

Udskriftsdato: 2. januar 2026

KEN nr 10232 af 06/06/2012 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 7100133-12

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - medhold

J.nr. 7100133-12

En kvinde blev afskediget fra sin stilling som driftsleder/fodermester, mens hun var på barselorlov. Indklagede begrundede afskedigelsen med, at klagers stilling blev nedlagt. Ligebehandlingsnævnet lagde til grund, at indklagede umiddelbart forud for klagers barselorlov, under orloven og efter orloven det meste af tiden havde haft tre aktive ansatte. Nævnet har yderligere lagt vægt på, at indklagede, på tidspunktet for klagers opsigelse, ansatte en ny fodermester og umiddelbart efter en ny medhjælper, og at indklagede ikke fandt anledning til at tilbyde klager disse stillinger, selv om de var ledige, og hun var kvalificeret til dem. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at opsigelsen af klager ikke var helt eller delvist begrundet i den afholdte barselorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 295.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev opsagt fra sit job som driftsleder/fodermester under sin barselorlov.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev opsagt fra sit job som driftsleder/fodermester under sin barselorlov.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klageren på 295.000 kr. med procesrente fra den 6. juli 2011, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat som driftsleder/ fodermester hos indklagede den 1. juli 2002.

Hun gik i juli 2009 på barsel, og hun skulle efter planen være vendt tilbage til arbejdet den 7. juni 2010.

Indklagede ansatte i forbindelse med klagers barselorlov en vikar X, som tiltrådte den 1. juni 2009. X blev opsagt til fratræden den 30. april 2010.

Den 1. juni 2010 modtog klager en opsigelse til fratræden den 30. juni 2010. Som begrundelse for opsigelsen var anført "stillingen spares væk". På grund af uoverensstemmelse om hvorvidt opsigelsen var kommet frem inden den 1. juni 2010, blev det aftalt, at klager fik løn for juli 2010.

Klagers løn udgjorde 33.000 kr. om måneden.

Indklagede har fremlagt en skematisk oversigt over ansatte i perioden før og efter klagers barsel. Det fremgår heraf, at der under klagers barselorlov det meste af tiden var tre aktive ansatte i form af en driftsleder, en fodermester og en medhjælper.

Efter opsigelsen af klager blev der ikke ansat en ny driftsleder.

I perioden fra omkring 1. juni 2010 til 1. august 2010 var der ud over klager ansat to foderestre og en medhjælper. Fra august 2010 og frem har der været ansat en fodermester og to medhjælpere.

Indklagede har også fremlagt ansættelseskontrakter for de tre personer, der var ansat på tidspunktet for klagers opsigelse, og som fortsat er ansat, eller som blev ansat umiddelbart efter klagers opsigelse.

Det fremgår heraf, at indklagede ansatte en ny fodermester pr. 31. maj 2010 og en ny medhjælper pr. 1. august 2010.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at opsigelsen af hende var i strid med ligebehandlingsloven. Hun ønsker en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Klager henviser til, at stemningen på arbejdspladsen blev vendt i meget negativ retning mod hende, da hun blev gravid.

Klager oplyser, at hun med lethed kunne bestride jobbet som "grisepasser", men hun blev ikke tilbudt en anden stilling, inden hun blev opsagt, hun blev heller ikke tilbudt at gå ned i løn.

Der var desuden en person ansat, som tog sig af det forefaldende arbejde, herunder vedligeholdelse af bygninger med videre. Denne person tager væsentlig større del i det indvendige staldarbejde end indklagede oplyser. Klager kunne have varetaget denne persons arbejde.

I begyndelsen af klagers ansættelse arbejdede hun alene i stalden og passede således både grise og lavede det forefaldende arbejde. Herudover har klager også siddet med administrativt arbejde.

De tilbageværende medarbejdere hos indklagede har muligvis en lavere løn end klager, men hun ville have foretrukket at blive tilbudt en anden stilling med lavere løn frem for at blive fyret og således stå uden løn.

Klager oplyser, at da hun gik på orlov, var der to ansatte ud over hendes barselsvikar. Der er også efter klager blev opsagt tre ansatte.

