



ØSTRE LANDSRET DOM

afsagt den 16. november 2022

Sag BS-13288/2022-OLR
(13. afdeling)

B A/S
(advokat Anders Nielsen)

mod

Dansk Magisterforening
som mandatar for
A
(advokat Anders Hammer Hansen)

Retten i Lyngby har den 21. marts 2022 afsagt dom i 1. instans (sag BS-10386/2021-LYN).

Landsdommerne Rikke Baier Holgersen (kst.), Anne Birgitte Fisker og Louise Saul har deltaget i ankesagens afgørelse.

Påstande

Appellanten, B A/S, har gentaget sine påstande for byretten om frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb fastsat efter rettens skøn.

Indstævnte, A har gentaget sin påstand for byretten om, at B A/S skal betale 328.137,48 kr. med tillæg af procesrente fra 12. marts 2021.

Supplerende sagsfremstilling

Af det cv, som A anvendte i forbindelse med ansøgning om ansettelsen i B A/S, fremgår, at hun er uddannet cand.mag. i dansk

med profil i kommunikation og har taget efteruddannelse i digital markedsføring. Det fremgår endvidere, at hun havde beskæftiget sig med kommunikationsopgaver og været ansat som kommunikationsmedarbejder og marketingassistent.

Af den oversigt over arbejdsopgaver, som [redacted] A [redacted] udarbejdede i januar 2020, fremgår udelukkende marketingsopgaver, bortset fra posten diverse hvor er nævnt bl.a. korrekturlæsning.

Den 24. april 2020 skrev D til alle ansatte i B A/S:

”Efter nu 42 ”Corona-dage” med brug af hjemmearbejdspladser, en kort status samt information om næste skridt:

Salgs / fakturering:

Året til dato er vi pt 11,4% bagud i forhold til sidste år og her er det lidt svært at skelne imellem hvad der skyldes Corona og hvad der skyldes vores lidt generelle svage start på året..(..på nær Januar..). Det betyder at vi ind til i dag mangler 3,775 mill i omsætningskroner.

...

Booking / ordreindgang:

Året til dato er vi her 3,7% bagud i forhold til sidste år og især her er det svært at se et mønster idet februar (..før nedlukningen) var negativ med -24,2% hvorimod marts var positiv med +11,6% og april lader til at ende lig med. Det der ligeledes kan være med til at vanskeliggøre udviklingen er at ElektroGruppen sidste år placerede større rammeordrer som både blev annulleret og senere rykket/genindtastet.

...

Forventningen til de kommende måneders booking og salgsudvikling ser desværre lidt anderledes ud. Prognoserne fra HQ i ... for den globale udvikling er at vi i andet kvartal vil gå imellem 40-50% tilbage i vores booking og 20-30% tilbage i tredje kvartal. På basis af dette har vi i den forgangne uge afleveret et revideret dansk budget for 2020 for både vores salg og vores omkostninger. Salgsbudgettet udviser et fald på imellem 20 – 30% i forhold til det oprindelige budget hvilket naturligvis vil sætte vores omkostningsniveau under stort pres.

...”

Den 23. juli 2020 skrev D til alle ansatte i B A/S bl.a.:

”Resultat for juni måned:

Omsætningen for juni måned endte på 6,893 mill holdt op imod vores budget på 8,658 mill hvilket betyder en afvigelse på – 1,765 mill for måneden. Vores booking (..det vi skal fakturere fremadrettet...) endte på 6,329 mill holdt op imod vores budget på 8,329 hvilket betyder en afvigelse på – 2,329 mill for måneden.

Det betyder at vi efter 1. halvår 2020 er bagud med – 5,755 mill i forhold til budget.

Vores dækningsbidrag i juni endte på 1.578 svarende til en DG 22,9%. hvilket er 2,9 procent poæng lavere end budgetteret og med en negativ afvigelse på - 653 000,- til følge. Det er især PG 1 og PG 6 der trækker ned.

Til den positive side hører at vi i juni måned har formået at reducere vores omkostninger med 1,116 mill i forhold til budget hvilket betyder at vi kommer ud med et overskud på 918 000,-

Akkumuleret året til dato ser det dermed således ud:

Budgetteret salg per ultimo juni:	51,123 mill
Realiseret salg per ultimo juni:	45,368 mill
Diff:	-5,755 mill

Budgetteret dækningsbidrag:	13,174 mill
Realiseret dækningsbidrag:	10,463 mill
Diff:	-2,711 mill

Vi har årets første 6 måneder har vi reduceret omkostninger for 1,943,- i forhold til budget.”

Den 21. oktober 2020 skrev J, fra det tyske hovedselskab til blandt andre D:

”Attached you can find the Budget 2021 file including the changes and adjustments I made in the sheet “MIB-Cost-List”.

I also attached the file you sent to me on Monday for your reference.

As discussed on the phone with D, we need to have a closer look on the costs because they are higher than allowed by Group Controlling:

Budget in LC	planned	acc. BeCo	difference	Parameters are:
not applicable				- Manufacturing Overhead cost / sales own pr
not applicable				- Product Development cost / sales own produ
Sales+Marketing	18.847.616	17.278.856	-1.568.760	- (Selling + Marketing cost) / external sales
Distribution	0	0	0	- Distribution cost / total sales
Administration	160.000	181.883	21.883	- Admin cost / total sales

You can modify “my” file and send it back to me then...”

D svarede J således den 22. oktober 2020:

” Attached you find a new version 2 of our Budget 2021. In this version we have reduced cost by:

Delete the planned annual fair in September 2021: shows	-500.000	687200	Convention &
Delete to hire a new Sales Manager in 2. Half of 2021:	630000	Salary	-400.000
Related cost to the above deleted Sales Manager: salary	-50.000	641000	Social security contributions
		688000	Automobile
		leasing	-42.000
		688200	operating costs for cars, fuel, oil,
		car...	-18.000

<u>Cost reduction in</u>			
<u>total:</u>			1.010.000,-

By those reductions we will reach a total Selling & Marketing cost ratio at 19,6%. I know that the target from Mr. K is 19,0 but I will ask you, - if possible, - to go further with this ratio.

From my point of view the ratio target this year is a little bit unfair. Because in previous years our Selling Costs had been without Marketing Costs but this year, Finance had put Selling Costs and Marketing costs together but without adding the two ratio for both accounts. So what Mr. K in reality do here is to ask us to reduce our selling cost with the amount of our Marketing costs. Right ?

During the upcoming budget meeting in ... (..or via Teams due to Corona, - let's see.....), we will highlight the differences and the consequences between our first draft (ratio 20,7) and the second draft (ratio 19,6). And also the consequences it will have if we are forced to reduce further to 19,0 as requested from Mr. K. Our most honest feeling is that the first version with a Selling and *Marketing ratio* at 20,7 is what will be the best for the future development of B A/S as a growing and profitable company.

Please let me know if the current ratio level at 19,6 give you problems. Then we will find the last savings as well by further reductions in the number of employees...."

Den 22. oktober 2020 skrev D ligeledes til hr. K bl.a.:

"Thanks for a good and constructive dialog about our Sales Budget for 2021 and the Selling- / Marketing ratio in particular.

We are well aware about the importance of the cost ratios but will be challenged more than good is if we have to cut down to the 19,0 as requested from HQ/Finance. B A/S is a pure sales organization, we do not

have any overhead departments like logistic, IT, book keeping, product development, production facilities or similar where we can cut down costs. We can only cut in sales and marketing which we have to be very careful about before we do. It's easy to reduce costs but it's more difficult to create sales growth, - particular if we head for a growth higher than the organic market growth in order to increase our market shares.

That's why I during our phone conversation today suggested that we keep the cost ratio from our "Sales Budget 2021 version 1" at 20,7% (Selling and Marketing) and see how the first six months of 2021 will develop. If we then in June– July have to realize that our sales development are not as expected, we are willing to cut costs accordingly."

Efter at hr. K havde anmodet D om at præcisere mulighederne for reducere omkostningerne yderligere i 2. halvår 2021, svarede D hr. K den 22. oktober 2020 bl.a. således:

"It will depend of how far behind budget we will be at that time. But the "bottoms" that we can push on is:

- HI Fair in September = 500 000,-
- Postpone the employment of the planned Sales manager = 510 000,- (salary, social costs, company car, travels in second half of 2021)
- Termination of one employee in Customer Service = 500 000,- (salary and social costs) However, this will first have an impact 3-6 months later due to legal notice period.
- Termination of one out of the 7 Sales Engineers = 1.000.000,- (salary, social costs, company car and travel costs). However, this will first have an impact 3-6 months later due to legal notice period.

We can activate one, two, three or all four of the above options depending on how the situation looks like at that time. But in worst case we can reduce with 2.51 mill dkk over time."

Forklaringer

F, [REDACTED] A [REDACTED] og D har afgivet supplerende forklaring.

F har forklaret bl.a., at de op til september 2020 var bevidst om udviklingen i samfundet med restriktioner mv. på grund af Corona. Man vidste ikke, hvordan tingene ville udvikle sig. Samtidig havde en af deres faste kunder mistet sin største kunde, og de havde udsigt til at miste ca. 10 mio. kr. i omsætning. Hertil kommer briefing fra hovedkvarteret i Tyskland om prognoser for faldende booking og salgsudvikling som omtalt i D's mail af 24. april 2020. Det var på dette grundlag, de i starten af august 2020 begyndte at udarbejde budgetoplægget af september 2020.

