

KENDELSE



Ledernævnet

i Ledernævnets sag nr.: 20240509

Ledernes Hovedorganisation

for

A
(Advokat Kathrine Kiilsholm Otte-
sen)

mod

Dansk Erhverv

for

Dansk Avis Omdeling A/S
Islandsvej 1
7100 Vejle
CVR-nr. 26063892
(Advokat Lea Emilie Dam)

1. Uoverensstemmelsen:

Sagen angår, om den indklagede virksomheds opsigelse af A er i strid med ligebehandlingsloven og/eller forskelsbehandlingsloven, subsidiært funktionærloven.

I givet fald angår sagen endvidere, hvilken godtgørelse A er berettiget til.

2. Påstande:

Klager, Ledernes Hovedorganisation for A, har påstået, at indklagede skal betale 923.140 kr. til klager.

Indklagede, Dansk Erhverv for Dansk Avis Omdeling A/S, har påstået frifindelse.

Parterne er enige om, at sagen kan bedømmes efter ligebehandlingsloven, forskelsbehandlingsloven og funktionærloven.

Klager mener, at Ledernævnet herudover kan tage stilling til, om A har været udsat for løndiskrimination i strid med ligelønsloven. Dette bestrider indklagede.

3. Sagens behandling:

Sagen blev mundtligt forhandlet den 7. april 2025 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, B og C.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Ledernævnet kunnet opnå flertal for en afgørelse, og afgørelsen træffes derfor af nævnets formand som opmand ved kendelse.

4. Sagsfremstilling:

Dansk Avis Omdeling A/S (DAO) beskæftiger sig med distribution af aviser, blade, pakker og breve mv. i hele Danmark. Virksomheden har ca. 2.000 ansatte, hvoraf størstedelen er ufaglærte bude og terminalarbejdere. DAO's administration består af ca. 200 medarbejdere, som i det væsentlige er fordelt på afdelinger i Vejle (Vest) og Rødovre (Øst).

DAO opkøbte i 2021 Bladkompagniet, og de to virksomheder blev fusioneret den 1. januar 2022. På daværende tidspunkt var C administrerende direktør i DAO.

A blev i forbindelse med opkøbet af Bladkompagniet tilbudt fastansættelse i DAO som "Head of HR" (HR-chef). Hun tiltrådte den 1. oktober 2021. Hun havde forud for dette bistået DAO på konsulentbasis.

I juni 2022 blev A sygemeldt, efter at hun under et ledelsesseminar havde pådraget sig en skade i venstre fod. Af en anmeldelse som arbejdsskade fremgår under "Beskrivelse af ulykken":

"En gruppe medarbejdere var på seminar/teambuilding. Her skulle de lave noget på

subboards i vandet. A falder og slår sin fod fordi brættet er glat.

Brækket fod og overrevet ledbånd i venstre fod. Hun er blevet tilset på skadestuen i vejle d. 15.06.2022."

Den 2. august 2022 tiltrådte B som administrerende direktør i DAO. Han afløste dermed C.

Af et brev af 20. september 2022 fra B til A fremgår, at A's løn pr. 1. marts 2022 reguleres med 1.200 kr., og at hun som følge heraf oppebærer en fast månedlig løn på 69.700 kr.

Af et organisationsdiagram fra januar 2023, sammenholdt med parternes oplysninger under den mundtlige forhandling, fremgår bl.a., at B, D, E, F og G udgjorde DAO's øverste ledelse ("C-level"). I næste række ("D-level") figurerer bl.a. A.

A holdt i perioden 22. december 2022-14. maj 2023 ferie og orlov fra sin stilling. I en e-mail af 16. december 2022 til H i DAO anførte hun i den forbindelse:

"Du skal taste mig på ferie fra d. 2/12 til 31/12. Her bruges restferie og feriefridage (20 dage i alt) Jeg har 21 dage der skal bruges i 2022, men den sidste dag har jeg fordelt med en ½ fri dag i dag og en halv fridag på mandag. Dvs. 15 dage skal teknisk kompenseres i januar som fri med løn.

Fra d. 1/1 til d. 22/1 skal jeg så have fri med løn, som compensation for jeg har arbejdet fra d. 2/12 til d. 22/12.

Fra d. 23/1 skal jeg så overgå til Barsel.dk som I skal melde til. Og frem til d. 5/4 2023.

Fra d. 6/4 til d. 14/5 er jeg så på ferie og feriefridage (22 dage) Jeg vil have 23 dage tilbage der.

Dog har jeg aftalt med B, at den tid jeg evt. må arbejde under min orlov vil blive godtgjort i den sidste periode her, således at der gives fri med løn tilsvarende. Men det melder jeg ind d. 6/4 hvor mange timer jeg har arbejdet i perioden, og dermed hvor mange dage der ikke er ferie."

