

Udskriftsdato: 24. december 2025

KEN nr 10225 af 01/06/2012 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - medhold - arbejdsvilkår - ligeløn - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 7100168-12

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - medhold - arbejdsvilkår - ligeløn - ej medhold

J.nr. 7100168-12

Klagen drejede sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afskedigelse under barselorlov. Klagen omhandlede også spørgsmål om manglende ligeløn samt udbetaling af bonus under afholdelse af barselorlov. Indklagede havde ikke løftet bevisbyrden for, at klagers barselorlov ikke havde været medvirkende årsag til afskedigelsen af klager. Indklagede havde ikke godtgjort, at det var nødvendigt at opsiges netop klager. Klager fik derfor medhold i denne del af klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 650.000 kr. Nævnet fandt derimod ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun ikke blev behandlet lige for så vidt angik udbetaling af bonus under afholdelsen af barselorloven.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afskedigelse under afholdelse af barselorlov. Klagen omhandler også spørgsmål om manglende ligeløn samt udbetaling af bonus under afholdelse af barselorlov.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget under afholdelsen af barselorlov.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 650.000 kr. med procesrente fra den 26. august 2011, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet

Indklagede har ikke i øvrigt handlet i strid med ligebehandlings- eller ligelønsloven.

Sagsfremstilling

Klager er uddannet ernærings- og husholdningsøkonom.

Indklagede er et datterselskab af et schweizisk moderselskab. Indklagede står både for salg på det danske marked og fungerer som administrativt hovedkontor for koncernens aktiviteter på det nordiske marked, det vil sige i Danmark, Finland, Norge og Sverige.

Den 1. august 1996 blev klager ansat hos indklagede som salgs- og marketingassistent.

Den 1. marts 2007 blev klager ansat som salgs- og marketingchef. Lønnen udgjorde 52.000 kr., ligesom klager havde mobiltelefon, ADSL-opkobling på privatadressen samt firmabil.

Den 1. januar 2010 blev klager udnævnt til Commercial Manager i Food Service Divisionen (Food Service). Hun var medlem af den øverste ledelsesgruppe i den danske del af organisationen. Hun refererede til X, der var Nordic Director i divisionen.

I den danske del af organisationen var der ud over klager fire andre ansat med titel af Commercial Manager/Commercial Director.

Af tillæg til ansættelseskontrakt af 16. marts 2011 fremgår det, at klagers månedsløn ændredes til 67.500 kr. Som kompensation for firmabil blev klager godtgjort med et månedligt kørselstilskud på 5.000 kr.

Klager gik på barselorlov den 17. marts 2011.

I 2007 fik klager udbetalt 60.399 kr. i bonus, i 2008 fik hun 63.675 kr., i 2009 udgjorde beløbet 46.463 kr., mens det i 2010 udgjorde 64.398 kr.

Af indklagedes brev af 22. april 2008 fremgår, at bonusudbetalingen for 2007 "afspejler en høj grad af indfrielse af de personlige mål samt ikke mindst en kontinuerlig udvikling af resultatet i [indklagede]".

Af mail af 30. marts 2011 fra X til klager fremgår at:

"Vedr. din bonusberegning for i år, 2011, er det således at den bliver beregnet for månederne excl. barselsperioden. I dit tilfælde betyder det bonus for månederne januar til marts, og igen for december måned (selv om du denne måned ikke er tilbage men på ferie).

For året 2011 betyder det bonusberegning for 4 måneder i alt".

I mail af 1. april 2011 skrev klager til X, at "for mit vedkommende betragter jeg min bonus som en del af min lønpakke, da jeg har haft den så mange år tilbage som jeg kan huske, og derved vil jeg meget gerne have jeres holdning til om jeg ikke bør være berettiget til 8 måneders bonus frem for 4 måneder, svarende til de måneder, hvor jeg modtager løn og ikke dagpenge".

Bonus for 2011 er under sagen udbetalt til klager med 34.840 kr.

Den 22. april 2011 fødte klager sit barn.

I info af 20. juni 2011 blev medarbejderne hos indklagede informeret om omstruktureringen. Heraf fremgik blandt andet:

"[Indklagede] og de Nordiske selskaber har gennem de seneste år leveret en stabil og tilfredsstillende salgs og bundlinje udvikling.

Denne udvikling er desværre stagnerende drevet af et hårdt presset detail marked samt en generel udhuling af vores marginer. Forventningerne mod 2012 synes desværre uforandret - dette kombineret med et tab af principaler - herunder [brand] og [brand] i Travel Retail organisationen.

...

Vi har løbende prøvet at tilpasse vores omkostninger til denne situation men må nu desværre erkende, at vi ikke er i stand til at gennemføre yderligere omkostnings besparelser uden at reducere i vores eksisterende organisation.

Disse organisations tilpasninger har således til formål, at reducere vores omkostningsbase men tillige skabe en højere grad af forenkling i vores Nordiske og danske organisation.

For [indklagedes] vedkommende betyder dette følgende per dags dato:

...

FOOD SERVICE

- X vil sideløbende med den Nordiske funktion overtage det ledelsesmæssige ansvar for Food Service i Danmark
- Salgsorganisation vil fremover medbringe et mindre sortiment fra Beverages på udvalgte kunder

...