B A/S, der er et selvstændigt selskab, beskæftiger sig udelukkende med salg for en tysk virksomhed. Hovedkvarteret i Tyskland udstikker retningslinjerne for budgettet og angiver den ratio, der må være i forholdet mellem omsætning og omkostninger. Det vil sige, at det herved fastlægges, hvor store omkostninger B A/S må have i forhold til den forventede omsætning.

I midten af november 2020 blev der afholdt et møde med tre ledere fra hovedkvarteret i Tyskland vedrørende budgettet for B A/S. Her blev det endelige budget godkendt med en ratio på 19,6 i modsætning til de 19,0, som hovedkvarteret havde ønsket, dog kun for et 6 måneders interval, således at hvis det ikke gik godt, ville de være nødsaget til at skære yderligere.

Beslutningen om, at **A** skulle afskediges, blev truffet omkring august/september 2020, og var således indeholdt i budgetoplægget af september 2020. De var på det tidspunkt klar over, at der var nedgang i omsætningen, og at der skulle spares på omkostningerne, medmindre hovedkvarteret skruede op for ratio. De kiggede på organisationen i B A/S og vurderede, hvor det var muligt at spare. De havde brug for de medarbejdere, der var udadfarende i forhold til at kunderne. De måtte derfor nødvendigvis beholde salgsmedarbejderne. Marketingsarbejdet var den del, de bedst kunne undvære. Der var masser af aktivitet med kunderne, men ordrernes størrelse var mindre, og der var problemer med leverandører, som salgsmedarbejderne skulle tage sig af. De overvejede ikke, om det var muligt at overflytte andre opgaver til **A**

D besluttede, at man skulle vente med at opsiges **A** til begyndelsen af 2021. Han og D havde haft en drøftelse af tidspunktet, hvor han selv havde fundet det rettest at opsiges **A** med det samme. Han er i tvivl, om B A/S på det tidspunkt havde en lønudgift til **A** eller om hendes løn blev dækket af dagpenge.

Han og D talte sammen igen om opsigelsen i begyndelsen af 2021, men situationen havde ikke ændret sig. Der var stadig Corona, og folk arbejdede hjemmefra mv. Det var stadig den rigtige beslutning. De overvejede en deltidsstilling, men han syntes ikke, at var relevant, idet B A/S ikke ville spare nok herved.

Markedsføringsaktiviteterne efter opsigelsen af **A S** i januar 2021 var relativt begrænsede. Der var tale om små Facebook opslag og vedligeholdelse af eksisterende profiler på de digitale platforme, f.eks. løbende betaling for "bannere" mv. på sociale medier. De fornyede blot gamle tiltag. B A/S deltog først i en messe igen i maj 2022. De har ikke senere ansat en ny medarbejder til at varetage markedsføring.

De yderligere, alternative muligheder for besparelse, der er angivet i D's korrespondance med hovedkvarteret i oktober 2020, blev ikke realiseret.

A har forklaret bl.a., at hun alene fremhævede sine kompetencer inden for marketing i sit cv under hensyntagen til, at stillingsopslaget vedrørte marketing.

C havde været ansat i B A/S i 12 år og arbejdede med markedsføring. Stort set alle de opgaver, som hun har anført på listen af januar 2020 over sine arbejdsopgaver, var opgaver, som C havde varetaget. Da hun blev ansat, var det meningen, at de skulle være to personer i marketing. Hun var ansat til at varetage især den digitale del af marketing, f.eks. video, blogposts og podcasts. Men C stoppede i virksomheden næsten samtidig med, at hun selv tiltrådte. Hun varetog således al marketingsarbejde under sin ansættelse.

D har forklaret bl.a., at han nu er gået på pension. Årsrapporten for 2020 viser, at der i 2020 var et overskud på ca. 2,6 mio. kr. mod 3,0 mio. kr. i 2019. Det var nødvendigt med afskedigelser. Corona-situationen fra marts 2020 betød nedgang og usikkerhed. Der kom i marts 2020 en melding fra hovedkvarteret i Tyskland, der havde erfaring fra Kina, om, at man skulle forvente en tilbagegang på 40-60 %. Helt fra det tidlige forår 2020 drøftede han og F, hvad Coronaen ville betyde for virksomhedens økonomiske situation.

I september/oktober 2020 var omsætningen gået tilbage. Allerede i juni 2020 manglede ca. 6 mio. kr. i omsætning ud af 40-50 mio. kr. Der var et latent behov for at finde besparelser. Hovedkvarteret havde meddelt, at de skulle spare proportionalt med omsætningsnedgangen. B A/S havde for så vidt råd til at beholde alle ansatte i hvert fald i en vis periode, men var af bestyrelsen blev pålagt at lave et resultat også i svære tider. Hovedkvarteret forventede som udgangspunkt vækst hvert år. De traf beslutningen om at opsiges A vist-nok i september 2020.

Hans korrespondance med finansafdelingen i hovedkvarteret i Tyskland i oktober 2020 drejede sig om proportionaliteten mellem omsætning og omkostninger. Der arbejdes med en ratio for, hvor mange penge de må bruge i forhold til deres omsætning. Denne korrespondance foregik efter, at B A/S havde sendt deres første budgetforslag af september 2020 til hovedkvarteret. Dette første budgetforslag havde indregnet afskedigelse af en medarbejder. Det fremgik ikke, hvem der skulle afskediges. Beslutningen om at opsiges A var således truffet på dette tidspunkt.

På budgetmødet den 19. november 2020 blev det endelige budget godkendt med en højere ratio, som det fremgår af korrespondancen. Han mener, at de

med deres budgetoplæg havde presset hovedkvarteret. Hvis B A/S ikke gjorde, som hovedkvarteret ønskede, var det bestyrelsen, der havde det sidste ord.

Inden de besluttede at opsiges **A** havde de gjort sig mange overvejelser. Alt var lukket ned under Corona, og marketingsafdelingen blev derfor begrænset i sine opgaver. De sammenholdt marketingsopgaverne med deres andre opgaver. Den klogeste beslutning for virksomheden var at afskedige **A**. Det ville sikre firmaet og de øvrige ansatte. De overvejede også muligheden for at afskedige en salgskordinator, men konkluderede, at der var brug for de kundeservice medarbejdere, som de havde på det tidspunkt. De kendte ikke til, at **A** skulle have kompetencer inden for kundeservice. Det fremgik ikke af hendes papirer. De spurgte ikke **A** om hendes eventuelle andre kompetencer. De mente, at det var rimeligt oplyst med hendes cv, og de oplysninger, som de havde modtaget fra rekrutteringsfirmaet. **A** havde siddet tæt på kundeservice, og der var ingen, der havde indtryk af, at hun havde kompetencer inden for kundeservice. De undersøgte ikke muligheder for oplæring, fordi de havde tre meget dygtige medarbejdere, som havde lang erfaring inden for kundeservice og en del års kundekendskab hos B A/S. De ville blive sat tilbage, hvis de afskedigede en af disse tre medarbejdere. Der var stadig de samme arbejdsopgaver i kundeservice, blot var ordrernes størrelse mindre. Det var forkert at afskedige disse meget kompetente medarbejdere for at oplære en ny. Der var pres for at finde besparelser over en bred kam. Deltidsansættelse var derfor ikke en løsning. De andre mulige besparelser nævnt i hans korrespondance med hovedkvarteret i oktober 2020 blev ikke realiseret. Der var tale om kerneopgaver, der skabte salg. De lever af kunderne.

Marketingsopgaverne var væsentlig færre under Corona. Man måtte ikke mødes, fire messer blev ikke afholdt, arbejdet blev i vidt omfang udført hjemmefra mv. Messerne tog uger og måneder at planlægge. Han kan ikke sige, at det er forkert, at **A** i listen over sine arbejdsopgaver har angivet, at hun brugte 11 % af sin arbejdstid på messer.

Vedrørende marketing valgte de at gå tilbage til det niveau, virksomheden havde haft, før **A** blev ansat.

Anbringender

Parterne har i det væsentlige gentaget deres anbringender for byretten.

B A/S har yderligere anført:

”Der er sammenfald i såvel de faktiske omstændigheder som nødvendigheden i den vurdering om at foretage afskedigelser, som blev truffet i september - oktober 2020 og gennemført ved opsigelsen i januar 2021. Udviklingen i den manglende omsætning havde i perioden alene manifesteret sig yderligere, hvilket

understøtter, at der var tale om den korrekte (og nødvendige) beslutning. Der har ikke været påvist forhold i perioden fra september – oktober 2020 til opsigelsen i januar 2021 som nødvendiggør, at en fornyet vurdering med dertilhørende godkendelse fra ledelsen i Tyskland var nødvendig. Det er endvidere ulogisk at påstå, at hvis B A/S var interesserede i at afskedige **A** grundet hendes orlov, at selskabet ville betale flere måneders yderligere løn. Denne manglende økonomiske logik understøtter alene, at **A**'s orlov ikke havde indflydelse på beslutningen om at opsiges, der alene var begrundet i svigtende omsætning og bortfald af **A**'s stilling og arbejdsopgaver.

...

Da det var nødvendigt for B A/S at foretage afskedigelse var det ikke muligt for selskabet at beholde **A** i en deltidsstilling. Baggrunden for opsigelsen var netop at realisere en for selskabet væsentlig besparelse. Såfremt denne alene kunne realiseres delvist (fx ved at tilbyde en deltidsstilling) ville B A/S være nødsaget til at finde yderligere besparelser, fx afskedige yderligere medarbejdere. Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at en deltidsstilling ikke reelt var en mulighed.

