

Udskriftsdato: 18. december 2025

KEN nr 10192 af 10/10/2012 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - parts- og vidneforklaringer

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 7100232-12

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - parts- og vidneforklaringer

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med bortvisning fra arbejdet under afholdelse af barselorlov. Indklagede gjorde gældende, at klagers brug af benzinkortet havde haft en sådan karakter, at indklagede var berettiget til at bortvise klager. Klager var dog af den opfattelse, at brugen af kortet ikke berettigede til den skete bortvisning. Nævnet vurderede, at det var nødvendigt for at kunne afgøre, om ophøret af klagers ansættelsesforhold var i strid med ligebehandlingsloven, at der blev foretaget en egentlig bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages af Ligebehandlingsnævnet, men må i givet fald ske ved domstolene. Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med bortvisning fra arbejdet hos indklagede under afholdelse af barselorlov.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle klagen, da en afgørelse af, om klager er blevet forskelsbehandlet på grund af køn, kræver bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Sagsfremstilling

Den 1. januar 2010 tiltrådte klager stillingen som Account Manager hos indklagede. Af ansættelsesbeviset fremgår, at klager var omfattet af indklagedes generelle personalepolitik for funktionærer og var omfattet af indklagedes kørselsordning.

Der blev også oprettet et mobiltelefonabonnement i klagers navn. Som kompensation for tjenstlige samtaler modtog klager hver måned 600 kroner, ligesom indklagede hæftede for telefonen.

Den 9. november 2010 blev klager sygemeldt på grund af graviditetsbetingede gener. Den 10. januar 2011 fødte hun en søn.

Den 15. april 2011 blev klager indkaldt til møde hos indklagede og blev bortvist. Af bortvisningen af 14. april 2011 fremgår blandt andet:

"Du har siden 1. januar 2010 været omfattet af selskabets alternative kørselsordning. Til at dække driften af bilen ved såvel privat som tjenstekørsel udsteder virksomheden et Shell brændstofkort (firmakort) i selskabets navn.

Som foreholdt dig på mødet dd. har [indklagede] via udskrifter over brugen af dit brændstofkort måttet konstatere, at du har misbrugt det udleverede kort til tankning af en diesel bil, ligesom vi må konstatere, at kortet har været misbrugt til at betale private broafgifter med, samlet set for kr. 11.449,16.

Det udleverede brændstofkort er jf. den udleverede aftale samt vore retningslinier alene til brug for din egen (benzin) bil mrk [nummerplade], og til kør-videre produkter såsom vask og olie.

På denne baggrund bortvises du hermed for den omfattende misbrug af kortet."

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn under afholdelse af barselorlov. Klager er overbevist om, at bortvisningen den 15. april 2011 reelt var begrundet i hendes ønske om at holde fuld barselorlov, og at begrundelsen om påstået misbrug af brændstofkort blev konstrueret til lejligheden. Bortvisningen er derfor i strid med ligebehandlingsloven. Klager mener, at hun er berettiget til løn i opsigelsesperioden, ligesom hun har ret til en godtgørelse, svarende til 9 måneders løn.

Forud for sygemeldingen havde klager rigtig meget kørsel til det sydlige Sjælland og stressende arbejdsuger. Det endte med en akut indlæggelse den 9. november 2010. Havde klager haft en kvindelig chef med respekt for graviditet havde hun nok ikke fået lov til at have samme arbejdsbyrde med møder og graviditet

I november 2010 og i januar og februar 2011 kontaktede klagers chef hende flere gange telefonisk. Han stillede spørgsmål som "hvorfor jeg ville tage fuld orlov?", og at det havde han ikke regnet med i et negativt tonefald. Samtidig gav han forklaringer omkring tidligere kvindelige ansatte, der havde valgt ikke at holde forældreorlov og havde arbejdet med deres salg gennem hele barselperioden. Han stillede også spørgsmål om forskellige kundesager og kontakter, som klager havde, hvilket var 100 procent i arbejdsregi.

Det gjorde, at klager arbejdede telefonisk med kunderne under sygefraværet og barslen. Klager følte sig forpligtet til dette, eftersom hendes chef løbende fulgte op på klagers arbejdsstatus og ønskede hende tilbage så hurtigt som muligt.

