



Udskrift af dombogen

DOM

Afsagt den 17. august 2007 i BS 05-89-439/2006:

Ligestillingsnævnet
Holmens Kanal 22
1060 København K
og
Business Danmark
Nørre Farimagsgade 49
1364 København K
som mandatarer for

Kammeradvokaten ved
advokatfuldmægtig Helle Sidenius

mod

Dansk Industri
H.C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
som mandatar for

Advokat Morten Eisensee
København

Spørgsmålet er, om en medarbejder har krav på godtgørelse efter ligebehandlingsloven på baggrund af det stillingstilbud, hun fik efter barselsorlov.

Påstande

Ligestillingsnævnet og Business Danmark har som mandatarer for sagsøgeren, [navn], begge krævet, at sagsøgte, [navn] S, dømmes til at betale 250.000 kr. med procesrenter fra den 4. januar 2006, og Business Danmark at sagsøgte dømmes til yderligere at betale 123.449 kr. med procesrente fra sagens anlæg.

Som mandatar for sagsøgte har Dansk Industri nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Den 1. marts 1996 blev sagsøgeren ansat hos sagsøgte, hvor hun virkede som salgsassistent, indtil hun den 1. november 1997 blev udnævnt til butikschef.

Den 1. januar 2002 tiltrådte sagsøgeren en stilling som konsulent for opsøgende salg til malermestre. Lønnen var aftalt til 25.000 kr. om måneden med bil- og bonusordning samt fri telefon.

Under en personalesamtale i april 2004 oplyste sagsøgeren, at hun var gravid, og ved en efterfølgende samtale i maj blev opnået enighed om, at hun frem til barselsorlovens begyndelse i august skulle virke i en stilling som distrikschef i DIY (do-it-yourself) salgskanalen, der var midlertidigt ledig på grund af sygdom.

Den 26. maj modtog sagsøgeren følgende skrivelse:

Vi kan på nuværende tidspunkt ikke præcist sige, hvilket job du vender tilbage til efter din barsel, men mulighederne ligger inden for DIY distrikschef, butikschef eller assistent i Dyrup Professional.

Indtil udgangen af din barselsperiode vil din gage og øvrige ansættelsesforhold forblive uændrede. Herefter vil vi som ovenfor anført vurdere dit fremtidige stillingsindhold og tilhørende ansættelsesbetingelser. Eventuelle ændringer af din nugældende gage og ansættelsesbetingelser i relation til andet job og stillingsindhold vil i givet fald ske med funktionærlovens varsel.

Under sagsøgerens barselsorlov vendte den sygemeldte distrikschef tilbage; og den 29. juli 2005 meddelte sagsøgte hende, at hun med virkning fra orlovens udløb den 17. september skulle fungere som salgsassistent med den konsekvens, at månedslønnen på godt 27.000 kr. efter 6 måneder ville blive reguleret til 20.500 kr., ligesom bil- og telefonordningerne ville ophøre.

Den 19. august tilkendegav sagsøgerens faglige organisation, Business Danmark, over for sagsøgte, at den foreslåede ændring indebar en så væsentlig ændring af ansættelsesforholdet, at sagsøgeren måtte betragte sig som op-sagt; og hun tiltrådte derfor ikke den tilbudte stilling.

Under efterfølgende forhandlinger gjorde Business Danmark sagsøgte opmærksom på, at man havde annonceret efter en butikschef samtidig med, at sagsøgeren fik tilbudt stillingen som salgsassistent.

Sagsøgeren blev nu tilbudt butikschefstillingen, ligesom hun senere blev tilbudt den stilling som distrikschef, hun havde varetaget indtil barselsorloven, da indehaver blev langtidssygemeldt i slutningen af oktober.

Begge tilbud afslog sagsøgeren imidlertid med henvisning til, at hun anså tilliden mellem parterne for brudt; og den 4. januar 2006 indbragte Business Danmark sagen for Ligestillingsnævnet med krav om en godtgørelse for uretligt afskedigelse svarende til 12 måneders løn eller 373.449 kr.

I sin afgørelse af 29. maj 2006 udtalte nævnet:

Efter ligebehandlingslovens § 9 må en arbejdsgiver ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har været fraværende efter § 7 (barsels- og forældreorlov) eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet eller barselsorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold, jf. ligestillingslovens § 16, stk. 4.

Det er ubestridt af indklagede, at det tilbud om beskæftigelse efter barselsorloven, der blev tilbudt klageren under hendes barselsorlov, indebar en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet. Nævnet finder herefter, at forholdet må sidestilles med en afskedigelse i forbindelse med tilbud om ansættelse i en ny stilling. Det forhold, at der var taget højde for en evt. stillingsændring i forbindelse med ansættelsen af klageren i den midlertidige stilling som distriktschef kan ikke føre til noget andet resultat, i hvert fald under de foreliggende omstændigheder, hvor indklagede var bekendt med klagerens graviditet, da indklagede indgik aftalen med klageren om den midlertidige ansættelse.

