

Udskriftsdato: 24. december 2025

KEN nr 9523 af 10/06/2020 (Gældende)

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

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 19-21590

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

J.nr. 19-21590

En kvinde der var ansat som Advisor & Administrator meddelte den 6. februar 2018 sin arbejdsgiver om, at hun var gravid. Herefter blev en medarbejder i en tidsbegrænset stilling tilbudt fastansættelse. Kvinden fødte den 10. august 2018 og blev den 2. oktober 2018 oplyst om, at der på grund af generelle nedskæringer alene var en halvtidsstilling til hende ved tilbagevenden fra barsel. Der var tale om en så væsentlig stillingsændring, at kvinden kunne anse sig som afskediget. Arbejdsgiveren oplyste, at et ophør af et samarbejde med en fond i 2017 havde vist sig i regnskabet i sommeren 2018, hvorefter bestyrelsen pålagde ledelse at foretage administrative besparelser. Arbejdsgiveren oplyste, at det primært var kvindens arbejdsopgaver, der var faldet og dermed alene indeholdt en halvtidsstilling. Kvinden var uforstående overfor, hvorfor den økonomiske påvirkning af ophøret af samarbejdet med fonden, ikke var forudsigeligt, forud for fastansættelse af medarbejderen i den tidsbegrænsede stilling. Nævnet vurderede, at det var oplysninger af væsentlig betydning for sagens afgørelse, som krævede nærmere belysning i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Nævnet afviste derfor at behandle klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev varslet ændringer i sine arbejdsvilkår under fravær efter barselsloven.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet kan ikke 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 ansat hos indklagede i en tidsbegrænset stilling i august 2017. Klager blev fastansat med virkning fra den 1. november 2017 i stillingen Advisor & Administrator (herefter betegnet AA).

Indklagede driver virksomhed med legatprogrammer.

Arbejdstager 1 blev ansat hos indklagede i et barselsvikariat for arbejdstager 2 i december 2017.

Klager og arbejdstager 1 havde samme stillingsbeskrivelse men to forskellige stillingsbetegnelser.

Den 6. februar 2018 meddelte klager, at hun var gravid. I februar 2018 blev arbejdstager 1 tilbudt fastansættelse og blev efterfølgende fastansat i marts 2018 i stillingen Advisor & Program Coordinator (Herefter betegnet APC).

Arbejdstager 3 blev ansat som barselsvikar for klager. Arbejdstager 3's tidsbegrænsede ansættelse ophørte 30. november 2018, samtidig med at arbejdstager 2 forventedes tilbage fra barsel. Arbejdstager 2 meddelte efterfølgende, at hun ikke kom tilbage efter barsel.

Den 10. august 2018 fødte klager, og den 1. oktober 2018 sendte klager en mail til executive director hos indklagede.

”Jeg håber alt er vel i [vejnavn]. Jeg hører at travlheden er ved at melde sig, men det er da dejligt!

Min barselsplan er, at min barsel slutter fredag den 29. marts 2019 og at jeg starter på arbejde mandag den 1. april 2019.

Hvis du/I har spørgsmål til dette, så siger du bare til

Hils omkring dig. ”

Den 2. oktober 2018 besvarede executive director hos indklagede klagers mail.

”Kære [klager]

Tillykke med [navn] og jeg hører fra de andre, at alt gik godt.

Tak for denne besked og vi ser frem til at få dig tilbage i april 2019.

Men jeg beklager at måtte meddele dig, at på grund af generelle nedskæringer, er det ikke muligt at tilbyde dig et fuldtidsjob, når du kommer tilbage. Der vil kun blive tale om halv tid.

Vil du melde tilbage til mig, om du er interesseret i en halvtidsstilling? Så kan vi efterfølgende sammen tale om dine arbejdstider. ”

Den 4. oktober 2018 besvarede klager mailen.

”Tak for din mail og dine lykønskninger.

