

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

J.nr. 18-59636

En kvinde blev afskediget fra sin stilling som Project Manager. Beslutningen om at afskedige kvinden blev truffet, mens hun afholdt forældreorlov. Arbejdsgiveren skulle derfor godtgøre, at afskedigelsen ikke var begrundet i graviditet, barsels- og forældreorlov. Afskedigelsen af Project Manageren var begrundet i nedskæringer og omstrukturering. Den indklagede virksomhed havde afsluttet det foregående regnskabsår med et underskud. Flere medarbejdere blev afskediget, og udvælgelsen skete ifølge virksomheden på baggrund af en kompetencevurdering. Efter afskedigelsen af Project Manageren og inden udløbet af opsigelsesperioden opsagde en af de tilbageværende Project Managers sin stilling, og en anden skulle senere overgå til graviditetsorlov. Virksomheden annoncerede i opsigelsesperioden efter en projektleder. Det var uoplyst, hvorvidt virksomheden på opsigelsestidspunktet måtte forvente, at der som følge af opsigelser ville blive nye stillinger som projektleder ledige i opsigelsesperioden. Det var endvidere ikke fyldestgørende belyst, hvilke kompetencer Project Manageren havde sammenlignet med de øvrige Project Managers i virksomheden. Disse spørgsmål var af væsentlig betydning for sagens afgørelse. En afklaring heraf krævede parts- og vidneforklaringer.

Da en sådan bevisførelse ikke kan ske for Ligebehandlingsnævnet, kunne nævnet ikke behandle sagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en Project Manager blev afskediget fra sin stilling.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

En afklaring af, om klager blev afskediget i strid med ligebehandlingsloven, kræver parts- og vidneforklaringer. Da en sådan bevisførelse ikke kan ske for Ligebehandlingsnævnet, kan nævnet ikke behandle sagen.

Sagsfremstilling

Klager tiltrådte den 1. december 2013 en stilling som Project Manager hos den indklagede virksomhed.

Fra den 5. september 2014 og frem til den 11. august 2015 var klager på orlov som følge af graviditet og barsel.

Fra januar 2016 blev klagers arbejdstid reduceret til 28 timer pr. uge.

I august 2016 oplyste klager indklagede om, at hun var gravid med tvillinger.

Klager var sygemeldt fra den 22. november 2016. Hun nedkom den 22. februar 2017.

Den 3. december 2017 skrev klager i en mail til indklagede:

”Hej [navn] og [navn på Finance Manager]

Håber alt er vel i [den indklagede virksomhed]-land! I har sikkert pyntet fint op, og der hygges som vi plejer [smiley]

Jeg har tænkt over det med orloven. Jeg vil gerne starte med at afholde mine 27 dages restferie og hvis jeg bagefter tager de 14 ugers orlov, vil det se således ud:

27 dages ferie fra d. 15 januar til d. 21 februar

14 ugers orlov:

Fra d. 21 februar til d. 4 juni

Men jeg har et stort ønske om at forlænge orloven yderligere, så jeg vender retur igen d. 1 august. Vil det være okay med jer, hvis jeg blot forlænger orloven? Alternativt kan jeg forlænge den og afholde et par ugers ferie, så det samlet rammer d. 1 august? Håber meget det kan lade sig gøre, for det vil der være behov for på hjemmefronten

Lad mig høre hvad I tænker [smiley]

Kh

[klager]”

Hertil svarede indklagedes Finance Manager i en mail til klager den 13. december 2017:

”Hej [klager],

Jo tak, vi er i fantastisk julehumør. Du kommer vel snart forbi med børneflokkene? [smiley]

Vi kan godt imødekomme dine ønsker således:

- Barselsorlov uden løn frem til 14. januar 2018
- Afholde 27 dages restferie med løn fra 15. januar 2018 til og med 20. februar 2018.
- Orlov uden løn fra 21. februar 2018 til 1. august 2018.

