

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 9759 af 03/09/2020 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse før orlov - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 19-21218

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse før orlov - ej medhold

J.nr. 19-21218

En advokatfuldmægtig blev afskediget omkring fire uger efter, at han var blevet far. Manden blev således afskediget inden udløbet af fristen på 8 uger efter fødslen for varsling af forældreorlov. Parterne var uenige om omfanget af løn under mandens forældreorlov. Manden havde dog – uanset denne uenighed – ret til forældreorlov efter barselslovens § 9. Bestemmelsen om omvendt bevisbyrde fandt derfor anvendelse. Afskedigelsen af manden skete med henvisning til parternes forudgående dialog og var begrundet med, at det var blevet klart for virksomheden, at manden ikke kunne eller ville indgå i de rammer, som virksomheden satte for ansættelsen. To nævnsmedlemmer vurderede, at virksomheden havde løftet sin bevisbyrde for, at afskedigelsen ikke var begrundet i mandens afholdelse af fædreorlov og/eller hans ønske om afholdelse af forældreorlov. Det tidsmæssige sammenfald mellem parternes uenighed om mandens barselsvilkår og parternes uenighed om hans udførelse af arbejdet og forventningerne til hinanden i den forbindelse kunne efter en samlet vurdering af sagens oplysninger ikke føre til en anden vurdering. Disse nævnsmedlemmer stemte derfor for, at manden ikke fik medhold i sin klage. Et nævnsmedlem udtalte, at der var usikkerhed om, hvorvidt mandens adfærd og/eller udførelse af arbejdet forud for parternes uenighed om hans orlovsvilkår og de efterfølgende drøftelser herom havde givet anledning til mundtlige påtaler, og om manden havde modtaget sådanne mundtlige påtaler. Dette nævnsmedlem vurderede, at det var nødvendigt for sagens afgørelse, at der blev ført bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages for nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene. Dette medlem stemte derfor for at afvise sagen. Der blev truffet afgørelse efter stemmeflertallet.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en advokatfuldmægtig blev afskediget fra sin stilling.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling.

Sagsfremstilling

Klager tiltrådte den 1. juni 2015 en stilling som advokatfuldmægtig hos den indklagede advokatvirksomhed. Han havde forud herfor været ansat som studentermedhjælper siden 2013.

Der var ikke i ansættelseskontrakten aftalt vilkår for fædre- eller forældreorlov. Barselslovens bestemmelser om orlov fandt derfor anvendelse.

Indklagede har for nævnet fremlagt en række mails til klager fra perioden maj til december 2017 om klagers tidsregistrering. Indklagede har også fremlagt en mailkorrespondance med klager fra marts 2017 om fremdriften på en konkret sag og fra april og juni 2017 samt fra juni 2018 om klagers arbejde på

konkrete sager. Indklagede har endvidere fremlagt en korrespondance med klager fra august 2018 om klagers bidrag til et bogprojekt.

I efteråret 2017 hjalp en studentermedhjælper klager med arkivering.

Indklagede har oplyst, at klager den 30. januar 2018 fik en påtale for manglende overholdelse af indklagedes politik om tidsregistrering. Indklagede har også oplyst, at klager tilsidesatte et påbud om ikke at samarbejde med en anden advokatfuldmægtig i en konkret sag, hvilket resulterede i forkert rådgivning til en kunde om sagsomkostninger. Indklagede har endvidere oplyst, at klagers adfærd i teamet blev påtalt den 5. og 10. september 2018.

Indklagede har for nævnet oplyst, at indklagede i 2017 indførte en barselsordning gældende for alle medarbejdere, hvorefter kvindelige medarbejdere havde ret til 24 ugers betalt orlov, og mandlige medarbejdere havde ret til 10 ugers betalt orlov. Klager har ikke bestridt indklagedes oplysninger om den indførte barselsordning.

I marts 2018 indgik klager og indklagede en aftale om ændrede vilkår for klagers ansættelse. Det fremgår af tillæg til ansættelseskontrakt, at klagers løn steg pr. 1. marts 2018. Samtidig fik klager en halv fridag ugentligt, ligesom der blev afsat tid til projektarbejde.

Den 29. juni 2018 modtog klager en mail om bonus:

”Kære [klager]

Tak for din store og gode indsats!

Som forklaret på morgenmødet udbetaler vi i dette kvartal en bonus på kr. 5.000 til alle jurister. Derudover

udbetaler vi til otte udvalgte kolleger individuelle bonusser.

Du er en af de otte, der får en individuel bonus. Din bonus udgør kr. 10.000, så i alt får du en bonus på kr. 15.000

med næste måneds løn. Hvis du har spørgsmål til din bonus, er du meget(!) velkommen til at tage fat i [A partner].

...”

Klagers kæreste var gravid med termin den 25. oktober 2018.

Den 17. september 2018 skrev klager i en mail til indklagedes HR-chef:

”Hej [HR-chefens navn]

Var det ikke noget med, at I ville sende et tillæg til min ansættelseskontrakt vedrørende barselsvilkår? Det

ville være rart at vide, hvor I står [smiley].

...”

Hertil svarede indklagedes relations manager ved mail samme dag:

”Hej [klager]

Jeg skal lave oplæg til dig, og har i den forbindelse brug for at vide lidt mere.

Nemlig:

terminsdato

orlov - hvornår

og hvis du ved noget om din restferie

...”

Klager svarede senere samme dag:

”Hej [relations managerens navn]

a) Terminsdato ultimo oktober.

b) Barsel ca. tre måneder til et halvt år efter fødsel.

c) Ingen restferie i tilknytning til barsel

Ved du, hvor lang betalt barsel jeg får?

...”

Den 18. september 2018 modtog klager følgende mail fra indklagedes relations manager:

”Hej [klager]

Jeg har lavet ”oplæg” til barselsaftale. Vil du drøfte barselsaftalen med [HR-chefen].

Jeg har anført lidt info til jeres brug på aftalen – blot for nemheds skyld.

Jeg tilretter, når I har talt sammen.

...”

Følgende fremgår af det vedhæftede oplæg til barselsaftale:

”TILLÆG TIL ANSÆTTELSESKONTRAKT

...

Kære [klager]

Jeg bekræfter hermed, at vi har aftalt følgende:

- du holder 14 dages forældreorlov efter fødslen med fuld løn - termin den 25. oktober 2018. [Indklagede] ansøger om refusion af barselsdagpenge.
- du er forpligtet til at give [indklagede] information om dit ønske til afholdelse af de resterende 14 ugers orlov senest 8 uger efter fødslen, det vil sige inden den ***
- du afholder**** ugers barsel fra den **** - [indklagede] ansøger om refusion af barselsdagpenge.
- du har 21 dages restferie pr. 18.9.18 til afholdelse inden 30. april 2019.

fra [klager]

- a) Terminsdato ultimo oktober - 25.10.18*
- b) Barsel ca. tre måneder til et halvt år efter fødsel.*
- c) Ingen restferie i tilknytning til barsel*

Fra [indklagede]

[Klager] har ret til fuld løn under barsel i 20 uger, som kan placeres efter 32. uge, efter fødslen.

[OBS: dette afsnit er alene for mandlige ansatte] [Klager] har ret til at holde forældreorlov i 2 uger efter fødslen. Falder terminen i det første år efter ansættelsesforholdets start, har [klager] ret til fuld løn under barsel i 14 uger, som frit kan placeres inden for de 46 uger, der følger umiddelbart efter fødslen. Hvis terminen falder mere end et år efter ansættelsesforholdets start har [klager] ret til fuld løn under barsel i 20 uger, som kan placeres efter 32. uge, efter fødslen.

Uge 43/2018 = termin

Uge 24/2019 = 32. uge efter fødslen. ”

Den 21. september 2018 skrev klager i en mail til indklagedes HR-chef:

”Hej [HR-chefens navn]

Tak for aftalen. Jeg vil godt afholde min 20 ugers barsel efter 32. uge efter fødslen.

Men lad os på et tidspunkt snakke om, om vi ikke kan reducere barslen mod et løntillæg? Der er jo et ret stort barselsoverlap i virksomheden, som jeg måske kan hjælpe jer med at komme igennem?

...”

Hertil svarede HR-chefen i mail af 22. september 2018:

”Hej [klager]

Jeg beklager rigtigt meget. Der er desværre sket en fejl. Det er 10 ugers barsel ikke 20.

Vi opdagede det i går så du er lige kommet os i forkøbet.

