

Udskriftsdato: 15. december 2025

KEN nr 9762 af 12/11/2014 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2013-6810-42130

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold

J. nr. 2013-6810-42130

En sekretær hos et revisionsfirma blev afskediget, mens hun var sygemeldt på grund af sin graviditet. Arbejdsgiveren stod over for en stor nedskæringsrunde. Indklagede anførte, at klager blev afskediget efter en grundig vurdering af hendes og hendes kollegaer. Indklagede fremlagde ikke beviser for de kriterier, de havde lagt vægt på ved afskedigelsen.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 170.000 kr., svarende til seks måneders løn.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afskedigelse af en gravid sekretær.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget fra stillingen som sekretær hos indklagede.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 170.000 kr. med procesrente fra den 8. oktober 2013, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev pr. 1. november 2008 ansat som sekretær i den indklagede virksomhed, der er et revisionsfirma. Klager havde hovedarbejdssted i A by. Klagers ugentlige arbejdstid var 37 timer.

Klager arbejdede som sekretær/receptionsmedarbejder på kontoret i A by.

Klager har fremlagt powerpointpræsentation fra sekretærmøde den 5. juli 2012. Det fremgår heraf, at klager skulle fortsætte som "den af sekretærerne, der har det primære ansvar for receptionen og samtidig med sekretæropgaver primært for revisionsafdelingerne (og indgår pr. def. i receptionens vagtordning)".

Klager blev deltidssygemeldt på grund af graviditetsgener den 2. april 2013, og hun blev fuldtidssygemeldt den 9. april 2013. Klager skulle holde graviditetsorlov fra den 2. juli 2013.

Klager blev opsagt ved brev af 23. april 2013.

Det fremgår af opsigelsesbrevet:

"Under henvisning til vores samtale i dag bekræfter vi hermed, at du er opsagt fra din stilling i [indklagede].

Det er med stor beklagelse, at vi må sige farvel til gode medarbejdere og kollegaer, og vi ønsker så vidt muligt at hjælpe dig godt videre i din karriere. Vi tilbyder dig derfor pr. kulance en række særlige vilkår i forbindelse med din fratræden. Disse vilkår findes i den vedlagte fratrædelsesaftale. Denne aftale beder vi dig tage med hjem og læse grundigt igennem.

Vi ønsker naturligvis at tage højde for din individuelle situation. Du vil derfor være ansat i hele den periode, hvor du endnu er berettiget til løn under din barsels- og forældreorlov. Herefter vil dit normale opsigelsesvarsel på 4 måneder træde i kraft. Det vil sige at du har løn i alt 11 måneder fra udgangen af april, dermed vil din endelige fratræden være den 31. marts 2014.

Det fremgår af fratrædelsesaftalen blandt andet, at klagers opsigelsesvarslet var forlænget med 28 uger, således at opsigelsesvarslet kunne rumme hendes graviditets-, barsel- og forældreorlov med løn fra indklagede. Klager blev fritstillet i opsigelsesperioden.

Det fremgår af et af indklagede fremlagt referat af forhandling med medarbejderrepræsentanter, at der ved udvælgelse af medarbejdere til afskedigelse ville blive lagt vægt på objektive konstaterbare kriterier som:

- Uddannelse
- Kompetencer
- Anciennitet
- Ansvarsområder i forhold til konkrete behov fremadrettet
- Resultater/performance, herunder mundtlige og skriftlige jobvurderinger
- Erfaring
- Fleksibilitet
- Sammensætning af medarbejdergruppe efter gennemførte afskedigelser
- Markedets behov for kompetencer.

Parternes bemærkninger

Klager ønsker at få konstateret, at opsigelsen var i strid med ligebehandlingslovgivningen, og at der eventuelt bliver fastsat en godtgørelse.

Klager henviser til, at hun var sygemeldt på grund af graviditetsgener, da hun i april 2013 blev fyret fra sit arbejde hos indklagede.

Der var tale om en fyringsrunde, hvor der i alt blev fyret 15 medarbejdere på hele kontoret, herunder en kollega, der lige havde født, en kollega med stress, en kollega, der havde været en del syg, samt en elev.

Klager var ansat som sekretær, men varetog på opsigelsestidspunktet opgaver i receptionen. Klager havde beholdt sekretæropgaverne.