Af en e-mail af 25. januar 2023 fra A til B fremgår bl.a.:

"Hej B

Kan se du tager mig ud af alle ledermøder rasten af året, sammen med I og J?! Regner du ikke med jeg kommer tilbage? :-)"

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring anerkendte den 15. februar 2023 den skade, som A i juni 2022 pådrog sig, som arbejdsskade.

Ved e-mail af 29. marts 2023 indkaldte B bl.a. A til topledelseminar i DAO. A meddelte ved e-mail af 30. marts 2023, at hun ikke kunne deltage, idet seminaret var "5 dage inden jeg lander på dansk jord."

Af en e-mail af 11. april 2023 fra A til H fremgår bl.a.:

"Jeg går ud fra jeg er gen-indtrådt i løn før påske. Dvs nu holder ferie og ikke længere

barsel.

Jeg har i går været på hospitalet, da min venstre fod blev skadet sidste søndag, hvor jeg faldt på en trekking tur i bjergene. Desværre med K i bæreselen, som slog hul i hovedet. Vi ankom til Hanoi hvor der er hospital, for 2 dage siden, og jeg er nu i behandling med Prednisolon og bandage. Og skal sidde stille med foden.

Min rejseforsikring er ved at finde ud af, via ortopædkirurg i Danmark, om jeg kan komme mig over det her i Vietnam. Eller om vi skal rejse før hjem, evt for operation. Men som det er nu, så er jeg sygemeldt fra d 6 april. Jeg giver besked når det igen er ferie og ikke er sygemeldt, der skal registreres."

DAO havde i 2022 et underskud på ca. 50 mio. kr. Virksomhedens økonomi blev bl.a. drøftet på et bestyrelsesmøde den 17. april 2023. Af et referat af mødet fremgår:

"L udtrykte igen tilfredshed med det store fokus på at få reduceret avispriserne, og spurgte til et opdateret estimat for 2023. M svarede, at et revideret estimat for 2023 inkl. forventningen til avispriserne vil blive udarbejdet til slut april eller primo maj efter månedsregnskabet, og vil medtage en reduktion af kapacitetsomkostningerne i form af en planlagt nedbemanding."

Den 28. april 2023 udsendte DAO et nyhedsbrev til medarbejderne med overskriften "Mød topledelsen – og lær dem lidt bedre at kende". I nyhedsbrevet præsenteres B, D, E, F og G.

Af en SMS af 8. maj 2023 fra B til A fremgår bl.a.:

"Håber du er kommet godt hjem fra turen. Jeg vil gerne have en snak med dig før du starter. Kontakt mig."

Af en e-mail af 9. maj 2023 fra A til B fremgår bl.a.:

"Jeg er jo sygemeldt, som du ved, med min fod. Jeg skrev dette til dig og H – og kan også se det er registreret. Jeg er kommet hjem d 24 april, 16 dage tidligere end planlagt, fra vores rejse, fordi jeg ikke kunne rejse videre på foden og rejseforsikringen sørgede herfor. Dette efter undersøgelser af foden på hospital i Hanoi. Skulle først være landet i DK i dag.

I går var jeg til undersøgelse af foden på Mølholm privathospital, arrangeret af arbejdsskadeforsikringen, da der jo er tale om en arbejdsskade (Foden jeg brækkede i sommeren 2022 på seminar med dao og som aldrig er blevet go igen).

Lægens vurdering er, at foden sandsynligvis skal opereres. Den skal derfor scannes på mandag d. 15 Maj. Hvis den skal opereres eller behandles konservativt, kommer jeg ikke til at starte nu. Men det ved jeg først i midten/slutningen af næste uge, når resultatet fra scanningen mv foreligger."

Af en efterfølgende e-mail ligeledes af 9. maj 2023 fra B til A fremgår bl.a.:

"Kære A

Jeg ville helst have haft en samtale med dig, men da det jo ikke lader sig gøre, så bliver det i stedet en mail.

Jeg må med beklagelse meddele dig din opsigelse.

Opsigelsen sker pr. dags dato og med begrundelse i omstruktureringer.

Opsigelsen sker i henhold til bestemmelserne i din ansættelseskontrakt, men med henblik på, at vi indgår en egentlig fratrædelsesaftale, hvor vi aftaler, hvornår du reelt stopper, fritstillingsbetingelser m.v. Indtil dette er afklaret skal du ikke møde på arbejde.

Jeg har noteret, at du p.t. er sygemeldt

Jeg vil derfor bede dig kontakte mig på mail eller telefon for en nærmere drøftelse, fx på teams eller telefon, men meget gerne fysisk hvis det lader sig gøre.”

Af en medarbejderorientering af 13. maj 2023 i DAO fremgår bl.a.:

”Ændringer i HR-afdelingen:

HR-chef A, som er på orlov, vender ikke tilbage.

Mens A har været på orlov har vi haft N tilknyttet. N er selvstændig med eget firma og hun ønsker ikke ansættelse, så hun stopper når hendes kontrakt udløber om få uger.

