

Udskriftsdato: 22. december 2025

KEN nr 9440 af 02/04/2014 (Gældende)

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

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2013-6810-12223

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

En syerske blev afskediget fra sit job i en brudekjolebutik under sin barselorlov. Afskedigelsen skyldtes, at butikken outsourcede sin syafdeling. Klager mente, at hun i stedet kunne forflyttes til en stilling som salgsassistent, men da klager ikke søgte stillingen, fandt nævnet, at indklagede ikke havde handlet i strid med ligebehandlingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sin stilling som syerske hos den indklagede virksomhed og ikke blev tilbudt genansættelse som salgsassistent.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling som syerske hos den indklagede virksomhed, eller at hun ikke blev tilbudt genansættelse som salgsassistent.

Sagsfremstilling

Af en aftale af 4. januar 2010 mellem indklagede og syerske D's systue vedrørende en brudekjolebutik i Z by fremgår det:

"1. Baggrund

1.1 [Systuen] er d.d. blevet enige om med [indklagede], at de på selvstændig basis kan forandre de varer der bliver solgt i [butikken i Z by].

2. Beskrivelse af opgaven

De kjoler der bliver solgt hos [butikken i Z by] vil blive henvist til [systuen], således at de kan forandre de vare kunden har købt til kundens tilfredshed.

2.1 [Systuen] vil udlevere visitkort med firmanavn og telefonnummer til [butikken i Z by].

2.2 [Systuen] vil udlevere prisliste på forandringer med firmanavn og telefonnummer til [butikken i Z by].

2.3 [Systuen] vil modtage kunderne i egen systue og selv sætte nåle i kjolerne.

2.4 [Systuen] vil tilrette kjolerne rettidigt i egen systue

[Systuen] vil selv sørge for at kunderne afhenter deres kjoler rettidigt i egen systue

[...]

2.5 [Systuen] må ikke påtage sig opgaver for andre brudekjolehuse.

2.6 [Systuen] afholder selv alle omkostninger.

2.7 [Systuen] har selv hele indtjeningen på de kunder de har inde.

3. Rettigheder og forpligtelser

[...]

3.3 [Systuen] har inden for nærværende aftales rammer frihed til at planlægge, og tilrettelægge arbejdets udførelse, herunder arbejdstiden og stedet for udførelsen af arbejdet

Endvidere er Konsulenten frit stillet med hensyn til, hvilke personer der skal forestå den praktiske udførelse af arbejdet.

3.4 Indgåelsen af nærværende aftale begrænser ikke på nogen måde [systuen] adgang til samtidig at udføre arbejde for andre hvervgivere, dog med undtagelse af andre brudekjolehuse se paragraf 2.6

[...]"

Klager blev den 8. februar 2010 ansat som syerske ved systuen i den indklagede brudekjolebutik i X by. Stillingen var tidsbegrænset til den 30. september 2010. Fra den 1. oktober 2010 blev klager ansat i en tidsbegrænset stilling som syerske samme sted.

I butikkens systue var der udover klager ansat én anden syerske, medarbejder B. Butikken blev ledet af butiksbestyrer A. Herudover var der ansat tre salgsassistenter i butikken.

Klager gik på barsel den 20. juli 2012 og fødte den 23. august 2012. Det blev aftalt, at klager skulle vende tilbage til arbejdet den 18. marts 2013.

Den 24. oktober 2012 modtog klager en skriftlig opsigelse, hvoraf det fremgik, at hun var opsagt på grund af omstruktureringer, herunder outsourcing af systuen.

Ved opslag af 3. december 2012 søgte indklagede efter en salgsassistent til en tidsbegrænset stilling i perioden 1. januar 2013 til 1. oktober 2013.

Af et tillæg af 17. december 2012 til aftalen af 4. januar 2010 mellem indklagede og syerske D's systue fremgår det

"[Systuen] og [indklagede] er blevet enig om at udvide sammenarbejdet, så det også indbefatter kjoler solgt fra forretningen, [adresse på butikken i X by].

Aftalen er gældende fra 1/1 2013 og er gældende på samme vilkår som kontrakten fra 4/1 2010."

