

Udskriftsdato: 24. december 2025

KEN nr 10197 af 03/10/2022 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse efter orlov - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 21-12727

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse efter orlov - ej medhold

J.nr. 21-12727

En kvinde modtog 18 dage efter afslutningen af sin barselsorlov besked om, at hendes stilling som marketingkoordinator blev nedlagt. Hun blev i stedet tilbudt en stilling som salgs- og supportmedarbejder, hvilket hun dog takkede nej til. Hun blev herefter afskediget.

Kvinden klagede over forskelsbehandling på grund af køn og gjorde gældende, at varslingen af den væsentlige stillingsændring og afskedigelsen reelt var begrundet i hendes barselsorlov.

Kvinden anførte, at den indklagede virksomhed under hendes orlov havde ansat to personer til at varetage hendes arbejdsopgaver med henholdsvis indklagedes hjemmeside og markedsføring, og at hendes stilling som marketingkoordinator derfor ikke reelt var blevet nedlagt.

Indklagede bestred, at de to medarbejdere havde overtaget klagers tidligere arbejdsopgaver. Indklagede havde for nævnet redegjort for de to personers arbejdsopgaver som henholdsvis webintegrator og konsulent inden for rådgivning og salg med ansvar for personaleforhold.

Nævnet vurderede, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at varslingen af den væsentlige stillingsændring og afskedigelsen af klager havde sammenhæng med hendes barselsorlov.

Klager fik derfor ikke medhold.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager i forlængelse af sin barselsorlov blev varslet en væsentlig stillingsændring og afskediget.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev varslet en væsentlig stillingsændring og afskediget.

Sagsfremstilling

Klager blev den 19. marts 2018 ansat som marketingkoordinator hos den indklagede virksomhed.

Klager fødte den 30. juni 2019 og afviklede barselsorlov indtil den 30. april 2020.

Klager har oplyst, at hun herefter holdt ferie indtil den 19. juli 2020, hvorefter hun afholdt udskudt barsel indtil den 3. august 2020, hvor hun skulle genoptage arbejdet. Indklagede har oplyst, at klager fra den 30. april 2020 og indtil udløbet af juli/starten af august 2020 afviklede ferie.

Den 12. september 2019 opsagde medarbejder Q sin stilling som intern sælger med fratræden til udgangen af oktober 2019.

Den 1. oktober 2019 ansatte indklagede medarbejder N i en fast stilling som konsulent.

Indklagede opslog den 27. april 2020 en stilling som webudvikler i et vikariat med tiltrædelse hurtigst muligt. Af stillingsopslaget fremgår følgende:

”[Indklagede] søger en dygtig og erfaren webudvikler til at færdiggøre vores webshop i en tidsbegrænset ansættelse. Du bliver en del af vores salg og marketing team med korte kommandoveje.

Om stillingen:

Webudviklingen vil bestå i at opbygge og vedligeholde vores webshop med tilføjelser af varer, kategorier og eksisterende produkter m.m.

Webshop er hostet hos dansk udbyder med stort support service.

Vedligehold af sociale medier med kampagner og aktiviteter kan forekomme.

Kvalifikationer:

Vi søger en engageret struktureret og initiativrig medarbejder med erfaring i opbygning af webshop. Du har flair for photoshop og udarbejdelse af grafik til web. Du skriver og læser dansk fejlfrit. Seo/adwords er en fordel. ”

Den 4. maj 2020 ansatte indklagede medarbejder O i en stilling som webudvikler. Stillingen var tidsbegrænset indtil den 17. juli 2020.

Klager modtog den 18. maj 2020 en besked fra medarbejder N med følgende indhold:

”Som aftalt sender jeg et par linjer.

Det er beklageligt, men som nævnt har vi desværre nedlagt stillingen som Marketingkoordinator hos [indklagede], på baggrund af manglende omsætning 2019 og de økonomiske udfordringer Corona karantænen har givet virksomheden.

Den nye stilling og arbejdsopgaver, som er klar til du kommer retur efter barsel den 3. august 2020, vil være som salg og support medarbejder.

