

Udskriftsdato: 13. december 2025

KEN nr 9828 af 26/09/2018 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 18-27706

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - medhold

J.nr. 18-27706

En kvinde, der var ansat i en stilling som project coordinator blev afskediget kort tid efter, at hun havde oplyst sin arbejdsgiver om, at hun var gravid. Arbejdsgiveren havde begrundet afskedigelsen med, at kvindens stilling ikke længere skulle bestrides i virksomheden, og at afdelingen var under afvikling, da den ikke var rentabel. Arbejdsgiveren havde bedt kvinden overdrage sine arbejdsopgaver til andre medarbejdere i virksomheden og havde søgt en medarbejder i en anden afdeling. Nævnet vurderede i forbindelse hermed, at det havde været muligt at omplacere kvinden til en anden stilling. Derved havde arbejdsgiveren ikke godtgjort, at kvindens graviditet ikke havde betydning ved afskedigelsen.

Kvinden fik derfor medhold og en godtgørelse svarende til ni måneders løn.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager under sin graviditet blev afskediget fra sin stilling som Project Coordinator hos indklagede.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget under sin graviditet.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klager på 360.000 kr. med procesrente fra den 21. marts 2018, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat som Project Coordinator hos indklagedes afdeling i by A den 1. august 2016. Af den fremlagte ansættelseskontrakt fremgår:

”...

2.3. Medarbejderens primære arbejdsfunktion er

- Foretage indkøb og arrangere logistik
- Udarbejdelse af tilbud
- Opdatere prislister
- Opdatere projektplan, staffing plan og ressourceplan for afdelingen
- Hjælpe afdelingens ansatte med sager som kræver afklaring i forhold til regnskab og personale tekniske spørgsmål og kommunikation op imod andre afdelinger.
- Assistere med opdatering af procedurer
- Assistere med udarbejdelse af nyhedsbreve og salg fremstød

...

3. Arbejdssted og arbejdstid

3.1. Arbejdsstedet er Selskabets til enhver tid værende adresse, p.t. [adresse, By A].

3.2. Medarbejderen er indstillet på at foretage den for stillingens varetagelse nødvendige rejseaktivitet i ind- og udland.

...

4. Vederlag

4.1. Medarbejderens månedlige grundløn er brutto DKK 35.000, som betales bagud den sidste dag i måneden til en af Medarbejderen anvist bankkonto.

4.2. Medarbejderens løn vil blive vurderet årligt, og en eventuel lønregulering vil ske med virkning fra juni.

4.3. Efter 3 måneders ansættelse deltager Medarbejderen i Selskabets pensionsordning, hvortil Selskabet månedligt indbetaler et beløb svarende til 8 % af Medarbejderens grundløn, og Medarbejderen månedligt indbetaler 4 % af Medarbejderens grundløn.

...”

Klager har under sagens forberedelse fremlagt nyhedsbreve fra indklagede af 21. oktober 2016, 29. oktober 2016, 16. november 2016 og 29. november 2016.

Af indklagedes nyhedsbrev af 21. oktober 2016 fremgår blandt andet:

”Jeg er nu ved at lære jer alle og virksomheden at kende. Jeg kan sige at der er rigtig mange dygtige og dedikerede medarbejdere i virksomheden. Desværre er det ikke rigtig lykkedes at få det afspejlet i resultatet.

Som resultat ser jeg mig nødsaget til at reducerer i medarbejderstaben, sammenkører aktivitet med [afdeling C], samt se på hvorledes struktur kan se ud fremad. Jeg har fokuseret på at sikre virksomheden kan fortsætte, samt at få et selskab med 2 driftsteder til organisatorisk til at være mere effektivt. Opsigelser har således ikke noget med de enkelte medarbejders kvalifikationer at gøre.

Følgende medarbejdere er per dags dato opsagt fra virksomheden.

- [medarbejder 1]
- [medarbejder 2]
- [medarbejder 3]
- medarbejder 4]
- [medarbejder 5]
- [medarbejder 6]

- [medarbejder 7]
- [medarbejder 8]
- [medarbejder 9]
- [medarbejder 10]
- [medarbejder 11]
- [medarbejder 12]
- [medarbejder 13]
- [medarbejder 14]”

Klager var ikke blandt de opsagte medarbejdere.

