidling.

Det er klagers opfattelse, at piloterne vil varetage opgaver, der ligger inden for klagers arbejdsfelt, men indklagede har valgt at afskedige hende fremfor at reducere yderligere i antallet af piloter, ligesom indklagede ikke har tilbudt hende kustodefunktioner.

Med 31 piloter ansat i interimperioden vil der fortsat være et behov for supervision af disse og sandsynligvis også for undervisning. Desuden planlægger indklagede at åbne nye udstillinger i den midlertidige udstillingshal, som piloterne vil få brug for undervisning i. Denne arbejdsopgave er således heller ikke bortfaldet.

Klagers opgaveportefølje har været noget mere varieret, end det fremgår af indklagedes beskrivelse. Klager har i sin stilling udført formidlingsopgaver sammen med piloterne, herunder præcis samme opgaver, som for eksempel shows, demonstrationsforsøg, undervisning af skoleklasser og ikke mindst formidling med publikumskontakt på gulvet.

Den såkaldte "hat"-funktion blev desuden i weekender og ferier udført af en håndfuld piloter, der foruden at arbejde som piloter også var ansat i studiestillinger som såkaldte driftskoordinatorer. Der var således ikke så skarp en opdeling af arbejdsopgaverne, og hvilke personalegrupper der varetog dem, som indklagede giver indtryk af.

Indklagede beskriver piloternes arbejde i interimperioden som "gæsteservice og kustodearbejde". Det kan ikke ses af pilotnyhedsbrevene fra januar 2013 til januar 2014, at en sådan ændring var forudsat. Klager finder det besynderligt, at en så voldsom reduktion af formidlingen, som indklagede beskriver, ikke er kommunikeret ud til piloterne.

Af indklagedes brochure fremgår, at der vil foregå formidling, og at piloternes rolle ikke blot er at være kustoder. Der står blandt andet:

"Vi vil bruge [indklagedes nye lokaler] som et laboratorium. Vi vil afprøve nye formidlingsformer og vende tingene lidt på hovedet. Der er blandt andet et stort udendørs areal ud til havnen, som vi vil benytte." Det fremgår videre, at piloterne kan "hjælpe med at skabe overblik og give ideer til at styrke den faglige sammenhæng," og at "de fleste har sjove tricks i ærmet."

I interimperioden kommer piloterne til at arbejde med formidling af en række forskellige aktiviteter. Ifølge nyhedsbreve og indklagedes hjemmeside er følgende formidlingsaktiviteter planlagt i interimperioden:

Formidling på gulv i

o udstillingen Vintersport

o udstillingen Opfindelser

o særudstilling "Hjernen"

o særudstilling "Puls"

Hjerte/lunge demo

Ny demo omkring baderåd

Laserskærer (bemandes 5 timer dagligt)

Livredningsaktiviteter

Sæbebobleshow (Roadshow)

Organdissektioner (Roadshow)

Aktivitet for skoler: RobCup Junior robotkonkurrence

Aktivitet for skoler: Skolernes innovationsdag

Skøjtebane

Lundbeck Lectures

Firmaarrangementer

Denne type opgaver, som var en del af piloternes og klagers opgaver, fortsætter således i interimsperioden. I denne periode er der som grundbemanding afsat 217 timer til piloterne om ugen til disse formidlingsopgaver. Der er altså timer nok til en fuldtidsstilling for en undervisningsmedarbejder alene ved formidlingsopgaver.

Undervisningsmedarbejderne stod for uddannelse af piloterne i formidlingsaktiviteter. Ifølge nyhedsbreve til piloter er der planlagt følgende uddannelser af dem:

Gæsteserviceuddannelse d. 28. januar 2014

Uddannelse i udstillingen Vintersport d. 30. januar 2014

Evakueringsuddannelse d. 3. februar 2014

Uddannelse i udstillingerne d. 5. februar 2014

Oplæring af drift-piloterne i ny hal d. 5. februar 2014

Oplæring i demoen Laserskæreren, uge 9, 2014

Der ses også et overlap i formidlingsopgaver i forhold til den gruppe studerende, der er ansat som livreddere. Det fremgår af et nyligt stillingsopslag, hvor indklagede søgte efter 8-10 studerende med kystlivredderuddannelse, at "Et job som livredder hos [indklagede] er meget mere end et studiejob. Det er samtidig en formidlingsuddannelse. Hos os vil du få udviklet dine formidlingskompetencer".