Denne stilling vil være i tæt samarbejde med salgsafdelingen og omfatte bl.a.:

- opfølgning af afsendte tilbud
- lettere tilbudsgivning til kunder
- telefonsalg med kunder der skal handle via vores

hjemmeside

- besvarelse af indkomne spørgsmål på chat
- telefonsupport på levering af varer/logistik
- ekspedition af kunder i vores drive-in
- indgå i salgsteam vagtplan med min. 1 lørdagsvagt

om mdr. (8-13 / 8-15 når lang lørdag)

Vi ser alle frem til du kommer retur efter barsel den 3. August

Med venlig hilsen / Best regards

[medarbejder N]

Salg og projektløsninger

Mobil [...]

...”

Den 28. maj 2020 modtog klager et brev fra indklagede underskrevet af medarbejder M, hvori klager modtog kontraktmæssigt varsel om den væsentlige stillingsændring. Det fremgik, at klagers stilling som marketingkoordinator ville blive nedlagt som følge af omstruktureringer foranlediget af virksomhedens resultat for 2019 samt COVID-19. I stedet blev hun tilbudt ansættelse i en ny stilling som salgskoordinator. Såfremt hun ikke ønskede at acceptere de ændrede vilkår, måtte hun betragte sig som opsagt med fratræden til den 31. august 2020.

Klager afslog tilbuddet om en ny stilling på ændrede vilkår, idet hun ikke ønskede at varetage en stilling som salgskoordinator, der udelukkende var salgsoorienteret.

Den 1. november 2020 ansatte indklagede medarbejder M som webintegrator i en tidsubegrænset stilling. Forud herfor havde medarbejder M siden august 2020 været tilknyttet indklagede som vikar via et vikarbureau. Medarbejder M er uddannet multimediedesigner.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 12. marts 2021.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 311.040 kr. svarende til 9 måneders løn.

Indklagede har for nævnet fremlagt virksomhedens årsrapporter for 2018 og 2019. Det fremgår heraf, at indklagede i 2018 havde et resultat på -952.923 kr. og i 2019 et resultat på -1.461.687 kr.

Klager har for nævnet fremlagt udskrifter af medarbejder M's og medarbejder N's profiler fra LinkedIn pr. 13. juli 2021. Det fremgår af den fremlagte profil for medarbejder N, at han som titel på sin stilling hos indklagede havde anført ”Salgs- og markedsføringsledelse”. Hans opgaver i stillingen var beskrevet

som forretnings- og produktudvikling samt salg og markedsstrategi, ligesom det fremgik, at han forestod ansættelser og havde personaleansvar.

Indklagede har fremlagt medarbejder N's profil på LinkedIn fra et senere tidspunkt, hvor titlen på hans stilling hos indklagede var blevet rettet til "Salg- og projektering/byggesektoren".

Klager har for nævnet fremlagt en Messenger-besked af 12. juni 2019 fra en praktikant hos indklagede.

Indklagede har fremlagt en kvittering af 2. juli 2020 for bestilling af en basis webshop hos deres hjemmesideudbyder. Indklagede har også fremlagt en udtalelse fra et eksternt PR-bureau om opstart af samarbejde om Google Ads annoncering, SEO-optimering og Facebook-annoncering i september 2020.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at indklagede har handlet i strid med ligebehandlingsloven.

Klager blev afskediget efter sin barselsorlov, men i snæver tidsmæssig sammenhæng med hendes udnyttelse af retten til orlov. Der er derfor en formodning for, at beslutningen om at afskedige hende blev truffet forud for barselsorlovens ophør. Dette understøttes af, at klager allerede den 18. maj 2020, hvor der var kun var forløbet 18 dage efter orlovens afslutning den 30. april 2020, modtog besked om opsigelsen fra medarbejder N.

Indklagede har derfor bevisbyrden for, at der ikke er sket overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9. Der henvises til U. 2020.3963H.

Hvis nævnet finder, at den delte bevisbyrde finder anvendelse, har klager påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling på grund af køn. Indklagede har derfor bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Indklagede har ikke løftet denne bevisbyrde.