Af samme årsag var det ikke reelt en praktisk mulighed at foretage omplacering af **A** til en stilling som salgskoordinator. En sådan omplacering ville indebære, at **A** skulle oplæres i SAP ERP. Det forhold at der for byretten blev forklaret, at en sådan oplæring tager mellem 3 og 9 måneder, understøtter ikke, at **A** kunne varetage salgskoordinatorens primære arbejdsopgave på kortere tid – tværtimod må det alene lægges til grund, at selv i tilfælde af en hurtig oplæring vil det tage mindst 3 måneder før hun ville være fortrolig med systemet. En sådan oplæringstid og gener forbundet hermed skal ses i lyset af de erfarne og meget dygtige salgskoordinatorer som allerede var ansat. Derudover følger det af Højesteretspraksis, jf. U.2017.303 H, at der ikke gælder en sådan pligt til omplacering.”

Det er endvidere gjort gældende, at B A/S af hovedkvarteret var pålagt at foretage besparelser. Der var tale om et koncernkrav og en bunden opgave. Hr. K, som D drøftede budget med, var medlem af bestyrelsen for B A/S. Der var tillige tale om en situation, hvor der ikke var udsigt til, at omsætningen igen ville stige.

A havde været ansat i under to år, hvorfor en godtgørelse i givet fald ikke kan overstige seks måneders løn.

A har yderligere anført:

”Når en virksomhed i denne situation opsiger en medarbejder på barsel, så følger det af praksis, at man skal se på følgende forhold af betydning for denne sag:

- a) om virksomhedens har bevist, at der faktisk var de sparebehov, som virksomhedens påstår,
- b) om virksomheden har bevist, at man ikke kunne have fundet alternative besparelse til at opsiges medarbejdere,
- c) om virksomheden, hvis det er nødvendigt at reducere antallet af medarbejdere, har bevist at det netop var den medarbejder, der var på barsel, der bedst kunne undværes,

Arbejdsgiver skal kunne bevise, at alle disse 3 ting er opfyldt, før det er ok at opsiges en medarbejder på barsel. Hvis bare én af tingene ikke kan bevises, så har B A/S ikke løftet bevisbyrden.

Appelinstævnte gør gældende, at ingen af disse betingelser er opfyldt, idet der nærmere redegøres for hvorfor i det følgende.

Tidspunktet for bedømmelse af opsigelsens saglighed og det faktiske tidspunkt hvor opsigelsen af [REDACTED] A [REDACTED] blev besluttet

Højesteret har ved domme af 24. juni 2002 (UfR 2002.2026) og 6. december 2004 (UfR 2005.886/2) fastslået, at det er et almindeligt ansættelsesretligt princip, at rimeligheden af en afskedigelse skal vurderes ud fra forholdene på opsigelsestidspunktet.

Højesteret har i H.D 25. oktober 2016 (U.2017.303) [...] fundet, at dette også gælder ved bedømmelse af lovligheden af en afskedigelse efter reglerne i ligebehandlingsloven.

Det er altså på opsigelsestidspunktet den 18. januar 2021, at rimeligheden af opsigelsen skal bedømmes, og ligeledes på dette tidspunkt, at de undersøgelser og vurderinger, arbejdsgiver skal lave i forhold til, om der er grundlag for sagligt at opsiges en medarbejder på barsel, skal foretages.

Det fremgår af det faktum, der blev præsenteret for byretten, herunder særligt forklaringen fra D [...], at ledelsen i B A/S allerede i september 2020 besluttede, at der skulle afskediges en medarbejder, og at ledelsen besluttede, at det var [REDACTED] A [REDACTED] der skulle afskediges.

Dette hænger sammen med, at [REDACTED] A [REDACTED] allerede i september 2020 er taget ud af organisationen for 2021 sammenlignet med 2020, jf. Budgetpræsentation dateret september 2020 [...]. Dette hænger ligeledes sammen med, at [REDACTED] A [REDACTED]

Andersson ingen steder er nævnt i forhold til de ellers meget specifikke tiltag omkring besparelser, som D oplister i sin korrespondance med J fra hovedkontoret i Tyskland [...], og hvor D for byretten [...] også har forklaret, at der her var tale om besparelser, der lå udover besparelsen ved afskedigelsen af A der allerede var besluttet på dette tidspunkt.

Det kan derfor lægges til grund, at B A/S allerede i september 2020 traf beslutningen om at afskedige A

B A/S opsagde imidlertid først A i januar 2021. De undersøgelser og vurderinger som B A/S utvivlsomt var forpligtet til at lave i forbindelse med opsigelsen kunne altså ikke laves i september 2020.

Da B A/S allerede havde besluttet at opsiges A i september 2020, så har det klart formodningen imod sig, at B A/S reelt har foretaget nogen undersøgelser af, om det var sagligt at opsiges A i perioden op til opsigelsen, og der er intet kommet frem i sagen, der tyder på, at B A/S foretog nogen vurdering af, om det i januar 2021 var sagligt at opsiges A

Appelinstævnte gør derfor gældende, at B A/S, allerede fordi man ikke i forbindelse med opsigelsen har foretaget de påkrævede undersøgelser, ikke har bevist, at opsigelsen af A hverken helt eller delvist var begrundet i hendes orlov, jf. ligestillingslovens § 16, stk. 4.

Faldende omsætning og manglende arbejdsopgaver

B A/S har gjort gældende, at det var B A/S' økonomiske stilling i september 2020 [...], der lå til grund for beslutningen om at opsiges A. Denne viser en omsætningsnedgang fra 2019 til 2020 på 9.943.000 DKK og et fald i resultat før skat på 2.303.000 DKK.

B A/S' årsregnskab for 2020 [...] og altså status i januar 2021, hvor A faktisk blev opsagt, viser imidlertid et overskud på 3.335.407 DKK i 2020, hvilket kun var et fald på ca. 600.000 DKK sammenlignet med 2019.

B A/S har således alene oplevet et beskedent fald i overskud fra 2019 til 2020. Dermed har B A/S ikke bevist, at man havde økonomiske problemer, der nødvendiggjorde opsigelse af medarbejdere, som B A/S ellers har påstået og fastholdt under hele sagen.

B A/S har desuden gjort gældende, at der var tale om en meget begrænset aktivitet indenfor den stilling A havde som Digital Marketing Coordinator, og at der derfor ikke var nok arbejde til en fuldtidsstilling inden for

marketing. I denne forbindelse har B A/S fremlagt en oversigt over udviklingen i markedsføringsomkostning og brugt dette som argument for, at de oplevede en markant nedgang i marketingsaktiviteter [...].

Oversigten viser imidlertid, at B A/S nok har haft et betydeligt fald i sine omkostninger til markedsføring, men kun inden for det område, der vedrører messer og rejser (account 687200). Hvis man tager messerne ud, så viser tallene for 2021, at B A/S faktisk har øget aktivitet / omkostninger inden for markedsføring.

B A/S' påstand om, at man oplevede et generelt fald i de arbejdsopgaver som **A** varetog må derfor afvises. Det bemærkes i denne forbindelse, at det fald i omkostninger til markedsføring, som B A/S har henvist til [...] alene kan henføres til manglende udgifter til messer og rejser, der blev aflyst som konsekvens af corona. Endvidere kan det på baggrund af forklaringerne for byretten konkluderes, at **A** arbejdsopgaver i det væsentlige bestod på trods af corona.

Dermed har B A/S heller ikke bevist, at **A's** job med rette blev nedlagt på grund af manglende arbejdsopgaver.

Alternative besparelsmuligheder til at opsiges medarbejdere

...

I e-mailkorrespondancen omkring den 21. og 22 oktober 2020 mellem D og J fra hovedkontoret i Tyskland [...], foreslår D flere mulige besparelser. Denne korrespondance viser netop, at det ikke var objektivt nødvendigt at afskedige lige præcis A.

B A/S har altså bragt andre afskedigelses- og besparelsmuligheder i spil end afskedigelsen af **A**

Uanset, at disse besparelsmuligheder, ifølge B A/S, var tiltag, der kunne tages udover opsigelsen af **A** som man allerede forud for dialogen i oktober 2020 havde besluttet at opsiges, viser korrespondancen netop, at der på tidspunktet for den faktiske opsigelse af **A** i januar 2021, var alternative besparelsmuligheder til at opsiges **A**

Arbejdsgivers ret til at skønne, om der er behov for at reducere i antallet af medarbejdere

Da B A/S ikke har påvist, hverken økonomiske problemer eller en væsentlig nedgang i de arbejdsopgaver **A** varetog, har B A/S ikke dokumenteret, at virksomheden havde et behov for at reducere i antallet af medarbejdere.

Uanset, at en arbejdsgiver har en vid adgang til at skønne om, hvor mange medarbejdere, der er behov for i en virksomhed, må der være grænser, når der ikke kan dokumenteres et sagligt behov for at reducere medarbejderstaben, og der heller ikke er tale om en generel / større reduktion.

Særligt når en arbejdsgiver kun vælger at opsiges én medarbejder og denne er på barsel, må der gælde et krav om, at arbejdsgiver kan påvise objektivt konstaterbare forhold, der ligger til grund for ønsket om en medarbejderreduktion. I modsat fald må det formodes, at afskedigelsen af den barslende medarbejder netop skyldes et ønske fra arbejdsgivers side om at slippe af med den pågældende medarbejder på barsel, og ikke et behov for generelt at reducere antallet af medarbejdere i virksomheden.

Da **A** som barslende medarbejder, var den eneste medarbejder, der blev opsagt, og da B A/S ikke havde bevislige økonomiske problemer og heller ikke har dokumenteret, at **A**'s arbejdsopgaver bortfaldt, gøres det derfor gældende, at B A/S ikke med rimelighed har kunne skønne, at det var påkrævet at afskedige en medarbejder.