Beklager

...”

Den 3. oktober 2018 holdt klager og HR-chefen på klagers initiativ møde om hans barselsvilkår. Parterne nåede ikke til enighed under mødet.

Senere den 3. oktober 2018 sendte klager følgende mail til A partner:

”Hej [A partner]

Jeg melder mig syg den næste tid. Sender en barselsplan til dig i morgen med en oversigt over mine sager og næste skridt. Foreløbig frem til midten af næste uge.

Har du brug for en lægeerklæring?

...”

Den 4. oktober 2018 skrev A partner følgende mail til klager:

”Kære [klager]

Jeg vil ønske dig rigtig god bedring og informere dig om, at jeg sørger for at få aflyst dine møde den næste uges tid, så kunderne får besked. I hvert fald foreløbigt møderne i morgen og på mandag.

Alternativt sørger jeg for, at der kommer andre kollegaer på sagerne. Der afventer jeg dog lige din sagsoversigt — som du har lovet at sende i løbet af i dag.

Yderligere vil jeg gøre dig opmærksom på, at jeg har fået adgang til din mailboks, så vi kan håndtere sagerne. Desværre ligger mange af tingene ikke på sagskortene, så vores eneste mulighed er at finde sagsrelaterede mails og dokumenter mv. er i din mailboks.

Endelig vil jeg give dig besked om, at du ikke må arbejde på sagerne. Du er sygemeldt og jeg vil rigtig gerne, at du hurtigt kommer på benene igen, og i den proces tror jeg ikke på, at yderligere sagsbehandling hjælper. Det gælder i hvert fald ind til vi har talt sammen.

Du er derfor velkommen til at ringe mig op eller skrive til mig, så vi kan aftale det nærmere forløb.

God bedring

...”

Senere samme dag skrev klager i en mail til B partner med kopi til A partner:

”Hej [B partner]

Jeg har været godt og grundigt til tælling. Men jeg tror, at [A partner] og jeg i fællesskab kan få samarbejdet tilbage på ret køl.

[] er mit hjertebarn. Derfor har jeg det vildt dårligt med, at aben er placeret hos dig. Særligt fordi jeg ved, at du har dødt travlt. Mødet i morgen er vigtigt (tak, fordi du fik det flyttet), så du må sige til, hvis det er en hjælp for dig, at jeg er med.

Denne mail er ikke koordineret med [A partner].

God aften.

...”

Den 5. oktober 2018 modtog klager en påtale. Klager deltog denne dag i et møde med A partner. Efter mødet modtog klager en mail fra HR-chefen:

”Kære [klager]

Som opfølgning på dit møde med [A partner] i dag sender jeg en opsummering af vores budskaber til dig.

På mødet fortalte [A partner] dig, at vi er uenige i dine prioritering og adfærd samt at adfærden og prioriteringen

gør, at dine handlinger på følgende forhold er uforenelige med dine ansættelsesvilkår og [indklagede]s værdier

- Du har i direkte modstrid med [A partner]s mail af 1. oktober 2018 arbejdet videre på sagen [navn], for [navn] efter, at du sygemeldte dig
- Du har i de sidste tre dage arbejdet videre på sagerne for [navn]; [navn] og flere andre under din sygemelding uden aftale med [indklagede].
- Du har undladt at tidsregistrere på sagerne de sidste 4 dage - til trods for, at der er leveret rådgivning, sendt mails samt ført dialog med kunderne.
- Du har ikke overholdt din aftale om rettidig tilmelding til advokateksamen og er dermed blevet væsentligt forsinket i opnåelsen af din bestalling, men større økonomisk konsekvens for [indklagede].
- Du har arbejdet på sagen [navn], selvom sagen ikke er blevet oprettet i [IT-system]. Konsekvensen er, at vi ikke har adgang til mails, dokumenter mv. på sagen
- Det samme gælder andre sager, hvor du ikke lægger mails eller dokumenter på sagskortet. Det medfører, at andre sagsbehandlere ikke har overtaget/hjælpe dig på sagerne
- Du er udebliver fra intern træning, selvom det er et krav til alle ansatte
- Du har ved flere lejligheder givet udtryk for at du kun er hos [indklagede] på grund af sager og kunder og ikke på grund af virksomheden.
- Du følger fælles instrukser om mødepligt til morgenmøder, aflevering af teamrapporter, fakturering

meget uregelmæssigt samt udviser af ukollegial adfærd i forhold til instrukser fra teamleder.

- Du har sygemeldt dig, men samtidig sagsbehandler du og arbejder, hvilket medfører, at vores kunder får modsatrettede instrukser og beskeder.

[A partner] har i dag givet dig som hjemmeopgave at tænke rigtig godt over og vurdere, om du på den lange bane tror på, at du kan indordne dig under [indklagede]s retningslinjer, instruktioner og værdier. Herunder at undlade adfærd som ovenstående beskriver?

Du har i mail af 3. oktober 2018 sygemeldt dig for foreløbigt en uge. Jeg har ud fra dit møde med [A partner] i dag forstået, at sygemeldingen skyldes for stort arbejdspress og en efter din oplevelse uklar arbejdsfordeling. Vi gør på lige fod med andre medarbejdere i samme situation det, at vi lukker fra din adgang til [IT-system] og eksterne mails, så du får mulighed for at restituere og tænke på andre ting end sagerne. Du har naturligvis adgang til interne mails i [indklagede]. Du må under din sygemelding ikke kontakte vores kunder personligt eller pr. telefon. Bliver du kontaktet skal du videre stille henvendelsen til [indklagede]. Begrænsningerne til systemerne sker samtidig med, at vi sender denne mail til dig. Du bedes sende en lægeerklæring på din sygemelding på 5 dagen for din sygdom.

[Indklagede] og du indgik tidligere på året og ved løbende opfølgning en aftale om nedsat arbejdstid, hjemmearbejdsdage, større løn samt øget fleksibilitet.

Ingen af disse tiltag har hjulpet på dine prioriteringer. Vi har derfor en oprigtig bekymring for, om vi sammen kan lykkedes. Det er også årsagen til, at [A partner] har bedt dig komme med konkrete tiltag og handlinger til imødekommelse af ovenstående. Fristen for fremsendelse af dine refleksioner er på mandag den 8. oktober 2018 til mig.

Vi vil derefter meget gerne have et møde med dig omkring disse refleksioner samt indgå i en dialog omkring mulighederne for at indfri dem her og hvordan du bedst kommer videre i din karriere.

...”

Senere samme dag sendte klager følgende mail til A partner med kopi til HR-chefen:

”Hej [A partner]

Tak for snakken og for kaffe.

Du gav mig til opgave at fortælle lidt om, hvad der efter min opfattelse gik galt, og hvordan vi kommer videre. Som en bonus kommer der også nogle refleksioner. Jeg håber, at du vil supplere med din vinkel på tingene.

Først det første:

Svaret på det første er ret nemt. Jeg løb tør for krudt. Det har jeg aldrig prøvet før. Jeg løb tør for krudt, fordi jeg ikke gav nye sager videre. I stedet løste jeg dem selv (jeg forsøgte i hvert fald). Fra min side oplevedes det som en hjælp fra mig til jer, så I ikke skulle bruge energi på at finde og fordele ressourcerne

på sagerne. Realiteten er jo nok, at det virkede, men kun på en meget kort bane. Hele øvelsen var derfor en stor bjørnetjeneste. Mest af alt fordi øvrige interne aftaler blev nedprioriteret (i bedste mening!). Jeg nævner i flæng arkivering, bogprojekt, intern træning og halve fridage.

Dråben, der fik bægeret til at flyde over, var skuffelsen over den døduheldige fejl i min barselsaftale. Den gjorde, at også hjemmefronten blev belastet. Total ubalance på alle fronter.

Du fortalte mig, at jeg havde jokket i spinaten, fordi jeg var fjendtlig på mit møde med [Head of Culture]. Jeg håber, at du kender mig godt nok til at vide, at det ikke er tilfældet. Derfor er jeg også ærgerlig over, at du ikke deltog i mødet. Men det er klart, at [Head of Culture] ikke havde et møde med [klagers fornavn] i fuld flor. Derfor holdt vi mødet bag

lukkede døre. I øvrigt tjek til, at vi skulle have drøftet spørgsmålet tidligere, du og jeg. Min fejl.

