



RETTEEN I ROSKILDE DOM

afsagt den 14. juni 2023

Sag BS-8783/2022-ROS

TEKNISK LANDSFORBUND som mandatar for
Sagsøger
(advokat Byrial Rastad Bjørst)

mod

DI som mandatar for
Sagsøgte ApS
(advokat Lene Horn ved
Advokatfuldmægtig)

Denne afgørelse er truffet af Dommer.

Sagens baggrund og parternes påstande

Retten har modtaget sagen den 4. marts 2022.

Denne sag handler om, hvorvidt sagsøger er blevet opsagt uberettiget af sagsøgte i henhold til ligebehandlingsloven, subsidiært funktionærloven.

Sagsøger, har nedlagt følgende påstand: Sagsøgte, Sagsøgte ApS, tilpligtes at betale på 301.476 kr. til Sagsøger med tillæg af sagsomkostninger og procesrente fra sagens anlæg til betaling sker.

Subsidiært:

Sagsøgte ApS tilpligtes at betale på 150.738 kr. til Sagsøger med tillæg af sagsomkostninger og procesrente fra sagens anlæg til betaling sker.

Påstanden er opgjort sådan:

Grundløn	43.000 kr.
Fritvalgslønkonto 7,25 %	3.118 kr.
Arbejdsgivers pensionsandel af ovenstående 8 %	3.689 kr.
Fri telefon	250 kr.
Arbejdsgivers pensionsandel	<u>189 kr.</u>
I alt	<u>50.246 kr.</u>

Den principale påstand er opgjort som 6 måneder af 50.246 kr. = 301.476 kr. .

Den subsidiære påstand som 3 måneder af 50.256 kr. = 150. 768 kr.

Sagsøgte ApS har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb end påstået.

Der er ikke uenighed om den talmæssige opgørelse.

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

Oplysningerne i sagen

Det fremgår af sagsøgtes årsrapport fra 2020, at årets resultatet var på minus 28.970.099 kr., og at årets resultat året før i 2019 var minus 28.234.547 kr.

Sagsøger, blev ansat hos sagsøgte, Sagsøgte ApS, fra den 15. oktober 2020 som produktionsleder. Fra 1. april 2021 blev sagsøger ansat hos sagsøgte som produktionschef. Lønnen var aftalt til 43.000 kr. pr. må-ned.

Dato 1 2021 havde sagsøger et møde med fabrikschef Vidne 1 hos sagsøgte, hvor man drøftede muligheden for, at sagsøger kunne ansættes som kvalitetschef, men mødet blev ganske kort, da sagsøgers hustru gik i fødsel, og samme dag gik sagsøger på fædreorlov.

Den 25. oktober 2021 skrev sagsøgeren en sms til Vidne 1, hvori det hedder:

” ...

Hej Vidne 1!

Tiden går stærkt og min barsel er ved at rende ud.

Men der er desværre sket det, at min kone og baby har været indlagt den sidste uges tid med RS Virus, det har gjort at baby ikke har kunne indtag det nødvendige ilt, så vi har hele tiden været nødsaget til at give hende ma-ske på.

Sygehuset fortæller os at vores barsel kan forlænges med de antal dage vi har været indlagt – dette er også blevet bekræftet af Person 1.

Vi er endnu ikke blevet udskrevet, men tænker ikke der går så lang tid men det vil som udgangspunkt betyde at der yderligere går en uge inden jeg kommer tilbage – ville du se nogen udfordringer ved det?
...”

Vidne 1 svarede, at det var i orden, og at familien var det vigtigste. Samtidig gjorde han opmærksom på, at han gerne ville have et møde med sagsøger, så snart han var retur.

Sagsøger vendte tilbage på arbejdet den 4. november 2021. Samme dag skrev han en mail til Vidne 1, hvori det hedder blandt andet:

”...

Jeg har svært ved at forstå, at der pludselig hverken er plads til den nuværende stilling, som Produktionschef. Men bestemt også den stilling som Kvalitetschef som blev tilbudt lige inden min barsel.

...

For god ordens skyld må du selvfølgelig også gerne fremsende noget omkring den stilling, som du nu i dag har tilbudt mig, og som du har bedt mig om at overveje at takke ja tak til. Som aftalt bliver jeg hjemme resten af dagen i dag og i morgen.

...”

Vidne 1 svarede Sagsøger ved mail af samme dato, hvori det hedder blandt andet:

”...

Det kommer altid som et chok for alle personer, når man modtager sådan en besked . Som vi snakkede om før du gik på barsel, så er der ikke plads til stillingsbetegnelsen "produktionschef" i denne lille organisation. Dette var du meget enig i da vi afsluttede vores samtale denne dag . Desuden vil jeg gerne korrigerer dig mht. at jeg tilbød dig stillingen som kvalitetschef. Jeg sagde, at der var muligheder for stillingen da Person 2 havde opsagt sin stilling og at pladsen var åben . Vi har i en enig ledergruppe vurderet, at der skal

findes en kvalificeret person uden for Sagsøgte ApS. I din opsigelsesperiode har jeg et stort ønske om at du arbejder i kvalitetsafdelingen og varetager Vidne 2's opgaver nu når hun stopper den 26. november. Jeg har vedhæftet jobbeskrivelsen til den stilling vi gerne vil tilbyde dig efter endt opsigelsesvarsel.
 ...”