De nævnte forhold skaber tværtimod en formodning for, at afskedigelsen af **A** kunne skyldes andre forhold. F.eks. hendes barsel.

B A/S har under sagen desuden gjort gældende at kravet om at spare og dermed behovet for at reducere i antallet af medarbejdere, skyldtes en instruks fra det tyske hovedkontor. Det gøres i denne forbindelse gældende, at en sådan instruks fra et moderselskab ikke i sig selv er et sagligt grundlag for at opsiges en medarbejder på barsel.

Det gøres desuden gældende, at instruks fra Tyskland først kom i oktober 2020, [...] og altså efter, at B A/S havde truffet beslutningen om at **A** skulle opsiges. Dermed kan beslutningen om opsigelsen af **A** ikke have haft noget at gøre med spare-instruksen fra Tyskland.

...

Udmåling af godtgørelse

...

Appelinstævnte gør gældende, at denne godtgørelse efter praksis skal fastsættes til 9 måneders løn, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 3.

9 måneders løn i godtgørelse er det klare udgangspunkt og det er kun ved medarbejdere med meget kort anciennitet eller hvor det er faren der er den beskyttede medarbejder, at godtgørelsen udmåles til mindre end 9 måneders løn.

På opsigelsestidspunktet havde **A** ca. 2 års anciennitet, og hun nåede i alt at være ansat hos B A/S i 2 år og 3 måneder. Med en sådan anciennitet, skal godtgørelsen udmåles svarende til det normale udgangspunkt på 9 måneders løn.”

Det er endvidere gjort gældende, at der ikke foreligger dokumentation for, at det var nødvendigt at følge instruksen fra hovedkvarteret om en præcis ratio mellem omsætning og omkostninger. Instruksen kom også først efter, at beslutningen om at opsiges **A** var truffet.

Landsrettens begrundelse og resultat

A blev opsagt den 19. januar 2021, således at ansættelsesforholdet ophørte den 30. april 2021. Spørgsmålet er, om B A/S har overtrådt ligebehandlingslovens § 9 ved at have afskediget **A** under hendes barselsorlov.

A blev ansat som digital marketing coordinator med virkning fra den 1. februar 2019 og blev opsagt den 19. januar 2021 under henvisning til faldende omsætning, der medførte, at hendes stilling blev skåret væk. Det var i opsigelsesbrevet anført, at omplacering var overvejet, men at dette ikke var muligt, og at der var tale om en nettoreduktion af ansatte. Det var tillige anført, at hendes arbejdsopgaver ville blive overtaget af andre ”bestående” medarbejdere.

Efter bevisførelsen lægges det til grund, at B A/S i 2020 oplevede en ikke uvæsentlig nedgang i omsætning og ordreindgang, og at dette skal ses i lyset af den krise i samfundet, der var forårsaget af Corona-smitten.

Efter bevisførelsen lægges det til grund, at der i april 2020 var en nedgang i salget på 11,4 % i forhold til 2019 svarende til ca. 3,7 mio. kr. og en nedgang i ordreindgang på ca. 3,7 % i forhold til 2019. Efter 1. halvår 2020 var det realiserede salg på ca. 45,3 mio. kr. mod et budgetteret salg på ca. 51,1 mio. kr., og det realiserede dækningsbidrag var på ca. 10,4 mio. kr. mod et budgetteret dækningsbidrag på ca. 13,2 mio. kr. Heri var indregnet reducerede omkostninger på ca. 1,9 mio. kr. I september 2020 var ordreindgangen til dato på 64.727 kr. mod 74.696 kr. per september 2019. Der var en tilsvarende nedgang i salget. Profit efter skat var gået fra 4,2 % til 2,3 % svarende til en nedgang på ca. 1,634 mio. kr. Ifølge årsrapporten for 2020 var årets nettoresultat på ca. 2,6 mio. kr. mod 3,0 mio. kr. i 2019.

Som sagen er oplyst for landsretten, lægges det til grund, at B A/S var et selvstændigt selskab og en del af en større tysk koncern. B A/S beskæftigede sig efter det oplyste udelukkende med salg. Efter det oplyste bestod bestyrelsen i B A/S af medlemmer af det tyske hovedselskab.

Som sagen er oplyst for landsretten, lægges det endvidere til grund, at det i forholdet mellem B A/S og det tyske hovedselskab var sædvane, at hovedselskabet angav faste retningslinjer for selskabets økonomi, således at der blev angivet en ratio for forholdet mellem selskabets omsætning og omkostninger. I forbindelse med udarbejdelse af budget for 2021 lægges det til grund, at B A/S fra hovedselskabet i Tyskland efter præsentation af B A/S' første budgetudkast, hvori allerede var indregnet besparelser, blev mødt med krav om yderligere reduktion af omkostninger på ca. 1,57 mio. kr. som følge af det faldende salg og ordredgang som beskrevet ovenfor. Som sagen er oplyst, lægges det grund, at B A/S som udgangspunkt var bundet heraf.

På denne baggrund og sammenholdt med de usikre fremtidsudsigter på grund af Corona-krisen findes B A/S på sagligt grundlag at have været nødsaget til at finde besparelser, herunder i form af afskedigelser.

A beskæftigede sig efter sin egen oversigt over arbejdsopgaver stort set kun med marketingsopgaver, og hun var den eneste i virksomheden, der indtil hendes sygemelding og barsel varetog denne funktion. Efter organisationsdiagrammet bestod virksomheden derudover af en general manager, en office manager, en sales director samt tre sales coordinators, syv sales/project engineers og fire tekniske support medarbejdere.

Virksomhedens kerneområde var salg, der direkte generede virksomhedens indtjening. De tre salgskordinatorer var ud over ledelsen de eneste i virksomheden, der ikke varetog teknisk betonedede opgaver og projektopgaver. Det fremgår af deres cv, at de alle havde endog meget lang erfaring med kundeservice og ordrebehandling. Af de fremlagte oplysninger om **A** uddannelsesmæssige og beskæftigelsesmæssige baggrund må det lægges til grund, at hun ikke besad egentlige kompetencer inden for salg og ordrebehandling, idet hendes kompetencer i særdeleshed vedrørte marketing.

Efter en samlet vurdering af virksomhedens økonomiske situation, de afgivne forklaringer og den usikre økonomiske situation under Corona-krisen findes det bevist, at afskedigelsen af **A** var sagligt begrundet i virksomhedens forhold, herunder i en saglig vurdering af at markedsføringsopgaverne var de opgaver, der bedst kunne undværes, og ikke begrundet i hendes barselsorlov.

Det forhold, at markedsføringsopgaverne efter forklaringerne blev videreført i et vist omfang på hidtidigt grundlag, bl.a. ved fornyelse af abonnementer, findes ikke at kunne føre til et andet resultat.

Endelig bemærkes, at beslutningen om afskedigelse, der blev truffet i september 2020, findes at være fornødent revurderet i januar 2021, hvor opsigelsen fandt sted. Der er herved lagt vægt på den fortsatte usikre økonomiske situation på grund af corona-krisen.

På denne baggrund frifindes B A/S.

Efter sagens udfald skal Dansk Magisterforening som mandatar for **A** i sagsomkostninger for begge retter betale 85.000 kr. til B A/S, hvoraf 80.000 kr. af beløbet er til dækning af udgifter til advokatbistand ekskl. moms og 5.000 kr. til retsafgift. Ud over sagens værdi er der ved fastsættelsen af beløbet til advokat taget hensyn til sagens omfang og forløb.

THI KENDES FOR RET:

B A/S frifindes.

I sagsomkostninger for begge retter skal Dansk Magisterforening som mandatar for **A** inden 14 dage betale 85.000 kr. til B A/S.

Beløbet forrentes efter rentelovens § 8 a.



RETEN I LYNGBY DOM

afsagt den 21. marts 2022

Sag BS-10386/2021-LYN

Mandatar Dansk Magisterforening for

A

(advokat Anders Hammer Hansen)

mod

B A/S

(advokat Jøn Lauritzen)

Denne afgørelse er truffet af dommer Ulrik Finn Jørgensen.

Sagens baggrund og parternes påstande

Sagen er anlagt den 12. marts 2021. Sagen vedrører spørgsmålet, om sagsøgte opsigelse af sagsøger under forældreorlov var i strid med ligebehandlingslovens regler, og om sagsøger som følge heraf har krav på en godtgørelse.

A har fremsat påstand om, at sagsøgte tilpligtes at betale sagsøger kr. 328.137,48 med tillæg af procesrente fra sagens anlæg til betaling sker.

Påstanden er opgjort som 9 måneders løn.

Sagsøgte, B A/S, har fremsat påstand om frifindelse, subsidiært, mod betaling af et mindre beløb efter rettens skøn.

Dommen indeholder ikke en fuldstændig sagsfremstilling, jf. retsplejelovens § 218 a.

Oplysningerne i sagen

Det fremgår af sagen, at [REDACTED] A [REDACTED] pr. 1. februar 2019 blev ansat i B A/S som digital marketing coordinator.

I marts 2020 blev [REDACTED] A [REDACTED] sygemeldt som følge af graviditetsbetingede gener.

I en mail fra den danske general manager til hovedkontoret af 22. oktober 2021 blev besparelsesmulighederne beskrevet som følger:

” HI Fair in September = 500 000,-
Postpone the employment of the planned Sales manager = 510 000,- (salary, social costs, company car, travels in second half of 2021)
Termination of one employee in Customer Service = 500 000,- (salary and social costs) However, this will first have an impact 3-6 months later due to legal notice period.
Termination of one out of the 7 Sales Engineers = 1.000.000,- (salary, social costs, company car and travel costs). However, this will first have an impact 3-6 months later due to legal notice period.”