Af nyhedsbrev af 29. oktober 2016 fremgår blandt andet:

”Fremadrettet vil der være fokus på at afdelinger har et tilhørssted, samt at der er en mere direkte linje til ansvar for hvert område. Da vi jo har aktiviteter der er i gang, bliver dette en løbende proces, der formodentlig vil være implementeret om ca. 6 måneder.

Lejemål i [by C] er opsagt, og medarbejdere derfra vil få nyt arbejdssted i [by B] sammen med [afdeling C]. Dette betyder samtidig at designafdeling bliver nedlagt som enhed fremadrettet.

Medarbejdere fra designafdeling vil komme til høre ind under salg i [by A] og ind under Projekt i [by B]. Disse enheder vil stadig være operative som [indklagedes] enheder, og profilerer -projekterer [X] anlæg. ”

Den 7. februar 2017 sendte indklagedes administrerende direktør en e-mail til klager og en anden medarbejder, som arbejdede i afdelingen i By B. Det fremgår blandt andet af e-mailen:

”I sidder begge med de forespørgsler der kommer ind på mindre løsninger i den landbaserede afdeling.

Jeg kunne godt tænke mig at vi fandt en måde hvor vi kunne drage nytte af hinanden, således vi kunne få dette mere strømlinet.

[Klager]. Kunne du ikke arrangere at tage med til [by B], næste gang der skal nogle over fra [by A]”

Ved e-mail sendt den 21. juni 2017, kl. 11.27, orienterede klager den tekniske chef for indklagede om sin graviditet. Af e-mailen fremgår:

”...

Tak for snakken i mandags. Jeg skriver lige for at følge op med de relevante datoer. Som sagt er jeg gravid med forventet termin den 24/12-2017. Min sidste arbejdsdag inden barsel bliver således fredag den 24/11-2017. Som aftalt orienterer du [indklagedes servicechef], som formentlig bliver min nye chef, og jeg afventer besked fra dig i forhold til hvilken HR der skal have disse informationer.

..."

Den 21. juni 2017, kl. 16:51, sendte indklagedes servicechef en e-mail til klager, hvoraf det blandt andet fremgår:

"Hei

Takk for hyggelig møte på [by E] mandag og tirsdag.

Litt praktisk og oppsummering etter de to dagene.

Kunne du [klager] satt opp en oversikt til meg på følgende punkter?

- Samle Kompetanseoversikt med CV fra alle dere 4
- Sette opp en oversikt over jobbene fremover, slik vi pratet om
- Satt opp en oppsummering/referat av de 2 dagene sett fra deres side om hva en pratet om og veien videre.
- Oversikt over planlagt ferie og fri for alle dere 4 frem til 1/9-2017
- Jobboversikt for alle 4 fremover de neste 4 uker – da med ukentlig fremdrift og oppdatering

o Hva jobber hver enkelt med

o Hvilke kunder

o Varighet

o Annet av viktighet...

Vi må se litt på roller og ansvar fremover, men treng de innspill jeg har satt opp over for å kunne beslutte veien videre fremover. "

Klager besvarede den 26. juni 2017 e-mailen fra indklagedes servicechef af 21. juni 2017.

Den 17. august 2017 skrev klager på ny til den tekniske chef samt til indklagedes Senior Vice President vedrørende sin graviditet. Af e-mailen fremgår blandt andet:

"[Indklagedes Senior Vice President], jeg informerede også dig om min graviditet, da du var på besøg i [by A] i juli måned. Jeg vil høre, om en af jer vil bekræfte modtagelsen af min mail, så det er på plads, at jeg har meldt min graviditet i forhold til hvad vores personalehåndbog foreskriver. Forventet termin m.m. står i mailen nedenfor, jeg sendte til [indklagedes tekniske chef] i juni måned."

Ved e-mail af 18. august 2018 informerede klager desuden indklagedes administrerende direktør om, at hun var gravid.

Indklagedes administrerende direktør besvarede den 22. august 2017 klagers e-mail med:

"Hej [klager]

Tillykke med det."

Den 29. august 2017 besvarede indklagedes Senior Vice President klagers e-mail af 17. august 2017.

Den 31. august 2017 sendte indklagede en opsigelse til klager. Af opsigelsesbrevet fremgår blandt andet:

"Opsigelsen skyldes at den stilling du besidder ikke længere vil skulle bestrides i [den indklagede virksomhed].