Den stilling, som Vidne 1 tilbød Sagsøger, var en stilling som time-lønnet rengøringskoordinator, også kaldet Facility Manager.

Den 5. november 2021 havde Vidne 1 og Sagsøger en telefonsamtale, som Sagsøger optog. Det hedder i en transskribering blandt andet:

”...

Vidne 1: Men Sagsøger nu skal du høre her. Nu har mig og Vidne 3 jo snakket godt og grundigt sammen om det her, og vi kan jo mærke, at du bliver??? over det her, og vi kan mærke at du brænder for at bevise, at du godt kan det her, er det korrekt forstået?

Sagsøger: Ja, jeg vil jo altid gerne bevise mit værd jo

Vidne 1: Ja, så derfor har jeg sådan set et forslag til dig her i den her hvad skal man sige opsigelsesperiode, som er på 4 5 4½ måned snart. Det er, at du indgår som midlertidig hvad hedder det kvalitetschef, hvor du simpelthen beviser dit værd overfor os og ikke mindst overfor dig selv, at du kan overtage den her stilling her, og på et tidspunkt, hvad skal man sige januar februar måned, der begynder vi, arh det bliver nok sidst i januar måned, der begynder vi at søge efter en egnet kandidat til det her, og du er med i ansørgerfeltet hvis du vil være med, fuldstændig på lige fod ligesom alle andre, og i mellem tiden der får du det største hvad hedder det call til at bevise, at du skal være vores nye kvalitetschef. Vil det være noget for dig?

...

Vidne 1: Så det synes jeg virkelig så kan du simpelthen som både Vidne 3 og mig snakke om i går du blev sku skuffet over det her. Det er nok hele pakken vi snakker om, OK du siger selv eller har i hver fald sagt til Vidne 3, at du er den rigtige person, som der skal være kvalitetschef herude, nu får du simpelthen den største chance i dit liv, for at bevise, at du er vores nye kvalitetschef herude i den periode.

...

Vidne 1: Og igen det er vigtigt for mig, og vi snakker åbent om det her Sagsøger, det er som mig og Vidne 3 også snakkede om i går. Vi søger efter kvalitets-

chef, hvor du er fuldstændigt ligestillet, hvis du sender din ansøgning i den her.

Sagsøger:mm

[7:42 min]

Vidne 1: Så vi er fuldstændig åbne om det og det ved det allerede nu, at der bliver søgt efter en kvalitetschef, også kan du søge på den.

Sagsøger: Ja

Vidne 1: Og det gør vi i det nye år.

Sagsøger:OK

Vidne 1: mm men altså beviser du, og det hele bare kører snor lige, jamen så kan det være, at det er sku dig vi vælger.

Sagsøger: jaja, selvfølgelig
..."

Den 8. november 2021 blev der afholdt et møde mellem Vidne 1 og Sagsøger, hvilket møde som Sagsøger optog. Det fremgår af transskriberingen blandt andet:

”...

Sagsøger: Det der hvad hedder den øh hvad hedder det noget på skrift på det to Vidne 1: Ja stillingsbeskrivelse eller hvad mener du?

Sagsøger: Ja du har sendt jobbeskrivelsen i sig selv, men har du noget sådan, hvad skal vi kalde det en ansættelseskontrakt, hvad skal vi kalde sådan noget løn ansættelsesvilkår hva

Vidne 1: Det er under din opsigelse du prøver at teste det her af, om det egentlig er noget for dig at være kvalitetschef og alle de her ting her, ??? også som jeg sagde til dig så i januar i starten af året der kigger vi på om vi skal ud at ansætte en ny, hvor du er på lige fod med alle andre også kan man kigge på kontrakt der.

...

Vidne 1: Nej nej nej, hvad tænker du? Men her som jeg sagde i telefonen og egentlig også skrev til dig. Det er her du skal bevise, at du brænder for det her og at du egentlig gerne vil det her.

Sagsøger: jaja selvfølgelig

Vidne 1: Også igen i det nye år, når vi ansøger en, så er du på lige fod med alle an-dre.

Sagsøger: Men worst case er at jeg siger det er sku ikke noget for mig fordi det fyl-der for meget,

Vidne 1: Ja, eller tager for langt tid eller fylder for meget i det arbejdsliv og alle mulige andre ting. Som jeg også sagde til dig du skal nok forvente, at det ikke kun er et 37 timers arbejde.

Sagsøger: Nej nej det ved jeg udmærket godt. Jeg har jo siddet i en lignende stilling før. Så jeg ved udmærket godt, hvad arbejdet kræver. Det er sku mere den der usikkerhed på den anden side. Den kan jeg sku ikke li' altså.

...

Sagsøger: I første omgang. Så må jeg jo lige snakke med fagforeningen derefter, hvordan det her bliver sat sammen. Og så må jeg jo mærke efter på min mave.

Vidne 1: Du skal bare se det som din opsigelsesperiode det her. Det er det du skal tænke over. Du er ikke blevet lovet en ny stilling. Det er din opsigelsesperi-ode, så vælger du selv om du vil være der i din opsigelsesperiode eller ej. Det er jo fuldstændig op til dig selv.

[8:05]

Vidne 1: Men hvis du siger nu Vidne 1 nu går jeg hjem og er der resten af opsigelses-perioden, så er du selvfølgelig ikke i spil som kvalitetschef.

