

Udskriftsdato: 14. december 2025

KEN nr 9763 af 18/05/2016 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2015-6810-26897

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - ej medhold

J.nr. 2015-6810-26897

En debitorbogholder afholdt fra slutningen af 2014 barselsorlov og blev efterfølgende afskediget. Virksomheden begrundede afskedigelsen med virksomhedens dårlige resultater over en årrække og nødvendigheden af nedskæringer og tilpasninger. Foruden bogholderen blev en salgsdirektør afskediget. Bogholderen og salgsdirektøren blev afskediget, da de bedst kunne undværes. Der var ikke længere behov for en selvstændig bogholderifunktion, og en stor IT-opgave, som bogholderen varetog inden sin barsel, var afsluttet. På baggrund af bogholderens arbejdsopgaver på tidspunktet for afskedigelsen og hendes kompetencer sammenholdt med de tilbageværende medarbejderes, havde virksomheden bevist, at afskedigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i afholdelse af barselsorlov.

Klager fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget under afholdelse af barselsorlov.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget under afholdelse af barselsorlov.

Sagsfremstilling

Klager blev pr. 1. juni 2011 ansat som debitorbogholder i den indklagede virksomhed. Klagers arbejdstid var 32 timer om ugen.

Ifølge ansættelsesaftalen var klagers arbejdsopgaver i forhold til debitorhåndtering: At være ansvarlig for rykning/betalingsovervågning af kunder, styring af forudbetalinger, oprettelse og opfølgning af betalingsaftaler, inkassopfølgning, udarbejdelse af materiale vedrørende udeståender, genudskrivning af fakturaer og kontakt til forsikringsselskab. Klagers øvrige opgaver var kontakt til agenter, post og ad hoc-opgaver.

Den 5. september 2013 skrev indklagedes Finance Manager til klager i en mail, at det var på tide med en opdateret titel til hende, og at valget var faldet på Sales Planner & Accounting.

Den 18. november 2013 skrev Finance Manageren til klager, at han var ked af hendes reaktion ugen før, og at han derfor havde valgt at "droppe" de omtalte opgaver. Han skrev videre, at klager fremadrettet havde debitorområdet og Softbase i det omfang, det var muligt.

Finance Manageren sendte den 28. februar 2014 en mail til klager med udkast til kontrakttillæg. Det fremgår af mailen, at det var nødvendigt at vurdere arbejdsbyrden og flow seks måneder ad gangen, da markedet, antal wholesalekunder og helt nye tiltag var i kraftig forandring, samt at forandringen havde

indvirkning på, hvordan strukturen og arbejdsflowet i virksomheden blev tilrettelagt. Finance Manageren skrev også, at det ikke var utænkeligt, at indklagede blev nødt til at rykke lidt rundt på klagers arbejdsopgaver i takt med indklagedes behov, herunder skulle arbejdsbyrden i forhold til Softbase væsentligt ned i niveau og på sigt give anledning til forandring. Tilknytning til kundeservice kunne eksempelvis være et arbejdsområde, der kunne forudses som en fremtidig arbejdsopgave. Manageren angav den estimerede fordeling af klagers arbejdsområder for 2015 som Softbase 25 procent, backoffice 25 procent og andet 25-50 procent mod Softbase 50 procent, backoffice 25 procent og debitorer 25 procent i 2014.

Ifølge tillæg dateret 7. marts 2014 til ansættelseskontrakten overgik klager til en stilling som Backoffice Koordinator.

Klagers arbejdsopgaver var ifølge tillægget i forhold til Backoffice: Tjek af varestamdata, tjek af indkøb og ordrer, kontrol af status og generel support på backoffice-funktionen. Klagers opgaver i forhold til Softbase var: Generel systemovervågning, optimering af flow og arbejdsgange, diverse opgaver i forbindelse med webshop, lettere programmering, test af nyudviklinger, at være daglige kontaktperson til Softbase og intern oplæring og support. Hendes debitoropgaver omfattede oprettelse og opfølgning af betalingsaftaler og inkassosager samt rykning af kunder, herunder betalingsovervågning.

Klager gik på graviditetsorlov den 31. oktober 2014. Efter fødsel den 9. december 2014 overgik klager til barselsorlov.

Den 14. april 2015 blev klager indkaldt til møde, hvor hun af indklagede fik tilbudt en fratrædelsesaftale.