Som marketingkoordinator varetog klager primært opgaver vedrørende indklagedes hjemmeside og markedsføring. På hjemmesiden udarbejdede hun infosider, opsatte webchatten, oprettede varer og kategorier, opsatte en ny hjemmeside fra bunden, varetog kontakten til hjemmesideudbyderen samt lavede søgeordsoptimering (SEO). Derudover lavede klager oplæg til grafisk opsætning samt varetog opgaver omkring nyhedsbreve, Google annoncering og markedsføring på Facebook. Endelig udarbejdede klager et lagersistem og foretog vedligeholdelse heraf.

Indklagede opslog en ny stilling som webudvikler kort tid, før indklagede besluttede at nedlægge klagers stilling og tilbyde hende en salgsorienteret stilling i stedet.

Stillingsbeskrivelsen i den opslåede stilling som webudvikler var identisk med klagers stilling som marketingkoordinator. Indklagede kunne derfor have tilbudt klager stillingen som webudvikler.

Klager havde derimod ikke forudsætningerne for at varetage den salgsorienterede stilling, som indklagede tilbød hende. Indklagede vidste eller burde vide, at klager ikke ville kunne bestride og dermed ikke ville

acceptere stillingen som salgskordinator. Klagers uddannelse er primært marketingorienteret og ikke salgsorienteret.

Det har formodningen for sig, at opsigelsen af klager reelt var begrundet i klagers barselsorlov, idet indklagede kort før opsigelsen af klager slog en ny stilling op, som var identisk eller sammenlignelig med klagers stilling som marketingkoordinator.

Da indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at opsigelsen ikke var begrundet i klagers orlov, bør hun tilkendes en godtgørelse, der henset til klagers anciennitet, sagens omstændigheder og retspraksis bør fastsættes til 9 måneders løn.

Det er ikke nødvendigt at foretage parts- og vidneforklaringer som anført af indklagede. Sagen kan behandles på skriftligt grundlag, hvorfor sagen ikke bør afvises af nævnet.

Det er korrekt, at klager var den eneste medarbejder hos indklagede, som ikke arbejdede med direkte salg.

Da klager gik på barselsorlov i juni 2019, var indklagedes hjemmeside klar til offentliggørelse efter klagers arbejde hermed. Dette understøttes af de fremlagte Messenger-beskeder fra praktikanten.

Indklagede ansatte i oktober 2019, hvor klager afholdt barselsorlov, medarbejder N, som fortsat er ansat. Det fremgår af medarbejder N's LinkedIn-profil, at han udover salgsrelateret arbejde også varetager markedsføringsopgaver. Han overtog dermed de markedsføringsopgaver, som klager varetog inden sin barselsorlov.

Medarbejder N har først efter tvistens opståen tilrettet sin LinkedIn-profil. Det var medarbejder N, som kontaktede klager i forbindelse med nedlæggelsen af hendes stilling. Dette bestyrker hendes opfattelse af, at han overtog klagers funktioner, idet medarbejder N ikke ville have været den rette medarbejder til at kontakte klager om nedlæggelsen af hendes stilling som marketingkoordinator, hvis ikke han varetog funktioner i marketing hos indklagede. Såfremt det som anført af indklagede havde været medarbejder P, som overtog klagers arbejdsopgaver med marketing under barselsorloven, ville det have været naturligt, at det var hende, som kontaktede klager i forbindelse med nedlæggelsen af stillingen.

Indklagede ansatte derudover medarbejder O til at varetage klagers arbejdsopgaver vedrørende hjemmesiden i en tidsbegrænset stilling. Efter udløbet af medarbejder O's ansættelse, ansatte indklagede medarbejder M til at varetage de tilbageværende arbejdsopgaver vedrørende hjemmesiden, som klager tidligere havde varetaget. Medarbejder M er fortsat ansat hos indklagede.

Indklagede har således under klagers barselsorlov eller i meget nær tidsmæssig tilknytning hertil ansat flere personer med arbejdsopgaver inden for markedsføring og webudvikling, som klager havde varetaget før sin orlov. Indklagede har derfor ikke reelt nedlagt klagers stilling i virksomheden. Klager er derimod under sin barselsorlov blevet erstattet af medarbejder M for så vidt angår hjemmesidedelen og af medarbejder N for så vidt angår markedsføringsdelen. Indklagede kunne dermed have tilbudt klager en stilling med arbejdsopgaver inden for webudvikling og markedsføring ved hendes tilbagevenden fra barselsorlov. Det har derfor formodningen for sig, at opsigelsen af klager reelt var begrundet i hendes barselsorlov.