Hvis ikke vi ses inden, vil jeg ønske dig og din familie en glædelig jul og et godt nytår”

Ved brev af 30. maj 2018 blev klager afskediget fra sin stilling til fratræden den 30. september 2018. Om begrundelsen for afskedigelsen fremgår af brevet:

”Begrundelsen for opsigelsen skyldes nedskæringer og omstrukturering grundet manglende opgaver hos vores kunder, hvorfor vi beklageligvis må opsigte dig. ”

Om afskedigelser i den indklagede virksomhed har indklagede fremlagt følgende oversigt:

	Funktion	Opsagt af [indklagede]	Opsagt selv
[A]	Creative	27-03-2018	
[B]	Client Manager	27-03-2018	
[C]	Creative	27-03-2018	
[D]	Project Manager	29-05-2018	
[E]	Creative	29-05-2018	
[F]	Project Manager	29-05-2018	
[Klager]	Project Manager	30-05-2018	
[G]	Production Director	30-05-2018	
[H]	Creative	30-05-2018	
[I]	Client Director	31-05-2018	
[J]	Client Manager		30-04-2018
[K]	Project Manager		31-05-2018

Det fremgår derudover af den fremlagte oversigt, at tre Project Managers var uopsagt.

Indklagede har for nævnet fremlagt en udateret kompetencevurdering af seks Project Managers:

	[D medarbejder]	[Uopsagt medarbejder]	[F medarbejder]
Kompetencer	Projektledelse inden for digital koordinering	Kunderrelationer Konservatorieuddannet	Activation Koordinering Promotion
Konklusion	Har på den korte tid ikke vist stærke rådgivnings- og projektledelses kompetencer	Ny kunde – højtaler Projektledelse Rådgivning	Junior Projektleder Stærk i activation/

		Være i stand til at projektlede og rådgive kunder i forhold til vores strategi. Kunne varetage helt specifikke opgaver inden for udvalgte kunder	Koordinering som ikke er en del af vores strategi. Kan ikke løftes til at varetage opgaver, jf. vores strategi.
Kompetencer	[uopsagt medarbejder]	[klager]	[uopsagt medarbejder]
	Retail ekspert	Activation	PR erfaring
	Kunderelation	Koordinering	Projektledelse
	Arbejds miljø-repræsentant	Promotion	Rådgivning
Konklusion	Projektledelse		
	Rådgivning	Stærk i activation/	Jf. vores strategi er rådgivning et klart fokuseringspunkt. Vi skal kunne rådgive vores kunder på et andet niveau end hidtil. [Den uopsagte medarbejder] har de kompetencer og den erfaring [indklagede] skal bruge fremadrettet.
	Vores strategi må [l]rettes mere og mere retail, hvor [den uopsagte medarbejder] har en kæmpe stor viden og erfaring. Kunderelation og rådgivning er [den uopsagte medarbejder]s store kompetence	Koordinering som ikke er en del af vores fremtidige strategi	

I opslag af 30. august 2018 søgte indklagede en Projektleder. Det fremgår af opslaget bl.a.:

”JOBESKRIVELSE:

Vi har brug for en projektleder med min. 2 års bureauerfaring, som kan tage medansvar for en portefølje af faste kunder og spille en aktiv motiverende rolle i det faste projektteam. Du er vant til at arbejde selvstændigt og er ikke bange for korte deadlines. Vi arbejder med opgaver af meget forskellige karakter, så du skal have overblik og kunne løfte opgaverne fra A-Z - også når det går hurtigt.

(...)

ARBEJDSOPGAVER:

Gennemføre projekter i overensstemmelse med det aftalte - tid, kvalitet, budget. Arbejde sammen med projektteamets 6-8 medlemmer. Følge opgaverne fra kundens første kontakt til projektet er gennemført. Skabe, vedligeholde og videreudvikle på de eksisterende stærke kunderelationer. Bistå i forhandlinger og godkendelser med samarbejdspartnere og leverandører. Være en stærk holdspiller, fanebærer og motivator, som gerne går forrest i alle faser af projekterne.

DINE KVALIFIKATIONER:

Minimum 2 års praktisk bureauerfaring med projektledelse og gennemførelse af større projekter. Erfaring med håndtering, igangsættelse og kvalitetskontrol af grafiske opgaver. Arbejder struktureret og kan udfordre kreativt.

Tror på teamspirit og samarbejde. Engelsk og dansk på forhandlingsniveau. God forretningsforståelse. Relevant uddannelse. ”

Indklagede har for nævnet fremlagt virksomhedens årsrapport for regnskabsåret 1. maj 2017 til 30. april 2018. Resultatopgørelsen udviste et underskud på omkring 1,2 millioner kr. mod et overskud på godt 400.000 kr. i det foregående regnskabsår 2016/2017. Det fremgår af årsrapportens ledelsesberetning bl.a.:

”Selskabets resultat for året er ikke tilfredsstillende.

