

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 9656 af 06/06/2024 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - parts- og vidneforklaringer

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 22-25909

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - parts- og vidneforklaringer

J.nr. 22-25909

En kvinde (klager) klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at hun blev afskediget fra sin stilling under graviditet af sin arbejdsgiver.

Kvinden var gravid og afholdt delvis forældreorlov, da hun blev afskediget. Det var derfor arbejdsgiveren, der skulle bevise, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i kvindens graviditet og afholdelse af forældreorlov.

Afskedigelsen var begrundet i manglende performance, og arbejdsgiveren havde derfor iværksat et forbedringsforløb. Arbejdsgiveren vurderede desuden, at kvinden havde manglende forståelse for sammenhænge mellem transaktioner og deres anvendelse, store udfordringer i forhold til kommunikation og samarbejde med interessenter samt udfordringer med stabilitet og fremmøde. Kvinden havde bestridt store dele af arbejdsgiverens oplysninger.

Der var derfor for nævnet tvivl om omfanget, karakteren og baggrunden for kvindens påståede ustabile fremmøde, kvindens reelle performance og omfanget og karakteren af de påståede samarbejdsvanskeligheder.

Der var derfor behov for mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan foretages ved nævnet.

Nævnet afviste derfor at behandle klagen.

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

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet afviser at behandle klagen, da en afgørelse af, om klager er blevet forskelsbehandlet på grund af køn, kræver bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Sagsfremstilling

Klager blev den 1. november 2014 ansat hos indklagede i stilling A.

Klager gik efterfølgende på barselsorlov, og vendte tilbage til sit arbejde i august 2017.

Klager var deltidssygemeldt på grund af stress i perioden fra den 9. oktober 2017 til den 27. februar 2018.

Den 19. februar 2018 fik klager en advarsel på grund af sygefravær. Af advarslen fremgår følgende:

”...

Der har i perioden siden d. 22.11 ikke været entydig bedring i din sygdom.

Trods de aftalte optrapningsaftaler, har der været en del hele sygedage og du har ikke kunne leve op til de aftaler om genoptrapning til fuld arbejdstid, som der tidligere er indgået. Dette har din læge bekræftet.

Du fortæller selv at du har aftalt med [chef] at du skal være trappet op til 29 timer med udgangen af februar, hvor du fortæller at du har aftalt at afvikle barsel i de resterende timer op til fuld tid.

Dette er således den plan vi går efter nu.

Derudover er det nødvendigt for mig, at vi laver klare aftaler (i et fast mønster) om hvornår den resterende barsel afholdes. [Klager] vender tilbage i denne uge omkring afviklingen af den resterende barsel, og hermed hvornår hun er tilbage på fuld tid.

De opgaver du har siddet med lider under den ustabilitet, der har været på opgaves udførelsen, og jeg skal derfor præcisere for dig, at såfremt der ikke fra 1. marts er fuld stabilitet på dit fremmøde, kan det få ansættelsesretslige konsekvenser.

...”

Det fremgår af en oversigt fremlagt af indklagede, at klager havde delvis forældreorlov fra den 27. februar 2018 til den 24. oktober 2018. Klager har fremlagt et skema om varsling af forældreorlov, hvoraf det fremgår, at hun havde delvis orlov indtil den 13. april 2019.

Klager har oplyst, at hun i 2018 startede i stilling B efter endt barselsorlov, og at hun fik ændret sin stilling af indklagede på grund af, at hun ønskede at afholde sin resterende barsel.

Indklagede har oplyst, at klager startede i stilling B i november 2017, og at hun blev flyttet til en fabrik den 1. april 2018 for at varetage stilling C som del af sin oplæring i stillingen. Indklagede har desuden oplyst, at dette er en sædvanlig del af oplæringen i stillingen. Indklagede bestrider derfor klagers oplysning om, at skulle varetage en ny stilling på grund af afholdelse af delvis barsel. Klager har bestridt, at det er en sædvanlig del af stillingen, at hun skulle læres op ved midlertidigt at bestride stilling C.

Indklagede har fremlagt klagers leders log om klager fra perioden den 18. februar 2018 til og med den 24. januar 2019. Af loggen fremgår blandt andet, hvornår klager var syg og mødte for sent ind, oplysninger om PIP-møder og klagers fremtoning under disse møder, samt klagers kollegaers bemærkninger om klager. Klager har bestridt informationerne i loggen.

Den 18. september 2018 blev der iværksat en Performance Improvement Plan (PIP) over for klager. Indklagede har oplyst, at en PIP iværksættes, når en medarbejder ikke lever op til den forventede performance. Af den fremlagte PIP fremgår udfordringer, mål og udviklingshandlinger. I afsnittet om udfordringer fremgår:

”...

1. Performance udfordringer:

- Helt generelt, er der fra fabriks- og leders side ikke tillid til [klagers] planer – dette er et problem som jeg ([leder]) ikke længere kan leve med. [Klager] skal med denne plan sikre at denne tillid skabes. Jeg ser følgende udfordringer.
- Manglende forståelse for sammenhænge imellem transaktioner. Hvornår og hvorfor bruges transaktionerne.
- Tager ikke selvstændige beslutninger og fastholder dem ikke, hvilket skaber mistillid ved interessenter i fabrikken (vedligehold, produktion og forsendelse).
- Demonstrerer ikke evne til at samarbejde og kommunikere med stakeholders i fabrikken - herimellem samarbejde med p-leder, finplanlægger, de andre støtte funktioner i fabrikken (Q/PT/vedligehold) og de andre planlæggere i afdelingen.
- Demonstrerer ikke overblik og evnen til at følge op på VPC'er
- Demonstrer ikke evnen til at skabe et simpelt og let forståeligt overblik over en leveringssituation (herunder forventet lagerudvikling)
- Har ikke demonstreret fremdrift på SLOB ansvarlig for [afdelinger] har givet opgaven (før 1/5), ingen opfølgning fra [klager] side på denne opgave.
- Stabilitet i fremmøde, samt give besked til [leder], afdeling og interessenter ved fravær.

