



## Udskrift af dombogen

### DOM

Afsagt den 23. marts 2018 i sag nr. BS 1-520/2017:

Ligebehandlingsnævnet som mandatar for  
[person 1]  
([person 1]s adresse)  
mod  
[virksomhed 1]  
([virksomhed 1]s adresse)

### Sagens baggrund

Sagen angår forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse, med, at [person 1] blev afskediget under sin graviditet.

### Parternes påstande

**Sagsøgeren, Ligebehandlingsnævnet, har som mandatar for [person 1],** har påstået, at sagsøgte, [virksomhed 1], til [person 1] skal betale 295.000 kr. med procesrente fra den 8. juli 2016.

**[virksomhed 1]** har principalt påstået frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb.

### Oplysningerne i sagen

Denne dom indeholder ikke en fuldstændig sagsfremstilling, jf. retsplejelovens § 218 a, stk. 2.

Den 8. januar 2014 blev [person 1] ansat hos [virksomhed 1] med Danmark som salgsdistrikt. Hun refererede til [person 2], og hendes månedsløn var 28.000 kr. med et pensionstillæg, i alt 30.600 kr.

I en e-mail den 1. marts 2016 til salgsdirektør [person 2] opsagde [person 3] sin stilling som retail controller. Hun anførte, at stillingsbetegnelsen retail controller burde ændres til salgskordinator og beskrev de opgaver, hun havde været beskæftiget med. Hun anførte, at hun håbede, at de fandt en dygtig administrativ medarbejder, der samtidig brændte for salg.

7. marts 2016 sendte [person 2] en sms til [person 4] om en agentaftale. Han oplyste, at de havde haft et meget anspændt efterår med indkøbsansvarlig, der stoppede, store skindlagre m.m.

Den 31. marts 2016 fratrådte [person 3] sin stilling som retail controller.

7. april 2016 sendte [person 2] en handelsagentaftale til [person 4]. Af aftalen fremgår bl.a., at [person 4] skulle formidle salg i Danmark for alle kategorier under [tøjmærke 1] Herre. Agenten var berettiget til provision. Aftalen trådte i kraft 15. april 2016 og kunne opsiges med et stigende varsel.

15. april 2016 oplyste [person 1] til [person 2], at hun var gravid.

I en mail den 18. april 2016 orienterede [person 2]de ansatte om samarbejdet med [person 4] og om nogle forhold, som virksomheden havde gang i, herunder vedrørende Sverige, [tøjmærke 1] Herre, [butik 1] og [butik 2].

[person 4] tiltrådt kort tid efter som handelsagent for firmaet.

Den 30. maj 2016 opsagde [person 2] sin stilling som salgsdirektør.

Den 1. juni 2016 blev [person 1] opsagt fra sin stilling med fem måneders varsel. Begrundelsen var ”omstrukturering, hvorved [[person 1]s] stilling nedlægges”. Det er ikke nærmere angivet, hvori omstruktureringen foregik. Der blev også talt i telefon herom.

Månedslønnen for [person 1] på opsigelsestidspunktet var 32.950 kr. Den

1. august 2016 blev [person 4] ansat som salgsdirektør med Europa som salgsdistrikt. Lønnen var 45.000 kr. om måneden med en bonus på 8% af årets resultat med nogle fradrag samt pension på 8 %. Løn med pension var 48.600 kr.

30. november 2016 fratrådte [person 1] efter udløbet af opsigelsesvarslet.

Det er ubestridt, at [person 1] var gravid, og at virksomheden var bekendt dermed, da hun blev sagt op.

## **Forklaringer**

Der er afgivet forklaring af [person 1], [person 5], [person 2], [person 4] og [person 3].

[person 1] har forklaret, at hun var ansat i [virksomhed 1] ([tøjmærke 1]) fra 8. januar 2014 til 31. maj 2016. [person 2], som i 3 år havde været hendes chef hos [virksomhed 2], ringede og spurgte, om hun kunne tænke sig en stilling. Tidligere havde hun været kørende sælger.

Hos [tøjmærke 1] var hun ansvarlig for både dame- og herresalg i Danmark undtagen for så vidt angår [butik 1] og [butik 2]. Hun havde også med strategien at gøre. Undtaget var også lidt til industrien, som [person 6] i hvert fald i starten stod for.

[person 7] havde tidligere stillingen som sælger med de samme opgaver, som hun fik. [person 2] skulle udvide eksporten, ligesom han havde nogle funktioner inden for økonomi, ledelse og key account. Hendes stilling var nyoprettet i forhold til organisationsdiagrammet.

Hun fik ansvaret for herreområdet. I slutningen af 2015 blev der lavet et større herreprogram, men det var stadig hendes ansvar. [person 2] havde orienteret om, at de fik en agent, [person 4], som kun skulle sælge herreprodukter til nye kunder, navnlig herretøjsbutikker. [person 4] og hun skulle supplere hinanden, fordi virksomheden skulle udnytte et potentiale. Virksomhedens samarbejde med [person 4] hørte hun om, før hun sagde, at hun var gravid. [person 2] sagde, at hun skulle fortsætte, som hun hidtil havde gjort, og at [person 4] skulle starte op med kontakt til herrebutikker. [person 4] havde allerede to mærker i forvejen, og han skulle have [tøjmærke 1] Herre med rundt.

Der blev ikke sagt, at hendes stilling skulle laves om. [person 2] havde længe gerne ville have en agent på herreområdet, men hun husker ikke, hvornår han første gang nævnte [person 4].

15. april 2016 fortalte hun [person 2], at hun var gravid. Hun har tidligere haft to spontane aborter og havde været ved lægen forinden, og hun ringede til [person 2], lige da hun havde fået det at vide. Hun sagde, at hun havde noget, de skulle tale om. [person 2] udbrød: ”bare du ikke siger op”. Han kunne vist mærke, at hun havde noget på hjerte, men hun havde ikke sagt, at hun var gravid. Det sagde hun til ham, og at hun ikke måtte løfte tunge ting. [person 2] blev rigtig glad på hendes vegne, men efter kort tid i samtalen udbrød han ”pis” og sagde, at der så manglede en til hendes plads. Han var frustreret over, at hun var gravid og skulle på barsel. Det gav nogle udfordringer, fordi hun allerede mandagen efter ikke kunne varetage de opgaver, hun hidtil kunne, fx løft af tunge ting, og at hun derefter skulle på barsel. Når hun kørte fra butik til butik, havde hun 8-10 tunge kufferter med. Bilen var ret høj, og det var nogle ”dumme” løft. De vidste ikke helt, hvad de skulle sætte hende til, men de sagde, at hun skulle besøge alle [butik 1] butikker, som skulle ”spaces”, så alt så ordentligt ud. Hun følte, at det var en byrde og prøvede flere gange at få fat i [person 2]. På et tidspunkt sagde han, at han havde sagt op, og at hun måtte gå til [person 5].