Klager har fundet ud af, at den barselsvikar A, der blev ansat i klagers fravær, er blevet fastansat. Klager havde imidlertid under afskedigelsessamtalen fået at vide, at hendes stilling skulle nedlægges, og at indklagede ville gøre brug af de ressourcer, der var i firmaet. To studentermedhjælpere og flere andre sekretærer skulle have en vagtordning, som kunne dække receptionen ind.

Den nye medarbejder A er ganske vist kun ansat på deltid, men det er klagers arbejdsopgaver, hun varetager. Indklagede kunne i princippet have tilbudt klager at komme tilbage på deltid efter barselorloven. Klagers to tilbageværende sekretærkolleger er blevet spurgt om deltid, da der ikke er så mange opgaver.

Klager mener, at hun har samme kompetencer som A. Klager har erfaring med bogføring fra sit tidligere job, og hun har gennemført kurserne "Bogføring og regnskab" og "Microsoft C5" hos FOF.

Klager havde i sommeren 2012 som prøve bogført en kunde for en af sine kollegaer B, der på daværende tidspunkt var ansvarlig for outsourcing-afdelingen i A by. B havde kun positive kommentarer til det arbejde, som klager havde udført, og han udtrykte klart, at han gerne så klager som en del af afdelingen.

Dette skabte et ønske fra klager om at blive fast hjælper i outsourcing-afdelingen. C afviste imidlertid klagers ønske om at blive fast hjælper i afdelingen, med den begrundelse at det ville skabe konflikt mellem afdelingerne, hvis klager både skulle være i reception og outsourcing. C ville derfor hellere ansætte en "fra gaden".

D, der var ansvarlig for opstarten af outsourcing-afdelingen, var meget positiv over for at få klager ind i afdelingen, men C, der skulle tage den endelige beslutning, afviste klager.

Klager mener, at der fortsat var behov for hendes kompetencer på det tidspunkt, hvor hun skulle være vendt tilbage fra orlov i begyndelsen af 2014.

Klager er skeptisk over for påstanden om, at A kun skulle være ansat frem til august 2014. A har flere gange nævnt noget andet over for flere ansatte hos indklagede.

En af klagers tidligere kollegaer har fortalt klager, at A først blev ansat som vikar frem til den 31. august 2014, "men ifølge hende selv er hun nu fastansat - hvilket hun underholdt med i fredags til vores sommerfest".

Klager har sendt stillingsopslag, hvoraf fremgår, at indklagede i foråret 2014 søgte deltidsmedarbejdere til receptionen i A by med tiltrædelse den 1. august 2014.

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

Opsigelsen af klager var sagligt begrundet, og klager er ikke juridisk berettiget til en godtgørelse i anledning af opsigelsen. Hertil kommer, at der i forbindelse med fastsættelsen af klagers fratrædelsesvilkår blev taget særligt hensyn til hendes individuelle forhold.

Klager var ansat som sekretær/receptionsmedarbejder på kontoret i A by. Kontoret i A by er en del af servicecenter midtnord, som i nogen grad er fælles om sekretærressourcerne inden for de enkelte forretningsområder. Inden afskedigelsesrunden var der i alt 13 sekretærer, og der er nu 10 sekretærer. Sekretærerne er tilknyttet forskellige forretningsområder og varetager typisk opgaver med for eksempel renskrivning af regnskaber, diverse korrespondance og korrekturlæsning.

Der var i alt 175 medarbejdere på kontoret i A by, heraf seks sekretærer. Klager var tilknyttet revisionsforretningen, hvor der før afskedigelsesrunden var fire sekretærer. Der er nu to sekretærer i revisionsforretningen.

De opgavetyper, som sekretærerne varetager, er for nedadgående hos indklagede, dels fordi konsulenter og revisorer selv udfører en større del af taste- og skrivearbejdet, dels på grund af løbende effektiviseringer, herunder automatisering af de opgaver, som sekretærerne tidligere har varetaget.

Dette medførte, at klager i juli 2012 blev rokeret til receptionen. Klager blev valgt, fordi hun bedst kunne undværes på sekretæropgaverne for revision, ligesom hendes personlige kompetencer passede godt med opgaven, idet hun var udadvendt og serviceminded. Klagers primære opgave var at bemane receptionen med support fra de øvrige sekretærer i A by, når klager ikke var på arbejde eller af andre grunde var forhindret i at bemane receptionen.

Sideløbende med arbejdet i receptionen varetog klager de resterende sekretæropgaver. Klager anvendte omkring halvdelen af sin arbejdstid på receptionsopgaver og omkring halvdelen på sekretæropgaver. Arbejdet i receptionen havde dog første prioritet.

