

Udskriftsdato: 25. december 2025

KEN nr 10321 af 18/11/2022 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - ej medhold - ansættelse - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 21-15035

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - ej medhold - ansættelse - medhold

J.nr. 21-15035

En kvinde blev afskediget fra sin stilling som arkitekt på et tidspunkt, hvor hun var fraværende efter barselsloven. Kvinden blev afskediget den 30. marts 2020 med henvisning til indklagedes arbejdsmangel som følge af COVID-19-epidemien.

Nævnet vurderede, at indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen af kvinden ikke var begrundet i hendes fravær efter barselsloven. Kvinden fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Det fremgik af en oversigt på indklagedes hjemmeside over virksomhedens ansatte pr. 28. september 2020, at flere af de afskedigede medarbejdere fortsat var ansat hos indklagede. Indklagede havde for nævnet oplyst, at kvinden var blandt de medarbejdere, der bedst kunne undværes i virksomheden.

Nævnet vurderede, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at kvindens fravær efter barselsloven ikke havde haft betydning for den manglende genansættelse af kvinden.

Kvinden fik derfor medhold i denne del af klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 50.000 kr.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget under sin barselsorlov og efterfølgende ikke blev tilbudt genansættelse.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling hos indklagede.

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager ikke blev tilbudt genansættelse hos indklagede.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klager på 50.000 kr. med procesrente fra den 31. marts 2021, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat som arkitekt hos indklagede den 1. marts 2016.

I oktober 2019 meddelte klager sin graviditet til indklagede. Den 15. marts 2020 påbegyndte klager sin barselsorlov.

Den 30. marts 2020 meddelte indklagede en varsling af afskedigelser i en fælles mail til virksomhedens medarbejdere:

“Dear all,

It is with great regret that we have to inform you that we will have to lay off a number of employees. The corona crises has had an impact already when it started in China.

In the first half year of 2020, we expect a drop in business of around 20%. We are fortunate to have three large projects that continue until summer.

In the long term, the situation unfortunately looks more grave. We are expecting a serious turndown in the last six months of 2020. At the moment, there are no projects after summer. The pipeline has dried out. As travelling is no longer possible, it is very difficult to meet new clients and get new projects. We are working hard to change this.

We sincerely hope that we can change the prospects in the coming months and we hope that you will use your talent and engagement to support the studio. All ideas are welcome. If we get new projects, we will undo the relevant dismissals.

1 - After this email, [indklagede] will send a notice of dismissal by email to the affected employees.

2 - Employees not affected will then receive an email so that nobody is unsure of their situation.

3 - When the dismissed employees have confirmed the receipt of the notice, [indklagede] will inform everybody by email who has been affected.

4 - From later today and Tuesday, we will schedule a meeting one to one with everybody, the dismissed first. [...]”

Klager modtog samme dag en individuel mail fra indklagede med en meddelelse om afskedigelse:

”Dear [klager]

It is with great regret that we have to inform you that we will have to dismiss you with 4 months of notice. Your last day of employment will be 31 July 2020.

[Indklagede] has been severely affected by the corona crisis and the travel restrictions that has been enforced globally.

On top, a number of projects have been put on hold. We expect few new projects, no work, and as consequence a steep drop in turnover for the rest of 2020. [...] “

På afskedigelsestidspunktet den 30. marts 2020 bestod indklagedes medarbejderstab af følgende 14 arkitekter og to designere: A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11, A12, A13, klager, D1 og D2.

Foruden klager blev A2, A4, A7, A8, A9 og A12 afskediget den 30. marts 2020. A10 og A13 blev begge afskediget den 30. april 2020. Herudover var A1, A5, A6 og D2 ansat i tidsbegrænsede stillinger med kontraktudløb i juni 2020.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 31. marts 2021.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 379.000 kr. svarende til 12 måneders løn for afskedigelse i strid med ligebehandlingslovens § 9. For så vidt angår den subsidiære påstand om manglende genansættelse fremsatte klager en påstand om betaling af en godtgørelse på 50.000 kr.