Dette bekræfter desuden, at indklagede planlagde en høj prioritering af mundtlig formidling i udstillingerne i interimsperioden, hvilket står i modsætning til indklagedes tidligere udsagn om generelt at reducere formidlingen.

Derudover fremgår det af stillingsopslaget, at en del af arbejdsopgaverne er "dialog, hjerte/lungedissektioner og andre aktiviteter for gæsterne". Hjerte/lungedissektion er en af indklagedes såkaldte demoer. Ind-

klagede har tidligere hævdet, at der ikke ville blive lavet demoer i interimperioden, og at en af klagers opgaver dermed var bortfaldet.

Klager havde ansvaret for at ansætte, uddanne og supervisere de studerende livreddere såvel som piloterne, ligesom hun både underviste i og udførte demoer. Med ansættelse af et nyt hold livreddere må man regne med, at opgaverne med at uddanne og supervisere ville fortsætte i interimperioden.

Der er planlagt uddannelse af piloter i livreddernes formidlingsaktiviteter. I forbindelse med flytningen er der også planlagt uddannelse af driftskoordinatorerne, som er en mindre gruppe piloter, der også varetager "hat"-funktionen.

Den mængde tid, undervisningsarbejderne bruger på at undervise piloter, afhænger i højere grad af antallet af udstillinger end af antallet af piloter, da det koster samme forberedelsestid at undervise et hold på 20 som et hold på 30.

Da indklagede ikke skærer ned på antallet af nye udstillinger i interimperioden, må arbejdsbyrden i forhold til undervisning af piloter forventes at være den samme som tidligere. Klagers arbejde med at uddanne piloter fortsætter altså i interimperioden, ligesom man kan påregne, at supervision af piloterne vil fortsætte.

Klager og C har delt projektarbejdsopgaverne mellem sig. Klager har lavet en liste over nogle af de projekter, hun har deltaget i. Efter klagers sygefravær i en periode med afbrudte graviditeter blev hun frataget en del af de fælles udviklingsprojekter. Hun ønskede ikke selv denne ændring i arbejdsopgaverne. Det forhold, at indklagede ikke gjorde brug af klagers kompetencer, medfører ikke, at hun ikke er i besiddelse af dem.

Når indklagede ikke inddrog klager i projekterne, efter hun kom tilbage fra sit primært graviditetsbetingede fravær, skyldtes det ikke, at hun ikke havde kompetencerne, men at hun ikke fik lov, idet hendes chef i stedet ønskede, at hun skulle have flere pilot- og "hat"-opgaver. Klager gav dengang udtryk for, at hun gerne ville fortsætte med projektarbejdet, men den mulighed fik hun ikke.

Projekttopgaverne forsvinder ikke i interimperioden. Det må tværtimod forventes, at der bliver travlt med projektudvikling op til åbning af det nye indklagede.

C er deltidsbeskæftiget, og A, som overtog en del af klagers opgaver, har accepteret at gå ned i tid i interimperioden. Klager har tidligere haft en beskæftigelsesgrad på 30/37. Hun kunne godt se dette som en løsning i interimperioden, men hun modtog ikke tilbud om omplacering eller deltidsansættelse.

Indklagede har ikke godtgjort, at klagers arbejdsopgaver er bortfaldet i interimperioden. Tværtimod ser det ud til, at de fleste opgaver, herunder "hat"-funktionen, projektarbejde, gulvformidling i udstillingerne, demoer og andre formidlingsaktiviteter, ansættelse, undervisning og supervision af piloter og livreddere samt mange uforudsete ad hoc opgaver, som præger driftsafdelingen hos indklagede, fortsat eksisterer.