Et par uger efter klagers fødsel blev hun indkaldt til et møde med chefen, hvor han ville tale om salg, fremtidigt salg og præge klager til at komme tilbage hurtigst muligt. Mødet blev afholdt og ophævet, da klagers baby begyndte at græde, og da der ikke kom et resultat ud af manipulationen fra chefens side.

Der er af indklagede henvist til, at en sygefraværssamtale skal finde sted, og at det var det, som kontakten fra klagers chef handlede om. Han spurgte dog slet ikke ind til klagers sygdom eller graviditet, så det har ikke været en sygefraværssamtale. Indklagede har også henvist til, at kvinder på barselorlov bliver kontaktet af dem, hvis 8 ugers fristen ikke er overholdt. Klager havde imidlertid overholdt fristen. Derfor var kontakten fra indklagede ikke lovlig. Den ville tidligst kunne finde sted 8 uger efter fødslen, og der havde alle samtaler for længst fundet sted.

Klager har to forskellige biler i husstanden, og hende og hendes mand har vekslet mellem bilerne. Det er korrekt, at klager har brugt kortet til tankning af to forskellige biler, ligesom kortet også er blevet brugt til betaling af broafgift. Klager er bekendt med, at andre medarbejdere bruger kortet til betaling af broafgift, ligesom det er almindelig praksis, at kortet bruges til at tanke forskellige biler.

Brændstofkortet er uden maksimum forbrug, ligesom klager løbende er blevet beskattet af kortet. Den måde kortet har været brugt på, har været den samme gennem hele ansættelsen. Der er således ikke tale om en ændret anvendelse, efter at klager gik på barselorlov. Klager flyttede fra by A til by B, hvilket naturligvis gav en øget transport i de senere måneder af hendes ansættelse.

Klagers brug af kortet har ikke på noget tidspunkt været forsøgt skjult, da forbruget fremgik af de månedlige udskrifter, som indklagede har modtaget siden januar 2010. Klager forstår derfor ikke, at hendes brug af kortet uden advarsel eller yderligere begrundelse kan føre til en bortvisning af hende. Hun har ikke skjult noget og har brugt kortet i god tro.

Der var allerede betaling af broafgifter på brændstokkortet en måned efter ansættelsen hos indklagede, både privat og i arbejdsregi, ved møder på Fyn og Sjælland. I arbejdsregi blev broafgiften ikke refunderet, selvom klager er blevet beskattet af det.

Indklagede har ikke lidt noget tab ved, at klager tankede kærestens bil i stedet for sin egen bil. Indklagede har i alle tilfælde skulle afholde klagers brændstofudgifter, og det er uden betydning, om det var den ene eller anden bil, der blev tanket.

Forholdet burde have været adresseret med en advarsel eller indskærpelse af reglerne om brændstokkortets anvendelse. Der var ikke grundlag for at bortvise klager på stedet. Erklæringen fra mødet den 14. april 2011 kan ikke tillægges vægt. Klager var chokeret og under pres med en nyfødt baby på skødet, da hun skrev under. Klager gjorde umiddelbart kort tid efter opmærksom på, at hun ikke ville stå ved det. Det blev også accepteret af indklagede, der efterfølgende var meget hurtige til at fremsende første forlig.

Klager har forsøgt at forklare indklagede ovenstående. Indklagede havde dog tydeligvis allerede besluttet sig for, at hun skulle bortvises den 15. april 2011. Klager havde ingen mulighed for at forsvare sig og blev hele tiden afbrudt af indklagede, der heller ikke lyttede til, hvad hun sagde.

Indklagede har overfor klager forklaret, at man ikke løbende førte kontrol med ansattes brug af brændstokkort. Klager undrer sig over, at man pludselig under hendes barselorlov besluttede sig for at gennemgå hendes forbrug og sanktionere et forbrug, der havde været det samme under hele ansættelsen, og var udtryk for en udbredt praksis blandt medarbejderne hos indklagede.