Luften mellem hende og [person 5] og [person 8] blev anderledes, og hun har aldrig

fået et tillykke fra nogen af dem. En måned forinden var hun blevet forlovet med [person 9], og da ringede de begge og ønskede hende tillykke. Det gjorde de ikke med hensyn til graviditeten.

Til sidst var [person 2] og hun i salgsafdelingen, men [person 10] og [person 8] havde noget telefonsalg, og [person 3] sad også med salg. Når hendes kunder ringede, kunne de ikke altid få fat i hende. [person 5], indkøbschefen og dem på lageret havde ikke noget med salget at gøre.

Mens hun var ansat, var der flere, der sagde op. [person 3] var den 3. på sin plads. En af [person 3]s forgængere og indkøbschefen gik ned med stress. Der blev altid foretaget nyansættelser, når nogen sagde op. Hun mener ikke, at der blev foretaget nogen afskedigelser, bortset vist fra en lagermand. Hun har altid fået ros af [person 2], men tallene var røde, lige fra hun startede. 2015 og 2016 var ikke værre end 2014. Der var så mange ting, der gjorde hendes job svært. Ingen har nogensinde sagt, at hun lavede for lidt, eller at hun ikke gjorde sit job godt nok.

Da [person 11] gik ned med stress, fik hun mange af [person 11]s opgaver. [person 2] sagde, at hendes egne opgaver hang, og at hun skulle fokusere mere på salget. Hun og [person 2] lavede en plan over, hvordan det skulle ske. Derfor skrev hun til [person 10], at det i hvert fald ikke beroede på hende. Der var meget i [person 3]s og [person 11]s stillinger, som der ikke blev taget sig af. Det var store opgaver.

Da [person 2] sagde op, ringede han til hende den 1. juni 2016. Han sagde, at han havde sagt op, og at hendes stilling derfor også var nedlagt, fordi hans og hendes stillinger var lagt sammen. Hun blev frustreret og ked af det og spurgte ind til det. [person 2] sagde, at [person 5] og han var blev uenige i om noget, og at han ikke ville løse hendes – [person 1]s – opgaver, mens hun var på barsel. Det har aldrig klart været meldt ud, om [person 2] var CEO. [person 2] sagde, at det var den egentlige afskedigelse, og at hun ville få en mail efterfølgende. Hun tror ikke, at [person 5] og [person 2] helt var på talefod.

Samme dag fik hun en mail med opsigelsen. Kommentaren i bilag 6 fra [person 2] har hun ikke tidligere set. [person 2] ringede dagligt og spurgte til hende, indtil brevet fra virksomhedens advokat kom. Derefter ringede han ikke mere.

Forud for afskedigelsen fik hun ikke noget at vide om nedskæringer. Hun havde på fornemmelsen, at der skulle satses. Det blev solgt rigtig positivt, at [person 4] kom ind. Der skulle ske noget nyt. Hun fik ingen indikation om, at hendes stilling kunne tilpasses, herunder at hun kunne gå ned i tid.

Der er mange små lædervarehandler, som ikke er en del af en kæde, og som gik ned. Det skete både i 2014 og 2015. Derfor blev der satset på [butik 1] og [butik 2]. Hun ved ikke, om de ledende medarbejdere blev skåret i løn. Det blev de som medarbejdere i hvert fald ikke orienteret om. Men lederne havde stadig nye og pæne biler.

Som salgsdirektør havde [person 2] hende under sig, ligesom han havde ansvaret for lageret. I hendes tidligere job havde hun 3 sælgere under sig. [person 4]s uddannelsesmæssige baggrund lignede meget hendes egen. Hun kunne ikke få fri hos [tøjmærke 1] og har derfor ikke færdiggjort sin HD endnu.

Hun kørte i sin firmabil ud fra sin bopæl i [by 1]. Mange gange har hun spurgt, om hun skulle komme til [by 2], men [person 5] har flere gange sagt, at det var for dyrt i benzin. Det må man vist heller ikke med firmabil. Kundebesøgene tilrettelagde hun selv. Tiden var den største begrænsning. Hun kunne godt være kørt til [butik 3], men de havde mange små kunder, som lå øverst på listen. Hun arbejdede langt over 37 timer, så hun kunne ikke nå mere, end hun gjorde i forvejen. Da hun startede, havde de en herreagent ved navn [person 4]. Hun husker ikke, hvornår eller hvorfor [person 4]holdt op. Det var følelsen, at der hele tiden skete brandslukning, så bare at nå egne opgaver var en udfordring i sig selv.

I januar 2016 opsagde butikskæden [butik 4] samarbejdet. Først havde hun ikke denne kæde, men efter [person 2] blev uenig med indehaveren af kæden, overtog hun. Hun husker ikke, hvor mange butikker der er i [butik 4]kæden, men vist ca. 10. Indsalg, hvor kunderne møder i showroom, havde hun ikke mange af. Hun ved ikke, hvornår [person 2] blev uvenner med dem i [butik 4].

Hendes salgsopgaver bestod i, at kunderne to gange om året kom ind til et indsalg. De små kunder kunne ikke lukke butikkerne og møde til sådanne indsalg, så der mødte hun op i butikkerne. Når kunderne købte varerne, tilhørte de kunderne. [butik 1] og [butik 2]s handel med virksomheden foregik som en slags kommission, idet varerne tilhørte [tøjmærke 1], indtil de var solgt i butikkerne. Hun har ikke haft ansvar for den slags salg i de firmaer, hun tidligere har været ansat i. Dette salg dækkede vel ca. 60 % af omsætningen. Derfor smed hun sine opgaver, når en anden medarbejder blev syg.

Hun sad med al suppleringsopgaver. Når der fx var solgt to styk i rød, skulle der suppleres med tilsvarende produkter. Det var meget omstændeligt. Egentlig hørte det ikke til opgaven som indkøbsansvarlig. Hun fik det, da [person 11] gik ned med stress. I marts/april 2016 blev hun indlagt med galdeblærebetændelse i en uge, og hun gik hjemme i en uge. Hun fik ikke [person 3]s opgaver, fordi hun jo ikke mødte på kontoret, bortset fra spaceopgaverne. Hun husker ikke, om hun fik suppleringsopgaverne. Spaceopgaverne består i, at hun skal sørge for, at tingene står ordentligt, og at de giver det rette [tøjmærke 1]-udtryk. Besøg af denne karakter kunne tage fra kort tid til hele dage alt efter hvilke opgaver, man ellers havde og behovet i butikkerne. Hun ved ikke, hvor mange af disse opgaver [tøjmærke 1] havde. Hun skulle ikke have noget med [butik 2] at gøre, men de delte succeser og fiaskoer. [person 2] fortalte, når salget var godt. Hun kommunikerede mest med kontoret pr. telefon, og hun talte dagligt med

[person 2], [person 10] og [person 8]. [person 5] var nok den, hun talte mindst med.

