

## VIRKSOMHEDSJURA

## Ulovlig at fyre enlig mor

En virksomhed er dømt til at betale seks måneders godtgørelse for indirekte forskelsbehandling til en enlig mor med deleordningen 7-7. Bevisbyrden vil ofte være meget svær at løfte for arbejdsgiveren

Det er ikke lovligt at opsiges en medarbejder med den begrundelse, at man er mindre fleksibel, fordi medarbejderen er enlig med børn. En ny dom fra Østre Landsret har netop afgjort, at dette er indirekte forskelsbehandling, og idømt en virksomhed til at betale seks måneders godtgørelse til en enlig mor med deleordningen 7-7.

Sagen handlede om en kvindelig marketingmedarbejder, som efter otte måneders ansættelse blev opsagt fra sin stilling som communication manager hos en it-virksomhed. Kvinden havde en deleordning med sin eksmand, hvor de på skift havde børnene syv dage ad gangen.

Kvinden fik at vide under opsigelsesamtalen, at hendes stilling skulle omlægges til en global communication managerstilling. Dette ville betyde mere rejseaktivitet. Arbejdsgiveren gav ikke en skriftlig begrundelse for opsigelsen.

Kvinden vendte imidlertid tilbage over for arbejdsgiveren otte måneder efter opsigelsen og bad om en skriftlig

begrundelse for fyringen. Virksomheden begrundede opsigelsen med, at hendes job fremover ville kræve mere rejseaktivitet, og at man ikke anså hende for at have den rette profil på grund af hendes situation.

### Halvt års godtgørelse

Det fik kvinden til at indbringe sagen for Ligebehandlingsnævnet og efterfølgende domstolene. Sagen endte helt ved Østre Landsret, som afgjorde, at medarbejderen havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Landsretten afgjorde ligesom Ligebehandlingsnævnet og Byretten, at arbejdsgiveren havde lagt afgørende vægt på kvindens mindre fleksibilitet på grund af hendes familiemæssige situation, og at kriteriet om fleksibilitet derfor havde en kønsskæv effekt.

Endelig fastslog landsretten, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort, at medarbejderen ikke besad de fornødne kvalifikationer, den fornødne fleksibilitet, eller at medarbejderens arbejdsindsats ikke var tilfredsstillende.

På den baggrund fik kvinden til-



Af Julie Gerdes, head of employment & labor law, EY Law

kendt en godtgørelse efter ligebehandlingsloven svarende til seks måneders løn.

### Styr på dokumentationen

Sagen viser, at en arbejdsgivers krav om øget fleksibilitet kan ramme kønsskævt, hvis der ved en opsigelse af en enlig forælder bliver lagt afgørende vægt på medarbejderens manglende fleksibilitet som følge af den familiemæssige situation. Således er der blandt enlige med børn en overrepræsentation af kvinder.

Det vil derfor stille store krav til arbejdsgiverens dokumentation for, at medarbejderen har ydet en utilfredsstillende indsats, og denne bevisbyrde vil ofte være meget svær at løfte for arbejdsgiveren.

I den konkrete sag blev der givet en godtgørelse på seks måneders løn som følge af kvindens anciennitet, som var mindre end et år. Efter retspraksis vil godtgørelserne i lignende sager imidlertid ofte ligge mellem 9-12 måneders løn, såfremt medarbejderen har været ansat længere end et år.

*Sagen viser, at en arbejdsgivers krav om øget fleksibilitet kan ramme kønsskævt, hvis der ved en opsigelse af en enlig forælder bliver lagt afgørende vægt på medarbejderens manglende fleksibilitet som følge af den familiemæssige situation*



## BØGER

# Akademisk, men stærke budskaber

Tung og akademisk, men et af de mest interessante bidrag om danske bestyrelser. Der er mange overraskende budskaber, som fortjener at blive læst af flere



Af Henrik Ørholm

En gruppe forskere med Niels Westergård-Nielsen i spidsen har sat sig sammen og skrevet en bog om hvem, der bestemmer i de danske bestyrelser.

