

Udskriftsdato: 20. december 2025

KEN nr 10359 af 24/06/2011 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse efter orlov - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2500232-10

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse efter orlov - medhold

En kvinde blev opsagt fra sin stilling som revisor 3 uger efter, hun vendte tilbage fra forældreorlov. Efter hun havde genoptaget arbejdet, afholdt hun fortsat 7 timers forældreorlov om ugen. På grund af den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem hendes tilbagevenden fra orlov, arbejdsgivers vurdering af hende i umiddelbar tilknytning hertil og hendes opsigelse fandt Ligebehandlingsnævnet, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling. Indklagede havde ikke godtgjort, at klager var den, der bedst kunne undværes, og de havde derfor ikke løftet bevisbyrden for, at afholdelse af orlov ikke havde været medvirkende årsag til, at hun blev opsagt. Hun blev tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr.

Klagen drejer sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev opsagt 3 uger efter, at hun vendte tilbage til arbejde efter afholdelse af forældreorlov.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev opsagt kort tid efter, hun vendte tilbage til sit arbejde efter afholdelse af forældreorlov.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klageren på 250.000 kr. med procesrenter fra den 5. oktober 2010, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat som revisor hos indklagede den 1. januar 2008. Hun begyndte på Cand. Merc. Aud-studiet (CMA) i september 2009. Hun gik på barselorlov den 22. oktober 2009.

Efter aftale med indklagede begyndte hun at arbejde igen den 1. juni 2010, således at hun arbejdede 30 timer om ugen og afholdt 7 timers forældreorlov om ugen.

Ved MUS-samtale den 21. juni 2010 blev hun opsagt til fratræden den 30. september 2010. Begrundelsen for opsigelsen var nedgang i aktivitetsniveauet som følge af frafald af kundeopgaver.

Klager blev sygemeldt den 5. juli 2010 og genoptog ikke arbejdet i opsigelsesperioden.

Parternes bemærkninger

Klager påstår, at afskedigelsen af hende var i strid med ligebehandlingsloven. Hun ønsker en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

Klager påstår også, at manglende udbetaling af tilgodehavende ferie og afspadsering skal tages i betragtning ved behandling af sagen.

Klager oplyser, at hun i september 2009 var til medarbejdersamtale med to af firmaets partnere (X og Y). Her fik hun at vide, at de var yderst tilfredse med hendes arbejdskraft. De talte om, at hun skulle have mere ansvar og være ledende medarbejder på flere af sine opgaver, da hun havde erfaring og kompetence til det.

Efter MUS-samtalen blev der afholdt lønsamtale, hvor klager igen blev bekræftet i, hvor glad indklagede var for kvaliteten af hendes arbejdsindsats, samt hendes personlighed, fleksibilitet og hjælpsomhed, idet de gav hende den samme løn som en medarbejder, der havde et års erfaring mere end klager.

Hun oplyser, at det er korrekt, at hun udtrykte utilfredshed med sin løn under lønsamtalen. Dette skyldtes, at hun sammenlignede med sin mands løn, idet de er på samme niveau, har samme uddannelse og arbejder i samme by, men bare i forskellige firmaer.

Når indklagede valgte at give hende samme løn som de øvrige fire i hendes gruppe, tolkede hun dette som om, hun var på samme niveau som dem.

Klager anfører, at det blev aftalt med indklagede, at hun skulle fortsætte sit studie under barselorloven. Det blev desuden aftalt, at hun under sin barsel skulle arbejde for nogle af sine kunder, såfremt det var muligt. Aftalen var at timerne skulle udbetales, når hun kom retur fra barsel. Der var dog kun tale om en mundtlig aftale, og hun erindrer ikke, hvem den var indgået med. Efterfølgende ville indklagede ikke udbetale timerne. De mente, at timerne skulle indsættes på hendes overarbejdssaldo og afspadseres i opsigelsesperioden. Indklagede ville desuden ikke honorere klager for de timer, hun havde været i skole, idet dette pludselig blev defineret som egen tid. Klager mener, at det var indklagedes politik at betale en ugentlig dag til skole og 200 timer til hovedopgave.