Vi skal derfor have reorganiseret HR-afdelingen, og det er vi gået i gang med. Indtil videre fortsætter vi som hidtil med O som daglig leder.”

Af en udateret medarbejderorientering i DAO fremgår bl.a.:

”Det bedste månedsresultat i flere år!

Kære medarbejdere

April 2023 – en ualmindelig god måned for dao

STOR tak til alle jer som har bidraget til at dao nu for alvor har vendt udviklingen.

Vi har afsluttet april 2023 som den bedste måned siden vi fusionerede dao og BK:

Vi havde den bedste omdelingskvalitet på dagblade i 3 år

Vi havde de laveste pakkeerstatninger (pr pakke) siden vi startede på opgørelsen

Vi havde den største tilgang af pakkekunder nogensinde – og onsdag efter påske blev den dag, hvor dao har omdelt flest pakker nogensinde.

Vi fik gang i magasinsalget, så trods et faldende marked, så vandt vi pæne markedsandele til gode priser

Vi har effektiviseret og sparet mere end budgetteret.

Vi endte måneden med et overordentlig flot overskud.”

Af Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings brev af 30. oktober 2023 til A fremgår, at der i hendes arbejdsskadesag er fastsat en méngrad på 8 %. Om begrundelsen for dette fremgår bl.a.:

”Ifølge funktionsattest udfærdiget den 25. august 2023, har du nedsat gangdistance, kan ikke løbe, hævelse af venstre ankel, funktionsbegrænsende smerter og fornemmelse af aflåsning.

Vi vurderer dine smerter som lette smerter, fordi det ikke fremgår af funktionsattesten, at du oplever en begrænsning i dine daglige gøremål, og fordi du ikke længere indtager smertestillende medicin.

...

Ved den lægelige undersøgelse er der konstateret nedsat bevægelighed. Ved bevægelse opad kan du bevæge dit venstre fodled 0-5 grader mod normalt 0-20 grader, ved bevægelse nedad kan du bevæge dit venstre fodled 0-30 grader mod normalt 0-40 grader. Vi vurderer, at din bevægelighed er middelsvært nedsat.”

Der er fremlagt en række yderligere bilag i sagen, herunder bl.a. organisationsdiagrammer for DAO, registreringer af sygefravær for A i 2022- 2023, udskrift af mødeindkaldelser i Outlook og lægeerklæringer mv. fra perioden

efter opsigelsen af A.

Sagen har været forhandlet mellem parterne, men uden at der er opnået enighed.

5. Forklaringer:

A har forklaret bl.a., at hun er uddannet cand.merc. og specialiseret i strategi og ledelse. I juni 2019 blev hun tilknyttet DAO som ekstern konsulent, idet hun skulle bygge en HR-funktion op. Da hun i januar 2021 skulle på barsel med sit fjerde barn, aftalte hun med daværende administrerende direktør, C, at han kunne trække på hende, mens hun var væk. C orienterede hende senere i fortrolighed om, at DAO skulle fusionere med Bladkompagniet, og at der ville blive brug for en HR-chef. Hun sagde ja til at tiltræde allerede i oktober 2021 mod, at hun i stedet kunne afvikle forsinket forældreorlov fra december 2022. Hun brugte mange kræfter på fusionen, og det var nødvendigt at afskedige en række medarbejdere.

Hun var aldrig medlem af direktionen, men hun var sammen med direktionen og D en del af den øverste ledelse, og hun refererede direkte til C. Hun aftalte med C, at de skulle skyde hendes lønregulering til efteråret, men med tilbagevirkende kraft. I løbet af juni fik hun af C lovning på, at hendes månedsløn skulle stige fra 68.000 til 75.000 kr., og at hun skulle have firmabil. Det hang sammen med en væsentlig forøgelse af hendes arbejdsopgaver. Hun fik ikke nogen skriftlig bekræftelse fra C, men de havde en klar aftale.

Ledelsesseminaret i juni 2022 var for den nye fusionerede ledelse, og meningen var, at alle skulle lære hinanden at kende. Under teambuilding kom hun til skade på et supboard og blev kørt på skadestuen næste morgen. Hun blev henvist til Odense Universitetshospital og fik at vide, at det var en kompliceret skade, der kunne være længe om at hele. Senere fik hun at vide, at hendes fod nok aldrig ville hele fuldstændigt. I begyndelsen af perioden sad hun i kørestol.

I august 2022 var hun til samtale hos B, der i mellemtiden var tiltrådt som administrerende direktør. Hun ankom på krykker, men B sagde, at det "bare var en brækket fod". B sagde også, at han kendte til aftalen om forskudt orlov. De talte i generelle vendinger om lønforhold, og hun sagde bl.a., at hun forventede at blive ligestillet med andre chefer, der havde firmabil. B gav hende ikke noget konkret svar. Hun bad derfor C om at formidle deres aftale til B, og hun ved, at C sendte en e-mail til B, men hun er ikke i besiddelse af den. B overbragte hende selv brevet af 22. september 2022 om månedlig lønregulering med 1.200 kr., og han sagde, at det var passende for hende. Hun sagde til ham, at hun var skuffet. Det hang sammen med, at alle sammenlignelige chefer fik bonus og firmabil, mens hun ikke fik nogen af delene.