Ved opslag af 5. marts 2013 søgte indklagede efter en salgsassistent til en tidsbegrænset stilling i perioden 2. april 2013 til 1. oktober 2013.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet forskelsbehandlet på grund af køn i forbindelse med, at hun blev opsagt fra sin stilling som syerske under sin barsel- og forældreorlov, og ikke efterfølgende blev tilbudt genansættelse som salgsassistent.

Allerede efter en måneds ansættelse udtrykte klagers chef butiksbestyrer A stor tilfredshed med klagers arbejde. Butiksbestyrer A syntes, at det ville være rart at have klager til at hjælpe til i butikken, og klager blev derfor ansat tidsbegrænset. Indtil september 2010 var klager hovedsageligt i systuen, men i stille perioder var hun jævnligt nede og hjælpe i butikken. Derefter blev der mere travlt i systuen, og klager arbejdede derfor hovedsageligt der. Klager hjalp dog stadig til i butikken i forbindelse med sygdom og ferie.

Når klager arbejdede i butikken, tog hun sig af kundebetjening, kassebetjening, varebehandling m.v. på lige fod med de øvrige ansatte i butikken. Klager blev under hele sin ansættelsesperiode kaldt ned i butikken, hvis der var problemer med computer og/eller overvågningssystemet.

Klager og klagers kollega medarbejder B var en del af teamet og var også med på sælgerkursus i Y by. Klager bestrider indklagedes påstand om, at der var tale om et internt teambuildingkursus. Der var tale om et kursus for salgsassistenterne, som handlede om salg. Kurset blev holdt ad to omgange, så alle ansatte var ikke med på samme tid, hvilket ville have været naturligt, hvis der var tale om teambuilding. En konsulent med speciale i salg, ledelse og strategi holdt oplæg om mersalg etc., og der var et rollespil, hvor deltagerne skulle spille henholdsvis ekspedient og kunde. Der blev udstedt AMU-beviser, hvilket næppe er sædvanligt for et teambuildingkursus.

Klager og medarbejder B var med til alle kollektionsfremvisninger, så de kunne være opdaterede med tidens trend i forhold til kundebetjening og syopgaver. Medarbejder B arbejdede dog ikke i butikken som klager. Klager var i 2011 med som sælger på den årlige bryllupsmesse.

Ultimo 2011 tilbød butiksbestyrer A, at klager kunne overtage systuen som selvstændig erhvervsdrivende. Klager takkede nej til tilbuddet, da klager og hendes kæreste allerede havde en datter på 2 ½ år og planlagde yderligere familieforøgelse, hvilket klager dog ikke nævnte på daværende tidspunkt. Klager fik at vide, at hun skulle holde tilbuddet hemmeligt for medarbejder B.

Efter flere samtaler med både butiksbestyrer A og leder C vedrørende udlægning af systuen til selvstændigt selskab, var klager nervøs for både sin og medarbejder B's fremtidige ansættelse. Klager bad derfor butiksbestyrer A om yderligere detaljer, men A oplyste, at der ikke var "noget i gang". A oplyste videre, at selvom det skulle komme på tale, ville hun gøre alt for, at klager kom til at arbejde i butikken, da klager jo havde indgående kendskab til kundebetjening og butikkens procedurer. Klager bestrider indklagedes påstand om, at hun har været til møde med butiksbestyrer A og leder C på samme tid, eller at de skulle have drøftet systuens fremtid. Klager var ikke bekendt med de præcise planer for outsourcing af systuerne, eller at disse planer skulle være lagt i bero i 12 måneder.

I november 2011 fandt klager ud af, at hun var gravid. Hun meddelte dette til butiksbestyrer A medio december 2011.

En kvinde fra Z by, syerske D, blev ansat til at komme og hjælpe i systuen og til efterfølgende at fungere som vikar for klager under hendes barsel- og forældreorlov. Indklagede har fremlagt en samarbejdsaftale med syerske D. Det undrer klager, at samarbejdsaftalen med angivelse af CVR-nr. kan være indgået den 4. januar 2010, når virksomheden ifølge CVR-registret først er oprettet den 1. august 2010. Klager har aldrig fået oplyst andet, end at D skulle afløse som klagers barselvikar.

Under orloven var klager flere gange i butikken, hvor butiksbestyrer A udtrykte glæde over at se klager og sagde, at hun glædede sig til, at klager kom tilbage til arbejdet.