De blev ikke bombarderet med informationer om salgstal. Det var en stor ting, at [person 4] skulle starte. Hun har nok fået 2-3 mails svarende til [person 2]' mail af 18. april 2016. Oplysningerne om, at de økonomisk var pressede, kom fra [person 2]. Ingen i virksomheden var i tvivl om, at de havde udfordringer. Hun fik også reaktioner fra kunder med utilfredshed over, at de ikke leverede til tiden. De "hang med røven i vandskorpen" hele tiden, og det var uforandret fra år til år. Alle gjorde det så godt, de kunne, og lagde mange timer i arbejdet. Nogle gange leverede deres egne leverandører ikke, og de havde som nævnt medarbejdere, der gik ned med stress. Hun synes, at man skulle have lagt økonomi, ledelse og key account funktioner tilbage til de ledende medarbejdere, da [person 2] sagde op. Hun tiltrådte et nyt job i januar 2018.

**[person 5]** har forklaret, at [virksomhed 1] laver handsker, tasker og andet af italiensk læder. Det bliver syet i Indien. Hendes far startede virksomheden, som nu ejes af hende og hendes mor, [person 15], som er 67 år. Moderen har næsten fra begyndelsen arbejdet som faderens sekretær i virksomheden. Nu er hun lidt den grå eminence, men hun har funktion som mellemlider, der rapporterer tallene til [person 2] og hende, som så behandlede dem. De første 30 % af virksomheden fik hun i 2004, hvorefter hun hovedsageligt sad med ansvaret for design. I 2010 fik hun ledelsesansvaret efter sin fars død.

I 2012 blev [person 7] ansat. Han tog ud til kunder. De var ikke startet med consignering endnu, og der var ingen analyser. [person 2] kom ind i firmaet som en, hun kunne sparre med. Det var vigtigt for hende, at han havde en god baggrund for at skabe noget og analysere tal, ligesom hun ikke er god til at forhandle.

I starten var [person 2] ikke CEO. Han sad med forhandlingerne. Nogle ledelsesmæssige ting lå bedre hos [person 2], som også havde god forstand på økonomi. [person 2] og hun havde en form for delt ledelse.

[person 2]' ansættelse var en styrkelse. Han kostede det samme som [person 7], men kunne mere. [butik 1] var allerede da den største kunde, og [butik 1] bragte dem over på en model med consignering. Analysearbejdet hertil lå ved [person 2]. Kontakten til de mindre kunder skulle ske med en sælger under [person 2].

[person 1] blev ansat til det efter [person 2]' anbefaling. Hun var selv med til samtalen. De havde hele tiden røde tal. Hun var nødt til at skære nogle steder, fordi de tabte penge. Virksomheden har været finansieret via egenkapitalen. Der ligger en stor finansiering hos [butik 1] via consigneringkonceptet. Hun har brugt sit holdingselskab til at finansiere virksomhedens underskud, og hun var nødt til at skære alle steder. I efteråret 2015 gik indkøberen [person 6] ned med stress. Hun talte varelageret op, og der manglede varer for 0,5 mio. kr., hvilket gjorde et indhug i egenkapitalen, og virksomheden blev sårbar.

Hun fortalte til medarbejderne, at der manglede råvarelager, men ikke at de var sårbare, for så ville der hurtigt brede sig en dårlig stemning. Banken kontaktede dem, fordi de var nødt til at øge og trække på kassekrediten. Derfor tog banken pant i varelageret, og de var ikke længere uafhængige af banken.

[person 2] lagde budgettet for salget, og hun og han så sammen på, hvordan det så ud. Forventningen til salget i 2016 var, at de kunne kæmpe sig ud af det.

De ville have en agent i Sverige og vækste på eksisterende kunder. I 2016 havde de i starten godt humør, men det faldt, da [butik 4] sagde samarbejdet op, hvorved de mistede ca. 0,5 mio. kr. årligt. De havde budgetteret med et lille overskud på 63.000 kr. De måtte erkende, at de måtte spare, og både [person 2] og hun gik 5.000 kr. ned i løn om måneden. [person 2] fik omkring

50.000 kr. om måneden + pension, og hun fik selv 36.000 kr. om måneden. De sagde stop på al markedsføring, standsede med at annoncere, sagde messepladsen op i [center 1], opsagde flere showrooms og begyndte at afholde møder over Skype i stedet for at rejse. Hun fik en 3 år gammel bil i 2014/2015. [person 2] overtog en firmabil, som han byttede ind for 2 andre biler. De sagde ikke noget til medarbejderne, bortset fra at der skulle spares, for de ville ikke skabe uro. I løbet af 2016 blev det mere alvorligt.

Om ”Ind salgstal Forår ” og ”Ind salgstal Efterår” har hun forklaret, at hun får disse tal i slutningen af hver måned. Hun ser, hvor langt man er nået i forhold til budgettet og forventningerne. [person 1] stod for ”Salg Dk kunder”, som dog også indeholdt tallene for salget til [butik 2]. 1.199.331 kr. er det faktiske salg. ”Budget ss16” er for forårskollektionen. Jo længere man kommer hen på foråret, jo mere mindskes muligheden for at indhente det, man ikke har nået hidtil. Hun manglede altså at sælge for 1.022.633 kr. i ultimo maj 2016. Det er alvorligt, når de havde budgetteret med en bundlinje på 63.000 kr. Avancen er 36 %, og det ville derfor slå igennem på bundlinjen med ca. 400.000 kr. Man starter salg af efterårskollektionen i marts. Ved udgangen af maj 2016 manglede forretningerne at købe for ca. 1,9 mio. kr. i forhold til det budgetterede. Salget til [butik 1] ville ikke kunne rette op på det. Fra et budgetteret overskud på 63.000 kr. stod de til at få et underskud på ca. 1 mio. kr. Underskuddet blev 1,5 mio. kr.

Hendes mor gjorde opmærksom på tallene. [person 2] besluttede, hvad der skulle gøres. De gik lidt om den varme grød og vidste ikke, hvad der var mest hensigtsmæssigt. [person 2] ringede og sagde, at der ikke var råd til to sælgere. Han kunne ikke opfylde funktionen med at besøge kunden og mente, at der skulle være to. Det var ikke tilstrækkeligt, at [person 3] sagde op. Det gav kun 3-400.000 kr., for de skulle finde en million. De kunne ikke spare på andet end udgifter til medarbejderne. Det var positivt, at [person 4] havde en agentaftale, for så var de fri af risikoen. [virksomhed 3] finansierede halvdelen af det i Sverige.