Klager afviser, at hun selv skulle have ønsket at blive opsagt. Hun forsøgte ved mange lejligheder at komme i kontakt med indklagede, da hendes barsel nærmede sig sin afslutning for at høre nærmere om, hvordan opstarten skulle være samt få fastlagt tidspunktet for tilbagekomsten.

Da indklagede ikke reagerede på telefonopkald og sms'er, så klager sig nødsaget til at sende en sms til en af indklagedes øvrige ansatte den 18. maj 2010. Følgende fremgik af sms'en "Hej [indklagedes navn]. Jeg har prøvet flere gange at ringe til dig. Men du tager ikke telefonen, så jeg ser ikke anden måde at komme i forbindelse med dig. Min barsel slutter d. 7 juni. Da jeg ikke har hørt fra jer ang. Evt. fyreseddel så møder jeg på arbejde d. 7 juni. Jeg har først mulighed for at være på gården kl. 7.15. Så må vi jo tage den derfra hvis jeg ikke høre fra dig. Hilsen[klager]." Hun bad samtidig medarbejderen om at vise den til indklagede. Medarbejderen svarede på en sms, at indklagede havde set beskeden. Hun blev herefter opsagt.

Klager har fremlagt en udtalelse fra barselsvikar X, hvoraf det fremgår, at han spurgte indklagedes bror, om han var ansat som vikar for klager. Hertil svarede indklagedes bror, at han bestemt ikke mente, at klager kom tilbage.

Klager bemærker, at hvis klager havde midler til at opføre staldbygninger til 22 millioner kroner, synes det at savne mening at opsiges en medarbejder på barsel begrundet i økonomiske forhold.

Klager ville med glæde have lejet bygningen og dermed arbejdet i et nyt miljø, som hun selv ville have været en stor del af.

Det var meningen, at klager skulle eje besætningen af dyr og sidde til leje i indklagedes stalde. Indklagede har hele tiden vidst, hvad klager havde af økonomiske midler, hvilket ikke tidligere var et problem.

Al snak og kommunikation herom stoppede, da klager oplyste, at hun var gravid.

Klager har indsendt dokumentation for indestående på hendes etableringskonto den 28. januar 2010. Sidste indbetaling fandt sted den 2. marts 2009.

Der er fremlagt kopi af udkast til erhvervslejekontrakt, og det bemærkes i den forbindelse, at indklagede aldrig fik videregivet de sidste oplysninger til landboforeningen, således at kontakten endelig kunne færdiggøres.

Da ingen af de tilbageblevne og nye ansatte har lejet sig ind i staldbygningerne, synes dette ikke at kunne bruges som begrundelse for at afskedige netop klager.

Indklagede gør gældende, at sagen skal afvises af Ligebehandlingsnævnet, idet den ikke er egnet til behandling ved nævnet. Subsidiært gør indklagede gældende, at han ikke har handlet i strid med ligebehandlingsloven. Han mener desuden, at en eventuel godtgørelse skal være mindre, end den af klager ønskede.

Indklagede henviser til, at en vurdering af sagen kræver parts- og vidneforklaringer, idet det vil være afgørende for nævnets vurdering af sagen at føre ikke alene sagens parter, der har modsatrettede opfattelser, men også en række vidner i form af de personer, der fortsat er ansat hos indklagede, og som skal afgive forklaring om indholdet af deres arbejdsopgaver.

Den af barselsvikar X beskrevne udtalelse fra indklagedes bror bestrides desuden, hvorfor sagens afgørelse forudsætter en afhøring af barselsvikaren og indklagedes bror.

Indklagede henviser også til, at det bestrides, at klagers graviditet eller efterfølgende barselorlov har været medvirkende årsag til opsigelsen.

Opsigelsen var alene begrundet i økonomiske forhold. Herunder det forhold, at klager på trods af tidligere tilkendegivelser ikke ønskede at leje nogle staldbygninger, som indklagede havde ladet opføre. Der var tale om en investering på 22 mio. kr. Staldbygningerne blev opført for finansierede midler.