Ifølge din kontrakt/funktionærloven har du krav på 3 måneders opsigelsesvarsel, hvorfor endelig fratræden skal ske den 30. November 2017.

Du skal møde på arbejde i opsigelsesperioden, ligesom du vil modtage din sædvanlige løn til sædvanlig forfaldstid. "

Samme dag sendte indklagedes Senior Vice President en e-mail til indklagedes direktion. Det fremgår blandt andet heraf:

"Til informasjon så ble avgjørelsen tatt denne uken om å sende oppsigelse til [medarbejder A, medarbejder B og

Klager] i [indklagedes danske afdeling]. Har diskutert en del mer med [indklagedes administrerende direktør], men vi finner bare ikke en fornuftig bruk av disse stillingene i [indklagede] framover. [medarbejder C] tas inn i [X] på [by E] som [Y] spesialist (...). "

Klagers repræsentant kontaktede ved e-mail af 4. september 2017 indklagede for en uddybende begrundelse for opsigelsen, og bemærkede, at klager var omfattet af beskyttelsesreglerne i ligebehandlingsloven.

Som svar på henvendelsen afviste indklagedes repræsentant ved e-mail af 14. september 2017, at opsigelsen var begrundet i klagers graviditet. Vedlagt e-mailen fremsendte indklagedes repræsentant oversigt over medarbejdere i afdeling A på tidspunktet for klagers ansættelse. Det fremgår heraf, at medarbejder A var ansat som elektriker, og medarbejder B samt medarbejder C var ansat som ingeniører.

Klagers repræsentant fastholdt ved brev af 28. september 2017, at opsigelsen var i strid med ligebehandlingsloven.

I e-mail af 10. oktober 2017, oplyste indklagedes repræsentant, at indklagede ville tilbyde klager et job i udlandet eller eventuelt i by B. I begge tilfælde ville der dog være tale om en anden stilling, end den klager var opsagt fra.

Ved e-mail af 12. oktober 2017 bad indklagedes salgschef klager om at overdrage sine arbejdsopgaver til tre andre medarbejdere i virksomheden.

Ved e-mail af 19. oktober 2017 bad en Projekt Coordinator, fra indklagedes afdeling i by B, klager om hjælp til indkøb. Af e-mailen fremgår:

"Kan du bestille det [klager]?"

Jeg er hængt op over begge ører ”

Den 23. oktober 2017 slog indklagede en stilling op som administrativ medarbejder med kompetencer inden for logistik i by B. Af opslaget fremgår blandt andet:

”Om jobbet

Stillingen som administrativ medarbejder er med funktioner på tværs af virksomheden. Du vil indgå i et tæt samarbejde med vores nuværende ansatte, og have reference til selskabets direktør.

Dine arbejdsopgaver vil hovedsagelig være forbundet med at assistere indkøb og logistik, opgaver for virksomhedens direktør, udføre administrative dokumentationsopgaver, samt mere lavpraktiske opgaver såsom at håndtere virksomhedens IT-udstyr og telefoni. ”

Ved skrivelse af 24. oktober 2017 blev klager bedt om at overdrage sine arbejdsopgaver til henholdsvis salg, indkøb og bogholderi.

Ved skrivelse af 26. oktober 2017 bad klagers repræsentant indklagede om at specificere, hvilke af klagers arbejdsopgaver, der ikke længere fandtes i organisationen, samt uddybe, hvilken stilling indklagede i skrivelse af 10. oktober 2017 henviste til.

Ved skrivelse af 18. december 2017 sendte indklagedes repræsentant udkast til en ansættelsesaftale som administrationsmedarbejder med ansættelsessted i by B. Af udkastet fremgår blandt andet:

”2. ARBEJDSSTID OG STED

2.1. Arbejdet udføres primært fra selskabets adresse.

2.2. Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer. Grundet stillingens natur, er der ingen højeste arbejdstid.

2.3. Der udbetales ikke særskilt tillæg for overarbejde eller rejseaktivitet, idet dette er indregnet i den aftalte gage.

2.4. Der skal beregnes rejseaktivitet i det omfang det er påkrævet for at udfylde jobbets funktion.

2.5. Rejse- og opholdsudgifter godtgøres af selskabet hvorfor medarbejderen får tildelt kreditkort fra selskabet. Skattefri kørselsgodtgørelse udbetales efter statens gældende takster. Ved længere ophold kan der aftales godtgørelse efter gældende regler.