Den 24. oktober 2012 fik klager en telefonbesked fra leder C om, at klager skulle ringe tilbage hurtigst muligt. Leder C oplyste, at systuen blev overtaget af syerske D, da systuen nu skulle være et selvstændigt selskab, separat fra butikken. Leder C oplyste, at klager var opsagt til fratræden den 28. februar 2013. Klager blev meget ked af det og spurgte, om der ikke var en stilling til klager i butikken, sådan som butiksbestyrer A havde givet udtryk for. Leder C blev kort for hovedet og oplyste, at det var der ikke på daværende tidspunkt.

Ca. tre uger efter opsigelsen blev klager kontaktet af medarbejder E, der oplyste, at de var ved at arbejde på et stillingsopslag til butikken. Medarbejder E undrede sig over, hvorfor klager ikke var blevet tilbudt

at komme tilbage til butikken efter endt orlov. Det fremgår af stillingsopslaget, at indklagede søgte en sælger til ansættelsesstart den 2. januar 2013. Klager hørte ikke noget fra indklagede i forbindelse med det pågældende opslag.

Klager har efterfølgende erfaret, at syerske D fortsat kommer i butikken og foretager kundebetjening og tilretning af kjoler, selvom der efter det oplyste skulle være sket en fuldstændig opsplitting af butik og systue. Klager har desuden fået oplyst, at syerske D bruger alle butikkens faciliteter, herunder computer, og at butikkens varelager stadig er på 1. sal sammen med systuen.

Klagers tidligere kollega medarbejder B startede sin egen systue, og hun indgik et samarbejde med indklagede. Dette fungerede et stykke tid, indtil medarbejder B en dag modtog en e-mail, hvorefter det fremgik, at indklagede var nødt til at stoppe samarbejdet, da de var nødt til at henvise kunderne til indklagedes egen systue, så den ikke måtte lukke. Dette er også i strid med den besked klager fik om, at butikken og systuen skulle være adskilt.

Klager har kendskab til, at indklagede har ansat medarbejder F i butikken med virkning fra den 2. januar 2013, og at indklagede har søgt endnu en medarbejder til butikken fra den 2. april 2013, altså lige efter klager skulle være vendt tilbage fra barsel. Indklagede har ansat G i denne stilling.

Klager er forundret over hændelsesforløbet i forbindelse med opsigelsen. Både butiksbestyrer A og leder C har under hele ansættelsen udtrykt stor tilfredshed med klagers arbejde, hvilket også er blevet bekræftet ved en anbefaling efter opsigelsen.

Klager er ikke bekendt med, om der rent faktisk er blevet oprettet et selvstændigt selskab til varetagelse af systuen, men selv hvis dette måtte være tilfældet, har klager ikke forståelse for årsagen hertil, hvis det i praksis ikke har medført nogen ændringer i arbejdsgangen, bortset fra, at klagers barselvikar nu har overtaget klagers stilling.

Klager gør ikke gældende, at hun skulle have overtaget en af de tre stillinger som salgsassistent i butikken, men hun forstår ikke, hvorfor hun ikke som lovet kunne få ansættelse i butikken, når der modsat det oplyste viste sig at være en ledig stilling allerede kort tid efter opsigelsen af klager til besættelse i klagers opsigelsesperiode samt yderligere en ledig stilling til besættelse umiddelbart efter det tidspunkt, hvor klager skulle være vendt tilbage. Den første opslåede stilling skyldtes ikke opsigelse fra en af de tre salgsassistenter i butikken, men derimod en ekstra ansættelse i en tidsbegrænset periode, der formentligt skyldtes, at klager grundet orlov ikke var der til at hjælpe i butikken ved travlhed.

Henset til at indklagede planlægger flere år fremad, har det vel været kendt på tidspunktet for opsigelsen af klager, at der skulle ansættes en ekstra medarbejder så kort tid efter. Januar til marts er de mest travle måneder på året på grund af tilretninger af kjoler til forårs- og sommerbryllupper samt salg af tøj til konfirmationer. Klager har tidligere været nede og hjælpe til i butikken i denne periode, og en afløser har også tidligere været inde og hjælpe til i netop disse måneder. Selv hvis dette ikke havde været kendt, havde indklagede mulighed for - for ikke at sige pligt til - at tilbyde klager stillingen, især henset til, at klager endnu ikke var fratrådt. Det er klagers opfattelse, at hun ville være blevet tilbudt stillingen, hvis ikke hun havde været på orlov. Det samme gælder den stilling, der efterfølgende blev slået op. Klager var ikke bekendt med de opslåede stillinger. Indklagede var derimod bekendt med, at klager havde et ønske om at fortsætte i butikken, hvis systuen lukkede.

