

Udskriftsdato: 20. december 2025

**KEN nr 9708 af 09/05/2017 (Gældende)**

## **Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse før orlov - repressalier - medhold**

---

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2016-6810-45724

# Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse før orlov - repressalier - medhold

## **J. nr. 2016-6810-45724**

En CRM-konsulent blev afskediget tre måneder efter, at han havde oplyst sin arbejdsgiver om, at han skulle være far. Allerede inden, at klager havde oplyst om familieførelsen, havde indklagede rejst tvivl om, hvorvidt klager havde de nødvendige kompetencer til at bestride sin stilling som CRM-konsulent. Forud for afskedigelsen havde indklagede flere gange forsøgt at omplacere ham til andre stillinger inden for virksomheden. Nævnet vurderede på den baggrund, at indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i klagers kommende fædre- og forældreorlov. Klager fik derfor ikke medhold i denne del af klagen. Nævnet vurderede dog, at klager havde været udsat for repressalier efter ligebehandlingsloven, idet indklagede forkortede hans opsigelsesvarsel fra fem til tre måneder, fordi han efter afskedigelsen fremsatte krav om ligebehandling og godtgørelse.

Klager fik derfor medhold i denne del af klagen og blev tilkendt en godtgørelse for repressalier på 105.000 kr.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget, efter at han havde varslet fædre- og forældreorlov.

Klagen drejer sig desuden om påståede ufordelagtige følger i forbindelse med, at klager efterfølgende fremsatte krav om ligebehandling.

## **Ligebehandlingsnævnets afgørelse**

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget efter at have varslet fædreog forældreorlov.

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at indklagede forkortede klagers opsigelsesvarsel fra fem til tre måneder.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klageren på 105.000 kroner med procesrente fra den 9. september 2016, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

## **Sagsfremstilling**

Klager blev ansat som konsulent ved den indklagede revisionsvirksomhed den 1. maj 2015. Klager var blandt andet beskæftiget med virksomhedens CRM-systemer (Customer Relationship Management – et system til håndtering af kundedata).

Den 15. januar 2016 skrev en CRM-manager i klagers afdeling en e-mail til sin leder med en evaluering af klagers arbejde. Af mailen fremgår blandt andet:

”Som du har bedt om, er her en evaluering af [klager]

Jeg har i perioden fra den 1/10 haft opgaven at lære [klager] op som CRM konsulent. Jeg har i perioden givet ham nogle få basale opgaver med at konfigurere Dynamics CRM, samt nogle Forretnings konsulent opgaver. [Klager] har fået rig mulighed for at vise engagement og drive, samt at modtage sparring og hjælp til at udføre sine opgaver. [Klager] har ikke løst nogle af opgaverne til fuld tilfredsstillelse, og har ikke vist sig selvkørende.

Det er min konklusion, at [klager] ikke har de basale tekniske, eller de faglige kompetencer der forventes af en CRM konsulent. Jeg kan også have min tvivl om hans motivation. ”

Der blev den 16. februar 2016 afholdt et møde mellem klager og hans nærmeste leder. På mødet blev det aftalt, at klager dagen efter skulle overgå til en ny funktion som phoner, hvor han uopfordret skulle kontakte virksomheder for at skabe mersalg. Under mødet oplyste klager, at hans kæreste var gravid.

I en e-mail af 17. februar 2016 orienterede klager sine kollegaer om, at han og hans kæreste ventede barn til august.

Klager var beskæftiget som phoner omkring en måned. Herefter besluttede indklagede at nedlægge funktionen, fordi det ikke var lykkedes at skabe det forventede grundlag for mersalg ved den opsøgende kontakt til kunder.

I marts 2016 overgik klager derfor til et projekt, som den indklagede virksomhed arbejdede på i samarbejde med en bank.

I en e-mail af 3. maj 2016 orienterede klager sin nærmeste leder om, at hans kæreste havde termin den 27. august 2016, og at han ønskede at holde tre måneders orlov i forlængelse af fødselsdatoen.