Der er i regnskabsåret opstartet nye forretningsområder (digital innovation), der har medført store omkostninger. Dette nye forretningsområde var lagt meget an på opnåelse af én specifik stor kunde, som desværre ikke blev indfriet. Det er ledelsens vurdering at denne satsning har kostet 2-3 mio.kr.

Selskabet har valgt at outsource de tunge digitale opgaver og fokusere på det kreative indhold og derved holde fast i sit "DNA", at skabe oplevelser. Dette vil betyde en lavere omsætning på den korte bane, men også bedre indtjening.

Som led i optimering af aktivitet og drift har man tilpasset organisationen i starten af det nye regnskabsår, og herunder reduceret medarbejderstaben og samlet sparet ca. 2 mio. kr. årligt. ”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 4. oktober 2018.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun blev opsagt som følge af graviditet og/eller barsel i strid med ligebehandlingslovens § 9, og at hun som følge deraf i henhold til ligebehandlingslovens § 16 er berettiget til en godtgørelse på 254.025 kr., svarende til 9 måneders løn inklusiv værdi af fri telefon.

Klager blev afskediget inden afslutningen af sin forældreorlov.

Ved mail af 3. december 2017 til indklagede angav klager, at forældreorloven løb i perioden fra den 21. februar og frem til den 4. juni 2018.

Indklagede gjorde ikke i sin mail af 13. december 2017 indsigelse mod klagers oplysning om, at forældreorloven løb frem til den 4. juni 2018.

Uanset om forældreorloven udløb den 4. juni 2018 som oplyst af klager eller den 31. maj 2018 på baggrund af en beregning af forældreorloven på 14 uger, var klager på forældreorlov den 31. maj 2018, hvor hun blev opsagt.

Skulle Ligebehandlingsnævnet på trods heraf lægge indklagedes forklaring om forældreorlovens udløb den 28. maj 2018 til grund, gør klager subsidiært gældende, at beslutningen om at afskedige klager alligevel må være sket, mens hun var på forældreorlov, hvorfor ligebehandlingslovens § 16, stk. 4 finder anvendelse. Dette har støtte i retspraksis, herunder også i den af indklagede påberåbte afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet i sag nummer 2017-6810-39376.

Indklagede har anført, at de foretog en analyse af alle medarbejdere, inden klager blev afskediget. Dette kunne indklagede i sagens natur imidlertid ikke gøre på en til to dage. Ifølge indklagede fandt denne analyse sted medio til slut maj 2017.

Indklagede har ikke løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke skyldtes klagers graviditet og/eller barsel.

Indklagede har ikke nærmere redegjort for valget af at afskedige klager i stedet for andre ansatte i virksomheden. Der er hos indklagede fortsat et stort antal medarbejdere med samme stillingsindhold som klagers.

Indklagede annoncerede efter nye medarbejdere til stillinger med samme stillingsindhold og stillingsbetegnelse – Project Manager og Projektleder – som klagers.

Opsigelsen må derfor antages at være begrundet i klagers fravær som følge af graviditet og/eller barsel.

Indklagede gør gældende, at klagers fortsatte ansættelse på deltid var en medvirkende årsag til, at indklagede valgte at afskedige klager.

I en telefonsamtale med sin overordnede cirka en uge før opsigelsen af klager, oplyste klager på forespørgsel, at hun ville foretrække at komme tilbage til sin deltidsstilling, men at hun var indstillet på at drøfte en stilling på fuld tid, hvis dette var nødvendigt som følge af indklagedes forhold.

Efter retspraksis har arbejdsgiver pligt til at afklare forhold, som arbejdsgiver vil lægge vægt på ved afskedigelse, jf. bl.a. utrykt dom fra Vestre Landsret af 11. april 2007 (B-0800-06). Indklagede forsøgte at drøfte disse forhold med klager, selvom klager havde vist sig imødekommende over for sådanne drøftelser.

Indklagede har erkendt at have diskrimineret klager som følge af deltidsansættelsen, hvilket er en overtrædelse af deltidsloven. Da deltidsansættelsen var en konsekvens af klagers første fødsel, er der desuden tale om indirekte overtrædelse af ligebehandlingsloven, når indklagede efterfølgende afskedigede klager begrundet i klagers ansættelse på deltid. Alene på baggrund af indklagedes egen sagsfremstilling foreligger derfor en erkendt overtrædelse af ligebehandlingsloven.