Den 16. april 2015 fik klager en mail fra den administrerende direktør, hvoraf det fremgik:

”Tak fordi du tog dig tid til at komme til møde i går her under din barsel. Det gjorde mig naturligvis rigtig glad, at du gerne vil os på længere sigt, men vi skærer konstant ned og kommer også til det fremadrettet. Jeg ved konkret, at vi i løbet af det kommende halve til hele år kommer til at afskedige to medarbejdere, men hvilke er ikke besluttet endnu. Der kommer til at ske nedskæringer fordi virksomheden har behov for yderligere effektivisering for at klare sig økonomisk. Jeg er fuldstændig klar over, hvad dine rettigheder er, når du er på barsel, så jeg er ikke ude på at omgå noget. Jeg vil bare rigtig gerne give dig den mulighed, at du fremfor at komme tilbage til noget udsigtsløst, allerede nu kunne få et tilbud om 4 måneders fuld løn med fritstilling og uden modregning, hvis du får et andet job. Så kunne du gå i gang med at søge noget andet og have god tid. Så det var tilbuddet, og andet er der ikke i det end et forsøg på at varetage både virksomhedens og dine interesser samtidig.”

Dagen efter afslog klager tilbuddet.

Ved brev af 27. maj 2015 blev klager afskediget til fratrædelse med udgangen af september 2015. Afskedigelsen var ifølge brevet begrundet i indklagedes dårlige resultater gennem flere år og nødvendigheden af nedskæringer og tilpasninger. Det fremgår af afskedigelsesbrevet, at en nedgang i omsætningen havde resulteret i afskedigelser og omorganisering samt ændring af fokus fra wholesale til retail. Det fremgår også, at antallet af debitorer var kraftigt reduceret og fremover ville blive minimalt, fra cirka 600 debitorer/wholesale-kunder i 2011 til cirka 120 i efterår/vintersalget i 2015, samt at den ændrede fokus til retail ikke gav behov for debitorbogholderi. Videre fremgår det, at implementeringen af et IT-system, som klager havde brugt meget tid på, var afsluttet. Der var derfor ikke grundlag for at opretholde klagers

stilling. Der var ifølge brevet i kraft af de mange effektiviseringer og nedskæringer sket en specialisering af de øvrige funktioner i virksomheden, hvilket krævede andre uddannelses- eller erfaringsmæssige kompetencer, end klager besad.

Klagen til Ligebehandlingsnævnet blev modtaget den 2. juni 2015

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun blev afskediget på grund af afholdelse af barselsorlov.

Klager ønsker godtgørelse.

Klager fik den 10. april 2014 at vide, at hun var gravid i 6. uge. Hun informerede umiddelbart herefter indklagede herom. Ingen udover klager blev afskediget. To medarbejdere, som vendte tilbage fra barselsorlov, blev dog tilbudt en anden og for dem uønsket stilling på nedsat tid og til nedsat løn, hvorfor de følte sig presset til at sige op og søge anden beskæftigelse.

Indklagedes balancesum, bruttofortjeneste og egenkapital steg fra 2013 til 2014, hvor indklagede således havde opnået en væsentlig fremgang. Egenkapitalens forrentning var positiv med seks procent. Disse nøgletal er baseret på de offentlige tilgængelige regnskaber for indklagede og er fuldt anvendelige til at bedømme virksomhedens økonomiske situation.

Et fald i virksomhedens omsætning kan ikke tages til udtryk for virksomhedens økonomiske situation og er ikke ensbetydende med, at virksomhedens rentabilitet var faldende. Bruttoomsætningen og det forventede tab er i øvrigt ikke dokumenteret.

På baggrund af årsrapporterne har der ikke været tale om tre års markante tab for virksomheden som påstået af indklagede. Der var alene to år med tab. Sammenholdes resultaterne for de sidste fire år var underskuddet på -624 t. kr. svarende til 0,5 procent af omsætningen. På baggrund heraf og egenkapitalen på 6.895 t. kr., kan det ikke kaldes et markant tab.

I øvrigt fremgår det af indklagedes årsregnskab for 2014, at årets bruttofortjeneste udgjorde 5.172 t. kr. mod 5.055 t. kr. året før, og at det ordinære resultat efter skat var 387 t. kr. mod -1.111 t. kr. året før. Det fremgår også, at ledelsen anså årets resultat for tilfredsstillende og forventede et positivt resultat de kommende år.

Indklagede oprettede en detailafdeling med ind til videre fire nyansatte medarbejdere, ligesom der blev ansat en heltidsbeskæftiget medarbejder til webshoppen.