Klager bestrider, at hun alene varetog oprettelse af produktundersider på hjemmesiden. Hun varetog også kontakten til den eksterne hjemmesideudbyder samt opsatte og udfyldte skabelonen til hjemmesiden. Derudover udarbejdede hun indholdssider om blandt andet produkterne. Samtlige elementer på hjemmesiden er udarbejdet af klager ved brug af udbyderens skabelon.

Indklagede påstår principalt afvisning, subsidiært frifindelse og mere subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

Det er af afgørende betydning for sagens behandling, at der afgives mundtlige parts- og vidneforklaringer omkring forløbet. Sagen bør derfor afvises af nævnet.

Indklagede har ikke opsagt klager som følge af hendes graviditet eller barselsorlov.

Klagers stilling som marketingkoordinator blev nedlagt, og klager blev i stedet tilbudt en stilling som salgskoordinator, der udelukkende var salgsorienteret. Dette skete som følge af en nedgang i virksomhedens økonomiske resultat. I 2018 havde indklagede et resultat på -952.924 kr., som i 2019 faldt til yderligere -1.461.687 kr.

De negative resultater sammenholdt med de udfordringer, som indklagede oplevede på grund af COVID-19, hvor f.eks. en række ordrer blev annulleret, betød, at indklagede måtte ”skære ind til benet”. Indklagede valgte derfor alene at beholde de medarbejdere, som havde funktioner direkte relateret til salg.

Klager var den eneste i organisationen, hvis stilling ikke var direkte salgsrelateret. Indklagede besluttede derfor at nedlægge stillingen og tilbyde hende en stilling relateret til salg for derigennem forhåbentligt at kunne skabe yderligere omsætning.

Indklagede var generelt tilfreds med klager som medarbejder og ønskede hende også tilbage efter endt orlov. Dette kom blandt andet til udtryk ved, at indklagede udviste fleksibilitet ved tilrettelæggelsen af klagers orlov og ferie, hvilket indklagedes regnskabsmedarbejder vil kunne afgive vidneforklaring om.

Da det eksterne webbureau, som var hyret til at færdiggøre indklagedes webshop, ikke kunne levere til den aftalte tid, blev det efter anbefaling af bureauet besluttet, at indklagede skulle ansætte en medarbejder til at færdiggøre webshoppen. Klager havde været med til at starte projektet med udviklingen af indklagedes webshop, hvilket også fremgår af hendes beskrivelse af sine arbejdsopgaver. Projektet kørte videre i klagers orlovsperiode og var fastsat til at skulle afsluttes i slutningen af juli måned og dermed på samme tid, som det var aftalt, at klager skulle vende tilbage fra orlov og ferie.

Indklagede opslog derfor i april 2020 en ledig stilling som webudvikler. Der var alene tale om en tidsbegrænset stilling med tiltræden snarest muligt med henblik på at færdiggøre webshoppen. Det fremgik også af jobannoncen, at der var tale om et vikariat. Der var således ikke tale om, at indklagede ansatte en anden til en nedlagt stilling. Vikariatet vedrørte et konkret projekt og skulle alene vare en kortere periode, idet klager var på orlov og derfor ikke kunne varetage opgaven. Klager havde ikke kompetencerne til at udføre det tekniske arbejde med at udvikle og integrere webshoppen, hvilket også var årsagen til, at indklagede anvendte et webbureau.

Indklagede har ikke handlet i strid med ligebehandlingsloven ved at søge en vikar for den periode, hvor klager var på orlov.

Indklagede bestrider klagers oplysning om, at indklagedes hjemmeside og webshop var klar til at gå i luften, da klager gik på barsel.

