

Udskriftsdato: 14. december 2025

KEN nr 9918 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse køn - alder - afskedigelse - arbejdsvilkår - ej medhold - ligeløn - repressalier

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2014-6810-62162

Ligebehandlingsnævnets afgørelse køn - alder - afskedigelse - arbejdsvilkår - ej medhold - ligeløn - repressalier

J.nr. 2014-6810-62162

En Global Rewards Assistent sendte i december 2011 en mail til sin afdelingsleder om, at han gerne ville tale om sit ansættelsesforhold, forskelsbehandling og mobning. I januar 2012 fik han en skriftlig advarsel for manglende fraværsregistrering og frihed i arbejdstiden, hjemmearbejdsdage, sygemelding, opgaveløsning og arbejdets kvalitet, indstilling og tilgang til arbejdet samt misbrug af personfølsomme oplysninger. Der skulle følges op på advarslen på et efterfølgende møde, hvilket Global Rewards Assistenten meldte afbud til på grund af sygdom. Han blev herefter afskediget.

Ligebehandlingsnævnet fandt, at han ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at virksomheden havde udsat ham for forskelsbehandling på grund af køn eller alder under ansættelsen eller i forbindelse med afskedigelsen. Der var heller ikke noget, der tydede på, at han blev udsat for ufordelagtig behandling som følge af et fremsat krav om ligebehandling og ligeløn.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn og alder i forbindelse med klagers ansættelsesforhold og efterfølgende afskedigelse.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Indklagede har ikke handlet i strid med ligebehandlingsloven eller forskelsbehandlingsloven under klagers ansættelse eller i forbindelse med afskedigelsen.

Indklagede har ikke udsat klager for lønmæssig forskelsbehandling i strid med ligelønsloven.

Indklagede har ikke afskediget klager, fordi denne fremsatte krav om ligeløn.

Sagsfremstilling

Klager, en mand født i 1983, var ansat i en tidsbegrænset stilling som Assistant, Global Reward, i den indklagede virksomhed fra november 2009 til november 2010. Klagers ugentlige arbejdstid var 15 timer.

Herefter blev klager ved ansættelseskontrakt af 13. januar 2011 ansat i en tidsbegrænset stilling som Global Rewards Assistant med en ugentlig arbejdstid på 30 timer. Samtidig fik klager brev om, at han deltog i indklagedes bonusprogram. Bonusprogrammet var en variabel løndel, som belønnede opnåelsen af indklagedes vigtigste mål. Ifølge tillæg til ansættelseskontrakten af 13. januar 2011 steg klagers timeløn fra 130 til 133 kr. i timen pr. 19. november 2010.

Pr. 11. juni 2011 blev klagers arbejdstid ændret til 37 timer ugentligt.

Den 23. juni 2011 oplyste klager i en mail til sin nærmeste leder, leder A, og fire andre medarbejdere, at han havde oparbejdet en del ekstratimer, hvorfor han ville holde fri om fredagen og den efterfølgende uge. Den 24. juni 2011 blev klager af leder A oplyst om, at de havde aftalt, at klager tog fri samme dag (fredag), men ikke hele den efterfølgende uge. Leder A oplyste også, at der principielt ikke blev afspadseret hos indklagede, og at klager skulle holde det mellem klager og leder A, hvis de aftalte andet.

Den 5. oktober 2011 sendte klager en mail til indklagedes Senior Vice President, hvori han oplyste, at han var tilgængelig i forhold til flere opgaver i de næste par uger, og at hans opgaveomfang var midlertidigt nedadgående.

Den 24. oktober 2011 fik klager brev om, at han var berettiget til at deltage i et bonusprogram hos indklagede, hvorefter han ville opnå bonus ved opnåelse af de i brevet fastsatte mål. Bonusprogrammet erstattede det tidligere bonusprogram, som klager deltog i. Kriteriet for at deltage i programmet var en ugentlig ansættelse i et af indklagedes selskaber på minimum 20 timer.

Den 6. december 2011 sendte en medarbejder ved indklagede (medarbejder B) en mail til klager i forlængelse af deres drøftelse omkring fremtidige opgaver. Hun oplyste, at de havde været i gang med at få ressourceplanen til at gå op for hele afdelingen, og i den forbindelse også havde haft en dialog med de fire midlertidige ressourcer, herunder klager, for at høre dem om deres ønsker og interesser.