Den 2. i hver måned fik hun tallene fra den foregående måned. Tallene for maj fik hun 2. juni, dvs. efter [person 1] var afskediget. [person 2] og hun varetog [person 1]s opgaver, mens [person 1] var sygemeldt i april 2016.

Det, der var afgørende for hendes beslutning, var, at hun forudså underskuddet på 63.000 kr. Hun har ikke nogen dokumentation for, at de nævnte showrooms er opsagt. De havde stadig ansat en person til marketing, hvilket var vigtigt, og havde kun skåret annoncering på internettet og i blade væk. [person 6] havde et alkoholproblem og fik stress. Først fik de [person 12] til at afløse, og i oktober 2015 kom [person 13] til. I 2015 opsagde de ingen medarbejdere. I 2016 blev [person 1] afskediget som den eneste.

De steg i omsætning i april, og [person 1]s fravær havde derfor tilsyneladende ingen betydning for omsætningen. [person 13] havde ikke noget med salget at gøre. Marketingsbudgettet var de nødt til at opretholde. Det indebar fx udlån af tasker til kendte mennesker.

De ville gerne, men kunne ikke vækste sig ud af problemerne, så de var nødt til at spare. Idéen til at slå stillingerne [person 2]' og [person 1]s stilling sammen var [person 2]s. De syntes ikke, at der var noget at hente hos de andre medarbejdere. Det ville ikke have givet mening at nedlægge lederstillinger.

[butik 1] har så stor en del af omsætningen, at hun har brug for en leder at sparre med. Hun havde ikke evnerne til at overtage [person 2]' opgaver. Hendes mor eller andre kunne heller ikke. De overvejede, om [person 1] kunne varetage stillingen, men hun har ikke kvalifikationer, indsigten eller baggrunden for, at hun som leder kunne sparre med [person 1]. [person 2] havde fortalt, at han forgæves havde forsøgt at lære [person 1] op i nogle ting, fx kontraktforhandling. Derfor kunne [person 1] ikke gøre det. Det lå heller ikke i [person 2]s dna at køre rundt til kunderne. [person 2] og hun var ikke uenige. Hun kontaktede en advokat for at høre, hvordan man stiller sig ved opsigelse af en gravid medarbejder. De blev rådet til at skrive, at det var omstrukturering. Hun er ikke blevet bedt om at komme med en forklaring herom. [person 1] har haft mulighed for at spørge ind til det, hvis hun ikke forstod det.

I dag er hun selv CEO, mens [person 4]står for alle forhandlinger. [person 4]har ikke ledelse, men hun vender alt med ham. Han har fuld indsigt i økonomien. Hun har overtaget noget af talarbejdet fra [person 3], herunder modtagelse af indextal.

Økonomien for 2017 er heller ikke positiv, men hun ved ikke helt hvordan det ser ud, men vist nok 0,5 mio. kr. Banken har fortsat pant i deres varelager. Hun var nødt til at lade virksomheden overleve og kunne ikke have beholdt [person 1]. Der er stadig risiko for, at forretningen lukker. Virksomheden har ikke 295.000 kr.

**[person 2]** har forklaret, at han var ved [person 5] i 3½ år fra 2014. I starten skulle han være salgsdirektør og udvide og vedligeholde markedet. Der røg mere i jobbet end under [person 7]. De udvidede med [butik 1]. Derudover skulle han lede efter agenter. Det gammeldags salg stod han i starten også for. Det lå kortene, at de skulle skabe plads til en sælger til varetagelse af wholesale. Efter ca. ½ år fandt han en sælger.



[person 5]s havde da ikke megen forstand på salg. Retail og kontraktforhandlinger var nyt for alle. Kontaktforhandling med [butik 1] gik på, hvordan fortjenesten skulle fordeles. Derudover hvordan butikkerne skulle indrettes. Han forhandlede med administrerende direktører eller indkøbschefer, hvilket ikke varetages af almindelige sælgere. Man skal have prøvet det før og være forhandlingsvant. Det kræver andre erfaringer en blot fra wholesale.

Han ansatte [person 1], som skulle sælge wholesale og åbne nye døre, herunder tøjbutikker og taskebutikker. De lagde den overordnede plan, og [person 1] skulle selv tilrettelægge salget. Man kan sidde i virksomheden eller derhjemme, men mest på landevejen. De aftalte ikke noget med [person 1], som selv måtte prioritere. [person 1] var på kontoret en gang hver eller hver anden uge.

Det gik dårligere end tidligere for virksomheden, som kraftigt mistede salg. Butikker lukkede, og de fik ikke åbnet nye døre. 18. april 2016 sendte han en mail. De havde siddet med ordreafslutning med stort underskud, men valgte at vende den om for at motivere hinanden og medarbejderne. [person 3] sørgede for opfølgning og kommunikation med [butik 1]-butikkerne. Det område overgik for suppleringsernes vedkommende til [person 1]. Kommunikation med butikkerne gik til en anden, og det overordnede overgik til ham. [person 1]s område gik til dels til [person 10].

De ville opnå så stort et salg som muligt og hyrede derfor [person 4]. Det var ikke realistisk, at [person 1] kunne sælge mere, men han husker ikke, om de drøftede det. Der skete ikke rigtig noget, da [person 4] kom til. Det skyldes, at man kun gav ham distributionskanalerne til butikkerne. Da det midt i foråret gik op for dem, at det var alvorligt, tog han initiativet til, at der skulle ske noget. De havde ikke råd til at få et underskud på 1,5 mio. kr. Han sagde op, fordi der kun var plads til en. [person 5] og han var først gået ned i løn, de havde sat en ned på fordeling på kontoret, og [person 3]s stilling blev skåret helt væk. Han ville ikke have både sit hidtidige område og [person 1]s salg. Det var ikke ham. Efter hans kendskab til [person 1] kunne hun ikke overtage stillingen. Han fandt det ikke muligt, at de kunne gøre det med den hidtidige organisation. Forhandlingsdelen havde ingen ud over ham. Han havde fundet ud af, hvad han ville bagefter og valgte at rykke hurtigt.

[person 4], som han kendte fra [virksomhed 2], turde han godt overlade disse opgaver, selv om det ikke var gået så godt med agentfunktionen. Han husker ikke, hvad han sagde til [person 1] i telefonen, men han tror, at [person 1] var frustreret. Det var han selv. Han mener, at han fortalte, at det skulle laves til en stilling. Han husker ikke, om han sagde, at hun ikke skulle have den.