Indklagede beskriver, at det har været svært at komme i kontakt med klager. Klager har givet indklagede oplysninger om sit nye telefonnummer, og at det var det nummer, hun kunne træffes på. Dette fremgik også af indklagedes vagtplanlægningssystem.

Klager læste ikke sin arbejdsmail regelmæssigt under sin barsel. Indklagede har tidligere under klagers graviditetsbetingede fravær efter aftale med klager anvendt hendes private mail, som hun læser dagligt. I øvrigt indeholdt indklagedes mail af 14. juni 2013 ingen indbydelse til at deltage i mødet den 26. juni 2013, men alene en venlig hilsen og en påmindelse om, at hun skulle indsende sine ønsker for resten af barselorloven.

Klager kontaktede indklagede 8 uger efter fødslen, som hun er forpligtet til efter barselloven, for at meddele, hvordan hun ønskede at afholde resten af orloven.

Indklagede gør gældende, at afskedigelsen af klager ikke er sket på grund af graviditet og barsel.

Indklagede skal bygge om og vil derfor i en længere periode ikke have til huse i de sædvanlige lokaler. Der er lejet andre lokaler, men med væsentlig mindre plads, som skal rumme udstillinger, cafe, butik, entre m.m.

Indklagede var inde i en turbulent periode, idet de stod overfor to vanskelige år, der ville blive en økonomisk stor udfordring. Indklagede kan forvente et underskud i størrelsesordenen 10 millioner kr. Derfor var det bydende nødvendigt at beskære omkostningerne mest muligt. Dette er blandt andet sket med afskedigelse af personale, hvor arbejdsfunktionerne forsvinder i ombygnings- og udflytningsperioden.

I forbindelse med flytningen vil udstillingsudbuddet blive begrænset til alene at vise udstillingerne. Der vil ikke blive lagt vægt på formidling. Der vil ikke blive lavet demoer, og der vil ikke blive vist shows. Dermed vil indklagedes formidling blive kraftigt reduceret.

Ved udgangen af juni måned 2013 var det indklagedes vurdering, at de skulle beholde 15 piloter á minimum 10 timer om ugen, svarende til minimum 150 timer om ugen. Ved udgangen af august blev det besluttet at beholde 31 piloter, som efter en ændring i overenskomsten kun garanteres 7 timer om ugen.

Der er normalt 60 piloter ansat med et garanteret ugentligt timetal på 10 timer svarende til 600 timer om ugen. Der er altså sket en reduktion af timetallet med 2/3, hvorfor der ikke var behov for support af piloterne i samme grad som tidligere. Piloternes arbejde vil være mere i retning af gæsteservice og "kustodearbejde".

Lønninger til piloter bliver i 2014 reduceret med ca. 55 %.

Klager henviser til nyhedsbreve og hjemmeside, og det er korrekt at piloterne skal arbejde med en lang række opgaver, men det er på et ganske andet niveau end tidligere.

Det er uomtvisteligt, at der er sket en voldsom reduktion i antallet af piloter, hvilket retfærdiggør at indklagede måtte nedlægge en stilling som undervisningsassistent.

Piloter er studerende og overenskomstansat på studiejobs. Det bestrides derfor, at klager skulle kunne varetage pilotopgaver.

I byggeperioden vil indklagede få et ikke ubetydeligt underskud, hvilket ledelsen forsøger at begrænse mest muligt blandt andet via besparelser.

Indklagede var derfor nødsaget til at afskedige en række medarbejdere. Beslutningen om, hvem der skulle afskediges, blev truffet på et møde i starten af juni 2013.

Per 1. august 2013 så den samlede personalemæssige ændring som følge af interimperioden således ud:

5 funktionærer blev afskediget

2 funktionærer fik andre arbejdsområder

6 timelønnede medarbejdere blev opsagt

10 funktionærer fik ændrede arbejdstider og indgik fremadrettet i en weekendturnus

5 driftspiloter skulle stoppe i henhold til ansættelsesaftale ved udgangen af 2013 med mindre der kunne rejses fondsmidler til fortsat at have medarbejdere med cerebral parese ansat.