Du fortalte også, at jeg havde jokket i spinaten ved, at der spreder sig rygter på kontoret. Det er jeg super ked af, for det her vedrører ingen andre end os. Jeg må jo sande, at der er en enkelt person, der ikke kan holde på fortroligheder. Men det kan jeg desværre ikke styre.

Dernæst det andet:

De her ting, skal der til:

- a) Nye sager fra [navn] lander på [B partner]'s bord. [Klager] påbegynder ikke sagsbehandling, før [klager] har hørt fra [B partner]
- b) Nye sager fra andre kunder lander på [A partner]'s bord. [Klager] påbegynder ikke sagsbehandling, før [klager] har hørt fra [A partner]
- c) Eksisterende [navn]-sager fordeles (er gjort)
- d) Eksisterende sager fra andre skal fordeles ([A partner] og [klager])
- e) Der bliver afholdt overdragelsesmøder fra mig til den nye sagsbehandler, og sagskortene bliver opdaterede
- f) Jeg holder snitterne fra sagerne, når de er fordelt
- g) Jeg mødes med [HR-chefen] og får redt trådene ud
- h) Jeg deltager i træning
- i) Vi får lavet en barselsaftale - jeg har stadig ikke et behov for at holde pistolen for panden af jer
- j) Vi kan have det hyggeligt sammen som hidtil, når jeg kommer på arbejde igen

Pkt. a) og b) udelukker, at vi står samme sted igen om et halvt år. Resten af punkterne skaber balance i systemet.

Og til sidst refleksionerne:

Jeg kan godt se, at jeg har spillet single player på det seneste. På den anden side håber jeg, at du kan se, at fundamentet er en lyst til at hjælpe vores gode kunder, og at det er en forsvarsmekanisme, når der er travlt. Jeg håber også, at du har noteret, at overdragelsen af mine sager var i proces (det var faktisk sket for så vidt angår [navn]-sagerne), før jeg blev sendt til tælling. [Fornavn] var så god at være skrap her, og det er jeg rigtig glad for.

For så vidt angår min reaktion på fejlen i barselsaftalen kunne det sikkert have været mere elegant. Jeg havde ganske enkelt bare ikke overskuddet til at håndtere det på anden vis. Derfor fastholder jeg også, at min sygemelding i går og i dag var nødvendig (selv om jeg er dødærgelig over, at det har givet nogle af mine kollegaer et større arbejdspress).

...”

Om aftenen den pågældende dag skrev klager i en SMS-besked til A partner:

”Hej [A partner]. Hvorfor har I ændret koden til min mailboks? Jeg har ikke mulighed for at aflyse mine møder på mandag. Eller kommunikere med jer i øvrigt. Hilsen [klager]”

Klager har afvist at have fået andre påtaler eller advarsler for udførelsen af sit arbejde end den nævnte påtale af 5. oktober 2018.

Den 10. oktober 2018 deltog klager i et møde med indklagede. Han modtog efter mødet følgende mail fra indklagedes HR-chef:

”Kære [klager]

Som opfølgning på mødet i dag og som forudsætning for at starte en proces for at genskabe tilliden til dig, sender jeg som aftalt retningslinjerne for dit arbejde de kommende uger.

– Du arbejder hjemmefra resten af uge 41 og uge 42. Du får i morgen igen adgang til din mailboks.

Jeg gør opmærksom på, at vi stadig har aktiv adgang til mailboksen for at kunne håndtere igangværende sager og kunder.

- Da det er forretningskritisk for [indklagede] at have adgang til struktureret dokumentation på de sager du har været ansvar for, er din opgave at få lagt alle sagsrelaterede mails på sagskort i de rigtige mapper og med en beskrivende retvisende tekst/beskrivelse.
- Derefter lægger du alle sagsrelaterede dokumenter og bilag fra [drev] på sagskortet - så der ikke findes et dobbelt sagsstyringssystem
- Du lægger alle sagsrelaterede dokumenter og mails fra din PC på sagskort - så der ikke findes et dobbelt sagsstyringssystem
- Du får indberettet din obligatoriske efteruddannelsen til advokatsamfundet
- Du ringer eller mailer ikke med kunderne, da vi søger for, at sagerne håndteres - ansvaret for sagerne er overdraget til kollegaer.

Du skal sende en daglig status på ovenstående opgaver til [HR-chefen] og [A partner] - senest kl. 16.00 - og ovenstående opgaverne er løst, tager vi et opfølgende møde, hvor vi kan drøfte det videre forløb.

Som nævnt har du selvfølgelig 5 arbejdsdage fri til forberedelse af eksamen den 30. oktober 2018. Derefter

har vi noteret, at du holder barsel i 14 dage i forbindelse med [klagers kæreste]s fødsel.

Vi gentager, at du har fået tildelt 10 ugers barselsorlov med løn. Du vender tilbage om og i givet fald, hvordan du ønsker barsel afholdt.

Som nævnt på mødet er det et ufravigeligt krav, at ovenstående proces følges. Omfanget af manglende arkivering af mails og dokumenter er ganske omfattende og påfører [indklagede] en del supplerende omkostninger til håndtering af sagerne samt indebærer en potentiel overtrædelse af persondataloven samt de advokatetiske regler.

Du bedes bekræfte modtagelsen af denne mail.

...”

Klager besvarede mailen samme dag. Det fremgår af mailen:

”Kære [HR-chefens navn]

Først og fremmest må jeg sige, at det er lidt specielt at sidde og skrive til dig fra min personlige mail. Men

det skyldes jo, at I har ændret koden til min arbejdsmail.

Tjek til det med arkiveringen. Det skal der selvfølgelig være styr på. Derfor går jeg i gang med arkiveringen, lige så snart jeg får adgang til systemet igen. Jeg går ud fra, at jeg modtager en kode på sms eller via mail. Pas dog på med det sikkerhedsmæssige! Måske er det bedre med et opkald.

...

Jeg forstår ikke bulletten vedrørende obligatorisk efteruddannelse. Den øvelse har [navn] og [navn] stået for.

Måske er der kommet noget ind på mailen, jeg ikke har mulighed for at se.

I forhold til barslen kan jeg ikke bekræfte, at vores aftale er 10 ugers betalt barsel - allerede fordi jeg tidligere har bekræftet dit gode tilbud om 20 ugers betalt barsel.

...

Til sidst vil jeg bruge lidt plads på at besvare de forskellige kritikpunkter i din mail fra i fredags. Du og [A partner] ønskede nemlig desværre ikke at gennemgå punkterne på mødet. Jeg er desværre lidt handicappet af, at I har ændret koden systemet, så I må bære over med lidt upræcise henvisninger. Sig til, hvis jeg skal supplere, når jeg opnår adgang til systemet igen:

- Du har i direkte modstrid med [A partner]s mail af 1. oktober 2018 arbejdet videre på sagen [navn], for [navn] efter, at du sygemeldte dig

Jeg går ud fra, at du henviser til instruksen om at afstemme et honoraroverslag for udarbejdelsen af et kontraktsetup med [navn]. Det var en god ide, som forhindrede risikoen for, at jeg tilbød [navn] en "vennepris" som følge af relationen til [navn]. Arbejdet på [navn]-sagen hastede og vedrørte ikke det pågældende kontraktsetup. Risikoen for en vennepris var i sagens natur nul, når nu arbejdet blev udført efter medgået tid.

- Du har i de sidste tre dage arbejdet videre på sagerne for [navn]; [navn] og flere andre under din sygemelding uden aftale med [indklagede].

Jeg mindes ikke, at det fremgår nogen steder, at arbejde på sager under sygdom skal ske efter aftale med [indklagede]. Men I er velkomne til at sende mig den pågældende retningslinje, som jeg i givet fald har overset. Under alle omstændigheder er sagsbehandlingen ikke sket af hensyn til mig, men af hensyn til at sikre en god kundeoplevelse for vores kunder.

- Du har undladt at tidsregistrere på sagerne de sidste 4 dage - til trods for, at der er leveret rådgivning, sendt mails samt ført dialog med kunderne.

Hvis jeg husker rigtigt, har jeg registreret tid mandag i sidste uge og alle forudgående dage flere måneder tilbage.

Tirsdag i sidste uge gik med interne møder ([forkortelse]), sagsoverdragelse af [navn]-sager ([forkortelse]) og ceremoni [navn] ([forkortelse]) og barselsmøde ([forkortelse]). Onsdag er jeg skyldig. Jeg fik ikke registreret debiterbar tid denne dag. Undskyld.