Sagsøger: Nejnej

Vidne 1: Det er jo sådan det er, du får mulighed for, at overbevise mig og Vidne 3. Nu siger jeg det lige ud, så det ikke kan misforstås, om du er den rigtige kandidat, men som Vidne 3 har fortalt mig, så har han sagt til dig, at han mente ikke, at du er den rigtige, men nu skal du bevise det overfor os.

...

Vidne 1: Og selvfølgelig skal det være juridisk korrekt, så du får selvfølgelig din opsigelse ikke - altså hvor vi formulerer det her med at i opsigelsesperio-den, der bør du være i spil som kvalitetschef og på lige fod med alle kandi-daterne som hvis vi søger, det kan også være at vi springer over også siger holdt da kæft Sagsøger du har da edderpisme gjort det godt ved du hvad vi ansætter dig med det samme efter din opsigelsesperiode og laver en kon-trakt på det.

Sagsøger: OK yes, så lad os have den klar. Jeg kan godt mærke, at jeg lige skal ha, at skal lige i tænkeboks.

...

Vidne 1: Det er også det her med, jeg kan godt forstå, at det er meget følelsesbeto-net, og alle de her ting og følelserne de farer rund i hovedet på en, whats in it for me og alle de her ting, altså når man gør det helt personligt. Jeg vil bare sige, hvis det var mig der fik den her OK jeg vil egentlig gerne være kvalitetschef her ude ved Sagsøgte ApS så ville jeg jo sige til mig selv og der er jo forskel på mennesker, heldigvis for det da, så ville jeg sige nu skal jeg kraf-tedeme vise de røvhuller, at de har taget fejl. Det er sådan jeg er som men-neske, og så må man jo gøre, det der skal til. så må man aftale med familien, jeg ved at du er et kæmpe familiemenneske med det største hjerte, det er meget positivt ment, men så skal du hjem og snakke med konen som du måske allerede har gjort, ved du hvad nu giver jeg den en skalle den næste periode, vil du være med ja eller nej? og det siger hun selvfølgelig ja til. Hvis det er noget du brænder for. Det ved jeg ikke hvad hun siger, jeg skal slet ikke konkludere ... af hvad I snakker om, men man må bare investere, sin tid hvis det er at man gerne vil noget, altså det nemmeste for dig er jo bare at sige rene linjer.

...

Sagsøger: Jeg tror første flueben ville i hvert fald være lækkert, hvis man fik den første del på skrift. så tror jeg at i hvert fald jeg har en lille smule mere ro i maven sådan.

Vidne 1: Altså det jeg egentlig skrev på mailen?

Sagsøger: Altså bare sort på hvidt klar

Vidne 1: Det kan du godt få

...”

Den 8. november 2021 skrev Vidne 1 en mail til Sagsøger, hvori det hedder blandt andet:

”...

Hej Sagsøger

For der ikke skal være nogle misforståelser prøver jeg lige at opridse vores samtaler i det efterfølgende. Du fortjener den bedste behandling og forståelse, så derfor dette lidt lange skriv -Vil du ringe til mig når du har læst det igennem så vi kan vende det.

Jeg ønsker altid en åben dialog, og det er også sådan Sagsøgte ApS som virksom-hed gerne vil agere. Derfor lagde jeg det helt åbent ud at situationen er:

Vurderingen og beslutning, ud fra den situation Sagsøgte ApS står i og de udfordringer der skal løses, er at du mangler erfaring og kvalifikationer i stillingen som produktionsleder/chef.

Samtidig vil jeg gerne pointere at der ikke ligger noget personligt i denne beslutning, udelukkede et fokus på hvilken erfaring og kompetencer der er nødvendig for at redde virksomheden og dermed alle de arbejdspladser vi har.

Med den beslutning taget så kiggede vi på nye muligheder for dig, hvor vi har 2 åbne positioner

- Kvalitetsleder
- Facility manager

Angående kvalitetsleder som var den umiddelbare vurdering at vi bliver nødt til at "spille sikkert" og finde en ekstern med +10 års erfaring som QM leder, samt

...

Efterfølgende havde vi en god samtale hvor du fremførte at du er kvalificeret til ovenstående og yderligere også meget motiveret for denne udfordring. Det har jeg selvfølgelig taget til efterretning, da formålet med at være åben netop var at få situationen snakket igennem før endelige beslutninger blev taget.

Det er stadig gældende, og vigtigt at forstå, at Ledergruppen i Sagsøgte ApS har ansvaret for at bevare ca. 50 menneskers job, og derfor må vi ikke gøre mindre end det yderste mulige for at lykkes.

Virksomheden er i en meget svær situation, og hvis vi ikke laver dramatiske forbedringer, så er en lukning et muligt scenario -Altså er ledergruppen forpligtet til at stille med stærkeste hold i forhold til at lykkes så alle vores medarbejdere fortsat har et job.

Du gav ved vores samtale udtryk for at stilling som Facility manager umiddelbart ikke havde din interesse, og det er der selvfølgelig respekt for.

Derfor var mit forslag som følger.

- Du indtræder som interim QM leder med virkning fra 1. december (oplæring starter med det samme, så du får 2 uger sammen med den nuværende QM leder)
- Du beholder dine personlige ansættelsesforhold.
- Du får mulighed for at vurdere om stilling som QM leder er noget for dig

- I februar vurderer vi sammen, om det fungerer- Set fra både din og min side.

