

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 10044 af 12/11/2010 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2500206-09

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold

J.nr. 2500206-09

Det var strid med ligebehandlingsloven, at en gravid klager blev opsagt fra sin stilling. Indklagede havde ikke godtgjort, at klagerens graviditet ikke var medvirkende årsag til, at hun blev opsagt fra sin stilling. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 230.000 kr., svarende til ca. 9 måneders løn.

Klagen drejer sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afskedigelse og fritstilling af en gravid medarbejder.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var strid med ligebehandlingsloven, at klageren blev opsagt den 23. juni 2009.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klageren på 230.000 kr. med procesrenter fra den 15. oktober 2009, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Det fremgår af sagen, at klager blev ansat som lagermedarbejder hos indklagede X Montage ApS den 2. januar 2008. Der var efter det oplyste tale om en nyoprettet stilling med reference til lagerchefen.

Det er fra klagers side oplyst, at stillingen i løbet af kort tid ændredes til logistik- og marketingskoordinator, hvor klagers arbejde blandt andet bestod i at skaffe salgsandele ved at ringe til potentielle kunder samt indkøb til hydrauliklageret. Der blev ikke i den forbindelse udarbejdet tillæg til ansættelsesaftalen.

Klageren var på barselsorlov med sit første barn fra den 1. juni 2008 indtil den 12. januar 2009, hvor hun genoptog arbejdet.

Klager har oplyst, at hun under sin barselsorlov flere gange var indkaldt til møder om omstruktureringer i virksomheden. Klager havde blandt andet et møde i begyndelsen af december 2008 med den driftschef, der var blevet ansat kort inden. På dette møde tilkendegav driftschefen, at han gerne ville have, at klageren forkortede sin orlov og begyndte som salgsassistent under driftschefen allerede den 12. januar 2009, hvilket klageren gjorde. Arbejdet som salgsassistent bestod blandt andet i at oprette databaser, lave kundelister, sekretærfunktioner, bestille mad, dække bord i kantinen samt forefaldende ufaglært kontorarbejde.

Udover arbejdet som salgsassistent overtog klageren i begyndelsen af februar 2009 visse nærmere specificerede marketingsopgaver fra markedschefen, der fratrådte den 31. januar 2009. Det drejede sig om annoncer, internet, tryksager og layout.

Den 28. januar 2009 blev driftschefen afskediget.

Den 23. april 2009 orienterede klageren arbejdsgiveren om, at hun var gravid igen.

Den 11. maj 2009 meddelte X A/S klageren i allonge til ansættelsesaftale, at dette selskab havde fået overdraget medarbejderne fra Y Lastvognscenter A/S, herunder X Montage ApS. Klageren var derfor nu ansat i X A/S. Dette ændrede ikke på klagerens ansættelsesforhold, idet ancienniteten og alle øvrige aftaler overførtes.

I slutningen af maj 2009 blev værkføreren afskediget. Der blev i den forbindelse holdt et møde, hvor indklagede orienterede klager om, at den tidligere lagerchef for montage skulle afløse den afskedigede værkfører. Klageren skulle i den forbindelse overtage de fleste af den tidligere lagerchefs opgaver, idet klager dog primært skulle varetage den daglige drift på lageret, da der pr. 1. juli 2009 var ansat en ny lagerchef, som skulle være mere eksternt og fokusere på salg af reservedele.

Et par dage efter dette møde begyndte klageren at arbejde på lageret i montagen. Klageren fik imidlertid pludselig den 15. juni 2009 at vide, at hun ikke skulle arbejde på lageret i montagen mere, men at hun fremover skulle arbejde i sin tidligere stilling som salgsassistent, da den nye lagerchef skulle starte allerede dagen efter og ikke først den 1. juli 2009 som forventet.

Den 23. juni 2009 blev klageren opsagt fra sit ansættelsesforhold hos X ApS. Begrundelsen for opsigelsen var omstrukturering i virksomheden og sammenlægning af afdelinger. Det fremgik af opsigelsen, at klageren blev opsagt med funktionærlovens varsel til den 30. september 2009. Klageren blev dog fritstillet fra den 23. juni 2009.