Efter klager havde meddelt indklagede, at hun ikke så sig i stand til at indgå en lejeaftale fortsatte samarbejdet på vanlig vis, indtil klager meddelte, at hun var gravid, hvorefter hun gik på barsel i sommeren 2009.

Indklagede bestrider, at det beroede på hans forhold, at der ikke blev færdiggjort en lejekontrakt. En sædvanlig forrentningsprocent af en investering af den pågældende størrelsesorden tilsiger også, at de midler klager angiveligt rådede over ville have været helt utilstrækkelige til at løfte en investering af denne kaliber.

Indklagede måtte løbende overveje at tilpasse omkostningerne til de økonomiske realiteter og traf derfor allerede i foråret beslutning om en omlægning af virksomhedens organisation. Han besluttede at afskaffe stillingen driftsleder/fodermester, idet han selv overtog disse funktioner.

Indklagede opsigde derfor barselsvikar X til fratræden den 30. april 2010, og altså ikke i tidsmæssig sammenhæng med klagers tilbagevenden fra barsel eller i øvrigt i sammenhæng med vikariatets ophør. Dette understreger, at der var tale om en driftsmæssig betinget disposition.

De tre personer, der fortsat er ansat hos indklagede, oppebærer en løn på mellem 20.000 - 25.000 kr. Indklagede har fremlagt ansættelseskontrakter på disse medarbejdere. Der er tale om stillinger på et væsentligt lavere niveau og en markant anderledes løn end den klager oppebar under sin ansættelse. Indklagede mener ikke, at han var forpligtet til at tilbyde klager stillingen som fodermester eller landbrugsmedhjælper.

Indklagede fastholder, at der er sket en egentlig personalereduktion. Der har ikke været ansat nogen driftsleder siden 1. maj 2010, hvor X stoppede.

Han oplyser, at han i vidt omfang har haft kvindelige ansatte, og der er derfor ikke tale om, at han har problemer med at acceptere fravær grundet graviditet og barsel.

Det var indklagedes opfattelse, at klager ikke ønskede at vende tilbage til stillingen efter hendes barsel, hvilket var årsagen til, at indklagede ikke fandt det fornødent at reagere over for klager, før hun selv rettede henvendelse og anmodede om en skriftlig opsigelse.

Indklagede erindrer ikke at have set den i sagen omtalte sms, men han kan ikke afvise, at det har været tilfældet. Han gør imidlertid gældende, at det fremgår af sms beskederne, at klager havde et ønske om en opsigelse, idet det anføres i beskeden "Da jeg ikke har hørt fra jer ang. Evt. fyreseddel så møder jeg på arbejde d. 7. juni". Indklagede finder derfor, at den nævnte sms underbygger indklagedes sagsfremstilling.

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.

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

Nævnet har lagt til grund, at indklagede umiddelbart forud for klagers barselorlov, under orloven og efter orloven det meste af tiden har haft tre aktive ansatte. Indklagede har under klagers orlov valgt at nedlægge stillingen som driftsleder. Han har nu tre ansatte i form af en fodermester og to medhjælpere.

Nævnet har lagt vægt på, at indklagede på tidspunktet for klagers opsigelse ansatte en ny fodermester og umiddelbart efter en ny medhjælper. Indklagede har ikke fundet anledning til at tilbyde klager disse stillinger, selv om de var ledige, og selv om klager må antages at være kvalificeret til dem, da hun tidligere havde arbejdet alene med varetagelse af alle opgaverne.

Nævnet finder således ikke, at indklagede, som sagen foreligger oplyst, kunne have en begrundet formodning for, at klager ikke ønskede at vende tilbage til sit arbejde efter barselorlov. Efter nævnets vurdering kan klagers sms således ikke anses for at være en anmodning om en opsigelse.

Ligebehandlingsnævnet finder på den baggrund ikke, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at opsigelsen af klager ikke helt eller delvist var begrundet i den afholdte barselorlov.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 295.000 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 295.000 kr. til klager med procesrente fra den 6. juli 2011, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.