Hvis vi laver denne aftale, er der altså ikke tale om nogen opsigelse/fratrædelse på nuværende tidspunkt. Det er altså ikke sådan at du skal arbejde som QM leder i din **opsigelse periode** - Det finder jeg ikke rimeligt overfor dig.

1. Hvis du vælger at vi skal gå videre med muligheden som QM leder betyder det at:

- a. Du får en ny kontrakt hvor der står QM Leder i job angivelsen - Din anciennitet og lønforhold bliver uændret
- b. Vi evaluerer sammen i februar 2022

2. Du vælger **IKKE** at gå videre med muligheden som QM leder

- a. Dermed kan det betragtes som en opsigelse, som du selvfølgelig får papir på
- b. I opsigelsesperioden vil vi gerne have at du varetager opgaver angående instruktioner, SOP, produkt specifikationer ol.

Tænk det igennem og lad os snakkes ved sidst på dagen, da vi skal have i igangsat en rekruttering af QM leder i det tilfælde at du ikke er interesseret i muligheden.

...”

I mail af 9. november 2021 skrev Sagsøger til Vidne 1, at han desværre måtte takke nej til tilbuddet om at blive kvalitetsleder. Han anførte, at det skyldtes hele forløbet, og at han var usikker på, om han endte med at have et job hos Sagsøgte ApS.

Den 17. november 2021 blev Sagsøger opsagt fra sin stilling, og det hedder i opsigelsen:

”...

Med baggrund i virksomhedens situation har det været nødvendigt at ændre i organisationen. Det betyder, at din stilling som produktionschef nedlægges og du dermed opsiges pr. 30. november 2021 med sidste arbejdsdag 31. marts jf. opsigelsesvarsel i din kontrakt.

Det skal for en god ordens skyld nævnes at du fik tilbudt 2 nye stillinger hos Sagsøgte ApS som henholdsvis Facility manager og Kvalitetsleder. Du takkede nej til begge muligheder hvorfor du modtager denne opsigelse.

...”

Det fremgår af Industriens Funktionæroverenskomst fra 2020-2023 blandt an-det:

”...

Stk. 17 Barsel

- a. Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af barsel i indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).
Tillige ydes løn under fravær pga. graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov).

...

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under "fædreorlov".

- c. Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 13 uger.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

For forældreorlov, som påbegyndes **1. juli 2020** eller senere, gælder følgende:

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

...”

Forklaringer

Der er under sagen afgivet partsforklaring af Sagsøger, og administrerende direktør Vidne 3 fra sagsøgte, og vidneforklaring af Vidne 2 og Vidne 1.

Sagsøger har i hovedtræk forklaret, at han er uddannet detailslagter og har en professionsbachelor som fødevareteknolog. Han har tidligere været ansat hos Virksomhed A/S 1 som Quality and Risk Assessment Coordinator, hvor han havde ansvar for kvalitetsattester, handling ved afvigelser og generelt, at kvalitetssystemer kørte efter gældende standarder og myndighedskrav. Han har ligeledes været ansat hos Virksomhed A/S 2 som Master Planner & Supply Chain Coordinator, kvalitetschef, hvor han blandt andet var ”første ansigt” i forbindelse med kontroller fra Fødevarestyrelsen og certificeringsorganer. Han måtte også tage større beslutninger. Han kan lide at planlægge og tog sig af planlægning af produktionen, råvareindkøb og lagerplads.

Han gik ledig, idet han blev opsagt en måned efter coronakrisen, og han søgte uopfordret stillinger, herunder hos Sagsøgte ApS. Han søgte som kvalitetskoordinator. Han blev kontaktet af sagsøgtes direktør, som oplyste, at der var en stilling ledig som produktionsleder, og da han ikke er bange for at udfordre sig selv, så takkede han ja til stillingen. Han havde meget erfaring, som kunne bruges i stillingen. Det ledelsesmæssige var dog nyt. Det gik også fornuftigt fra ansættelsen i oktober 2020 og til marts 2021. De var et lille team, men løste mange ting.

Den 1. april 2021 blev han produktionschef. Det var lidt mere stresset, da han fik et større ansvar.

Vidne 1 tiltrådte som fabrikschef den 1. september 2021. De havde et møde i september, hvor de vendte, at den produktionsmæssige side skulle styrkes. Han var tænkt ind i det. Deres kvalitetschef, Person 2, havde sagt op, og det blev drøftet,

at Vidne 1 vidste, at han, Sagsøger, havde en bred baggrund, og han følte, at han blev tilbudt jobbet. Under mødet skete der imidlertid det, at hans kone var gået i fødsel, så han måtte haste afsted, og deres barn blev født 3-4 timer derefter. Han gik derefter på barselsorlov. Sagsøgte var bekendt med, at han ville gå fra til den 1. november 2021.

EAP er et system, som har økonomi, salg, indkøb og planlægning i et styresystem. Vidne 1 og han havde ikke talt EAP og fremtidig struktur. En lille uge efter mødet meldte han tilbage, at han var interesseret i at blive kvalitetschef, men han havde den indstilling, at hvis han ikke blev det, så ville han gerne være fortsat som produktionsleder.