Nævnet finder herefter ikke, at indklagede har løftet bevisbyrden efter ligestillingslovens § 16, stk. 4.

Nævnet lægger herefter til grund, at indklagede har handlet i strid med ligestillingslovens § 9, og at der derfor skal tilkendes klageren en godtgørelse, jf. ligestillingslovens § 16, stk. 2.

Ligestillingsnævnet finder efter sagens omstændigheder, herunder den tid, klageren havde været ansat som salgskonsulent, at godtgørelsen skal udgøre et rundt beløb, svarende til 9 måneders løn. Godtgørelsen fastsættes herefter til 250.000 kr.

Dansk Industri meddelte, at sagsøgte ikke ønskede at efterleve Ligestillingsnævntets afgørelse; og Business Danmark anmodede herefter nævnet om at indbringe sagen for domstolene. Det skete den 18. september 2006.

Bevisførelse

Under hovedforhandlingen den 25. maj 2007 blev der dokumenteret uddrag af sagens bilag samt afgivet forklaring af sagsøgeren samt sagsøgtes personalechef Jan Kongerslev og tidligere salgsschef Hans Peter Bech.

Dommen, der er afsagt, efter sagen har været udsat på parternes overvejelse af rettens forslag til en forligsmæssig løsning, indeholder ingen fuldstændig sagsfremstilling. De væsentligste dele af forklaringerne er dog optaget i et bilag til dommen.

Parternes synspunkter

Der er fortsat enighed om, at det tilbud om beskæftigelse efter barselsorloven, sagsøgte gav sagsøgeren under denne, indebar en så væsentlig ændring af hendes ansættelsesforhold, som i givet fald vil kunne sidestilles med en afskedigelse.

Sagsøgeren har bl.a. anført,

at hun på intet tidspunkt har modtaget advarsel, påtale eller klage over sit arbejde,

at hun derfor bestrider, at afskedigelsen var begrundet i utilfredshed med hendes præstationer,

at sagsøgte ikke er kommet med nogen rimelig begrundelse for afskedigelsen, men blot henvist til, at man kun havde mulighed for at tilbyde hende ansættelse som salgsassistent, selvom man samtidig søgte chef til en butik, der lå 90 km fra hendes bopæl,

at sagsøgte således ikke har godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i hendes fravær under barselsorlov,

at den særlige bevisbyrderregel i ligebehandlingsloven gælder uanset det forbehold for eventuel stillingsændring, sagsøgte, på et tidspunkt hvor man var bekendt med hendes graviditet, tog ved den midlertidige ansættelse som distrikschef,

at det er uden betydning, at hun, da tilliden til sagsøgte var brudt, så hun frygtede senere opsigelse på andet grundlag, ikke efterfølgende ønskede at tage mod tilbud om stillinger som butik- eller distrikschef,

at det følgelig må påhvile sagsøgte at betale en godtgørelse,

at den efter 9 ½ års ansættelse hos sagsøgte bør svare til 12 måneders løn eller 373.449 kr.

at der under alle omstændigheder ikke er grundlag for at tilsidesætte Ligestillingsnævnets skøn, hvorefter godtgørelsen i hvert fald skal udgøre et rundt beløb svarende til 9 måneders løn eller 250.000 kr.,

Sagsøgte har bl.a. gjort gældende,

at der blev indgået aftale om omplacering fra stillingen som konsulent for salg til malermestre til vikariatet for den sygemeldte distriktschef på et møde, man havde indkaldt til, før sagsøgeren oplyste, at hun var gravid,

at baggrunden for dette møde var sagsøgerens indsats som salgskonsulent, der var påtalt og så utilfredsstillende, at hun ikke kunne regne med at fortsætte som sådan,

at det var en del af den indgåede aftale, at omplacering til en stilling som salgsassistent kunne komme på tale, hvis vikariatet ikke kunne fortsætte,

at vikariatet ophørte på grund af distrikschefens raskmelding,

at tilbuddet om stillingen som salgassistent var helt i overensstemmelse med det aftalte, da der ikke var andet kontraktssvarende arbejde til sagsøgeren inden for en relevant geografisk afstand,

at opsigelsen således ikke var begrundet i sagsøgerens graviditet eller orlov,

at man efterfølgende gav sagsøgeren relevante og ubetingede tilbud om genindsættelse i kontraktssvarende stillinger, som hun afslog uden rimelig begrundelse.

Rettens bemærkninger

Sagsøgte findes ikke at have godtgjort, at baggrunden for kun at tilbyde sagsøgeren en stilling som salgsassistent efter orlovsperiodens ophør ikke var

hendes fravær på grund af graviditet og barsel.