I et møde samme dag blev klager opsagt med udgangen af december 2011. I mødet deltog klager, X og Nordic HR-Manager [navn]. Af opsigelsen fremgår blandt andet, at:

"Opsigelsen begrundes i [indklagedes] udfordringer i markedet, og dermed manglende indtjening, som desværre betyder, at vi ser os nødsaget til at foretage ændringer i organisationen og reducere i det samlede antal medarbejdere, og hermed altså også opsiges dit ansættelsesforhold hos os".

Klager fik tilbud om at indgå en fratrædelsesaftale med indklagede, men afviste at underskrive aftalen.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling i forbindelse med manglende ligeløn og udbetaling af bonus under afholdelse af barselorlov samt i forbindelse med afskedigelsen under afholdelsen af barselorlov.

Klager fastholder, at klagen kan behandles af Ligebehandlingsnævnet.

Parterne er enige om, at tvistens væsentligste omdrejningspunkt er opsigelsen af klager, der fandt sted under hendes barselorlov. Trods en omvendt bevisbyrde søger indklagede at løfte bevisbyrden ved at fremlægge tre dokumenter og ellers påberåbe sig nødvendigheden af afgivelse af vidneforklaringer. I henhold til retspraksis kan den omvendte bevisbyrde ikke løftes ved afgivelse af vidneforklaringer, men derimod ved fremlæggelse af dokumentbeviser.

Klager har ret til en samlet godtgørelse på 1.989.477 kr. med tillæg af renter; en godtgørelse på minimum 1.492.109 kr., svarende til minimum 18 månedslønninger efter reglerne om forbud mod afskedigelse på grund af barselorlov; en godtgørelse på 248.684 kr., svarende til tre måneders løn, for manglende udbetaling af bonus under sin barselorlov; og en godtgørelse på 248.684 kr., svarende til tre måneders løn, i henhold til reglerne i ligelønsloven.

Ved opgørelsen af kravene er der lagt vægt på gældende praksis fra Ligebehandlingsnævnet og domstolene, herunder særligt klagers meget lange anciennitet. Derudover er der også lagt vægt på forhold som manglende undersøgelse af muligheden for omplacering, ligesom opsigelsen ikke synes begrundet i et negativt driftsresultat som anført af indklagede.

Det er en skærpende omstændighed, at klagers chef så sent som i marts 2011 afviste, at klager havde ret til bonus med direkte henvisning til, at klager var fraværende på grund af barselorlov, og at indklagede kort tid før klagers opsigelse erkendte en lønmæssig forskelsbehandling af klager. Indklagede har ikke gjort noget for at løfte bevisbyrden for, at opsigelsen ikke var begrundet i klagers barselfravær.

End ikke de drøftelser, der var på et møde mellem parterne den 29. juni 2011, eller opgørelsen af klagers krav overfor indklagede i brev af 15. juli 2011 førte til, at indklagede bekræftede, at klager optjente bonus indtil sin fratræden. Indklagede opretholdt således denne diskrimination af klager.

Indklagede afviste i en lang periode påstanden om forskelsbehandling, men accepterede i januar 2011, at klager fik en ekstraordinær stor lønforhøjelse på 7.000 kr. om måneden fra den 1. april 2011. På dette tidspunkt var klager gået på barselorlov.

Selvom den lønmæssige forskelsbehandling var erkendt af indklagede, afviste man uden nærmere begrundelse at efterbetale løndifferencen for perioden fra 1. januar 2010 til 31. marts 2011. Differencen kan opgøres til 105.000 kr. med tillæg af morarenter fra de enkelte måneder, hvor differencen burde have været udbetalt sammen med de enkelte måneder.

Forud for starten af barselorlov havde klager en korrespondance med sin chef om bonusindtjeningen under barselorloven. I mail af 30. marts 2011 afviste X, at klager havde ret til at tjene bonus under sin barselorlov.

Før opsigelsen af klager gjorde indklagede ikke noget for at undersøge, om det var muligt at omplacere klager til en anden stilling. Efter omorganiseringen var der fortsat en lang række stillinger, herunder stillinger som Commercial Manager, som klager med lethed ville kunne udfylde.

Umiddelbart efter omorganiseringen informerede indklagede om, at man havde foretaget akkvisition af en virksomhed til en købesum af DKK [beløb]. Det blev heller ikke undersøgt, hvorvidt klager kunne indplaceres i denne del af virksomheden. Sådant en akkvisition sker jo ikke med dags varsel. Man kan derfor lægge til grund, at indklagede også burde have taget omplacering til denne virksomhed i betragtning forud for beslutningen om at opsiges klager.

Selvom der er sket en omorganisering af arbejdet hos indklagede, fortsætter man med løbende at ansætte medarbejdere til forskellige stillinger i organisationen. Fra 1. august 2011 er der ansat en Key Account Manager/Konsulent til den division, som klager arbejdede i, ligesom indklagede fastansatte den vikar, der blev ansat til at supportere under klagers barselorlov. Derudover blev der rekrutteret yderligere to Key Account Managers og en Principal Account Manager til divisionen Food Service.

Af indklagedes årsrapport for 2010 fremgår et rekordstort driftsresultat på 25 millioner DKK. Af årsrapporten fremgår af ledelsesberetningen, at man forventer en yderligere positiv udvikling i indtjeningen i 2011. Det er derfor ganske uforståeligt, at det skulle være nødvendigt for indklagede at foretage nedbemandingstiltag, der nødvendiggjorde opsigelse af særligt beskyttede medarbejdere, herunder klager.