[person 4] var ikke kørt ind, og det var ikke sat på skinner endnu, da han forlod virksomheden. Han ved ikke, hvordan [person 4] klarede sig i forhold til [butik 1] og [butik 2]. De var nødt til at hæve kassekreditten, da de ikke kunne blive ved med at trække fra holdingselskabet. Han ved ikke, hvad banken sagde til at hæve kassekreditten. Tidligere havde de ikke overtræk. Set udefra kunne de ikke have ladet være med at afskedige en medarbejder. [person 13]s opgave med indkøb er en specialistrolle, og [person 10]s kommunikation er også vigtig. [person 8] havde en lav løn.

Under samtalen med [person 1] var han bange for, at hun sagde op, fordi han stod med alt. De havde alle travlt, også [person 1].

Han husker ikke, hvem der har bedt ham om at skrive ”Kommentar i forhold til tidligere medarbejders opfattelse af samtale”, og han husker heller ikke, hvornår han har skrevet det. Opsigelsen havde ikke noget med [person 1]s graviditet at gøre.

**[person 4]** har forklaret, at han oprindeligt er uddannet butiksmænd ved [virksomhed 4]. Senere har han haft forskellige ledende stillinger. Salg har han også beskæftiget sig med. På en messe omkring august 2015 talte han med [person 2] om at være agent. Han fik udleveret en del af herresortimentet. Han har aldrig tidligere mødt [person 1], heller ikke da de begge var ved [virksomhed 2]. De gik ok med salget, dels ved at han fik en del herretøjsbutikker på, og det gik også godt med de eksisterende kunder. Han opdagede, at det ikke var en guldrandet forretning, da han blev bedt om at overtage [person 2]s opgaver og salget i det hele. Det var efter, [person 2] havde fortalt, at han havde sagt op. De havde også sagt [person 1] op, for det var helt klart, at det var en samling af begge stillinger. Han skulle være både salgsdirektør og sælger med udvikling af strategi og salg til kunder. Derudover skulle han stå for key account og sparre med [person 5]. Ca. halvdelen af tiden gik som direktør og den anden halvdel som sælger. Han synes, der er en væsentlig forskel i at forhandle med [butik 1] og at foretage wholesale. Der er megen strategi i at forhandle med [butik 1]. Det er bedst for virksomheden at lægge strategien ved de store kunder, [butik 1] og [butik 5]. Selve salget er ikke der, de tjener mest.

Forespurgt om man kunne forestille sig, at den almindelige sælgerstilling forsvinder på sigt, har han svaret bekræftende.

Han foretager stadig selv salg som almindelig sælger.

**[person 3]** har forklaret, at hun blev ansat i virksomheden i september 2015 og sagde op 1. marts 2016. [person 2] og hun kendte hinanden fra [virksomhed 2]. Hun var retail controller og sad med key account, dvs. [butik 1], [butik 2] og [butik 5]. De skulle serviceres og have varer. I salgsafdelingen var [person 2], [person 1] og hende. Andre i virksomheden tog imod telefoniske henvendelser til salgsafdelingen. Da hun sagde op, havde hun travlt. Hun var stadig ny.

Den 1. marts 2016 sendte hun en mail til [person 2], som han havde bedt hende om at pinpointe hendes opgaver og pege på den person, der kunne overtage i stedet for hende. Det var hendes opfattelse, at det var meningen, at stillingen skulle genbesættes. Hun ville synes, at der skulle en til at varetage de opgaver, hun hidtil havde haft. Da hun var ansat, havde de nogle salgsmøder og kollektionsgennemgange, hvor de fik nævnt tallene. Hun var fokuseret på sine egne tal. Der blev talt om taktik og om, at de gerne ville have vækst.

Hun husker, at en lagermedarbejder ved navn [person 14] gik ned i tid. Ellers blev der ikke talt om noget om det. Der blev heller ikke hverken ansat eller afskediget nogen i den korte tid, hun var ansat.

Hun ringede til [person 2] og sagde sin stilling op. [person 2] syntes, det var træls, for nu var de lige på vej. Han havde jo anbefalet hende til jobbet, og hun havde været der så kort tid. Han skulle lige sunde sig og bad om at ringe op lidt senere.

Controller er meget noget med tal, hvilket hun også havde med at gøre, men hendes rolle var mere koordinerende. Derfor foreslog hun, at stillingen i stedet skulle have titlen salgskordinator. Der burde derfor findes en, der kunne begge dele. Selv var hun mere udadvendt. Hun var med [person 2] i [butik 2], hvor de snakkede kontrakter, og hun var vist også med hos [butik 1]. [person 2] skulle lære hende op, for at hun selv kunne overtage det.

### **Parternes synspunkter**

Parterne har gjort følgende synspunkter gældende, der fremgår af deres påstandsdokumenter, som er uddybet under hovedforhandlingen:

**[person 1]** har overordnet gjort gældende, at [virksomhed 1] hverken har dokumenteret et behov for nedskæringer eller godtgjort, at afskedigelsen af [person 1] ikke var helt eller delvist begrundet i hendes graviditet, jf. § 9, jf. § 16 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. [person 1] har derfor krav på en godtgørelse skønsmæssigt svarende til cirka ni måneders løn.

Det følger af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af bl.a. graviditet, og at den af sagsøgte fremhævede begrundelse for opsigelsen i form af økonomisk nedgang og et efterfølgende behov en omstrukturering hos [virksomhed 1] ikke i sig selv understøtter, at [person 1]s graviditet ikke blev tillagt betydning ved afskedigelsen.

[person 1] var den eneste medarbejder, der som følge af omstruktureringen blev afskediget i foråret 2016. [person 3] og [person 2] opsagde selv deres stillinger i løbet af 2016, og de kan derfor ikke bruges som argument for, at [virksomhed 1] forud for afskedigelsen af [person 1] havde foretaget personalereduktioner.

Det må ligeledes tillægges vægt, at [virksomhed 1] i hvert fald pr. 1. marts 2016 forudsatte, at [person 3]s stilling (efter hendes fratreden ved udgangen af marts måned 2016) skulle genbesættes.

[person 3] blev specifikt bedt om at redegøre for sine arbejdsopgaver med henblik på en genbesættelse af stillingen. Hertil kommer, at [person 2] ved [person 1]s meddelelse om graviditeten den 15. april 2016 udtalte, at *"hun ikke måtte sige op"*.

Det må derfor tillægges vægt ved bevisvurderingen, at ønsket om at afskedige [person 1] efterfølgende opstod som en direkte følge af de økonomiske konsekvenser, som det indebærer at have en medarbejder på barselsorlov.

Ved opsigelsen af [person 1] foretog [virksomhed 1] salgsfremstød og satsede på en udvikling af virksomheden. Som eksempel kan nævnes, at den daværende salgsdirektør [person 2] den 7. marts 2016 bl.a. skrev, at virksomheden *"havde fået en del eksport"*, *"for alvor skulle i gang med herre"* og var *"klar til at komme videre"* (bilag 7).