Hans barn blev syg og var indlagt med RS-virus. Han fik at vide, at han kunne forlænge barslen, og han kom tilbage fra barsel den 4. november 2021. Vidne 1 og han havde aftalt tid til et møde kl. 8.30. På mødet meddelte Vidne 1, at der ikke var plads til sagsøger i produktionssammenhæng, og at han ikke så ham som produktionsleder, men at han kunne tilbyde ham et job som Facility Manager. Han blev paf, og det var ikke et langt møde. De aftalte, at han skulle gå hjem og tænke over det torsdag og fredag. Han var i lidt af en choktilstand, da han tog hjem. Ved 12-tiden ringede han til direktør Vidne 3. Han sagde, at selskabet ville komme til at mangle en kvalitetsperson, efter at Person 2 stoppede. Vidne 3 lyttede og ville drøfte situationen med Vidne 1. Vidne 1 og han havde en telefonsamtale den 5. november 2021, og som han optog. Han opfattede, at budskabet var, at de skulle se ham an ud fra de krav, som de stillede, og han følte stadig, at der var tale om et åbent tilbud på prøve. Han var hjemme til den 8. november 2021, hvor han havde et møde med Vidne 1. Her fik han samme opfattelse som i telefonsamtalen, at de ville se ham an. Da han fik mailen, gengivet på side 55 i ek-strakten, opfattede han det som det samme, men med flere ord. Han havde jo erfaring med kvalitetsopgaver i mere end 8 år, og de krav, som blev stillet, som blev gengivet i mailen, er også noget, som han har arbejdet med tidligere. Der var ikke noget, der var fremmed for ham. Han har aldrig fået kritik, påtaler eller advarsler i sit arbejde. Han har talt med Vidne 3 om en lederuddannelse, og han havde et super godt samarbejde med de timelønnede. Han har aldrig haft problemer med systemerne. Jobbet som Facility Manager, eller rengøringskoordinator, var ikke til samme løn. Sagsøgte har ikke fortalt om mulighederne i overenskomsten om yderligere barsel. I opsigelsesperioden var han sygemeldt. Han var ikke sig selv, og han fik hjælp til stresshåndtering.

Han fik nyt arbejde den 1. august 2022, som han har stadigvæk, som QA-specialist.

Han takkede nej til stillingen som kvalitetschef, fordi han syntes, at det var for usikkert.

Vidne 3 har i hovedtræk forklaret, at han er administrerende direktør og har derfor det overordnede ansvar for sagsøgte. Han har haft titlen i lidt over 2 år. Tidligere har han været i bestyrelsen for sagsøgte, som er en fødevarevirk-somhed. Det har været et familieforetagende indtil 2020, hvor virksomheden blev solgt til en anden familieejet virksomhed. Sagsøgte laver æbleskiver, lagka-gebunde og kager med videre. Sagsøgte havde økonomiske udfordringer, men de regnede med at kunne vende det, og derfor blev han taget ind som direktør. Et årsresultat med næsten 30.000.000 kr. i underskud, var et uhørt dårligt resultat, men man troede på, at det kunne reddes. Man var ikke helt klar over, hvilke knapper, der skulle drejes på, men man startede med at se på hvilke dele af produktionen, som man tjente på. Man skar forretningen til og lukkede halvdelen af produktionen, og de ansatte blev reduceret med 50 %. Der var selvfølgelig en sæsonudsving af ansatte, og det var vikaransatte, man først skar væk. Man kiggede på hele organisationen. Det var en ny organisation, der skulle være frem-over. Blandt andet skar man en lagerchef væk. Man lukkede hovedkontoret og flyttede til de gamle lokaler ved siden af produktionen. De var i en situation, hvor de var lukningstruede, men man prøvede at beholde 50 arbejdspladser, fordi man følte et ansvar over for virksomheden og de ansatte. Man blev også nødt til at finde medarbejdere, der kunne stå det igennem, og nogle, der havde erfaringen med at køre de systemer, som de havde.

Vidne 1 blev ansat som fabrikschef, for han havde prøvet en sådan opgave før. Vidnet havde flere i sin kontaktbog, som han kunne trække på i en sådan situation.

Han blev ringet op den 6. november 2021 af Sagsøger, som gerne ville tale med ham om sine kompetencer i forhold til at være QA-leder. De havde en god snak, og Sagsøger argumenterede godt for sine muligheder for at bestride stillingen som kvalitetsleder. Det var Vidne 1's ansvar at få planen lagt, men overordnet var han også enig i planen. Også Vidne 1's mail til sagsøger var han inde over. Det var ikke en midlertidig stilling. Han er enig i, at processen ikke var lige efter en snor, og at det kunne være gjort mere elegant, men at de havde fået rettet op på det til sidst. Hvis Sagsøger havde takket ja til stillingen som kvalitetschef, så var han blevet glad for det. Han kan personligt godt lide Sagsøger, men de skulle vælge rigtigt. Han håbede, det ville gå godt, og han selv ville gøre alt i verden for, at Sagsøger fik succes.

De ansatte Person 3 som produktionsleder i oktober. Han kendte ham fra tidligere, fordi han havde været i et team, som han selv havde været chef for. Person 4 har han også arbejdet sammen med på Kohberg. Han var produktionsleder og stod for lager og indkøb og var superbruger.

Person 2 fratrådte den 1. november 2021. Han er dog ikke sikker på datoen. De kunne ikke være uden kvalitetsleder og ansatte Person 5 fra Coop Trading.