Det fremgår også, at det forretningsmæssige mål om at forbedre indklagedes økonomi skulle nås ved "en forenkling af referencestrukturen". Hvis sådanne forretningsmæssige mål kunne begrunde opsigelse af særligt beskyttede medarbejdere, skal de selvsagt være gennemført konsekvent i virksomheden. Det understreges, at strategien ikke er eksekveret konsekvent. Det er ikke korrekt, at der ved opsigelserne den 20. juni 2011 blev gennemført en konsekvent forenkling af referencestrukturen, da en sådan forenkling ikke kan dokumenteres at have ramt andre end klager.

Udsagnet om, at indklagedes "fremtidige målsætninger og strategi" ikke kunne læses i deres årsrapport, forekommer fuldstændig uforståeligt. Forretningsmæssige beslutninger i virksomheder af denne størrelse kan selvsagt kun tages ud fra et beslutningsgrundlag, nemlig det finansielle beslutningsgrundlag, årsrapporten udgør.

I tilknytning til dette påpeges det også, at indklagede ikke har fremlagt nogen form for dokumentation for de forretningsmæssige beslutninger - referater fra bestyrelsesmøder, strategimøder, budgetter eller andre dokumenter, der må ligge til grund for den påståede organisationsændring.

Det er irrelevant at påpege en strukturforenkling i Food Service, da strukturændringen alene var egnet til at ramme klager. I forbindelse med omstruktureringen skete der ikke en tilsvarende strukturforenkling i de øvrige nordiske landes Food Service divisioner.

Det er uforståeligt for klager, at det ikke skulle give mening at have en Commercial Manager ansat i Food Service. Klager var den daglige leder af Food Service og havde det kommercielle ansvar for afdelingen og havde indtil sin barselorlov udført en betydelig arbejdsindsats.

Klager bestrider, at hun kun har haft to stillinger hos indklagede. Over årene har klager haft alle opgaver fra helt simple assistentopgaver med indkøb, indtastning og vedligeholdelse af databaser til kundeforhandlinger, kontraktforhandlinger, udarbejdelse af marketing- og strategiplaner og ikke mindst det overordnede ansvar for budgetter og økonomi i en hel division. Klager har haft følgende stillinger:

1996-1998: Salgs- og marketingassistent

1998-2001: Produktchef

2002-2005: Marketingchef

2005-2009: Markedschef

2010-2011: Kommerciel Manager

Klager bestrider også, at de andre afdelinger hos indklagede arbejdede med andre strategiske og økonomiske modeller. Afdelingerne arbejdede med de samme modeller. Klagers opgaver var et ledelsesmæssigt ansvar udover det betydelige kommercielle og økonomiske ansvar.

Indklagede har henvist til, at det ikke var muligt at omplacere klager, da hun kun havde erfaring med og viden om Food Service. Der er fremlagt LinkedIn-profil for en ny marketingchef, der tiltrådte den 1. januar 2012. Klager ville oplagt have kunnet omplaceres til denne stilling. Den nye chef havde ingen erfaring med food service, men derimod erfaring fra kosmetikbranchen. Denne stilling var en ny stilling - Food Service blev således udvidet på trods af påståede overvejelser om optimering af resultaterne.

En anden af klagers medarbejder, der havde titel som National Account Manager, blev efter opsigelsen af klager forfremmet til Business Development Manager Nordic, hvilket var en stilling, som klager passende kunne have været omplaceret til.

Det af indklagede anførte om forløbet af mødet den 20. juni 2011 er en stærkt fordrejet gengivelse af faktum. Den 20. juni 2011 var en mandag, og aftenen forinden var klager blevet ringet op af X, der anmodede om et møde med hende. Inden opringningen havde klager konstateret, at hendes adgang til IT-systemerne allerede fredag den 17. juni 2011 var blevet lukket uden nogen nærmere forklaring. Det harmonerer ikke med forklaringen om, at man så det som en mulighed for at omplacere klager til en anden stilling i organisationen.

Mødet begyndte kl. 9:00 og sluttede kl. 9:07. Det kan klager dokumentere via SMS beskeder til ægtefællen. Det er væsentligt for at dokumentere, at mødet var ganske kortvarigt og kun havde et formål, nemlig at opsiges klager. Klager bestrider, at der under mødet blev drøftet omplacering.

Klager bestrider også, at X skulle have omtalt muligheden af at omplacere klager til produktchef eller KAM stillinger i Food Service, ligesom hun bestrider, at hun ikke skulle have reageret overfor denne mulighed.

Selvom situationen måtte have været som påstået af indklagede, er det ikke rimeligt at forvente, at en medarbejder uforberedt og indenfor et mødeinterval på syv minutter skulle tage stilling til et sådant tilbud, endsige tage stilling til ansvarsområder og vilkår for aflønning. Nævnet må derfor tilsidesætte indklagedes forklaring om, at klager skulle have været præsenteret for en mulighed for omplacering.

Klager har fremlagt organisationsdiagram. Det fremgår heraf, at det ville have været relevant at omplacere klager til hele 53 stillinger.

På mødet den 20. juni 2011 modtog klager en underskrevet opsigelse og en fratrædelsesaftale. Det understøtter ikke påstanden om, at indklagede var åben overfor en omplacering af klager.

Klager fastholder, at hun ikke modtog bonus under barsel i overensstemmelse med gældende regler. Klager modtog ikke nogen undskyldning for misforståelsen, der var i strid med funktionærloven.

Det fastholdes også, at klager var udsat for en lønmæssig forskelsbehandling. Klagers lønforhøjelse oversteg væsentligt den øvrige lønudvikling. Der var tale om en forhøjelse af basislønnen med 11,57 procent.