Ift job, så er mit udgangspunkt at jeg kommer tilbage til en fuldtidsstilling i april 2019. Det er svært for mig at tage stilling til andet mens jeg er på barsel, men vi kan eventuelt drøfte det når vi kommer lidt tættere på”

Den 4. oktober 2018 skrev executive director hos indklagede følgende mail.

”Tak for svar. Jeg er ked af denne situation, og kan godt forstå, at det er vanskeligt at forholde sig til, medens du er på barsel.

Jeg ville ønske, at du var kommet ind til den samtale vi bad dig om, i stedet for at dette skal foregå pr. mail.

Du er altid velkommen til at ringe til mig.

Desværre må jeg fastholde, at der ikke er tale om en fuldtidsstilling til dig, når du kommer tilbage, da vores økonomi og arbejdsopgaver ikke længere giver mulighed for dette.

Af hensyn til tilrettelæggelse af opgaverne, vil det derfor være nødvendigt, at du melder rettidigt ud, om du er interesseret i halvtidsjobbet. Du er, som tidligere skrevet, velkommen til at drøfte arbejdstider med mig for halvtidsstillingen og hvis ikke du er interesseret i det, må jeg desværre sige dig op i forhold til din opsigelsesvarsel i kontrakten.

Jeg er bortrejst hele næste uge, hvis du vil ringe, men jeg er her både i dag og i morgen”

Den 14. oktober 2018 besvarede klager mailen.

”Jeg er også ærgerlig over denne situation, men efter at have tænkt over det har jeg besluttet mig for at takke nej til deltidstillingen og jeg ser derfor min stilling som opsagt. Sender du mig venligst et officiel opsigelse?

...”

Den 22. november 2018 indledte klagers advokat og indklagede en korrespondance. Klagers advokat protesterede imod opsigelsen og gjorde krav på godtgørelse.

Klagers advokat gjorde gældende, at afskedigelsen af klager var i strid med ligebehandlingsloven. Indklagede bestred dette.

Den 28. januar 2019 blev klager afskediget med fratræden til udgangen af februar 2019. Af afskedigelsen fremgår blandt andet følgende:

”I henhold til din kontrakt med [indklagede] af den 23.10.2017, hvor du blev fastansat med virkning fra den 1. november 2017, og med henvisning til vores tidligere korrespondance pr. e-mail (da du ikke kunne komme ind til samtale), hvor du afslår at komme tilbage til en halvtidsstilling efter barsel (dateret 14. oktober 2018), ser jeg mig desværre nødsaget til at opsig din stilling hos os pr. dags dato.

Jeg beklager, at vores nuværende økonomiske situation og dermed følgende ændringer af arbejdsopgaver desværre gør dette skridt nødvendigt, og ønsker dig på vegne af [indklagede] held i dit videre arbejdsliv.”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 23. april 2019.

Klager har den 26. september 2019 over for nævnet fremsat krav om godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun blev afskediget på grund af barsel i strid med ligebehandlingslovens § 9.

Hun ønsker sig tilkendt en godtgørelse.

Den 1. november 2017 tiltrådte klager en fuldtidsstilling hos indklagede som AA. Ved ansættelsen af hende blev det ikke tillagt betydning, at hun ikke selv havde studeret i USA. Det var ligeledes ikke et krav i opgaveløsningen.

Ved tiltrædelsen blev klager oplært i alle de områder, som skulle udføres hos indklagede. Den daværende APC – arbejdstager 2 - oplærte klager i at planlægge såvel legater for amerikanske studerende, der skulle til Danmark, som for danske studerende, der skulle til USA.

Klager havde ansvaret for de amerikanske legatmodtagere men kunne udføre arbejde vedrørende alle legatmodtagere. Hun besvarede også henvendelser fra danske legatmodtagere og var ude og holde oplæg for danske legatansøgere. Hun var ligeledes ansvarlig for informationsmøder med danske legatansøgere.