Den 19. januar 2021, medens [REDACTED] A [REDACTED] stadig var på forældreorlov, blev hun opsagt med den begrundelse, at som følge af faldende omsætning, ville hendes stilling blive skåret væk.

Inden opsigelsen var der i virksomheden 19 medarbejdere, en general manager, en office manager, [REDACTED] A [REDACTED] en sales director, 3 sales coordinators, 8 sales/projekt engineers og 4 supportmedarbejdere.

Forklaringer

[REDACTED] A [REDACTED] har forklaret, at hun har en handelseksamen fra Niels Brock og efterfølgende er hun blevet cand.mag. i dansk med profil i kommunikation.

Hun har siden hun var 18 år gammel arbejdet som salgsassistent, købt varer ind, været kommunikationsmedarbejder på sin mors advokatkontor og drevet selvstændig virksomhed som kommunikationsrådgiver. Hun arbejdede lige inden hun kom til B A/S som digital marketing manager. Hendes kernekompetence er marketing og kommunikation.

Da hun søgte stillingen hos B A/S, fremhævede hun i sit cv de kompetencer, som hun havde, og som modsvarede den opslåede stilling, men ikke så meget hendes kontormæssige og markedsføringsmæssige kompetencer.

Hos B A/S sad hun med mange andre opgaver end digital marketing.

I marts 2020 blev hun sygemeldt på grund af graviditetsbetinget sygdom.

Det er hendes vurdering, at coronaen ville begrænse firmaets deltagelse i messer, men øge behovet for digital marketing. Hun brugte cirka 10% af sin arbejdstid på messer.

Når man kigger på de faldende markedsføringsudgifter fra 2018 til 2021, er det messerne, der er skåret bort.

Da hun blev ansat, var der en kollega, C, i marketingsafdelingen. C sagde op, inden hun selv tiltrådte, og D bad hende også påtage sig C's arbejdsopgaver, hvilket hun gjorde.

Da lægen sygemeldte hende, meddelte hun det mundtligt ved et møde med D. Han spurgte, om hun kunne udskyde sygemeldingen 14 dage, så hun kunne nå at sætte E og F ind i arbejdet.

Hun havde i løbet af 2020 kontakt med kolleger i både Danmark og i udlandet. Hun deltog i juleafslutningen i december 2020, hvor hun blandt andet talte med D. Der var ingen antydning af, at hun ikke skulle vende tilbage til arbejdet.

Da hun blev opsagt, blev der ikke sagt noget om muligheden for deltid eller omplacering.

Hun mener, at hun umiddelbart ville kunne håndtere hovedparten af opgaverne i stillingsbeskrivelsen for salgskoordinatorer og de øvrige opgaver efter få dages oplæring.

Hun har arbejdet rigtigt meget med SAP i forbindelse med marketing på hjemmesiden. Hun har også arbejdet meget med kundedatabasen i SAP. Hun arbejdede med SAP hos B A/S i 35% af sin arbejdstid. Hun kunne nemt sætte E ind i arbejdet med hjemmesiden, da E i forvejen kendte til andre ben af SAP. På samme måde kunne hun ganske nemt blive sat i de ben af SAP, hun ikke havde arbejdet med.

Officemanageren havde noget ledelsesansvar, men også mange opgaver, hun selv ville kunne håndtere.

Da hun gik fra, blev hendes opgaver fordelt på andre medarbejdere på det danske kontor.

Hvis hun var blevet tilbudt en deltidsstilling, ville hun have været meget interesseret, da hun jo lige havde fået et barn.

Hun har, efter hun fratrådte, haft kontakt med digital marketings koordinatorene i søstervirksomhederne i andre lande. De er ikke blevet afskediget.

D har forklaret, at han startede i virksomheden som general manager, da virksomheden blev etableret i Danmark i 2004.

Han er ikke længere general manager, men har en konsulentaftale i forbindelse med, at han går på pension juni 2022.

B A/S beskæftiger sig med salg og markedsføring af el tekniske produkter. Kunderne er primært den tekniske industri. Virksomheden er et selvstændigt selskab, men bestyrelsen består af repræsentanter fra ejeren, som er en tysk familieejet virksomhed. Modervirksomheden er repræsenteret i 32 lande.

A blev ansat, da C i et antal år havde været eneste medarbejder i markedsafdelingen. C's kompetencer var navnlig det sproglige. A skulle løfte markedsføringen og gøre den mere digital.

Da A's barsel nærmede sig, blev hun bedt om at lave en oversigt over sine opgaver. Den videoproduktion, der fremgår af oversigten, er faldet væk. Efter A fratrådte, er hjemmesiden stort set ikke plejet. Der er heller ikke skrevet artikler eller lavet kundeinterviews. De har opfordret sælgerne til selv at lægge historier på de sociale midler. De pågældende aktiviteter er skåret væk, da det var nødvendigt at finde besparelser. Han kan ikke svare på, hvor stor en del af A's opgaver, der er overtaget af andre medarbejdere.

Efter coronaen var indtruffet, meldte hovedkontoret ud, at man nok skulle regne med en omsætningsnedgang på 40-60%. Kunderne faldt ikke fra, men ordrestørrelserne blev mindre. Det medførte dog ikke en nedgang i arbejdsopgaverne. Det er lige arbejdskrævende at behandle en ordre på 1.000 og 10.000 stk.

Når han i marts 2020 skrev ud til medarbejderne, at en reducere i medarbejderstaben for tiden var helt udelukket, var det for at skabe ro.

I april 2020 var trenden for omsætningen foruroligere, men der var ingen risiko for virksomhedens overlevelse.

I løbet af 2020 pålagde hovedkontoret dem, at omkostningerne skulle skæres proportionalt med omsætningsnedgangen. Det var kun salgs- og marketingsaf-

delingen, der kunne skæres ned på. Alle planlagte aktiviteter, der kunne annulleres, blev annulleret.

Medarbejderne i sales og support har alle en teknisk baggrund. Medarbejderne i customer service laver kontorarbejde.

I september 2020 så det ud til, at det nok var nødvendigt at afskedige en medarbejder. Marketingsfunktionen var den eneste, hvor en stilling kunne nedlægges, uden det ville gå ud over den løbene forretning. Office manageren er i mange sammenhænge centrum i virksomheden. Hun har med alle medarbejderne at gøre, ligesom hun var hans højre hånd.

Da **A** var på barsel, overvejede de meget grundigt, om de kunne undvære en anden medarbejder. Til sidst var overvejsen, om de skulle tage hensyn til **A** eller til virksomheden. Han valgte den løsning, der kunne sikre, at virksomheden kunne komme godt ud af coronaen.

De omkostningsbesparelser, han nævnte i mailkorrespondancen med hovedkontoret i oktober 2020, lå udover afskedigelsen af **A** der allerede var besluttet på det tidspunkt af ham og F, men det var dog ikke konfirmeret af bestyrelsen før den 19. november 2020. F mente, at **A** straks skulle afskediges, men han selv ville af hensyn til **A** vente til efter jul. Han ved ikke, om **A** fik løn i den del af orlovsperioden.

De overvejede ikke, om **A** kunne bestride stillingen som officemanager. Officemanageren var en af tre medlemmer i ledergruppen, og hun havde en helt anden baggrund og erfaring end **A**.

Hvis ikke hovedparten af **A's** opgaver var blevet nedlagt, havde de nok beholdt **A**.

De overvejede, om **A** kunne varetage opgaver i kundeservice. Det var imidlertid meget tydeligt, at det ikke var en god ide. 2 af de tre er kontoruddannede, medens den tredje er autodidakt. En af dem er superbruger i SAP og taler flydende tysk en anden havde erfaring med de samme grossister, som de sælger til, fra en tidligere stilling.

Pigerne i kundeservice arbejder i en del af SAP, som det kræver flere års arbejde at blive fortrolig med. Det er helt forskellige kommandoer, der anvendes i de forskellige dele af SAP.

Da de fik SAP for 7-8 år siden, opgav sælgerne at bruge ERP delen af SAP, da det var "en verden for sig". **A** skulle nok bruge 3-6 måneders oplæring for at

kunne håndtere systemet. Som det fremgår af G's cv har hun været på SAP ERP-kurser i 8 uger.

Da **A** blev opsagt, var det samtidig planen at ansætte en ny sales manager.

Virksomhedens resultat for 2020 var på godt 2,6 mio. kr. efter skat. I 2021 bliver det godt 3 mio. kr.

De valgte i efteråret 2020 ikke at besætte salgschefstillingen, som var planlagt til opslag i andet halvår 2021. Den er stadig ikke besat.

Han mener, der er tiltrådt en medarbejder i teknisk support i januar 2021.

80% af alt marketingsarbejde har både før, under og efter **A** været lavet i Tyskland. Der er ikke flyttet dele af **A's** arbejde til Tyskland.

Hovedkontoret blev orienteret om, at det var en medarbejder på barsel, de ville opsigte.

Nedgangen i markedsføringsudgifter fra 2018 til 2020 vedrører i høj grad udgifter til messer.

A havde kvalifikationer til at løfte den digitale markedsføring til et højere niveau.

H har forklaret, at hun er uddannet i kontorartikelbranchen, hvor hun sad i kundeserviceafdelingen. I det firma, hvor hun arbejdede, blev der indført SAP.

I B A/S taster hun ordrer ind og trækker statistiker ud. Hun opdaterer grossisternes systemer med nye varer. Informationerne bliver trukket ved hjælp af SAP.