Alle de oplistede opgaver ovenfor er "basic" i forhold til jobbet som planner med få måneders erfaring.

...”

Den 10. oktober 2018 oplyste klager om sin fertilitetsbehandling i en mail til sin leder.

Den 13. november 2018 blev der udarbejdet en mulighedserklæring for klager, hvoraf følgende fremgår:

”...

Pt er deltidssygemeldt på 23 timer om ugen fordelt på 5 arbejdsdage. Hun har tidligere været sygemeldt med stress og det er det der truer igen. Der er dårlig arbejdsmiljø, hun føler at en bedre kommunikation mellem kolleger kunne optimere arbejdsglæden.

...

Hun vil gradvist trappe op i timeantal, så hun på et tidspunkt om ca 1 ½-2 mdr vil kunne være fuldt raskmeldt igen. (på de aktuelle 32 timer)”

Indklagede har oplyst, at klager i starten af december 2018 sendte en mail til indklagedes psykolog, hvori klager anførte, at en af klagers kollegaer var grunden til klagers stress. Klager satte den omtalte kollega på mailen som CC.

Den 4. december 2018 havde klager og klagers nærmeste leder en mailkorrespondance om klagers mail til indklagedes psykolog. Af korrespondancen fremgår:

”...

Fra: [klagers mailadresse]

Til: [indklagedes mailadresse]

Sendt: Den 4. december 2018 kl. 10.06

...

Jeg vil også gerne tale med dig om det med der skete i går.

Jeg forstår ikke, hvordan det kan være, at jeg ikke fik lov til at holde efterårsferie, fordi jeg var i dårlig tid med at sige det, fordi jeg vidste ikke at andre holdt det der på det tidspunkt, jeg vil. Så valgte jeg at vente med at holde det til uge 49 og bagefter får jeg skældud, fordi jeg har ikke overleveret fredag eftermiddag og mandag morgen og der var ingen mandskab. Så kunne jeg sagtens have holdt efterårsferie, hvis det er bare med en dags varsel man skal sige det.

Og jeg troede, at [kollega] var stresset den fredag, fordi hun skulle overtage overlevering for mig, men det vidste hun slet ikke. Det var ekstremt ubehageligt, at komme tilbage at få skæld ud og jeg var helt ødelagt i går en hel dag efter det. Det kan da ikke være min skyld, når hun har fået det at vide lang tid før, jeg skal holde det. Det er hellere ikke min skyld, at der ikke er mandskab til det, fordi jeg ventede med at tage ferie til uge 48, selvom jeg havde virkelig brug for ferie tidligere. Og især nu, hvor jeg er gravid, så gider jeg simpelthen ikke at stå i sådan situation, så jeg har skrevet en mail til [indklagedes psykolog] i går.

Men jeg er på kursus i dag, hvornår vil du have, at jeg skal gå hen til dig?

Jeg kan jo ikke følge med, når du skriver hele tiden.

...”

”...

Fra: [indklagedes mailadresse]

Til: [klagers mailadresse]

Sendt: Den 4. december 2018 kl. 10.10

...

Du skal komme herover nu - kl 10.30. Jeg tror det er bedst vi får snakket det igennem nu og i dag.

...”

...

”...

Fra: [klagers mailadresse]

Til: [indklagedes mailadresse]

Sendt: Den 4. december 2018 kl. 11:30

...

Men der er også blevet aftalt frokost i går, hvor vi skulle tilmelde os, så er det mærkeligt, at jeg lige pludseligt går.

Jeg kan prøve at indkalde til dem, der holder kursus, at jeg er blevet indkaldt til vigtig møde med chefen, som ikke kan vente og hvor lang tid tager den, så det er informeret?

Fordi jeg skulle tilmelde mig til det i går og har tilmeldt en hel dag, så de skal vide, hvor lang tid jeg er væk?

Skal vi have [anden kollega] med til det samtale? Nu får jeg skylden for at skrive den mail i går til [indklagedes psykolog], hvor jeg bad om hjælp, men jeg kan ikke klare, at folk ikke kan tale ordentligt og jeg er blevet henvist til hende tidligere, så kan vi få værktøjer at komme videre.

Og hun kan forklare, hvorfor jeg ikke kunne gå i fredags. Og du fortæller, at du er træt af min opførsel og [kollega] kan ikke arbejde i dag på grund af den mail. Men jeg beder i den mail blot om hjælp og forklarer, hvordan jeg har det med det. Jeg har ikke sagt noget i et halvt år og skulle jeg blive ved med ikke at sige noget og gå hjem ked af det hele tiden?

Jeg kommer i den store pause, som aftalt. Jeg spiser hurtig frokost på 5 min og går. Så jeg er der 12.30"

"...

Fra: [indklagedes mailadresse]

Til: [klagers mailadresse]

Sendt: Den 4. december 2018 kl. 11:30

...

Vi ses 12.30"

Klager har fremlagt flere udaterede skemaer, hvoraf det fremgår, at hun havde gennemført transaktionerne på de delnumre, som hun havde ansvaret for. Der blev anført et nul i skemaet, hvis transaktionen ikke blev gennemført, et ettal, hvis transaktionen ikke blev gennemført til tiden og et total, når transaktionen blev gennemført til tiden.

Den 24. januar 2019 blev det afsluttende evalueringsmøde afholdt. Af referatet af mødet fremgår blandt andet, at det var klagers leders opfattelse, at klager ikke havde fremvist en større forståelse for sine arbejdsopgaver, og at der stadig var samarbejdsvanskeligheder mellem klager og sine kollegaer. Det fremgår desuden, at det var klagers opfattelse at klager havde vist en større forståelse for sine opgaver, og at der var forbedring i samarbejdet mellem klager og sine kollegaer.