2.6. Medarbejderen skal have fast bopæl indenfor 30 minutters køreafstand fra arbejdsplads indenfor 3 måneder efter kontraktindgåelse.

3. LØNVILKÅR

3.1. Den månedlige gage udgør: Dkr. 26.000. (brutto)

3.2. Lønnen udbetales månedsvis bagud til disposition den sidste bankdag i måneden

3.3. Selskabet foranlediger syge- og rejseforsikring i forbindelse med rejse og ophold udenfor Danmark.

3.4. Der er ingen pensionsordning for selskabets ansatte.

...”

Ved skrivelse af 22. december 2017 bad klagers repræsentant blandt andet indklagede om en redegørelse for, hvilken stilling, der nærmere ville være tale om, herunder barselsvilkår, der ville være gældende.

Den 27. februar 2018 sendte indklagedes repræsentant en uddybende begrundelse for opsigelsen af klager. Det fremgår blandt andet heraf:

”Yderligere uddybende begrundelse for afskedigelse.

[klager] har været ansat hos [indklagedes danske afdeling] fra 01-08-2016.

Hendes primære opgaver har været relateret til:

Indkøb og logistik

Udarbejdelse af tilbud

Opdatering af prislister

Opdatering af projektplaner og planlægge medarbejdernes aktivitet

Salgsfremstød.

Da [klager] blev ansat var opgaverne defineret ud fra en organisationsplan som set i figur 1. Der var på ansættelsestidspunktet ca. 20 medarbejdere i afdelingen.

Service, after sales and spare parts, var den afdeling i [indklagedes danske afdeling], der håndterede mindre salg, service og software implementering. [Klagers] opgave var at håndtere logistikken, hjælpe med udarbejdelse af tilbud og lignende.

Grundet omstrukturering i [den indklagede virksomhed] er der ikke nogen af de personer, der stod for salg og gennemførelse tilbage i afdelingen, og dermed heller ingen aktivitet at koordinere.

Kontrol delen [afdeling D] er et fælles software system for hele [den indklagede virksomhed]. [Afdeling D] havde aktiviteter i [land 1, land 2, Danmark og land 3]. Den danske del blev organisatorisk flyttet til [land 1] i foråret 2017. Ansatte med forbindelse til [afdeling D] bestod på det tidspunkt af 4 medarbejdere, hvoraf [klager] var den ene. Der var kun en medarbejder med direkte kendskab til selve programmering af [afdeling D].

Det var ganske klart for alle medarbejdere, der var tilbage i serviceafdelingen, at disse blev tilknyttet [land 1], og de 4 medarbejdere var blandt andet i [land 1] for at diskutere vejen frem, samt i [by F] for at diskutere, hvorledes [afdeling D] kunne integreres mellem de forskellige områder, således at ressourcer kunne deles. ”

Klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 21. marts 2018.

Klager har under sagens forberedelse desuden fremlagt udskrift fra Jobindex fra den 5. marts 2018, samt udskrift af samme dato fra indklagedes hjemmeside vedrørende en række stillingsopslag, herunder opslag til en stilling som projektleder i by B, økonomiassistent i by B, strategisk indkøber i by B og en assistent for industrielle projekter i by B.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at indklagedes afskedigelse af klager var i strid med ligebehandlingsloven.

Der er ikke grundlag for at afvise sagen med henvisning til, at der er behov for at afhøre vidner i sagen. Forløbet forud for opsigelsen og i opsigelsesperioden samt baggrunden for de trufne beslutninger er belyst på fyldestgørende vis i de fremlagte bilag, og afhøring af vidner i sagen vil derfor ikke kunne bidrage med noget væsentligt eller afgørende for sagens udfald.

Sagen er derfor egnet til at blive behandlet i Ligebehandlingsnævnet.

Da klager var gravid på tidspunktet for afskedigelsen, påhviler det indklagede at bevise, at beslutningen om at afskedige klager ikke helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet.

Indklagede har ikke løftet denne bevisbyrde.