Der er fremlagt lønoversigt, hvoraf fremgår, at de mandlige medarbejdere 9 og 10 og den kvindelige medarbejder 11, der alle var underordnet klager, fik en højere løn end klager. Klager var også orienteret om, at de øvrige mandlige Commercial Managers havde en højere løn og dyrere "benefits" end klager. På den baggrund blev klager tildelt den ekstraordinære lønforhøjelse.

Der er til sagen fremlagt Human Ressource News af 22. august 2011, hvoraf fremgår, at Food Service søgte en Principal Account Manager, der blev ledig efter at klager blev opsagt, og i øvrigt en stilling, klager kunne bestride. Der er også fremlagt udskrift af LinkedIn, hvoraf fremgår, at HR-chefen i oktober 2011 opslog en stilling som produktchef i Food Service.

Det af indklagede fremlagte bilag med oversigt over omsætningen fra 2010 til 2011 beviser ikke noget i forhold til den aktuelle tvist. Det er udateret, grundlaget for indholdet er udokumenteret, og det er ensidigt udarbejdet. Bilaget beviser derfor ikke, at det var nødvendigt at opsiges en medarbejder med særlig beskyttelse. Oversigten viser heller ikke, at omsætningen fra 2010 til 2011 var faldet dramatisk; der var tale om et fald på 7,5 procent.

Som det fremgår af årsrapporten for det danske selskab, var fremgangen i resultatet fra 2009 til 2010 på hele 82 procent. Der er derfor ikke enighed om, at situationen påkaldte sig drastiske nedskæringer og var direkte livstruende som anført af indklagede.

Det af indklagede fremlagte oplæg til fremlæggelse på nordisk bestyrelsesmøde den 26. maj 2010 beviser heller ikke noget om det forretningsmæssige rationale eller den forretningsplan, opsigelsen af klager angiveligt skulle være en del af. Indklagede har undladt at fremlægge det budget, der skulle være en del af grundlaget for den hævdede forretningsplan. Referatet fra mødet den 26. maj 2010 beviser heller ikke, at det var nødvendigt at opsiges en særligt beskyttet medarbejder.

Man må forstå oversigten over samtlige medarbejdere, der blev afskediget i forbindelse med omstruktureringen således, at det drejer sig om alle de ansatte i indklagedes nordiske søsterselskaber. En del af de medarbejdere, der er omtalt, har selv opsagt deres stillinger og en del er virksomhedsoverdraget til køberen af en forretningsaktivitet, der var midlertidigt placeret hos indklagede. Oversigten er derfor ikke retvisende.

Parterne er i øvrigt enige om, at 17 medarbejdere ud af 220 blev opsagt af indklagede i juni 2011, og at de tre af dem efterfølgende er genansat, så den samlede nedbemanding udgjorde 14 ud af 220 medarbejdere.

Klagers job og opgaver forsvandt ikke, men blev overdraget til hendes vikar, medarbejder 2, der efterfølgende blev erstattet af en anden medarbejder, da medarbejder 2 ikke accepterede det tilbudte job på permanent basis.

Der er fra indklagedes side argumenteret for, at nedlæggelsen af klagers job var en rationel beslutning, og at X uden problemer kunne overtage klagers opgaver i tillæg til egne opgaver. Imidlertid har X overtaget det samme job, som klager havde som Commercial Manager i Food Service, som det fremgår af en meddelelse af 28. februar 2012 fra indklagede. Som det fremgår, er det sket som et led i bestræbelserne på at effektivisere og professionalisere organisationen.

Den påståede besparelse på at nedlægge netop dette job eller tankerne om de påståede overflødige opgaver, som jobbet indebar, er øjensynlig ikke korrekte konklusioner længere, ligesom man må konstatere, at

det tidligere tilsagn om, at ledige jobs ville blive tilbudt til de opsagte medarbejdere, ikke længere står ved magt.

Organisationen har nu også nøjagtig samme struktur som på det tidspunkt, hvor klager blev opsagt. Som det fremgår af meddelelsen af 28. februar 2012 er der nu udnævnt en ny person i det job, som X havde, mens klager var ansat, og X er degraderet til klagers job som Commercial Manager Food Service Danmark. Endelig fremgår det også af meddelelsen, at indklagede fortsat er i gang med at rekruttere medarbejdere.

Det af indklagede anførte vedrørende klagers kompetencer kan kun læses som, at indklagede ikke mener, at klager har de kompetencer, der fremgår af hendes CV, og at hun ikke har haft udbytte af de uddannelser og kurser, hun har taget.

Til støtte for udsagnet har indklagede fremlagt oversigt over medarbejderomsætningen i Food Service. Om medarbejderomsætningen er højere her end i andre divisioner hos indklagede er ikke oplyst. Det forklares heller ikke, hvem der bærer ansvaret for dette udokumenterede problem. En række medarbejdere er omtalt som "fejlrekrutterede", hvilket HR-organisationen utvivlsomt også må have et ansvar for.

De påståede kompetenceproblemer er uden hold i virkeligheden og klager har ikke på noget tidspunkt modtaget kritik. Som det fremgår af sagens oplysninger, er klager flere gange blevet forfremmet, således at hun ved opsigelsen i juni 2011 var placeret i det øverste danske ledelseslag.