Den 26. maj 2016 indkaldte klagers nærmeste leder klager til et møde den følgende dag. På mødet skulle de gøre status over klagers opgaver, ligesom de skulle drøfte, hvad der skulle ske, når bankprojektet var afsluttet.

På mødet den 27. maj 2016 meddelte klagers nærmeste leder, at klager var afskediget. Lederen oplyste, at det ikke havde været muligt at finde en stilling til klager andre steder i organisationen. Han tilkendegav, at klager ville modtage løn til og med den 30. november 2016, således at der blev taget hensyn til, at klager havde ønsket at afvikle orlov i en del af den mellemliggende periode.

Som led i sin forberedelse til mødet havde klagers nærmeste leder udarbejdet et udateret notat. Af notatet fremgik blandt andet følgende:

”

- Jeg har bedt dig om at komme ind i dag, eftersom jeg faktisk ikke har nogen god besked til dig
- [bank] engagementet slutter ved udgangen af juni
- Vi vælger at nedlægge den phoning funktion, som du har haft

....

- Som vi har talt om flere gange før, så synes vi ikke rigtigt du fungerer i en CRM rolle – og vi har desværre ikke andre roller, som vi ser at du passer ind i
- Derfor kan vi desværre ikke tilbyde dig fortsat ansættelse

...

- Jeg har arbejdet for at finde en god og fair løsning for dig:
- Vi bliver som sagt nød til at opsiges dig med udgangen af maj
- Du fortsætter på [bank] juni ud

....

- Vi fortsætter din lønudbetaling i september, oktober og november under din barsel

....

- Du fratræder derfor endeligt ved udgangen af november måned, og er ansat frem til dette tidspunkt”

I forlængelse af mødet modtog klager den 30. maj 2016 en skriftlig opsigelse. Om baggrunden for afskedigelsen fremgik følgende af opsigelsen:

”With reference to your meeting on Friday with [klagers nærmeste leder], I hereby confirm that your employment with [indklagede] is terminated on 30 November 2016 with reference to our discussions about relieving you from the CRM team due to performance matters early 2016 and due to the fact that we have decided to also relieve you from your phoner-role, as we are discontinuing this role going forward. ”

Det fremgik desuden af opsigelsen, at opsigelsesvarslet blev forlænget fra 3 til 5 måneder under hensyntagen til, at klager havde ønsket at afholde fædreog forældreorlov i september, oktober og november 2016.

I en efterfølgende e-mail af 17. juni 2016 til klager uddybede indklagede baggrunden for opsigelsen. Heraf fremgik blandt andet følgende:

”[...]Vi er kede af, at opsigelsen og baggrunden herfor, kommer som en overraskelse for dig.

Samtidig skal vi starte med at understrege, som vi også har talt om, at beslutningen om opsigelse naturligvis intet har at gøre med dit ønske om at afholde forældreorlov. For en virksomhed som [indklagede] er det et helt naturligt vilkår, at vores medarbejdere – det være sig såvel kvinder som mænd – vælger at afholde deres barselsog forældreorlov. [...]

Vi er for så vidt enige i dine betragtninger om, at beslutningen om opsigelse ikke kan relateres til din performance i CRM-teamet. I fællesskab traf vi beslutningen om at overføre dig til phoner-rollen for forhåbentlig at skabe et bedre jobmatch. Havde din performance i CRM-teamet været årsagen til

opsigelsen, ville det have været naturligt at gå denne vej allerede primo 2016. Som bekendt valgte vi i stedet at afprøve om en placering i phoner-rollen var et bedre match til dig. Det har imidlertid vist sig, at phoner-funtionen ikke giver tilstrækkeligt mersalg til at vi organisatorisk ønsker at fortsætte med denne stilling. Som nævnt er det derfor beslutningen, at denne rolle nedlægges.