Vidne 2, har i hovedtræk forklaret, at hun er uddannet kok og pro-cesteknolog. Hun har været ansat hos sagsøgte fra 25. maj 2020 til februar 2022. Hun har været ansat som kvalitetskoordinator i et barselsvikariat, og så blev hun rengøringskoordinator og Facility Manager. Det undrede hende, at Sagsøger blev tilbudt stillingen. Hun sagde selv op. Lønnen som Facility Manager var på cirka 33.000 kr. pr. måned. Jobbet indebar blandt andet skadedyrssikring, tilrettelæggelse og ledelse af medarbejder til rengøring. I starten havde hun to medarbejdere og senere kun en, og hun gjorde også selv lidt rent.

Hvis der var noget galt med kvaliteten, at kagerne ikke var i orden, så gik hun til Sagsøger. Det er hendes opfattelse, at hans arbejde gik godt, og han var opgaverne voksen og havde et godt samarbejde med alle, idet han var vellidt. Hun hørte, at produktionschefstillingen skulle nedlægges og erstattes af to produktionsledere. Hun hørte ikke, hvilken rolle Sagsøger skulle spille i det spil.

Person 2, kvalitetschefen, havde sagt op. Vidnet blev spurgt, men hun sagde nej tak. Det var omkring november 2021. Det blev sagt, at Sagsøger ikke blev tilbudt stillingen direkte, men skulle søge på lige fod med andre. Det sagde Person 2 og Vidne 1. Person 3 kom fra Schulstad. Han kom sammen med Vidne 1. Person 4 kom også fra Schulstad og kom på samme måde som Person 3. De havde ikke kompetencer inden for det specifikke IT, som der var på Sagsøgte ApS. Person 4 klarede det okay. Indsættelsen af Person 5 var ikke særlig heldig. Han havde ikke erfaring inden for brød og kager. De tabte en certificering, lige efter hun startede. Det var i april/maj 2020. Hun kan ikke huske, hvordan de fik den igen.

Hun er ikke længere hos sagsøgte. Hun havde det ikke psykisk godt til sidst, og hun havde ondt i maven, når hun skulle møde på arbejde.

Vidne 1, har i hovedtræk forklaret, at han blev ansat i september 2021 som fabrikschef. Den økonomiske situation var i kaos. Han var klædt godt på af Vidne 3. De lukkede tre produktionslinjer, tilrettede bemanningen og kiggede på hele situationen.

Han tog 98 % af samtalerne i forbindelse med afskedigelserne. Arbejdspresset var ekstremt. Man måtte røre i den store gryde og arbejde sig igennem.

Han kunne godt have været lidt mere grundig med Sagsøger. De havde møde den 26. september 2021. Mødet var ikke langvarigt, idet de blev afbrudt, fordi Sagsøgers kone var gået i fødsel. Han tror, at mødet varede 10 minutter. Han havde ikke tilbudt Sagsøger kvalitetschefstillingen, men de drøftede det som en mulighed. Han vidste, at han havde de interesser.

Ved mødet den 4. november 2021 blev han overrasket over, at Sagsøger blev overrasket. Sagsøger brændte for kvalitetsområdet. Facility Manageren havde opsagt sin stilling, og han tænkte, at der var brug for en, som kendte huset. Der blev sendt en stillingsbeskrivelse, men ikke andet.

Med hensyn til det anførte i telefonsamtalen af 5. november 2021, hvorefter de talte om, at Sagsøger kunne arbejde som kvalitetschef i opsigelsesperioden, ændrede det sig. Derfor skrev han den senere mail. Han var ikke klar over, at samtalen var blevet optaget. Sagsøger brændte for sin familie, og det, vidnet skrev herom, var ment positivt, men det var ikke nogen 8-timers arbejdsdag, der ventede som kvalitetsleder. Der er op og nedture i timer. Sagsøger er af den bløde natur, og hvis en medarbejder bad om hjælp, så indkaldte Sagsøger flere vikarer i stedet for at høre nærmere om, hvordan det kørte og få en dialog med medarbejderne. Hvis Sagsøger havde sagt ja til at blive kvalitetschef, så var vidnet blevet glad.

Person 3 blev ansat som produktionsleder. Han kender ham fra Schulstad. Person 3 var ked af, på det tidspunkt, at være hos Schulstad. Person 4 har vidnet også kendt gennem 14 år.

Parternes synspunkter

Sagsøger har i sit påstandsdokument anført:

” ...

Til støtte for påstanden gøres det gældende, at på opsigelsestidspunktet var fristen for Sagsøgers tilbagemelding om afholdelse af forældreorlov endnu ikke udløbet. Det påhviler Sagsøgte ApS at bevise, at opsigelsen af Sagsøger alene er sagligt begrundet og ikke har hel eller delvis sammenhæng med at Sagsøger blev far, holdt orlov og var berettiget til orlov jf. ligebehandlingslovens §§ 9, 16 og 16a.

Sagsøger har i en længere periode fungeret som produktionsleder og produktionschef på virksomheden uden klager endsige påtaler eller ad-varslers. Når virksomheden ikke lader ham fortsætte i stillingen som produktionsleder skaber det en formodning for, at opsigelsen havde sammenhæng med Sagsøgers fravær grundet fædre/forældreorlov samt ønske/krav på mere orlov.

Vidne 1's omhyggelige fremhævelse af, at Sagsøger var et familiemenneske og at stillingen som kvalitetsleder krævede en indsats ud over 37 timer må også inddrages i bevisvurderingen.