Klager var på ny til medarbejdersamtale den 21. juni 2010, hvor hun blev spurgt, om hun er glad for at være tilbage. Der blev talt lidt om, hvad der var sket siden sidste MUS-samtale. Det blev oplyst, at aktivitetsniveauet var faldende, og at der ikke havde været noget overarbejde i foråret, hvorfor indklagede blev nødt til at tilpasse organisationen. Der skulle fyres en medarbejder fra gruppen af nyuddannede elever og en medarbejder fra gruppen, der lige havde bestået HD. Klager var den, der bedst kunne undværes fra den sidste gruppe. Hun fik også at vide, at en ældre medarbejder, der havde rundet de 60 år, ville blive bedt om at gå på nedsat tid, så nogle af hans opgaver kunne fordeles.

Hun oplyser, at ud af de fire medarbejdere hun blev sammenlignet med, havde X rekrutteret den ene mand fra sin tidligere arbejdsplads, og Y havde rekrutteret den anden mand fra sin tidligere arbejdsplads.

Der har aldrig, på arbejdspladsen været tvivl om, at disse to medarbejdere blev indirekte favoriseret og at de havde et helt særligt bånd til den chef/partner, der havde ansat dem. Det har relevans for sagen, når det var de samme personer, som rekrutterede medarbejderne, som stod for afskedigelse af medarbejdere.

Hun anfører videre, at ud af de fire medarbejdere var de to mænd, som af helt naturlige årsager ikke skulle flere måneder på barsel. Så var der en kvinde, som var i slutningen af tredive, og som havde tre børn. Der var næppe risiko for, at hun skulle have flere børn. Endelig var der klager, der er 25 år, mor til en, og som højst sandsynlig ikke kun skal have et barn. På den baggrund skal man ikke være et geni for at se, at det var klager, der ville give mest logistisk arbejde, når kunder igen ville skulle omfordeles på grund af en forestående barsel. Derfor synes hun, det er meget indlysende, at fyringen af hende skyldtes barsel.

Klager mener, at den af indklagede fremlagte vurdering af de fire medarbejdere virker utroværdig, da den aldrig tidligere har været omtalt. Klager er således ikke blevet præsenteret for den forud for opsigelsen. Vurderingen henviser ikke til et kendt system, som medarbejdere hos indklagede vurderedes efter.

Hun henviser til, at der ikke er nogen oplysninger om, hvornår filen med vurderingen er oprettet hos arbejdsgiver. Når den sidst blev redigeret den 14. juni 2010, er hun af den opfattelse, at beslutningen blev truffet lige omkring det tidspunkt, hvor hun vendte tilbage fra orlov. Hendes kollega Z har oplyst, at beslutningen blev truffet omkring dette tidspunkt.

Hun anfører, at hun havde været tilbage fra orlov i så kort tid, at hendes karakterer må formodes at være givet på baggrund af hendes arbejde, før hun gik på barselorlov, altså arbejde udført 8 måneder tidligere,

hvor de kolleger hun er blevet sammenlignet med lige havde knoklet igennem et helt forår, som var den travleste periode hos indklagede.

Hun mener ikke, der er sammenhæng mellem indklagedes påstand om, at de afskedigede ikke var dårlige medarbejdere og de point, hun er blevet tildelt ved vurderingen af de fire medarbejdere i hendes gruppe.

Klager oplyser, at hun altid har sat en ære i, at hendes arbejdsopgaver var i orden, de blev færdig til deadline, og der er styr på tingene. Hun har flere gange måttet sætte sit arbejde før familie og fritidsinteresser m.v. Hun har flere aftner siddet og arbejdet ud på natten for at få gjort tingene færdig. Hun har desuden altid hjulpet andre medarbejdere, såfremt det var nødvendigt. Hun mener, hun har haft sin del af overarbejdet, når de kom igennem en statusperiode.

Klager har aldrig modtaget hverken skriftlige eller mundtlige advarsler vedrørende kvaliteten af hendes arbejde. Hun er aldrig blevet gjort opmærksom på, at der skulle være problemer med hendes faglighed.

Hun er ikke enig i, at hun gentagne gange har fået lange lister med rettelser. Hun har modtaget rettelser, som oftest kosmetiske og tekstrettelser. Alle medarbejdere har modtaget sådanne rettelser efter gennemgangen af et regnskab, det er den måde, de statsautoriserede revisorer kunne sætte deres præg på regnskabet.