Klager er bekendt med, at salgsafdelingen skal levere resultater på meget kort sigt, hvilket også gør, at beslutningerne er meget kortsigtede. Klagers daværende chef blev ansat den 1. september 2010 og skulle indenfor ganske kort tid bevise sine salgsforventninger med det aktuelle antal ansatte, ligesom budgettet med klagers salgstal indregnet allerede var afleveret til - og godkendt af - den overordnede ledelse. Klager formoder, at disse forhold var årsagen til, at hendes daværende chef ved flere lejligheder forsøgte at få klager til at genoptage arbejdet tidligere.

Klager afviser, at hun ikke oplyste indklagede om, hvornår hun ville genoptage arbejdet, og hvordan hun ville anvende forældreorloven. Erklæringen herom blev indsendt skriftligt allerede inden fødslen i slutningen af november 2010, hvorefter indklagede kontaktede klager og oplyste hende om, at den først måtte indsendes efter fødslen. Brev blev genafsendt 2 uger efter fødslen i starten af januar 2011, inden udløbet af 8 ugers fristen. Samtidig fortalte hun telefonisk sin chef, at hun ville tage fuld forældreorlov.

Indklagede gør gældende, at den indbragte klage skal afvises. Hvis nævnet ikke kan imødekomme afvisningspåstanden påstås der principalt frifindelse, subsidiært at der ved fastsættelse af en eventuel godtgørelse tages hensyn til klagers korte ansættelsestid hos indklagede og sagens særlige omstændigheder i øvrigt.

Til støtte for påstanden om afvisning gøres gældende, at en korrekt behandling af den indbragte klage forudsætter parts- og vidneforklaringer. Det er nødvendigt at vurdere, om bortvisningen var berettiget på baggrund af klagers dispositioner, førend det er muligt at vurdere, om bortvisningen blev foretaget i strid med ligebehandlingsloven. Denne bevisførelse kan ikke ske for nævnet, hvorfor nævnet ikke kan realitetsbehandle den indbragte klage.

Klagers replik består af udokumenterede påstande og udsagn om indholdet af hendes samtaler med den daværende chef, om klagers egen salgsindsats under hendes fravær, og om hvad hun selv har gjort og

hørt, hvad der var praksis omkring brug af benzinkort og kørsel. Det er tydeligt, at der mellem klager og indklagede ikke er enighed om disse forhold, og at de alene kan oplyses ved mundtlige forklaringer.

Til yderligere støtte for afvisningspåstanden gøres det gældende at:

Oplysningerne om klagers arbejdsindsats under hendes syge- og graviditetsfravær alene er udsagn fra klagers side. Oplysningerne er udokumenterede og bestrides.

Oplysningerne om indholdet af klagers samtaler med hendes chef er alene udsagn fra klager side. Indholdet er udokumenteret og bestrides, indholdet af samtalerne kan alene sandsynliggøres ved mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Både klagers udsagn om den generelle praksis omkring brug af benzinkort og udsagnet om hendes eget brug af benzinkort er udokumenteret og bestrides.

Disse udsagn kan alene uddybes og imødegås ved mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Til støtte for påstanden om frifindelse gøres det gældende, at klager har misligholdt sin ansættelse hos indklagede ved i strid med de gældende regler for brug af brændstokkort at have ladet sin kæreste bruge det udleverede kort til køb af brændstof, dieselolie og ved selv at have brugt kortet til køb af broafgift.

Til støtte for den subsidiære påstand gøres det gældende, at klager kun havde været ansat hos indklagede lidt mere end et år. Hvis andre medarbejdere, der ikke var gravide eller på orlov omfattet af barselloven, havde foretaget de samme dispositioner som klager, ville en bortvisning også have været berettiget.

Misligholdelsen var så væsentlig, at den berettigede indklagede til at bortvise klager. Klager har således selv givet anledning til, at ansættelsesforholdet hos indklagede blev bragt til ophør. Indklagede har derfor løftet bevisbyrden for, at bortvisningen ikke kan anses som forskelsbehandling i strid med ligebehandlingslovens bestemmelser om beskyttelse af gravide og medarbejdere på orlov.

Kørselstilskuddet var tænkt som tilskud til at dække de faste omkostninger ved bilens drift og skulle bruges ved bilens drift ved såvel tjeneste- som privatkørsel i Danmark. Ordningen var aftalt for klagers bil [registreringsnummer], hvilket fremgår af den fremlagte aftale.