I samtalen med Vidne 1 bad Sagsøger om at få tilbuddet i samtalen på skrift. Det fik han så i form af bilag 6. Medmindre andet klart præ-

ciseres, må der være en formodning for, at bilag 6 blot er en skriftliggørelse af det allerede mundtligt fremsatte tilbud, nemlig at Sagsøger blot skulle prøves i stillingen som kvalitetschef

Ledelsen i Sagsøgte ApS havde besluttet ikke at lade Sagsøger fortsætte som produktionschef/leder samt kun at tilbyde Sagsøger stillingen som kvalitetsleder på betingelse af, at ledelsen vurderede ham som den bedste holdt op mod et hold af eksterne ansøgere. Denne beslutning blev taget under graviditeten eller Sagsøgers orlov. Det forhold og sagens forhold i øvrigt medfører, at det påhviler Sagsøgte ApS at bevise, at opsigelsen af Sagsøger alene er sagligt begrundet og ikke har hel eller delvis sammenhæng med at Sagsøger blev far, holdt orlov og var berettiget til orlov jf. ligebehandlingslovens §§ 9, 16 og 16a.

Sagsøger blev opsagt fra stillingen som produktionsleder/chef jf. bilag 6.

Hans og den anden tidligere produktionsleders stillinger blev besat af to nye medarbejdere, Person 3 og Person 4. Sagsøgte ApS har ikke løftet bevisbyrden for, at opsigelsen alene var begrundet i saglige forhold og ikke havde nogen sammenhæng med at Sagsøger blev far, havde og var berettiget til yderligere orlov.

Dermed skal Sagsøgte ApS betale godtgørelse som opgjort jf. ligebehandlingslovens §§ 9, 16 og 16a.

Vedrørende jobbet som rengøringskoordinator/facility manager bemærkes, at der både ansvars- og lønningsmæssigt var tale om en degradering.

Sagsøgte ApS har ikke løftet bevisbyrden for, at opsigelsen alene var begrundet i saglige forhold og ikke havde nogen sammenhæng med at Sagsøger blev far, havde og var berettiget til yderligere orlov.

Dermed skal Sagsøgte ApS betale godtgørelse som opgjort jf. ligebehandlingslovens §§ 9, 16 og 16a.

Til støtte for den subsidiære påstand gøres det gældende at opsigelsen af Sagsøger ikke var rimeligt begrundet i hans eller virksomhedens forhold, Sagsøger er derfor berettiget til en godtgørelse for urimelig opsigelse jf. funktionærlovens § 2b som påstået.

I henhold til renteloven kræves kravene forrentet med procesrente fra sagens anlæg til betaling sker.

...”

Sagsøgte ApS har i sit påstandsdokument anført:

”...

Det gøres til støtte for den nedlagte principale frifindelsespåstand gældende

- at Sagsøgte ApS** har haft et betydeligt økonomisk underskud, som har nødvendiggjort omstruktureringer på virksomheden,
 - at** nedlæggelse af stillingen som produktionschef var sagligt begrundet i driftsmæssige forhold,
 - at** tilbuddet om ansættelse som kvalitetschef var en tidsbegrænset stilling med identiske løn og ansættelsesvilkår med den tidligere stilling som produktionschef,
 - at** det var fuldt ud sagligt at afskedige Sagsøger som produktionschef, hvilket i øvrigt først skete efter, at han havde afvist at tage imod stillingen som kvalitetschef,
 - at** afskedigelsen af Sagsøger hverken var helt eller delvist begrundet i, at han var blevet far, holdt orlov eller ville holde orlov, hvilket understøttes af
 - at** afskedigelsen først skete efter at Sagsøger var vendt tilbage fra den meddelte orlov og
 - at** Sagsøger forinden afskedigelsen blev tilbudt to stillinger i et forsøg på at fastholde ham i virksomheden, hvoraf den ene stilling var identisk, hvad angår løn og ansættelsesvilkår,
 - at** der derfor ikke er grundlag for at tilkende sagsøger en godtgørelse efter hverken ligebehandlingsloven eller funktionærloven.
- Såfremt Retten finder, at afskedigelsen er i strid med ligebehandlingsloven gøres det gældende,
- at** virksomhedens tilbud om to andre stillinger i virksomheden, hvoraf den ene stilling var identisk, såvidt angår løn og ansættelsesvilkår
 - at** dette udgør formildende omstændigheder og godtgørelsen bør fastsættes til et lavere beløb, end det af sagsøger nævnte beløb.

Såfremt Retten finder, at afskedigelsen er i strid med funktionærlovens § 2 b gøres det gældende,

at Sagsøger på opsigelsestidspunktet alene havde et år og en måneds anciennitet,

at godtgørelsesniveauet efter funktionærlovens § 2 b ved kort anciennitet alene udgør én månedsløn efter fast praksis, jf. U.2002.1452H (et år og fem måneder) og U.2019.3878H (et år og fem måneder).

...”

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

Rettenns begrundelse og resultat

Retten finder intet grundlag for at betvivle, at Sagsøgte ApS, var i økonomiske vanskeligheder, og at der var behov for en øjeblikkelig indsats for at redde virksomheden.

Retten finder heller ikke grundlag for at betvivle, at sagsøgte i den forbindelse skønnede, at det var hensigtsmæssigt for den fremtidige drift at slanke organisationen, herunder ved nedlæggelse af stillingen som produktionschef, hvilken stilling blev bestridt af Sagsøger, og at produktionen i stedet skulle ledes af to produktionsledere.