Den 29. januar 2019 blev klager afskediget. Af afskedigelsesbrevet fremgår blandt andet:

"Vi meddeler dig hermed, at du er opsagt fra din stilling i [indklagede] med 3 måneders varsel til fratrædelse den 30. april 2019.

Baggrunden for opsigelsen er manglende performance.

Der har været gennemført en Performance Improvement Plan (PIP) i perioden den 18. september 2018 til den 24. januar 2019, og konklusionen på denne PIP er, at der ikke er oplevet den fremgang i performance, som forventet.

Du har, på trods af stort fokus og øget ledersparring, ikke demonstreret performanceforbedringer og har dermed ikke skabt tillid til, at du er i stand til at varetage din rolle i fabrikken. Særligt kan fremhæves manglende forståelse for sammenhænge imellem transaktioner og deres anvendelse, store udfordringer i forhold til kommunikation og samarbejde til interessenter, samt udfordringer med stabilitet og fremmøde, herunder rettidig og korrekt information. ”

Klagers afskedigelse blev efterfølgende drøftet af klagers faglige organisation og indklagedes arbejdsgiverorganisation. Af klagers faglige organisations svar af 15. april 2019 fremgår blandt andet:

”...

Beskrivelsen omkring [klagers] præsentation, herunder brugen af [transaktion] kan ikke genkendes. Tværtimod var der enighed om, at [klager] skulle redigere regnearket og fjerne 2-talleme ud fra den drøftelse, der havde været på opfølgningsmødet.

...”

Klagers faglige organisation meddelte den 28. oktober 2019, at sagen måtte udsættes på grund af klagers barselsorlov. Den 29. april 2020 trådte klagers faglige organisation ud af sagen, og oplyste samtidigt, at klager muligvis selv ville genoptage sagen.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 1. juni 2022.

Klager har ikke fremsat krav om tilkendelse af et bestemt godtgørelsesbeløb.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun blev afskediget på grund af graviditet, barsel og fertilitetsbehandling.

Om klagers stilling

Klager havde arbejdet hos indklagede i næsten fem år, da hun blev flyttet til en ny stilling, som ikke svarede til klagers uddannelses- eller kompetenceniveau. Denne flytning skete, da klager oplyste sin tidligere chef om, at hun ønskede at bruge sin restbarsel.

Klager var startet i fertilitetsbehandling og delte dette med nogle kollegaer. Kort tid herefter fik klager en advarsel af sin chef med mulige ansættelsesretlige konsekvenser.

Det var besværligt for systemet at håndtere delvis barsel, da det skulle registreres i flere afdelinger og af flere personer. Der var altid mange spørgsmål til klager omkring registrering af barsel. Først skulle en sekretær have oplysningerne af klager, og derefter skulle informationerne gives til payroll. Hvis payroll

ikke nåede at registrere det på grund af travlhed, kunne sekretæren ikke registrere det. Klagers tidligere chef blev ved med at spørge klager om, hvornår hun kom tilbage på fuld tid.

Da klager kom tilbage fra barsel i 2017, var stilling A ændret til stilling B for alle de ansatte, og ikke kun klager.

Klager har været ansat i stilling B i to forskellige afdelinger i 3,5 år, og klager skulle ikke læres op i produktionen inden ansættelsen. I stilling B skulle klager heller ikke bruge viden omkring produktionsplanlægning, og skulle alene bruge sin uddannelse og tidligere erfaring inden for projekter. Det er derfor ikke korrekt, at medarbejdere skal læres op i produktionen, inden de kan arbejde i stilling B. Stilling B og stilling C er to forskellige stillinger med forskellige opgaver, og kræver dermed to forskellige kompetenceprofiler.

Da klager arbejdede for sin tidligere chef som Supply Chain Developer, havde klager ikke beskæftiget sig med produktionsplanlægning eller været tilknyttet en fabrik. Klager beskæftigede sig med at finde optimeringsforslag ved undersøgelser og analyser. Indklagede anvendte klagers forbedringsforslag, og klager bestrider derfor, at der var manglende performance i den tidligere stilling.

Klagers daværende chef, der overtog klagers chefs rolle, skrev i en mail til klager, at hendes opgaver led under klagers ustabile fremmøde på grund af stress. Da klager spurgte, hvilke opgaver der led under klagers ustabilitet, kunne han ikke svare på det. Klager bestred over for sin daværende chef, at der havde været ustabilitet i hendes fremmøde.

Det var aftalt, at klager skulle arbejde tre timer fordelt over fem arbejdsdage, og klager derefter gradvist skulle trappe op i tid. Dette var imidlertid ikke muligt for klager, da klagers arbejdstid var afhængig af hendes kollegaer, og hvornår de arbejdede, og hvornår der blev holdt møder, som klager skulle forberede sig til. Det blev derfor aftalt, at klager skulle arbejde ekstra timer de dage, og holde fri de øvrige dage, hvis klager havde for mange timer. Klager overholdt derved aftalen om optrapning.

Hvis klager skulle arbejde tre timer om dagen, som var planlagt, var dette ikke muligt i stilling B. Da klagers daværende chef overtog for klagers tidligere chef, fortalte han klager, at hvis hun skulle afholde sin restbarsel, skulle hun flyttes til en anden stilling.

Klager indgik en aftale om optrapning til 27,5 timer om ugen, hvor klager skulle bruge sin restbarsel til at trappe op på fuld tid efter sin sygemelding. Klager fik at vide, at når hendes restbarsel var blevet brugt, kunne hun starte i stilling B igen.