Hun oplyser, at hun blev gjort opmærksom på, at hun var den af HD'erne, der havde den laveste effektivitet til MUS-samtalen en måned før, hun gik på barsel. Hun mener, dette er begrundet i måden hun registrerede timerne på. Hun påbegyndte derfor først en ny måde at registrere sin tid på, 1 måned før hun gik på barselorlov.

Hun forstår ikke, at indklagede lod hende påbegynde CMA-studiet, hvis de mente, at hun var så uduelig, som deres karakterer indikerer. Så synes hun, at det er underligt, at de påtog sig den omkostning på 168.000 kr. + skolebøger, der var forbundet med at lade hende læse.

Den kollega, klager delte kontor med (Z), var til MUS-samtale inden klager. Hun fik at vide, at klager skulle fyres, idet det berørte færrest kunder. Z fik også at vide at man rent menneskeligt ikke kunne fyre den ældre revisor, som havde været i firmaet i 30 år. Endelig fik Z at vide, at der var et problem med en af de nyuddannede elever og hendes attitude, men Y kunne ikke svare på, hvorfor de valgte at beholde hende frem for klager.

Efter klagers ansættelse er der desuden ansat en revisor, der var tæt på at have afsluttet CMA-studiet, en revisor på klagers niveau samt tre elever der alle havde HA baggrund. Indklagede valgte at tilbyde de to elever, der er udlært i august 2010 fastansættelse, og så fyre en medarbejder med faste opgaver og tre års ekstra erfaring og samme teoretiske baggrund. Der var ikke den store forskel i lønnen. Klager var gået fra 37 timer til 30 timer, og hun havde de samme opgaver som før. Hun mener, det er relevant, at medtage disse to elever i vurderingen, da begge eleverne havde læst HA, svarende til HD. Disse to elever var derfor teoretisk på samme niveau som hende. Hun har gentagne gange hjulpet disse to med simple opgaver, som skulle løses på deres niveau. Hun mener, det må være fordelagtigt for indklagede at fastholde de medarbejdere, som kan løfte flere forskellige typer opgaver.

Klager mener, det er relevant, at se på personalesammensætningen inden krisen og under krisen. Før nedgangen i aktivitetsniveauet havde indklagede kun en ansat, som havde læst CMA. Nu har de to. De fastholdt altså en medarbejder, som var noget tungere i løn. Herudover er hun og en kollega i gang med CMA-studiet, så hvis indklagede vurderede, at der var behov for medarbejdere på dette niveau, så havde de to yderligere på vej.

Herudover synes hun, at det virker sært, at man beholdt en bogføringsassistent frem for en revisor, da denne ikke havde kompetence til skatteberegning, revision og øvrig rådgivning omkring f.eks. beskatning af personalegoder, fri bil, aktieavance m.fl., men alle revisorer kan sidde og bogføre.

På grund af højere aktivitet var den generelle ugentlige arbejdstid 42½ time i forårsperioden. Klager fik at vide, at der ikke havde været overarbejde i foråret 2010. Klager mener, at der har været 2.220 overarbejdstimer i foråret 2010 inklusive den forlængede arbejdstid i forårsperioden.

Klager blev ringet op den 3. juni 2010 og bedt om at aflevere sin opgørelse over timeforbrug på kunder og skole under barselorloven. Hun havde eksamensfri, men fik at vide, at hun skulle sende opgørelsen på mail med det samme. Da timerne endnu ikke var tastet i systemet den 28. juni 2010, er det klagers opfattelse, at beslutningen om opsigelsen må være taget under hendes orlov.

Klager oplyser, at der i revisorbranchen hvert år er en stram deadline op til den 30. juni, men på trods af at hun selv troede, hun havde rigeligt at lave i perioden, sagde hun ja til at hjælpe nogle kollegaer. Det viste sig så, at de opgaver, hun troede, hun skulle lave, var overtaget og lavet af andre kollegaer.

Hun skulle arbejde i opsigelsesperioden frem til 30. september 2010, da indklagede var yderst tilfreds med hendes arbejdsindsats. Klager finder det svært at forstå, at de på den ene side var tilfredse med hendes indsats og roste denne, og forventede at hun fortsat arbejdede med sine opgaver samtidig med, at hendes opgaver blev overtaget af kollegaer.

Det er klagers opfattelse, at overførslen af hendes kunder til andre medarbejdere under hendes barselorlov er medvirkende årsag, hvis ikke hovedårsag til, at hun blev opsagt.