Alle oplysninger ligger i SAPs ERP-system. Oplysninger kan trækkes ud gennem CRM systemet. Hun ved ikke, om **A** arbejdede i ERP.

Hun er uddannet i SAP hos sin tidligere arbejdsgiver. Hun har også lært andre op i SAP. Det tager 6-9 måneder. Det skyldes, at der er mange funktioner og skærmbilleder.

E har forklaret, at hun er office manager hos B A/S og PA for general manager. Hun arbejder blandt andet med HR og løn. Hun har også ansvaret for administration og it. Hun er teamleder for de tre medarbejdere i kundesupport, som hun har personaleansvar for.

Hendes arbejdsopgaver blev ikke påvirket af **A's** opsigelse, da der allerede var overført opgaver, da **A** blev sygemeldt. På det tidspunkt overtog hun samarbejdet med hovedkontoret om hjemmesiden og indrykning af annoncer. Det meste af det arbejde, som **A** lavede, laver man ikke mere. Hun har posted på Facebook for F. Det skete nok et par gange om måneden. Hun har nok overtaget opgaver fra **A** svarende til 15-20% af sin arbejdstid.

Salgskordinatorernes arbejde består i kundekontakt, ordrebehandling, kontakt til hovedkontoret, logistik, prisforespørgsler med videre. Der er også meget arbejde i forhold til at sikre, at grossisterne har de rigtige varer på lager. Alle salgskordinatorerne arbejder med SAP ERP. Det gør hun også selv. Det svinger fra person til person, hvor lang tid det tager at blive fortrolig med SAP. Hun vil skyde på ½ år, hvis man arbejder med det dagligt.

F har forklaret, at han er administrerende direktør i B A/S siden sommeren 2021. Da **A** var ansat, var han salgsdirektør.

B A/S producerer ikke videoer. Virksomheden har stadig et digitalt fokus, men redigerer ikke længere i Google. Facebook bruges i form af relativt simple opslag, som han selv laver. De laver ikke længere blogs på hjemmesiden. Han husker ikke, hvornår, den er ført ajour.

Det er E, der hjælper ham med at opdatere hjemmesiden på grundlag af forarbejde fra hovedkontoret.

De har ikke deltaget i messer, siden **A** fratrådte.

Det er nok rigtigt, at det er ham og E, der har overtaget **A's** arbejde.

Han var involveret i udarbejdelsen af de statusmails, D sendte til medarbejderne under coronaen.

Det var ham og D, der udarbejdede PowerPoint budgetpræsentationen for 2021. Når **A** var skrevet med svag skrift, betød det, at det var besluttet, at hun ikke skulle være en del af virksomheden i 2021. Det var i slut august/start september 2020, det lå klart, at der skulle ske personalereduktioner.

Det var deres konklusion, at alle andre afdelinger end marketing skulle oprettholdes for at kunne drive virksomheden videre.

Han husker ikke, om de overvejede at afskedige en salgskordinator og lade **A** beholde resten af sit eget arbejde og overtage arbejde fra andre.

Han mener ikke, at **A** kunne overtage en stilling som salgskordinator. Hendes spidskompetence var videoproduktion, og den kunne ikke bruges i en salgskordinatorrolle.

Han har selv SAP ERP på sin computer, men han bruger det ikke, da han ikke har behov for det.

A kunne ikke varetage stillingen som officemanager, da hun er stedfortræder for virksomhedens direktør.

De betaler stadig Google for at fremhæve B A/S på bestemte søgeord. De betaler også til Facebook.

Der er ikke ansat nye medarbejdere, efter **A** blev opsagt. Der startede en applicationsingeniør den 1. januar 2020.

Parternes synspunkter

A har i sit påstandsdokument anført følgende:

” Det gøres overordnet gældende, at opsigelsen af **A** er i strid med ligebehandlingslovens § 9, og at **A** som følge heraf har krav på en godtgørelse i medfør af ligebehandlingslovens § 16, stk. 2. og 3, som bør udmåles til 9 måneders løn henset til **A**'s anciennitet og omstændighederne i øvrigt.

Det påhviler B A/S at løfte bevisbyrden for, at afskedigelsen af **A** hverken helt eller delvist er begrundet i **A**'s orlov, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, og denne bevisbyrde er ikke løftet.

Faldende omsætning og manglende arbejdsopgaver

B A/S har i opsigelsesskrivelsen angivet faldende omsætning som konsekvens af COVID-19 som begrundelse for opsigelsen. Det er ikke behørigt dokumenteret, at en besparelse var nødvendig på afskedigelsestidspunktet, og **A** blev da også som den eneste medarbejder afskediget med henvisning til B A/S' trængte økonomi.

B A/S gør herudover gældende, at der var tale om en stærkt begrænset aktivitet indenfor stillingen som Digital Marketing Coordinator, idet der eksempelvis ikke var afholdt messer og workshops siden marts 2020.

A blev opsagt den 18. januar 2021 og således mere end 10 måneder efter, at Danmark lukkede ned som følge af COVID-19 situationen. Samtidig skete opsigelsen på et tidspunkt, hvor der var udsigt til en vaccineudrulning gennem Europa, som formodentlig ville medføre, at eksempelvis messer

og workshops igen kunne afholdes. Hertil kommer, at [REDACTED] A [REDACTED] først skulle vende tilbage fra barsel den 1. april 2021, og det må have formodningen for sig, at marketingopgaverne ville vende tilbage. Det gøres sammenfattende gældende, at B A/S ikke har dokumenteret nødvendigheden af besparelser på afskedigelsestidspunktet.

Foruden nødvendigheden af besparelser på afskedigelsestidspunktet, skal B A/S tillige dokumentere, at det var objektivt nødvendigt at afskedige lige præcis den barslende medarbejder, A. B A/S har ikke dokumenteret, at A'S orlov ikke var medvirkende årsag til, at B A/S valgte lige netop denne besparelsesmulighed.

Til støtte herfor gøres gældende, at B A/S ikke har dokumenteret, at afskedigelsen ikke kunne være afværget, herunder ved at vælge en af de andre besparelsesmuligheder, som B A/S også selv refererer i sit svarskrift, jf. også sagens bilag E, eller ved at tilbyde [REDACTED] A [REDACTED] deltidsstilling som et mindre indgribende middel. Herefter kunne man opskalere timeantallet løbende, som marketingopgaverne naturligt vendte tilbage i fuldt omfang, hvilket havde været en mindre indgribende løsning end at skride til afskedigelse.

B A/S har gjort gældende, at det ikke var muligt at ændre [REDACTED] A's [REDACTED] stilling til en deltidsstilling som en mindre indgribende foranstaltning, idet der var pålagt en bunden opgave fra det tyske hovedkontor om at realisere en besparelse på kr. 1.568.760, jf. bilag E. Denne besparelsesinstruks benytter B A/S tillige som argument for sagligheden af at afskedige [REDACTED] A [REDACTED]

Det gøres gældende, at sagens bilag E netop understøtter, at det ikke var objektivt nødvendigt at afskedige lige præcis [REDACTED] A [REDACTED] da D i de fremlagte e-mails faktisk foreslog andre besparelsesmuligheder. Det fremgår af sagens bilag E, at D den 22. oktober 2020 meddelte hovedkontoret i Tyskland, at B A/S kunne reducere selskabets omkostninger ved at undlade at ansætte en ellers planlagt Sales Manager. Det fremgår tillige af bilag E, at D som yderligere besparelsesmuligheder foreslog afskedigelse af en medarbejder i kundeservice eller en salgssingeniør. Det fremgår af organisationsdiagrammerne i bilag F, at [REDACTED] A [REDACTED] hverken var en del af kundeserviceafdelingen eller salgsafdelingen. Det er således tydeligt, at en afskedigelse af [REDACTED] A [REDACTED] ikke var en af de af D foreslåede løsninger i oktober 2020, jf. bilag E, og at B A/S selv har bragt andre afskedigelses- og besparelsesmuligheder i spil end afskedigelsen af [REDACTED] A [REDACTED]

B A/S gør gældende, at de besparelsesmuligheder, som D beskriver i bilag E, er tiltag, der kunne iværksættes ud over afskedigelsen af A. Dette er ikke

dokumenteret. Tværtimod understøtter bilag E netop, at D's forslag var de første fremlagte besparelsesforslag for at reducere omkostningerne med det ønskede beløb. Dette henset til, at afskedigelse af [A] eller reduktion af marketing-udgifter, på intet tidspunkt er nævnt i bilag E, ligesom de foreslåede besparelsesmuligheder ikke beskrives som yderligere tiltag. Tværtimod fremgår det i e-mailen af 21. oktober fra hovedkontoret, at der skal ske en besparelse på kr. 1.568.760, og til det svarer D den 22. oktober, at han kan realisere en besparelse på cirka 1.000.000 (totalt) ved hjælp af forskellige opstillede tiltag. [A's] afskedigelse er ikke beskrevet i disse meget konkret opstillede tiltag, ligesom afskedigelsesmuligheden heller ikke fremgår af D's e-mail senere samme dag med et øget besparelsesforslag. Hertil bemærkes, at den planlagte Sales Manager fremgår i oversigten over organisationen for 2021, jf. bilag F, uagtet at D, jf. bilag E, foreslog at annullere netop denne ansættelse som ét af sine allerførste forslag, da han af koncernledelsen blev bedt om at finde og foreslå besparelsesmuligheder i B A/S.