Indklagedes bemærkninger om klagers arbejde og arbejdets tilknytning til en meget stor kunde er direkte vildledende.

Klager var en del af et team, der bl.a. arbejdede for en stor kunde inden for byggeribranchen. Man kan som hovedregel ikke på samme tid arbejde for kunder, der er i direkte konkurrence med hinanden. Under klagers orlov valgte indklagede at påbegynde arbejdet for en anden stor kunde inden for byggeribranchen og indstillede derfor arbejdet med den første kunde inden for denne branche. Arbejdet for den nye kunde blev helt naturligt tildelt klagers team, idet dette team havde brancheerfaring. Det ville derfor have været oplagt, at klager ved ophør af sin orlov var genindtrådt i sit team for dermed at arbejde for en kunde i byggeribranchen, som hun havde stor erfaring med. Dette team består fortsat hos indklagede.

Klager og hendes team arbejdede også for mange andre kunder. Tabet af en enkelt kunde – uanset om denne blev erstattet af en anden kunde – ville ikke være et rimeligt argument for at afskedige klager.

Klager kunne uden videre have indtaget rollen som Project Manager i et hvilket som helst team. Det er indklagede, der har bevisbyrden for, at klager ikke kunne være indgået i en anden stilling, hvilket indklagede ikke har fremlagt dokumentation for.

Klager bestrider, at indklagede skulle have lavet en analyse over alle medarbejdere. Endvidere er det udokumenteret, at de Project Managers, som indklagede valgte ikke at afskedige, var bedre kvalificerede end klager.

Klager arbejdede ikke med det nye forretningsområde digital innovation, hvorfor opgivelsen af dette forretningsområde i sagens natur ikke kan påberåbes som en grund til at afskedige klager. Indklagede outsourcede altid tunge digitale opgaver, og klagers arbejde bestod ikke heri.

Indklagedes sagsfremstilling vedrørende perioden efter opsigelsen af klager, herunder begrundelsen for at annoncere efter nye Project Managers umiddelbart efter opsigelsen af klager og inden klagers ansættelsesforhold var ophørt, er udokumenterede og bestrides af klager.

Indklagede påstår frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb end det påklagede. Indklagede bestrider at have handlet i strid med ligebehandlingsloven ved opsigelsen af klager.

Klagers forældreorlov i henhold til barselsloven var udløbet på opsigelsestidspunktet, og derved er der tale om en situation, der er omfattet af ligebehandlingslovens § 16 a. Indklagede har henvist til nævnets praksis i sag nummer 2017-6810-07627 om opsigelse under ulønnet orlov, som lå i tilknytning til 14 ugers lønnet forældreorlov.

Efter barsels- og forældreorlov afholdt klager ferie fra den 10. januar 2018 og frem til den 16. februar 2018. Herefter afholdt klager udskudt forældreorlov frem til den 28. maj 2018. Klagers forældreorlov ud-

løb den 28. maj 2018, og det var mellem parterne aftalt, at klager havde orlov uden løn frem til den 1. august 2018.

Det forhold, at parterne befandt sig i en vildfarelse omkring udløbet af forældreorlov, medfører ikke, at man fraviger det reelle udgangspunkt om orlovens udløb i henhold til barselslovens bestemmelser.

Skulle nævnet finde, at der er tale om en begivenhed, der er omfattet af ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, har indklagede løftet den fornødne bevisbyrde for, at opsigelsen ikke var begrundet i andet end en vurdering af klagers kompetencer og behov, jf. nævnets afgørelse i sag nummer 2017-6810-39376.

Skulle nævnet finde, at der skal udmåles en godtgørelse til klager, andrager denne efter omstændighederne og praksis maksimalt seks måneders løn og bør efter omstændighederne reduceres yderligere.

Opsigelsen af klager var led i en generel nedskæring af medarbejderstaben. Således måtte indklagede skære i alt 10 stillinger bort ud fra en samlet medarbejderstab på 45 personer.

Der var for virksomheden tale om meget store fyringsrunder, hvor blandt andet fire af syv stillinger som Project Manager blev nedlagt.