I efteråret 2022 var hun begyndt at arbejde igen, men hun havde problemer med foden og gik til genoptræning. Hendes forhold må have været synlige for alle, da hun gik med krykker og sad med foden oppe. Hun sagde til B, at hun var udfordret. Hun bad ikke om hjælpemidler eller andre former for tilpasningsforanstaltninger, da hendes behov var at holde regelmæssige pauser i arbejdet. B sagde på et tidspunkt til hende, at hun burde være mere til stede på arbejdspladsen.

Hun udskød sin ferie i december 2022 og påbegyndte først sin orlov i januar 2023. I løbet af januar kunne hun se, at hun i Outlook var taget af alle ledermøder i resten af året, og derfor sendte hun e-mailen af 25. januar 2023 til B. B svarede, at det bare var en fejl. Hun husker N's e-mail af 29. marts 2023

og sit svar på den. E-mailen betød, at hun var inviteret til toplederseminaret, og hun opfattede det ikke sådan, at hun bare skulle være referent.

I orlovsperioden var hun med sin familie i Thailand, hvor de havde lejet et hus. N skulle passe hendes stilling, mens hun var væk. De skulle være rejst rundt i landet, men det kunne hun ikke på grund af sin fod. Hun blev under opholdet behandlet af en fysioterapeut, og hun var løbende i kontakt med DAO med henblik på besvarelse af spørgsmål fra arbejdsskademyndighederne. På et tidspunkt valgte de at tage nogle uger til Vietnam, og det var der, hun den 10. april 2023 vrakkede om på foden. Hun havde sin datter K, der nok har vejret ca. 6 kg, siddende i en sele på maven, da hun faldt. For hendes vedkommende var der ikke tale om en trekkingtur, idet hun på grund af sine problemer med foden blev kørt rundt. Hun blev overflyttet til et hospital i Hanoi, og hendes rejseforsikring valgte herefter at transportere hende hjem.

Hun blev overrasket over nyhedsbrevet af 28. april 2023, fordi hun ikke blev omtalt som en del af topledelsen. Den 9. maj 2023 skrev hun til B, at hun måtte forlænge sin sygemelding. På det tidspunkt havde hun set, at B havde forsøgt at kontakte hende pr. SMS og e-mail. Samme aften fik hun sin opsigelse. Hun er bekendt med, at N samtidig fik tilbudt en stilling, og hun ved også, at O blev forfremmet til HR-souschef. Hun kunne på grund af sine problemer med foden ikke bare gå ud og søge nyt arbejde. Hun er netop blevet opereret og kan ikke gå ret langt på venstre fod. Der er endnu ikke truffet endelig afgørelse om hendes erstatning for mén og erhvervsevnetab. I dag har hun selvstændig virksomhed, men er ikke i stand til at arbejde ret meget.

B har forklaret bl.a., at han fra 2007 sad i DAO's bestyrelse. Han var med til at beslutte fusionen med Bladkompagniet, og i august 2022 tiltrådte han som administrerende direktør. Fusionen gik i begyndelsen ikke godt, og virksomheden kom ud af 2022 med et underskud på ca. 50 mio. kr. I 2023 var der overskud på ca. 49 mio. kr., og der forventes tilsvarende overskud for 2024.

Da han tiltrådte, var han opmærksom på, at A var kommet til skade og havde problemer med sin ene fod. Han fik at vide, at der var en aftale med A om, at hun skulle holde forsinket forældreorlov, men husker ikke, om det var A eller C, der fortalte det. Han sagde, at han naturligvis ville stå ved aftalen. Han havde ingen problemer med den og bidrog til at finde praktiske løsninger. C sagde i forbindelse med overdragelsen ikke noget om, at der skulle være lavet konkrete aftaler med A om lønstigning eller firmabil. A fyldte generelt meget lidt i den samlede overdragelse. Hun tilrettelagde sit arbejde meget fleksibelt og bad aldrig om tilpasninger eller meldte sig syg. Hun talte heller ikke nærmere om sine problemer med foden, men han var opmærksom på, at hun haltede lidt. Hvis hun havde bedt om tilpasningsforanstaltninger, ville de naturligvis have set på det. Han var meget lidt inde over hendes arbejdsskadesag, og han gav aldrig A besked om at være mere på arbejdspladsen. Han overrakte hende selv brevet af 20. september 2022 om lønregulering, der svarede til, hvad alle andre fik, også D som indkøbschef. A problematiserede aldrig, at hun fik mindre i løn end sine mandlige kolleger.