Torsdag var jeg syg, og fredag fik jeg besked på at aflyse mine møder.

De fire dage er derfor i realiteten en og er i øvrigt en enlig svale.

- Du har ikke overholdt din aftale om rettidig tilmelding til advokateksamen og er dermed blevet væsentligt forsinket i opnåelsen af din bestalling, men større økonomisk konsekvens for [indklagede].

Man skal bestå to eksamener for at blive advokat, forudsat at ancienniteten er i orden, og at der i øvrigt ikke er pletter på straffeattesten.

Den ene eksamen er en teoretisk prøve. Denne prøve bliver afviklet ultimo oktober. Samme måned som udløbet af mit tredje år som advokatfuldmægtig hos jer. Et par ugers forsinkelse her.

Den anden eksamen er en praktisk prøve. Den praktiske prøve forudsætter, at den advokatfuldmægtiges principal medvirker til at sikre, at det er muligt at deltage i den. Det står i retsplejelovens § 126, stk. 3. Det gør principalen ved at stille en retssag til rådighed for den advokatfuldmægtige.

Det står i øvrigt i Advokatsamfundets guide til gennemførelsen af den praktiske retssagsprøve, at principalen har pligt til at sørge for at finde en egnet retssag til min retssagsprøve. Jeg har igennem de sidste par år sagt

nej til i hvert fald fire retshjælpssager efter instruks fra jer, fordi der efter jeres opfattelse ikke er god nok økonomi i retshjælpssagerne. Jeg hører gerne om jeres bestræbelser på at finde en egnet retssagsprøve til mig de sidste par år.

- Du har arbejdet på sagen [navn], selvom sagen ikke er blevet oprettet i [IT-system]. Konsekvensen er, at vi ikke har adgang til mails, dokumenter mv. på sagen

Det er ærligt talt ikke unormalt, at der bliver udført indledende rådgivning, før en sag bliver oprettet i systemet.

- Det samme gælder andre sager, hvor du ikke lægger mails eller dokumenter på sagskortet. Det medfører, at andre sagsbehandlere ikke har overtaget/hjælpe dig på sagerne

Skyldig. Jeg har ikke været god nok til at arkivere mails. Det retter jeg straks op på!

- Du er udebliver fra intern træning, selvom det er et krav til alle ansatte

Vi indgik en aftale om, at jeg arbejder hjemme om fredagen. Intern træning ligger om fredagen. På mødet fortalte I, at jeg som følge af den interne træning havde en pligt til at søge hjemmearbejdsdagen flyttet til torsdag. Jeg er af den modsatte opfattelse.

- Du har ved flere lejligheder givet udtryk for at du kun er hos [indklagede] på grund af sager og kunder og ikke på grund af virksomheden.

Det er ikke rigtigt. Jeg har givet udtryk for, at det har været hårdt at komme på arbejde i de seneste uger, og at det, der får mig ud af sengen om morgenen, er vores sindssygt dejlige kunder og vores gode sager. Og i øvrigt håbet om at få nedbragt sagsmængden, så jeg kunne arbejde på bogprojektet.

- Du følger fælles instrukser om mødepligt til morgenmøder, aflevering af teamrapporter, fakturering meget uregelmæssigt samt udviser af ukollegial adfærd i forhold til instrukser fra teamleder.

Morgenmøder ligger om fredagen. Jeg arbejder som udgangspunkt hjemme om fredagen. Bortset fra den sidste halvanden måned, hvor jeg er mødt ind på kontoret (og deltaget i morgenmøder) som følge af travlhed og som følge af et oprigtigt ønske om at arbejde på bogprojektet. Hvis I har konkrete eksempler på det modsatte, hører jeg det gerne.

Teamrapporter mindes jeg ikke på noget tidspunkt er afleveret for sent, men jeg hører gerne om et eksempel på det modsatte.

Faktureringen i denne måned var svær. De fleste fakturaudkast blev sendt videre inden EOB den 1. i måneden. Et par fakturaudkast måtte dog måtte frem og tilbage, før faktureteksten var i skabet. Endelig var der en fastprisaftale for [navn], hvor [B partner] og jeg skulle have noget merøkonomi på plads, før

sagen kunne afregnes. Sidste måned nåede jeg ikke at godkende fakturaudkast inden EOB den 1. på grund af møder ude af huset, men det blev ordnet om aftenen.

Med hensyn til den ukollegiale adfærd over for min teamleder må jeg bede dig være mere specifik.

- Du har sygemeldt dig, men samtidig sagsbehandler du og arbejder, hvilket medfører, at vores kunder får modsatrettede instrukser og beskeder.

Jeg mindes ikke, at det fremgår nogen steder, at arbejde på sager under sygdom skal ske efter aftale med [indklagede]. Men I er velkomne til at sende mig den pågældende retningslinje, som jeg i givet fald har overset. Under alle omstændigheder er sagsbehandlingen ikke sket af hensyn til mig, men af hensyn til at sikre en god kundeoplevelse for vores kunder.

...”

Ved mail af 11. oktober 2018 skrev HR-chefen følgende til klager om orlov:

”3. Vedr. barsel vil jeg gentage at "Oplæg til barselsaftale" ikke var "det gode tilbud" men et oplæg som nævnt i overskriften. Desværre var det fejlbehæftet, hvilket blev rettet omgående du gjorde opmærksom på det og vi har efterfølgende flere gange fastholdt dette. Vi står ved vores tilbud om 10 ugers betalt barsel.”

Den 13. oktober 2018 blev klager far. Han holdt i forlængelse heraf 14 dages fædreorlov.

A partner sendte den 15. oktober 2018 en mail til klager om arkivering af mails.

Den 31. oktober 2018 deltog klager i et møde hos indklagede. Han arbejdede herefter hjemmefra.

Ved brev af 13. november 2018 blev klager afskediget til fratrædelse med udgangen af marts 2019. Det fremgår af brevet:

”Vedr. opsigelse - med fuld fritstilling i opsigelsesperioden

Det er med beklagelse af vi må opsigte dig pr. dags dato.

I forlængelse af vores løbende dialog vedrørende om ansættelse i [indklagede] og forventningerne hertil, er der det blevet klart for os, at du ikke kan og vil indgå i de rammer som [indklagede] sætter for ansættelse.

...”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 16. april 2019.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse svarende til ni måneders løn.

Indklagede har for nævnet fremlagt skriftlige erklæringer fra A partner, HR-chefen, B partner og fra en medarbejder i den indklagede virksomhed. De skriftlige erklæringer ses at være udarbejdet i juni og september/oktober 2019.

Klager har fremlagt skriftlige erklæringer fra tidligere medarbejdere i den indklagede virksomhed. De skriftlige erklæringer ses at være udarbejdet i december 2019.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at afskedigelsen af ham var i strid med ligebehandlingslovens § 9. Som følge heraf har klager krav på en godtgørelse, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 2. Godtgørelsens størrelse findes passende at kunne fastsættes til ni måneders løn.

Indklagede har ikke løftet sin bevisbyrde for, at afskedigelsen ikke var begrundet i graviditet og barsel, herunder klagers ønske om at holde forældreorlov.

Klager oplyste under mødet den 3. oktober 2018, at han var skuffet over, at indklagede ikke ville opfylde den indgåede aftale om de 20 ugers betalt orlov, og at indklagede ikke var indstillet på at finde en løsning, der kunne tilgodese begge parter. Det var indklagede, der havde begået en fejl.

Det var for klager et spørgsmål om at få økonomien i familien til at hænge sammen, idet hans samlevers barselsvilkår var meget ringe. Fejlen stillede klager i en vanskelig situation, idet han nu skulle fortælle sin samlever, at det økonomisk alligevel ikke hang sammen, og at den samlede periode, hvor de kunne holde orlov, måtte afkortes. Klager bestrider, at han skulle have været så følelsesladet under mødet og talt i en så grov tone som beskrevet af indklagede.

Klager var rystet efter mødet og valgte derfor at sygemelde sig for at komme til hægterne igen. Klager havde måned efter måned leveret en kæmpe arbejdsindsats, og indklagede afviste herefter enhver drøftelse af barselsvilkårene. Klager opfattede denne afvisning som et udtryk for, at indklagede var utilfreds med hans anmodning om barsel. Det handlede efter klagers opfattelse mere herom, end det handlede om uenigheden vedrørende vilkårene under barselsorloven.

Klager blev pålagt at arbejde hjemmefra. Han måtte udelukkende udarbejde overdragelsesnotater samt lave sagsarkivering. Han måtte i øvrigt ikke arbejde på sagerne.