Arbejdsmiljøet på den fabrik, som klager blev flyttet til, var uudholdeligt for klager, og det blev ikke bedre efter, at klagers leder modtog mulighedserklæringen, selvom lægen havde anført, at klager var sygemeldt på grund af dårligt arbejdsmiljø. Klager ville gerne have skiftet job, men klager var synligt gravid på dette tidspunkt, og det var derfor ikke en mulighed.

Indklagede har fremlagt forkerte informationer om slutdatoen for klagers udskudte forældreorlov. Klager havde delvis orlov indtil april 2019.

Klager og klagers leder havde et dårligt samarbejde inden, at klager flyttede stilling. I klagers tidligere stilling, stilling A, skulle klager arbejde sammen med lederen, som på dette tidspunkt var Master Planner, hvor lederen leverede forkerte informationer eller undlod at levere informationer til klagers projekt.

Da klager fik flyttet sin stilling, blev klagers leder flyttet fra sin tidligere stilling til leder for den afdeling, som klager blev flyttet til. Klagers leder gjorde alt for at gøre det ubehageligt for klager. Lederen planlagde en masse møder, som klager ikke kunne deltage i, da klager havde tidligere fri på grund af sin delvise forældreorlov.

Der blev lavet en afdeling under klagers tidligere chef, hvor flere med stilling B skulle udføre projektarbejde, som klager tidligere primært havde beskæftiget sig med. Klager blev dog flyttet til stilling C, som intet havde med klagers uddannelse eller tidligere erfaring at gøre.

Om PIP-forløbet og afskedigelsen

Klager var ikke enig i flere af punkterne i sin Performance Improvement Plan (PIP), herunder at klager ikke skulle have en høj performance, at klager havde et dårligt samarbejde med sine kollegaer, og at klager havde et ustabilt fremmøde. Klager oplyste sin leder om, at hun var uenig i disse punkter. Klager fik ikke ekstra tid af sin leder til at udføre punkterne i PIP.

Klager blev sygemeldt med stress på grund af det dårlige arbejdsmiljø.

Klagers leder anførte ikke noget om klagers transaktioner i de fire måneder, klager udførte sin PIP, men klagers afskedigelse var begrundet i manglende udførsel af en transaktion, som klager fik at vide, hun ikke skulle udføre.

Klager fik ekstra opgaver på de dage, hun skulle til lægen i forbindelse med sin graviditet, og det blev noteret i klagers PIP, hvis hun ikke nåede disse ekstra opgaver.

Klager måtte ikke medbringe en bisidder til PIP-møderne.

Klager skulle ikke udfylde en transaktion, som var en del af begrundelsen for, at klager blev afskediget. Klager har kun udfyldt transaktionen en gang, da det efterfølgende blev aftalt, at en kollega skulle være ansvarlig for denne transaktion. Transaktionen skulle normalt udføres efter klokken 14, og klager var sædvanligvis ikke på arbejde efter klokken 14 på grund af barsel. Den transaktion, som klager ikke udførte, var ikke en del af planlægningsrutinen, og blev heller ikke gennemgået på kurser.

Klagers leder kunne ikke svare på, hvilke personer klager havde et dårligt samarbejde med.

Inden PIP blev iværksat, havde klager ikke fravær, og besked om fravær blev altid givet i god tid. Til mødet, hvor bisidderen deltog, var der enighed om, at klager havde forbedret dette punkt.

Klagers faglige organisation har ikke givet udtryk for, at sagen var afsluttet, eller at klager ønskede at afslutte sagen. Klager var sygemeldt og blev anbefalet at holde pause fra sagen, da klager blev meget syg på grund af de ting, der skete under PIP-forløbet. Klager valgte at koncentrere sig om sit barn efter

fødslens. Der har været kontakt med indklagedes arbejdsgiverorganisation i de tre år, der er forløbet siden klagers afskedigelse.

Da klager tog kurset inden for produktionsplanlægning for første gang, arbejdede klager ikke med produktionsplanlægning i sin daværende rolle. Klager deltog kun i kurset for at tilegne sig information, som var relevant til sin daværende stilling som logistikingeniør, og klager deltog derfor ikke i de øvelser, der ikke var relevante for klagers daværende stilling.

Anden gang, da klager deltog i kurset, hvor klager var ansat som produktionsplanlægger, deltog klager i hele undervisningen og alle øvelser. Klager tilegnede sig viden om produktionsplanlægning den anden gang, hun deltog i kurset.

Klager havde ikke de nødvendige transaktioner, da hun startede på kurset for produktionsplanlægger. Klager fik først adgang til de relevante transaktioner i august 2018, og klager startede i stillingen som planlægger i april 2018. Det var ikke normal procedure, at ansatte ikke havde adgang efter så lang tid. Det er derfor bevis på, at det var meningen, at klager skulle afskediges, da klagers delvise barsel var for svær at håndtere i systemet.

Klager blev ikke informeret om PIP tidligere. Klager blev blot informeret om, at hun var dårlig til tavlemøder og BW-rapporter. Disse punkter blev ikke inddraget i PIP.

Klagers leders log starter efter klager blev gravid. Før klagers graviditet kom hun til tiden i sin planlæggerstilling, arbejdede over og meldte sig syg i god tid. Under klagers graviditet havde klager meget morgenkvalme, og informerede herom til PIP-møder. Det er derfor ikke korrekt, at klager kun en gang sygemeldte sig med graviditetsbetinget morgenkvalme.

Klager havde informeret sine chefer og kollegaer om ferie. Klager forsøgte desuden at få et godt samarbejde med sine kollegaer.