Den af indklagede fremlagte brochure med beskrivelse af den nordiske organisation beviser ikke, at Food Service drives på en anden måde end andre divisioner, eller hvori sådanne forskelligheder skulle findes. At det ikke kan være afgørende, hvilken division man arbejdede i, understøttes netop af indklagedes egne oplysninger om, at medarbejder 6 blev opsagt fra divisionen Beverages og genansat i divisionen Confectionary.

Indklagede har ikke på noget tidspunkt forelagt klager den påståede analyse, der skulle være foretaget forud for opsigelsen af hende, af hvilke stillinger i organisationen, man overvejede at omplacere klager til.

Trods et udtrykkeligt tilsagn om, at man søgte at omplacere opsagte medarbejdere, blev der ansat en række medarbejdere efter opsigelsen af klager. Indklagede forsøger nu - efterrationaliserende - at forklare, hvorfor fire konkrete stillinger ikke blev tilbudt klager. Det er uden juridisk betydning, om stillingerne havde et væsentligt ændret indhold, og om praktiske forhold gjorde, at de skulle besættes på et bestemt tidspunkt. Det afgørende er, at de var ledige, og at de endda beskrives som "relevante", og at klager ikke blev tilbudt en eneste af dem, trods tilsagn om det modsatte.

Klager ville gerne have haft stillingen som Marketing Manager, der blev besat ved ekstern rekruttering pr. 1. januar 2012, hvor klager efter planen skulle have startet med at arbejde efter endt orlov. Indklagede var allerede i sommeren 2011 vidende om, hvornår klager ville vende tilbage, og det er derfor ikke noget relevant argument, at man skrev ansættelsesaftalen under med den nye medarbejder i oktober 2011.

Havde klager fået dette job, ville hun være degraderet et trin. Som det fremgår var det muligt at finde sig til rette med, at klagers chef X den 28. februar 2012 blev degraderet et trin ned til den stilling som Commercial Manager, som klager tidligere havde haft.

Det er ikke korrekt, at medarbejder 2's stilling blev nedlagt. Den blev besat af en anden medarbejder, da medarbejder 2 afviste indklagedes tilbud om, at vikariatet under klagers barselorlov kunne blive en permanent stilling.

Udsagnet om, at indklagede kun var pligtig til at søge omplacering til ledige stillinger, er uden betydning og mening i en ligebehandlingssag. Afgørende er, om der i organisationen var stillinger - ledige eller ej og uanset væsentligt ændret indhold eller ej - som klager blot tilnærmelsesvis kunne bestride. Med baggrund i klagers mangeårige karriere hos indklagede ville det utvivlsomt være tilfældet.

Indklagede har ikke besvaret de fleste af de af klager fremsatte provokationer. Indklagede har ikke udarbejdet en analyse af de stillinger, som man overvejede at omplacere klager til. Indklagede har heller ikke berigtiget afvisningen af at betale bonus for den periode, hvor klager var på barselorlov.

Endelig har indklagede undladt at fremlægge en fuldstændig oversigt over løn og benefits til klagers sideordnede mandlige kollegaer, der alle havde titel af Commercial Manager eller Director. Man må derfor lægge til grund, at klager fik lønforhøjelse, fordi hun havde været lønmæssigt ulige behandlet.

Vedrørende den udbetalte bonus for 2011, modtog klager et accontobeløb på 17.000 kr. den 24. april 2012, hvilket efterfølgende blev efterreguleret via en lønoverførsel den 31. maj 2012 med 3.194 kr.

Det var først ved mail af 20. april 2012, at klager blev orienteret om, at hendes daværende chef ikke opretholdt sit udsagn om, at klager ikke kunne påregne at være deltager i bonusordning for den periode, hvor hun var fraværende på grund af barselorlov.

Indklagede gør principalt gældende, at sagen skal afvises. Der foreligger stærkt modstridende oplysninger om, hvorvidt og i hvilket omfang klager blev tilbudt omplacering, om årsagen til, at klagers løn blev forøget med 7.000 kr., og dermed om indklagede skulle have erkendt, at klager havde et lønmæssigt efterslæb, og om hvorvidt indklagede skulle have nægtet klager ret til bonus under barselorlov. Sagen er således ikke egnet til behandling ved Ligebehandlingsnævnet og må derfor afvises.

Subsidiært påstås frifindelse. Omstruktureringen og afskedigelsen af klager var sagligt begrundet og en beslutning, der lå indenfor indklagedes ledelsesret. Det påståede godtgørelsesniveau svarende til 18 måneders løn er ude af proportioner med retspraksis på området.

Klager modtog også bonus efter loven og ansættelsesvilkårene. Dialogen mellem klager og X i mailkorrespondancen fra marts 2011 var ikke udtryk for en afvisning eller en "krænkelser" af klager, der kan begrunde en godtgørelse. Klager modtog en bonus i relation til lønudbetalingerne under barselorloven i 2011.

Endelig har indklagede aldrig erkendt at have foretaget en lønmæssig forskelsbehandling af klager. Indklagede opregulerede derimod klagers løn som led i almindelig forhandling og på baggrund af andre lavere medarbejderes lønpres. Der foreligger ikke beviser, der underbygger den påståede lønmæssige forskelsbehandling.

Klager var i kraft af sin stilling en del af den lokale danske ledelsesgruppe, men ikke af den øverste nordiske ledelsesgruppe. Klager var ikke med i den ledelsesgruppe, der traf beslutning om den omhandlede omstrukturering.