Når [klagers nærmeste leder] i forbindelse med jeres samtale nævnte, at der ikke fandtes en rolle til dig andre steder, herunder i CRM-teamet, var det alene med det formål at informere dig om, at der havde været udfoldet bestræbelser og overvejelser vedrørende muligheden for omplacering. Ikke for at bringe diskussionen om din rolle i CRM-teamet op på ny. Den blev lukket, da du blev rykket til phoner-rollen. ”

Klager fremsatte ved brev af 30. juni 2016 krav om ligebehandling og betaling af en godtgørelse svarende til ni måneders løn over for indklagede.

Indklagede afviste dette ved brev af samme dato. Af brevet fremgik blandt andet følgende:

”Det er derimod på ingen måde korrekt, at arbejdet forløb til alle parter tilfredshed, og vi har skriftlig dokumentation for, at det medio januar 2016 blev konstateret, at du ikke havde løst bare nogle af dine opgaver til fuld tilfredsstillelse, og at du ikke var selvkørende. Ved samme lejlighed blev det konkluderet, at du ikke havde de basale tekniske eller faglige kompetencer, der forventes af en CRM konsulent. Ved samme lejlighed blev der også rejst tvivl om din motivation.

På dette tidspunkt var vi meget tæt på at gennemføre en opsigelse, og det er vores klare opfattelse, at du på baggrund af dine samtaler med [medarbejder] også udmærket selv var klar over, at du på grund af performanceproblemer stod til at blive sagt op.

Imidlertid besluttede vi i stedet at tilbyde dig, at du kunne overgå til en phonerrolle, som vi specifikt ”opfandt” i forsøget på at finde noget, som du kunne være beskæftiget med, og det er rigtigt – som nævnt af dig – at hensigten var, at du ved kontakt til virksomheder skulle forsøge at skabe mersalg.

...

Vi kunne imidlertid konstatere, at phonerfunktionen ikke var nogen succes. Vi har ikke noget grundlag for at mene, at phonerfunktionens manglende succes skulle have noget specifikt at gøre med din indsats. Det kan ligeså vel være, at hele idéen med en phonerfunktion ikke var gangbar, og under alle omstændigheder besluttede vi at nedlægge phonerfunktionen.

Da vi på det tidspunkt havde mulighed for at beskæftige dig med en ekstern (afgrænset) opgave, blev du overført til denne opgave, og da det i maj måned stod klart, at den eksterne opgave ville ophøre ved udgangen af juni 2016, var det ligeledes klart, at der ikke var grundlag for fortsat ansættelse.

...

Det er korrekt, at [klagers nærmeste leder] tilkendegav, at vi var indstillet på at give et forlænget opsigelsesvarsel, for at du kunne få betaling under din orlov, men hvordan du kan få det vendt til, at orloven skulle være begrundelsen for opsigelsen, forstår jeg ganske enkelt ikke. [Klagers nærmeste leders] tilkendegivelse var i høj grad ment som en imødekommenhed, der også afspejlede sig i, at opsigelsen rent faktisk blev gennemført med et længere varsel, end du havde krav på. Henset til din efterfølgende adfærd, har vi nu fortrudt dette. ”

Ved brev af samme dato blev klagers opsigelsesvarsel ændret fra den 30. november 2016 til udgangen af september 2016.

Klagers advokat fremsatte den 8. juli 2016 krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven for uberettiget afskedigelse samt ufordelagtig behandling som følge af det tidligere fremsatte krav efter loven.

Der blev herefter afholdt forligsmæssige drøftelser mellem parterne, men det lykkedes ikke parterne at nå til enighed.

Klagen blev modtaget ved Ligebehandlingsnævnet den 9. september 2016.