Klager fik den 9. december 2011 en anbefaling fra indklagedes Senior Vice President med henblik på optagelse i et universitetsprogram. Det fremgår af anbefalingen, at klager var en dygtig medarbejder, som ville være en exceptionel kandidat til programmet. Klager fik ligeledes en anbefaling fra leder A.

Klager sendte den 15. december 2011 følgende mail til afdelingsleder C: "Hej [C],

Hvis du har tid i dag, så vil jeg gerne tale om nogle tanker, som jeg har gjort mig omkring ansættelsesforhold, forskelsbehandling og mobning. "

Den 20. december 2011 sendte medarbejder B som lovet en kopi af en jobannonce vedrørende ansættelse som HR Consultant til klager. Klager svarede hertil, at de kunne drøfte stillingen nærmere i januar, hvis hun fortsat vurderede, at klager var relevant. Medarbejder C oplyste hertil, at hun ville tage en snak med alle interne kandidater.

Den 20. januar 2012 meldte klager sig syg pr. mail. Klagers daværende leder, leder D, svarede hertil, at hun som tidligere nævnt ønskede, at klager meldte sig syg telefonisk. Lederen anmodede samtidig klager om at sende en friattest. Manglende rettidig fremsendelse af friattest ville udløse en skriftlig advarsel.

Klager fik den 24. januar 2012 en skriftlig advarsel omhandlende manglende fraværsregistrering og frihed i arbejdstiden, hjemmearbejdsdage, sygemelding, opgaveløsning og arbejdets kvalitet, indstilling/tilgang til arbejdet samt samarbejde og misbrug af personfølsomme oplysninger.

Det fremgår af advarslen, at indklagede havde konstateret, at klager ikke i alle tilfælde havde registreret sygdom, ferie og andet fravær. Klager skulle fremover registrere alt fravær senest den dag, han var tilbage på arbejde. Desuden skulle al ferie og frihed aftales og forudgående godkendes af klagers leder senest

den forudgående arbejdsdag. Afspadsering skulle ligeledes senest den foregående arbejdsdag aftales og godkendes af klagers leder.

Det fremgår videre af advarslen, at klager fremover skulle aftale og bede om forudgående godkendelse af alle hjemmearbejdsdage fra sin leder senest den foregående arbejdsdag. Eventuel sygdom skulle fremover meddeles klagers leder telefonisk inden to timer efter normal arbejdstids begyndelse.

Klager skulle fremover udføre sine opgaver i henhold til sin leders anvisninger og færdiggøre sine opgaver inden for den deadline, lederen vurderede var passende. Klager skulle endvidere udvise en positiv og imødekommende tilgang til de stillede opgaver samt til sine kolleger og sin leder i al almindelighed. Klager skulle udvise omhu i omgangen med de personfølsomme oplysninger, som han via sin jobfunktion havde adgang til, da indklagede havde konstateret, at klager i forbindelse med ønske om lønregulering havde indhentet og benyttet stamdata for nuværende og tidligere kolleger, hvilket indklagede fandt uacceptabelt.

Det fremgår af advarslen, at indklagede vurderede, at det var muligt for klager at rette op på de nævnte punkter med omgående virkning. Indklagede ville følge op på den skriftlige advarsel med et møde den 10. februar 2012. Indklagede ville desuden med omkring 14 dages mellemrum indkalde klager til samtale som opfølgning på advarslen, så længe det vurderedes nødvendigt.

Den 25. januar 2012 sendte klager svar på den skriftlige advarsel til sin faglige organisation med henblik på en gennemlæsning. Det fremgår af svaret, at Site HR var informeret om, at klager havde været udsat for mobning fra sin leders (leder D) side på et møde, der blev indkaldt til før medarbejdersamtalen den 15. december 2011. Klager havde ifølge svaret gjort det klart over for lederen, at hendes behandling var grænseoverskridende. Klager oplyste om en samtale i efteråret, hvor lederen i to kollegers nærvær nedgjorde klager i 1½ time, ligesom hun generelt havde en aggressiv adfærd over for klager. Klager var ikke enig i flere af punkterne i den skriftlige advarsel, som han anså for at være et tiltag, der skulle presse ham.