Inden udgangen af august 2013 skulle der foretages endnu en organisationstilpasning.

Klager var en af de fem funktionærer, der blev opsagt som følge af, at arbejdsopgaverne bortfaldt.

Både medarbejder C og klager var ansat som undervisningsassistenter, men der var fremadrettet kun brug for en.

C havde større kompetencer end klager, da han udover at varetage samme arbejdsfunktion som klager også var arbejdsmiljørepræsentant og dermed ydede et uundværligt bidrag i forbindelse med sikkerhed i de daværende og nuværende lokaler. Derudover havde C den fordel, at han i en lang periode havde været med i mange af indklagedes udviklingsprojekter, og dermed havde stor erfaring med projektarbejde, hvilket var af stor betydning i udviklingen af nye udstillingsprojekter. Klager var ikke i besiddelse af denne kompetence.

Indklagede bestrider ikke, at klager til en vis grad har deltaget i projektarbejde, men det bestrides, at indklagede har frataget hende opgaverne. Det skyldes udelukkende hendes fravær, at hun ikke har fået opgaverne, idet man skal være nærværende for at deltage i et projekt. Projektlederne søger naturligt de projektdeltagere, som, de føler, kan løse en opgave.

C var desuden deltidsansat på 27 timer. Dette timetal forventedes at være tilstrækkeligt i de nye lokaler med de langt færre udstillingspiloter/kustoder.

Klager blev oprindeligt ansat på fuld tid, og hun har kun midlertidigt arbejdet på deltid. Hun har siden 1. juli 2011 været på fuld tid. Indklagede har på intet tidspunkt senere hørt, at klager kunne være interesseret i at varetage et deltidsarbejde.

Det er korrekt, at A sagde ja til at blive "hat" i interimperioden, men det er en yderst tillempet og begrænset hat-funktion, og en funktion som A tidligere har varetaget.

A har haft ansvaret for vagtplanlægningen, laboratorium og kommunikation til piloterne. Denne opgave bliver langt mindre krævende i de nye lokaler. A har accepteret at reducere sin arbejdstid til 30 timer om ugen, men skal så udover sit daglige arbejde også varetage den yderst begrænsede "hat-funktion" samt en række deciderede driftsopgaver, herunder indkøb af materialer.

Klager besidder ikke de kompetencer, som er grundlaget for at beholde A, herunder at A arbejder med mange administrative og økonomiske opgaver.

A's arbejdstid og kompetencer passer simpelthen til den jobfunktion indklagede har beskrevet.

Klager var ansat som undervisningsassistent, og A er ansat som planlægningsmedarbejder. Alene stillingsbetegnelserne indikerer stor forskel på jobindhold.

Skønt der kan være sammenfald mellem arbejde som undervisningsassistent og planlægningsmedarbejder, er den absolut betydende del af de to funktioner ganske forskellig, hvorfor klager ikke har kunnet, og ikke ville kunne udføre det krævende job som planlægningsassistent.

Det er korrekt, at indklagede har søgt livreddere, men aftalen med disse var, at ansættelsen ophørte, når indklagede flyttede til nye midlertidige lokaler. De var således specielt tilknyttet en bestemt udstilling, der ikke skulle flyttes med.

Indklagede fik imidlertid sidst på året 2013 en aftale med en fond, der muliggjorde nye tilbud i de nye lokaler. Denne mulighed var imidlertid ikke til stede på tidspunktet for afskedigelsen af klager.

Undervisning og vejledning i formidling til livredderpiloter er ikke på skemaet.

De samme betragtninger er gældende for driftspiloter med cerebral parese. Fem af dem skulle fratræde ved årets udgang. To er dog blevet genansat grundet fondsstøttemidler, der først blev bevilliget sidst på året i 2013.