[person 2] skrev herudover i e-mail af 18. april 2016, at virksomheden bl.a. havde gode salg i [BUTIK 1], hvor *"brandet som et af de eneste præsterede over index 100"*, og *"virkelig var med til at trække [[BUTIK 1]s] samlede index op"* og i [butik 2], hvor salget *"virkelig [var] taget fart i forhold til tidligere"* og *"vi på blot en uge har solgt for mere end vi gjorde i hele februar"* (bilag 10).

Også indgåelsen af en handelsagentaftale med [person 4] pr. 15. april 2016 (bilag 9) illustrerer, at [virksomhed 1] i foråret 2016 satsede på en udvikling af virksomheden. Det bemærkes, at indgåelsen af en handelsagentaftale med [person 4] påførte [virksomhed 1] yderligere omkostninger, idet [person 4] modtog provision for fakturerede ordrer.

[virksomhed 1] har i skriftvekslingen for Ligebehandlingsnævnet anført, at indgåelsen af en handelsagentaftale med [person 4] i april 2016 ikke udgjorde en ansættelse af [person 4] (bilag 19, side 2, 2. sidste afsnit). [virksomhed 1] har samtidig oplyst, at [person 4] efterfølgende blev ansat som salgsdirektør med tiltræden den 1. august 2016 (bilag 19, side 5). [virksomhed 1] har imidlertid i duplik af 23. januar 2018 (side 4, 2. afsnit) anført, at *"der ikke er foretaget nogen nyansættelser siden omstruktureringen i [månedsskiftet maj/juni] 2016"*. Det bemærkes således, at [virksomhed 1] tilsyneladende har en forskellig opfattelse af omstændighederne vedrørende [person 4]s beskæftigelse i virksomheden afhængig af, hvad der skal argumenteres for.

For så vidt angår det tidsmæssige forløb, gøres der endvidere opmærksom på, at den tidligere salgsdirektør [person 2] opsagde sin stilling pr. 30. maj 2016 (bilag 19, side 5), at [person 1] blev afskediget den 1. juni 2016 (bilag 5), og at [person 4] efterfølgende blev ansat

som ny salgsdirektør med tiltræden den 1. august 2016 (bilag 19, side 5).

Det bemærkes i den forbindelse, at [person 1]s uddannelsesmæssige baggrund matcher [person 4]s, og at hendes salgserfaring kun på visse punkter afviger fra [person 4]s. Der henvises til [person 1]s og [person 4]s CV'er, som er fremlagt som henholdsvis bilag 4 og bilag 11. Hertil kommer, at [person 4]s opgaver i vidt omfang svarer til de opgaver, som [person 1] varetog, da hun var ansat ved [virksomhed 1].

Det gøres således gældende, at [virksomhed 1] ikke har godtgjort, at [person 1] ikke havde kunnet overtage stillingen som salgsdirektør. Det gøres i forlængelse heraf gældende, at [virksomhed 1] i hvert fald burde have overvejet, hvorvidt [person 1] kunne løfte opgaven som salgsdirektør, når [person 2] sagde op blot to dage før, at [virksomhed 1] valgte at afskedige [person 1]. [virksomhed 1] har på ingen måde godtgjort, at disse overvejelser blev foretaget.

Sammenfattende gøres det på denne baggrund gældende, at [virksomhed 1] ikke har dokumenteret, at den foretagne ”omstrukturering”, hvorved [person 1] som den eneste medarbejder blev afskediget, var nødvendig for at opnå en eventuel ønsket besparelse. Selskabet har desuden ikke dokumenteret, at det var nødvendigt, at omstruktureringen skete på netop det tidspunkt, hvor [person 1] blev afskediget. Omvendt har [virksomhed 1] i tiden op til afskedigelsen af [person 1] ikke givet udtryk for, at der var behov for nedskæringer – snarere det omvendte, jf. ovenfor.

Som anført havde to medarbejdere fra salgsafdelingen endvidere selv sagt op i løbet af foråret 2016, idet Retail Controller [person 3] opsagde sin stilling til fratræden ved udgangen af april 2016, og salgsdirektør [person 2] opsagde sin stilling den 30. maj 2016 – begge opsigelser blev således foretaget forud for afskedigelsen af [person 1] den 1. juni 2016. [virksomhed 1] havde således på tidspunktet for afskedigelsen af [person 1] allerede opnået en betydelig lønsumsbesparelse ved naturlig afgang af medarbejdere.

På den baggrund og i øvrigt henset til den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem [person 1]s meddelelse om sin graviditet og afskedigelsen af hende har [virksomhed 1] ikke i tilstrækkelig grad understøttet, at [person 1]s graviditet hverken helt eller delvist indgik i beslutningen om at – ifølge det af [virksomhed 1] oplyste – sammenlægge [person 1]s stilling med stillingen som salgsdirektør og herefter afskedige [person 1].

[virksomhed 1] har således under ingen omstændigheder ikke løftet sin bevisbyrde for, at den omstændighed, at [person 1] var gravid, ikke indgik i afskedigelsesbeslutningen af 1. juni 2016.

Endelig gøres det gældende, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte den af Ligebehandlingsnævnet fastsatte godtgørelse på kr. 295.000,- svarende til ni måneders løn, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 2, jf. § 9.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesforholdets længde og det i øvrigt oplyste isagen.

**[virksomhed 1]** har gjort gældende, at det i henhold til retspraksis alene tilkommer arbejdsgiveren at vælge, hvorledes nødvendige besparelser i en virksomhed skal gennemføres, og hvornår dette skal ske, under forudsætning af at disse faktisk gennemføres.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse beror derfor på en nyfortolkning af indholdet af arbejdsgiverens ledelsesret, som ikke er hjemlet i ligebehandlingslovgivningen eller i øvrigt.

Sagsøgte er af den opfattelse, at Ligebehandlingsnævnets afgørelse i nærværende sag ikke er i overensstemmelse med gældende arbejdsret for så vidt angår fortolkningen af ledelsesretten, idet kravet i Ligebehandlingsnævnets afgørelse om:

*”dokumentation for, at indklagede ikke kunne have opnået den ønskede besparelse på anden vis, eller for nødvendigheden af, at omstruktureringen netop skulle ske på det tidspunkt.”*

er et krav til bevisbyrden, som ikke hidtil er blevet anvendt i dansk arbejdsret. Det er almindeligt anerkendt, at når der er påvist nødvendighed af en besparelse, har arbejdsgiveren i medfør af ledelsesretten valgfrihed i forhold til den forretningsmæssige implementering heraf.