Klager har for nævnet blandt andet fremlagt en oversigt fra indklagedes hjemmeside over virksomhedens ansatte pr. 28. september 2020 og en oversigt fra indklagedes hjemmeside over virksomhedens ansatte i januar 2021.

Følgende medarbejdere fremgår af oversigten af 28. september 2020:

A1, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11, D1 og D2.

Følgende medarbejdere fremgår af oversigten af januar 2021:

A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11, D1 og D2.

Indklagede har for nævnet blandt andet fremlagt et regnskab for virksomheden for perioden 1. januar 2020 til 31. marts 2020. Det fremgår, at virksomheden i perioden har haft en omsætning på i alt 2.917.132,02 kr. Heraf har virksomheden omsat for 1.150.468,63 kr. med 'Salg af ydelser til udland EU' og for 1.799.454,32 kr. med 'Salg af ydelser til udland 3. lande'. Det fremgår videre, at indklagede har haft løn- og personaleudgifter på i alt 2.438.165,72 kr.

Parternes bemærkninger

Klager har afgivet følgende opsummerende bemærkninger til sagen:

”Klager gør gældende, at indklagede har overtrådt ligebehandlingslovens § 9 i forbindelse med opsigelsen af klager den 30. marts 2020 under klagers graviditetsorlov.

Hvis Ligebehandlingsnævnet måtte finde, at der ikke er tale om en opsigelse i strid med ligebehandlingslovens § 9, gøres det gældende, at klager har været udsat for anden mindre gunstig behandling, som må sidestilles med en opsigelse, jf. samme § 9, idet klager ikke - ligesom de fleste andre ansatte, som stod til at skulle fratræde – fik lov at fortsætte i sin ansættelse hos indklagede. De fortsættende medarbejdere blev efter klagers oplysninger hverken indkaldt til ansættelsessamtaler eller fik ændret deres ansættelsesvilkår, hvorfor klagers manglende fortsatte ansættelse skal bedømmes efter ligebehandlingslovens § 9 om mindre gunstig behandling, som må sidestilles med en opsigelse, og ikke blot i henhold til ligebehandlingslovens § 2 om manglende ansættelse.

Det påhviler indklagede at bevise, at opsigelsen og den mindre gunstige behandling af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers retmæssige orlov, og denne bevisbyrde er ikke løftet. Klager har derfor krav på godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2, som skal fastsættes til 12 måneders løn henset til sagens omstændigheder, særligt overtrædelsens grovhed.

Opsigelsen blev begrundet med coronakrisen og rejserestriktioner relateret til krisen samt en forventet nedgang i omsætningen for den resterende del af året 2020. Indklagede har ikke dokumenteret, at der reelt forelå en sådan nedgang i opgaver og omsætning, at afskedigelsen af lige præcis klager var nødvendig, herunder henset til, at klager på opsigelsestidspunktet kun lige havde påbegyndt sin orlov, og dermed stod til potentielt at være fraværende i op til et år, ligesom klager alene modtog løn fra indklagede frem til sit fratrædelsestidspunkt. Der var således ingen besparelse ved at skride til en hurtig opsigelse af klager, og indklagede kunne ikke på dette tidspunkt vide, om der var tilstrækkeligt med opgaver, når klager vendte tilbage fra sin orlov.

Det gøres yderligere gældende, at klager var en af de arkitekter med længst anciennitet på arbejdspladsen, og indklagede har ikke fremlagt dateret dokumentation for dennes vurdering af, eller på anden vis løftet bevisbyrden for, hvorfor klager var en af de arkitekter, som bedst kunne undværes fremadrettet. Bevisbyrden er ikke løftet, hverken ved beslutningen den 30. marts 2020 eller ved den efterfølgende beslutning – og mindre gunstige behandling - om ikke at lade klager fortsætte sin ansættelse, som de fleste af de opsagte arkitekter ellers fik lov til.