En forøgelse af varelageret og en øgning i kortfristet gæld er sædvanligt for en virksomhed i detailkæden og med websalg. En overgang fra engrosvirksomhed til detailsalg vil i sagens natur medføre behov for flere medarbejdere til eksempelvis kundeservice og webshop, hvilket er i klar modsætning til det fald i medarbejderantallet, som indklagede oplyser.

En nedgang i personaleomkostningerne kan være et udtryk for en nedgang i ledelsens lønninger fra et uforsvarligt til et forsvarligt niveau.

Indklagede var derfor ikke en nødlidende virksomhed, og det må lægges til grund, at indklagede allerede den 27. marts 2015, hvor årsrapporten blev godkendt, og dermed umiddelbart før afskedigelsen af klager havde en positiv forventning til 2015. Indklagede har derfor ikke dokumenteret, at afskedigelsen af klager skyldtes de økonomiske forhold i virksomheden.

Klager bestrider, at det ikke var muligt at udfylde klagers stilling med det ”andet”, der er anført i mail af 28. februar 2014, i tilstrækkeligt omfang. Klagers funktion var ikke under løbende forandring for at kunne opretholde et indhold. Derimod blev klager løbende flyttet rundt til nødlidende arbejdsområder.

Det er ikke korrekt, at klagers stilling som debitoransvarlig blev nedlagt. Det er korrekt, at der havde været en nedgang i ordremængden, men selv med debitornedgangen lå der fortsat en væsentlig opgave med styringen af dem. De 120 debitorer, som indklagede har angivet, var alene for en begrænset periode i 2015 og ikke hele året, da sæsonkollektionen i efterår-vinter 2015 fortsatte ind i 2016, mens de anførte 600 var for hele 2011.

Debitorfunktionen blev lagt over på Finance Manageren, der havde udført den under klagers orlov. Det er ikke retvisende at opgøre funktionens omfang som svarende til 5 procent af Finance Managens opgaver, da alle kunder ikke kræver samme tidsforbrug. Det afgørende må være antallet af transaktioner, kompleksitet mv. i forhold til opgavens omfang og ikke kun antallet af debitorer. Det er klagers opfattelse, at kompleksiteten var stigende, hvilket medførte et større arbejde med at fastsætte regler for kreditgivning og sikring af overholdelse heraf. Ifølge indklagedes hjemmeside har indklagede 500 detailkunder.

Fordelingen af klagers opgaver i 2014 var udtryk for det særlige implementeringsbehov der var for at følge tæt op på, at det nye IT-system (Softbase/ERP-system) blev brugt korrekt.

Det er ikke korrekt som anført af indklagede, at systemet var et færdigt produkt, da det blev indkøbt. Det tog et år at implementere systemet, og det var nødvendigt at udvikle en lang række specialfunktioner for at det kunne håndtere indklagedes forhold. Implementering kunne alene gennemføres, fordi klager havde edb-kendskab og en solid forståelse for de funktionsområder, som implementeringen vedrørte, herunder i forhold til at opstille krav til tilretninger og efterfølgende uddanne medarbejderne i nye arbejdsgange og procedurer.

Det er heller ikke korrekt, at support og fejlhåndtering i det væsentligste varetages af den eksterne leverandør. Med de væsentlige virksomhedsspecifikke tilretninger, der blev gennemført, var der behov for brugersupport og overvågning fra den medarbejder, der havde kendskab til indklagedes forretningsgange, hvilket ikke kunne udføres af en ekstern leverandør. Klager varetog frem til sin barsel funktionen med at sikre, at systemet blev brugt korrekt, og at fejl i systemet blev rettet (controlling). Der var tale om en væsentligt større og mere krævende opgave end det indklagede beskriver. Funktionen er ikke bortfaldet, men må varetages af andre medarbejdere ved indklagede.

Klager har kvalifikationer til at varetage andre funktioner ved indklagede.

Klagers uddannelse og erfaringer fra tidligere stillinger giver hende en bred baggrund. Klager er uddannet i bogholderi, har været ansat som sælger, indkøber, i kundeservice, været marketingskoordinator, ligesom hun havde et bredt kendskab til ERP-systemer. Klager har været ERP-konsulent og arbejdet for store internationale virksomheder. Klager har stor erfaring med kundeservice, ligesom hun har beskæftiget sig med detailhandel, wholesaleopgaver og marketing. Klager har været webshopmanager i flere store virksomheder.

Klager har arbejdet for virksomheder, der er omsætningsmæssigt større og mere komplekse i forhold til kundeservice og markedsføring end indklagede.

