

## Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold

En socialkonsulent blev opsagt under sin graviditet. Nævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at de på grund af nedgang i arbejdsmængden i foreningen, herunder i socialkonsulentordningen, måtte skære ned i antallet af medarbejdere. Nævnet vurderede, at det var klagers arbejdsområde, der var i tilbagegang, og at der ikke var noget reelt alternativ til klager i forhold til afskedigelser i socialkonsulentordningen. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen drejer sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev opsagt fra sit job som socialkonsulent i en landboforening under sin graviditet.

### Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget under sin graviditet.

### Sagsfremstilling

Klager blev den 1. november 2008 ansat som socialkonsulent i en landboforening 30 timer om ugen. Der var ud over hende endnu en socialkonsulent (X), der var daglig leder, og en sekretær ansat i en ordning, hvor de skulle servicere landmænd og deres familier/ansatte samt ansatte på landbocentre i forbindelse med problemstillinger omkring sociale begivenheder, ansøgninger om hjælp via social lovgivning, undervisning af kollegaer, erfagrunder med mere i blandt andet krisetegn, samtale med videre.

I midten af februar 2010 var klager til MUS-samtale hos X. Hun gjorde til samtalen opmærksom på, at der på dette tidspunkt var for få arbejdsopgaver og afsluttede samtalen med at fortælle, at hun var gravid med termin den 3. august 2010.

Den 3. maj 2010 blev klager deltidssygemeldt på grund af graviditetskomplikationer, og den 10. maj 2010 blev hun sygemeldt på fuld tid.

Den 30. juni 2010 blev hun orienteret om, at hun var blevet opsagt på grund af nedgang i arbejdsmængden i socialkonsulentordningen samt med henblik på at reducere omkostningerne hos indklagede.

Indklagede opsagde samtidig to revisorassistenter på grund af nedgang i mængden af arbejdsopgaver.

Klagers fagforbund bad om en uddybende begrundelse for opsigelsen.

Indklagede oplyste i den forbindelse blandt andet, at socialkonsulenttjenesten siden november 2008 var blevet varetaget af en chef for afdelingen (den daglige leder), en medarbejder og en sekretær, altså tre forskellige funktioner, der stillede krav om tre meget forskellige profiler og uddannelsesmæssige baggrunde. Denne opnormering skulle gøre det muligt at håndtere opgaver for andre landbrugscentre. Da det

specifikt var konsulentopgaverne der manglede, var de nødsagede til at opsigse klager, da chefstillingen også var ansvarlig for budgetlægning og opfølgning, strategi og strategiplan for afdelingen, forhandling af aftaler med andre centre/samarbejdspartnere, sparring med ledelsen/chefgruppen, kontakt og sparring med bestyrelsen samt kontakt og sparring med politikere for at påvirke lovgivningsprocessen med mere.

Det blev videre oplyst, at den nuværende chef havde afsluttet en Top Governance uddannelse for at udbygge allerede erhvervede kompetencer i forhold til ovenstående. Sekretærfunktionen løste rene sekretæropgaver for socialkonsulenttjenesten samt for øvrige sekretærfunktioner i huset. Disse opgaver krævede specifikke sekretærkompetencer, hvilket klager ikke besad på et niveau, der matchede jobprofilen.

Indklagede fandt derfor, at det var klager, der skulle opsiges i forbindelse med tilpasning af ressourcerne.

### **Parternes bemærkninger**

**Klager** påstår, at opsigelsen af hende under hendes graviditet var i strid med ligebehandlingsloven. Hun ønsker derfor en godtgørelse.

Klager henviser til, at hun, efter hun havde oplyst om sin graviditet, oplevede, at hun ikke fik samme informationer og heller ikke blev inddraget på samme måde som før i forbindelse med overtagelse af ekstra opgaver fra lønafdelingen samt i forbindelse med nye samarbejdsaftaler med yderligere to familiebrug, en landboforening og et privat revisionsfirma.

Hun oplyser, at X efter hendes deltidssygemelding opfordrede hende til at blive sygemeldt på fuld tid, på trods af at hun selv foreslog at få afviklet noget ferie.

Klager mener ikke, at indklagede har fulgt den nedskrevne personalepolitik vedrørende afskedigelser i forbindelse med nedgang i arbejdsmængden. Hun har været i huset, hvor andre blev fyret, men inden de blev fyret, pågik der op til flere samtaler vedrørende en eventuel anden måde at organisere sig på. Hun har ikke været til sådanne samtaler.

Klager oplyser, at hun i 2009 passede socialkonsulentordningen i X's fravær grundet kommunalvalget i 2009. I den forbindelse var der ingen ende på, hvilke opgaver hun kunne og skulle løse.

Klager havde aftalt med X, at de skulle kigge videre på organiseringen samt udvikle deres koncept, men efter MUS-samtalen ophørte al tale om fremtidig organisering. Det blev ikke til samtalen påpeget, at der ikke fremadrettet var plads til to konsulenter, hvoraf den ene brugte en del tid på kommunalpolitik.

Klager kan ikke genkende de fremlagte regnskabstal. Hun mener, at regnskabet gik op for både 2008 og 2009. Hun henviser desuden til, at de fremlagte regnskabstal viser, at efterspørgslen steg betydeligt i marts og igen i maj og juni 2010, og at den lave efterspørgselsrate i januar og februar 2010 ikke fortsatte de næste måneder. Indklagede er kommet ud af regnskabsåret 2010 med et pænt overskud.