Hertil kommer, at B A/S først afskedigede [A] i januar 2021, og at sagligheden af en opsigelse skal vurderes på opsigelsestidspunktet, hvor der netop var præsenteret alternative besparelsesmuligheder, som ikke blev anvendt. Derimod valgte man at effektuere afskedigelsen af én medarbejder – nemlig den ene medarbejder, som var fraværende, og hvor opgaverne derfor lettest kunne omfordeles, sådan som man allerede havde indrettet sig under den retsbaserede orlov. Dermed er afskedigelsen begrundet i [A's] fravær.

B A/S har også gjort gældende, at der ikke var tilstrækkeligt med opgaver til en fuldtidsstilling inden for marketing. Dette anses ikke for dokumenteret, og [A] [A] kan herudover ikke genkende, at der ikke skulle være tilstrækkeligt med opgaver til en fuldtidsstilling. Tidligere marketingmedarbejder C's opgaver blev overflyttet til [A] efter C's fratræden. Sagsøgte fremlagte bilag M i form af C's ansættelseskontrakt og beskrivelse af dennes arbejdsopgaver er ikke bevis for det modsatte. Det bemærkes, at ansættelseskontrakten er indgået med virkning fra 1. maj 2008, og de arbejdsopgaver, som står beskrevet deri, var således ikke retvisende for C's egentlige arbejdsopgaver 12 år senere, da opgaverne blev overflyttet til [A]

Som eksempel kan fremhæves, at en væsentlig del af C's opgaver, der blev overflyttet til [A] bestod i oversættelsesarbejde, som [A] også brugte meget tid på, inden hun overtog arbejdsopgaverne fra C. Arbejdet bestod bl.a. i oversættelse af pressemeddelelser fra engelsk og tysk til dansk. Der kunne være op til 8 af sådanne opgaver på en måned. Af andet oversættelsesarbejde kan nævnes: Landingpages, Brochure, Hjemmeside artik-

ler, Interviews med kunder og kollegaer (fra Tyskland), Print og digitale annoncer til fx fagblade eller Facebook.

På den baggrund fastholdes det, at der var tilstrækkeligt med arbejdsopgaver til en fuldtidsstilling inden for marketing, og at den reelle årsag til afskedigelsen af lige præcis **A** var dennes retsbaserede fravær og ikke et fravær af opgaver.

Udvælgelsen af **A**

B A/S har begrundet afskedigelsen i ledelsens skønsmæssige vurdering af, hvem der bedst kunne undværes, og disse overvejelser er først fremkommet efter afskedigelsen, hvilket efter retspraksis ikke er tilstrækkeligt til at løfte bevisbyrden efter ligebehandlingsloven.

Hertil kommer, at **A's** arbejdsopgaver fortsat udføres i B A/S, nu blot af andre medarbejdere.

B A/S har ikke dokumenteret, at B A/S forud for afskedigelsen undersøgte mulighederne for at overflytte andre opgaver **A** i stedet for at overflytte **A's** opgaver til andre, hvilket B A/S var forpligtet til i henhold til ligebehandlingsloven og den udvidede omplaceringspligt, som er fastlagt i retspraksis.

I forlængelse af ovenstående gøres det gældende, at **A** utvivlsomt kunne varetage de opgaver, som henhører under en af de tre salgskoordinatorstillinger, og at disse stillinger også delvist indeholder marketingsopgaver.

Det følger af retspraksis, at der også gælder en omplaceringspligt i sådanne situationer, hvor der er tale om en væsentlig ændret stilling, og B A/S burde derfor have undersøgt og overvejet muligheden for at nedlægge én af tre salgskoordinatorstillinger, og i stedet overføre visse af disse opgaver til **A's** stilling. B A/S valgte i stedet at opsigte den barslende medarbejder som den første og eneste, hvilket ikke er foreneligt med ligebehandlingslovens beskyttelsesregler.

Herudover ville **A** kunne varetage office managerens arbejdsopgaver, hvorfor B A/S tillige burde have undersøgt og overvejet muligheden for at overflytte office managerens opgaver til **A** i stedet for omvendt.

Det gøres supplerende gældende, at en omfordeling af **A's** arbejdsopgaver, hvortil nogle overflyttes til andre medarbejdere og det tyske hovedkontor, må sidestilles med en fastansættelse af barselsvikaren.

B A/S oplyser, at det ikke var muligt at afskedige andre end **A** herunder for eksempel en salgskoordinator. D har imidlertid selv

foreslået netop denne løsning den 22. oktober i en e-mail til B A/S' tyske hovedkontor, jf. bilag E.

Hertil kommer, at der var ansat i alt 3 salgskoordinatorer, og kun én Digital Marketing Coordinator. Også henset til [REDACTED] A [REDACTED] tillige kunne løse salgskordinatoropgaver, kunne B A/S have valgt at opsigte én ud af 3 salgskordinatorer og herefter fordelt eventuelle overskydende opgaver ud på andre medarbejdere, herunder [REDACTED] A [REDACTED]. Det var netop den manøvre, som B A/S valgte at benytte for så vidt angår [REDACTED] A's [REDACTED] stilling, og det må derfor have formodningen for sig, at det også kunne lade sig gøre med øvrige stillinger, men at det blot var oplagt at vælge den allerede fraværende medarbejder.

B A/S havde dermed reelle muligheder for at opsigte andre medarbejdere end [REDACTED] A [REDACTED] herunder ved en anden omstrukturering i virksomheden, som således ikke medførte, at den særligt beskyttede medarbejder (som den eneste) skulle opsiges.

Forbuddet mod afskedigelser, som helt eller delvist er begrundet i orlov, skal netop også sikre, at medarbejdere, som udnytter deres lovhjemlede ret til orlov, ikke overflødiggøres ved, at andre medarbejdere blot overtager arbejdsopgaverne under orlovsperioden.

Det er korrekt, at der ikke gælder et krav om positiv særbehandling - dog er der forbud imod diskrimination - og det bemærkes, at [REDACTED] A [REDACTED] netop er blevet udvalgt til afskedigelse grundet sit fravær, at hendes opgaver er overgået til andre i virksomheden, og at [REDACTED] A [REDACTED] end ikke blev tilbudt en deltidsstilling som alternativ til en opsigelse, såfremt det måtte være korrekt, at flere af hendes arbejdsopgaver er forsvundet.

Det gøres på den baggrund gældende, at opsigelsen af [REDACTED] A [REDACTED] netop helt eller delvist skyldes hendes fravær efter barselsloven, idet hun var den nemmeste at afskedige, fordi B A/S i hendes fraværsperiode efter barselsloven allerede havde disponeret hendes arbejdsopgaver anderledes.

Til støtte for ovenstående bemærkes, at fraværet netop ikke må komme den barslende medarbejder til skade, hvilket er tilfældet, når en arbejdsgiver vælger den lette løsning i form af at afskedige den medarbejder, som allerede har været fraværende i en periode i stedet for på et objektivt grundlag nøje at vurdere, hvilken medarbejder, der kan undværes. [REDACTED] A [REDACTED] har ret til at vende tilbage til den samme eller en lignende stilling efter orlov, jf. ligebehandlingslovens § 8 a, og en afskedigelse af hende, som den første og eneste medarbejder, er uforenelig med ligebehandlingslovens beskyttelsesprincip, jf. samme lovs § 9, særligt henset til, at arbejdsopgaverne ikke er forsvundet, men fortsat eksisterer og blot varetages af andre medarbejdere i B A/S og hovedkontoret i

B A/S har desuden ikke dokumenteret, at B A/S forud for opsigelsestidspunktet foretog en grundig vurdering af [redacted] A's kompetencer sammenholdt med virksomhedens øvrige medarbejdere. Dette skal komme B A/S bevismæssigt til skade.

[redacted] A har i øvrigt kun modtaget ros i sin ansættelsestid i B A/S, og fik da også under sin orlov det klare indtryk, at hendes kompetencer var savnet blandt hendes kollegaer.

Det bemærkes slutteligt, at B A/S koncernen i de øvrige nordiske lande, hvor B A/S er hjemhørende, ikke har afskediget medarbejdere i den samme stilling som A's Digital Marketing Coordinator. Dette understøtter, at B A/S koncernen som helhed ikke nedprioriterer marketingindsatser, ligesom der ikke synes at være et overordnet strategisk koncernmål om at samle marketingindsatsen i Tyskland, idet Digital Marketing Coordinatorer fortsat er ansat i Sverige, Norge og Finland. ”

B A/S har i sit påstandsdokument anført følgende:

”Det gøres gældende, at B A/S har løftet bevisbyrden for, at opsigelsen hverken helt eller delvist er begrundet i [redacted] A's afholdelse af orlov.

I tiden op til opsigelsen oplevede B A/S en omsætningsnedgang i betydeligt omfang der har medført et behov for at foretager besparelser. Opsigelsen af [redacted] A er sket som følge af disse besparelser.

[redacted] A's stilling er nedlagt og de arbejdsfunktioner hun tidligere varetog, er enten bortfaldet eller varetaget af B A/S' direktør, Office Manager eller salgsdirektør. B A/S har en mindre personalegruppe på under 20 ansatte og antallet af afskedigelser som følge af omsætningsnedgangen skal naturligvis vurderes i lyset heraf. De funktioner som [redacted] A varetog var ansvarsområder som enten kunne undværes eller løses af ledelsesgruppen.

Det er fra B A/S' side godtgjort, at det var nødvendigt at opsiges [redacted] A. Der var ikke andre som bestred lignende stillinger eller jobfunktionerne, hvorfor det allerede af den årsag ikke har været muligt at afskedige andre medarbejdere for at opnå samme mål.