I umiddelbar forlængelse af mødet den 3. oktober 2018, hvor det ikke var lykkedes parterne at nå til enighed om klagers barselsvilkår, fik klager en påtale. Indklagede opfattede klagers handlinger og adfærd som værende i strid med indklagedes interne retningslinjer og instrukser.

Klager havde ikke tidligere fået hverken påtaler eller advarsler for udførelsen af sit arbejde. Tværtimod havde han i foråret 2018 fået en betragtelig lønstigning, og i sommeren 2018 modtog han en individuel bonus for sin indsats, ligesom han løbende modtog ros for sit arbejde. Klager har for nævnet fremlagt mails fra maj, juni, september og primo oktober 2018 med korrespondance mellem klager og virksomhedens partnere om bl.a. klagers arbejde i forbindelse med nye sager.

I relation til påtalen tilbageviste klager langt hovedparten af indklagedes kritikpunkter, således at der ikke var et reelt grundlag for at tildele ham denne påtale.

Klagers mail til B partner om at få samarbejdet på ret køl refererede udelukkende til uenigheden vedrørende barselsorloven.

Klager blev bedt om ikke at arbejde på sagerne. Dette blev begrundet med hensynet til klager selv. Klager fik derfor indtryk af, at det var i orden at arbejde i den omfang, han magtede det, ligesom han i øvrigt havde gjort i hele sin ansættelsesperiode under sygdom.

I en sædvanlig kontekst ville en arbejdsgiver værdsætte, at en medarbejder er pligtopfyldende og tager ansvar for sagerne også under en sygemelding. Dette var udgangspunktet for klager. På den baggrund havde klager ikke nogen grund til at tro, at det skulle være kompromitterende for indklagede, at han skrev to e-mails til en kunde.

I umiddelbar forlængelse af mødet og den efterfølgende sygemelding lukkede indklagede for klagers adgang til IT-systemerne, herunder til hans e-mailkonto. Dette må anses for at være et usædvanligt skridt i forbindelse med en sygemelding, hvis arbejdsgiveren har et reelt ønske om at fastholde medarbejderen. Det er påfaldende, at indklagede netop på dette tidspunkt fandt anledning til at meddele klager, at hans adfærd var uforenelig med indklagedes værdier.

Klager raskmeldte sig den 8. oktober 2018. Indklagede afviste imidlertid klagers raskmelding og nægtede ham derfor uberettiget at møde op på arbejdspladsen. Dette er i sig selv en misligholdelse af ansættelsesforholdet fra indklagedes side. Det forhold, at indklagede derudover fratog klager alle sagerne, udhulede stillingsindholdet i en sådan grad, at dette må betragtes som indklagedes afvisning af at modtage hans arbejdskraft og dermed grov misligholdelse af ansættelsesforholdet. Dette bekræftes yderligere af, at klager fik forbud mod at møde op på kontoret. På dette tidspunkt havde indklagede truffet beslutning om, at klager ikke skulle vende tilbage til sit arbejde.

Efter at indklagede havde godtaget klagers raskmelding, blev han pålagt at arbejde hjemmefra. Han blev instrueret i udelukkende at udarbejde overdragelsesnotater og lave sagsarkivering, uagtet at den ønskede forældreorlov først skulle afholdes efter den 32. uge efter fødslen, dvs. mere end et halvt år ude i fremtiden.

Afskedigelsen skete med samme begrundelse som i påtalen. Indklagede begrundede ikke afskedigelsen med konkrete hændelser foregået efter den tildelte påtale. Afskedigelsen er således ikke begrundet i klare og objektive/saglige forhold. Der er intet nævnt om f.eks. ulovlig udeblivelse, tilsidesættelse af arbejdsforpligtelse og manglende overholdelse af aftaler. Der er tale om efterrationalisering, som ikke kan tillægges betydning for bevisvurderingen. Klager modtog ikke forud for sin sygemelding nogen påtaler hverken for sin adfærd eller udførelse af sit arbejde. Den korrespondance, indklagede har fremlagt i sagen, kan på ingen måde kvalificeres som påtaler eller advarsler i ansættelsesretlig forstand. Indklagedes påstand om, at klagers sygemelding den 3. til 5. oktober 2018 var ulovlig udeblivelse er tillige efterrationalisering.

Henset til den tidsmæssige sammenhæng mellem klagers meddelelse om, at han ønskede at afholde forældreorlov samt den heraf afledte uenighed om vilkårene, og det efterfølgende hændelsesforløb må der

være en formodning for, at indklagede allerede den 3. oktober 2018 traf beslutning om, at klager ikke længere skulle være ansat hos indklagede. Klager var fra dette tidspunkt de facto afskåret fra at udføre sit arbejde. Det efterfølgende forløb frem til opsigelsen blev herefter tilrettelagt ud fra dette udgangspunkt.

Klager fik en påtale den 5. oktober 2018, som blev fulgt op af mailen fra indklagede af 10. oktober 2018. Det var ikke anført, at en fortsat overtrædelse af de interne retningslinjer ville kunne få ansættelsesretlige konsekvenser. Selv hvis der var tale om en mangelfuld arkivering, ville en misligholdelse af denne karakter maksimalt kvalificere til en advarsel. Dette bestyrker formodningen om, at der lå andet bag afskedigelsen end den påståede overtrædelse af de interne retningslinjer.

På afskedigelsestidspunktet var klager i færd med at rette op på forholdet i påtalen af 5. oktober 2018.

Indklagede har ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers ønske om at afholde forældrerlov og den heraf afledte uenighed om vilkårene herfor. Klager har som følge heraf krav på en godtgørelse.

Indklagedes fremlagte vidneerklæringer er indhentet efter sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet. Erklæringerne er udarbejdet og underskrevet af A partner og HR-chefen, som var involveret i barselskonflikten med klager i september/oktober 2018. Klager gør på den baggrund gældende, at der ikke er tale om vidneerklæringer, men om partsindlæg. Som følge heraf kan erklæringerne ikke tillægges nogen bevismæssig betydning.

Klager bestrider at have tilsidesat sin tidsregistreringsforpligtelse som påstået af indklagede. Grundet indklagedes store fokus på økonomi fulgte partnerne hver dag op på medarbejdernes tidsregistrering. Påmindelserne til klager var alene udtryk for den daglige sagsgang på kontoret. I hver måned i 2018 opfyldte klager sit produktionsbudget, som var direkte koblet op på den registrerede tid. Det må derfor lægges til grund, at klager ikke tilsidesatte de interne retningslinjer for tidsregistrering. De interne retningslinjer indeholder ingen krav om dag til dag-registrering af tid.

Klager bestrider også at have tilsidesat sin arkiveringsforpligtelse som påstået af indklagede. Ingen af medarbejderne arkiverede e-mails i overensstemmelse med indklagedes vejledning. Dette skyldtes tidspres.

Klager fik hjælp til at arkivere i september 2017, idet indklagede prioriterede, at han anvendte sin tid på sagerne og dermed genererede omsætning. Klager afviser indklagedes påstand om, at han i den forbindelse fik en påtale.

Klager bestrider indklagedes udlægning af hændelsesforløbet, hvor han hjalp en advokatfuldmægtig, der var tilknyttet ham. Klager oplyste på kollegial vis A partner den 21. juni 2018 om, at en fejl var hans, således at hans kollega ikke kom i "fedtefadet".

Det har formodningen imod sig, at indklagede i marts 2018 tilbød klager væsentligt bedre løn- og ansættelsesvilkår for at fastholde ham i virksomheden, hvis der reelt på dette tidspunkt var så graverende problemer med overholdelse af de interne politikker og samarbejdsproblemer som beskrevet af indklagede.

Hvis der reelt havde været samarbejdsproblemer i et omfang som påstået af indklagede, ville der næppe have været grundlag for at tildele klager en individuel bonus den 29. juni 2018 begrundet i hans indsats.

For 3. kvartal 2018 blev der alene udbetalt bonus til to medarbejdere. En bonus gives sædvanligvis for den ekstraordinære indsats. En beslutning om ikke at tildele en medarbejder bonus dokumenterer ikke på nogen måde, at der skulle være samarbejdsproblemer.