Det er den delte bevisbyrde, som finder anvendelse i sagen. Klager blev varslet om den væsentlige stillingsændring efter barselsorlovens udløb. Beslutningen om at ændre klagers stilling blev truffet umiddelbart forud for mailen af 18. maj 2020 og skyldtes den negative udvikling i virksomheden i 2019 og de udfordringer, der fulgte af nedlukningen i marts og april 2020. Dette bevirkede, at ledelsen i maj 2020 måtte overveje virksomhedens stilling, og det var i denne forbindelse, at man traf beslutning om kun at beholde medarbejdere med funktioner relateret til salg.

Klager har ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket ulovlig forskelsbehandling.

På tidspunktet for opsigelsen af klager var hendes orlov afsluttet, ligesom klager blev tilbudt en anden stilling som følge af indklagedes forhold. Det har dermed formodningen imod sig, at opsigelsen og tilbuddet om en ny stilling var begrundet i klagers barselsorlov.

Hvis nævnet måtte finde, at den omvendte bevisbyrde finder anvendelse, har indklagede løftet denne bevisbyrde.

Varslingen af den væsentlige stillingsændring var en følge af indklagedes omstrukturering og udfordringer i forbindelse med COVID-19. Omstruktureringen skete som følge af en nedgang i virksomhedens årsresultat og deraf følgende utilfredshed hos bestyrelsen. Indklagede ønsker at føre repræsentanter fra bestyrelsen samt indklagedes direktør som vidner til belysning af dette.

Klager var ikke den eneste medarbejder, som blev berørt. Ud over klager blev en elev, som blev færdiguddannet den 31. januar 2020, ikke tilbudt en påtænkt tidsbegrænset ansættelse som følge af indklagedes økonomiske forhold. Eleven blev alene tilbudt en tidsbegrænset ansættelse, som ikke blev forlænget ved ansættelsens udløb den 30. september 2020. En medarbejder ansat i en tidsbegrænset stilling med udløb den 30. september 2020 blev ikke tilbudt forlængelse eller fastansættelse for at skabe plads til klager i salgsafdelingen. Den pågældende medarbejder vil kunne afgive vidneforklaring herom.

Der er ikke fremlagt dokumenter, der dokumenterer eller sandsynliggør, at nedlæggelsen af klagers stilling ikke var reel. Det faktum, at indklagede den 27. april 2020 indrykkede en stilling som webudvikler, ændrer ikke herved.

Det fremgår udtrykkeligt af stillingsopslaget, at der var tale om en vikarstilling, hvilket var naturligt, da klager var på barselsorlov. Det fremgår også, at der var tale om en tidsbegrænset stilling, som indklagede ønskede besat til at færdiggøre deres webshop. Indklagede ønsker at føre en repræsentant fra det eksterne webbureau som vidne for at dokumentere, at stillingen blev opslået, fordi bureauet ikke kunne færdiggøre opgaven.

Klager kunne ikke have en berettiget forventning om, at indklagede standsede projektet med etableringen og udviklingen af den nye webshop, til hun vendte tilbage. Klager skulle vende tilbage til arbejdet den 3. august 2020, og stillingsopslaget blev offentliggjort den 27. april 2020. Der ville derfor gå over tre måneder, før klager var tilbage fra orlov. Det er ikke usædvanligt, at en arbejdsgiver søger en vikar for medarbejdere på orlov. Jobannoncen var derfor ikke udtryk for, at indklagede ikke reelt nedlagde klagers stilling.

Indklagede tilbød også klager et nyt job med tiltræden den 1. august 2020 eller 1. september 2020, det vil sige efter endt orlov eller ved varslingens udløb. Dette taler imod, at indklagede reelt opsagde klager som følge af graviditet eller barsel.

Det bestrides, at indklagede vidste eller burde vide, at klager ikke ville kunne acceptere den tilbudte stilling inden for salg. Med klagers uddannelsesmæssige baggrund og erfaring var det derimod indklagedes opfattelse, at hun ville acceptere tilbuddet. Endvidere krævede opgaverne ikke særlige forudsætninger eller uddannelse ud over, hvad klager var i besiddelse af, eller hurtigt kunne oplæres i.

På baggrund af stillingsopslaget af 27. april 2020 ansatte indklagede medarbejder O i en tidsbegrænset stilling fra den 4. maj 2020 til den 17. juli 2020.