Forud for omstruktureringen havde indklagede gennemført en række tilpasninger med henblik på en generel forbedring af virksomhedens økonomi. Indklagede måtte dog konstatere, at det ikke var muligt at opnå de ønskede forbedringer og besparelser uden at reducere i medarbejderstaben.

Af oversigten over indklagedes omsætning fra 2010 til 2011 fremgår, at omsætningen fra 2010 til 2011 faldt dramatisk, at indkøbspriserne steg, og at indklagede ikke i tilstrækkelig grad formåede at reducere sin omkostningsbase. Indtjeningen faldt hele 62 procent fra 2010 til 2011 udtrykt som "EBITA before management fee". Der kan derfor ikke være uenighed om, at der var tale om så væsentlig en nedgang, at

det ville være uforsvarligt og direkte livstruende ikke at foretage drastiske nedskæringer eller andre tiltag, for at bringe virksomheden på ret køl igen.

Der er også fremlagt kopi af et oplæg udarbejdet af den administrerende direktør til et nordisk bestyrelsesmøde den 26. maj 2010, samt referat fra mødet. Af referatet fremgår blandt andet, at man vedtog og planlagde den forestående afskedigelsesrunde. Endvidere kan aflæses den realiserede indtjening, og at den var væsentligt under budget.

Formålet med omstruktureringen var at opnå en række besparelser på dansk og nordisk plan og en forenklet referencestruktur. Der blev lagt vægt på at minimere den negative effekt på indklagedes fremtidige indtjening ved at reducere ledelsesniveauer og fokusere på kerneområder som Key Account Managers og generelt reducere i salgsorganisationen.

Det bestrides, at indklagede ikke gjorde noget for at forsøge at omplacere klager forud for afskedigelsen.

Omstruktureringen ramte bredt ud over organisationen og på alle niveauer. Der er blandt andet sket ændringer i relation til stillinger som Commercial Director, Commercial Manager og Business Unit Manager. Besparelserne var nødvendige for at opfylde de forventninger og visioner, som moderselskabet havde dikteret for koncernen, heriblandt den nordiske enhed.

Af organisationsdiagram fremgår det, hvilke stillinger der blev nedlagt i forbindelse med omstruktureringen. Der er fremlagt en oversigt over samtlige de medarbejdere, der blev afskediget i forbindelse med omstruktureringen, der viser, at besparelsen årligt udgjorde cirka 27 millioner kr.

Det fastholdes, at der var tale om afskedigelse af 17 medarbejdere, da omstruktureringen også omfattede tre IT-medarbejdere, der blev flyttet til en anden virksomhed i forbindelse med outsourcing af dele af IT-afdelingen.

Vedrørende Food Service divisionen skete der med nedlæggelsen af klagers stilling en forenkling af strukturen. Denne beslutning blev truffet for at opnå den samme struktur i den danske del af Food Service som i de øvrige nordiske landes Food Service divisioner. Det fremlagte organisationsdiagram viser den ændrede struktur i divisionen, både vedrørende titel og stillingsmæssigt indhold.

Som det fremgår af diagrammet, var/er der i Finland ikke en stilling med indhold som klagers som Commercial Manager. Beslutningen om at nedlægge klagers stilling blev truffet for at foretage en konsekvent gennemførelse af den forenkledede struktur på tværs af hele divisionen, da der ikke i nogen af de nordiske Food Service divisioner fandtes en stilling med samme indhold som klagers.

Gennem sine 16 års ansættelse hos indklagede havde klager to stillinger med fire forskellige titler:

Pr. 1. august 1996: Salg & Marketing Assistent

Pr. 1. november 2005: Salg & Marketing Chef

Pr. 1. januar 2008: Food Service Manager

Pr. 1. januar 2010: Commercial Manager

Stillingerne var i Food Service (catering), og klager havde derfor ingen erfaring med de andre afdelinger hos indklagede, der varetog helt andre opgaver, produkttyper og kundetyper og havde en helt anderledes strategisk og økonomisk model end Food Service.

Indklagede ønsker ikke at indgå i diskussionen om, hvorvidt klager havde de fornødne kompetencer. Fremlæggelsen af CV og kursusbevis kan dog næppe anses for at være dokumentation for et givent

kompetenceniveau. Indklagede begrænser sig til at nævne, at der under klagers ledelse af divisionen var en for høj medarbejderomsætning.

Det var denne høje medarbejderomsætning, der gjorde det nødvendigt at ansætte en salgschef med en så høj løn, at indklagede blev nødt til at hæve klagers løn med 7.000 kr. for at sikre det fornødne spring i lønniveauer.

Forud for omstruktureringen havde indklagedes nordiske ledelsesgruppe i samarbejde med HR-afdelingen gennemgået og analyseret samtlige stillinger i virksomheden på nordisk plan for at vurdere, hvordan der kunne opnås besparelser og forenklinger i organisationen. Analysen omfattede også klagers stilling og en analyse af klagers faglige og menneskelige kvalifikationer, anciennitet og stillingsindhold. I forbindelse med analysen blev det blandt andet tillagt betydning, at klager alene havde erfaring med og viden om Food Service (catering).

Blandt de stillinger, der blev vurderet som mulige for omplacering, var stillinger som Commercial Manager for henholdsvis Confectionary og Travel Retail og en række Key Account Manager og Principal Account Manager stillinger i Food Service. Commercial Manager for Confectionary havde en organisation på 28 personer med specialiseret salg af konfektur, mens Commercial Manager for Travel Retail havde en organisation på 12 personer med specialiseret salg af konfektur på rejsemarkedet og grænsehandel.