Indklagede begrundede opsigelsen af klager med, at den stilling, som klager besad, blev nedlagt, og at klagers arbejdsopgaver ikke længere skulle bestrides i indklagedes virksomhed. Arbejdsopgaverne findes imidlertid stadig i organisationen, og indklagede har trods flere opfordringer herom ikke kunnet redegøre for baggrunden for, at klager på det tidspunkt, hvor hun fratrådte, fortsat var fuldt beskæftiget med hendes sædvanlige arbejdsopgaver. Indklagede har endvidere ikke kunnet forklare, hvorfor klager skulle bruge sin opsigelsesperiode på at overlevere sine arbejdsopgaver til andre medarbejdere. Stillingsopslagene bekræfter da også, at klagers arbejdsopgaver stadig findes i virksomheden.

To ud af de tre medarbejdere, der fortsat er ansat i indklagedes virksomhed i Danmark med primært arbejdssted på kontoret i by A, løser i dag opgaver for afdeling B. Den ene af medarbejderne er således beskæftiget med salg af nye anlæg, og den anden medarbejder er projektleder på nye byggeprojekter.

Indklagede har ikke redegjort for eller dokumenteret, at der før opsigelsen blev gjort et reelt forsøg på at omplacere klager eller tilbyde hende ansættelse på ændrede vilkår. Hertil kommer, at indklagede ikke har godtgjort, at klager ikke ville have accepteret et tilbud herom.

Indklagede har herudover ikke godtgjort, at der ikke var nogen sammenhæng mellem klagers graviditet/varslede orlov og det forhold, at hun ikke blev tilbudt omplacering. At en arbejdsgiver er forpligtet til at søge at omplacere en lønmodtager, uanset at dette vil medføre en væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene, følger af Vestre Landsrets

dom af 11. april 2007 i sag B-0800-06.

Det bør heroverfor ikke tillægges betydning, at indklagede i oktober 2017 - efter i øvrigt at være blevet mødt med et krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven - tilbød klager en anden stilling. Således godtgør et tilbud fremsat i den situation ikke, at fraværet på grund af graviditet og barsel ikke havde haft betydning, da opsigelsen skete. Der henvises i den forbindelse bl.a. til Vestre Landsrets dom af 21. november 2013 (U. 2014.657V).

Indklagede har i øvrigt erkendt, at de ikke har udøvet bestræbelser på at omplacere klager, idet indklagede oplyste, at det ganske enkelt ikke faldt ledelsen ind at tilbyde nogen af de tre afskedigede medarbejdere et job i by B.

Undladelsen af at undersøge muligheden for en omplacering må således tillægges selvstændig betydning i bevisvurderingen, særligt henset til at der den 23. oktober 2017, dvs. mindre end to måneder efter opsigelsen, blev opslået en ledig stilling som administrativ medarbejder, som indklagede efterfølgende har erkendt kunne bestrides af klager.

Derudover viser de to yderligere jobopslag, som blev opslået i perioden 29. november 2017 til 31. januar 2018, et fortløbende behov for ansættelse af medarbejdere med klagers kompetencer. Dette behov bestod også på opsigelsestidspunktet, i og med at klager og hendes kollegaer i hele opsigelsesperioden havde konstant travlt/for travlt, jf. mail af 19. oktober 2017 fra en anden Projekt Coordinator ved indklagede.

Sammenfattende gøres det gældende, at uanset at indklagede isoleret set besluttede sig for at lukke den afdeling, som klager var ansat i, så har indklagede ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditet, idet indklagede ikke har opfyldt sin forpligtelse til at søge klager omplaceret til en anden stilling i indklagedes virksomhed. Det er endvidere sandsynliggjort, at der ville have været en ledig stilling på opsigelsestidspunktet, hvis indklagede havde udøvet de påkrævede bestræbelser på at søge klager omplaceret.

Det gøres således gældende, at indklagede har handlet i strid med ligebehandlingslovens § 9 ved at afskedige klager, og indklagede skal derfor tilpligtes at betale klager en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2 og 3. Godtgørelsen kan, henset til klagers anciennitet på 1 år og 4 måneder, passende fastsættes til 9 måneders løn.

Indklagede gør gældende, at sagen skal afvises. Subsidiært gør indklagede gældende, at afskedigelsen af klager ikke var i strid med ligebehandlingsloven.