Den 3. februar 2012 oplyste klager i en mail sin leder om, at han havde forsøgt at træffe hende telefonisk, og at han fortsat var syg. Den 8. februar 2012 afslog klager i en mail at deltage i mødet den 10. februar 2012, da han fortsat var syg og ikke kunne tale om arbejdet.

Klager blev den 13. februar 2012 afskediget fra sin stilling hos indklagede til fratrædelse den 31. maj 2012.

Det fremgår af indklagedes tilbud om fratrædelsesaftale af 13. februar 2012, at klager i opsigelsesperioden frem til udgangen af maj 2012 ville modtage sin sædvanlige månedsløn. 89 fraværstimer, som klager ikke havde registreret, ville dog blive fratrækket lønudbetalingen i marts. Klager ville blive fritstillet i opsigelsesperioden. Ved indgåelsen af fratrædelsesaftalen ville klager modtage en godtgørelse svarende til en månedsløn. Tilbuddet om en fratrædelsesaftale ville bortfalde ved manglende underskrift fra klager side.

Den 15. februar 2012 fik klager meddelelse om, at han modtog bonus for året 2011.

Den 16. februar 2012 skrev indklagedes Site HR Manager til klager, at opsigelsen var begrundet i samarbejdsvanskeligheder. HR manageren gjorde klager opmærksom på, at han havde været fraværende i alt i 43 dage svarende til 311 timer fra juni 2011 til januar 2012, som klager ikke havde registreret. Indklagede kunne hverken be- eller afkræfte, at klager ifølge egne oplysninger havde 222 afspadseringstimer til gode. Klager ville derfor blive fratrukket 311 ikke-registrerede fraværstimer, hvilket gav en rest på 89 fraværstimer.

I en mail af 21. og 22. februar 2012 oplyste klager, at der var flere fejl i opgørelsen over fravær, og at der havde været mange overarbejdstimer. Han anførte, at Director A til klager havde oplyst, at timerne ikke kunne registres, og at den slags blev ordnet internt.

Indklagede besvarede den 19. marts 2012 en række spørgsmål fra klager sendt den 16. marts 2012, hvori klager blandt andet oplyste, at han ikke havde modtaget tillæg for overarbejde og ikke havde fået tildelt årlig uddannelse i 2009-2011 som angivet i overenskomsten, samt at han fortsat ikke var enig i fraværsopgørelsen. Indklagede oplyste blandt andet, at fratrædelsesaftalen var bortfaldet i sin helhed, da klager ikke havde underskrevet den. Klager var hverken suspenderet eller fritstillet. Indklagede oplyste også, at indklagede ikke var bekendt med, at klager på noget tidspunkt var beordret overarbejde, og at han ikke tidligere havde gjort virksomheden opmærksom på, at han mente sig berettiget til overtidsbetaling. Indklagede oplyste videre, at indklagede havde levet op til kompetenceudvikling i henhold til overenskomsten, som klager var omfattet af frem til januar 2011. Indklagede fastholdt det tidligere fremsendte timeregnskab.

Klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 20. november 2014.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han blev udsat for en kombination af køns- og aldersdiskrimination under ansættelsen hos indklagede.

Klager ønsker kompensation.

Klager blev ansat i 2009. Forholdene, der klages over, stammer fra slutningen af 2011 og starten af 2012. Forholdene er derfor ikke forældet.

Klager havde ringere vilkår end de øvrige medarbejdere. Det drejer sig om markant lønforskel for samme arbejde, forskel i tildeling af medarbejdergoder, forskel på tildeling af bonus, forskel på jobvilkår, firing efter klage om ligebehandling og forskel i fratrædelsesvilkår.

Mindst en kvindelig medarbejder blev tilbudt nogle medarbejdergoder, som klager ikke blev tilbudt, og der er efter ligebehandlingsloven tale om forskelsbehandling, hvis et køn stilles ringere end det andet køn.