Klager har i sit CV i forbindelse med ansættelsen som syerske alene angivet erfaring inden for syning. Klager har dog flere gange omtalt overfor butiksbestyrer A, at klager tidligere har arbejdet som salgsassistent i Janus-butikker, der blandt andet sælger tøj, at hun har arbejdet som salgsassistent i

Magasin, og at hun i flere år har arbejdet på café. Klager er derfor ganske vant til kundekontakt i salgsøjemed.

Indklagede har fremlagt en kopi af medarbejder F's ansøgning, hvoraf det fremgår, at hun ikke har nogen form for erfaring med salg af brudekjoler. Klager har mere erfaring inden for salg af brudekjoler end F, og indklagedes argumentation omkring klagers kompetencer må derfor afvises. Som indklagede selv har anført, er der stor forskel på almindeligt detailsalg og salg af brudetøj. Derudover er det en fordel, at klager har arbejdet som syerske med syning og tilretning af brudekjoler, da en del af salgsprocessen netop er at vise kunden de muligheder, der er inden for syning/tilretning, så kunden får den helt rigtige brudekjole. Det var også årsagen til, at klager ofte blev kaldt ned i butikken. Klager var således mere kvalificeret til at varetage stillingen som salgsassistent end medarbejder F. Medarbejder F blev ansat tidsbegrænset. Hvis man havde ansat klager i stedet, havde der ikke været behov for oplæring i salg af brudekjoler m.v.

I forhold til de af indklagede fremlagte salgstal oplyser klager, at hun i perioden mødte én time før butikken åbnede og gik hjem to timer før butikken lukkede. De øvrige salgsassistents arbejdstid lå i hele butikkens åbningstid. Derudover arbejdede klager i systuen og var derfor ikke fuld tid i butikken. Klager blev ofte kaldt ned i forbindelse med tilretninger. Det mersalg, klager lavede i forbindelse med tilretningen, for eksempel slør, sko, smykker og skørter, blev tilskrevet den indledende salgsassistent og ikke klager. Det var mere reglen end undtagelsen, at klager lavede mersalg i forbindelse med en tilretning, og klagers reelle salg i perioden er derfor højere end det angivne. Der er derfor også en ganske naturlig forklaring på, hvorfor klagers salgstal var lavere i den pågældende periode, og der er ikke dokumentation for, at klager ikke ville kunne have solgt ganske tilfredsstillende i en stilling som salgsassistent. Klager har aldrig fået påtale for lave salgstal - tværtimod har hun kun fået ros. De fremlagte salgstal vedrører en brudt periode på ca. 11 uger og ikke kalendermåneder, som ellers er mere nærliggende. Den pågældende periode var i øvrigt den første periode, klager hjalp til i butikken, og klager formoder, at hendes salgstal blev væsentligt højere, efterhånden som hun fik mere erfaring med brudetøj. Klager havde desuden fire dages sygefravær i perioden.

Klager bestrider, at der skulle have været samarbejdsproblemer mellem hende og hendes kolleger, og klager tager stærkt afstand fra indklagedes påstand om, at klager skulle have mobbet de andre. Klager anser påstanden som useriøs og udokumenteret. Klager har ikke modtaget påtaler herfor. Det kan samtidig undre, at man tilbød klager at overtage systuen, og at det af indklagedes anbefaling fremgår, at klager var meget vellidt blandt kunder og kolleger, hvis man mente, at der var samarbejdsproblemer. Klager har stadig kontakt til flere af sine tidligere kolleger og har fremlagt erklæringer fra dem. Klager bestrider også, at hun har fået en mundtlig advarsel for at sy private ting i arbejdstiden.