Klagers opgaver hos indklagede var meget brede, og der var næsten ikke det område i virksomheden, hvor klager ikke havde været involveret. I hele sin ansættelse var klager ofte afløser ved ferieafholdelse. I forhold til økonomistyring var klager beskæftiget med debitorstyring, controlling i forbindelse med ordre/indkøb, priser og varestamdata. I 2012-2013 blev klager projektleder for et lagersalg. Hun blev også projektleder ved implementeringen af det nye ERP-system. Dette varetog hun samtidig med sine øvrige opgaver og fik løntillæg i tre måneder herfor. I september 2013 fik klager titel af Sales Planner & Accounting, da der som følge af det nye ERP-system var behov for mere systematisk håndtering af salg og ordre. Klager var som Sales Planner & Accounting ansvarlig for og varetog kundeserviceopgaver i form af håndtering af salg og ordre. Klager har et indgående kendskab til de bagvedliggende mekanismer.

Projektet for lagersalget skiftede navn i november 2013 og blev overflyttet til lageret. Hovedparten af klagers opgaver var i økonomiafdelingen. Klager ønskede ikke at blive overflyttet til lageret og fik efter en del diskussion frem og tilbage sin tidligere stilling tilbage. Klager gav alene udtryk for, at hun ikke kunne varetage den fysiske håndtering af kasser med varer på lageret. Klager bad om en mere specifik beskrivelse af indholdet af den nye opgave, men den modtog hun aldrig.

Kundeserviceopgaven blev nævnt som et nyt arbejdsområde for klager i Finance Managerens mail af 28. februar 2014. Det var oplagt for ham at nævne kundeservice som et fremtidigt arbejdsområde henset til klagers tidligere erhvervs erfaring med mange kunderelaterede opgaver og de brede og forskelligartede opgaver, som klager havde løst internt for indklagede. Kundeservice kom ikke med i tillægget til ansættelseskontrakten, da tillægget vedrørte 2014, og da kundeservice var en tiltænkt opgave for 2015.

I sommeren 2014 arbejdede klager i kundeservice, og hun afholdt ikke sommerferie i juni-juli 2014, da der ikke var andre til at varetage funktionen. Stillingen blev opslået efter, at klager havde oplyst om sin graviditet. Klager oplærte den nye medarbejder, Manageren for Wholesale og Kundeservice, der blev ansat den 1. august 2014. Klager kunne varetage denne funktion.

Klager havde således arbejdet med hovedparten af indklagedes arbejdsområder enten ved indklagede eller i tidligere ansættelsesforhold, og klager havde de nødvendige kvalifikationer til at bestride i særdeleshed stillingen som Manager for Wholesale og Kundeservice og den nybesatte stilling som webshopmanager.

Indklagede gør gældende, at klager ikke blev afskediget i strid med ligebehandlingsloven.

Siden finanskrisens begyndelse kæmpede den administrerende direktør løbende med vigende salgstal og en konstant faldende omsætning. Omsætningen faldt fra 34.962 t. kr. til 33.531 t. kr. i 2013, 28.031 t. kr. i 2014, og det var budgetteret til 23.000 t. kr. i 2015. Det var derfor nødvendigt med konstante

effektiviseringer, omstruktureringer og afskedigelser. Årets resultat for indklagede var 820.000 kr. i 2011, -720.314 i 2012, -1.111.000 kr. i 2013 og 387.306 kr. i 2014.

De af klager fremlagte tal er økonomiske nøgletal fra en privat udbyder af tal indhentet fra Erhvervsstyrelsen. Klager kan ikke på baggrund af et selektivt talmateriale lægge til grund, at indklagede ikke var nødlidende.

Indklagedes årsrapporter giver det fulde overblik. Årsrapporten for 2014 viste den første positive bundlinje efter tre års markante tab for en virksomhed af indklagedes størrelse. Dette skal sammenholdes med, at den kortfristede gæld var steget med godt 6,5 mio. kr. siden 2013. Aktiverne var også steget som følge af en stigning i varebehandlingen med knapt 8 mio. kr., hvilket var finansieret med banklån. En så stor varebeholdning medførte en væsentlig usikkerhed, da der ikke var sikkerhed for at komme af med varerne, og en væsentlig øgning i beholdningen er et typisk krisetegn for en virksomhed. I 2015 var der udsigt til et tab med nettoresultat på -350.000 kr., selvom der var en højere forventning til bruttoomsætningen på 27 mio. kr. mod tidligere 23 mio. kr.

