

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 10098 af 27/08/2010 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - arbejdsvilkår - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2500202-09

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - arbejdsvilkår - medhold

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager, under sin graviditet, fik ændret sin stilling fra souschef til ufaglært salgsassistent. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 215.000 kr.

Klagen drejer sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med at klager under sin graviditet fik valget mellem at ændre stilling eller at blive opsagt.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det er i strid med ligebehandlingsloven, at klager under sin graviditet fik ændret sin stilling fra souschef til ufaglært salgsassistent.

Indklagede skal betale en godtgørelse til klageren på 215.000 kr. med procesrente fra den 9. oktober 2009, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Der er klaget over, at det indklagede selskab ændrede klagers stilling, således at hun fra at være souschef blev salgsassistent. &Aelig; ndringen skete på et tidspunkt, hvor klager var gravid.

Klager havde været ansat som souschef hos indklagede ifølge ansættelseskontrakten fra 25. august 2008, men ifølge lønsedler fra 1. april 2008. Klager arbejdede først i en butik i X by frem til den 1. oktober 2008, og derefter i en butik i Y by. Fra den 9. marts 2009 har hun arbejdet i en butik i Z by. Klager blev gravid i februar 2009.

Klager fik på et møde i marts 2009 mellem indklagedes butikschef og hende selv at vide, at hun ikke kunne fortsætte i den hidtidige stilling. Hun kunne i stedet vælge mellem følgende muligheder:

En kontrakt pr. 1. april 2009 med 3 måneders tidsbegrænset periode, hvor hun havde mulighed for at vise indklagede og butikschefen, at hun kunne bestride stillingen som souschef.

En kontrakt pr. 1. april 2009 hvor hun blev ansat som sælger med tilhørende opgaver og ingen tidsbegrænset periode, da det på daværende tidspunkt var det butikschefen kunne forsvare.

En opsigelse som souschef med 3 måneders opsigelsesvarsel som angivet i hendes kontrakt.

På samme møde meddelte klager, at hun var gravid. Der er ikke enighed mellem parterne om datoen for mødet, hvem der indkaldte til mødet, eller om hun fortalte, at hun var gravid før eller efter, hun fik at vide, at hun ikke kunne fortsætte som hidtil.

Parternes bemærkninger

Klager påstår, at hendes ansættelsesforhold blev ændret, således at hun blev degraderet fra at være souschef til at være salgsassistent, fordi hun meddelte indklagede, at hun var gravid.

Klager gør gældende, at hun skal have en godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Hun mener godtgørelsen skal beregnes ud fra hendes løn som souschef, fordi stillingsændringen efter hendes mening ikke er lovligt gennemført.

Klager oplyser, at hun i den tidligere butik var under uddannelse til souschef, og at denne uddannelse efter aftale med butikschefen i Z by skulle fortsætte hos ham. Hun havde i forbindelse med sin ansættelse i Z by fortalt butikschefen, at hun ønskede at få en delt lederansvarsstilling, blandt andet for at udvikle sine evner som leder, samt få mere overskud til at gennemføre sin påbegyndte souschefuddannelse. Butikschefen var efter hendes overbevisning fuldt ud bekendt med baggrunden for hendes butiksskift.

Klager henviser til, at hun ikke på noget tidspunkt har modtaget påtaler eller advarsler hverken før eller efter det møde, hvor hun fik meddelt stillingsændringen. Hun mener heller ikke, at der er bevist andre forhold, der kan begrunde en stillingsændring/degradering. Hun har derfor ikke haft mulighed for at rette ind efter de forhold, som indklagede nu påberåber sig som misligholdelse, der kunne begrunde en degradering.

Klager oplyser, at hun efter påbegyndt arbejde fik forståelsen af, at butikschefen var tilfreds med hendes arbejde, dog følte hun, at der var mangel på kommunikation fra butikschefens side.

Klager oplyser, at det var hendes tanke, at hun og den anden souschef kunne dele ansvaret for vagttelefonen. Hun mener dog ikke, at det viser manglende lederansvar at forslå dette, men derimod nytænkning.