Henset til, at klager i alle årene har arbejdet en del i butikken, og at butiksbestyrer A forud for klagers oplysning om hendes graviditet gav udtryk for, at klager kunne arbejde i butikken, hvis systuen blev lukket eller skulle være selvstændig, er det klagers opfattelse, at det manglende tilbud om ansættelse i butikken er begrundet i klagers afholdelse af barsel- og forældreorlov.

Klager gør gældende, at der i forbindelse med afskedigelse også skal ses på omstændigheder, der indtræffer i opsigelsesperioden, herunder om det giver anledning til at tilbagekalde en afgivet opsigelse, især hvis der er tale om forhold som arbejdsgiveren vidste eller burde vide. Det fremgår af senere afgørelser fra domstolene. Indklagede vidste, at de ville få brug for ekstra assistance i butikken i foråret 2013, og den manglende tilbagekaldelse af klagers opsigelse efter medarbejder E's opsigelse var begrundet i det forhold, at klager var på orlov.

Klager fastholder derfor, at hun er blevet opsagt i strid med ligebehandlingslovens § 9, at indklagede ikke har løftet den omvendte bevisbyrde, og at klager derfor har krav på en godtgørelse.

Indklagede gør gældende, at klager ikke er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Baggrunden for outsourcing af systuen

Indklagede er en landsdækkende virksomhed, der beskæftiger sig med design, fremstilling og salg af tøj til særlige lejligheder, herunder brude- og konfirmationskjoler. Indklagede har syv butikker i Danmark, 12 i Tyskland og én i Stockholm. Indklagede beskæftiger ca. 150 - altovervejende kvindelige - medarbejdere.

Frem til 2012 havde indklagede integrerede systuer i forbindelse med de enkelte butikker. Systuerne forestod tilretning af det tøj, som kunderne havde købt. Der var derfor ansat syersker i butikkerne, som det også fremgår af klagers ansættelseskontrakt, hvor det er angivet, at ansættelsesstedet er indklagedes butik i X by.

I 2010 begyndte indklagede på grund af faldende omsætning en proces med væsentlige omstruktureringer i driften af butikkerne i Danmark. Drift og udviklingsplaner for hele virksomheden blev i den forbindelse gennemgået, og det blev af ledelsen besluttet, at fokus fremover skulle være på indklagedes kerneområde, som er at designe, producere og sælge tøj til bryllupper og andre særlige begivenheder. Driften af systuer er ikke en del af indklagedes kerneforretningsområde. Dertil kom, at driften af systuerne ikke var rentabel og krævede uforholdsmæssig stor ledelsesmæssig opmærksomhed sammenholdt med det positive udbytte, forretningerne havde af at have integrerede systuer.

Som et led i den omtalte strategiplan ønskede indklagede desuden en større specialisering af medarbejdernes opgaver, og særligt i butikkerne skulle medarbejdernes fokus rettes mod salg. Traditionelt havde butikkerne rekrutteret medarbejdere, der både var syersker, og som kunne deltage i salgsarbejdet i butikken, for eksempel i form af afløsning. Imidlertid havde det vist sig stadig vanskeligere at rekruttere medarbejdere, der besad begge kompetencer i tilfredsstillende grad, og også af denne grund blev det besluttet, at medarbejderne i butikkerne fremover udelukkede skulle beskæftige sig med salg.

Det blev besluttet af ledelsen, at systuerne skulle nedlægges som en integreret del af de enkelte forretninger. Da indklagede stadig havde et ønske om at kunne henvise kunderne til skræddere, der kunne bistå med tilretninger af tøj købt i butikkerne, indgik indklagede i stedet samarbejdsaftaler med selvstændige skræddere, som kunderne derefter blev henvist til ved behov for tilretninger. I perioden fra januar 2010 til januar 2012 indgik indklagedes butikker i Danmark samarbejdsaftaler med eksterne skræddere. I to af indklagedes butikker indgik man ikke samarbejdsaftaler med eksterne skræddere. Det skyldtes, at der var tale om små enheder drevet af 1-2 medarbejdere med mange års erfaring både som syersker og sælgere, og - for den ene butiks vedkommende - fordi det ikke var muligt at finde en skrædder i lokalområdet. Processen med outsourcing foregik én butik ad gangen og over flere år, da der var tale om et brud i en mangeårig kultur hos indklagede, og da der skulle opsiges medarbejdere og indgås aftaler med kvalificerede systuer.