På opsigelsestidspunktet var klager den eneste medarbejder ansat på nedsat tid. Klager havde meddelt, at det ikke var en mulighed at vende tilbage til en fuldtidsstilling, men at hun alene ønskede en deltidsstilling. Indklagede bestrider derfor, at klager havde meddelt indklagede, at en fuldtidsstilling var en mulighed.

Det var alene klager, der ønskede at arbejde på deltid grundet familiemæssige forhold. Den stilling fandtes ikke længere i virksomheden. Ønsket om deltid var ikke som følge af barsel eller orlov men alene på grund af, hvorledes klager og dennes familie havde indrettet sig arbejds- og familiemæssigt. Der er derfor ikke den af klager påståede sammenhæng.

Deltid var ikke årsag til opsigelsen af klager.

Klagers arbejde var centreret om en meget stor kunde, som ikke længere var kunde i virksomheden.

Indklagede bestrider, at der fortsat er et stort antal medarbejdere med samme stillingsindhold som klager. En stilling som Project Manager er som udgangspunkt ikke ens over hele virksomheden. Der skal ses på den enkeltes kompetencer m.m.

Indklagede konstaterede i løbet af marts 2018, at de opgaver, der var tilgået virksomheden, ikke matchede virksomhedens ressourcer.

På den baggrund valgte indklagede at opsiige tre medarbejdere. I første omgang var der tale om to kreative medarbejdere og en Client Manager.

I løbet af yderligere halvanden måned konstaterede indklagede, at problemerne var væsentligt dybere rent økonomisk end ventet. Indklagede måtte derfor indse, at der skulle skæres væsentligt længere ind til benet, hvilket resulterede i syv yderligere opsigelser og to egne opsigelser.

Den absolutte årsag hertil var den udfordrede økonomi og de manglende opgaver. Det var nødvendigt for virksomhedens overlevelse at skære drastisk i medarbejderstaben.

I forbindelse med den anden omgang af opsigelser gennemgik indklagede hver medarbejdergruppe og de enkelte medarbejders kompetencer i forhold til at reducere omkostningerne og samtidig beklæde de ressourcer, der fremadrettet skulle bruges.

Medio til slut maj 2018 blev såvel virksomhedens økonomi og de enkelte medarbejders kompetencer gennemgået. Indklagede har for nævnet fremlagt virksomhedens interne overvejelser omkring de forskellige projektmedarbejdere.

For så vidt angik klagers stillingsgruppe var det nødvendigt at opsiges fire af syv Project Managers, herunder klager.

Klagers kompetencer blev vurderet i forhold til den resterende virksomhed. Grundet virksomhedens sammensætning af fremtidige behov og det faktum, at indklagede ikke længere kunne tilbyde deltid til klager, var klager en af de fire projektledere, der skulle opsigelsen.

De tre Project Managers, som indklagede valgte at fortsætte med, havde de kvalifikationer, som indklagede mente, skulle føre virksomheden ud af den økonomiske krise på kort sigt, men også tage virksomheden videre på den lange bane.

Derudover var klager den eneste medarbejder, der var ansat på deltid. De berørte medarbejdere blev opsagt henholdsvis den 29. og 30. maj 2018.

Opsigelsen af klager beroede på klagers kompetencer i forhold til den fremtidige bemanning og virksomhedens behov for at skære i medarbejderstaben og muligheden for at omplacere klager i den fortsættende virksomhed i de stillinger, der var tilbage.

Der foreligger ikke en overtrædelse af deltidsloven. Dette ville i øvrigt ikke kunne overføres til at konstituere en overtrædelse af ligebehandlingsloven.

Klagers arbejde og kompetencer centrerede rundt en meget stor kunde, som ikke længere var kunde i virksomheden. Uagtet at der kom et nyt byggeri ind i virksomheden, adskilte arbejdet sig væsentligt fra klagers arbejde, og hendes kompetencer kunne ikke anvendes til denne kunde.

Tre måneder senere – i slutningen af august 2018 – modtog indklagede en opsigelse fra den ene af de tre tilbageværende Project Managers. En anden Project Manager skulle på barsel fra medio oktober 2018.

Derfor annoncerede indklagede efter en til to Project Managers til at dække disse behov. Disse stillinger skulle beklædes med andre kvalifikationer end klagers, og der var tale om fuldtidsstillinger.