Klager oplyser, at hun den 19. marts 2009 bad butikschefen om et møde, så hun kunne oplyse ham om graviditeten. Efter at hun havde fortalt om graviditeten meddelte lederen hende, at han var meget utilfreds med hendes arbejde, og at han ikke var sikker på, om hun kunne magte opgaven som souschef. Han gav hende 2 muligheder.

En kontrakt på 3 måneder som souschef, hvor hun skulle vise sig opgaven værdig på trods af hendes tidligere erfaring som souschef/daglig leder.

En kontrakt på en lavere lønnet stilling, som fuldtidssælger uden en tidsbegrænset periode.

Klager oplyser, at hun fik et døgn til at tænke over tilbuddet, og da hun dagen efter meddelte lederen, at hun ikke ville acceptere ændringerne, fik hun at vide, at hun kunne acceptere et af tilbuddene eller blive fyret. Da hun ikke var interesseret i den tidsbegrænsede ansættelse, følte hun sig nødsaget til at acceptere degraderingen til salgsassistent, hvilket medførte en lønreduktion fra 22.200 kr. om måneden til 17.300 kr. om måneden. Hun mener ikke, at der var tale om en frivillig beslutning, da hun før varslet fyring gjorde det klart, at hun ønskede at fortsætte i sin stilling som souschef og afslutte sin uddannelse. Butikschefens 3. mulighed blev fremlagt som en konsekvens, hvis hun ikke valgte mulighed nr. 1 eller 2. Butikschefen påpegede på dette tidspunkt, at hun var kontraktløs.

Klager anfører, at stillingsændringen var en væsentlig ændring af hendes ansættelsesvilkår, som skulle have været varslet, og som skulle have været skriftlig. Hun mener, at degraderingen må anses for en opsigelse med tilbud om ansættelse på nye vilkår. Hun følte sig presset til at affinde sig med ændringen, fordi hun blev truet med fyring som alternativ.

Klager oplyser, at hun flere gange har rykket for en ansættelseskontrakt efter hendes tiltræden i Z by. Butikschefen oplyste, at hendes kontrakt ville blive enslydende med den kontrakt, hun havde fra den butik, hun kom fra. Der var ikke tale om en senere genforhandling. Arbejdsgiver har først udfærdiget en ansættelseskontrakt den 1. april 2009. Det fremgår af den, at hun er ansat som salgsassistent. Hun blev imidlertid ansat som souschef og tiltrådte den 9. marts 2009.

Klager oplyser, at det forekommer hende underligt, at butikschefen lyttede til den anden souschefs udtalelser med hensyn til hendes arbejdsindsats, idet han kun havde været ansat i butikken i under 1 måned. Hun har desuden ikke tillid til den anden souschefs udtalelser, idet han og butikschefen har været venner de sidste 14 år.

Klager understreger, at det var hende, der indkaldte til mødet den 19. marts 2009 for at fortælle, at hun var gravid. Hun mener ikke, det er korrekt, at den anden souschef kendte til mødet, da han trådte ind midt i mødet uden at have fornemmelse for, hvad der foregik.

Indklagede påstår, at stillingsændringen skete, fordi klager ikke kunne bestride jobbet som souschef, og at stillingsændringen skete frivilligt.

Butikschefen hos indklagede anfører, at klager skulle køre sin allerede eksisterende kontrakt for marts måned ud, hvorefter de skulle genforhandle ny kontrakt pr. 1. april 2009. Hun var ikke kontraktløs fra den 9. marts 2009 til den 1. april 2009, da hun var ansat på månedsløn hos indklagede, og hun havde kontrakt på dette.

Butikschefen oplyser, at han fornemmede en manglende forståelse for opgaverne samt manglende selvstændighed. Klager tog ingen tilløb til at bestride vagttelefonen eller tage lederopgaver på sig. Indklagede nævnte dette for klager, som svarede, at hun ikke var blevet lært ordentligt op, så hun skulle nok lige lære det igen. Dette forekom indklagede underligt, da hun kom fra en stilling som daglig leder. Efter 2 uger havde hun stadig ikke vist sig som den leder, hun gerne skulle være på daværende tidspunkt. En anden souschef kom nu også til indklagede for at nævne de mangler, klager havde.