Opsigelsen af klager

Efter at ledelsen i 2010 havde besluttet at outsource systuefunktionen i alle butikkerne, blev klager i januar 2011 tilbudt at indgå en samarbejdsaftale med butikken, hvis hun startede op som selvstændig syerske. Tilbuddet blev givet, fordi klager var en dygtig syerske, som indklagede fortsat gerne ville samarbejde med. Klager afslog imidlertid tilbuddet.

Efter at klager havde afslået tilbuddet, havde ledelsen en dialog med klager om driften af systuen. Baggrunden var, at klager havde henvendt sig til butiksbestyrer A med et ønske om at kunne fortsætte som

ansat syerske. Leder C og butiksbestyrer A holdt efterfølgende et møde med klager den. 1. marts 2011 med henblik på at drøfte systuens fremtid. På mødet blev det aftalt at iværksætte et 12-måneders forløb med henblik på at gøre driften af systuen mere rentabel. Målet var i første omgang, at systuens drift skulle "gå i nul". Der blev iværksat flere tiltag med henblik herpå, blandt andet væsentlige prisstigninger, sikring af fakturering af alle ydelser, øget fokus på effektivitet i arbejdet på systuen samt et fortsat fokus på nedbringelse af det høje sygefravær i systuen. Processen med outsourcing blev således sat på pause under dette forløb.

Ved periodens udløb i 2012 stod det imidlertid klart for ledelsen, at driften af systuen ikke kunne gøres rentabel. Ledelsen gik derfor tilbage til udgangspunktet og besluttede at nedlægge butikkens systue og outsource opgaverne.

Klager og medarbejder B blev i konsekvens heraf opsagt den 24. oktober 2012 til fratræden den 28. februar 2013. Efter denne dato var der således ingen syersker ansat i butikken. Der er ikke siden blevet ansat syersker i indklagedes butikker eller ved indklagedes produktion, hvor flere tværtimod er blevet opsagt.

Indklagede bestrider, at syerske D blev ansat som barselvikar for klager. Forholdet er rettelig det, at syerske D ejer og driver en virksomhed, der siden januar 2010 har varetaget systuefunktionen for indklagedes butik i Z by. Da klager gik på barselorlov bistod syerske D's systue butikken i X by med en række tilretninger af brudekjoler for at få dem færdige til tiden. De pågældende kunder havde allerede betalt indklagede for tilretningerne, da købene lå over et år tilbage, og af den grund fakturerede syerske D's systue undtagelsesvist indklagede for opgaverne, hvor der ellers indgås aftale mellem og faktureres direkte mellem systuen og kunden.

Der var således alene tale om, at en eksisterende samarbejdspartner bistod butikken under klagers orlov.

Ved tillæg til den eksisterende aftale om tilretninger af kjoler købt i indklagedes butik i Z by af 17. december 2012, blev samarbejdet udvidet til også at omfatte kjoler købt i butikken i X by. På grund af afstanden mellem X by og Z by, og for at undgå at bruge prøverummet i butikken i X by, foregår systuens modtagelse af kunder på butikkens førstesal, mens aftaler og fakturering alene sker mellem systuen og kunden.

Syerske D fratrådte først sin stilling i indklagedes butik i Z by den 31. juli 2010, hvorfor virksomheden formelt blev oprettet pr. 1. august 2010.

Indklagede bestrider også, at de indgik et samarbejde med medarbejder B, da denne oprettede sin egen systue. Der var alene tale om, at medarbejder B på eget initiativ lagde sine visitkort i butikken. På grund af ledelsens beslutning om at holde sig til samarbejdsaftalen med syerske D's systue, særligt set i lyset af det faldende antal kunder - sendte butiksbestyrer A den omtalte e-mail til medarbejder B. Af mailen fremgår det:

"På den baggrund er vi nødsagt til at henvise vores kunder til at få lavet deres tilretninger her i butikken, da det ellers vil betyde at systuen må lukke".

"Systuen her i butikken" skal i denne sammenhæng forstås som syerske D's modtagelse af kunder i butikken i X by og ikke indklagedes egen systue som anført af klager.