### **Parternes bemærkninger**

**Klager** gør gældende, at han er blevet forskelsbehandlet på grund af køn i forbindelse med afskedigelsen. Efter fremsættelse af krav efter ligebehandlingsloven blev han desuden udsat for ufordelagtig behandling ved indklagedes fastsættelse af hans opsigelsesvarsel. Han ønsker sig tilkendt en godtgørelse med procesrente fra den 30. juni 2016.

Klager blev afskediget, efter at han havde fremsat ønske om afholdelse af fædreog forældreorlov. Det påhviler derfor indklagede at godtgøre, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var motiveret af klagers ønske om at afholde orlov. Indklagede har ikke løftet denne bevisbyrde.

Klager blev afskediget blot tre uger efter, at han havde meddelt, at han ønskede at holde fædreog forældreorlov i august 2016. Afskedigelsen havde således nær tidsmæssig sammenhæng med fremsættelsen af ønsket om orlov.

Indklagede har i opsigelsen anført, at klager forud for januar 2016 havde ydet en mangelfuld arbejdsindsats. Klager har imidlertid ikke modtaget en ansættelsesretlig påtale eller advarsel herfor. Den rejste kritik kan ikke sagligt danne grundlag for en afskedigelse fem måneder senere.

Indklagede har heller ikke taget forbehold for at afskedige klager på dette grundlag.

E-mailen af 15. januar 2015 er sendt fra en medarbejder i klagers afdeling til dennes egen leder. Medarbejderens bemærkninger kan ikke tolkes som et udtryk for indklagedes vurdering af klagers arbejde. E-mailen er ikke ledsaget af øvrige bilag, der støtter indholdet heraf, og bilaget er derfor ikke relevant for sagen.

Der er intet øvrigt skriftligt materiale, der beviser, at påstanden om klagers manglende performance er rigtig, eller at klager var bekendt med dette. Parterne har i vidt omfang kommunikeret pr. e-mail, hvilket også synes at være tilfældet internt hos indklagede. Det er derfor påfaldende, at indklagede ikke har fremlagt nogen skriftlig kommunikation, der viser, at indklagede havde til hensigt at afskedige klager, eller som konkretiserer den kritik, som indklagede efter afskedigelsen har fremført som begrundelse for denne.

Indklagede var desuden bekendt med, at klager ikke var CRM-certificeret. Dette var baggrunden for, at klager under ansættelsen deltog i et forløb med henblik på at opnå certificering. På afskedigelsestidspunktet havde klager bestået én af i alt tre certificeringer. Der var planlagt reeksamen for de to øvrige certificeringer i sommeren 2016. Da indklagede således havde accepteret klagers manglende certificering, kan denne ikke påberåbes som grundlag for afskedigelsen af ham.

I opsigelsen henviste indklagede også til, at funktionen som phoner blev nedlagt. På afskedigelsestidspunktet var klager imidlertid ikke længere beskæftiget som phoner. Denne funktion blev nedlagt efter kort tid, uden at dette var begrundet i klagers forhold. Klager overgik herefter til andre arbejdsopgaver. Nedlæggelse af funktionen som phoner kunne derfor heller ikke danne grundlag for afskedigelsen.

Endelig har indklagede i forbindelse med opsigelsen henvist til, at klagers igangværende projekt i samarbejde med en bank ville ophøre i juni 2016. Indklagede har imidlertid bekræftet, at bankprojektet fortsatte efter juni 2016 og mindst frem til august 2016. Klagers ansættelse var ikke tidsbegrænset eller afgrænset til nærmere angivne opgaver. Afslutningen af et bestemt projekt kunne derfor ikke begrunde en afskedigelse af ham.

Indklagede har herefter ikke løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i klagers ønske om orlov.

Da afskedigelsen således var i strid med ligebehandlingsloven, er klager berettiget til en godtgørelse.

På fratrædelsestidspunktet havde klager en anciennitet på 19 måneder, og godtgørelsen bør derfor fastsættes til 9-12 måneders løn.