Ved hans tiltræden var der ikke nogen direktion i virksomheden, og han ville gerne danne et nyt ledelseslag. Han ville gerne have A tilknyttet topledelsen, men ikke som medlem. Det orienterede han hende om. Da A i januar 2023 tog på orlov, sagde han til hende, at hun skulle arbejde så lidt som muligt, mens hun var væk. Hun fortalte, at hun sammen med sin familie skulle til Østen og rejse rundt, bl.a. at de skulle sejle og vandre. Senere i januar gjorde A ham pr. e-mail opmærksom på,

at han i Outlook havde taget hende af ledermøderne for resten af året. Han svarede med det samme, at det var en fejl, og at han straks havde rettet den, idet hun kun skulle have været taget af i den periode, hvor hun var på orlov. Det er helt sædvanlig praksis. Herudover var han meget lidt i kontakt med A under hendes orlov. Når A ikke var med i nyhedsbrevet af 28. april 2023, skyldes det, at hun ikke var en del af topledelsen. Den havde været på plads siden 1. januar 2023, og grunden til, at A i marts 2023 var inviteret med til topledelseseminaret, var, at hun skulle være referent og opfølger. Han husker A's e-mail af 11. april 2023, hvor hun oplyste, at hun var kommet til skade i Vietnam. Han noterede sig, at H tog sig af den.

Ved bestyrelsesmødet den 17. april 2023 var stemningen ikke god. Man vidste på det tidspunkt, at årsresultatet for 2022 ville blive et underskud på ca. 50 mio. kr., og de første måneder af 2023 var også gået dårligt. Bestyrelsen lagde vægt på at reducere kapacitetsomkostningerne ved nedbemanding af virksomheden. Det var i forlængelse af dette møde, at de besluttede, at A skulle opsiges. Vurderingen var, at hun kunne undværes, bl.a. fordi de havde outsourcet 22 % af omdelerne i Vest, og fordi A's hovedfokus havde været at klare fusionen, som nu var afsluttet. En række andre ansatte blev også op sagt i denne periode. Han forsøgte via e-mail og SMS at komme i kontakt med A, men hun svarede ikke, og han måtte derfor sende e-mailen af 9. maj 2023 til hende uden at have talt med hende forinden. Han ville gerne have lavet en ordentlig fratrædelsesaftale. A tog ikke opsigelsen pænt, og det tog tid at få hende til at aflevere mobiltelefon og computer. Han prøvede at kontakte hende i opsigelsesperioden, men det lykkedes ikke. På et tidspunkt var der nogen, der sagde, at hun arbejdede i sin opsigelsesperiode, og at det rejste spørgsmål om løn i denne periode. Han sagde, at de skulle lade det ligge. A rejste aldrig spørgsmål om omplacering, og der var ved opsigelsen ikke stillinger at omplacere hende i. Udmeldingen den 13. maj 2023 om A var ikke udtryk for, at N skulle ansættes i virksomheden. Det ønskede N heller ikke selv, og forventningen var, at de tilbageværende medarbejdere kunne løse HR-opgaverne.

Hen over foråret 2023 begyndte økonomien at gå den rigtige vej, og udmeldingen til medarbejderne om resultatet for april må være sket i slutningen af maj. I løbet af sommeren begyndte de at kigge efter en HR-chef til kontoret i Rødovre, hvor der var særlige problemer. Stemningen var dårlig, og medarbejderne var demotiverede. Der havde aldrig været en særlig HR-funktion i Rødovre, da den havde været placeret under økonomiområdet. De ansatte pr. 15. august 2023 P som HR-chef. Hun havde helt andre kompetencer end A, og det var i situationen påkrævet.

C har forud for den mundtlige forhandling afgivet følgende skriftlige erklæring:

"A startede i dao som konsulent specielt med exit interviews and som sparingpartner i udvikling af nyt onboarding program, og sidenhen som ansat Chef for afdeling People and Culture. med reference til mig.

Da A blev ansat som Head of People and Culture (HR Chef) afbrød hun hendes barsel, og vi aftalte at det kunne afholdes senere hen, da der var et akut behov for at besætte ledige stillinger af bude.

Dette blev også bekræftelse på mail, som jeg af gode grunde ikke har, da den er sendt fra min daværende dao mail.

Senere hen aftalte vi placeringen af barslen til starten af december 2022.

I forbindelse med jeg op siger min stilling som CEO, informerer jeg ifm. overdragelsen til den

konstituerede CEO B, information om de aftaler jeg havde indgået med A og andre medlemmer af ledergruppen, herunder aftalen om barsel fra december og frem. Dette skete i en mail i midten af august måned. A var på det tidspunkt, bekymret for, om B ville overholde de aftaler der allerede var indgået. Hun kontaktede mig herop på LinkLin.