På grund af det budgetterede tab var det trods den højere forventning til bruttoomsætningen nødvendigt at skære i omkostningerne i foråret 2015, og der var ikke så mange andre variable udgifter at rykke på end personaleudgifterne.

Det er ikke kun underskud, der kan nødvendiggøre tilpasninger af antallet af medarbejdere, da indklagede netop var i risiko for et underskud, hvis ikke man foretog tilpasninger i tide.

Det ses også af årsrapporterne, at der skete en nedgang i personaleomkostningerne fra ca. 7 mio. kr. i 2012 til ca. 4,5 mio. kr. i 2014. Der var ved indklagede 17 ansatte i 2012, 15 ansatte i 2013, 12 ansatte i 2014 og 9 ansatte i 2015. Ingen medarbejdere er gået op i arbejdstid.

Samtidigt med afskedigelsen af klager blev en salgschef afskediget. Afskedigelsen af de to medarbejdere var en sidste udvej for indklagede. De to stillinger blev nedlagt og opgaverne fordelt på andre.

For klagers og salgsdirektørens stillinger var det væsentligt, at indholdet af begge stillinger var betydeligt reduceret som følge af den konstant vigende omsætning og skiftet til webbaseret handel. Derudover var det muligt at fordele de tilbageværende opgaver på andre funktioner. Det modsatte var ikke muligt.

I efterår-vinterkollektionen 2013 havde indklagede 223 debitorer, i forår-sommerkollektionen 2014 havde indklagede 189 debitorer, i efterår-vinterkollektionen 2014 havde indklagede 133 debitorer, og indklagede havde henholdsvis 155 og 120 debitorer i forår-sommerkollektionen 2015 og efterår-vinterkollektionen 2015. Debitorerne defineres som antallet af afgivne forudbestillinger på en kollektion.

Klager blev ansat til at beskæftige sig med debitorbogholderi. En selvstændig debitorbogholderifunktion blev overflødiggjort efter, at debitorbeholdningen blev reduceret væsentligt, og på grund af en vedvarende nedgang i omsætning og overgang til webbaseret handel.

Klager var ikke gravid, da indklagede i slutningen af 2013 og starten af 2014 konstaterede, at der ikke var opgaver til at udfylde hendes stilling.

Klagers stilling var under forandring for at opretholde et indhold. Det fremgår således også af mailen af 28. februar 2014, at "andet" ville fylde 25-50 procent af stillingen i 2015. Det var imidlertid ikke muligt for indklagede at finde dette "andet" i et tilstrækkeligt omfang til, at klagers stilling kunne udfyldes.

Som det fremgår af mailen af 18. november 2013 afviste klager et nyt arbejdsområde med at assistere i varemodtagelsen og andre lagerrelaterede opgaver.

Klager viste gode evner inden for IT og stod en overgang for implementeringen af ERP-systemet, der integrerede alle indklagedes funktioner så som ordrebehandling, salg, indkøb, lagerstyring og økonomisystem. Det er et softwareprogram, der købes som et færdigt produkt. Efter implementeringen varetages den væsentligste support og fejlhåndtering af den eksterne IT-leverandør.

Efter indklagede havde forsøgt at få en aftale med klager uden at skulle igennem en afskedigelse, blev det nøje undersøgt, om der var andre funktioner, som klager kunne varetage med sin erfaring og sit uddannelsesniveau.

Klager ville ikke kunne varetage det fulde indhold af de øvrige stillinger ved indklagede, og hun ville ikke være i stand til at varetage de specialer, som de øvrige medarbejdere havde. Det er korrekt, at klager varetog forskellige delområder i overgangsperioder eller ferier og fortsat ville kunne det. Klager havde imidlertid kun erfaring indenfor en meget lille del af de pågældende stillinger.

Det er muligt, at der kunne konstrueres en stilling til klager, hvor hun kunne overtage enkelte mindre funktioner fra de øvrige medarbejdere, men det ville ikke have frigivet en medarbejder, hvilket var nødvendigt.