Klager er herudover blevet ufordelagtigt behandlet som følge af, at han har fremsat krav om ligebehandling. Han er derfor også berettiget til godtgørelse efter § 15, stk. 1.

Lovens § 15, stk. 1, gælder også i den foreliggende sag, hvor der er rejst krav om ligebehandling efter lovens § 9, og ikke efter §§ 2-4.

Ligebehandlingslovens §§ 2-4 indeholder lovens hovedregler om, at en arbejdsgiver ikke må udøve forskelsbehandling på grund af køn under ansættelsen og i forbindelse med afskedigelse. Afskedigelse på grund af et ønske om at afholde orlov i henhold til barselsloven er udtryk for forskelsbehandling på grund af køn og er dermed omfattet af lovens beskyttelsesområde. Formålet med lovens § 15, stk. 1, er netop at hindre negative ansættelsesmæssige reaktioner fra en arbejdsgiver, der bliver mødt med indsigelser fra lønmodtageren om, at en afskedigelse eller en anden praksis i virksomheden er i strid med reglerne om ligebehandling.

Da klager den 30. juni 2016 fremsatte sit krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven over for indklagede, blev hans opsigelsesvarsel samme dag ændret fra fem til tre måneder. Derved mistede klager to måneders løn i opsigelsesperioden. Indklagede har direkte givet udtryk for, at klager fik forkortet opsigelsesvarslet, fordi han fremsatte krav om ligebehandling.

Der bør fastsættes en selvstændig godtgørelse herfor. Alternativt bør forholdet indgå som et skærpende moment ved fastsættelsen af godtgørelsen for forskelsbehandling ved afskedigelsen.

Der er ikke grundlag for at afvise sagen med henblik på partsog vidneforklaring som påstået af indklagede.

Sagen er omfattet af reglerne om omvendt bevisbyrde, således at indklagede skal føre et positivt bevis for, at afskedigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i klagers ønske om at afholde orlov. Indklagede har givet en skriftlig begrundelse for afskedigelsen, hvorfor vidneafhøring af ledende medarbejdere hos indklagede ikke er afgørende for sagens udfald.

En vidneførsel kan heller ikke afhjælpe det forhold, at der ikke foreligger skriftlig dokumentation for, at indklagede løbende overvejede at afskedige klager, eller at indklagede har udvist passivitet ved at undlade at reagere på den manglende performance konstateret i januar 2016 før opsigelsen i maj 2016.

Endelig vil vidneførsel heller ikke kunne belyse, om der ikke var andre opgaver, som klager ville kunne varetage. Indklagedes påstand om, at klager generelt manglede kompetencer for at bestride stillingen, har ikke støtte i skriftligt materiale i sagen. Indklagede vil ikke ved vidneforklaringer kunne føre bevis for rigtigheden heraf, eller at opsigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i klagers varslings om afholdelse af orlov.

**Indklagede** gør gældende, at sagen skal afvises. Indklagede gør subsidiært gældende, at der ikke er sket forskelsbehandling på grund af køn.

Sagen er ikke egnet til behandling hos Ligebehandlingsnævnet og bør derfor afvises med henblik på partsog vidneforklaring.

Klager har bestridt, at han ikke performede tilstrækkeligt, og at dette blev italesat over for ham i januar 2016. Hans manglende performance indgik i indklagedes vurdering af, at der ikke var andre opgaver i virksomheden, han kunne varetage.

Det er derfor nødvendigt at foretage bevisførelse i form af mundtlige partsog vidneforklaringer fra de medarbejdere og partnere, der var involveret i de ledelsesmæssige beslutninger om klagers opgaver i organisationen og beslutningen om at afskedige ham.

Der foreligger i øvrigt alene i begrænset omfang skriftligt materiale om indklagedes beslutning om at opsiges klager. Overvejelserne om afskedigelse af klager har været foretaget mundtligt, og de relevante ledere vil under strafansvar kunne afgive forklaring om disse overvejelser.