Retten har herved bl.a. lagt vægt på sagsøgtes meget positive vurdering af sagsøgerens indsats som butikschef og distrikschef, set i sammenhæng med fraværet af egentlig dokumentation for problemer i forbindelse med hendes varetagelse af stillingen som konsulent med ansvar for opsøgende salg til malermestre og den omstændighed, at man først fandt anledning til at tilbyde en ledig stilling som butikschef, da sagsøgerens faglige organisation henledte opmærksomheden på den.

Idet parterne er enige om, at tilbuddet om overgang til en stilling som salgsassistent må sidestilles med afskedigelse, har sagsøgeren herefter krav på en godtgørelse, medmindre sagsøgtes forbehold om stillingsændring i forbindelse med sagsøgerens overtagelse af den midlertidige stilling som distrikschef eller sagsøgerens afslag på sagsøgtes efterfølgende tilbud om stillingerne som butikschef og distrikschef kan føre til andet resultat.

I betragtning af, at forbeholdet blev taget på et tidspunkt, hvor sagsøgte var bekendt med sagsøgerens graviditet, må det være en forudsætning for at tillægge det betydning, at sagsøgte godtgør, at det ikke havde sammenhæng med hendes forventede fravær på grund af graviditet og barsel.

Et sådan bevis findes sagsøgte ikke at have ført; og den omstændighed, at sagsøgeren afslog at tage mod stillinger, hun først fik tilbudt på et tidspunkt, hvor der var opstået tvist og fremsat krav om godtgørelse, findes heller ikke at kunne føre til frifindelse.

Herefter tages sagsøgerens påstand til følge, idet retten som Ligestillingsnævnet finder, at godtgørelsen passende kan udmåles til 250.000 kr.

Ved sin stillingtagen til omkostningsspørgsmålet har retten bl.a. taget hensyn til, at Ligestillingsnævnet har betalt retsafgifter og haft udgifter til materialedsamling på i alt 10.165 kr., og at Business Danmark ikke fik medhold i kravet om forhøjelse af godtgørelsesbeløbet.

Thi kendes for ret:

Sagsøgte, _____, skal inden 14 dage til sagsøgeren, _____, betale 250.000 kr. med procsrente fra den 4. januar 2006.

Inden samme frist skal Dansk Industri som mandatar for sagsøgte betale 45.000 kr. til dækning af Ligestillingsnævnets og Business Danmarks sagsomkostninger som mandatarer for sagsøgeren.

Jørn Andersen

Notat om**forklaringer afgivet under hovedforhandlingen den 25. maj 2007 i sagen [redacted] mod [redacted]**

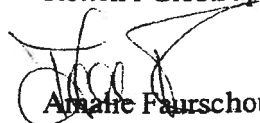
Sagsøgeren forklarede bl.a., at hun i 1996 blev ansat som salgsassistent i sagsøgtes butik i Esbjerg. I 1997 fik hun tilbudt og blev ansat i stillingen som butikschef i Haderslev, der lå 80 km fra hendes bopæl. Hun modtog aldrig kritik for sit arbejde, men kun ros. Den 1. november 2002 overtog hun en stilling som konsulent for opsøgende salg til malermestre og enkelte butikker. Det var en stilling, der medførte megen kørsel. Hun modtog ingen advarsler, men var på et tidspunkt sammen med nogle kolleger indkaldt til drøftelse i anledning af, at dækningsbidraget var for lavt. Baggrunden var bl.a., at hun og en anden ny salgskonsulent havde sat prisen ned for at få gang i handelen. Situationen blev rettet op og dækningsbidraget hævet. Hun fik bonus næsten hver måned og fik først at vide, at sagsøgte skulle have været utilfreds med hendes indsats i forbindelse med den foreliggende sag. Hun vidste dog, at salgschef Hans Peder Bach ikke brød sig om hendes person, uden at kunne sige, hvad det skyldtes. Den 1. april 2004 var hun til den sædvanlig årlig personalesamtale med salgschefen. De talte om, hvordan det var gået, herunder at hun var kommet ud af det foregående år over budgettet, at de første måneder i det løbende år ikke var gået så godt, men at der var 8 tilbage. Herefter fortalte sagsøgeren, at hun var gravid og de drøftede mulighederne at løse problemerne i forbindelse med hendes kommende barselsorlov. Salgchefen gav udtryk for, at han ville prøve at finde et andet job til hende i tiden indtil barselsorlovens begyndelse; men der var ikke tale om, at hun fik nogen påtale eller advarsel. På et tidspunkt kom personalechef Jan Kongerslev også ind og deltog. Resultatet blev, at salgschefen skulle vende tilbage til spørgsmålet om hendes placering, og det gjorde han ved telefonisk at tilbyde hende en stilling som distrikschef, der var midlertidigt ledig på grund af sygdom. Hun var glad for at arbejde hos sagsøgte og accepterede den. Heller ikke under arbejdet som distrikschef modtog hun kritik, og med udgangen af august 2004 gik hun på barselsorlov. En uge før var den sygemeldte distrikschef kommet tilbage. Efterfølgende hørte sagsøgeren rygter om, at sagsøgte skulle have været utilfreds med hende, og at hun skulle have fået mundtlige advarsler. Hun blev imidlertid chokeret, da hun i juli 2005 modtog brevet fra sagsøgte, ikke så meget over igen at skulle arbejde som salgsassistent, som over den varslede lønnedgang. Samme dag så hun på sagsøgte hjemmeside, at man søgte en butikschef i Tønder, og kontaktede sin faglige organisation. Det var et alvorligt knæk, da hun så brevet af 12. september fra Dansk Industri, hvorefter hun ifølge sagsøgte hverken havde fungeret tilfredsstillende i stillingen som salgskonulent eller i stillingen