Indklagede indgik herefter aftale med et vikarbureau om at få stillet webudviklere til rådighed. De fik i den forbindelse stillet medarbejder M til rådighed, ligesom en anden vikar blev stillet til rådighed for indklagede i en periode.

I efteråret 2020 kunne indklagede konstatere, at medarbejder M's arbejde med webshoppen virkede. Indklagede besluttede at satse yderligere på salg via webshoppen til private, og det blev i den forbindelse besluttet at overgå til en ny Professional Web Platform.

Indklagede ansatte derfor medarbejder M, da man vurderede, at udvikling og drift af denne platform krævede en baggrund som webintegrator. Klager havde ikke den rette baggrund til at bestride denne stilling, som indbefatter kodning. Desuden blev beslutningen om at ansætte medarbejder M truffet på et tidspunkt, hvor klager var fratrådt sin stilling. Ansættelsen af medarbejder M er derfor uden betydning for vurderingen af klagen, da vurderingen af, om der er sket forskelsbehandling af klager, alene skal foretages ud fra forholdene på tidspunktet for opsigelsen den 28. maj 2020. Det bestrides, at medarbejder M overtog klagers tidligere arbejdsopgaver. Indklagede ønsker at afhøre en række vidner om baggrunden for ansættelsen af medarbejder M.

Arbejdet med den nye hjemmeside krævede front end udvikling og dermed et indgående kendskab til kodning, som klager ikke havde. Hun havde derfor ikke den rette baggrund for at bestride medarbejder M's stilling. Det er ikke korrekt, at klager har udviklet indklagedes hjemmeside og webshop. Der er tale om en standard webshop-løsning, som er tilpasset klagers produkter. Klagers arbejde med hjemmesiden har alene bestået i oprettelse af produktundersider, hvor hun har udfyldt tekst og sat billeder ind samt oprettet varenumre for indklagedes produkter i webshoppen.

Medarbejder N blev ansat som konsulent med ansvar for at foretage rådgivning og opsøgende salg. Medarbejder N blev ansat, da en anden sælger, medarbejder Q, havde opsagt sin stilling med fratræden den 30. september 2019. Medarbejder N udførte hos indklagede professionelt salg med opmåling hos

kunderne og rådgivning om byggematerialer og mængden heraf. Klager var ikke kompetent til at udføre dette arbejde. Medarbejder N havde ikke ansvar for eller opgaver i forbindelse med webshoppens eller virksomhedens markedsføring generelt. Medarbejder N's angivelse på LinkedIn af markedsføringsopgaver er ikke udtryk for det arbejde, han har udført hos indklagede. Medarbejder N har efterfølgende ændret angivelsen på LinkedIn. Det bestrides, at ansættelsen af medarbejder N på nogen måde er af betydning for sagen. Indklagede ønsker at føre medarbejder N som vidne vedrørende blandt andet indholdet af dennes stilling.

Beskederne om stillingsændringen og fremsættelsen af tilbuddet om at tiltræde en ændret stilling blev fremsat af medarbejder N, idet han havde ansvaret for personaleforhold i virksomheden. Endvidere var den tilbudte stilling placeret i hans salgsafdeling.

Det bestrides således, at indklagede under klagers barselsorlov har ansat to personer til at varetage arbejdsopgaver, som klager hidtil havde varetaget. Indklagede har reelt nedlagt klagers stilling.

Opgaver med marketing blev før klagers ansættelse, under hendes orlov og efter hendes fratræden varetaget af medarbejder P, som har været ansat siden 2013, og som har det overordnede ansvar for virksomhedens marketing. Klager refererede under sin ansættelse til medarbejder P.

Samtlige de opgaver, som klager varetog vedrørende online annoncering og sociale medier, blev outsourcet i forbindelse med nedlæggelsen af hendes stilling. Senest er der i september 2020 indgået en fast samarbejdsaftale med en ekstern partner.

Den nye hjemmeside gik først online i juli 2020. Selve webshoppens blev først bestilt i juli 2020. Indtil da blev der arbejdet på webshoppens i en gratis offline demoversion.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

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

Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige eller udsætte en lønmodtager for mindre gunstig behandling på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Der er enighed mellem parterne om, at klager afviklede barselsorlov indtil den 30. april 2020.