Klager kom for sent til et kursus den 3. december 2018, fordi hun blev stoppet af sin kollega, som råbte ad klager i en halv time. Klager deltog i kurset på trods af hændelsen. Om aftenen skrev klager en mail til indklagedes psykolog og kollegaen, men fik ikke svar fra psykologen. Klager blev indkaldt til et møde af klagers leder, hvor klager fik at vide, at hun havde givet kollegaen skylden for sin stress. Klager ønskede at skrive undskyld til kollegaen, men fik ikke lov til dette af klagers leder.

Klager fik ikke lov til at have en bisidder med til sine møder, udover til PIP-møder.

Det blev aftalt, at en anden kollega skulle varetage en transaktion for klager, da denne skulle udføres efter klokken 14, hvor klager ikke var på arbejde på grund af sin sygemelding. Under PIP-forløbet blev det ikke påpeget, at klager ikke havde sat tal ud for den pågældende transaktion, men klager blev afskediget på grund af manglende udførsel af transaktionen.

Der blev kun prioriteret tid til klagers driftsopgaver, og ikke PIP-opgaverne. Klager blev derfor nødt til at forberede PIP-opgaverne i sin fritid. Klager anmodede derfor om, at lederen skulle prioritere klagers arbejdsopgaver.

Klager blev afskediget på grund af manglende opfyldelse af PIP-opgaver, men klager havde den højeste performance i sin afdeling. Klager bestrider derfor, at klager havde en dårlig performance.

De bilag, som klager har fremlagt for at bevise god performance, viser performance for flere delnumre, og ikke få delnumre, som indklagede anfører.

Klagers arbejdstid blev ikke tilpasset til hendes arbejdsopgaver. Samtidigt med, at klager fik sin PIP, fik klager også en ekstra celle med mange delnumre.

Det er korrekt, at klager stadig havde stillingsbetegnelsen for stilling B, men inden klager afholdte delvis forældreorlov, arbejdede hun kun med projekter, og mens klager afholdte delvis forældreorlov, arbejdede hun kun med produktionsplanlægning.

Advarslen, som klager modtog i februar 2018 var givet inden, at klager startede i stilling C, og kan derfor ikke tillægges betydning.

Klager blev ikke informeret om, at hun skulle lave en leveringspræsentation for to delnumre, og det fremgår ikke nogen steder, at klager skulle fremlægge to delnumre, og ikke et delnummer.

Klager blev udelukket fra at deltage i møder og at sidde i et driftsteam. Det var forudbestemt, at klager skulle afskediges, og det var derfor vigtigt for klagers leder, at klager ikke forbedrede sig under sin PIP.

Klager har ikke sat et total ud fra den transaktion, som klager blev afskediget på grund af manglende gennemførsel af.

Indklagede gør principalt gældende, at klagen skal afvises på grund af retsfortabende passivitet eller på grund af behov for parts- og vidneforklaringer.

Indklagede gør subsidiært gældende, at indklagede skal frifindes.

Indklagede gøre mere subsidiært gældende, at såfremt Ligebehandlingsnævnet giver klager medhold, skal godtgørelsen fastsættes til et mindre beløb end det, der er gjort gældende af klager.

Om klagers stilling

Klager blev ansat hos indklagede den 1. november 2014 i stilling A. Klager blev den 1. november 2017 omplaceret til stilling B. Klager havde svært ved at leve op til rollen i stilling B, da hun manglende en grundlæggende forståelse for produktionen hos indklagede. Det er vigtigt for en med stilling B at have indgående kendskab til produktionen og planlægningen heraf, da det ellers er svært at optimere og forbedre processerne, samt lave analyser og anbefalinger på baggrund heraf, hvilket er kerneopgaven i stilling B.

Klager blev derfor den 1. april 2018 flyttet til en fabrik, som en del af hendes oplæring i stilling C. Klager skulle varetage stilling C, da det er essentielt for en med stilling B at kunne udfylde stilling C, da medarbejderen ellers ikke vil have tillært sig den fornødne viden om produktionsplanlægning.

Det er sædvanligt, at medarbejdere med stilling B varetager stilling C i en periode.

Indklagede bestrider derfor, at klager blev flyttet til en stilling, som intet havde at gøre med hendes tidligere uddannelse eller erfaring, da klager blev flyttet til stilling C for, at klager kunne opnå erfaring til stilling B. Klagers flytning til stilling C var en midlertidig foranstaltning, og var kommet på plads efter gensidig aftale.

Stilling A blev ændret til stilling B for alle, og ikke kun for klager. Ændringen skete lang tid før klagers fertilitetsbehandling og graviditet.

Nyansatte i stilling B får et planlægningsområde i begyndelsen af deres ansættelse med henblik på at opnå forståelse for arbejdsgangene i produktionen. Der kan være få, konkret begrundede undtagelser, f.eks. hvis den pågældende medarbejder har haft erfaring fra en tidligere ansættelse. Det er derfor ikke korrekt, at en med stilling B ikke blev oplært i stilling C. Oplæringen i stilling C skyldtes ikke klagers delvise afholdelse af forældreorlov, og klager skiftede ikke stilling til stilling C.

Uanset om klager tog planlæggerkurset en eller to gange, ændrer det ikke på, at klager fik en ringe evaluering.

Det er korrekt, at klager havde andre arbejdsopgaver under sin tidligere chef i sin stilling A. Denne stilling blev nedlagt og omdannet til stilling B, som i højere grad forudsatte viden til produktionsplanlægningen hos indklagede. Den tidligere stilling er derfor uden betydning for hændelsesforløbet i stilling B, da det efter retspraksis er forholdene på afskedigelsestidspunktet, der er afgørende for Ligebehandlingsnævnets vurdering af sagen.

Indklagede bestrider, at klager havde søgt en anden stilling, og at hun fik afslag på denne på grund af, at hun afholdte delvis forældreorlov.