Indklagede har for Ligebehandlingsnævnet fremført argumenter – men ikke fremlagt dokumentation for kriterier benyttet til udvælgelsen af hvem, der bedst kunne undværes. Disse argumenter blev hverken nævnt i opsigelsesskrivelsen eller efterfølgende e-mailkorrespondance med klager som begrundelse for, at hun skulle afskediges, uanset at klager netop selv bad om en sådan uddybende begrundelse. De efterfølgende fremsatte kriterier kan således ikke lægges til grund som værende faktisk benyttet på opsigelsestidspunktet. Klager bestrider i øvrigt indklagedes vurdering og sagligheden af de for Ligebehandlingsnævnet opstillede kriterier. Indklagede har herudover oplyst, at indklagede ved udvælgelsen af, hvilke medarbejdere, der skulle fortsætte deres ansættelser efter og på trods af afskedigelsesrunden, lagde vægt på blandt andet tilknytning til projekter. Indklagede kan ikke sagligt lægge et kriterium om tilstedeværelse til grund. Da indklagede for Ligebehandlingsnævnet direkte har anført, at der er lagt vægt på orlovsperioden (fraværet), hvilket er forbudt, skal klager allerede derfor tilkendes en godtgørelse.

Herudover gør klager gældende, at genansættelser/fortsættelse af ansættelsesforhold er sket til andre opsagte/fratrædende medarbejdere til projekter, som klager tillige havde kompetencer til at varetage, herunder til medarbejdere i tidsbegrænsede stillinger. Forlængelse af tidsbegrænsede ansatte udgør de facto nyansættelser i klagers opsigelsesperiode, hvilket udgør en skærpende omstændighed.

Klager har i sagen ved screenshots fra indklagedes hjemmeside dokumenteret, at de fleste ansatte fortsatte i deres ansættelser, uanset at de ifølge indklagede stod til at skulle fratræde i virksomheden.

Hvis Ligebehandlingsnævnet måtte finde, at der ikke er tale om en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9, gøres det subsidiært gældende, at der er sket en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 2 ved manglende genansættelse af klager, og at klager følgelig har krav på godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 14, som henset til sagens omstændigheder og særligt grove karakter, skal fastsættes til kr. 50.000.

Klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun var udsat for ulovlig forskelsbehandling, idet hun var én ud af kun få arkitekter, som ikke fortsatte i sin ansættelse efter afskedigelsesrunden i marts 2020. Dette understøttes af, at indklagede valgte at forlænge/fastansætte tidsbegrænsede ansættelser, i stedet for at lade klager fortsætte sin ansættelse, uanset at klager var en af de medarbejdere med længst anciennitet og mest erfaring på arbejdspladsen. Indklagede har herudover for Ligebehandlingsnævnet oplyst, at indklagede har lagt vægt på tilstedeværelse ved udvælgelsen af, hvem der skulle fortsætte sin ansættelse. Dermed er der lagt vægt på klagers retmæssige fravær, hvilket er forbudt.

Ifølge praksis om godtgørelser for manglende ansættelse i strid med ligebehandlingsloven fastsættes godtgørelsen som udgangspunkt til 25.000 kr. Denne sag omhandler parter i et allerede bestående ansættelsesforhold, og det bør således indgå som en skærpende omstændighed ved udmåling af godtgørelsen, at klager de facto mistede sit stabile indtægtsgrundlag grundet indklagedes diskrimination af klager, hvorimod en lønmodtager, som ansøger om en stilling, ikke med sikkerhed kunne vide, om han eller hun reelt havde fået stillingen. Det gøres gældende, at det netop er i situationer som denne, at udgangspunktet bør fraviges i opadgående retning, idet situationen i langt højere grad er sammenlignelig med en opsigelse i strid med ligebehandlingslovens § 9 end med overtrædelser af ligebehandlingslovens § 2.