Da klager blev sygemeldt på grund af graviditetsbetinget sygdom, blev der indgået en tidsbegrænset aftale med A, der skulle varetage receptionen. A tiltrådte den 7. maj 2013 en stilling på 25 timer om ugen, med udløb den 31. juli 2013. A's kontrakt blev af konkrete årsager forlænget til den 31. august 2014.

Indklagede var i april 2013 af driftsmæssige årsager nødt til at gennemføre en afskedigelsesrunde for at nedjustere medarbejderkapaciteten, herunder på sekretærniveau.

Indklagede havde efter forhandling med blandt andet medarbejderrepræsentanterne anvendt faste, saglige og objektive kriterier ved udvælgelsen af medarbejdere til afskedigelse. De afgørende kriterier for udvælgelsen af medarbejdere til afskedigelse var blandt andet konstateret performance, kompetencer, ansvarsområder i forhold til fremadrettede behov samt erfaring.

Det var oprindeligt påtænkt at afskedige cirka 137 medarbejdere, men efter interne omplaceringer med videre blev der indgået fratrædelsesaftaler med 110 medarbejdere, heraf 15 medarbejdere på kontoret i A by, og 24 medarbejdere i servicecenter midtnord.

Processen, herunder kriterierne for udvælgelse og de tilbudte vilkår, var godkendt af Det Regionale Beskæftigelsesråd.

Anvendelsen af disse kriterier førte til beslutningen om at afskedige klager som en af de to sekretærer, der skulle afskediges i A by.

Kriterierne for at afskedige klager var, at hendes performance i forhold til de øvrige sekretærer, der var tilknyttet revision, var den dårligste. Klager var desuden den forholdsvist mindst erfarne sekretær, og hun havde ikke kompetencer eller erfaring til at varetage bogføringsopgaver.

De to tilbageværende sekretærer havde henholdsvis 14 og 25 års erfaring hos indklagede og spidskompetencer inden for revision samt oversættelse af regnskaber. De tilbageværende sekretærers kompetencer var efter indklagedes overbevisning og vurdering stærkere end klagers kompetencer.

Klagers kursusbeviser fra FOF anses generelt for at være et lavt niveau i forhold til de krav til kompetencer, der stilles hos indklagede. Kompetencerne hos de medarbejdere, der varetager outsourcing-afdelingen, er på et højere niveau end klagers kompetencer.

For så vidt angik receptionsfunktionen, var det indklagedes vurdering, at bemandingen kunne ske mere effektivt ved en bedre udnyttelse af ressourcerne og en anden kombination af ansættelsesforhold. Klagers stilling som receptionist blev nedlagt, idet klagers sekretæropgaver uden problemer kunne rummes af de tilbageværende sekretærer.

Hertil kom, at klagers løn i forhold til receptionsopgaven vurderedes at være for høj. Receptionsopgaven kunne derfor varetages mere effektivt af andre.

Det blev vurderet, om indklagede kunne tilbyde klager en stilling som ren receptionist. Henset til klagers udgangspunkt som sekretær og tidligere udtalte ønske om at forblive i en 100 procent sekretærrolle samt til klagers øvrige kompetencer besluttede indklagede ikke at tilbyde klager en rolle som "ren" receptionist på deltid. Dette ville under alle omstændigheder være en så væsentlig vilkårsændring, at klager kunne have anset sig som opsagt.

For så vidt angår ansættelsen af A, var det tanken, at hun de første tre måneder skulle supplere arbejdet i receptionen med bogføringsopgaver for outsourcingafdelingen i A by. Da dette fungerede tilfredsstillende og på grund af en længerevarende sygdom hos en anden medarbejder, blev A ansat frem til udgangen af august 2014, hvorefter hun skulle fratræde.

A var ikke ansat i en stilling, der svarede til klagers stilling. A's ugentlige timetal var 25 timer, og hun fik en markant lavere løn end klager, også når der ses bort fra det lavere timetal. Stillingsindholdet var også anderledes med en kombination med løsning af receptionsopgaver og bogføringsopgaver for outsourcing-afdelingen.

Klager havde tidligere spurgt om muligheden for at varetage en bogføringsopgave på kontoret, men fået afslag, da det blev vurderet, at hun ikke havde de nødvendige kompetencer. A havde i modsætning til klager erfaring med bogføringsopgaver, og hun havde derfor andre kompetencer end klager.