Klagers oplysning om, at hun ville have accepteret et tilbud om omplacering til 53 andre stillinger kan kun tages som udtryk for en til formålet konstrueret efterrationalisering. Udsagnet er uden hold i virkeligheden, da der ikke var relevante stillinger i perioden op til og under omstruktureringen, og da omplaceringerne ville medføre en degradering i relation til titel, arbejdsopgaver og ledelsesansvar og en betragtelig lønnedgang.

På mødet den 20. juni 2011 blev emnet om mulig omplacering taget op på indklagedes initiativ. X nævnte overfor klager, at omplacering var en mulighed for klager. X nævnte også, at ledelsen havde gennemgået hele organisationen for at se, om der fandtes relevante stillinger, hvortil klager kunne omplaceres, men med klagers faglige profil og anciennitet havde de haft visse udfordringer med selv at kunne finde egnede stillinger.

X nævnte herefter, at der både var KAM og PAM stillinger i Food Service. Klager fik mulighed for at kommentere på denne vurdering og udtale sig om, hvorvidt hun kunne se egnede stillinger, men klager hverken reagerede på eller modsagde indklagedes vurdering, ligesom hun heller ikke bad om betænkningstid. Dermed tilkendegav klager at være enig i, at disse stillinger ikke var interessante for hende i forhold til en omplacering, og at der ikke fandtes andre relevante stillinger hos indklagede.

X og HR-chefen forstod klagers reaktion som en accept af, at der ikke fandtes andre relevante stillinger og var derfor meget overraskede, da de under forligsmødet fik oplyst, at klager var/havde været interesseret i en omplacering.

De fremlagte udskrifter af SMS korrespondance hænger umiddelbart ikke sammen, da der angives forskellige tidspunkter for afsendelse af de samme beskeder på de to udskrifter. Indklagede kontaktede klager dagen før mødet, og da hun næste morgen mødte op til mødet, fortalte hun, at hun godt vidste, hvad mødet drejede sig om. Der blev derfor brugt ganske kort tid på forklaringen om omstruktureringen og baggrunden herfor, ligesom klager afslog behov for at bruge tid på at læse opsigelsesbrevet inden undskrivelsen. Klager skulle derfor under samtalen ikke gøre sig overvejelser om eventuel omplacering, da hun havde haft mulighed for at "sove på dette".

Det er fast sikkerhedsrutine hos indklagede at lukke for adgangen til IT-netværket i forbindelse med afskedigelse, indtil der er vished for, om medarbejderen skal fratræde eller flyttes. Klager fulgte selv denne procedure, når hun afskedigede medarbejdere i sin stab.

Der er fremlagt oversigt over ansættelser i perioden fra 1. januar 2011 til 31. december 2012. Blandt de stillinger, som var ledige omkring tidspunktet for omstruktureringen eller inden for kort tid ville blive ledige - og som i relation til jobindhold var relevante for omplacering, var følgende fire stillinger:

1. Medarbejder 1, Key Account Manager i en anden division. Medarbejderen tiltrådte den 1. juni 2011, men ansættelsesaftalen blev indgået den 28. april 2011, hvilket var to måneder før omstruktureringen og dermed før den blev endelig vedtaget. Der var tale om en stilling med en løn, der var 52 procent lavere end klagers daværende løn og ville indebære en væsentlig degradering i jobindhold.
2. Medarbejder 2, Principal Account Manager i Food Service. Medarbejder 2 var ansat i et tidsbegrænset vikariat som ekstra ressource som produktchef, mens klager var på orlov. Stillingen var tidsbegrænset og blev ikke genbesat. Den var derfor ikke relevant i forhold til omplacering.
3. Medarbejder 3, Key Account Manager i Food Service. Han tiltrådte stillingen den 1. oktober 2011. Tiltrædelsen skete, fordi en salgskonsulent sagde sin stilling op. K blev omplaceret internt. Det var ikke muligt at forudse, at denne stilling ville blive ledig på tidspunktet for afskedigelsen af klager.
4. Medarbejder 4, Marketing Manager i Food Service. Hun tiltrådte stillingen 1. januar 2012. Stillingen blev ledig, fordi en af klager ansat medarbejder viste sig ikke at kunne bestride stillingen som Principal Account Manager. Hun blev derfor degraderet i slutningen af oktober 2011. Medarbejder 4 blev tilbudt stillingen i efteråret 2011 og underskrev ansættelseskontrakt i slutningen af oktober 2011. Det var derfor ikke muligt at tilbyde omplacering.

Klager har også henvist til medarbejder 5. Denne medarbejder blev ikke alene udnævnt til Business Manager, men var også National Key Account Manager. Da han netop havde bestået en MBA blev hans ansvarsområde udvidet til også at omfatte New Business i Food Service. Der var tale om en mindre udvidelse af hans eksisterende arbejdsområde, men ingen egentlig forfremmelse og ingen opregulering af lønnen.

De øvrige ansættelser, der blev gennemført fra 1. januar 2011 til 31. januar 2012, er ikke relevante i forhold til den konkrete sag. De stillinger der indholdsmæssigt var relevante for omplacering var ikke ledige i perioden op til eller under omstruktureringen. Da indklagede ikke var forpligtet til at afskedige medarbejdere på andre niveauer i organisationen for at skabe plads til at beholde klager, er det uden mening at drøfte, hvorvidt klager hypotetisk ville have accepteret en omplacering til en af disse ikke-ledige stillinger.