Fastsættelsen af godtgørelsens størrelse bør tillige afspejle nyeste ændringer i ligebehandlingsloven om et øget godtgørelsesniveau for overtrædelser af bestemmelsen om seksuel chikane, herunder den udvikling i godtgørelsesniveauet i opadgående retning, som har fundet sted siden lovændringen den 1. januar 2019 samt den prisudvikling, som lovforarbejderne til lovændringen netop også tager højde for, idet godtgørelsesniveauet for overtrædelser af ligebehandlingslovens § 2 er stagneret på samme vis som godtgørelsesniveauet for overtrædelse af forbuddet mod seksuel chikane efter ligebehandlingslovens § 4. Godtgørelsen skal derfor udmåles til 50.000 kr.

I forhold til indklagedes principale påstand om afvisning gøres det gældende, at afgørelse af sagen ikke er afhængig af vidneforklaringer, og det fastholdes fra klagers side, at sagen skal føres i Ligebehandlingsnævnet. ”

Indklagede har afgivet følgende opsummerende bemærkninger til sagen:

”[Indklagede] påstår principalt klagen afvist, idet sagen ikke er egnet til behandling uden parts- og vidneforklaringer.

Det er afgørende for en vurdering af sagens hovedspørgsmål, at virksomheden får lejlighed til at føre bevis for udvælgelsesprocessen i forbindelse med klagers opsigelse. Dette kræver parts- og vidneforklaringer af grundlægger og kreativ direktør [...] og administrerende direktør [...], der foretog vurderingen af, hvem der skulle opsiges.

Klagers gentagne henvisninger til, at der ikke er fremlagt dateret og skriftlig dokumentation for udvælgelsen, understøtter netop nødvendigheden af disse parts- og vidneforklaringer, eftersom der ikke findes et sådant skriftligt bevis. Klager har da også anerkendt i bemærkningerne af 30. juni 2021, at det både er centralt for Ligebehandlingsnævnets vurdering, ligesom det efter praksis er en nødvendighed for at løfte den omvendte bevisbyrde, at der føres bevis for udvælgelsesprocessen i en sag som denne. Det må udledes heraf, at der er enighed om, at det er nødvendigt for at indklagede sikres rimelig mulighed for at løfte sin bevisbyrde, at der kan ske mundtlig bevisførelse. Klagen skal derfor afvises.

Såfremt Ligebehandlingsnævnet finder, at klagen kan behandles, gør indklagede gældende, at [klager] ikke skal have medhold i klagen.

Vedrørende klagers krav godtgørelse for usaglig opsigelse, jf. § 16, stk. 4, jf. § 9

Indklagede gør overordnet gældende, at opsigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet eller udnyttelse af fraværsretten i den forbindelse. Der er således ikke sket en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9, og klager skal følgelig ikke have medhold i klagen.

Ligebehandling i virksomheden generelt

Indklagede beskæftiger hovedsageligt kvinder, og gennemsnitsalderen for de kvindelige medarbejdere var på tidspunktet for opsigelsen 32,9 år. Det er helt naturligt for ledelsen hos indklagede, at barsel er en del af livet, og eftersom virksomhedens primære vision er at designe legende læringsmiljøer for børn og unge, ligger det meget fjernt fra virksomhedens DNA, når det påstås, at ledelsen skulle have forskelsbehandlet medarbejdere på den baggrund. Viden om børn og unges adfærd og behov er tværtimod en forudsætning for virksomhedens succes.

Årsagen til opsigelsen – virksomhedens økonomiske situation

Årsagen til opsigelsen var, at virksomhedens økonomiske situation – som følge af den akutte arbejdsman- gel, som Corona-restriktionerne medførte – nødvendiggjorde en reducere af omkostningerne.

På tidspunktet for opsigelsen og i løbet af opsigelsesperioden var virksomheden i en ekstraordinær usikker situation som følge af den – på dette tidspunkt stadig nye og ukendte – Corona-pandemi. Det var en af WHO (World Health Organization) erklæret global nødsituation, og indklagede kunne selvsagt ikke vide, om og hvornår situationen ville ændre sig.