Da arbejdstager 2 gik på barsel, blev arbejdstager 1 ansat i et barselsvikariat i december 2017.

Klager og arbejdstager 1 arbejdede tæt sammen og forestod selv koordinering og fordeling af legaterne. Denne fordeling var magen til den, arbejdstager 2 og klager havde aftalt. Klager havde ligeledes ansvaret for mindre legater til danske legatansøgere samt danske legatmodtagere, der skulle til USA for at forske eller undervise.

Klager vejledte arbejdstager 1 i at udføre arbejdsopgaverne.

Indklagede henviser til, at klager og arbejdstager 1 havde forskellige arbejdsopgaver. Det var medarbejderne selv, der havde ansvaret for at fordele opgaverne i mellem sig. Arbejdsindholdet i klagers fuldtidsstilling som AA var reelt det samme som arbejdsindholdet i arbejdstagers 1's fuldtidsstilling som APC, til trods for at stillingsbetegnelserne var forskellige. Dette fremgår ligeledes af arbejdsbeskrivelserne i ansættelseskontrakterne. Klager havde derfor også kvalifikationer til, at besidde stillingen som APC. De to udførte således samme arbejde men med forskellige porteføljer.

Indklagede har fremsendt et skema og en beskrivelse over opgavefordelingen mellem arbejdstager 1 og klager. Klager er uenig i, at hun under ansættelse ikke udførte avanceret vejledning. Klager er ikke enig i, at arbejdstager 1 har stået for de sociale medier. Klager bestrider ikke den af indklagede opstillede fordeling af legater mellem hende og arbejdstager 1, samt den reduktion i legater indklagede har oplyst. Klager var dog fuldt kvalificeret til at fortsætte en fuldtidsstilling.

Det er tilfældigt, at arbejdstager 1 havde ansvaret for de arbejdsopgaver, der blev bevaret hos indklagede. Det ændrer ikke på, at klager kunne varetage de opgaver.

Indklagede har ikke oplyst, hvilke udgifter og indtægter der var forbundet med de enkelte legater og hvor meget arbejdstid, der var i de enkelte legater.

Indklagede har henvist til, at arbejdstager 1 sad med de store programmer som hovedområde mens klager sad med små programmer og med en større administrativ byrde. Klager sad aldrig med administrative opgaver førend kort tid før sin barsel.

De legater, klager stod for, var mere tidskrævende, end dem arbejdstager 1 stod for.

Umiddelbart efter klager meddelte, at hun var gravid, blev arbejdstager 1 fastansat. På daværende tidspunkt, må indklagede have haft en forventning om, at den tidligere APC ville komme tilbage efter endt barsel.

Indklagede henviser til, at det var forventningen at såvel klager som arbejdstager 1 kunne bevare en fuldtidsstilling.

Arbejdstager 1 blev fastansat knap et år efter, at samarbejdet med en fond var ophørt. På det tidspunkt burde indklagede have vidst, at ophøret af samarbejdet ville have økonomiske konsekvenser. På trods af dette blev arbejdstager 1 fastansat.

Allerede da klager blev ansat tidsbegrænset i august 2017 og fastansat i november 2017, havde indklagede fald i antallet af legater. Det er derfor uforståeligt at indklagede valgte af fastansætte arbejdstager 1.

Det er ligeledes tankevækkende, at forventningen om at beholde begge medarbejdere, først blev ændret, en måned efter klager havde født.

Efter klager havde orienteret om sin graviditet, fik hun desuden tildelt 1-2 færre legater end arbejdstager 1.

Da klagers barselsvikar var startet hos indklagede, blev klager sat til at udføre praktisk GDPR-arbejde. Klager blev ligeledes bedt om at forlade møder vedrørende arbejde og opgaver, hun selv havde igangsat. Hun fik ikke lov til at deltage i afslutningsceremonien for de amerikanske studerende samt kommunikere med de amerikanske studerende.