Klager konstaterede under ansættelsen hos indklagede, at han blev udsat for køns- og aldersdiskrimination, hvilket han gjorde afdelingslederen og den lokale HR-repræsentant opmærksom på. Der blev formelt sendt en klage i december 2011, hvilket virker til at være den direkte årsag til firingen.

Klager søgte i 2009 en stilling som studentermedarbejder hos indklagede, men stillingen gik til en midaldrende kvinde og ikke en studerende. Pågældendes titel blev International HR Coordinator, og hun var vist fra starten berettiget til en medarbejderbonus.

I 2009 søgte indklagede en ny studentermedarbejder, og klager søgte og fik stillingen. Klagers titel var Global Rewards Assistent, og han var ikke berettiget til bonus.

Klagers kontrakt var i første omgang tidsbegrænset til et år, og indklagede ville forlænge klagers tidsbegrænsede ansættelse, hvilket er ulovligt, og klager arbejdede i godt to måneder uden kontrakt. Klager fik forlænget sin ansættelse, men der gik cirka to måneder, før han fik kontrakten, hvilket er i strid med funktionærloven. Det blev i mellemtiden aftalt, at klager skulle arbejde 30 timer om ugen.

De øvrige medarbejdere blev tilbudt bruttolønsprodukter, hvilket ikke var tilfældet for klager. Dette blev begrundet med, at der var tale om en treårig periode, og at klager dengang kun var ansat i et år. Klager blev dog ikke tilbudt bruttolønsprodukter under resten af ansættelsen.

Klager påpegede allerede efter cirka et halvt år, at der var tale om forskelsbehandling i forhold til medarbejdergoder. En anden studerende på deltid havde fortalt, at hun var en del af ordningen. Klager gjorde ikke en sag ud af det, men påpegede, at man ikke gentagne gange måtte forlænge tidsbegrænsede ansættelser. Andre medarbejdere modtog bonus under ansættelsen, hvilket klager også burde have modtaget, da han opfyldte timekravet. Klager var også i starten omfattet af en overenskomst, hvor han ikke modtog betaling for overarbejde eller uddannelse, hvilket han havde sideløbende.

Klager har redegjort for sine arbejdstimer i perioden 2009-2011. Kriteriet for deltagelse i bonusordningen er 20 timer om ugen. Klager fik kun bonus fra januar 2011, hvor han fik en kontrakt på 30 timer, selvom hans timer fra april til december havde oversteget den anden fuldtidsansatte medarbejders timetal.

Klager havde desuden en del overarbejdstimer i 2010 og 2011, hvor der ikke blev givet tillæg for overarbejde. Klager havde heller ikke fået tilbud om fridage til kompetenceudvikling.

Den midaldrende medarbejder sagde op i 2010, og klager overtog størstedelen af hendes opgaver. Klagers titel og løn kunne fortsat ikke sammenlignes med pågældendes. Klager blev fortsat betragtet som assistent, mens kollegaen blev betragtet som konsulent. Klagers fuldtidsløn var 5.000 kr. lavere end kollegaens deltidsløn. Forskellen til andre fuldtidsansatte var helt op til 20.000 kr. om måneden.

Det fremgår af medarbejderhåndbogen, at jobfunktioner er inddelt i jobniveauer, der afspejler stillingens funktionelle placering i den globale organisation, og at linket mellem roller og løn alene er knyttet til en stilling i virksomheden og ikke til klager eller klagers kompetencer. Der er dermed sket en forskelsbehandling i forhold til den tidligere deltidsansatte. Det er også tilfældet i forhold til de andre fuldtidsansatte, da opgaver og projekter en overgang blev delt mellem klager og kollegaen.

Klager er sikker på, at der er tale om aldersdiskrimination, da ledelsen havde oplyst, at der skulle gå mindst et par år, før han kunne sidestilles med tilsvarende ansatte. Klager spurgte specifikt efter kvalifikationer, erfaring, uddannelse eller andet, der kunne forbedres, hvilket indklagede afviste.