Indklagede var stærkt påvirket af særligt rejserestriktionerne og begrænsningen af fysiske arrangementer på tidspunktet for opsigelsen, idet virksomhedens primære indtægt stammer fra projekter i udlandet, jf.

bilag D, og virksomheden primært møder nye kunder og indgår aftaler om nye projekter på internationale konferencer. På tidspunktet for opsigelserne var Danmark lukket ned, grænserne var lukket, og Statsministeren havde opfordret til, at arrangementer blev udskudt eller aflyst. Konkret for indklagede måtte arbejdet udføres fra tegnestuen i Danmark, og en række konferencer og workshops blev aflyst, hvilket er opregnet i bemærkningerne af 17. maj 2021. Det var på konferencer og workshops som disse, at indklagede kunne indgå aftaler om nye projekter, og indklagede var således reelt afskåret fra at indhente nye opgaver til udførelse i efteråret 2020 og frem.

Ledelsen hos indklagede havde en konkret begrundet frygt for, at virksomheden måtte afvikles helt, med konkurs til følge, på grund af ovenstående. Det kan således lægges til grund som bevist, at virksomheden var i en økonomisk situation, der nødvendiggjorde en væsentlig besparelse, idet virksomheden havde akut opstået arbejdsmangel, og der var ingen prognose for, hvornår det ville ændre sig.

Det kan lægges til grund, at indklagedes personaleomkostninger udgjorde 70% af de samlede omkostninger, hvorfor det var sagligt, at virksomheden vurderede, at en væsentlig del af tiltagene for at nedbringe virksomhedens omkostninger skulle findes her.

Udvælgelsen af de medarbejdere, der skulle opsiges

Det er helt afgørende, at Ligebehandlingsnævnet vurderer indklagedes dispositioner på baggrund af den viden, indklagede havde på tidspunktet for opsigelsen for så vidt angår spørgsmålet om klagers krav efter § 9, og i opsigelsesperioden frem til 31. juli 2020 for så vidt angår klagers krav efter § 2. Indklagedes viden om mulighederne for at rejse, herunder at indhente nye projekter, og indklagedes heraf afledte dispositioner efter klagers fratrædelse er således irrelevante.

Det bemærkes dog i den forbindelse, at det er korrekt, at det i sensommeren 2020 – efter klagers fratrædelse – begyndte at blive muligt at få flere opgaver ind, således at indklagede kunne genoptage en del af driften, herunder ansætte nye medarbejdere i oktober 2020, jf. bilag F, G og H. På tidspunktet for opsigelsen var der 16 arkitekter og designere ansat, hvoraf 4 var ansat i tidsbegrænsede stillinger, jf. bilag E. Dette er ubestridt.

Det blev vurderet, at de medarbejdere, der var tidsbegrænset ansat, ikke skulle opsiges, fordi deres kontrakter planmæssigt skulle udløbe i juni 2020, når de projekter, de aktuelt arbejdede med, udløb. En opsigelse med tre måneders varsel til fratræden i juni 2020 ville ikke gøre nogen praktisk forskel.

Herudover blev der foretaget en vurdering af, hvilke af de øvrige medarbejdere der bedst kunne undværes, hvilket er en del af arbejdsgiverens ledelsesret. I marts 2020 blev 7 medarbejdere opsagt, herunder klager. I april 2020 blev yderligere to medarbejdere opsagt.

I vurderingen blev der lagt vægt på følgende kriterier:

Tilknytning til et igangværende projekt

- Herunder virksomhedens mulighed for at opfylde en aktuel kontraktlig forpligtelse, der var nødvendig for virksomhedens umiddelbare overlevelse.

Ledende medarbejdere

- Herunder om en medarbejder aktuelt havde en projektlederrolle eller havde kompetence til at påtage sig denne.

Fleksibilitet

- Med færre ansatte var det afgørende for virksomhedens drift, at det var ansatte, der var fleksible i forhold til at kunne varetage de internationale projekter, som var hovedparten 87% jf. bilag D – af indklagedes forretning.