Som alle andre i dao og Bladkompagniet, var A også en del af den lønregulering der skulle effektueres i august 2022, som afslutningen på sammenlægningen af Bladkompagniet og dao. Inden jeg opsagde min stilling, var der brugt måneder på at se på stillingsoverlap, funktioner og opgaver/opgavebortfald. bla. sammen med et eksternt firma Change Force.

I april og maj blev chefer og medarbejdere opsagt ifm. den proces hvis de "var i overskud". Og juni og juli blev brugt på nye funktionsbeskrivelser. Og i august skulle der ifølge projektplanen, laves lønreguleringer, der svarede til de nye stillingsbeskrivelser.

A var naturligt en del af den proces, og var som alle andre stillet en lønstigning i udsigt, der matchede at HR nu skulle varetage opgaver for dobbelt så mange medarbejdere, og derfor også flere medarbejdere i HR. Imens processen kørte, blev der også ansat flere i HR.

Den information gav jeg også til B, sammen med information om, at han skulle være opmærksom på, at A havde stået i spidsen for processen "optimere den nye organisation" og opsigte en del kollegaer.

A havde også udtrykt ønske om, at blive ligestillet med andre Chefer, der havde firmabil, da Bladkompagniet lå i Rødovre, langt fra Vejle hvor dao havde Hovedkontor.

Ifm. et Strategiseminar i juni 2022 for den øverste Ledelse i dao, falder A og brækker anklen. Strategiseminaret omhandlede Strategi for det nye Dao, efter sammenlægningen med Bladkompagniet. Det var første gang den nye samlede ledelse var afsted på seminar. Deltagerne var CFO Q, COO R, Vice adm. direktør E, Salgsdirektør D og Head of People and Culture A. Der var også en konsulent fra Connection Management med til at faciliterer dagene. Og et teambuilding firma til at lave samarbejdsøvelser.

Uheldet sker sidst på dagen ifm. en Teambuilding øvelse på fjorden, her glider A på et Subboard som jeg skubber fra land, da jeg også skal stå på samme subboard.

Hun kan næsten ikke deltage i den efterfølgende middag da foden gør ondt. Og næste dag morgen, kan hun ikke gå og bliver kørt på sygehuset med en taxa. Vi kører hendes bil til hendes bopæl.

Derfra er A sygemeldt, siddende i kørestol og var det stadig på det tidspunkt jeg opsigter min stilling i slutningen af juli."

C har supplerende forklaret bl.a., at han var yderst tilfreds med A. Det var nødvendigt, at hun jævnlige kørte til kontoret i Rødovre for at tage sig af de HR-spørgsmål, som var opstået efter fusionen.

Han talte med A om fremtidig lønregulering. Han mener, at de talte om, at hun burde stige i løn med ca. 5.000 kr. om måneden, og han husker hendes ønsker om at få firmabil. De talte aldrig om, at hun kun skulle stige overenskomstmæssigt. Han husker ikke nærmere om sin dialog med B i forbindelse med dennes tiltræden som administrerende direktør, herunder om han nævnte noget specifikt om A's lønregulering. Han talte under alle omstændigheder ikke ret meget med B og slet ikke efter, at B var tiltrådt.

A skulle deltage i ledelsesseminaret i juni 2022, fordi hun var en del af topledelsen. Det var efter uheldet med det samme klart, at A havde pådraget sig en voldsom skade.

6. Parternes argumenter

Klager har overordnet anført navnlig, at A ikke reelt er opsagt på grund af omstruktureringer, og at opsigelsen er i strid med såvel ligebehandlingsloven som forskelsbehandlingsloven, subsidiært funktionærloven.

For så vidt angår ligebehandlingsloven har klager påvist omstændigheder som nævnt i lovens § 16 a om delt bevisbyrde. B så ikke positivt på A's ønske om afholdelse af udskudt forældreorlov, og han valgte i den forbindelse at aflyse hendes deltagelse i alle fremtidige ledermøder. Præsentationen den 28. april 2023 af DAO's topledelse var uden A, og dette viser, at han ikke ønskede hende tilbage i virksomheden. Det påhviler herefter indklagede at bevise, at der ikke foreligger en krænkelse af ligebehandlingsprincippet i lovens § 9, og denne bevisbyrde har indklagede ikke løftet. DAO ansatte kort tid senere P som HR-chef i Rødovre, og det havde været muligt at tilbyde A en anden relevant stilling.

For så vidt angår forskelsbehandlingsloven har klager påvist, at A på opsigelsestidspunktet led af et handicap i lovens forstand, og DAO iagttog ikke sin tilpasningspligt efter loven. A's lidelse havde på opsigelsestidspunktet haft en varighed på ca. 12 måneder, og der var ikke udsigt til bedring. Der er påvist omstændigheder som nævnt i lovens § 7 a, og det er derfor indklagede, der skal bevise, at ligebehandlingsprincippet i § 2 ikke er krænket. Denne bevisbyrde har indklagede ikke løftet. Den tidsmæssige nærhed mellem A's sygemelding den 11. april 2023, hendes forlængede sygemelding den 9. maj 2023 og opsigelsen samme dag skaber tværtimod en formodning for, at opsigelsen var begrundet i A's handicap og varige skånebehov.