Da der er uenighed mellem parterne om de faktiske omstændigheder i sagen, bør gennemføres en mundtlig bevisførelse for at få sagen oplyst tilstrækkeligt. Mundtlige forklaringer kan kaste lys over opsigelsesforløbet, forløbet i opsigelsesperioden og baggrunden for de truffe beslutninger. Behandling af sagen uden sådan bevisførelse vil i indebære, at man afskærer den part, der har bevisbyrden, fra at kunne løfte denne, hvorfor mulighed for mundtlig bevisførelse er eller kan være helt afgørende for sagens udfald.

Sagen er derfor ikke egnet til behandling ved Ligebehandlingsnævnet.

Hvis Ligebehandlingsnævnet vælger at behandle sagen, gør indklagede gældende, at afskedigelsen af klager ikke var i strid med ligebehandlingslovens og følgelig skal klager ikke tilkendes en godtgørelse.

Opsigelsen af klager var begrundet i saglige årsager, der ikke har med hendes graviditet og forestående barsel at gøre.

Klager blev opsagt fordi ledelsen - på grund af væsentlige forhold -

valgte at træffe beslutning om at afvikle selskabets afdeling i by A, hvorefter klagers stilling blev nedlagt.

Det bestrides, at klagers sædvanlige arbejdsopgaver stadig består. Som følge af omstruktureringen af indklagedes virksomhed blev klagers stilling nedlagt og der er i dag ikke nogen i virksomheden, som beskæftiger

sig med de opgaver, som klager sad med. De aktiviteter, der var, da klager blev ansat, består ikke længere. Opgaverne blev afviklet og afsluttet efter hendes fratræden.

Det var endvidere ikke alene klagers stilling som blev nedlagt, men samtlige stillinger i den afdeling hun var ansat i.

Arbejdsgiver har en generel pligt til at søge en medarbejder omplaceret, hvis der er en ledig stilling eller det kan forudses, at der umiddelbart vil opstå en ledig stilling, på tidspunktet for opsigelsen. Der skal således alene søges omplacering når der er anledning til at overveje en omplacering som alternativ til en afskedigelse og herunder en reel mulighed for at tilbyde medarbejderen en anden passende stilling.

Der foreligger ikke pligt til positiv særbehandling af gravide. En arbejdsgiver har derfor ikke en særlig forpligtelse til at opfinde en stilling som alternativ til afskedigelse. En arbejdsgiver har endnu mindre en særlig pligt til, at afskedige andre medarbejdere - i et søsterselskab - for at kunne tilbyde den gravide en stilling.

Indklagede har i forbindelse hermed henvist til U2017. 303H og U2016. 528H

Et manglende tilbud om omplacering kan alene indgå i bevisvurderingen af om der er afskediget i strid med forbuddet mod forskelsbehandling af en gravid. Det forhold, at klager ikke blev tilbudt en - på opsigelsestidspunktet endnu ikke opslået stilling - modbeviser ikke, at årsagen til opsigelsen var beslutningen om at lukke en ikke rentabel afdeling. Det bemærkes, at ingen anden opsagt medarbejder har gjort gældende at opsigelse af den pågældende har været usaglig, urimelig og/eller i strid med forskels- eller ligebehandlingsregler.

Indklagede havde ikke pligt til at sikre klager en stilling blot fordi hun var gravid på opsigelsestidspunktet.

Det bestrides, at klagers arbejdsopgaver stadig består i indklagedes danske afdeling. De medarbejdere, som forsat er beskæftiget i det selskab, har helt andre kompetencer end klager. I den stilling, som klager

besad, skulle hun supportere andre. Som følge af opsigelser, afskedigelser og omstruktureringen var der ikke kollegaer at supportere.

I dag er der alene ansat tre medarbejdere i indklagedes danske afdeling. De beskæftiger sig med opgaver, som klager ikke bestred i sin stilling, og som hun heller ikke havde kompetencer til at bestride.

De opgaver, der varetages af indklagedes danske afdeling, er under afvikling. De nuværende aktiviteter består i at afslutte de opgaver, som var i gang, da det blev besluttet at eksekvere omstruktureringerne.

Det er korrekt, at kontorfaciliteterne i begrænset omfang benyttes af medarbejdere, der formelt og organisatorisk er tilknyttet f.eks. selskabet i land 1. Sådan vil det formentlig være i en kort periode endnu, indtil aktiviteterne er endeligt afviklet.