Sikring af kompetencer som virksomheden forventede ville blive efterspurgt.

- Hver medarbejder havde qua deres uddannelse specialiseret sig og kunne inden for et givent område bidrage med særlig viden. Det blev vurderet, i hvor høj grad den enkelte medarbejders speciale forventedes at blive efterspurgt fremover.

Indklagede gør gældende, at disse kriterier, vedrørende medarbejdernes faglige kompetencer, var saglige og driftsmæssigt begrundet.

Det forhold, at der blev lagt vægt på, om medarbejderne havde tilknytning til et igangværende projekt, er ikke direkte forskelsbehandling, jf. lovens § 1, stk. 2, som påstået af klager, da der ikke er tale om et kønsbaseret kriterie.

Såfremt Ligebehandlingsnævnet finder, at kriteriet udgjorde indirekte forskelsbehandling, gøres det gældende, at det var objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne var hensigtsmæssige og nødvendige. Virksomhedens overlevelse forudsatte, at de projekter, der trods alt kunne eksekveres på trods af Corona, fortsatte, og det var hensigtsmæssigt og nødvendigt at lade det indgå i vurderingen, at de medarbejdere, der fortsatte i virksomheden, havde kompetencerne og var disponible til at drive disse videre.

Vurderingen af klager

Indklagede vurderede, at klager var en af de mange, virksomheden bedst kunne undvære. Ved bedømmelsen blev der for det første lagt vægt på, at klager ikke aktuelt havde en projektlederrolle, fordi det tidligere var blevet aftalt, at klager ikke længere skulle være projektleder. Årsagen til dette var dels de uoverensstemmelser, der er nævnt i bemærkningerne af 2. september 2021, men også fordi klager ikke ønskede at arbejde på de projekter i Sydamerika, hun var projektleder på. Dette betød også, at klager ikke var fleksibel, eftersom klager primært ønskede at arbejde fra tegnestuen i Danmark og slet ikke uden for Europa. Det var udtalt, at denne anmodning hang sammen med, at klager ønskede at blive gravid. Det bemærkes i den forbindelse, at klager fortsatte på samme løn på trods af, at hun ikke længere skulle have det ansvar at være projektleder eller rejse udenlands, hvilket viser, at indklagede havde en interesse i at fastholde klager, også efter hun ytrede ønske om at blive gravid. For det tredje, blev der lagt vægt på, at klager var uddannet landskabsarkitekt, og da virksomheden hovedsageligt arbejder med indretningsarkitektur for skoler og uddannelsesinstitutioner, blev det vurderet i den konkrete situation, at det ikke var et speciale, der ville blive aktuelt for indklagede.

Det forhold, at klager var på barsel på tidspunktet for opsigelsen, indgik på ingen måde i vurderingen. Tværtimod kan det lægges til grund som bevist, at ledelsen hos indklagede har været støttende og har efterkommet klagers ønsker i den periode, hvor klager forsøgte at blive gravid, ligesom indklagede har

givet klager en bonus, mens klager var gravid, hvilket ligeledes understøtter, at ledelsen hos indklagede i sine dispositioner ikke har lagt vægt på det forhold, at klager var henholdsvis gravid og på barsel. Der var i øvrigt ingen tidsmæssig sammenhæng mellem, at klager meddelte sin graviditet i oktober 2019, og afskedigelsen fandt sted, ligesom klager allerede havde været fraværende i knapt to måneder på tidspunktet for opsigelsen.

Klager har i den forbindelse anført et synspunkt om, at indklagede må have lagt vægt på barslen, eftersom indklagede ikke ville have nogen udgift til klager under den del af barselsorloven, der blev holdt efter fratrædelsen, hvor klager modtog barselsdagpenge. Det er derimod indklagedes synspunkt, at dette netop illustrerer den alvor og langsigtede usikkerhed, situationen medførte. På tidspunktet for opsigelsen havde indklagede ingen mulighed for at vide, om og hvornår situationen ville blive bedre, og beslutningen blev derfor taget ud fra den præmis, at indklagede måtte forvente at skulle klare sig med et markant færre antal medarbejdere fremover, hvorfor det var nødvendigt at udvælge de tre personer, der var bedst egnede, baseret på kompetencer, jf. bilag 8.