Reglen om, at lønnen var knyttet til stillingen, blev således fraveget i klagers tilfælde, og han var stillet ringere end resten af medarbejderne. Det kan hænge sammen med, at der kun var få unge ansat, hvor antal timer og arbejdsopgaver i de andre tilfælde typisk ikke skiftede. I øvrigt blev afdelingens medarbejdere under 30 år åbenbart omtalt som ”midlertidig ressourcer”. Klager har vedlagt en udateret mail, hvor han spurgte ind til, hvad medarbejder B mente med midlertidige ressourcer. Hun oplyste hertil, at de midlertidige ressourcer var klager og tre andre medarbejdere, og at der havde været samtaler med dem alle omkring deres fremtid i forhold til den nye organisation

Klager havde ønsket at blive ansvarlig for en særlig arbejdsopgave, som han havde flere års erfaring med, hvorfor han uden tvivl var den bedst kvalificerede. En anden deltidsansat fik imidlertid ansvaret for arbejdsopgaven, og klager blev backup. Det blev dog klager, der stod for opgaven, da den anden medarbejder ikke havde styr på det, og klager overtog formelt opgaven, da den anden medarbejder kort tid efter gik ned med stress.

Det mest åbenlyse eksempel på forskelsbehandling var, at klager i løbet af det første år havde leveret data til noget, som en ældre og fuldtidsansat kvindelig medarbejder havde haft ansvaret for. Da denne medarbejder blev presset inden deadline, blev klager kaldt på arbejde på en helligdag, så kollegaen kunne holde fri. Dette skete på trods af, at klager normalt ville have fri denne dag på grund af sit deltidsarbejde, og at det var en type opgave, som han normalt ikke varetog.

Klagers ansættelse overgik til at være på fuld tid, da klager i løbet af et par måneder havde haft over 200 overarbejdstimer. Klager og hans leder aftalte, at overarbejdstimerne skulle afspadseres, selvom det ikke var normalt, og at det ikke måtte kommunikeres til andre i afdelingen. Timerne kunne i øvrigt ikke registreres, men blev efter lederens specifikation håndteret internt.

Da virksomheden blev opkøbt, ville størstedelen af klagers opgaver naturligt forsvinde. Lederen valgte imidlertid at ansætte to nye medarbejdere, selvom klager havde givet udtryk for, at han gerne ville varetage flere opgaver.

Der er klagers opfattelse, at de to midlertidigt ansatte blev hyret på bekostning af, at klager stort set mistede alle sine opgaver. Klager havde i begyndelsen af september 2011 sammen med sin leder fastsat nye målsætninger for 2011/12, men lederen havde i forvejen mere eller mindre fordelt arbejdsopgaverne på de to andre medarbejdere. Da lederen blev sygemeldt i midten af september, insisterede de to andre på, at de havde ansvaret for nogle af klagers opgaver. Klager fik desuden forbud mod kommunikation til indklagede, og der blev holdt møder uden ham.

I lederens fravær blev en af de to midlertidigt ansatte gjort til koordinator, selvom klager generelt havde mere erhvervserfaring end hende.

Da klager i en periode ingen faste opgaver havde og gik til lederen, fik han at vide, at han selv skulle løse det og i øvrigt holde mund med den faldende arbejdsmængde, da hele afdelingen risikerede at blive fyret på et tidspunkt. Overtagelsen af virksomheden resulterede i tre fyringsrunder. Klager fik at vide, at han sandsynligvis ville blive fyret i marts 2012, men at det nok ikke blev tilfældet for de to midlertidigt ansatte.

Klager fik en væsentlig ringere aftale end de andre, og det blev angivet, at han skulle fraskrive sig retten til at klage over manglende ligebehandling.

Ledelsen og HR fik at vide, at klager følte sig udsat for mobning og forskelsbehandling. Klager fik tilbudt vejledning, hvor der blev talt om, at han kunne arbejde på de sociale relationer. Efter nytår blev klager sygemeldt på grund af stress.

Klager fik efter sygemeldingen en advarsel og blev efterfølgende fyret. Det blev oplyst, at begrundelsen for opsigelsen var samarbejdsvanskeligheder, hvilket virker usagligt, da klager havde været sygemeldt fra advarslen til fyringen. Det er klagers opfattelse, at den underliggende årsag til advarslen var hans klage over manglende ligebehandling, og at advarslen blot var proforma, da den midlertidige leder havde givet udtryk for, at hun ville af med klager. Pågældende, der var blevet udnævnt til klagers midlertidige leder, da hans leder blev sygemeldt på grund af stress, var både nedladende og grænseoverskridende. Lederen var den primære årsag til klagers sygemelding.