Hvis nævnet finder, at sagen kan behandles på det foreliggende grundlag, har indklagede løftet bevisbyrden for, at opsigelsen af klager ikke var begrundet i hans ønske om at afholde fædreog forældreorlov.

Opsigelsen af klager den 27. maj 2016 var begrundet i, at indklagede ikke længere havde arbejdsopgaver, som klager kunne varetage.

Klagers primære arbejdsopgave som konsulent var arbejde med implementering af CRM-systemer. Han beskæftigede sig med salgsmøder og enkelte øvrige konsulentopgaver i samarbejde med og under supervision af to andre medarbejdere.



Som det fremgår af e-mailen af 15. januar 2016, varetog klager ikke sine arbejdsopgaver på tilfredsstillende vis. Han løste ikke sine opgaver på det forventede niveau, han arbejdede ikke selvstændigt i opgaveløsningen, og han besad ikke de fornødne tekniske og faglige kompetencer, der var en forudsætning for at arbejde som konsulent med CRM-systemer. Han havde heller ikke bestået de CRM-certificeringer, han havde påbegyndt under ansættelsen. Ledelsen overvejede derfor allerede på dette tidspunkt, hvorvidt klager skulle afskediges.

I januar og februar 2016 havde klager en række drøftelser om opgavevaretagelsen med en ledende medarbejder. Det blev i den forbindelse gjort klart, at ledelsen ikke var tilfreds med klagers indsats. Det er således ikke korrekt, at klager ikke har modtaget påtaler eller været klar over, at hans opgavevaretagelse ikke var tilfredsstillende, og at en opsigelse var en nærliggende mulighed.

I stedet for at skride til en opsigelse besluttede indklagede at forsøge at etablere en stilling til klager som ”phoner”. Klager skulle som phoner uopfordret taget kontakt til virksomheder og eventuelt deltage i et indledende møde i forsøget på at skabe et mersalg for virksomheden. Klagers nye funktion blev drøftet på et møde den 16. februar 2016, og han påbegyndte arbejdet umiddelbart efter.

Da stillingen som phoner efter kortere tid blev nedlagt som følge af manglende udbytte ved funktionen, overvejede indklagede på ny, hvilke opgaver klager kunne varetage. Det blev besluttet, at klager skulle bistå med virksomhedens igangværende projekt med en bank, hvor han skulle løse enkle rutinemæssige opgaver, såsom indlæsning af data. Opgaven forventedes indledningsvist at vare nogle få dage, men blev senere forlænget til at vare i projektets forventede løbetid frem til ultimo juni 2016.

Indklagede vurderede, at der efter afslutningen af bankprojektet ved udgangen af juni 2016 ikke ville være opgaver i virksomheden, som klager ville kunne overføres til. Det blev derfor besluttet at afskedige klager.

Efter opsigelsen af klager blev bankprojektet forlænget flere gange, indtil projektet blev afsluttet i oktober 2016. Ifølge Højesterets dom af 25. oktober 2016 er det imidlertid forholdene på opsigelsestidspunktet, der er relevante ved vurderingen af en opsigelses lovlighed og saglighed.

Indklagede kunne i øvrigt debitere klagers opgaver som led i projektet med banken. Det har formodningen stærkt imod sig, at indklagede skulle opsiges klager netop på det tidspunkt, hvor han havde debiterbare arbejdsopgaver, hvis indklagede havde vidst, at opgaverne ville fortsætte efter juni 2016.

Forløbet af klagers ansættelsesforhold og indklagedes overvejelser og vanskeligheder med at finde egnede arbejdsopgaver til klager understreger, at begrundelsen for opsigelsen var manglende arbejdsopgaver, som klager kunne varetage.

Opsigelsen var således ikke begrundet i klagers mangelfulde varetagelse af opgaven i CRM-teamet. Dog havde erfaringerne herfra selvsagt en betydning for indklagedes vurdering af, at der ikke var andre opgaver i organisationen, som klager kunne varetage.