Klagers kompetencer og kvalifikationer svarede ikke til de opgaver, som de søgte personer skulle varetage. Det forhold, at en medarbejder har en stillingsbetegnelse gør ikke, at medarbejderen kan varetage samme arbejdsområder. Derudover ønskede klager alene en deltidsstilling, hvilket indklagede ikke længere kunne tilbyde.

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, fordi denne har været fraværende efter barselslovens §§ 6-14 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Under sit fravær efter barselsloven meddelte klager ved mail af 3. december 2017, at hun ønskede at afholde 14 ugers orlov, og at denne løb fra den 21. februar til den 4. juni 2018. Efter forældreorlov overgik klager til aftalebaseret ulønnet orlov.

Indklagede har oplyst, at klagers forældreorlov udløb den 28. maj 2018.

Klager blev afskediget fra sin stilling ved brev af 30. maj 2018.

Vurderingen af, hvilke medarbejdere, der skulle afskediges, blev som oplyst af indklagede foretaget fra medio maj 2018, og de første medarbejdere blev afskediget den 29. maj 2018.

Uanset parternes uenighed om, hvorvidt klagers forældreorlov udløb i slutningen af maj eller starten af juni 2018, kan det lægges til grund, at beslutningen om afskedigelse af klager blev truffet, mens klager afholdt forældreorlov.

Det påhviler derfor indklagede at godtgøre, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet, barsels- og forældreorlov.

Ved vurderingen af, om indklagede har løftet denne bevisbyrde, kan det efter omstændighederne få betydning, hvis indklagede ikke har udnyttet en eventuel mulighed for omplacering til en stilling, som var ledig i tiden op til afskedigelsestidspunktet, eller som på afskedigelsestidspunktet måtte forventes at blive ledig inden udløbet af opsigelsesperioden.

Afskedigelsen af klager var ifølge den skriftlige opsigelse af 30. maj 2018 begrundet i nedskæringer og omstrukturering grundet manglende opgaver hos indklagedes kunder. Klager skulle fratæde sin stilling den 30. september 2018.

Den 27. marts 2018 havde indklagede afskediget tre medarbejdere; to Creative og en Client Manager. Ultimo maj 2018 afskedigede indklagede yderligere syv medarbejdere. Der var efter det oplyste tale om en reduktion af en samlet medarbejderstab på 45 personer. Foruden klager afskedigede indklagede to Project

Managers den 29. maj 2018. En Project Manager opsagde selv sin stilling den 31. maj 2018, hvorefter der resterede tre uopsagte Project Managers i den indklagede virksomhed.

Indklagede har oplyst, at personalereduktionen skyldtes virksomhedens økonomiske forhold og manglende opgaver. Den indklagede virksomhed afsluttede regnskabsåret den 30. april 2018 med et underskud på omkring 1,2 millioner kr.

Klager blev ifølge indklagede valgt som en af de Project Managers, der skulle afskediges, som følge af en vurdering af hendes kompetencer. Ifølge den fremlagte udaterede kompetencevurdering var klagers kompetencer i forhold til activation/koordinering ikke en del af virksomhedens fremtidige strategi.

En af de tre tilbageværende Project Managers opsagde sin stilling ultimo august 2018, og en anden Project Manager skulle overgå til graviditetsorlov medio oktober 2018.

Efter afskedigelsen af klager og inden udløbet af opsigelsesperioden annoncerede indklagede den 30. august 2018 efter en projektleder med minimum to års bureauerfaring med projektledelse, der kunne arbejde med alle opgaver relateret til projekter fra start til slut. Ifølge indklagede skulle virksomheden på dette tidspunkt ansætte en til to projektledere.

Klager havde varetaget en stilling som Project Manager i den indklagede virksomhed siden 2013.

Det er uoplyst, hvorvidt indklagede på opsigelsestidspunktet den 30. maj 2018 måtte forvente, at der som følge af opsigelser ville blive nye stillinger som projektleder ledige i opsigelsesperioden.

Det er endvidere ikke fyldestgørende belyst, hvilke kompetencer klager havde sammenlignet med de øvrige Project Managers hos indklagede.

Disse spørgsmål er af væsentlig betydning for sagens afgørelse. En afklaring heraf kræver parts- og vidneforklaringer. Da en sådan bevisførelse ikke kan ske for Ligebehandlingsnævnet, kan nævnet ikke behandle sagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, nr. 3, om nævnets kompetence
- § 8, om afvisning
- § 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

<18-59636>