Uanset den tidsmæssige sammenhæng mellem afslutningen af klagers orlov den 30. april 2020 og meddelelsen om den væsentlige stillingsændring den 18. maj 2020 vurderer nævnet, at det ikke er godtgjort, at beslutningen om at nedlægge klagers stilling blev truffet allerede under hendes orlov.

Det er herefter den delte bevisbyrde, som finder anvendelse.

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

Klager har for nævnet gjort gældende, at hendes stilling som marketingkoordinator ikke reelt blev nedlagt, og at hendes opgaver med indklagedes hjemmeside og markedsføring udføres af henholdsvis medarbejder M og medarbejder N, der fortsat er ansat. Hun har på den baggrund anført, at den væsentlige stillingsændring og afskedigelsen af hende reelt var begrundet i hendes barselsorlov.

Forud for varslingen af den væsentlige stillingsændring den 28. maj 2020 opslog indklagede den 27. april 2020 en stilling som webudvikler.

Nævnet lægger til grund, at en række af de beskrevne arbejdsopgaver med tilføjelse af varer, kategorier og produkter i webshoppen samt vedligehold af sociale medier og SEO var opgaver, som klager varetog forud for sin barselsorlov.

Imidlertid fremgik det også af jobopslaget, at der var tale om et vikariat med tiltrædelse hurtigst muligt, og at indklagede søgte en medarbejder til at færdiggøre virksomhedens webshop i en tidsbegrænset ansættelse.

Indklagede har oplyst, at de på baggrund af stillingsopslaget ansatte medarbejder O i en tidsbegrænset stilling som webudvikler. Det fremgår af den fremlagte ansættelseskontrakt for medarbejder O, at hun var ansat frem til den 17. juli 2020.

Nævnet lægger herefter til grund, at medarbejder O i stillingen som webudvikler udførte dele af klagers opgaver, og at hun fratrådte stillingen forud for klagers planlagte tilbagevenden efter barselsorlov og ferie den 3. august 2020.

Indklagede har bestridt, at medarbejder M har overtaget klagers tidligere arbejdsopgaver vedrørende hjemmesiden. Indklagede har oplyst, at medarbejder M først i august 2020 blev tilknyttet virksomheden via et vikarbureau, og at han den 1. november 2020 blev fastansat som webintegrator, hvilket understøttes af de fremlagte fakturaer fra vikarbureauet og den fremlagte ansættelseskontrakt.

Indklagede har også oplyst, at medarbejder M blev ansat til at foretage udvikling og drift af en ny webplatform, og at hans stilling indbefatter kodning. Medarbejder M er uddannet multimediedesigner.

Nævnet vurderer, at klager ikke heroverfor har fremlagt oplysninger, der giver nævnet anledning til at tilsidesætte indklagedes oplysninger om indholdet af medarbejder M's stilling som webintegrator.

Indklagede har tilsvarende bestridt, at medarbejder N har overtaget klagers tidligere arbejdsopgaver vedrørende markedsføring. Indklagede har oplyst, at medarbejder N var beskæftiget med rådgivning og opsøgende salg, ligesom han var ansvarlig for personaleforhold.

Nævnet finder, at medarbejder N's angivelse på LinkedIn om, at hans ansættelse hos indklagede vedrørte "salgs- og markedsføringsledelse" ikke i sig selv er tilstrækkeligt til at skabe en formodning for, at medarbejder N overtog klagers opgaver med markedsføring i forbindelse med hendes orlov.

Der er ikke i den af klager fremlagte udskrift af medarbejder N's LinkedIn-profil beskrevet konkrete opgaver med markedsføring, ligesom medarbejder N internt i virksomheden underskrev sig som tilhørende afdelingen "Salg og projektløsninger".

Under disse omstændigheder vurderer nævnet, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at varslingen af den væsentlige stillingsændring og afskedigelsen af klager havde sammenhæng med hendes barselsorlov.

Klager får derfor ikke medhold.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

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

Ligebehandlingsloven

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