som distriktschef. På den baggrund turde hun ikke at tage imod de senere tilbud om stillinger som butiksk- og distriktschef. Sagsøgeren havde ikke været arbejdsløs og virkede og nu som salgskonsulent for arbejdstøj på Fyn. Jørn Andersen

Jan Kongerslev forklarede bl.a., at han havde været personalechef hos sagsøgte i lidt over 4 år. Han havde ikke haft noget med sagsøgeren at gøre i det daglige. I foråret 2004 nævnte Hans Peter Bach, der var salgschef for det professionelle område, at han havde problemer med sagsøgeren, der havde fungeret særdeles godt i 2 tidligere stillinger, men ikke levede op til forventningerne som sælger, ligesom hun havde samarbejdsproblemer. Sagsøgeren måtte derfor stoppe, men på den bløde måde, så hun fik en periode til at finde sig et andet job. Han kom vist nok ind i sagen igen selve den dag, hvor Hans Peter Bach talte med sagsøgeren. Salgschefen var blevet nervøs for problemer med ligestillingslovgivningen, da sagsøgeren havde fortalt, hun var gravid; og resultatet blev, at man tilbød sagsøgeren en midlertidigt ledig stilling som distriktschef i DIY, som hun accepterede efter at have fået præciseret lønforholdene. Et par måneder før, sagsøgeren skulle vende tilbage fra barselsorlov, henvendte Hans Peter Bach sig til ham, og de talte om, hvor sagsøgeren kunne placeres. De så på mulighederne i nærområdet, hvor der var en ledig stilling som salgsassistent i Vejle. Derimod overvejede de ikke stillingen som butikskchef i Tønder, da det var svært at forestille sig, at en nybagt mor ville være interesseret i at køre 2 gange 90 km om dagen med mødetid kl. 7. Da de forstod, at sagsøgeren alligevel var interesseret i stillingen, havde de ingen problemer med at tilbyde hende den. Det samme gjaldt stillingen som distriktschef, da den igen blev ledig på grund af sygdom.

Hans Peter Bach forklarede bl.a., at han var salgschef hos sagsøgte i 18 år, indtil han lidt uforståeligt blev opsagt i forbindelse med en omlægning af organisationen. Det var ham, der i sin tid ansatte sagsøgeren, og han var hendes chef i mange år. Han var meget tilfreds med hende og valgte derfor at tilbyde hende stillingen som butikskchef. Den fungerede hun også godt i, og da der kom en ledig stilling som sælger, havde han ingen betænkeligheder ved også at tilbyde hende den. I begyndelsen gik det da også rimeligt godt, men han fandt efterhånden ud af, at sagsøgeren havde svært ved at slå igennem. Han meldte klart ud, at hendes resultater var utilfredsstillende og skulle forbedres, og da det ikke skete, selvom hun havde fået kollegahjælp til kundebesøg, besluttede han at skifte hende ud, så hun kunne søge ny græs-gange. Samtalen, hvor han ville have fortalt hende det, blev imidlertid indledt med, at sagsøgeren fortalte, hun var gravid. Først derefter fik han lejlighed til at spørge, om hun vidste, hvad formålet med samtalen var. Hertil svarede sagsøgeren, at det nok var, at det ikke gik så godt for hende. Resultat blev, at han i samråd med personalechefen og salgschefen på DIY området tilbød sagsøgeren en midlertidigt ledig stilling som distriktschef. Da barselsorloven var ved at udløbe, talte han med personalechefen om, hvilke stillinger, de kunne tilbyde hende, og det viste sig, at der kun var en som salgsassistent i Vejle.

Udskriftens rigtighed bekræftes.
Retten i Glostrup, den 17. august 2007.


Anne Paarschou, overassistent