Det er ikke korrekt, at der var en nær tidsmæssig sammenhæng mellem afskedigelsen og klagers meddelelse om sin kærestes graviditet samt sin forventede afholdelse af forældreorlov. Da klager blev opsagt,

havde indklagede været bekendt med, at hans kæreste var gravid i omkring tre måneder. Selvom klager først meddelte sine ønsker til afholdelse af orlov i maj 2016, havde indklagede siden februar 2016 regnet med, at klager ville afholde fædreog forældreorlov i sensommeren og efteråret 2016.

Desuden har indklagede i kraft af sin størrelse ofte medarbejdere på graviditets-, barsels-, fædreeller forældreorlov. Ud af virksomhedens 418 medarbejdere var syv medarbejdere på barselseller forældreorlov på opsigelsestidspunktet. Klagers varslede orlov havde en begrænset varighed, og det har derfor formodningen imod sig, at hans varsling af orlov skulle have haft indflydelse på beslutningen om opsigelse.

Hvis nævnet finder, at klager er berettiget til en godtgørelse for uberettiget afskedigelse, bør godtgørelsen fastsættes til et ganske beskedent beløb henset til omstændighederne om forløbet frem til opsigelsen.

Klager havde på fratrædelsestidspunktet i september 2016 været ansat i 15 måneder, og en godtgørelse bør derfor højst fastsættes til et beløb svarende til 6-9 måneders løn.

Klagers krav om godtgørelse som følge af ufordelagtig behandling ved beregningen af hans opsigelsesvarsel bør afvises.

Ligebehandlingslovens § 15, stk. 1, indeholder alene hjemmel til at tilkende en godtgørelse til en medarbejder, der udsættes for en ufordelagtig behandling eller følge efter at have fremsat krav om ligebehandling efter lovens §§ 2-4. Klager har fremsat krav efter ligebehandlingslovens

§ 9, og § 15, stk. 1, finder derfor ikke anvendelse.

Indklagede har i øvrigt ikke udsat klager for en ufordelagtig behandling eller følge på grund af hans krav om ligebehandling.

Klager havde et opsigelsesvarsel på tre måneder. På grund af hans forestående forældreorlov tilbød indklagede diskretionært at forlænge opsigelsesvarslet til fem måneder, således at han ville modtage løn under afholdelsen af forældreorlov.

Indklagede var ikke juridisk forpligtet til at forlænge klagers opsigelsesvarsel, men fremsatte tilbuddet af velvilje. Indklagede kunne i stedet have valgt at opsig ham med almindeligt varsel med den konsekvens, at han skulle afholde forældreorlov med barselsdagpenge. Indklagedes forudsætninger for det generøse tilbud om forlænget opsigelsesvarsel brast imidlertid, da klager fremsatte krav om godtgørelse for overtrædelse af ligebehandlingsloven.

Hvis nævnet finder, at klager er berettiget til en godtgørelse efter § 15, stk. 1, bør godtgørelsen ses i sammenhæng med en eventuel godtgørelse for afskedigelse efter § 9. En eventuel godtgørelse bør alene udgøre et rent symbolsk beløb.

### **Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion**

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

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

Beskyttelsen mod afskedigelse på grund af graviditet, herunder den omvendte bevisbyrde, gælder såvel moderen som faderen. Faderen er således omfattet af den omvendte bevisbyrde under graviditeten, uanset om der er varslet fædreorlov.

Det er ubestridt, at klager forud for afskedigelsen havde orienteret indklagede om, at hans kæreste var gravid, og at han ønskede at afholde tre måneders fædreog forældreorlov i forlængelse af fødselsdatoen.

Indklagede har derfor bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager ikke helt eller delvist var begrundet i klagers varslede afholdelse af orlov.

Som sagen foreligger oplyst for Ligestillingsnævnet, er det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige

partsog vidneforklaringer.

Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Klager blev afskediget den 27. maj 2016. På afskedigelsestidspunktet var der således forløbet omkring tre måneder fra, at klager på et møde den 16. februar 2016 havde oplyst sin nærmeste leder om, at hans kæreste var gravid.

Allerede i starten af januar 2016 blev der rejst tvivl om, hvorvidt klager havde de tilstrækkelige kompetencer til at bestride sin stilling som konsulent. Det fremgik således af e-mail af 15. januar 2016, at klager manglede de basale tekniske og faglige kompetencer, som forventedes af en CRM-konsulent. Endvidere blev der rejst tvivl om hans motivation.

Klager blev efterfølgende omplaceret til en stilling som phoner i februar 2016. Da stillingen som phoner blev nedlagt efter omkring en måned, blev klager omplaceret til et tidsbegrænset bankprojekt, som på afskedigelsestidspunktet i maj 2016 forventedes afsluttet i juni 2016. Forud for opsigelsen havde indklagede således flere gange forsøgt at omplacere klager til andre stillinger inden for virksomheden.

Endvidere forlængede indklagede på afskedigelsestidspunktet klagers opsigelsesvarsel fra tre til fem måneder, således at klager i opsigelsesperioden oppebar fuld løn under den varslede fædreog forældreorlov.

Nævnet vurderer på baggrund af ovenstående, at indklagede har godtgjort, at afskedigelsen af klager var begrundet i, at det ikke længere var muligt at finde opgaver i virksomheden, som klager kunne varetage.

Afskedigelsen af klager var således hverken helt eller delvist begrundet i klagers varslede afholdelse af fædreog forældreorlov.

Klager får derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Det fremgår videre af ligebehandlingsloven, at en lønmodtager skal tilkendes en godtgørelse, hvis han afskediges eller udsættes for anden ufordelagtig behandling eller følge, fordi der er fremsat krav om ligebehandling efter blandt andet § 4 om afskedigelse.

Bestemmelsen implementerer artikel 24 i Rådets direktiv 2004/113. Det fremgår heraf, at medlemsstaterne skal indføre de nødvendige foranstaltninger for at beskytte arbejdstagere mod afskedigelse eller anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage inden for virksomheden eller enhver form for retsforfølgning med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages.

Efter sit formål gælder ligebehandlingslovens beskyttelse mod repressalier således også krav om ligebehandling i forbindelse med en afskedigelse, der tillige er omfattet af de særlige regler om afskedigelse under graviditet, barsel og adoption i lovens § 9.

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Indklagede forkortede den 30. juni 2016 klagers opsigelsesvarsel fra fem til tre måneder. Det fremgår klart af indholdet af indklagedes e-mail til klager af samme dato, at opsigelsesvarslet blev forkortet, fordi klager havde fremsat krav om ligebehandling og godtgørelse over for indklagede.

Klager har på denne baggrund påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at han har været udsat for direkte forskelsbehandling.

Indklagede har ikke heroverfor bevist, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Klager får herefter medhold i denne del af klagen.

## **Godtgørelse**

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 105.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse foretaget et skøn over de faktiske omstændigheder i sagen, herunder karakteren og alvoren af den skete hændelse, varigheden af det ændrede opsigelsesvarsel og oplysningerne om klagers løn i denne periode.

Indklagede skal herefter betale 105.000 kr. til klager med procesrente fra den 9. september 2016, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

## **Retsregler**

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, nr. 3, om nævnets kompetence
- § 8, om nævnets afvisning af klagen
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

#### Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 2, om lovens anvendelsesområde
- § 4, om forbud mod forskelsbehandling ved afskedigelse
- § 9, om forbud mod afskedigelse begrundet i graviditet eller orlov
- § 15, stk. 1, om repressalier
- § 16, stk. 4, om omvendt bevisbyrde
- § 16a, om delt bevisbyrde

<2016-6810-45724>