Vurderingen af de medarbejdere, der skulle fortsætte

Det blev vurderet, at de tre medarbejdere, der ikke skulle opsiges, var D1, A3 og A11, som beskrevet i bemærkninger af 17. maj 2021. Der blev lagt afgørende vægt på, at disse medarbejdere havde mange års erfaring og anciennitet i virksomheden, at de var fleksible i forhold til at arbejde nationalt såvel som internationalt, og de havde projektlederroller. Det indgik desuden i vurderingen, at det var afgørende for virksomhedens overlevelse, at de fortsatte med deres igangværende projekter, der kunne drives på trods af Corona-pandemien.

Det bemærkes, at A3 i oktober 2020 meddelte, at hun var gravid. Tilsvarende klager, modtog hun også en bonus efter, hun havde oplyst, at hun var gravid, ligesom hun fik en lønforhøjelse. [...]

Vedrørende godtgørelsesniveau

Såfremt Ligebehandlingsnævnet finder, at klager skal have medhold i klagen, gøres det gældende, at en godtgørelse bør udmåles til ikke over 9 måneders løn svarende til kr. 284.400 i henhold til praksis. [...]

Forskelsbehandling i forbindelse med ansættelser, jf. § 2

Klager har gjort gældende, at klagers rettigheder efter ligebehandlingslovens § 2 er blevet krænket med henvisning til, at indklagede valgte at forlænge tre tidsbegrænset ansattes kontrakter i klagers opsigelsesperiode. [...]

Det gøres gældende, at klager ikke har påvist [...] faktiske omstændigheder.

Det bemærkes, at de tre medarbejdere, der fik forlænget deres kontrakter, var to kvinder og en mand. Allerede af den grund har det formodningen imod sig, at indklagede har lagt vægt på medarbejdernes køn.

Da indklagede i slutningen af juni 2020 forlængede de tre tidsbegrænset ansatte medarbejders kontrakter, skete det alene med henblik på, at de kunne afslutte de projekter, de var ansat til. Forlængelsen varede

to måneder til og med august 2020. Projekterne blev afsluttet i slutningen af juli 2020, og medarbejderne afviklede ferie i august 2020.

Såfremt nævnet finder, at klager herved blev udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af køn, gøres det gældende, at forlængelserne var objektivt begrundet i et sagligt formål, eftersom disse medarbejdere var ansat til at udføre disse konkrete projekter, og midlerne var hensigtsmæssige og nødvendige, eftersom disse medarbejdere konkret var ved at færdiggøre projekterne og var disponible til at afslutte dem.

Vedrørende godtgørelsesniveau

Såfremt klager får medhold i denne del af klagen, gøres det gældende, at en godtgørelse skal udmåles til ikke over 25.000 kroner.

Klager har til støtte for sin påstand – om, at en godtgørelse skal udmåles til 50.000 kroner – gjort gældende, at det er en skærpende omstændighed, at klager mistede sit stabile indtægtsgrundlag som følge af den påståede diskrimination, hvorimod en ansøger ikke med sikkerhed kunne vide, om vedkommende ville have fået stillingen. Dette argument er usammenhængende, allerede fordi klager havde planlagt barsel uden løn umiddelbart efter fratrædelsen, og en forlængelse på en måned til og med august 2020, havde derfor ikke gjort en forskel i klagers indtægt. Det bemærkes i den forbindelse, at klager netop har henvist til dette forhold – altså at klager afholdt barsel uden løn på fratrædelsestidspunktet – til støtte for sin principale påstand. Det gøres gældende, at klagers anbringender er modstridende og derfor ikke bør tillægges betydning i relation til en eventuel godtgørelse for manglende forlængelse.