Selvom det er en fysisk lille tynd bog, så mangler der ikke noget i akademisk tyngde. Alle de akademiske dyder er på plads. Umiddelbart er der ingen fodfejl, men det er på den anden side en bog, der kræver, at man holder tungen lige i munden.

Sproget er omstændeligt og svært tilgængeligt. Men kommer læseren til vejs ende, er der en stor belønning. Der er noget af det mest indsigtfulde, der er skrevet på dansk om hvem, bestyrelsesmedlemmerne er i de danske virksomheder. Det havde dog været bedre, hvis bogen var skrevet i et mere tilgængeligt sprog, så budskabet kunne blive skælet ud til endnu flere. Lige nu bliver det med stor sandsynlighed mest medlemmer af det akademiske miljø, som tiltrækkes af tungt sprog.

somheder. Det havde dog været bedre, hvis bogen var skrevet i et mere tilgængeligt sprog, så budskabet kunne blive skælet ud til endnu flere. Lige nu bliver det med stor sandsynlighed mest medlemmer af det akademiske miljø, som tiltrækkes af tungt sprog.

### Stor målgruppe

Bogen burde have en stor målgruppe. Der er 85.000, der er medlemmer af mindst en bestyrelse. Mediernes fokus er på de store virksomheder. Ikke overraskende, men det er kun toppen af kransekagen for, hvordan de danske bestyrelser fungerer. Underskoven er meget stor.

Bestyrelsesarbejdet er stadig for de få. 60 pct. af alle bestyrelsesmedlemmer har en bestyrelsespost. 14 pct. har to poster, 5 pct. har tre poster og 2,5 pct. har fire poster, og 5 pct. har fem eller flere. Det fremgår af "Danske bestyrelser og deres medlemmer".

Bogen er en af de mest omfattende kortlægninger af danske bestyrelser og hvem, der trækker i trådene i toppen af pyramiden i danske virksomheder.

Diversitet har tiltrukket sig meget stor opmærksomhed. Der er mange meninger, og selvom undersøgelserne peger i forskellig retning, så er der et voksende politisk krav om flere kvin-



Danske bestyrelser og deres medlemmer Niels Westergård-Nielsen (red) Academic Books 134 sider 250 kr

der i ledelsen og ikke mindst bestyrelserne.

I Danmark er en fjerdedel af alle bestyrelsesmedlemmer kvinder. Det har stort set været uændret de seneste 17 år. Men de kvindelige bestyrelsesmedlemmer findes især i de familiedominerede virksomheder. Som forfatterne lakonisk bemærker;

"Indledningsvis må vi derfor konstatere, at de fleste kvinder er i bestyrelser, fordi de er i familie med andre i bestyrelsen og samtidig er i familie med direktøren".

Overraskende i betragtning af hvor meget fokus, der har været på at øge andelen af kvinder i bestyrelser. Det er altså nemmere for kvinder at gifte sig

*Det er altså nemmere for kvinder at gifte sig til en bestyrelseskarriere end at uddanne eller arbejde sig til den*



til en bestyrelseskarriere end at uddanne eller arbejde sig til den.

Skræmmende læsning. Heldigvis er der lyspunkter; "Et lille lyspunkt er dog, at et stigende, men stadig lille antal kvinder kommer i bestyrelser som eksterne medlemmer, dvs. helt i kraft af deres egne meritter."

### Centralt bidrag

Billedet af det typiske bestyrelsesmedlem er, ifølge bogen, en mand, dansker og har en teknisk uddannelse efter gymnasiet og tidligere topledereerfaring.

Men der er en bevægelse i sammensætningen. Der kommer flere og flere kvinder ind bestyrelseslokalerne. Bestyrelsesmedlemmerne får længere og længere uddannelse, og der sker en gradvis professionalisering af medlemmerne.

Hvis man kan vænne sig til den meget akademiske stil, er "Danske bestyrelser og deres medlemmer" et af de mest centrale bidrag til forståelse af, hvem der bestemmer i danske bestyrelser.

Bogen består af ni kapitler, der er skrevet af et hold CBS-forskere, og udgangspunktet har været et kæmpe regneark. Med andre ord: Fagligheden er i top.