Allerede på baggrund af selskabets økonomiske vanskeligheder er der en formodning om, at det ville være svært for virksomheden at skulle undvære en produktionsleder på fædre/forældreorlov.

Det lægges til grund, at sagsøger tidligere var ansat hos sagsøgte som produktionsleder, og at han gerne ville være fortsat som sådan, men at fabrikschef Vidne 1 tilkendegav, at han ikke så ham som sådan, idet han i en mail af 8. november 2021 anførte, at ud fra den situation, som sagsøgte stod i, og de udfordringer, der skulle løses, manglede sagsøger erfaring og kvalifikationer i stillingen som produktionsleder/chef.

Retten lægger videre til grund, at der ikke ses at have været klaget over sagsøgers arbejde eller arbejdsindsats.

Drøftelserne om sagsøgers stilling må anses for at være indledt den Dato 1 2021, den dag hans barn blev født, og hvorefter han gik på barsel. Han vendte tilbage til arbejdet den 4. november 2021, hvor han havde en samtale med Vidne 1, der meddelte ham, at han var opsagt, og hvor Vidne 1 tilbød han en stilling som Facility Manager, som retten opfatter om en slags ren-

gøringsleder, som også har praktiske opgaver med udførelse af rengøring. Endvidere tilbød Vidne 1 sagsøger, at han i opsigelsesperioden kunne fungere i stillingen som kvalitetschef med mulighed for at søge stillingen, når denne blev opslået, på lige fod med andre. Det blev i senere samtaler pointeret overfor sagsøger, at det var et krævende job, at han opfordrede sagsøger til at afstemme det med sin kone, og at direktør Vidne 3 havde givet udtryk for, at han ikke mente, at sagsøger var den rigtige til jobbet, men at han nu havde mulighed for gennem en dedikeret arbejdsindsats at bevise det.

Retten finder, at jobbet som Facility Manager må anses for en betydelig degradering af sagsøger, og at tilbuddet om jobbet som kvalitetschef ikke var noget reelt tilbud henset til, at sagsøgte ikke mente, at sagsøger var kvalificeret hertil, og den modificering, som skete ved Vidne 1's mail af 8. november 2021, ændrer ikke heri.

Da sagsøger afslog tilbuddet, blev han opsagt ved brev af 17. november 2021.

Det fremgår af ligebehandlingslovens § 9

En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barselslovens §§ 6-14a, har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Det fremgår af § 16 a, at hvis en person, der føler sig krænket påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Retten finder på baggrund af ovennævnte, at sagsøger har påvist sådanne faktiske omstændigheder, at det er sagsøgtes bevisbyrde at godtgøre, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket.

Beskyttelsesperioden (barselslovens § 16) for tilkendegivelse af, om sagsøger ønskede forældreorlov, udløb 8 uger efter barnets fødsel Dato 1, dvs. Dato 2 2021. Sagsøger er således opsagt indenfor perioden og straks, da han vendte tilbage fra fædreorlov.

Retten finder ikke, at sagsøgte har godtgjort, at der ikke er sammenhæng mellem opsigelsen af sagsøger og dennes fædreorlov og – eventuelle – ønske om forældreorlov. Retten lægger i den forbindelse vægt på, at det meget nøje blev pointeret overfor sagsøger, at han i opsigelsesperioden virkelig skulle vise sit værd for at komme i betragtning til stillingen som kvalitetschef, herunder at der skulle arbejdes hårdt, og retten finder derfor, at dette var en tilkendegivelse om,

at sagsøger ikke skulle bede om forældreorlov. Dette støttes af, at Vidne 1 udtalte, at sagsøgte var klar over, at sagsøger var et ”kæmpe” familiemenneske.

Henset hertil og til, at der ikke forud for sagen har været rejst kritik af sagsøgers arbejde – tværtimod blev han et halvt år før forfremmet til produktionschef – finder retten, at afskedigelsen af sagsøger er sket i strid med ligebehandlingsprincippet, og at sagsøger derfor har krav på en godtgørelse.

Retten finder, at denne passende kan fastsættes i overensstemmelse med sagsøgers principale påstand.

Sagsomkostninger

Da sagsøgte har tabt sagen, skal sagsøgte betale sagsomkostninger til sagsøger.

Sagsomkostningerne er efter sagens værdi, forløb og udfald fastsat til dækning af advokatudgift med 40.000 kr., og af retsafgift med 9.500 kr. og af øvrige udgifter i form af vidnegodtgørelse med 355,94 kr., i alt 49.855,94 kr. Sagsøger og dennes mandatar er ikke momsregistreret

THI KENDES FOR RET:

Sagsøgte ApS, tilpligtes at betale 301.476 kr. til Sagsøger, med procesrente fra sagens anlæg den 4. marts 2022 til betaling sker.

Sagsøgte ApS, skal til Sagsøger, betale sagsomkostninger med 49.855,94 kr.

Beløbene skal betales inden 14 dage.

Sagsomkostningerne bliver forrentet efter rentelovens § 8 a.

/doc



Publiceret til portalen d. 14-06-2023 kl. 12:00

Modtagere: Advokat (L) Byrial Rastad Bjørst, Sagsøgte Sagsøgte ApS, Sagsøger,
Advokat (L) Lene Horn