Klagers tidligere opgørelse på frafaldne kunder svarende til 70 timer er opgjort på baggrund af den kundeafgang, hun fik oplyst under sin firing. På baggrund af indklagedes liste mener hun, at der er bortfaldet 188,6 timer og ikke 458,65 timer som anført af indklagede.

Hun mener fuldt ud, at frafaldet af timer opvejes af, at hun holder 7 timers orlov om ugen samt havde en ugentlig dag til sit studie.

Klager finder det interessant, at kønsfordelingen efter afskedigelsen af hende og en mandlig kollega samt pensionering af en anden var 13 mænd og 5 kvinder. Der var ingen kvindelige chefer på arbejdspladsen ud over administrationschefen, som fungerer som chef for alle afdelinger, og som ikke var revisor.

Klager anfører, at vigtigheden af implementeringen af caseware blev nævnt på personalemøder, men aldrig overfor hende personligt. Hun kom 8 måneder bagud på grund af sin orlov. Hun tror ikke på, at de øvrige medarbejdere i gennemsnit havde konverteret 10 regnskaber til caseware, da hun gik på barselorlov.

Hun oplyser, at det er korrekt at hendes timer blev ændret i systemet til 7½ time 4 dage om ugen, fordi hun ønskede en ugentlig fridag om fredagen. Da hun vendte tilbage fra orlov, var normtiden i systemet således ikke rettet fra 37 timer til 30 timer. Hun mente ikke, at hun skulle bruge sin barsel til at gå i skole. Det har aldrig været hendes hensigt at spekulere i timerne. Hun mener ikke, det var aftalt, at de 30 timer skulle fordeles på 6 timer dagligt.

Klager synes, det lyder meget fint, at indklagede i opsigelserne har skrevet " Skulle der i din opsigelsesperiode ske en væsentlig tilgang af nye kundeopgaver, som nødvendiggør ansættelse af medarbejder(e) med din baggrund, vil vi gerne tilbyde dig genansættelse." Så vidt hun er informeret, må man ikke fyre en medarbejder og ansætte en anden. Derfor tilbød de hende genansættelse, hvis der skulle komme tilgang

af nye kundeopgaver. Det forekommer hende derfor også underligt, at man kan ansætte elever og tilbyde nyuddannede elever fastansættelse og så bare fyre andre medarbejdere.

Indklagede påstår, at opsigelsen af klager ikke var i strid med ligebehandlingsloven.

Indklagede mener ikke, at spørgsmålet om udbetaling af ferietimer og overarbejdstimer er relevant i forhold til ligebehandlingsloven.

Indklagede fastholder, at begrundelsen for opsigelsen var faldende aktivitetsniveau.

Indklagede henviser til, at indklagede har medarbejdere, som har været på barselorlov flere gange, og som stadig er ansat. Der er mange deltidsansatte, helt efter eget ønske, og de har aldrig haft problemer med at aftale fleksibel forældreorlov med medarbejderne.

Indklagede har i løbet af 2009 og 2010 i lighed med andre revisionsfirmaer været nødt til at reducere medarbejderstaben på grund af afmatning i branchen og samfundet generelt. Denne tilpasning har været nødvendigt i de fleste af indklagedes otte afdelinger.

Indklagede kom fra en situation med stigende efterspørgsel, hvor det helt frem til 2009 var svært at rekruttere tilstrækkeligt med medarbejdere, til en opbremsning i efterspørgslen, som de ikke havde forudset.

Det er ikke ofte, der afskediges medarbejdere, men når det er nødvendigt, foretages der en vurdering af medarbejdersammensætningen for at finde ud af, på hvilket niveau der er overkapacitet. Herefter tages der udgangspunkt i faglige kvalifikationer, udviklingspotentiale m.v.. Det er ikke nødvendigvis udtryk for, at de medarbejdere, der afskediges, er dårlige medarbejdere.

Der var i starten af juni 2010 enighed om, at det var en person i gruppen nyudlærte, og en person i gruppen HD'ere der skulle afskediges. For at vurdere hvem det skulle være, drøftede de hvilke kriterier, der skulle være afgørende. De lavede et skema, som hver af de 4 statsautoriserede revisorer i afdelingen udfyldte med karakterer. På ledermødet den 14. juni 2010 blev skemaerne sammenskrevet til ét skema, som efterfølgende blev renskrevet til det, der blev sendt til klagers advokat efterfølgende. Klager var den, der fik den dårligste samlede bedømmelse. Der vedlægges dokumentation for, at filen med vurderingen af de 4 medarbejdere sidst blev rettet den 14. juni 2010. De har desuden et eksternt vidne i form af en advokat, der kan bekræfte, at vurderingen blev lavet før opsigelsen.