Der er i alle tilfælde tale om usaglig opsigelse i strid med funktionærlovens § 2 b.

De fremlagte oplysninger viser, at A blev udsat for løndiskrimination i strid med ligelønsloven, og dette forhold skal indgå ved udmålingen af den samlede godtgørelse, der passende kan fastsættes til 12 måneders løn. Ved udmålingen må det i øvrigt indgå, at der er tale om krænkelse af flere beskyttelseslove.

Indklagede har overordnet anført navnlig, at opsigelsen af A var rimeligt begrundet i DAO's forhold, idet den skyldtes omstruktureringer som følge af dels besparelsesbehov, dels overbemanding.

For så vidt angår ligebehandlingsloven har klager ikke påvist omstændigheder som nævnt i lovens § 16 a. Beslutningen om at opsiges A blev truffet i forlængelse af bestyrelsesmødet den 17. april 2023 og havde intet at gøre med hendes orlov, som B så positivt på. Hun blev heller ikke fjernet fra ledermøder, og der er ikke noget mærkeligt ved præsentationen den 28. april 2023, idet A ikke var medlem af topledelsen. Det var under hele hendes orlov forventningen, at hun skulle vende tilbage til sit arbejde. I det omfang der måtte foreligge omstændigheder som nævnt i § 16 a, har indklagede løftet sin bevisbyrde for, at opsigelsen var sagligt begrundet.

For så vidt angår forskelsbehandlingsloven har klager ikke løftet sin bevisbyrde for, at hun på tidspunktet for opsigelsen var handicappet i lovens forstand. A

havde tilbage i juni 2022 pådraget sig en arbejdsskade, men det er ikke det samme som et handicap, idet der skal være tale om en funktionsbegrænsning af lang varighed, som hindrer den berørte person i at varetage sit arbejde på lige fod med andre. A kunne varetage sit arbejde uden sygefravær, og hun efterspurgte ikke særlige tilpasningsforanstaltninger. Under sit ophold i Asien tog hun på vandretur i bjergene med et barn i bæresele. Heller ikke den skade, som hun under vandreturen pådrog sig, har karakter af et handicap. I alle tilfælde har klager ikke påvist omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun er blevet forskelsbehandlet på grund af handicap, og opsigelsen af hende havde intet at gøre med hendes tilskadekomst hverken i juni 2022 eller april 2023.

Der er ikke tale om usaglig opsigelse i strid med funktionærlovens § 2 b.

Det ligger uden for Ledernævnets kompetence at tage stilling til spørgsmål om ligelønsloven, og der er under alle omstændigheder ikke tale om løndiskrimination af A. En eventuel godtgørelse skal fastsættes til et væsentlig lavere beløb end påstået.

7. Opmandens begrundelse og resultat

7.1. Sagens baggrund og problemstilling

A blev i oktober 2021 ansat som HR-chef i DAO. Den 9. maj 2023 blev hun opsagt.

Sagen angår, om hun som følge af opsigelsen har krav på godtgørelse.

Klagers argumentation må forstås således, at opsigelsen er i strid med såvel ligebehandlingsloven som forskelsbehandlingsloven, idet den er begrundet i både A's orlov i december 2022-maj 2023 og det handicap, som hun efter klagers opfattelse pådrog sig ved arbejdsskaden i juni 2022.

7.2. Ligebehandlingsloven

Klager har gjort gældende, at der efter ligebehandlingslovens § 16 a er påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at A har været udsat for forskelsbehandling, jf. lovens § 9. Det påhviler derfor indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Efter den nævnte bestemmelse i § 9 må en arbejdsgiver ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har været fraværende på grund af graviditet eller barsel.

I forbindelse med A's tiltræden som HR-chef i oktober 2021 aftalte hun med daværende administrerende direktør C, at hun kunne afvikle udskudt orlov fra december 2022. Der er efter bevisførelsen ikke grundlag for at antage, at B var modvilligt indstillet over for dette, og der er herunder ikke grundlag for, at han forsøgte at udelukke A fra ledelsesmøder efter hendes tilbagevenden fra orlov. Særligt for så vidt angår præsentationen af topledelsen i nyhedsbrevet af 28. april 2023 bemærkes, at A som bl.a. illustreret i organisationsdiagrammet fra januar 2023 ikke

var en del af topledelsen.