Klager gør gældende, at hun burde være blevet omplaceret til en stilling som salgsassistent i butikken, og at butiksbestyrer A i forbindelse med planerne om at nedlægge systuen skulle have lovet klager ansættelse som salgsassistent. Indklagede bestrider dette. På tidspunktet for opsigelsen af klager var der ikke nogen ledige stillinger som salgsassistent i butikken i X by. Selv hvis nævnet måtte finde, at klager

er blevet opsagt i konkurrence med de tre salgsassistenter i butikken, gøres det gældende, at disse var væsentligt bedre kvalificerede til at varetage jobbet som salgsassistent end klager, særligt set i lyset af strategiplanens øgede fokus på salg, og den faldende omsætning, som indklagede oplevede. Alle tre salgsassistenter lå i top 10 blandt indklagedes sælgere i Danmark. Medarbejder E havde været ansat siden 2005, først i fritidsjob og senere på fuld tid. De to andre havde været ansat siden 2011 henholdsvis 2010, men havde begge relevant forudgående salgserfaring. I modsætning hertil havde klager ingen særlig erhvervserfaring eller uddannelse inden for salg.

Af klagers ansøgning fremgår det, at hun er uddannet modelsyer i 2006 og dels har arbejdet hos et filmselskab og dels hos en hyndeskrædder. Der fremgår intet om eventuel erfaring med salg, og indklagede er ikke bekendt med, at klager skulle have erfaring med salg.

Efter opsigelserne af klager og medarbejder B slog indklagede en stilling som salgsassistent op. Stillingen var tidsbegrænset til ultimo 2013 og blev slået op og besat som led i strategiplanens målsætning om øget fokus på salg, hvorved bemærkes, at der netop søgtes en salgsassistent med relevante kompetencer inden for salg, og ikke en syerske eller andet med særligt kendskab til bryllupstøj. Indklagede bestrider, at de på tidspunktet for opsigelsen af klager vidste, at der ville opstå behov for at ansætte en medarbejder tidsbegrænset i den anførte periode. Sæsonen for salg af konfirmationstøj ligger typisk fra vinteren og frem til først på foråret. Omsætningen på konfirmationskjoler havde været under det forventede i 2012, og det var derfor besluttet, at der ikke skulle ansættes en salgsassistent til sæsonen 2013. Imidlertid viste det sig i november 2012, at salget af konfirmationskjoler var stigende og tilmed begyndt tidligere end forventet, og derfor besluttede indklagede at ansætte en medarbejder i en tidsbegrænset stilling for at bistå hen over højsæsonen. Stillingen blev besat med medarbejder F, der er uddannet salgsassistent og har haft ansættelser som salgsassistent inden for modebranchen. Medarbejder F blev ansat tidsbegrænset på grund af den øgede fokus på at få genoprettet et svigtende salg, og fordi salget af bryllupstøj i høj grad sker i sæson fra starten af året og til hen over den følgende sommer. Medarbejder F fratrådte den 31. august 2013. Stillingen er ikke siden blevet genbesat. Medarbejder F er i dag studerende og er tilknyttet butikken i X by som afløser på lørdage.

I slutningen af henholdsvis februar og marts 2013 sagde to af de hidtidige salgsassistenter deres stillinger op. Set i lyset af den faldende omsætning valgte indklagede kun at genbesætte én af stillingerne. Denne stilling blev besat med medarbejder G. Medarbejder G har erfaring fra en konkurrerende brudeforretning og som bryllupsfotograf. Hun havde således ikke alene erfaring med salg, men tillige med salg inden for det specielle område med salg af bryllupstøj.

Indklagede bestrider, at de af egen drift skulle have tilbudt klager én af de to opslåede stillinger. Klager søgte dem da heller ikke, uanset at de var slået op. Indklagede bestrider også, at klager ville være blevet tilbudt én af stillingerne, hvis ikke hun havde været på orlov. Det var indklagedes vurdering, at klager ikke besad de nødvendige kompetencer inden for salg, som var påkrævet til at varetage stillingen som salgsassistent. Butikken havde haft mulighed for at vurdere dette i de perioder, hvor klager var afløser i butikken.

Indklagede bestrider, at klager har arbejdet en del i butikken under sin ansættelse. Klager hjalp i salgsafdelingen i én periode i 2010 og fem kortere perioder i 2011. Klagers omsætning var væsentligt lavere end de andre salgsassistenter. I perioden 4. oktober 2010 til 20. december 2010, hvor klager arbejdede i butikken, var omsætningen følgende:

Salgsassistent H 291.156 kr.