Om PIP-forløbet

Hvis en medarbejder ikke har den forventede performance, er det helt fast praksis hos indklagede, at der iværksættes en Performance Improvement Plan (PIP). En PIP iværksættes først efter forgæves forsøg hos indklagede om forbedring af en medarbejders præstation.

Processen er åben og et udbredt redskab hos indklagede. Medarbejderen oplyses om, hvorfor forløbet igangsættes, og hvilke konsekvenser det vil få, hvis medarbejderens performance ikke forbedres. Det fremgår af klagers PIP, at manglende performance i sidste ende kunne resultere i en afskedigelse.

Klager varetog i foråret 2018 stilling C. Indklagede vurderede i den forbindelse, at klager også havde svært ved at leve op til de krav, der blev stillet til denne rolle både i forhold til indsigt, samarbejdsevner og stabilitet, men også på grund af en ringe grad af selvindsigt og forståelse for de fejl, hun begik. Dette resulterede ofte i, at klager beskyldte sine kollegaer for at begå klagers fejl.

Stilling C forudsætter gode samarbejds- og kommunikationsevner, da man arbejder på tværs af produktionen. Derudover kræves en grundlæggende indsigt i og forståelse for processerne i produktionen samt

evnen til at analysere disse transaktioner. Det forventes, at klager kan arbejde i Excel, særligt da klager har en cand.merc. Endeligt skal en med stilling C kunne overholde deadlines, prioritere opgaver og træffe beslutninger.

Klager havde i forbindelse med tiltrædelsen i stilling C fået en grundig sidemandsoplæring af sin kollega og sin nærmeste leder. Det er derfor ikke korrekt, når klager har anført, at hun alene fik en introduktion til området på mail.

Klagers rolle i stilling C indebar planlægning af produktionen og en planlægning af, hvad der konkret skulle produceres den dag. Det var derfor centralt for indklagede, at klager var mødestabil. Klager havde tidligere i stilling B fået en skriftlig advarsel den 19. februar 2018 for ustabil fremmøde.

I løbet af foråret 2018 blev det fra ledelsens side vurderet, at det var nødvendigt for klager at komme på et grundlæggende kursus for dem, der har stilling C. Klager havde været på kurset i forbindelse med sin ansættelse, men indklagede vurderede, at det gav mening for klager at deltage i kurset en gang mere. Det er muligt at deltage i kurset uden adgang til alle transaktioner, blandt andet ved at koble sig på en kollega til kurset med adgangen. Det er desuden ikke korrekt, at klager ikke fik tildelt de nødvendige transaktioner inden kurset.

Tilbage meldingen fra kurset var imidlertid, at klager havde manglet indsigt og forståelse for helt grundlæggende processer i fabrikken, som medarbejdere med den anciennitet, som klager har, burde have indgående kendskab til. Klager blev af underviserne sammenlignet med en med to måneders anciennitet.

Klager blev efter kurset gjort opmærksom på, at hun ikke levede op til de krav, indklagede forventede af en person i stilling C. Klager og klagers leder holdt efterfølgende en-til-en-samtaler, hvor det kunne konstateres, at klager ikke forbedrede sig eller lyttede til sin leder. Efter en-til-en-samtalerne begyndte klager igen at møde ustabil til trods for, at klager efter advarslen i februar 2018 havde forbedret sin mødestabilitet. Kommunikations- og samarbejdsproblemerne med klagers kollegaer blev desuden tydeligere.

På baggrund af dette hændelsesforløb blev der iværksat et PIP-forløb den 18. september 2018. Klager holdt udskudt forældreorlov fra den 27. februar 2018 til den 24. oktober 2018. Klager afholdt delvis forældreorlov ved at gå før tid en lang række arbejdsdage. PIP-forløbet var derfor tilpasset klagers konkrete arbejdstid, så klager havde tid til at forbedre de ønskede punkter i sin PIP. Det er derfor ikke korrekt, at klager blev sammenlignet med en fuldtidsmedarbejder.

Før PIP-forløbet havde klager holdt en mislykket præsentation, hvor klagers leder blev nødt til at forklare klagers præsentation til de fremmødte. Under PIP-forløbet blev klager derfor bedt om at udarbejde en præsentation, som skulle vise et simpelt overblik over en leveringssituation. På opstartsmødet for PIP-forløbet den 18. september 2018 forklarede klagers leder ved tavleundervisning hvorledes denne præsentation skulle udarbejdes.

Præsentationen blev udskudt af klager ad flere omgange, og præsentationen var først klar til det afsluttende evalueringsmøde den 24. januar 2019. Præsentationen viste, at klager ikke kunne finde ud af at bruge Excels regneformler, men i stedet lagde afgørende tal sammen med en lommeregner.

Et eksempel på klagers manglende udvikling var blandt andet, at klager den 17. januar 2019 ikke kunne vise det optimale lagerpunkt til sin leder. Dette er en simpel opgave, som klager burde kunne udføre.

Den 17. januar 2019 spurgte klagers leder, om klager kunne vise, hvordan en bestemt transaktion blev brugt, hvilket klager ikke var i stand til. Klager havde i forbindelse med PIP-forløbet udfyldt et opfølgningsark, der dokumenterede, hvilke opgaver klager havde løst i forbindelse med PIP-forløbet. Klager havde skrevet under på, at hun havde udført transaktionen, og at hun dermed havde kørt og forstået transaktionen. Klagers leder kunne derfor konkludere, at klager havde kørt transaktionen uden at forstå, hvad hun lavede.

Efterfølgende rettede klager i opfølgningsarket, så det ikke bagud i tid var markeret, at klager havde gennemført transaktionen.