Opsigelsen af A skete i forlængelse af bestyrelsesmødet den 17. april 2023, hvor DAO's økonomiske situation blev drøftet, og det må efter B's forklaring, sammenholdt med referatet af bestyrelsesmødet, lægges til grund, at han på dette tidspunkt havde til opgave at finde besparelser i form af nedbemanding i virksomheden. Der er ikke grundlag for at tilsidesætte hans forklaring, hvorefter A var en af de medarbejdere, der bedst kunne undværes, bl.a. som følge af outsourcing af en væsentlig del af omdeleropgaven i det vestlige Danmark og som følge af, at HR-opgaverne i forbindelse med fusionen med Bladkompagniet i det væsentlige var afsluttet.

Der er herefter ikke påvist omstændigheder som nævnt i lovens § 16 a, og der er heller ikke i øvrigt påvist et grundlag for at antage, at opsigelsen af A havde sammenhæng med hendes orlov. Det kan ikke føre til andet resultat, at DAO i sommeren 2023 – efter at virksomhedens økonomi viste sig at være forbedret – ansatte en HR-chef i kontoret i Rødovre, hvor der efter B's forklaring var særlige problemer, og hvor der var behov for andre kompetencer end A's. Der er heller ikke fremlagt oplysninger om ledige stillinger, som A på opsigelsestidspunktet kunne have været omplaceret til.

Opsigelsen var derfor ikke i strid med ligebehandlingsloven.

7.3. Forskelsbehandlingsloven

Klager har gjort gældende, at A på tidspunktet for opsigelsen led af et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, og at DAO ikke iagttog sin tilpasningsforpligtelse efter lovens § 2 a. Klager har også gjort gældende, at der efter lovens § 7 a er påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at A har været udsat for forskelsbehandling, jf. lovens § 2, stk. 1. Det påhviler derfor indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Efter den nævnte bestemmelse i § 2, stk. 1, må en arbejdsgiver ved afskedigelse ikke forskelsbehandle lønmodtagere på grund af handicap.

Det må lægges til grund, at A ved lederseminaret i juni 2022 pådrog sig en alvorlig skade i foden, og at skaden efterfølgende har haft betydning for hendes varetagelse af stillingen i DAO. Efter de foreliggende oplysninger må det imidlertid anses for tvivlsomt, om det er påvist, at hun ved opsigelsen i maj 2023 led af et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Selv om det lægges til grund, at A på det nævnte tidspunkt led af et handicap, er der ikke grundlag for at antage, at DAO havde tilsidesat sin tilpasningsforpligtelse efter lovens § 2 a. Det må således efter A's og B's forklaringer lægges til grund, at der ikke var behov for anden tilpasning end den fleksibilitet, herunder med hensyn til pauser i arbejdet, som A allerede havde i sin stilling. Klager har heller ikke selv peget på, hvilke yderligere tilpasninger der skulle have været iværksat.

Med hensyn til lovens § 7 a kan der ikke lægges vægt på den tidsmæssige

sammenhæng mellem opsigelsen den 9. maj 2023 og A's fortsatte sygemelding tidligere samme dag. Det må således lægges til grund, at B allerede forinden via e-mail og SMS havde forsøgt at komme i kontakt med A for at formidle opsigelsen, uden at hun havde besvaret henvendelserne. Der er heller ikke grundlag for at antage, at A's begrænsninger som følge af arbejdsskaden havde væsentlig driftsmæssig betydning for DAO og derfor skulle motivere virksomheden til at opsiges hende.

Der er herefter ikke påvist omstændigheder som nævnt i lovens § 7 a, og der er heller ikke i øvrigt påvist et grundlag for at antage, at opsigelsen af A havde sammenhæng med hendes arbejdsskade og mulige handicap.

Opsigelsen var derfor ikke i strid med forskelsbehandlingsloven.

7.4. Funktionærloven

Efter det, der er anført i pkt. 7.2 og 7.3, må opsigelsen af A anses for at være sket som følge af omstruktureringer i DAO, og der er som anført ikke grundlag for at tilsidesætte DAO's vurdering, hvorefter A var en af de medarbejdere, der bedst kunne undværes.

Opsigelsen må derfor anses for rimeligt begrundet i DAO's forhold, jf. funktionærlovens § 2 b, stk. 1.

7.5. Konklusion, herunder om ligelønsloven

Efter det anførte var opsigelsen af A hverken i strid med ligebehandlingsloven, forskelsbehandlingsloven eller funktionærloven. A har derfor ikke krav på godtgørelse som følge af opsigelsen.

Særligt for så vidt angår den påberåbte krænkelse af ligelønsloven må klagers argumentation forstås således, at den tager sigte på størrelsen af en godtgørelse for krænkelse af de ovenfor nævnte love. Da A ikke er berettiget til en sådan godtgørelse, er problemstillingen ikke relevant.

Det tilføjes, at spørgsmålet falder uden for Ledernævnets kompetence, jf. Leder-aftalens § 19, stk. 1 og 3, og § 21, stk. 1.

Indklagede skal herefter frifindes.

Thi bestemmes:

Dansk Erhverv for Dansk Avis Omdeling A/S frifindes.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 23. april 2025



Jørgen Steen Sørensen