Butiksbestyrer A 284.966 kr.

Medarbejder E 215.747 kr.

Klager 129.747 kr.

På baggrund af klagers væsentligt lavere omsætning var det ledelsens vurdering, at klager ikke havde de fornødne kompetencer inden for salg til at varetage en stilling som salgsassistent. Det fremgår da også af den udtalelse, som klager fik efter opsigelsen. Udtalelsen omtaler alene klagers kompetencer som syerske, idet ledelsen ikke ønskede at anbefale klager til et job som salgsassistent. Tilbuddet om at overtage systuen blev givet i anerkendelse af klagers kvalifikationer som syerske.

I tillæg hertil havde der været tiltagende samarbejdsproblemer mellem klager og nogle af salgsassistenterne, som følte sig mobbet af klager. På den baggrund måtte ledelsen forvente, at der ville være betragtelige personalemæssige udfordringer forbundet med en ansættelse af klager som salgsassistent. At tre navngivne medarbejdere har haft et godt kollegialt forhold til klager ændrer ikke på, at butikkens ledelse med rette har været bekymret for og forventet yderligere samarbejdsvanskeligheder ved en ansættelse af klager som salgsassistent.

Klager var den 12. december 2011 blevet tildelt en mundtlig advarsel for at sy private ting i arbejdstiden.

Indklagede bestrider også, at klager og medarbejder B deltog på et "sælgerkursus". Der var tale om et internt teambuildingkursus, som alle medarbejdere, inklusive salgsassistenter, syersker, lagermedarbejdere m.fl. deltog i. Seminaret var arrangeret som et led i gennemførelse af strategiplanen. Formålet var at give alle medarbejdere et "fælles sprog" og en fælles oplevelse af, hvordan indklagedes forretning skulle drives.

Indklagede gør gældende, at opsigelsen af klager var begrundet i gennemførelse af strategiplanen, og at indklagede i den forbindelse nedlagde systuen, som blev overtaget af syerske D. Indklagede har således ikke ved opsigelsen foretaget et valg mellem flere medarbejdere, hvorfor opsigelsen af klager ikke kan være i strid med loven. Indklagede gør desuden gældende, at der på tidspunktet for opsigelsen af klager ikke var en ledig stilling som salgsassistent, og at indklagede ikke af egen drift havde pligt til at tilbyde en af de to efterfølgende stillinger til klager. Det er i Højesterets dom i UfR 2002.2026H slået fast, at det alene er forholdene på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for, om en opsigelse er saglig.

Det er indklagedes opfattelse på baggrund af klagers påstande, at sagen ikke handler om afskedigelsen af klager under hendes orlov, men derimod om, hvorvidt manglende tilbud om genansættelse, da der opstod en ny tidsbegrænset stilling efter opsigelsen, var begrundet i det forhold, at klager holdt orlov. Dette spørgsmål skal afgøres efter ligebehandlingslovens § 2 og ikke § 9, som kun handler om afskedigelse. Hvis klager får medhold i sin klage, gør indklagede derfor gældende, at en eventuel godtgørelse ikke skal fastsættes højere end 25.000 kr.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

En arbejdsgiver må ikke afskedige en medarbejder på grund af dennes graviditet eller barselorlov. Hvis afskedigelsen finder sted under graviditet eller orlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke var helt eller delvist begrundet heri.

Ligebehandlingsnævnet har lagt til grund, at klager blev afskediget som led i outsourcing af systuen hos indklagede, hvorved begge syersker blev sagt op, og systuen blev overtaget af syerske D som selvstændig erhvervsdrivende.

Det er forholdene på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for vurderingen af, om klager er blevet afskediget i strid med ligebehandlingsloven, og indklagede var ikke forpligtet til at tilbyde klager, der var uddannet syerske, og beskæftiget hos indklagede som syerske, en stilling som salgsassistent.

Indklagede har derved godtgjort, at opsigelsen af klager ikke var helt eller delvist begrundet i det forhold, at klager var på barselorlov.

Da klager endvidere ikke selv har søgt salgsassistentstillingerne og fået afslag herpå, har indklagede ikke handlet i strid med ligebehandlingslovens § 2.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.