Lederen var i visse tilfælde meget aggressiv, f. eks. hvis klager ikke kunne foretage sig noget på grund af manglende input fra andre, hvis han havde løst en opgave med ros fra andre, eller hvis han ikke ønskede at give private oplysninger til lederen. Klager havde omvendt reageret på, at aftaler blev brudt.

Indklagede havde generelt angivet, at man var tilfreds med klagers performance, men det vendte brat, da han klagede over manglende ligebehandling og mobning fra den nærmeste leders side, og der blev først herefter givet udtryk for utilfredshed med klagers arbejde og samarbejdsvanskeligheder.

Klager modtog i juli 2011 bonus for det foregående år, hvor han havde fået en god rating. Han fik også gode anbefalinger, men efter klagen over forskelsbehandling fik han den lavest mulige rating.

For så vidt angår advarslen havde der hele tiden været en aftale om overarbejdstimerne. De øvrige punkter i advarslen kunne tilskrives forskelsbehandlingen og et ubehageligt pres fra den midlertidige leder.

Det er rigtigt, at der i starten af 2011 var problemer med opsætningen af klagers skema til tidsregistrering, men det blev ordnet mellem ham og lederen. Alt fravær skete efter aftale, og klager kan ikke genkende indklagedes beskrivelse. Klager indrømmer, at hjemmearbejdsdage i visse tilfælde først blev varslet på selve dagen. Det adskiller sig imidlertid ikke fra andre ansatte.

Da klager i januar 2012 var sygemeldt på grund af depression, forsøgte klagers leder at ringe til klager privat, og hun indførte herefter en regel om, at klager skulle ringe for at sygemelde sig. Dette var ikke tilfældet for andre i virksomheden, og det fremgik heller ikke af medarbejderhåndbogen. Der blev i modsætning til andre sygemeldte medarbejdere kørt en hård linje over for klager, idet indklagede indførte regler, der kun var gældende for klager.

Det såkaldte ”misbrug” af personfølsomme oplysninger bestod i, at klager havde henvist til kollegers løn ved klagen over manglende ligebehandling. Klager afviser, at der var tale om misbrug.

Indklagede gør gældende, at klager under sin ansættelse ikke blev udsat for forskelsbehandling på grund af alder eller køn, og at indklagede bør frifindes.

For så vidt angår den manglende ansættelse af klager i 2008 er dette forhold forældet og må derfor afvises.

Spørgsmålet om forskelsbehandling som følge af tidsbegrænset ansættelse samt forlængelse af tidsbegrænset ansættelse henhører ikke under Ligebehandlingsnævnet, men domstolene, jf. lov om tidsbegrænset ansættelse. Det falder også uden for Ligebehandlingsnævnets kompetence at tage stilling til spørgsmål vedrørende ansættelsesbevisloven.

I forhold til klagers krav om højere løn og andre arbejdsopgaver er der tale om forhold, der stammer fra 2010. Forholdene er forældet i henhold til forældelsesloven i det omfang, de er mere end fem år gamle.

Klager har ikke påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at han under ansættelsen hos indklagede blev udsat for diskrimination på grund af køn eller alder, herunder i forbindelse med fordeling af arbejdsopgaver og forfremmelse eller i forbindelse med, at han fik pålæg om at arbejde på en helligdag

Det tilkommer indklagede som arbejdsgiver at vælge den bedst egnede ved ansættelse og fordeling af arbejdsopgaver. Klager har ikke retskrav på at blive forfremmet.

Klager blev afskediget på grund af utilfredsstillende performance og samarbejdsvanskeligheder. Utilfredsheden med klager medførte, at han den 24. januar 2012 fik en advarsel for manglende sygdomsregistrering, manglende forudgående aftale om afspadsering, ferie, eksamensfri samt hjemmearbejdsdage, manglende telefonisk sygemelding, utilfredshed med det udførte arbejde, samarbejdsvanskeligheder og misbrug af personfølsomme oplysninger. Det blev gjort klart for klager, at såfremt der ikke blev rettet op på de pågældende forhold, ville det få konsekvenser i form af opsigelse.