Indklagede henviste i forbindelse med afskedigelsen af klager til den økonomiske situation hos indklagede. Det fremgår af årsregnskabet 2017/2018, at indklagede havde to medarbejdere på barsel og derfor var nødt til at ansætte flere medarbejdere. Det fremgår ligeledes, at indklagede havde gang i administrative besparelser og havde fået nogle legater, samt at indklagede havde en indtægtsfremgang i regnskabet og en fremgang i overskud.

Indklagede har henvist til, at der allerede var en fuldtidsmedarbejder, der havde valgt at stoppe, som ikke blev erstattet. Stillingen blev dog genbesat, idet arbejdstager 1 blev ansat som barselsvikar for denne medarbejder og nu er fuldtidsansat.

Indklagede har alene redegjort for ændringer i sine administrative opgaver, hvilke opgaver kunne håndteres af alle medarbejdere hos indklagede. Indklagede har ikke godtgjort, at der var arbejdsopgaver, klager ikke kunne besidde.

Klager kunne have fortsat som fuldtidsansat, mens arbejdstager 1 kunne være tilbudt deltidsstillingen. Klager havde længere anciennitet end arbejdstager 1. Det påhviler indklagede at bevise, at klager ikke kunne varetage de opgaver, som fortsat var en del af indklagedes portefølje.

Der er ikke grundlag for at antage, at det ville skabe uro i opgaveløsningen eller manglende kontinuitet, hvis klager var blevet tilbudt fuldtidsstillingen.

Selv om indklagede tilbød klager en deltidsstilling, er det en væsentlig vilkårsændring og dermed opsigelse af hendes fuldtidsstilling.

Indklagede henviser til, at klager blev kaldt til et møde om omstruktureringer efter klager var gået på barsel. Klager blev ikke kaldt til samtale om omstruktureringer.

Klager har desuden henvist til U. 2007.602. V, U. 2012.1388. Ø og U. 2014.657. V.

Det påhviler indklagede at dokumentere, at klagers opsigelse ikke var begrundet med barslen. Indklagede har ikke løftet denne bevisbyrde.

Indklagede gør gældende, at der ikke er sket overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9 i forbindelse med, at klager blev afskediget under sin barsel.

Klager og arbejdstager 1 sad med forskellige programmer, hvilket understøttes af de forskellige stillingsbetegnelser. Arbejdet som APC omfatter de store programmer som hovedområde, mens arbejdet som AA omfatter de små programmer og med en større administrativ byrde. Alle medarbejdere kendte til alle programmerne, men selve behandlingen af de enkelte legatansøgninger blev alene varetaget af den medarbejder, der var ansvarlig for programmet.

Arbejdsbeskrivelserne i ansættelseskontrakterne er sammenfaldende, da en program opregning ville blive for omfattende og hvert år er afhængig af udbud og økonomi. De to ansatte havde ligeledes to forskellige profiler.

Da indklagede er et lille kontor, kunne de enkelte medarbejdere åbne hinandens mails og sikre, at der ikke var forespørgsler, der skulle behandles hurtigt for en eventuel syg medarbejder. Af samme grund lukkede kontoret helt 3 uger om sommeren, da de enkelte medarbejdere ikke kunne overtage andres område.

Arbejdstager 1 og klager havde videreført den fordeling af programmer, hun tidligere havde haft med arbejdstager 2. Executive director hos indklagede godkendte dette, da det passede til deres kvalifikationer og personlige styrker.

Arbejdstager 1 havde relevant erfaring med selv at være studerende i USA og kendte derfor til de udfordringer, det måtte give. —Klager havde de bedste forudsætninger til at arbejde med generel vejledning og tage ud på uddannelsesstederne og oplyse om mulighederne hos indklagede. Dette kaldet outreach.