Sagsøgtes bevisbyrde kan ikke strækkes længere end til at angå grundlaget for afskedigelsen af netop sagsøgte, i den situation, hvor sagsøgte valgte at gennemføre besparelser ved afskedigelser.

Virksomheden har løftet sin bevisbyrde i så henseende, i hvilken forbindelse der henvises til det for Ligebehandlingsnævnet fremførte og fremlagte, jf. bilag A.

#### Opnåelse af besparelse på anden vis

Nævnets afgørelse – hvis den får lov at stå ved magt – vil bevirke indførelsen af en ny bevispligt. Alle tænkelige og utænkelige måder, man kunne forestille sig besparelser på, skal gennemgås og tilbagevises:

*Kunne man have reduceret virksomhedens udgifter til el? Til vand? Til varme?*

*Kunne man have reduceret virksomhedens udgifter til lejemål eller fast ejendom?*

*Kunne man tære på egenkapitalen?*

*Kunne man reducere vareindkøbet?*

*Kunne man nedbringe kostprisen for varerne?*

*Kunne man forlange lønnedgang af samtlige medarbejdere?*

*Kunne man reducere øvrige driftsudgifter?*

Såfremt der kunne påvises én mulighed, som arbejdsgiveren ikke havde overvejet i processen, vil bevisbyrden ikke være løftet.

Det endog *sely*, hvis arbejdsgiveren kan påvise forretningsmæssige berettigede grunde til den faktisk valgte besparelsmetode, og at graviditeten ikke helt eller delvist havde betydning for den faktisk valgte besparelse.

At pålægge borgere eller virksomheder en sådan ny bevispligt vil være overordentligt retssikkerhedsmæssigt ubetyggende.

Den nye bevisbyrde kan ligeledes have den betydning, at det bliver uden betydning for domstolenes afgørelse, om arbejdsgiveren har lagt vægt på medarbejderens graviditet helt eller delvist. Tværtimod skal arbejdsgiveren tilsyneladende netop lægge vægt på graviditeten i forbindelse med nedskæringen, idet han skal søge at afdække *alle* alternative besparelsmuligheder end afskedigelse af den gravide i stedet for blot at vælge den forretningsmæssigt bedst egnede metode, uafhængigt af om nogle i medarbejderstaben er gravide eller ej.

En afskedigelse af en gravid vil efter Nævnets afgørelse i nærværende sag være et brud på ligebehandlingsloven, såfremt der *ikke* er gennemført en proces, hvor alle tænkelige nedskæringsmuligheder til opsigelse af en gravid medarbejder på opsigelsestidspunktet er afdækket og tilbagevist.

Det rejser endvidere spørgsmålet: Hvorledes vil domstolene så kontrollere og censurere arbejdsgiverens valg af alle disse nedskæringsmuligheder?

Såfremt det kunne påvises, at man fx kunne reducere vareindkøbet eller ad anden vej gennemføre en besparelse end ved en påtænkt personalemæssig reduktion, ville man så som følge af Ligebehandlingsnævnets tolkning af ligebehandlingsloven være forpligtet til at gennemføre en sådan omkostningstilpasning i stedet frem for den omkostningstilpasning, som arbejdsgiveren mener, var bedst forretningsmæssigt?

En sådan handlepligt er ikke pålagt arbejdsgivere efter Ligebehandlingsloven. Og en sådan handlepligt ville bevirke, at en arbejdsgiver var afskåret fra at forfølge den forretningsmæssige strategi, han/hun vurderer er bedst for selskabets videre drift, til fordel for en ringere forretningsmæssig strategi.

En sådan de facto ret for gravide til at være undtaget for forretningsmæssigt sagligt begrundede besparelser, der ikke er begrundet helt eller delvist i graviditeten, følger *ikke* af Ligebehandlingsloven.

En arbejdsgiver skal *alene* påvise, at graviditeten ikke helt eller delvist har haft betydning for opsigelsen. Det er alene den domstolskontrol med virksomheders ledelse, der er forudsat i ligebehandlingsloven; ikke et krav om først at opstille og derpå tilbagevise alle tænkelige og utænkelige alternative besparelsesmuligheder.

#### Stillingsnedlæggelserne, omkostningsreduktion og forholdene i [tøjmærke 1]

Sagsøgtes virksomhed er som anført i duplikken reduceret fra 9 medarbejdere i 2015 til 7 medarbejdere i 2016. Herunder blev [person 3]s stilling nedlagt og ikke genbesat, hvilket i øvrigt skete forud for [person 1]s meddelelse om graviditet. Der er fortsat ikke sket nye ansættelser siden omstruktureringen. Medarbejderstaben er fortsat på 7 medarbejdere. Omstruktureringen har endvidere bevirket en løbende månedlig besparelse.

De salgsfremstød og kampagner, [tøjmærke 1] foretog i foråret 2016 for at rette op på de voldsomt svigtende salgstal, var udgiftsneutrale. Ligeledes var indgåelsen af handelsagentsaftalen med [person 4] en økonomisk risikofri måde at øge salgsindsatsen på, som også anført i svarskriftet til nævnet, jf. side 3 i bilag A. Der skulle jo kun afregnes provision i takt med, at der blev *solgt*, jf. pkt. 19-22 i bilag 9.

Det fremgår af de fremlagte bilag i sagen, herunder bilag 15, at der skete en stor salgsmæssig nedgang i 2016, at omsætningen mindskedes og at underskuddet forblev stort, jf. også nedenfor.

#### ”Omstrukturering på det tidspunkt” – maj 2016

Som angivet i sagsfremstillingen ved sagsbehandlingen ved Ligebehandlingsnævnet og i sagsfremstillingen for Retten underperformede [tøjmærke 1] fortsat i 2016 i forhold til et i forvejen særdeles skuffende 2015 trods optimismen og de mange salgsfremstød.

Hen mod slutningen af foråret 2016 stod det klart, at forårssæsonssalget ville give et stort underskud i forhold til budgettet for forårssalget 2016, og at man tillige allerede var voldsomt under de budgetterede delmål for efterårssæsonsalget for 2016.

Det var anledningen til, at der blev handlet ved månedsskiftet maj/juni 2016 i form af tilpasningen af medarbejderstaben ved omstruktureringen samt øvrig omkostningsreduktion og lønnedgang for direktionen mv.

Ligebehandlingsnævnet har også anerkendt, at der var en driftsmæssig begrundelse for nedskæringen, jf. s. 11 i bilag A:

*Nævnet lægger efter de foreliggende oplysninger til grund, at indklagede*



*som følge af en økonomisk nedgang, herunder i april og maj 2016, havde behov for en besparelse.*

#### Den valgte nedskæring

[tøjmærke 1] har i nærværende sag påvist, at [person 1]s graviditet hverken helt eller delvist havde betydning for opsigelsen. [tøjmærke 1] oplevede en markant økonomisk nedgang i foråret 2016, som nødvendiggjorde et behov for besparelser.