Selvom klager formelt fik tildelt tid til at arbejde på bogprojektet, var virkeligheden imidlertid, at der på grund af for mange arbejdsopgaver ikke var tid til at arbejde med projektet. Hovedparten af de øvrige forfattere kunne heller ikke overholde deadline, herunder A partner. Korrespondancen herom er på ingen måde formuleret som en påtale. Bogprojektet indgår ikke i grundlaget for afskedigelsen, og allerede af denne grund har indklagede ikke dokumenteret, at afskedigelsen var begrundet i dette forhold. Inddragelse af forholdet beror dermed på en efterrationalisering.

Kontoen OneDrive, der er omtalt af indklagede, var oprettet af indklagede. Indklagede havde opfordret medarbejderne til at bruge denne konto i stedet for det tidligere fællesdrev.

Indklagede gør principalt gældende, at sagen skal afvises af nævnet, idet der er et afgørende behov for parts- og vidneforklaringer til belysning af forløbet og de forhold, der lå til grund for opsigelsen. Subsidiært gør indklagede gældende, at opsigelsen af klager var sagligt begrundet i hans forhold og ikke i hans krav om udnyttelse af barselsorlov.

Ligebehandling og ligestilling vægtes tungt i den indklagede virksomhed. Partnerkredsen er i overensstemmelse hermed ligeligt fordelt mellem kvindelige og mandlige partnere. Flertallet af virksomhedens 52 medarbejdere er kvinder.

I 2018 afholdt fem kvindelige medarbejdere og tre mandlige medarbejdere barselsorlov. Indklagede ansatte i 2018 en gravid medarbejder med tre måneder til termin samt en mandlig medarbejder, som skulle afholde fædreorlov i 2019. I 2019 afholdt tre mandlige medarbejdere deres fædreorlov.

Som følge af at en række af klagers jævnaldrende kolleger skiftede job, oplevede indklagede i løbet af 2017, at klager begyndte at isolere sig og opføre sig ukollegialt. Klagers adfærd begyndte at give anledning til en række problemer i forbindelse med udførelsen af hans arbejde og i samarbejdet med kolleger. Klager gentog flere gange, at han udelukkende mødte på arbejde på grund af sine sager, og at resten var ligegyldigt.

Problemerne med klagers adfærd tog til i løbet af 2017 og frem til opsigelsen. Klager fik større problemer med at overholde indklagedes interne politikker for arkivering og tidsregistrering samt problemer med at acceptere indklagedes interne værdier.

Klager havde i løbet af sin ansættelse ikke overholdt sin arkiveringsforpligtelse. Indklagede var derfor i efteråret 2017 nødsaget til at etablere en særordning, hvor en studentermedhjælper hjalp klager med at overholde arkiveringsforpligtelsen samt afhjælpe hans fejl. Klager fik i den forbindelse en klar påtale om, at der var tale om en særordning for at hjælpe ham, samt at han herefter var fuldstændig ansvarlig for korrekt overholdelse.

Trods indklagedes påtaler og instrukser var det imidlertid allerede nødvendigt igen at påtale manglende overholdelsen af indklagedes politikker den 30. januar 2018.

I marts 2017 gjorde indklagede det klart for klager, at fremdriften haltede på en sag, at dette ikke var første gang, og at indklagede forventede, at det var sidste gang.

Den 12. marts 2018 meddelte klager, at han var blevet tilbudt en stilling i en konkurrerende virksomhed, og at han derfor havde til hensigt at opsig sin stilling hos indklagede. Parterne havde på baggrund heraf en dialog om, hvordan indklagede kunne fastholde klager i sin stilling. Dette resulterede i en række nye lønvilkår for klager.

Uanset at det nye tillæg til ansættelseskontrakten medførte væsentligt forbedrede lønvilkår for klager, var der i stigende grad problemer med hans overholdelse af indklagedes interne politikker og adfærd, hvilket resulterede i en række samarbejdsproblemer.

I et forsøg på at afhjælpe samarbejdsvanskelighederne og for at sikre effektiv tilrettelæggelse af klagers arbejde modtog klager og en anden advokatfuldmægtig påbud om ikke at samarbejde i en konkret sag. De tilsidesatte imidlertid dette, hvilket resulterede i forkert rådgivning til en kunde. Klager erkendte ved mail af 21. juni 2018, at fejlen måtte begrundes i hans forhold.

Den udbetalte bonus for 2. kvartal i begyndelsen af 2018 bekræfter, at klager var dygtig til sit arbejde på sagerne, men klagers ukollegiale adfærd medførte betydelige samarbejdsvanskeligheder. Klager kørte "sit eget løb", hvilket resulterede i fejl og tilsidesættelse af arbejdsforpligtelser. Indklagede måtte i stigende grad mundtligt som skriftligt indskærpe overholdelsen af indklagedes interne politikker over for klager. Af samme grund modtog klager ikke bonus for 3. kvartal i 2018.

Indklagede ville ikke have forsøgt at fastholde klager i marts 2018 ved indgåelse af den fordelagtige tillægsaftale eller have tildelt klager bonus for 2. kvartal 2018, hvis alle oplysninger i sagen havde været kendt for ledelsen på daværende tidspunkt. Tildeling af bonus eller fordelagtige vilkår i øvrigt forhindrer på ingen måde en virksomhed i at opsig en medarbejder som følge af samarbejds- og tillidsproblemer.

Til trods for at klager havde fået tildelt tid til at arbejde på bogprojektet, oplyste han i august 2018, at han ikke havde udført dette arbejde. Over næsten et halvt år havde klager alene produceret et udkast svarende til cirka fire sider.

På to teammøder den 5. og 10. september 2018 måtte A partner igen påtale klagers ukollegiale adfærd i teamet.

Klager havde derfor modtaget adskillige påtaler forud for sin sygemelding den 3. oktober 2018.

Den 17. september 2018 påbegyndte indklagedes HR-afdeling udarbejdelsen af et udkast til klagers barselsaftale. HR-afdelingen anmodede klager om en række oplysninger til brug for barselsaftalen. Indklagede var både fleksibel og imødekommende over for klagers ønsker, og han kunne frit afholde sin barselsorlov på de ønskede tidspunkter. På baggrund af klagers oplysninger sendte en medarbejder et udkast af aftalen, som klager kunne tale om med HR-chefen.

HR-chefen blev hurtigt opmærksom på, at medarbejderen havde lavet en fejl ved at anføre 20 i stedet for 10 ugers barselsorlov i udkastet til barselsaftalen. Klager var dog allerede på dette tidspunkt opmærksom på fejlen og fastholdt, at indklagede nu var bundet af aftalen. HR-chefen beklagede fejlen, og klager kommenterede herefter ikke på udkastet.

Som opfølgning på udkastet til barselsaftalen indkaldte klager herefter HR-chefen og A partner til et møde den 3. oktober 2018. Alene HR-chefen deltog i mødet for indklagede, idet det var HR-chefens opfattelse, at klager blot ville diskutere det praktiske. Klager mødte vred og følelsesladet op til mødet.

Klager oplyste, at mødet havde til formål at få indklagede til at tage ansvar for fejlen i udkastet til barselsaftalen. Adspurg om der var andet, der lå bag mødet, svarede klager, at virksomhedens faglighed generelt var for dårlig, og at han ikke ville efterleve ting som morgensang eller nye systemer. Klager tilkendegav samtidig, at indklagede i stedet måtte sælge ham barselsorloven for at rette op på fejlen. Klager havde aldrig i sinde at afholde sin barselsorlov, men ønskede at modtage dobbeltløn i 20 uger. Mødet endte kort efter med, at klager forlod virksomheden i vrede.

Klagers udeblivelse fra arbejdspladsen var ikke udtryk for lovligt forfald. Klagers udeblivelse var i sig selv en misligholdelse, der berettigede indklagedes opsigelse af ham. Indklagede har henvist til Østre Landsrets dom af 28. januar 2010 i sag B-1672-09.

I forbindelse med at klager samme dag sygemeldte sig på ubestemt tid, fik indklagede adgang til hans e-mailkonto for at sikre fortsat og forsvarlig sagsbehandling under sygefraværet.

Allerede næste dag måtte indklagede konstatere, at klager aldrig havde efterkommet sin forpligtelse til arkivering og behandling af e-mails og sagsmateriale. Tværtimod havde klager groft tilsidesat indklagedes interne regler.

I endnu et forsøg på at afhjælpe situationen anså indklagede det for afgørende nødvendigt, at klager selv afhjalp fejlen og rettede op på misligholdelsen. Klager modtog instruks herom ved mail af 4. oktober 2018, som han imidlertid valgte at tilsidesætte. Samme eftermiddag sendte han e-mails til indklagedes kunder og fortsatte sagsbehandling på mere end fire andre aktive sager.