Ud over de nævnte kriterier var klager den i gruppen af HD'ere, der havde den laveste effektivitet. De mener ikke, dette er begrundet i måden, hun registrerede sin tid på. De fleste medarbejdere har en afbalanceret holdning til tidsregistrering. På kunden noteres de timer/minutter, som medarbejderen faktisk har udført arbejde for kunden. De fleste medarbejdere er desuden fleksible i begge ender af arbejdsdagen, uden nødvendigvis at skrive det på deres ugerapport, således at eksempelvis 15 minutters kaffepause ikke giver problemer i forhold til at udfylde sin ugerapport.

Indklagede har opgjort bortfald af kunder, som klager har arbejdet for, til ca. 450 timer på årsbasis.

Det er korrekt, at der ikke blev udtrykt utilfredshed med klagers arbejdsindsats ved MUS-samtalen i september 2009. Der blev dog, ligesom tidligere i foråret 2009, gjort opmærksom på vigtigheden af, at hun fik gang i værktøjet caseware, hvis hun ikke skulle komme bagefter på dette område i forhold til sine kollegaer.

Klager havde i perioden 1. juli 2008 til 22. oktober 2009 konverteret tre regnskaber til caseware. Dette antal lå væsentligt under det gennemsnitlige antal (mindst 10) for de øvrige medarbejdere i samme

periode. Indklagede må konstatere, at henset til klagers forhåndskendskab til caseware, var hun langt fra det niveau, hendes sammenlignelige kolleger var på.

Ved den efterfølgende lønsamtale blev klagers løn aftalt til den samme som de øvrige medarbejdere, der havde bestået HD samme år. Klager udtrykte ved samtalen ikke tilfredshed med lønnen. Det underer derfor indklagede, at hun nu tolker lønreguleringen som en bekræftelse på, hvor glad indklagede var for kvaliteten af hendes arbejdsindsats samt hendes personlighed, fleksibilitet og hjælpsomhed.

Indklagede oplyser, at lønniveauet for alle revisorer, som lige havde bestået HD, var fastsat generelt på firmaplan. De mente ikke, det ville være fair at give klager mindre i løn, selvom hun fagligt ikke var helt på niveau med de øvrige i gruppen af HD'ere.

Indklagede anfører, at der gentagne gange kom lange lister med rettelser retur til klager efter aflevering af en opgave.

Indklagede oplyser, at klager ikke havde aftalt med dem, at hun skal fortsætte sit studie under barselorloven. De ville ikke forhindre, at hun begyndte på studiet, da det netop ikke havde nogen konsekvens i form af timer. Alle fire medarbejdere i den sammenlignelige gruppe var på et niveau, hvor de ville have fået lov til at læse CMA, hvis de bad om det.

Ifølge personalehåndbogen er der kun tale om betalt frihed i arbejdstiden, men indklagede anser ikke barselperioden for at være arbejdstid. Der er en gang gjort en undtagelse i forhold til en af klagers kollegaer, som fik honoreret timer brugt til hovedopgave under barsel. Der var ikke tale om deltagelse i undervisning, som lå i arbejdstiden.

Indklagede oplyser også, at det er korrekt, at det blev aftalt, at klager i begrænset omfang kunne udføre kundearbejde under orloven. Dette var dog ene og alene et ønske fra hendes side, angiveligt for at holde sig ajour i barselperioden. Der er også enighed om, at hun havde arbejdet 139 timer i barselperioden. Indklagede ønskede at indsætte disse timer på klagers afspadseringssaldo, da det var hensigten, at medarbejderne skulle kunne afspadsere i efterårsperioden, hvor der ikke var så meget arbejde. På grund af den faldende efterspørgsel var det den generelle procedure, at overarbejde ikke blev honoreret lønmæssigt, men i stedet blev afspadseret. Formålet var både sæsonudjævning og at minimere behovet for afskedigelser.

Der var ikke forud for klagers barselorlov aftalt noget konkret om opstart efter barsel samt arbejdstid efter tilbagevenden. Det blev under orloven aftalt, at hun skulle begynde igen den 1. juni 2010 og arbejde 6 timer pr. dag mandag til fredag.