Det gøres videre gældende, at [redacted] A's retsstilling efter ligebehandlingsloven ikke indebærer, at der kan stilles krav om at B A/S afskediger medarbejdere uden for [redacted] A's stillingsområde med henblik på omplacering og oplæring af [redacted] A. Herunder fremhæves, at stillingerne som henholdsvis salgskoordinatorer og Office Manager har et væsentligt andet ind-

hold, som **A** hverken i kraft af sin erfaring eller uddannelsesmæssige baggrund var kompetent til at varetage.

Det var nødvendigt for B A/S at foretage personalereduktion i marketingafdelingen. B A/S foretog forud for opsigelsen en vurdering af i hvilke funktioner der kunne spares og overvejede forud for opsigelsen hvorvidt der kunne ske besparelser i de øvrige afdelinger.

Salgs- og supportingeniører: B A/S kunne ikke gennemføre afskedigelser af dets salgs- og produktioningeniører da disse medarbejdere yder service og support til selskabets kunder. Disse medarbejders arbejdsopgaver er direkte omsætningskabende og kan faktureres over for B A/S' kunder. Idet der ikke er sket en generel kundenedgang har det ikke været muligt at foretage personalereduktion inden for denne medarbejdergruppe.

Salgskoordinatorer: Det var ikke muligt at foretage afskedigelser blandt salgskoordinatorerne. Disse udfører væsentlige arbejdsopgaver i form af backoffice funktioner som sikrer, at kunder modtager tilbud og varer som bestilt. Antallet af kunder og ordrer var på stort set samme niveau som hidtil, men ordrestørrelsen var væsentligt lavere end før Corona. Der er samme arbejde for salgskoordinatoren i at gennemføre en ordre på 1.000 enheder, som at ekspedere en ordre på 700 enheder, trods sidstnævnte indebærer en væsentlig lavere omsætning for B A/S. Der har endvidere været globale leveringsproblemer som følge af Corona og leverandørernes forhold, hvilket har medført et væsentligt øvrigt arbejde for salgskoordinatorerne.

Office Manager: Allerede fordi E er en del af ledelsesgruppen, har stort ansvar i forretningen og har væsentlige ansvarsområder ved at føre B A/S gennem Corona-krisen, har det ikke været muligt at foretage afskedigelse af Office Manageren mod at **A** kunne beholde sin stilling som Digital Marketing Coordinator.

Det har været baggrunden for opsigelsen af **A** og nedlæggelsen af hendes stilling, at marketingafdelingen i B A/S var den funktion der kunne undværes som led i en besparelse. Den øvrige forretning foretager alle i væsentligt omfang kundebetjening og salgsarbejde, hvorfor det har været afgørende med henblik på at genrejse omsætningen, at der fortsat var en effektiv og kompetent salgsafdeling. Derudover har det været væsentligt, at eksisterende kunder blev fastholdt.

Da der ikke har været øvrige ansatte i marketingafdelingen var det således nødvendigt at afskedige **A**. De tilbageværende funktioner blev varetaget som sekundære opgaver i ledelsesgruppen og af den koncernfælles marketingafdeling i ..., Tyskland.

De tilbageværende salgskoordinatorer udfører ingen opgaver inden for marketingfunktionen og har hverken varetaget sådanne opgaver før eller efter afskedigelsen af [REDACTED] A [REDACTED]. Det bestrides og er i øvrigt udokumenteret, at B A/S først efter afskedigelsen har foretaget en vurdering af muligheden for alternative afskedigelser. Vurderingerne blev foretaget i oktober og november 2020 og planlagt til gennemførelse umiddelbart herefter. Grundet julen opsagde B A/S ikke [REDACTED] A [REDACTED] i december 2020, men overleverede telefonisk og pr. mail den som bilag 2 fremlagte opsigelse i januar 2021.

Der har ikke været aktuelle eller potentielle stillinger hvori det har været muligt at foretage omplacering af [REDACTED] A [REDACTED]. Det fremhæves i den forbindelse, at B A/S Danmark er en mindre salgs- og supportorganisation i B A/S koncernen og alene har et begrænset antal medarbejdere.

I det omfang retten måtte finde, at [REDACTED] A [REDACTED] er berettiget til en godtgørelse gøres det gældende, at en eventuel godtgørelse ikke kan overstige et niveau svarende til 6 måneders løn i henhold til gældende praksis.”

Parterne har under hovedforhandlingen nærmere redegjort for deres opfattelse af sagen.

Rettens begrundelse og resultat

Sagsøgeren, [REDACTED] A [REDACTED] blev pr. 1. februar 2019 ansat som digital marketing coordinator i B A/S, der er en virksomhed, der sælger elektroniske komponenter til industrien.

I marts 2020 blev [REDACTED] A [REDACTED] sygemeldt som følge af graviditetsbetingede gener.

Den 19. januar 2021, medens [REDACTED] A [REDACTED] fortsat var på orlov som følge af barslen, blev hun opsagt med den begrundelse, at hendes stilling ville blive skåret væk som følge af faldende omsætning. Virksomheden havde på det tidspunkt 19 medarbejdere.

Det fremgår af ligestillingslovens § 16, stk. 4, at hvis en opsigelse sker under fravær som følge af barsel, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i fraværet.

Da [REDACTED] A [REDACTED] blev sygemeldt, blev nogen af hendes opgaver overtaget af andre medarbejdere, og nogen blev skåret væk.

Den daværende administrerende direktør, D, har forklaret, at han ikke kan sige, hvor stor en del af opgaverne, der blev overtaget af andre medarbejdere.

E har forklaret, at hun har overtaget opgaver fra [REDACTED] A [REDACTED] svarende til 15-20% af sin arbejdstid.

Den daværende salgsdirektør, nuværende administrerende direktør, F, har forklaret, at han har overtaget en del af [REDACTED] A's [REDACTED] arbejdsopgaver.

Det er oplyst, at virksomhedens resultat i 2019 var 3 mio. kr., i 2020 2,6 mio. kr. og i 2021 forventes at blive godt 3 mio. kr. efter skat.

D har forklaret, at afskedigelsen blev besluttet i september 2020 på grundlag af en overvejelse af, om "de skulle tage hensyn til [REDACTED] A [REDACTED] eller til virksomheden".

F har forklaret, at han ikke husker, om de overvejede af afskedige en salgskoordinator og lade [REDACTED] A [REDACTED] beholde resten af sit eget arbejde og overtage arbejde fra andre, Men han mener ikke, at [REDACTED] A [REDACTED] kunne overtage en stilling som salgskoordinator, da hendes spidskompetence er videoproduktion.

Beslutningen om at afskedige [REDACTED] A [REDACTED] blev således truffet i september 2020, og der er ikke oplysninger om, at beslutningen senere er blevet revurderet. Set i lyset af, at virksomheden i 2021 fik et overskud på størrelse med overskuddet i 2019, før coronaen, virker det ikke indlysende, at der var behov for at reducere i personalet i 2021, selv om der var en mindre nedgang i overskuddet i coronaåret 2020.

Retten finder imidlertid, at en arbejdsgiver har en meget vid adgang til frit at skønne om, hvor mange medarbejdere, der er behov for i virksomheden.

Det afgørende er derfor, om B A/S har løftet bevisbyrden for, at [REDACTED] A's [REDACTED] barselsfravær ikke indgik i grundelsen for, at det var hende og ikke en anden medarbejder, der blev afskediget.

Retten finder, at det arbejde, der må vurderes, om [REDACTED] A [REDACTED] kunne varetage sammen med den resterende del af hendes tidligere opgaver, er det arbejde, der udføres af de tre salgskoordinatorer. Der er tale om arbejde, der betegnes som kontorarbejde, og de pågældende arbejder med it systemet SAP ENP.

Hverken D eller F, som i fællesskab traf beslutningen om at afskedige A har forklaret, at de dengang overvejede, om [REDACTED] A [REDACTED] kunne supplere sine egne arbejdsopgaver op med funktioner, hun kunne overtage fra salgskoordinatorerne.

█ A █ har forklaret, at hun har arbejdet meget med SAP, og at hun ganske nemt kunne blive sat ind i de dele af SAP, hun ikke havde arbejdet med.

D har forklaret, at det tager flere år at blive fortrolig med de SAP-systemer, der benyttes i kundeservice, og at █ A █ nok skulle bruge 3-6 måneders oplæring for at kunne håndtere systemet.

█ A █ har forklaret, at det tager 6-9 måneder at blive lært op i SAP.

E har forklaret, at hun vil skyde på, at det tager ½ år at blive fortrolig med SAP.

På baggrund af disse forskellige udsagn findes det ikke godtgjort, at █ A █ ikke kunne varetage en fuld stilling sammensat af hendes tidligere arbejdsopgaver og opgaver fra salgskordinatorerne eller en deltidsstilling, som har forklaret, hun ville have været interesseret i.

På den baggrund findes B A/S ikke at have løftet bevisbyrden for, at █ A's █ fravær i forbindelse med fødslen ikke er indgået i beslutningen om at afskedige hende.

Godtgørelsen findes på grundlag af █ A's █ anciennitet passende at kunne sættes til et beløb svarende til 6 måneders løn eller 218.758 kr.

Sagsomkostningerne er efter sagens værdi, forløb og udfald fastsat til dækning af advokatudgift med 35.000 kr. og af retsafgift med 5.560 kr. Dansk Magisterforening er ikke momsregistreret.

THI KENDES FOR RET:

B A/S skal til █ A █ betale 218.758 kr. med tillæg af procesrente fra den 12. marts 2021.

B A/S skal til Dansk Magisterforening betale sagsomkostninger med 40.560 kr.

Beløbene skal betales inden 14 dage.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.