Indklagede var meget tilfreds med klagers indsats.

Sygedagpengeloven indeholder en forpligtelse for arbejdsgiver til senest 4 uger efter medarbejderens første sygedag at holde en sygefraværssamtale med medarbejderen. Denne samtale kan holdes via telefonen. Af barselloven fremgår det, at en kvindelig lønmodtager inden 8 uger efter fødslen skal oplyse sin arbejdsgiver om, hvornår hun påtænker at genoptage arbejdet efter fødslen, og hvordan hun påtænker at afholde forældreorloven.

Indklagede bestræber sig på at overholde sygedagpengelovens krav om sygefraværssamtaler. Det er også fast praksis hos indklagede at kontakte kvindelige medarbejdere på barsel, hvis de ikke af sig selv senest 8 uger efter nedkomsten har oplyst om tilbagekomsttidspunkt og afholdelse af forældreorlov. Det er korrekt, at klagers leder kontaktede hende under hendes fravær, men alene af ovennævnte grunde. Klager havde ikke selv inden 8 uger efter fødslen oplyst, hvornår hun ville genoptage arbejdet og hvordan hun ville bruge sin del af forældreorloven.

Ultimo marts 2011 kunne indklagede konstatere, at klagers forbrug på hendes brændstokkort var fordoblet i forhold til før klager nedkom. Kontoen blev herefter gennemgået meget detaljeret og det blev konstateret, at der dels var et meget stort forbrug af diesel på kortet, og at kortet var blevet brugt ved køb af broafgift. Indklagede har ikke på noget tidspunkt betragtet privat køb af broafgift som omfattet af "drift

af bilen". Udgiften kan derfor ikke dækkes af brændstokkortet i overensstemmelse med kørselsordningens særlige vilkår.

Det kom i denne sammenhæng også frem, at klagers telefon var blevet lukket i januar måned på grund af restance. Da disse undersøgelser var blevet gennemført, blev klager bedt om at komme til et møde hos indklagede den 14. april 2011.

Konklusionen blev, at klager blev bortvist på baggrund af hendes egne oplysninger om, at kortet også var brugt til køb af diesel til hendes kærestes bil, og at hun vidste, at en sådan brug af kortet ikke var indeholdt i aftalen. Klager bekræftede disse oplysninger ved sin underskrift på mødereferatet, der er fremlagt i sagen.

Indklagede har efter afholdt forligsmøde mellem klager, hendes advokat, DI og indklagede selv afregnet provision i henhold til klagers opgørelse. Det er derfor indklagedes opfattelse, at der på nuværende tidspunkt kun udestår den aktuelle klage ved Ligebehandlingsnævnet.

Klager har ikke optaget telefonsamtaler eller personlige møder med chefen på diktafon. Den skriftlige kommunikation på mails, som klager har haft med indklagede under sin sygdom og barsel er fremlagt i sagen. Via klagers mobilselskab kan det dokumenteres, at hun har haft flere indgående telefonopkald fra chefen gennem sygdoms- og barselperioden. Endelig er der flere kolleger i afdelingen, der kan bevidne, at klager har været til to personlige møder med chefen under barselorloven.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn på arbejdsmarkedet.

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption. Såfremt afskedigelsen finder sted under graviditet eller afholdelse af barselorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Indklagede fastholder, at brugen af benzinkortet har haft en sådan karakter, at indklagede var berettiget til at bortvise klager. På den anden side er klager af den opfattelse, at brugen af kortet ikke berettigede til den skete bortvisning, der reelt skyldes hendes ønske om at holde fuld barselorlov. Parterne er endvidere uenige om forløbet af sygemeldings- og barselperioden.

Det er nævnets vurdering, at det er nødvendigt for at kunne afgøre, om ophøret af klagers ansættelsesforhold var i strid med ligebehandlingsloven, at der foretages egentlig bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer, særligt for at få afklaret grundlaget for bortvisningen.

En sådan bevisførelse kan ikke foretages af Ligebehandlingsnævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

Ligebehandlingsnævnet kan derfor ikke behandle klagen.