Efter klagers tilbagevenden gav hun, uden at drøfte det med afdelingslederen, indklagedes bogholderi besked om, at hendes arbejdstid skulle rettes til 7½ time dagligt fra mandag til torsdag og ingen timer om fredagen. Klager havde en eksamen mandag den 7. juni 2010, som på den måde blev konverteret til 7½ times betalt frihed i stedet for 6 timer. Indklagede finder det påfaldende og helt klart et forsøg på at spekulere i at kunne få mere betalt frihed ved skolegang, end det var aftalt med afdelingslederen. Der var typisk ikke undervisning om fredagen, så det ville være et ugentligt tilbagevendende fænomen fra september og frem, når undervisningen begyndte igen. Fra 14. juni 2010 blev der sat en stopper for forholdet, idet arbejdstiden igen blev ændret til 6 timer dagligt, 5 dage om ugen.

Indklagede finder, at det er et usagligt argument, når klager henviser til, at to af de fire medarbejdere i den gruppe, som lige havde bestået HD, var rekrutteret fra X og Y's tidligere arbejdspladser. Indklagede oplyser desuden at den fjerde medarbejder i gruppen har tre børn og arbejder på deltid, 30 timer.

Inden afskedigelserne blev der holdt samtaler med de nærmeste foresatte til de to, der skulle afskediges. Under samtalerne blev de orienteret om, hvem der skulle afskediges, baggrunden og kriterierne herfor. Der var ingen indvendinger herimod.

Det er ikke korrekt, at der ved samtalen med klagers nærmeste foresatte Z blev talt om afskedigelse af en ældre revisor, men det var nødvendigt at finde en aftrædelsesordning for denne person, som begge parter kunne leve med.

Klagers referat af indklagedes samtale med Z vedrørende den nyuddannede elev er heller ikke korrekt. Den nyuddannede elev var heller ikke i den gruppe af medarbejdere, som kan sammenlignes med klager for så vidt angår uddannelse og lønniveau.

Indklagede har ansat flere personer efter klagers ansættelse i januar 2008. Disse ansættelser er sket, før der var forventning om opbremsning i efterspørgslen. Indklagede har desuden ikke nogen princip om, at den sidst ansatte skal være den første, der skal afskediges i nedgangstider.

De to nyuddannede elever, der blev tilbudt fastansættelse, var ikke en del af den gruppe, som kan sammenlignes med klager. Fra den gruppe blev der også afskediget én samme dag, som klager blev afskediget. Indklagede er ikke enig i klagers betragtninger om den økonomiske effekt i at beholde hende frem for andre medarbejdere.

Indklagede er ikke enig i klagers opgørelse af den samlede mængde overarbejde i foråret 2010. De har dokumentation for, at det samlede antal overtimer eksklusive den forlængede arbejdstid i foråret 2010 var faldet med 25 procent. Den forlængede arbejdstid afspadseres i efteråret, hvor der ikke er så meget at lave, og skal ikke tælles med som overarbejde. Det er ikke korrekt, at der er kommet flere medarbejdere til. Medarbejderantallet er det samme.

Klager skulle aflevere timeopgørelse den 3. juni 2010, fordi administrationen havde fastsat en frist for aflevering af faktureringsgrundlag til den 4. juni 2010 kl. 8.

Indklagede finder det naturligt, at nogle af klagers opgaver blev lavet af andre under hendes orlov.

De har ikke sagt, at hun skulle arbejde i opsigelsesperioden, fordi de er yderst tilfredse med hendes arbejdsindsats. De har sagt til hende, at hun skal fortsætte med sine arbejdsopgaver, da de forventede, at hun opførte sig ordentlig i opsigelsesperioden. Hermed mente man, at hun skulle optræde loyalt overfor kunder, kolleger og firmaet.

De anfører, at ingen af de afskedigede medarbejdere var dårlige medarbejdere. Afskedigelsen skete som følge af, at det var nødvendigt at tilpasse kapaciteten. I begge opsigelser har de angivet følgende: " Skulle der i din opsigelsesperiode ske en væsentlig tilgang af nye kundeopgaver, som nødvendiggør ansættelse af medarbejder(e) med din baggrund, vil vi gerne tilbyde dig genansættelse."