Under PIP-forløbet fik klager igen store problemer med sin mødestabilitet, hvilket gav udfordringer med planlægningen af klagers arbejde og påvirkede klagers kollegaer. I slutningen af november 2018 modtog klagers leder mundtlige henvendelser fra flere af klagers kollegaer, som var dybt frustreret over klagers tilgang til arbejdet, hendes mødetider og hendes måde at kommunikere på. Der var flere episoder, hvor klager ikke kommunikerede rettidigt, ikke gav besked om for sent fremmøde og generelt havde udfordringer med at møde til tiden og passe sit arbejde.

Klager har anført, at hun stort set ikke havde fravær, og at hun mødte til tiden inden sin graviditet. Klager anfører desuden, at hun på grund af morgenkvalme kom for sent nogle gange, men at hun gav besked herom. Klager havde alene begrundet en af sine sygemeldinger i morgenkvalme grundet graviditet.

I december 2018 sendte klager en mail til indklagedes psykolog, hvor hun beskyldte en af sine kollegaer for at være skyld i klagers stress og sygefravær. Klager satte den omtalte kollega CC på denne mail. Klagers leder forelagde situationen for klager, som ikke kunne se, at hun havde gjort noget galt.

Den 24. januar 2019 blev det afsluttende evalueringsmøde afholdt. Til mødet havde klager en bisidder med. Vurderingen blev forklaret mundtligt, og de enkelte punkter blev gennemgået og forklaret ligesom ved de øvrige opfølgningsmøder. Konklusionen var, at klager ikke havde forbedret sin performance, og at hun ikke levede op til de krav, der blev stillet til stillingen. Indklagede så sig derfor nødsaget til at afskedige klager den 29. januar 2019.

Om tilpasningen af PIP-forløbet

Klager havde allerede forud for PIP-forløbet betydeligt færre arbejdsopgaver og mindre ansvar end, hvad der normalt forventes af en med stilling C. Klager havde fra starten af PIP-forløbet arbejdsopgaver, der svarer til 20 procent af en med stilling C på fuld tid for at imødekomme, at klager kom godt ind i rollen.

PIP-forløbet blev påbegyndt på et tidspunkt, hvor klager ikke var deltidssygemeldt. Klager blev deltidssygemeldt den 26. oktober 2018, og i den forbindelse blev PIP-forløbet tilpasset. Klagers leder indkaldte klager til et møde den 30. oktober 2018 for at sikre, at forløbet blev tilpasset klager. På dette møde spurgte klagers leder ind til, hvad stressen skyldtes, og om indklagede kunne gøre noget. Klager var ikke i stand til at forklare, hvilke udfordringer, der var i forhold til sine arbejdsopgaver.

Til mødet den 30. oktober 2018 blev det aftalt, at klager gik ned på 23 timer om ugen, og der blev lavet en optrapningsplan i form af en mulighedserklæring. For at tage det størst mulige hensyn til klager, blev klager bedt om at indhente lægens vurdering af optrapningsplanen. Samtidig blev klager orienteret om, hvilke opgaver hun skulle nedprioritere.

Klager syntes selv, at det skulle gå hurtigere med optrapningen, og at en eller to måneder var tilstrækkelig tid til optrapning. Klagers leder argumenterede for, at optrapningen ikke skulle gå for hurtigt at hensyn til klager. Det blev derfor aftalt, at optrapningen skulle ske over tre måneder.

Det tog sin tid, før klager fik indhentet mulighedserklæringen, og klagers leder blev derfor nødt til at rykke for mulighedserklæringen på opfølgningsamtalen den 12. november 2018. Klager gav også på mødet udtryk for, at hun kunne nå alle sine arbejdsopgaver på de 23 timer, inklusiv PIP-opgaver.

Klagers leder fik mulighedserklæringen udleveret den 21. november 2018, hvor lægen bekræftede optrapningsordningen og angav intet om, at der var yderligere behov for aflastning og støtte.

Som noget nyt fremgik det af mulighedserklæringen, at sygemeldingen skyldtes dårligt arbejdsmiljø. Dette stred mod klagers tidligere forklaringer under opfølgningsamtalerne.

Indklagede blev bekendt med klagers fertilitetsbehandling i oktober 2018, og blev bekendt med klagers graviditet den 4. december 2018. PIP-forløbet var således påbegyndt, før indklagede havde viden om klagers fertilitetsbehandling og efterfølgende graviditet.

Bemærkninger til klagen

Klager har anført, at hun delte oplysningen om sin fertilitetsbehandling inden advarslen. Indklagede kendte ikke til fertilitetsbehandlingen før oktober 2018. Det fremgår desuden af mailen, at der var tale om en fortrolig oplysning.

Klager blev ikke pålagt ekstraopgaver de dage, hun skulle til lægen, og indklagede nægtede ikke at lade klager holde fri i forbindelse med lægebesøgene.

Hjemmearbejde var ikke en del af klagers arbejde, da stilling C forudsætter tæt kontakt med kollegaer hos indklagede. Klagers leder havde desuden kommunikeret til sine medarbejdere, at enten var man syg, eller også kunne man arbejde. Dette blev kommunikeret for at give medarbejderne ro til at blive friske og ikke føle sig forpligtede til at arbejde under sygdom.

Klager anfører, at hun ikke havde den nødvendige adgang til transaktioner. Det er indklagedes forventning, at medarbejderen selv sørger for adgang til systemer, når medarbejderen erfarer, at denne stadig mangler. Dette forventes særligt for medarbejdere med klagers stilling og uddannelsesniveau.

Det var ikke en standardaftale, at en kollega gennemførte transaktioner for klager, når hun gik før tid. Det blev enkelte gange aftalt, at en kollega gennemførte transaktioner for klager, og klager var ikke fritaget for nogle transaktioner.

Indklagede kan ikke genkende klagers udlægning af hændelsesforløbet om mailen til psykologen med en kollega som CC. Hvis klager ønskede at sige undskyld til sin kollega, stod det hende frit for. Indklagede bestrider derfor, at klager ikke fik lov til at undskylde over for sin kollega.