Klager mødte ikke op til opfølgningsmøde den 10. februar 2012, og da han ikke accepterede tilbuddet om en fratrædelsesaftale, blev han opsagt på almindelige vilkår i henhold til sin kontrakt og lovgivningen i øvrigt.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet har ikke kompetence til at behandle spørgsmål om eventuel overtrædelse af loven om tidsbegrænset ansættelse, funktionærloven og ansættelsesbevisloven.

Der er ikke i medfør af lov om Ligebehandlingsnævnet fastsat frister for at indbringe en klage for nævnet, men et krav kan være forældet efter lov om forældelse af visse fordringer (forældelsesloven). Forældelsesfristen er fem år ved fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold. Forældelsesfristen regnes fra det tidligste tidspunkt, hvor fordringshaveren kan kræve at få fordringen opfyldt.

Klagen til Ligebehandlingsnævnet blev indgivet i november 2014. Eventuelle krav på godtgørelse i anledning af den påståede forskelsbehandling fra november 2009 og frem er således ikke forældede.

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter ligebehandlingsloven (lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.) og ligelønsloven (lov om lige løn til mænd og kvinder).

Nævnet behandler desuden klager over forskelsbehandling på grund af alder efter forskelsbehandlingsloven (lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.).

Efter ligebehandlingsloven skal en arbejdsgiver behandle mænd og kvinder lige ved ansættelse, forflyttelse, forfremmelse og med hensyn til arbejdsvilkår.

Efter ligelønsloven skal en arbejdsgiver yde kvinder og mænd lige løn for så vidt angår lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, det tillægges samme værdi.

Efter forskelsbehandlingsloven må en arbejdsgiver ikke forskelsbehandle lønmodtagere ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Ligebehandlingsnævnet finder, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at indklagede har udsat ham for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af hans køn eller alder under ansættelsen eller i forbindelse med afskedigelsen.

Det forhold, at klager mener, at han havde dårligere arbejdsvilkår og fik lavere løn end særligt en ældre kvindelig kollega eller, at kvindelige kolleger fik tildelt opgaver frem for klager, er ikke i sig selv tilstrækkeligt til, at der er påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at klager blev udsat for forskelsbehandling på grund af køn eller alder.

Der er ikke i øvrigt oplysninger om forhold, der tyder på, at klagers køn eller alder blev tillagt betydning hverken under ansættelsen eller i forbindelse med afskedigelsen.

Klager får derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Efter ligebehandlingsloven må en lønmodtager ikke afskediges eller udsættes for anden ufordelagtig behandling eller følge, fordi vedkommende har fremsat krav om ligebehandling.

Efter forskelsbehandlingsloven må en lønmodtager ikke udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling.

Der er ikke noget, der for nævnet viser eller tyder på, at klager som følge af et fremsat krav om ligebehandling blev afskediget eller udsat for andet ufordelagtig behandling i strid med ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven.

Klager får derfor heller ikke medhold i denne del af klagen.

Ifølge ligelønsloven må en arbejdsgiver ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager for anden ugunstig behandling som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. Hvis en afskedigelse finder sted inden

for et år efter, at der er fremsat krav om lige løn, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen ikke er sket på grund af det fremsatte krav om lige løn.

Ved mail af 15. december 2011 oplyste klager sin afdelingsleder om, at han ønskede at tale om arbejdsforhold og forskelsbehandling. Klager fik efterfølgende en advarsel og blev afskediget den 13. februar 2012. Klager har oplyst, at han blev udsat for ugunstig behandling på grund af et fremsat krav om lige løn. Indklagede har oplyst, at advarslen og afskedigelsen skyldtes utilfredshed med klagers performance og samarbejdsvanskeligheder. Det fremgår af den skriftlige advarsel, at klager havde ønsket en lønregulering og i den forbindelse havde indhentet og benyttet stamdata fra kolleger.

Nævnet finder det godtgjort, at afskedigelsen af klager ikke havde nogen sammenhæng med hans henvendelse til ledelsen om at drøfte ligeløn mv.

Klager får derfor heller ikke medhold i denne sidste del af klagen.

<2014-6810-62162>