Butikschefen oplyser, at klager efter meget kort tid ville have afsat vagttelefonen i weekender, som ellers var en del af hendes ansvarsområder, derudover havde hun ifølge den faste vagtplan hver 3. lørdag. Disse vagter fik hun den anden souschef til at tage. Klager har ikke haft en eneste lørdagsvagt i perioden, hvilket viser manglende selvstændighed og forståelse for lederansvar.

Butikschefen hos indklagede besluttede at indkalde klager til samtale den 26. marts 2009, da han ikke mere kunne forsvare de mangler, klager havde over for sin anden souschef. Han gav hende på mødet de 3 muligheder.

I samtalens løb fortalte klager ham, at hun var gravid. Han fortalte hende, at han var glad på hendes vegne, men at det ikke havde noget med samtalen at gøre. Det blev aftalt, at hun overvejede de 3 tilbud og vendte tilbage til butikschefen dagen efter. Dagen efter oplyste klager, at hun helst vil fortsætte som hidtil, hvortil butikschefen svarede, at hun måske så skulle vælge løsning nr. 1, hvor hun havde muligheden for at vise indklagede og ham som butikschef, at hun kunne bestride stillingen som souschef. Men klager ville så hellere vælge løsning 2, dvs. fortsætte som sælger. Dette så butikschefen som en erkendelse af, at hun ikke var sikker på om stillingen kunne bestrides til fulde. Hun spurgte om, hvad der ville ske, hvis hun bare ville fortsætte som hidtil, hvortil han svarede, at han ville blive nødt til at lave en opsigelse med 3 måneders varsel.

Butikschefen oplyser, at det ikke var på baggrund af udtalelser fra sin anden souschef, han traf sin beslutning, men udelukkende på grund af de mange mangler i klagers lederegenskaber samt i hendes forståelse for ansvarsområdet. Hun var fuldt klar over alle ansvarsområder, som en souschef har i butikken i Z by, som er en stor butik.

Butikschefen understreger, at det var ham, der indkaldte til mødet. Han havde forberedt de 3 muligheder, hvilket han ikke kunne have gjort, hvis han ikke selv havde indkaldt til mødet. Derudover var hans anden souschef bekendt med, at han skulle have en samtale med klager, da han ville have, at de skulle kunne tale uforstyrret.

Indklagede har desuden indsendt en liste fra den nye souschef i den butik, hvor klager kom fra, og hvor hun fungerede som daglig leder/souschef. Listen opremser ting, der ikke var i orden, da den nye souschef overtog butikken efter klager.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

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

Ligebehandlingsnævnet finder, at ændringen af klagers stilling fra en souschefstilling til ufaglært salgsassistent med en lønnedgang på ca. 5.000 kr. om måneden er en så væsentlig ændring af ansættelsesforholdet, at det må sidestilles med en opsigelse.

Nævnet finder ikke, at indklagede har godtgjort, at han ikke havde kendskab til graviditeten på det tidspunkt, hvor han præsenterede klager for valget mellem en stillingsændring eller en afskedigelse.

Nævnet finder endvidere ikke, at indklagede har dokumenteret, at klager ikke passede sit arbejde på en tilfredsstillende måde forud for afskedigelsen. Der er ikke dokumentation for, at hun hverken i de tidligere butikker eller i butikken i Z by har modtaget advarsler om, at hun ikke gjorde arbejdet godt nok eller henstillinger om at ændre på noget i sin varetagelse af arbejdsopgaverne. Klager havde desuden kun været ansat i ganske kort tid (2-3 uger), da hun fik valget mellem at ændre stilling eller blive afskediget.

Ligebehandlingsnævnet finder på den baggrund, at ændringen af klagers stilling er i strid med ligebehandlingsloven.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 215.000 kr., svarende til 9 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsen lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen.

Indklagede skal herefter betale 215.000 kr. til klager med procesrenter fra den 9. oktober 2009, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.