Klager måtte gerne kontakte indklagede psykolog, men det var unødvendigt at sætte kollegaen på som CC og beskyldte hende for at være årsagen til klagers sygemelding. Det var også derfor, at indklagede håndterede situationen.

Indklagede brugte mange måneder på klagers PIP-forløb netop for, at klager kunne forbedre sig og fortsætte sin ansættelse. PIP-forløbet varede fire måneder, og klager havde syv opfølgningssamtaler under PIP-forløbet. Det lange forløb understreger, at indklagede havde en interesse i at beholde klager og i forbindelse hermed forsøgte at hjælpe klager med at forbedre sin performance.

Klagers leder havde otte noter i sin log inden, at indklagede var bekendt med klagers fertilitetsbehandling og efterfølgende graviditet.

Det er muligt, at klager ikke følte sig hævet over sine kollegaer, men det var kollegaernes opfattelse af klager. Klagers beskrivelse af hændelsesforløbet illustrerer, at klager var enig i, at der var samarbejdsproblemer mellem klager og sine kollegaer. Det er udokumenteret, at klager ikke måtte deltage i diverse møder for klagers leder.

Det bilag, klager har fremlagt for at bevise, at hun havde en høj performance er alene statistik for et delnummer. En med stilling C har ca. 100 delnumre.

Til støtte for den subsidiære påstand om frifindelse

Indklagede flyttede klager til stillingen som Supply Chain Planner for at give klager mulighed for at levere i rollen som Supply Chain Developer og opnå den faglighed, der var nødvendig for at varetage stillingen. Det havde intet med klagers delvise afholdelse af forældreorlov at gøre.

Indklagede iværksatte PIP-forløbet, før indklagede kendte til klagers fertilitetsbehandling og senere graviditet. PIP-forløbet var tilpasset klagers nedsatte ugentlige arbejdstid grundet forældreorlov, og forløbet blev senere tilpasset igen efter klagers deltidssygemelding.

Klager blev skriftligt og mundtligt advaret om, at såfremt klager ikke forbedrede de punkter, der blev opstillet i forbindelse med PIP-forløbet, kunne dette få ansættelsesretlige konsekvenser.

De krav, der blev stillet i forbindelse med PIP-forløbet, var basiskrav, som en Supply Chain Planner skal kunne udføre. Tilsvarende og langt højere krav stilles til en medarbejder i rollen som Supply Chain Developer. Der var således ikke tale om urimelige performancekrav fra indklagedes side, men derimod helt basale færdigheder.

Samtaler om performance startede allerede primo 2018, og selve PIP-forløbet varede i 4 måneder. Klager havde derfor rig mulighed for at forbedre sin performance til trods for hendes delvise afholdelse af forældreorlov, deltidssygemelding, fertilitetsbehandling og senere graviditet.

Såfremt Ligebehandlingsnævnet mod forventning finder, at indklagede har handlet i strid med ligebehandlingsloven, skal en eventuel godtgørelse fastsættes til et mindre beløb end det, der er påstået af klager.

Om klagers performance

Klager har henvist til bilag, hvoraf det fremgår, at hun havde en god performance og flere ”perfect orders”, men at opnå perfect orders er ikke en essentiel del af klagers stilling. Det essentielle i klagers stilling var at få en effektiv planlægning af produktionen, hvor kommunikation og samarbejde er den bedste måde at opnå dette, hvilket var en udfordring for klager.

Klager havde et planlægningsområde med få delnumre, hvorfor det var nemmere at få perfect orders.

Indklagede bestrider, at klager fik mere planlægningsarbejde få dage inden, PIP blev iværksat.

Det blev forklaret for klager, at hun skulle lave en leveringspræsentation for to delnumre. Det forhold, at klager ikke havde forstået opgaven på trods af flere instruktioner herom, understregede indklagedes bekymring, særligt henset til klagers uddannelsesniveau.

Indklagede krævede ikke, at klager skulle møde fysisk ind af chikanøse årsager, men fordi, at det driftsmæssigt var en forudsætning for, at hun kunne udføre sit arbejde.

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.

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

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

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.

Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet eller afholdelse af forældreorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Det fremgår af klagers varsling om forældreorlov, at klager afholdt delvis forældreorlov fra den 27. februar 2018 til den 13. april 2019. Klager oplyste desuden om, at hun var under fertilitetsbehandling den 10. oktober 2018, og at hun var gravid den 4. december 2018. Klager blev afskediget den 29. januar 2019, hvor klager var gravid og afholdt delvis forældreorlov.

Det påhviler derfor indklagede at bevise, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet og afholdelse af forældreorlov.

Afskedigelsen af klager er begrundet i manglende performance. Indklagede iværksatte en Performance Improvement Plan (PIP) for klager, der blev foretaget i perioden 18. september 2018 til 24. januar 2019. Sådanne forløb iværksættes efter det oplyste, når en medarbejder ikke lever til den forventede performance. Indklagede vurderede, at klager særligt havde manglende forståelse for sammenhænge mellem transaktioner og deres anvendelse, store udfordringer i forhold til kommunikation og samarbejde til interessenter, samt udfordringer med stabilitet og fremmøde, herunder rettidig og korrekt information.

Der er for nævnet tvivl om blandt andet omfanget, karakteren og baggrunden for klagers påståede ustabile fremmøde, klagers reelle performance i forhold til berettigede forventninger herom samt omfanget og karakteren af klageres påståede samarbejdsvanskeligheder med blandt andre sine kollegaer.

Disse spørgsmål, som er af afgørende betydning for sagens resultat, kan alene afklares ved mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages for nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

Nævnet afviser derfor at behandle klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

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

Ligebehandlingsloven

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