Det fremgår også af sagen, at klageren havde en månedsløn på 24.000 kr., hertil kom pensionsbidrag på 1.776 kr., i alt 25.776 kr.

Indklagede har ikke bestridt klagerens oplysninger om de forskellige arbejdsfunktioner, som klageren har varetaget under sin ansættelse i virksomheden.

Der er klaget over, at indklagede opsigte klageren under dennes graviditet.

Parternes bemærkninger

Klager påstår, at afskedigelsen er i strid med ligebehandlingsloven, og at indklagede ikke med sikkerhed har godtgjort, at afskedigelsen den 23. juni 2009 ikke skyldes klagerens graviditet.

Klageren stiller krav om godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Klager henviser til, at indklagede ved valget af hvilke medarbejdere, der skulle afskediges, havde et reelt valg mellem flere personer med tilnærmelsesvis samme kvalifikationer. Indklagede har ikke påvist objektivt konstaterbare grunde til, at det var klageren, der skulle afskediges frem for en af de øvrige medarbejdere.

Der henvises videre til, at klager på intet tidspunkt har modtaget en advarsel eller påtale for sin arbejdsindsats, og at det derfor må lægges til grund, at klager har udført sit arbejde på tilfredsstillende måde og

levet op til stillingens krav. Klager må anses for at være kvalificeret til de ledige stillinger, som blev besat eller skulle besættes, men som klageren af den ene eller anden grund ikke fik tilbudt.

Det er klagerens opfattelse, at indklagede havde en særlig forpligtelse til at opretholde eller finde nye arbejdsområder, hvor klageren kunne beskæftiges. Klager mener, at der rent faktisk var omplaceringsmuligheder i virksomheden, og at indklagede har forsømt at foretage reelle forsøg på omplacering. Indklagede har derfor efter klagerens opfattelse ikke udfoldet de bestræbelser, der måtte kunne forventes med henblik på at finde anden passende beskæftigelse til klageren.

Klageren mener i øvrigt, at der har været tre nyansættelser i virksomheden i perioden fra den 1. januar til 30. september 2009 - en indkøbs/eftermarkedschef pr. 1. juli 2009 samt en teknisk chef og en teknisk sælger pr. 1. august 2009.

Det er klagers opfattelse, at der således har været en række stillinger, som hun - eventuelt efter en vis efteruddannelse - kunne have bestridt, men som hun ikke har fået tilbudt. Der henvises i den forbindelse til, at klageren er kontoruddannet med speciale i indkøb og salg, og til at de tekniske aspekter har været en naturlig del af klagerens arbejde hos tidligere arbejdsgivere. Klageren har under sin ansættelse hos indklagede arbejdet med indkøb til lager, hydrauliklager samt montagelager. Hertil kommer, at klageren i sin tidligere ansættelse har arbejdet med salg og indkøb af hydrauliske komponenter til lastbiler.

Indklagede påstår, at afskedigelsen af klageren ikke skyldtes graviditet, og at afskedigelsen ikke er i strid med ligebehandlingsloven.

Indklagede afviser derfor, at klageren har krav på godtgørelse. Hvis klageren får medhold i, at ligebehandlingsloven er overtrådt, mener indklagede, at kravet om godtgørelse svarende til 9 måneders løn er for højt henset til klagerens beskedne anciennitet.

Indklagede henviser til, at klageren oprindeligt blev ansat i X Montage ApS, der i efteråret 2008 blev fusioneret ind i Y Lastvogncenter A/S, som var et datterselskab (driftsselskab) under Z Holding ApS. Som følge af et betydeligt driftsunderskud i andet halvår af 2008 og første kvartal 2009 på omkring 16 mill. kr., måtte virksomheden rekonstrueres. Driften blev derfor pr. 1. maj 2009 videreført i det nye selskab X A/S, der også var et datterselskab under Z Holding ApS. Y Lastvognscenter A/S blev erklæret konkurs den 17. juni 2009.