Ingen af de opsagte medarbejdere er blevet tilbudt job i søsterselskabet i by B. Der var på opsigelsestidspunktet ikke stillinger at tilbyde.

Der viste sig et behov for at opslå en stilling i afdeling B i oktober 2017. Det behov var der ikke i august. Behovet opstod og stillingen blev opslået på et tidspunkt, hvor klager og flere andre var blevet opsagt af indklagedes danske afdeling.

Den stilling, som blev slået op i oktober 2017, var en stilling med væsentligt andre arbejdsopgaver og på væsentligt andre vilkår - og herunder lønvilkår - end den stilling, som klager kom fra. Hvis klager var blevet varslet vilkårsændringer til denne stilling under sit ansættelsesforhold, ville der være tale om så væsentlige vilkårsændringer af ansættelsesforholdet, at det kunne sidestilles med en opsigelse.

Set i bakspejlet kan det muligvis se ud til, at koncernledelsen burde have forudset, at en stilling ville blive ledig et par måneder efter opsigelsen af klager, men det forudså ledelsen ikke. Derfor har indklagedes administrerende direktør givet udtryk for, at det ikke faldt ham ind at tilbyde klager en anden stilling. Der var i den konkrete situation ikke anledning til eller mulighed for at omplacere som alternativ til at afskedige.

Det faktum, at klager senere faktisk tilbydes stillingen, viser, indklagedes administrerende direktør ikke opsagde hende på grund af graviditeten. Han var indstillet på, da muligheden opstod, at ansætte hende i en anden stilling.

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 mv. (ligebehandlingsloven).

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 barselsorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

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

Da afskedigelsen er sket under klagers graviditet, finder reglerne om omvendt bevisbyrde anvendelse. Det påhviler herefter indklagede at godtgøre, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i klagers graviditet.

Klager tiltrådte sin stilling som Project Coordinator hos indklagede den 1. august 2016. Den 21. juni 2017 meddelte hun indklagede, at hun var gravid. Hun blev afskediget den 31. august 2017.

Det er derfor ubestridt, at indklagede havde kendskab til klagers graviditet på tidspunktet, hvor afskedigelsen fandt sted.

Klager var den ene af tre medarbejdere, der blev afskediget fra indklagedes afdeling i by A i august 2017. Efter det oplyste, var de to andre medarbejdere ansat i stillinger som henholdsvis elektriker og ingeniør. Nævnet vurderer derfor, at de tre opsagte stillinger ikke var sammenlignelige.

Indklagede har begrundet afskedigelsen med, at klagers stilling ikke længere skulle bestrides i indklagedes virksomhed, og at afdelingen i by A var under afvikling, da den ikke var rentabel.

I opsigelsesperioden mellem den 31. august 2017 og 30. november 2017 bad indklagede imidlertid klager overdrage sine arbejdsopgaver til andre medarbejdere i virksomheden.

Dertil kommer, at indklagede allerede den 23. oktober 2017, hvor klager endnu ikke var fratrådt sin stilling, op slog en stilling som administrativ medarbejder i afdelingen i by B med opgaver inden for indkøb og logistik.

Nævnet lægger til grund, at klager i kraft af sin erfaring med indkøb og logistik fra stillingen som Project Coordinator ville kunne varetage den opslåede stilling som administrativ medarbejder.

Dette understøttes af, at indklagede tilbød klager en stilling som administrationsmedarbejder, efter at hendes forbund havde rejst et krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven over for indklagede.

Nævnet vurderer på den baggrund, at det på opsigelsestidspunktet var muligt for indklagede at omplacere klager til en anden stilling, herunder til en stilling i en anden by.

Herefter vurderer nævnet, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet ikke blev tillagt betydning ved beslutningen om at afskedige klager.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 360.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse taget udgangspunkt i praksis samt et skøn over sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af den skete hændelse.

Indklagede skal herefter betale 360.000 kr. til klager med procesrente fra den 21. marts 2018, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, nr. 3, om nævnets kompetence
- § 8, om nævnets afvisning af klagen
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1 og 2, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 9, om forbud mod afskedigelse begrundet i graviditet eller orlov
- § 16, stk. 2, om godtgørelse
- § 16, stk. 4 om omvendt bevisbyrde

<18-27706>