Under mødet den 5. oktober 2018 modtog klager en mundtlig og skriftlig advarsel om, at en fortsat tilsidesættelse af hans forpligtelser ville få ansættelsesretlige konsekvenser. Klager skulle derfor afhjælpe sine tilsidesættelser, før han kunne få lov til at fortsætte sin sagsbehandling.

Under indklagedes interne undersøgelse af klagers arkivering samt behandling og opbevaring af sagsmateriale, fandt indklagede, at han også havde skabt 15 uarkiverede og uregistrerede ”skyggesagskort” via en OneDrive konto knyttet til hans egen e-mailadresse. Denne overtrædelse af indklagedes interne retningslinjer var i sig selv grov nok til sagligt at kunne begrunde klagers opsigelse.

Klager fik den 10. oktober 2018 en række instrukser i et forsøg på at genskabe tilliden og et godt samarbejde mellem parterne. Han fik adgang til sin e-mailkonto for at afhjælpe fejl og efterkomme instrukserne. Indklagede anså det ikke for forsvarligt at lade klager genoptage sin sagsbehandling, før han kunne sikre korrekt arkivering og opbevaring af sagsmaterialet.

Klager modtog igen en skriftlig advarsel om, at der var tale om en væsentlig overtrædelse af hans arbejdsforpligtelser, og at afhjælpning

efter indklagedes instrukser skulle ske straks.

Klager efterkom imidlertid ikke instrukserne, og de arkiveringer, han havde foretaget, overholdt ikke reglerne for korrekt arkivering. Det medførte store problemer for indklagedes besvarelser til kunder, korrekt sagsbehandling og håndtering af frister.

Under mødet den 31. oktober 2018 fastslog indklagede, at klager skulle sikre korrekt overholdelse af de interne regler, før han kunne genoptage sin sagsbehandling. Klager afviste dette og tilkendegav, at selv hvis han rettede ind, ville overtrædelserne hurtigt ske igen, og at situationen derfor med stor sandsynlighed ville gentage sig. Klager fremsatte samtidig krav om ansættelse af en studentermedhjælper til at udføre alle hans administrative opgaver. Dette afviste indklagede.

I de følgende uger konstaterede indklagede, at klager fortsat ikke udførte arbejdsopgaverne eller på anden måde respekterede de fastsatte instrukser. Antallet af e-mails var steget til 6.086, hvoraf 963 var ulæste. Indklagede så sig derfor nødsaget til at opsig klager. Klager modtog en klar redegørelse for de forhold, der lå til grund for opsigelsen.

Opsigelsen af klager var udelukkende begrundet i hans forhold som følge af hans grove tilsidesættelse af indklagedes retningslinjer, som indklagede i 2017 måtte indskærpe over for ham. Det var imidlertid ikke før klagers tidsubestemt sygdomsmeddelelse den 3. oktober 2018, at indklagede fik adgang til hans e-mailkontor og kunne konstatere, at han fortsat tilsidesatte sine forpligtelser. Klager nægtede efterfølgende at følge indklagedes instrukser for korrekt afhjælpning af fejlene, inden han kunne fortsætte sin sagsbehandling. Klagers sideløbende misligholdelser medførte utvivlsomt kun, at tillidsforholdet mellem parterne umuligt kunne genoprettes.

Beslutningen om at afskedige klager blev først taget den 13. november 2018.

Ledelsesretten indebærer en række beføjelser, hvorefter arbejdsgiver

kan fastsætte interne politikker og kontrollere medarbejdernes overholdelse heraf. Det er gentagne gange fastslået i retspraksis, at tilstedeværelsen af klare interne politikker samtidigt væsentligt indskærper vurderingen af medarbejdernes forpligtelser.

I en situation, hvor en medarbejder groft tilsidesætter interne politikker, kan en arbejdsgiver sagligt opsig medarbejderen uden forudgående advarsel. Hvis en arbejdsgiver inden en beslutning om opsigelse søger at indskærpe forpligtelserne uden held, vil vurderingen af opsigelsens saglighed kun styrkes yderligere.

Indklagede har henvist til Østre Landsrets dom af 24. januar 2003 i sag B-1019-2 og dom af 15. februar 2007 i sag B-1392-06 samt Ligebehandlingsnævnet afgørelse af 27. juni 2018 i sag nr. 2017-6810-50307.

Indklagede har som advokatvirksomhed en række ufravigelige og tydelige krav, som alle medarbejdere skal følge i forhold til arkivering,

behandling og opbevaring af sagsakter, e-mails og andre dokumenter som både følger indklagedes retlige forpligtelser under retsplejelovens-, hvidvaskningslovens-, og databeskyttelseslovens regler. Tilsidesættelse af reglerne kan få alvorlige konsekvenser og medføre økonomiske følger for indklagede.

Indklagede sikrer, at virksomhedens politikker er tydelige, og politikkerne bliver indskærpet som en del af hverdagen i den daglige ledelse og gennem kommunikation på morgenmøder og interne dialoger.

Indklagede iværksatte omfattende og tidskrævende forsøg på at afhjælpe problemerne med klager. Klager tilkendegav imidlertid den 31. oktober 2018, at han ikke ville udføre det arbejde, han blev pålagt, eller følge virksomhedens interne retningslinjer, og han fremsatte urimelige og urealistiske krav.

Klager blev igennem hele sagsforløbet positivt opfordret til at afholde sin barselsorlov til trods for sit forsøg på at sælge sin barselsorlov til indklagede. Klager blev aldrig forhindret i at planlægge eller afholde sin barselsorlov. Indklagede kunne ikke acceptere klagers krav om dobbelt så meget barsel på grund af tastefejlen i barselsaftalens første udkast. Indklagede fastholdt derfor, at klager havde ret til at afholde 10 ugers betalt barselsorlov på lige fod med hans mandlige kolleger.

Opsigelsen af klager var sagligt begrundet i hans forhold og var hverken helt eller delvist begrundet i hans ønske om at afholde barselsorlov mere end et halvt år efter.

Indklagede iværksatte et betydeligt arbejde for at imødekomme klagers problemer med arkivering og for at forhindre, at han i fremtiden ville tilsidesætte sin pligt hertil. Klagers problemer var imidlertid ikke manglende forståelse af indklagedes interne regler, men i højere grad manglende vilje til at efterkomme disse. Klager mente selv, at han udførte arbejdet mere effektivt ved at føre sit eget system.

Som konsekvens af at indklagede først gennem adgang til klagers indbakke blev opmærksom på hans misligholdelse og omfanget heraf, var advarsler og opsigelsen naturligt i tilknytning til hans sygemelding. Indklagede afviser klagers påstand om, at indklagedes adgang til indbakken skulle være baseret på andet end et nødvendigt hensyn til virksomhedens fortsatte forsvarlige drift.

Det må anses for et af de mest grundlæggende elementer i et ansættelsesforhold, at en medarbejder netop udfører de arbejdsopgaver, han får pålagt, i overensstemmelse med virksomhedens gældende

regler herfor. Uanset om der i den forbindelse opstår uenigheder om udførelsen af opgaverne, er medarbejderen forpligtet til at udføre arbejdet på den måde, der er fastlagt af arbejdsgiver. Såfremt en medarbejder herefter fastholder sin lydighedsnægtelse, er der utvivlsomt tale om en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, der i sig selv kan begrunde en bortvisning.

Tilstedeværelsen af samarbejds- og tillidsproblemer, der trods tiltag ikke varigt afhjælpes, kan begrunde en opsigelse. Indklagede har henvist til bl.a. Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 9. maj 2017 i sag nr. 2016-6810-55186.

Sagen handler ikke om ligebehandling. Sagen handler om, hvorvidt indklagede sagligt kunne opsiges klager med begrundelse i de væsentlige misligholdelser og samarbejdsproblemer, som klagers egne forhold gav anledning til. Klager nødvendiggjorde opsigelse som konsekvens af de væsentlige misligholdelser, der opstod af hans egne forhold, bl.a. hans gentagne og bevidste misligholdelser af interne retningslinjer,

hans misligholdelse af sin loyalitetspligt og tilsidesættelser af direkte instrukser. Klager havde aldrig til hensigt at afholde sin barselsorlov, men derimod at sælge den tilbage til indklagede mod udbetaling af dobbeltløn.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Der gælder efter loven under visse betingelser en omvendt bevisbyrde, hvis afskedigelsen finder sted under graviditet eller fravær på grund af orlov, som en arbejdstager efter lovgivningen har krav på.