I forbindelse med en betydelig omsætningsnedgang i Y Lastvognscenter A/S var der behov for betydelige indskrænkninger i bemanningen.

Indklagede henviser videre til, at de stillinger som henholdsvis lagerassistent, salgsassistent og driftsassistent med videre, som klageren havde bestridt, alle blev nedlagt. Klageren er således ikke afskediget fra arbejdsområder, hvor der efterfølgende er ansat andre personer, idet alle de nævnte stillinger er nedlagt i virksomheden. På tidspunktet for klagerens afskedigelse havde indklagede således alene stillinger som sælgere, mekanikere/smede samt chefstillinger inden for områderne lager, drift og salg.

Indklagede bestrider, at klager har de fornødne forudsætninger eller den fornødne uddannelse til at bestride de pågældende chefstillinger eller de mere specialiserede stillinger som mekaniker eller smed.

Indklagede mener derfor at have godtgjort, at afskedigelsen af klageren ikke skyldes dennes graviditet. Det var ikke muligt at finde andre personer, der kunne afskediges i stedet for klageren, der ikke havde kvalifikationer svarende til de tilbageværende medarbejderes kvalifikationer. Det var heller ikke muligt for indklagede at finde nye arbejdsopgaver til klageren.

Indklagede afviser, at klageren ville kunne udfylde stillingen som teknisk sælger, idet denne medarbejder forestår typegodkendelse af nye køretøjer samt er certificeret til at forestå typegodkendelser. Indholdet af stillingen som indkøbs/efter-markedschef er primært at være eftermarkedschef, hvilket klageren ikke har de fornødne kvalifikationer til.

Indklagede afviser også, at klageren ville kunne bestride en stilling som salgskonsulent, idet hun ikke har de fornødne kvalifikationer med hensyn til salg samt opbygning og beregning af montering af kraner. Herudover bestrider indklagede, at klageren ville kunne varetage andre medarbejderes jobfunktioner. Klageren har således efter indklagedes opfattelse ikke kunnet dokumentere en stilling, som hun kunne have bestridt. Det er således indklagedes opfattelse, at klageren ikke har haft de fornødne forudsætninger for at bestride de overordnede lederstillinger, der var tilbage i virksomheden efter indskrænkningerne.

En medarbejder, der var ansat som kontormedhjælp hos indklagede, havde opsagt sin stilling og var fratrådt den 31. juli 2009. Hendes arbejdsfunktioner blev ikke overtaget af andre medarbejdere.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

Det fremgår af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (ligebehandlingsloven), at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet eller barsel.

Det påhviler den indklagede arbejdsgiver at godtgøre, at opsigelsen af klageren den 23. juni 2009 ikke var begrundet i klagerens graviditet.

Ligebehandlingsnævnet finder, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klagerens graviditet ikke var medvirkende årsag til, at klageren blev opsagt fra sin stilling hos indklagede.

Nævnet har lagt vægt på, at klageren har arbejdet i virksomheden som blandt andet lagerassistent, salgsassistent og driftsassistent, og at hun i den forbindelse også har varetaget sekretærfunktioner og forefaldende ufraglært kontorarbejde. Arbejdsfunktioner af den karakter må efter nævnets vurdering antages fortsat at have været til stede i virksomheden i et vist omfang, da klageren blev opsagt den 23. juni 2009.

Bortset fra tre specifikke stillinger har indklagede alene generelt bestridt, at indklagede havde jobfunktioner, som klager kunne varetage. Selvom det måtte antages, at klager ikke kunne bestride de tre stillinger, finder nævnet ikke, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at graviditeten ikke har været medvirkende årsag til opsigelsen af klageren.

Afskedigelsen af klageren var derfor i strid med ligebehandlingsloven.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt fastsættes til 230.000 kr. svarende til cirka 9 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet har ved godtgørelsens størrelse taget udgangspunkt i ansættelsesperiodens længde, lønnens størrelse og sagens omstændigheder i øvrigt.

Indklagede skal herefter betale 230.000 kr. til klager med procesrenter fra den 15. oktober 2009, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

<2500206-09>