De sekretæropgaver, som blev varetaget af klager og den anden opsagte sekretær, er efterfølgende blevet løftet af de to tilbageværende sekretærer. Indklagede har indledt drøftelser med de to sekretærer om at gå ned i arbejdstid, da der ikke er arbejde nok til to, uanset at de har fået de opsagte sekretærers opgaver.

Der blev ved opsigelsen af klager hverken helt eller delvist lagt vægt på, at klager var graviditetsbetinget syg, eller at hun havde varslet graviditets-, barsel- og forældreorlov.

Indklagede henviser i øvrigt til, at det er ganske sædvanligt, at de kvindelige medarbejdere hos indklagede udnytter den fulde ret til forældreorlov. Såvel kvinder som mænd får fuld løn i 10 uger af forældreorloven.

For så vidt angår spørgsmålet om godtgørelse, havde indklagede i forbindelse med afskedigelsesrunden forhandlet faste vilkår for fratrædelse. Klager blev i overensstemmelse hermed tilbudt en fratrædelsesaftale, som blandt andet indeholdt fritstilling, en ekstra månedsløn og et outplacementforløb. Klager fik herudover forlænget sit opsigelsesvarsel med syv måneder, hvilket var en opnormering af den varslede orlov på 28 uger.

Ansættelsen af A frem til udløbet af august 2014 var opsigelsen af klager uvedkommende, idet der var tale om et ansættelsesforhold af en ganske anden karakter. Vilkår og stillingsindhold var markant anderledes, og ligesom der ikke længere var behov for klagers kompetencer som sekretær, var det ikke muligt for klager at løse de bogføringsopgaver, som i dag varetages i rollen.

Der var henset til klagers kompetencer, lønniveau og ønsker om jobindhold ikke grundlag for at tilbyde klager en omplacering.

Hvis klager anfægter indklagedes beskrivelse af hændelsesforløbet, er det i øvrigt indklagedes opfattelse, at nævnet skal afvise sagen, fordi det vil være nødvendigt med mundtlig bevisførsel.

Indklagede afviser, at B, der angiveligt skulle have sagt, at han gerne så klager som en del af outsourcing-afdelingen, havde beføjelser til at udtale sig på vegne af afdelingen.

C, der på daværende tidspunkt var senior manager, er af den opfattelse, at det blev kommunikeret, at der ikke var behov for klager i outsourcing-afdelingen, da hun ikke havde de tilstrækkelige kompetencer.

D, der havde været partner på kontoret i B by, er ikke længere ansat, og indklagede har derfor ikke mulighed for at tilbagevise klagers påstande. Der er derfor behov for vidneførsel.

De nu opslåede stillinger er "rene" receptionsstillinger, som ikke fandtes, da klager blev opsagt. Indklagede har efterfølgende besluttet, at der skal ske en større professionalisering af servicefunktionerne, herunder være en skarpere opdeling mellem sekretær- og receptionsfunktionen.

Klager er velkommen til at søge de opslåede stillinger.

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 efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse med videre (ligebehandlingsloven).

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

Klager var gravid, da hun blev afskediget fra stillingen som sekretær hos indklagede. Det er derfor indklagede, der skal godtgøre, at graviditeten ikke havde betydning for beslutningen om at afskedige klager.

Nævnet lægger til grund, at klager blev afskediget som led i en større afskedigelsesrunde, hvor der blandt andet blev afskediget to ud fire sekretærer i klagers afdeling.

Indklagede har anført, at afskedigelsen af klager skete på grundlag af en vurdering af hendes kompetencer og performance ud fra de kriterier, der forud for afskedigelserne var drøftet med medarbejderrepræsentanterne.

Indklagede har imidlertid ikke fremlagt nærmere oplysninger, herunder skriftlige jobvurderinger eller lignende, der godtgør, hvorfor det på opsigelsestidspunktet blev vurderet, at klager var blandt de to sekretærer, der bedst kunne undværes.

Nævnet finder derfor, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet ikke helt eller delvist var årsag til, at hun blev afskediget.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 170.000 kr., svarende til omkring seks måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde, lønnens størrelse og det i øvrigt oplyste i sagen, herunder at indklagede har forlænget opsigelsesvarslet med syv måneder.

Indklagede skal herefter betale 170.000 kr. til klager med procesrente fra den 8. oktober 2013, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

<2013-6810-42130>