Besparelserne blev bl.a. opnået ved at lægge de to stillinger i salgsafdelingen sammen til én fortsættende salgsdirektørstilling. Som nævnt i skriftvekslingen for Ligebehandlingsnævnet havde alle virksomhedens øvrige funktioner ved omstruktureringstidspunktet kun én medarbejder tilknyttet, bort set fra salgsfunktionen, som havde to medarbejdere tilknyttet. Hittidige personalereduktioner havde nedbragt alle andre funktioner til at være besat med én medarbejder. Det var således i salgsfunktionen, at der personalemæssigt kunne reduceres, hvorfor det blev gjort her.

Ligebehandlingsnævnet har ligeledes lagt til grund, at der faktisk skete en omstrukturering:

*Nævnet lægger videre til grund, at klagers stilling blev lagt sammen med stillingen som salgsdirektør, og at den sammenslåede stilling skulle varetages af én medarbejder.*

Den fortsættende stilling var en salgsdirektørstilling; altså en anden stilling end [person 1]s hittidige sælgerstilling. Denne salgsdirektørstilling havde [person 1] hverken den fornødne uddannelsesbaggrund eller erhvervs- eller ledelseserfaring til at bestride, jf. side 8 i bilag A, bilag 4 og bilag 11. [person 1] havde endvidere ikke efter kortere tids oplæring kunnet bestride salgsdirektørstillingen, jf. side 8 i bilag A, bilag 4 og bilag 11. [person 4], som blev ansat en måned senere, havde derimod med sin betydelige og omfattende ledelseserfaring i salgsvirksomheder de fornødne forudsætninger for at varetage salgsdirektørstillingen, jf. side 8 i bilag A, bilag 4 og bilag 11.

Idet det er påvist, at selskabets omstrukturering var forretningsmæssigt begrundet og førte til en reel besparelse, og at [person 1]s graviditet hverken helt eller delvist havde betydning for opsigelsen, bør byrettens afgørelse i nærværende sag føre til frifindelse af sagsøgte.

#### Prøvelse af myndighedsafgørelse

Det bemærkes for en god ordens skyld, at sagsøgte ikke er af den opfattelse, at der i nærværende sag er tale om prøvelse af en myndighedsafgørelse i klassisk forstand.

## Rettens begrundelse og afgørelse

Det følger af arbejdsgiverens ledelsesret bl.a., at arbejdsgiveren kan afskedige ansatte, når det er rimeligt begrundet i enten den ansattes eller arbejdsgiverens forhold. Nedskæringer, rationalisering og lignende kan være forhold hos arbejdsgiveren, der kan danne grundlag for afskedigelser.

Ledelsesretten er imidlertid begrænset af bl.a. forbuddet i ligebehandlingsloven mod indirekte forskelsbehandling. Efter lovens § 1, stk. 3, foreligger der indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige. Det følger af § 16, stk. 4, at visse forhold hos den ansatte, herunder graviditet og barsel, ikke kan begrunde afskedigelser, ligesom arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at en afskedigelse ikke er begrundet i den ansattes graviditet og den deraf følgende barselsorlov.

Det fremgår således af ligebehandlingslovens § 9, bl.a., at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager eller udsætte lønmodtageren for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær på grund af graviditet og barsel.

Denne sag angår således, om afskedigelsen af [person 1] var helt eller delvist begrundet heri.

Ved vurderingen af, hvad der ligger til grund for virksomhedens beslutning, må der lægges vægt på, hvad virksomhedens økonomiske situation gav anledning til, og hvad virksomhedens ledelse i øvrigt har meldt ud.

På baggrund af virksomhedens regnskabstal og forklaringerne under hovedforhandlingen lægger retten til grund, at virksomhedens økonomiske forhold tilsagde en øget indtjening eller reduktion af omkostningerne, for at virksomheden kunne køre rentabelt.

Da [person 3] den 31. marts 2016 opsagde sin stilling som retail controller, blev hun bedt om at beskrive de funktioner, hun havde varetaget, og pege på en person, som kunne tage over i stedet for hende. Det var hendes opfattelse, at disse opgaver fremover skulle løses af en ny medarbejder. Virksomhedens ledelse har heller ikke i øvrigt forud for opsigelsen den 1. juni 2016 af [person 1] givet udtryk for, at der skulle ske personale-reduktioner, eller at virksomheden havde en plan eller strategi om at løse virksomhedens økonomiske problemer på denne måde.

[person 2] oplyste derimod i en mail den 18. april 2016 til personalet, at der var taget tiltag til at sikre det optimale fokus på salget til herrer, at virksomheden var med til at trække index for salget hos [butik 1] op,

og at salget virkelig havde taget fart i [butik 2].

Herefter og efter forklaringer fra [person 1] og [person 3] samt den omstændighed, at beholdningen af fremstillede færdigvarer og handelsvarer var steget markant fra 2014 til 2015, lægger retten til grund, at ledelsen da ønskede at løse virksomhedens økonomiske problemer med øget salg og indtjening som følge deraf. Forklaringen fra [person 2] om, at ledelsen i ovennævnte mail valgte at "vende den om" for at motivere hinanden og medarbejderne, giver ikke grundlag for en anden vurdering.

[virksomhed 1] har herefter ikke bevist, at beslutningen om at afskedige [person 1] ikke var begrundet i, at hun havde fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær på grund af graviditet og barsel.

Det følger herefter af ligebehandlingslovens § 16, stk. 2, at [virksomhed 1] skal betale en godtgørelse. Godtgørelsen kan efter længden af [person 1]s ansættelsesforhold og omstændighederne i øvrigt passende fastsættes som af Ligebehandlingsnævnet til 295.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

#### Sagsomkostninger

[virksomhed 1] skal efter sagens udfald, omfang og værdi betale sagsomkostninger med 47.460 kr. Beløbet omfatter 40.000 kr. til dækning af advokatudgift, 7.380 kr. i retsafgift og 80 kr. til dækning udgift til vidneførelse.

Beløbet til udgifter til advokatbistand er inkl. moms, da det er oplyst, at Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1] ikke er momsregistreret.

#### **Thi kendes for ret:**

[virksomhed 1] skal inden 14 dage til [person 1] betale 295.000 kr. med procesrente fra den 8. juli 2016.

[virksomhed 1] skal betale 47.460 kr. i sagsomkostninger til Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1].

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.

Christian Schou

Udskriftens rigtighed bekræftes.

Retten i Holstebro, den 23. marts 2018.

Erna Overby Borg, kontorfuldmægtig