Af forarbejderne til ligebehandlingsloven fremgår, at den omvendte bevisbyrde gælder for både mænd og kvinder, og det kan af forarbejderne udledes, at den omvendte bevisbyrde i hvert fald gælder i perioden, fra graviditeten er indtruffet, og indtil det fravær, den pågældende har krav på, er afviklet.

En lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter fødslen, skal efter barselsloven inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden heraf.

Ligebehandlingsloven må i lyset af forarbejderne og de hensyn, som begrunder den særlige beskyttelse af lønmodtagere i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, forstås således, at den omvendte bevisbyrde også finder anvendelse efter fødslen, medmindre lønmodtageren inden udløbet af fristen på 8 uger meddeler arbejdsgiveren, at han eller hun ikke har ønske om at holde orlov.

Nævnet henviser herved særligt til den daværende arbejdsministers svar på spørgsmål under 2. behandling af forslag til lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov (Folketingstidende 1988-1989, s. 8346). Nævnet henviser desuden til redegørelse nr. R 5 af 17/11/2005 fra den daværende beskæftigelsesminister om udviklingen i antallet af uberettigede afskedigelser, herunder størrelsen af den udbetalte godtgørelse, som følge af den forlængede barselsorlov.

Klager blev far den 13. oktober 2018 og holdt herefter varslet fædreorlov i to uger. Han blev afskediget den 13. november 2018.

Klager blev således afskediget inden udløbet af fristen på 8 uger efter fødslen for varsling af forældreorlov.

Parterne var uenige om omfanget af løn under klagers forældreorlov.

Klager havde dog – uanset denne uenighed – ret til forældreorlov efter barselslovens § 9.

På denne baggrund vurderer nævnet, at bestemmelsen om omvendt bevisbyrde finder anvendelse.

Det er herefter indklagede, der skal godtgøre, at klagers afholdelse af fædreorlov og ønske om at holde forældreorlov ikke havde betydning for beslutningen om at afskedige ham.

To nævnsmedlemmer udtaler:

Klager havde ifølge sin ansættelseskontrakt ikke ret til løn under orlov ud over det, der fremgår af barselsloven.

Efter barselslovens § 21 har forældrene ved fravær under forældreorlov ret til barselsdagpenge.

Efter det oplyste indførte indklagede i 2017 en barselsordning, der medførte, at kvindelige medarbejdere havde ret til løn under orlov i 24 uger, mens mandlige medarbejdere havde ret til løn under orlov i 10 uger.

Inden fødslen af klagers barn blev han den 18. september 2018 præsenteret for et oplæg til tillæg til ansættelseskontrakt. Det fremgår heraf bl.a., at klager havde ret til fuld løn under orlov i 20 uger efter 32. uge efter fødslen.

Ved mail af 22. september 2018 oplyste indklagede klager om, at der i oplægget var en fejlskrift, og at han – som alle øvrige medarbejdere i virksomheden – havde ret til løn under orlov i 10 uger.

Den 3. oktober 2018 holdt klager og indklagede møde om hans barselsvilkår. Parterne nåede ikke til enighed under mødet. Efter mødet sygemeldte klager sig.

Ved mail af 4. oktober 2018 sendte indklagede en orientering til klager om, hvordan man ville håndtere hans sager, mens han var sygemeldt. I mailen gav indklagede samtidig klager besked om, at han ikke måtte arbejde på sagerne under sin sygemelding, og at dette var gældende, indtil han og indklagede havde talt sammen.

I forbindelse med klagers fravær fik indklagede – af hensyn til håndteringen af hans sager - adgang til hans mailboks.

Indklagede kunne i den forbindelse konstatere, at klager ikke havde overholdt de interne regler for arkivering og behandling af mails.

På et møde den 5. oktober 2018 mellem klager og indklagede modtog klager en påtale, som samme dag blev opsummeret i en mail til ham.

Af påtalen fremgik bl.a., at klager efter indklagedes opfattelse havde handlet i direkte modstrid med indklagedes pålæg om ikke at arbejde videre med sager under sin sygemelding. Det fremgik endvidere af påtalen, at klager på en række øvrige punkter løbende ikke havde overholdt indklagedes retningslinjer og instruktioner.

Indklagede opfordrede i mailen klager til at komme med konkrete tiltag og handlinger til at imødekomme det, der var anført i påtalen. Indklagede skrev også, at indklagede gerne ville have et møde med klager med henblik på dialog.

Klager vendte ved mail af samme dag tilbage med sine refleksioner over indholdet af påtalen. I mailen oplyste klager bl.a., at hans sygemelding skyldtes arbejdspress, og at fejlen i oplægget til tillæg til ansættelseskontrakten var "[d]råben, der fik bægeret til at flyde over".

Den 10. oktober 2018 blev der afholdt et møde mellem parterne. Klager modtog samme dag en opfølgning fra indklagede pr. mail, hvoraf det fremgik bl.a., at han de kommende uger skulle arbejde hjemmefra med arkivering af mails og sagsrelaterede dokumenter.

Klager bekræftede samme dag pr. mail, at han ville påbegynde arkiveringen, når han igen fik adgang til sin mailboks. Klagers mail indeholdt derudover mere detaljerede bemærkninger til påtalen af 5. oktober 2018.

Ved mail af 15. oktober 2018 indskærpede indklagede retningslinjerne for arkivering af mails m.v. over for klager.

På et møde den 31. oktober 2018 deltog klager i endnu et møde hos indklagede. Det må efter oplysningerne i sagen lægges til grund, at parterne på dette møde atter drøftede betydningen af at overholde indklagedes interne retningslinjer.

Afskedigelsen af 13. november 2018 skete med henvisning til den forudgående dialog og var begrundet med, at det var blevet klart for indklagede, at klager ikke kunne eller ville indgå i de rammer, som indklagede satte for ansættelsen.

Det er på baggrund af oplysningerne i sagen vores vurdering, at indklagede har løftet sin bevisbyrde for, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i hans afholdelse af fædreorlov og/eller hans ønske om afholdelse af forældreorlov.

Det tidsmæssige sammenfald mellem parternes uenighed om klagers barselsvilkår og parternes uenighed om hans udførelse af arbejdet og forventningerne til hinanden i den forbindelse kan efter en samlet vurdering af sagens oplysninger ikke føre til en anden vurdering.

Vi stemmer derfor for, at klager ikke får medhold i sin klage.

Et nævnsmedlem udtaler:

Indklagede har oplyst, at indklagede siden 2017 havde haft fokus på klagers adfærd, og at klager i perioden frem til afskedigelsen i november 2018 modtog flere mundtlige påtaler i forhold til udførelsen af sit arbejde.

Det er imidlertid ubestridt, at parterne i marts 2018 indgik en aftale om et tillæg til klagers ansættelseskontrakt, og at han i den forbindelse fik en lønstigning. Det er også ubestridt, at klager modtog en individuel bonus for 2. kvartal i 2018.

Endvidere har klager afvist at have modtaget andre påtaler end påtalen den 5. oktober 2018.

Der er herefter for nævnet usikkerhed om, hvorvidt klagers adfærd og/eller udførelse af arbejdet forud for parternes uenighed om hans orlovsvilkår og de efterfølgende drøftelser herom havde givet anledning til mundtlige påtaler, og om klager – som oplyst af indklagede – havde modtaget sådanne mundtlige påtaler.

Dette spørgsmål kan få afgørende betydning for vurderingen af, om indklagede har løftet sin bevisbyrde for, at afskedigelsen af klager, som skete efter et forløb med udspring i uenigheden om hans orlovsvilkår, ikke var begrundet i hans afholdelse af fædreorlov og/eller hans ønske om afholdelse af forældreorlov.

Jeg vurderer derfor, at det er nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages for nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

Da Ligebehandlingsnævnet derfor ikke kan behandle klagen, stemmer jeg for at afvise sagen.

Der træffes afgørelse efter stemmeflertallet.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, nr. 3, om nævnets kompetence
- § 6, stk. 1, 2. pkt., om afgørelse ved stemmeflerhed
- § 8, stk. 1, om afvisning
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 9, om forbud mod afskedigelse begrundet i graviditet eller orlov
- § 16, stk. 4, om omvendt bevisbyrde

<19-21218>