Såfremt Ligebehandlingsnævnet finder, at det var i strid med ligebehandlingslovens § 2, at indklagede ikke blev tilbudt genansættelse til og med august 2020, gøres det gældende, at en godtgørelse ikke bør være højere end 25.000 kroner i overensstemmelse med sammenlignelig praksis, eksempelvis Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 5. februar 2014 i sag 26/2014 og Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 25. marts 2021, J.nr. 19-27194. ”

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).

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.

Om afskedigelse

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Ved ligebehandling forstås, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn.

Såfremt en afskedigelse finder sted under afholdelse af barselsorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i dette forhold.

Klager blev afskediget den 30. marts 2020 med henvisning til indklagedes arbejdsmangel som følge af COVID-19-epidemien. Det er ubestridt, at klager på afskedigelsestidspunktet var fraværende efter barselsloven.

Da klager blev afskediget under afholdelse af sin barselsorlov, finder den omvendte bevisbyrde anvendelse.

Det påhviler herefter indklagede at bevise, at afskedigelsen af klager ikke helt eller delvist var begrundet i klagers barselsorlov.

Indklagede afskedigede i alt syv ud af i alt 16 medarbejdere den 30. marts 2020. Herudover var fire medarbejdere ansat i tidsbegrænsede ansættelser med kontraktudløb i juni 2020. Indklagede har for nævnet oplyst, at man i klagers opsigelsesperiode forlængede tre af de tidsbegrænsede ansættelser med to måneder til og med august 2020. Nævnet bemærker, at yderligere to medarbejdere blev afskediget den 30. april 2020. Virksomheden ville således fra den 1. september 2020 blot bestå af tre medarbejdere.

Indklagede har oplyst, at afskedigelserne var nødvendige for at sikre virksomhedens overlevelse i den usikre situation, man befandt sig i.

På denne baggrund og henset til sagens oplysninger i øvrigt finder nævnet, at indklagede har godtgjort, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i klagers barselsorlov.

Som sagen foreligger oplyst, findes det ikke godtgjort, at klager har været udsat for anden mindre gunstig behandling, som må sidestilles med en opsigelse.

Klager får derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Om manglende genansættelse

For så vidt angår den del af klagen, der vedrører spørgsmålet om genansættelse, fremgår det af ligebehandlingsloven, at enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflyttelser og forfremmelser.

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Klager og medarbejderne A2, A4, A7, A8, A9 og A12 blev alle afskediget den 30. marts 2020. Medarbejderne A10 og A13 blev begge afskediget den 30. april 2020. Herudover var A1, A5, A6 og D2 ansat i tidsbegrænsede stillinger med kontraktudløb i juni og august 2020.

Følgende medarbejdere A1, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11, D1 og D2 fremgik af en oversigt på indklagedes hjemmeside over virksomhedens ansatte pr. 28. september 2020.

Klager var således én ud af kun fire medarbejdere, som ikke fortsat var ansat hos indklagede den 28. september 2020.

Klager har herefter påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hendes fravær efter barselsloven helt eller delvist var årsagen til, at hun ikke blev genansat.

Indklagede har for nævnet oplyst, at klager var blandt de medarbejdere, der bedst kunne undværes i virksomheden.

Efter en samlet vurdering af sagens oplysninger, vurderer nævnet, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klagers fravær efter barselsloven ikke har haft betydning for den manglende genansættelse af klager.

Nævnet har herved lagt vægt på, at indklagede ikke har dokumenteret, at det ikke var muligt at tilbyde klager genansættelse i en stilling som arkitekt.

Klager får derfor medhold i denne del af klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 50.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på, at klager havde været ansat hos indklagede i over et år, at indklagedes medarbejderstab af arkitekter og designere den 30. marts 2020 i alt udgjorde 16 medarbejdere, og at klager var én blandt kun fire medarbejdere, som ikke fortsat var ansat hos indklagede den 28. september 2020.

Indklagede skal herefter betale 50.000 kr. til klager med procesrente fra den 31. marts 2021, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1 og stk. 2, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

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