De opgaver arbejdstager 1 varetog havde 40 legater i alt, mens dem klager varetog havde 18 i alt. Klager havde herudover mere generel vejledning og outreach end arbejdstager 1.

Meningen var, at klager skulle varetage flere administrative funktioner, hvorfor hendes opgaveportefølje var mindre behandlingstung end arbejdstager 1's. Klager var opmærksom på dette. Det fremgår af klagers ansøgning, at hun trivedes selvstændigt som administrator og gerne tog del i rugbrødsarbejdet.

Når klager har henvist til, at hun ikke tidligere har varetaget administrativt arbejde hos indklagede, kan det skyldes, at når en ny medarbejder ansættes hos indklagede, kommer de igennem et forløb,

hvor de får et indtryk af det generelle arbejde hos indklagede. Da klager gik på barsel, var hun stadig under oplæring. Indklagede sikrer altid, at nye medarbejdere er helt på plads i legatprogrammerne før de oplæres i administrationsdelen. Administrationsdelen ville derfor stige, som hun blev mere sikker i legatprogrammerne. Det fremgår også af hendes stilling som AA.

Da klager skulle på barsel, blev der ansat en barselsvikar. Da arbejdet hos indklagede er meget personfølsomt og vikaren skulle etableres i arbejdet, samt grundet lille medarbejderstab, kunne indklagede ikke have to medarbejdere på alle opgaverne.

Indklagede var indtil maj 2017 i et samarbejde med en fond. Da samarbejdet ophørte, skulle indklagede selv bære alle administrative omkostninger, som før var delt ligeligt. Da regnskabsåret hos indklagede er forskudt, var det først i sommeren 2018, det viste sig tydeligt i regnskabet. Her var de administrative omkostninger steget med ca. 50 procent. Denne stigning blev i første omgang betalt af en reduktion af programmer og dermed antallet af legater. Det betød, at regnskabsåret 2017/2018 viste en næsten ligelig økonomisk byrde til administrative omkostninger og legater mod en ca. 20/80 fordeling før. Indklagede forsøgte sig først med privat fundraising. Dette var dog ikke realiseret i sommeren 2018. Bestyrelsen hos indklagede pålagde derfor ledelsen hos indklagede, at der skulle ske store administrative besparelser.

Executive director hos indklagede havde desuden ikke fået lønregulering siden 2015.

Da indklagede havde samarbejde med fonden var der 1 direktør, en deltidsmedarbejder og 2 fuldtidsmedarbejdere til varetagelse af legater, henholdsvis APC og AA.

I foråret 2018 var der ansat 4 fuldtidsmedarbejdere til varetagelse af legater, heraf var en på barsel og en i et barselsvikariat for klager der snart skulle på barsel. Barselsvikariat var tidsbegrænset, frem til arbejdstager 2 kom tilbage fra barsel.

Da der skulle ske besparelser på det administrative område, gik deltidsmedarbejderen fra 15 til 12 timer. Arbejdstager 2, der var på barsel, valgte ikke at komme tilbage efter endt barsel. Hun blev ikke erstattet.

Klager afslog at deltage i en samtale om de ønskede omstruktureringer.

Klager blev tilbudt en halvtidsstilling per mail i oktober 2018. Da hun afslog denne, blev hun afskediget, da der ikke var mulighed for at tilbyde hende fuld tid. Der er ikke sket ansættelse af en ny fuldtidsmedarbejder eller deltidsmedarbejder efter afskedigelsen af klager. Dette beviser, at afskedigelsen ikke skyldtes barslen.

Klagers barselsvikar blev ligeledes ikke forlænget og fratrådte i november 2018. Det var fra starten af 2018 planen at beholde hele medarbejderstaben.

Klager sad med et program, hvor der var 5 legater tilbage i forhold til 11 tidligere, et med 2 legater hvor der tidligere var 5, og to andre der var faldet bort. Executive director hos indklagede overtog de øvrige legater. Der var således 7 legater tilbage mod 19 tidligere. Arbejdstager 1's programmer blev reduceret fra 40 til 27. Samtidig ophørte indklagede med outreach og antallet af generelle vejledninger faldt.