Indklagedes skema over klagers, C's og A's kompetencer og funktioner viser klart, at indklagede har behov for A som planlægningsmedarbejder, og at C's kompetencer som undervisningsassistent overstiger klagers. C er yderligere beskyttet af sin ansættelse som arbejdsmiljørepræsentant.

Det skema, klager efterfølgende har fremlagt, er udarbejdet mod bedrevidende, da indklagede gentagne gange har redegjort for, at livredderne først er kommet op som mulighed i udgangen af 2013, efter klager var blevet opsagt.

Roadshows er ligeledes en option, der først er kommet senere, da indklagede har modtaget en uventet ekstern donation.

D blev ansat, før klager gik på barselorlov, som erstatning for en anden medarbejder, der fik andet arbejde. Det er derfor ikke relevant at inddrage D's arbejde i sagen, da hun i dag kun varetager et yderst begrænset antal af de opgaver, klager kan bestride.

Indklagede forsøgte gentagne gange at kontakte klager. Indklagede skrev en mail til klager den 14. juni 2013, da de ikke havde hørt fra klager, siden hun gik på barsel den 25. marts 2013. Indklagede forsøgte også gentagne gange at ringe til klager uden held. Formålet med opkald-ene var at indkalde klager til mødet med samtlige medarbejdere den 26. juni 2013.

Indklagede ledte efter klagers telefonnummer på KRAK og ringede til det nummer, der fandtes der.

Den 26. juni 2013 kørte indklagedes økonomi- og personalechef og driftschef ud til klager for at overdrage afskedigelsen og begrundelsen herfor. Klager var desværre ikke hjemme. Opsigelsen blev herefter sendt både som almindeligt og anbefalet brev.

Grunden til, at klager ikke blev nævnt på mødet den 26. juni 2013, var, at ledelsen ikke ønskede at risikere, at det blev klagers kolleger, der overbragte hende meddelelsen om afskedigelsen. De ville være sikre på at klager havde kendskab til denne, inden det blev offentliggjort.

Den 26. juni 2013 om aftenen modtog indklagede en mail fra klager vedrørende afvikling af orlov. Dette var den første officielle kontakt, indklagede havde med klager, efter hun var gået på barselorlov den 25. marts 2013.

Hele indklagedes planlægning omkring flytning, interim og personalereduktion skete lige i den periode, hvor der ikke var kontakt mellem klager og indklagede.

Afskedigelsen blev offentliggjort den 4. juli 2013 på indklagedes Intranet.

Det er indklagedes klare opfattelse, at de som ledelse kan lede og fordele arbejdet, og at de i den beskrevne situation må benytte de medarbejdere, der er bedst egnede til at hjælpe dem igennem perioden.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption. Såfremt afskedigelsen finder sted under graviditet eller afholdelse af barselorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Ligebehandlingsnævnet har lagt til grund, at indklagede stod overfor en 2-årig periode, hvor de på grund af ombygning skulle flytte til mindre lejede lokaler, og at der derfor skulle ske en reduktion af omkostningerne blandt andet ved at skære ned på antallet af medarbejdere.

På baggrund af sagens oplysninger må nævnet antage, at i hvert fald nogle af klagers arbejdsopgaver fortsat er tilstede hos indklagede, men er overtaget af andre medarbejdere.

Indklagede har aftalt ændrede arbejdsopgaver og timetal med flere andre medarbejdere, hvoraf nogle har overtaget opgaver fra klager, men de har ikke haft kontakt til klager vedrørende lignende aftaler forud for beslutningen om at afskedige hende, hvorved bemærkes, at klager havde meddelt indklagede, hvilket telefonnummer hun kunne kontaktes på.

Efter en samlet vurdering af sagens oplysninger finder nævnet ikke, at indklagede med tilstrækkelig sikkerhed har godtgjort, at klager var den, der bedst kunne undværes i den situation, og dermed at klagers barselorlov hverken helt eller delvist har haft betydning for beslutningen om at opsige netop hende.

Klager får derfor medhold i klagen.

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 300.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen.

Indklagede skal herefter betale 300.000 kr. til klager med procesrente fra den 15. juli 2013, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.