Klager undrer sig over tidspunktet for fyringen. Hvis det skyldes manglende arbejdsopgaver, kunne denne beslutning vel være truffet tidligere på baggrund af de fremlagte regnskabstal.

Hun stiller desuden spørgsmål til, om der i det fremlagte talmateriale er indregnet hendes refusioner, eller om det kun er de faktisk solgte ydelser ud af huset, idet der er en del opgaver i huset, som skal afregnes, når året er omme. Hun mener desuden, der skal tillægges refusionen for hendes løn, da de budgetterede tal dækker over 3 lønninger samt øvrige udgifter påhvilende socialkonsulentordningen.

For så vidt angik arbejdet for Y, en tilsvarende landbrugsrådgivningsvirksomhed var det hendes opgave at servicere dem som samlet enhed i et nyt formelt samarbejde. Der var tale om en fortsættelse af et arbejde,

der allerede var i gang. Det var et samarbejde mellem X og klager. De delte sig af hensyn til overskueligheden for kunderne. Men hun havde også kunder hos indklagede, og X havde kunder hos Y.

Klager oplyser, at de funktioner som sekretæren tog sig af, var opgaver hun tidligere selv lavede.

Hun mener ikke, at indklagede har forholdt sig til hende som person eller til hendes kompetencer. Hun kunne finde mange funktioner hos indklagede, som hun ville kunne udfylde, også sekretæropgaver med videre.

Hun undrer sig over, at der er forskel på den måde, hun og hendes fyrede kollegaer er blevet behandlet på. Hun ved, at de var til samtale med den nærmeste leder, inden de fik beskeden på skrift.

**Indklagede** påstår, at afskedigelsen af klager ikke er begrundet i hendes graviditet.

Indklagede henviser til, at de er en rådgivningsvirksomhed, hvor kunderne helt overvejende er lokale landmænd, der køber forskellige ydelser vedrørende økonomi samt rådgivning vedrørende kvæg-, svine- og planteavl samt miljø. Herudover har indklagede et ejendomskontor, en socialkonsulentordning samt en it-afdeling.

Indklagede er i lighed med alle øvrige landbrugsrådgivningsvirksomheder i Danmark blevet ramt af den økonomiske krise. I 2008 forud for krisen beskæftigede indklagede 208 medarbejdere. Under krisen har der været foretaget flere tilpasningsrunder, således at virksomheden i april 2011 beskæftigede 191 medarbejdere.

Indklagede oplyser, at de i begyndelsen af 2010 oplevede faldende efterspørgsel efter de ydelser, som socialkonsulenttjenesten kunne levere, herunder manglende socialrådgiveropgaver. Klager oplyste blandt andet til MUS-samtalen, at det var svært at trække samarbejdet med Y, en tilsvarende landbrugsrådgivningsvirksomhed, op. Det var netop en del af klagers opgave at arbejde for at få gang i samarbejdet med andre landbrugscentre.

Da virksomheden skulle vælge, hvem der skulle afskediges i socialkonsulentordningen på grund af manglende socialrådgiveropgaver, var der ikke andre valgmuligheder end klager.

Inden afskedigelsen blev det vurderet, om det var muligt at foretage en omplacering af klager til en anden stilling i virksomheden. Indklagede beskæftiger imidlertid ikke socialrådgivere i andre arbejdsfunktioner, og klager havde ikke de nødvendige kompetencer inden for økonomirådgivning, svine-, kvæg- eller planteavl, miljø eller opgaver inden for ejendomskontoret.

Indklagede vurderede forud for opsigelsen, at der ville være tale om en permanent nedgang i arbejdsmængden for socialkonsulentordningen, der havde kørt med underskud i længere tid. Dette viste sig at være en korrekt vurdering, idet der ikke siden er sket en øget efterspørgsel efter opgaver i afdelingen. Indklagede henviser til indsendt budget og regnskabstal for 2009 og 2010, der dokumenterer, at afdelingen ikke var tæt på at nå budgettet i perioden.

Indklagede oplyser, at det er korrekt, at årsrapporten for 2010 viser et overskud. Overskuddet er imidlertid under budget. For selve socialkonsulentordningen var det samlede underskud 320.503 kr., mens det i 2009 var på 47.923 kr.

Indklagede mener, at de har fulgt deres personalepolitik i forbindelse med afskedigelsen.

### **Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion**

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

Det fremgår af ligestillingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption. Såfremt afskedigelsen finder sted under graviditet eller afholdelse af barselsorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Nævnet finder, at indklagede har godtgjort, at de på grund af nedgang i arbejdsmængden i foreningen herunder i socialkonsulentordningen måtte skære ned i antallet af medarbejdere.

Nævnet finder også, at indklagede har godtgjort, at der var tre personer i socialkonsulentordningen at vælge i mellem, og at disse tre personer havde forskellige arbejdsfunktioner. Selv om såvel klager som X var socialkonsulenter, var X tillige daglig leder af socialkonsulentordningen, og hun havde derfor opgaver ud over de opgaver, som klager havde. Den tredje ansatte var sekretær.

Nævnet har på baggrund af ovenstående vurderet, at det var klagers arbejdsområde der var i tilbagegang, og at der ikke var noget reelt alternativ til klager i forhold til afskedigelser i socialkonsulentordningen.

Nævnet har også lagt vægt på, at der ikke var ansat socialrådgivere andre steder i foreningen, og at der ikke var nogen naturlig omplaceringsmulighed for en person med klagers kvalifikationer.

Indklagede har derfor ikke handlet i strid med ligestillingsloven.