Afskedigelsen af klager var begrundet i driftsmæssige forhold og dermed nødvendige nedskæringer og ændringer i arbejdsopgaver. Indklagede havde ikke kunnet fortsætte sin eksistens uden omstrukturering ved afskedigelse af personale.

Stillingen AA var den mest hensigtsmæssige at nedlægge. Dette var naturligt, da arbejdsbyrden her var faldet, samt der var nedgang i de administrative opgaver

Arbejdsopgaverne, som arbejdstager 1 stod for, var fortsat nok til at beskæftige en fuldtidsansat ligesom arbejdstageren i stillingen skulle besidde visse kvalifikationer, som den nuværende arbejdstager 1 havde. Klager havde ikke de nødvendige kvalifikationer, til at varetage alle de opgaver, der hørte under stillingen APC.

Det ville skabe uro i opgaveløsningen eller manglende kontinuitet, hvis klager var blevet tilbudt fuldtidsstillingen som APC.

Indklagede henviser til U. 2010.982. V og U. 2016.528. H.

Det overskud, der fremgår af indklagedes årsregnskab, som klager henviser til, var et resultat af reduktion i uddelte legater og dermed nedgang i arbejdsmængden. Ligeledes var årsagen til afskedigelsen, at der skulle skabes balance mellem administrationsomkostninger og legatomkostningerne.

Den endelige beslutning om afskedigelser blev truffet i sommeren 2018. Da arbejdstager 1 blev fastansat, var det således stadig forventningen, at arbejdstager 1 og klager skulle fortsætte i deres stillinger.

Indklagede anerkender, at klager var kompetent til sit arbejde, men at arbejdsfordelingen mellem klager og arbejdstager 1 afspejles af deres personlige styrker og kvalifikationer.

Der er tale om objektive og saglige kriterier, der har ligget til grund for afskedigelsen af klager, og indklagede har derfor løftet sin bevisbyrde.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

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

Såfremt afskedigelsen finder sted under afholdelse af barselsorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold. Beskyttelsen gælder også for væsentlige ændringer af arbejdsvilkår, der må sidestilles med en afskedigelse.

Klager fik under sin barsel oplyst, at hun i forbindelse med sin tilbagevenden fra forældreorlov, ville blive sat ned fra fuld tid til halv tid.

Nævnet vurderer, at de varslede ændrede arbejdsvilkår var så væsentlige, at de må sidestilles med en afskedigelse.

Det påhviler derfor indklagede at bevise, at indklagede ved beslutningen om at afskedige klager hverken helt eller delvist lagde vægt på hendes afholdelse af barselsorlov.

Indklagede har oplyst, at afskedigelsen var begrundet i økonomiske forhold hos indklagede, som følge af, at samarbejdet med en fond var ophørt i maj 2017. På grund af forskudt regnskabsår, viste den økonomiske betydning af ophøret af samarbejdet sig først i sommeren 2018. Indklagedes bestyrelse pålagde herefter ledelsen at foretage administrative besparelser. Indklagede forsøgte på den baggrund at mindske medarbejderstaben med en halv stilling, i forbindelse med at klager blev tilbudt en halvtidsstilling i stedet for en fuldtidsstilling.

Indklagede har yderligere oplyst, at de økonomiske forhold betød, at antallet af legater var faldet. Det var særligt klagers arbejdsopgaver, der var faldet i omfang eller helt ophørt.

Nævnet finder, at disse oplysninger er af væsentlig betydning for sagens afgørelse og bør afklares nærmere i form af parts- og vidneforklaringer.

Nævnet afviser derfor behandling af klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, nr. 3, om nævnets kompetence
- § 8, 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. 4, om omvendt bevisbyrde

<19-21590>