Tre medarbejdere blev tilbudt omplacering efter at være blevet opsagt. Der var tale om følgende medarbejdere:

- Medarbejder 6: opsagt salgskonsulent i Beverages der blev omplaceret til Confectionary
- Medarbejder 7: opsagt IT-medarbejder der blev genansat i en anden afdeling under IT
- Medarbejder 8: opsagt og genansat i Travel, da der efterfølgende var tilgang af kunder og dermed ændrede forudsætninger.

Vedrørende opkøbet af virksomhed kan bemærkes, at overdragelsen angik det svenske marked, og klager var derfor forpligtet til at overtage de svenske medarbejdere. Overdragelsen af virksomheden havde ingen indflydelse på det danske marked og medarbejderstaben i Danmark. Der var endelig tale om et nyt forretningsområde inden for kosmetik, som var væsensforskelligt fra Food Service.

Klager modtog bonus under barselorlov i overensstemmelse med gældende regler. Det har ingen sammenhæng med beslutningen om at afskedige klager.

Indklagede bestrider, at man afviste at betale bonus til klager under barsel. Den misforståelse, der kom til udtryk i en enkeltstående e-mail dialog mellem klager og X, blev straks berigtiget, da HR-afdelingen blev inddraget. Klager modtog straks en undskyldning om misforståelsen.

Bonus udbetales hvert år i april, og indklagede har tilkendegivet, at klager kunne forvente denne bonus udbetalt.

Det bestrides, at klager skulle have erkendt at have forskelsbehandlet klager med den virkning, at hun har krav på efterbetaling af løn. Indklagede kan ikke genkende den beskrevne udlægning af forløbet. Klagers løn blev reguleret årligt efter forhandling på samme vis som alle medarbejders løn.

Den omtalte opregulering af lønnen på 7.000 kr. om måneden var et udslag af, at en medarbejder fratrådte, og at klager af arbejdsmæssige årsager var nødt til hurtigt at finde en ny medarbejder. Den nye medarbejder kunne kun tiltrækkes til den ledige stilling, hvis han blev tilbudt en løn, der var højere end den tidligere medarbejders løn. På den baggrund blev der indgået aftale om, at klagers løn skulle stige for at bringe hendes løn på et passende niveau over den nye, laverestående medarbejder.

Indklagede har i sagens afsluttende fase oplyst, at klager i april måned 2011 har fået udbetalt bonus på 34.840 kr., hvilket er bonus for hele 2011. Klager blev orienteret herom i mail af 20. april 2012 fra indklagede.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Som sagen foreligger oplyst for Ligebehandlingsnævnet, finder nævnet det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

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.

Det er nævnets vurdering, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klagers barselorlov ikke har været helt eller delvist medvirkende årsag til afskedigelsen af klager.

Nævnet har lagt til grund, at klager har arbejdet hos indklagede i 15 år, og at hun i denne periode arbejdede i fire forskellige stillinger indenfor salg- og marketing.

I juni 2010 blev der opsagt 17 medarbejdere inklusive klager i forbindelse med en omstrukturering. Tre af de opsagte medarbejdere blev omplaceret til andre stillinger, samtidig med at der løbende blev foretaget nyansættelser. Selvom indklagede den 20. juni 2011 meddelte medarbejderne, at man ville tilbyde medarbejderne mulighed for genbesættelse andet steds i virksomheden i det omfang, det var muligt, er der til sagen ikke fremlagt dokumentation for, at man tilbød og forsøgte at omplacere klager forud for afskedigelsen, og at dette ikke var muligt.

Nævnet finder derfor ikke, at indklagede har godtgjort, at det var nødvendigt at opsiges netop klager, og at afholdelsen af barselorlov ikke var helt eller delvist medvirkende årsag til afskedigelsen af klager.

Klager får derfor medhold i denne del af klagen.

Det fremgår videre af ligelønsloven, at der ikke må finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med loven. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer. En lønmodtager, hvis løn i strid med ligelønsprincippet er lavere end andres, har krav på forskellen.

Endelig fremgår det af ligebehandlingsloven, at enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår ansættelsesvilkår.

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Nævnet finder ikke, at klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hun ikke fik lige løn for samme arbejde eller arbejde, der må tillægges samme værdi.

Nævnet har herved lagt vægt på, at klager har oplyst, at en kvindelig medarbejder på lavere niveau end hende havde højere løn end klager. Det forhold, at klager fik en opregulering af lønnen på 7.000 kr. medfører ikke en ændret vurdering af sagen, da dette forhold ikke i sig selv er en indikation for, at klager ikke fik lige løn i forhold til sine sideordnede mandlige kollegaer.

Endelig finder nævnet ikke, at klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hun ikke blev behandlet lige for så vidt angår udbetaling af bonus under afholdelsen af barselorlov.

Uanset at klagers chef X i en mail af 30. marts 2010 til klager oplyste klager om, at hun ikke var berettiget til bonus, har nævnet tillagt det betydning, at indklagede har oplyst, at der var tale om en fejl, og at klager rettelig ville få udbetalt bonus for de måneder, hvor hun holdt barselorlov med løn hvilket efterfølgende er sket.

Klager får derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse for uretmæssig afskedigelse under barselorlov, der passende kan fastsættes til et beløb svarende til 9 måneders løn eller skønsmæssigt til 650.000 kr.

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

Indklagede skal herefter betale 650.000 kr. til klager med procesrente fra den 26. august 2011, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.