Indklagede oplyser, at de siden 2006 har haft en nettotilgang på 0 mænd og seks kvinder, hvoraf to ikke er revisorer. De kan ikke få dette til at passe sammen med påstanden om, at de ikke ønsker kvinder på arbejdspladsen.

Revisorbranchen har historisk været en branche med en høj andel af mandlige medarbejdere.

Indklagede mener fortsat ikke, at klager kan sammenlignes med personer med andre jobfunktioner. Hvis de ikke havde valgt at afskedige en person i gruppen HD'ere, men i stedet en nyuddannet ville det have betydet, at der ikke ville være faglige udfordringer til HD'erne, og de skulle assistere på et lavere fagligt niveau. Desuden lå klager og de andre i HD gruppen 30 procent højere i løn end de nyuddannede.

Når de kigger på de timer, klager har arbejdet for dem, er der intet, der indikerer, at det skulle være nødvendigt at tage natten i brug for at nå arbejdet. I klagers ansættelsesperiode har hun i alt seks gange haft mere end 12 produktive timer på en dag.

Indklagede oplyser, at situationen ikke har ændret sig, og at de siden afskedigelserne i juni 2010 ikke har ansat nye medarbejdere. De påtænker heller ikke at ansætte nye medarbejdere i nærmeste fremtid. De vælger endda for første gang i mange år, ikke at ansætte elever til tiltrædelse efter sommerferien 2011.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Det skal indledningsvist bemærkes, at nævnet ikke har kompetence til at tage stilling til spørgsmålet om udbetaling af ferie og feriefridage.

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

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

Det findes ikke at være dokumenteret, at beslutningen om at afskedige klager er truffet, inden klager vendte tilbage til arbejdet den 1. juni 2010.

Det fremgår desuden af barselloven, at en lønmodtager efter aftale med arbejdsgiveren kan aftale at genoptage arbejdet delvist, således at fraværsretten forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.

Denne bestemmelse er ikke omfattet af den omvendte bevisbyrde i ligebehandlingsloven. Sagen skal derfor vurderes efter reglerne om delt bevisbyrde, hvorefter klager skal påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling. Det påhviler derefter indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Ligebehandlingsnævnet har lagt vægt på, at indklagede blev opsagt 3 uger efter, hun var vendt tilbage fra orlov. Der var i denne korte periode udfærdiget en vurdering af klager samt af tre kollegaer, som hun kunne sammenlignes med. Vurderingen var udfærdiget til brug for udvælgelsen af, hvem der skulle afskediges.

Vurderingen af klager kan kun være foretaget på baggrund af hendes arbejde forud for orloven, og den korte tid hun havde været tilbage efter orloven, mens hendes tre kollegaer var vurderet på baggrund af deres kontinuerlige og aktuelle arbejdsindsats.

På baggrund af den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem hendes tilbagevenden fra orlov, arbejdsgivers vurdering af hende i umiddelbar tilknytning hertil og hendes opsigelse, finder nævnet, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af afholdelse af barselorlov.

Nævnet har lagt til grund, at der på grund af nedgang i aktivitetsniveauet, som følge af frafald af kundeopgaver, var behov for at opsiges medarbejdere.

Nævnet har også lagt til grund, at indklagede har haft en gruppe på fire personer at vælge imellem i forbindelse med afskedigelsen, og at det derfor må påhvile indklagede at godtgøre, at afskedigelsen af netop klager blandt flere mulige medarbejdere, ikke var begrundet i hendes orlov.

Nævnet finder ikke, at indklagede har godtgjort, at klager var den, der bedst kunne undværes. Selv om klager var den, der fik den ringeste vurdering af de fire medarbejdere i forbindelse med afskedigelsesprocessen, findes indklagede på baggrund af de ovennævnte omstændigheder ved denne vurdering ikke at have fremlagt dokumentation for, at dette rent faktisk også var tilfældet. Der er heller ikke dokumenteret konkrete påtaler eller advarsler om, at hun ikke udførte sit arbejde godt nok.

Det er nævnets vurdering, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klagers afholdelse af orlov, og den fortsatte afholdelse af forældreorlov 7 timer om ugen, ikke har været medvirkende årsag til, at netop hun blev opsagt.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 250.000 kr., svarende til ca. 9 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 250.000 kr. til klager med procesrenter fra den 5. oktober 2010, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.