På tidspunktet for klagen til Ligebehandlingsnævnet var der ved indklagede ansat følgende:

- Den administrerende direktør.
- Indkøbschefen, der varetager alle leverandørkontakter i udlandet og påser varens forløb fra design til indhentning af priser fra producenter, godkendelsesproces af producerede varer og løbende opfølgning på leverancer. Indkøbschefen er desuden stedfortræder for den administrerende direktør.
- Finance Manageren, der er økonomiansvarlig og styrer regnskab og likviditet. Han varetager også opgaven med debitorer, hvilket svarer til cirka 5 procent af arbejdsmængden.
- Manageren for Wholesale og Kundeservice, der varetager kontakten og hele ordreflowet i forhold til udenlandske agenter. Stillingen kræver indgående kendskab til og erfaring med wholesale og agenter samt dybdegående markedskendskab og kendskab til diverse forretningsmodeller og -aftaler. Manageren for Wholesale og Kundeservice er også ansvarlig for en væsentlig kunde på det danske marked, og hun besøger løbende de mange kædebutikker, hvilket kræver kendskab til vareeksponering, dekoration, priser, vareflow, kampagner, tilbud, udsalg og dialog med personalet. Hun hjælper kunden med temaer, inventar, bannere, skilte med videre samt håndterer webordrer for de øvrige kunder.
- Operations & Logistics Manager, der styrer varelageret og vareforsendelse til butikker og kunder.
- Head of E-commerce, der har varetaget opbygningen af webshoppen og vedligeholder og styrer denne i forhold til online-kunderne. Webshoppen er et nyt tiltag i takt med, at salget til de fysiske butikker faldt drastisk. Stillingen kræver indgående kendskab til retailbranchen og til nye bagvedliggende

mekanismer som søgemaskiner, og en marketingbaggrund er derfor nødvendig i forhold til kampagner, reklamer og marketing.

- En designtekniker og en konstruktørassistent, der sørger for, at alle designs følger samme mål forud for, at de sættes i produktion, hvilket kræver en uddannelse inden for området.

Derudover har indklagede tilknyttet en designer, der arbejder freelance, og som ikke er ansat ved indklagede, og en praktikant, der alene var hos indklagede i en måned.

Det er ikke korrekt, at klager har varetaget kundesupporten eller oplærte den nuværende Manager for Wholesale og Kundeservice, eller at klager havde stor erfaring med kundeservice. Dette kan dokumenteres ved vidneudsagn. I mail af 28. februar 2014 beskrev Finance Manageren en tilknytning til kundeservice som en mulig opgave, men det var ikke tænkt som et selvstændigt område. Tillægget til ansættelseskontrakten af 7. marts 2014 nævner heller ikke kundeservice. Det var et område, som indklagede ikke kunne lade klager varetage.

Klager har ikke en uddannelse i webportal og websalg. Hvis en virksomhed skal overleve på websalg, skal man kunne det sidste nye og kunne håndtere de nye værktøjer, der er til rådighed. Nogle af de kvalifikationer, som klager nævner, stammer fra ansættelser, der ligger så langt tilbage i tid, så der næppe i større omfang kan trækkes erfaringer derfra. Indklagede har fremlagt klagers CV.

Den backoffice-funktion, som klager fik den 7. marts 2014, indebar ikke udadvendte opgaver eller direkte kundeansvar.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse (ligebehandlingsloven).

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

Klager blev afskediget, da indklagede havde behov for en personaletilpasning på grund af virksomhedens økonomiske situation. Ligebehandlingsnævnet har ikke fundet grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af nødvendigheden af i 2015 at afskedige to medarbejdere.

Ifølge indklagede var klager en af medarbejdere, der bedst kunne undværes, da der ikke længere var behov for en selvstændig debitormedarbejder, og da klager ikke havde de nødvendige kompetencer til at varetage andre funktioner i fuldt omfang. Indklagede har redegjort for de tilbageværende medarbejders kompetencer.

Klager varetog gennem en periode implementeringen af et nyt IT-system. Implementeringen var afsluttet inden klagers orlov. Der er mellem parterne uenighed om, hvorvidt der på tidspunktet for afskedigelsen af klager fortsat var IT-opgaver, som klager kunne varetage. Allerede før sin graviditet – ved mail af 28. februar 2014 – blev klager imidlertid gjort opmærksom på, at der var en nedgang i arbejdsmængden i

forhold til IT-systemet. Debitorfunktionen var ikke omfattet af de beskrevne arbejdsopgaver for klager i 2015, og efter det oplyste er en stilling overvejende med debitoropgaver ikke genbesat.

Efter en samlet vurdering, herunder af klagers arbejdsopgaver på tidspunktet for afskedigelsen og hendes kompetencer sammenholdt med de tilbageværende medarbejderes, finder nævnet, at indklagede har bevist, at afskedigelsen af klager ikke var helt eller delvist begrundet i hendes afholdelse af barselsorlov.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

<2015-6810-26897>