

Udskriftsdato: 15. december 2025

KEN nr 9465 af 15/03/2022 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - arbejdsvilkår - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 21-38108

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - arbejdsvilkår - ej medhold

J.nr. 21-38108

En kvinde klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at hun under sin barselsorlov ikke modtog en æske chokolade fra indklagede i anledning af sin runde fødselsdag.

Klager havde i april 2019 haft en korrespondance med indklagede om deres praksis for at give gaver i anledning af runde fødselsdage til medarbejdere, som var fraværende på grund af orlov. Klagen blev indbragt for nævnet i august 2021, hvor der var forløbet mere end 2 år fra afslutningen af korrespondancen. Selve den påståede forskelsbehandling skulle have fundet sted i oktober 2018.

Henset til korrespondancens indhold sammenholdt med den forløbne tid og klagens genstand vurderede nævnet, at klager havde udvist retsfortabende passivitet, og at et eventuelt krav på godtgørelse som følge af påstået forskelsbehandling på grund af køn dermed var bortfaldet.

Klager fik derfor ikke medhold.

Afgørelsen blev truffet af et medlem af nævnets formandskab.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager under sin barselsorlov ikke modtog en æske chokolade fra indklagede i anledning af sin runde fødselsdag.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Klager har udvist retsfortabende passivitet og har dermed fortabt retten til at gøre et eventuelt krav gældende som følge af påstået ulovlig forskelsbehandling på grund af køn.

Sagens behandling

Afgørelsen er truffet af et medlem af Ligebehandlingsnævnets formandskab.

Sagsfremstilling

Klager, der er kvinde, fyldte rundt i oktober 2018. Klager var på dette tidspunkt på barsel.

I april 2019 havde klager en korrespondance med administrationschefen og en medarbejder hos indklagede om indklagedes praksis for at give gaver i anledning af medarbejdernes runde fødselsdage.

Klager skrev den 12. april 2019 følgende til administrationschefen, A:

”Kære [A]

Jeg har et spørgsmål (mere) ☐

Jeg har fået oplyst, at huset giver en æske chokolade, når en medarbejder fylder rundt. Men, jeg har så også fået oplyst, at det er en forudsætning, at medarbejderen er i huset, hvorfor medarbejdere, som er på barselsorlov eller anden orlov, ikke får en æske chokolade. Er dette korrekt eller er der tale om en misforståelse? ”

Administrationschefen henviste klager til medarbejder M, som den 15. april 2019 svarede klager følgende:

”Kære [klager]

Som jeg fortalte [...], sender vi ikke chokolade til kollegaer, som er på barselsorlov eller anden form for orlov, da vi som udgangspunkt ikke kan være sikker på kollegaen opholder sig på sin hjem adresse under orloven. ”

Klager svarede samme dag medarbejder M:

”Kære [medarbejder M]

Det forstår jeg godt ☐ Men, får man så chokoladen, når barslen er overstået? ”

Medarbejder M svarede samme dag klager:

”Det har vi ikke gjort.

Vi følger ikke op på hvornår kollegaer kommer retur fra barsel eller anden orlov. ”

Klager skrev den 17. april 2019 følgende til medarbejder M:

”Godmorgen,

Så, hvis sekretæren har styr på, hvornår en medarbejder på barsel kommer tilbage, og medarbejderen har fyldt rundt under barslen, så kan medarbejderen også modtage chokolade fra huset? ”

Medarbejder M svarede klager:

”Godmorgen [klager].

Proceduren er, at medarbejdere på barsel ikke får chokolade. ”

Klager skrev herefter til administrationschefen hos indklagede, at hun fandt det stærkt diskriminerende, at indklagede gav gaver til alle medarbejdere, der fylder rundt, bortset fra medarbejdere på barsel. Klager spurgte, om indklagede ville ændre sin praksis i lyset af hendes henvendelse.

Administrationschefen svarede samme dag klager:

”Kære [klager]

[Indklagede] ønsker ikke at diskriminere medarbejdere på barsel – hverken mænd eller kvinder. Jeg beder [medarbejder O] og [medarbejder M] om at ændre proceduren så ALLE medarbejdere er omfattet af at modtage en blomst eller en æske chokolade ved runde fødselsdage på dagen (eller der omkring)- også selvom de ikke er i huset. ”

Den 24. april 2019 skrev klager en mail til administrationschefen:

”Kære [A]

Det er netop gået op for mig, at [medarbejder N] fra [afdeling] modtog gave under hans barsel. T.o. har proceduren derfor ikke omfattet alle medarbejdere på barsel, jf. [medarbejder M]’s mail nedenfor.

Jeg ser frem til at modtage min gave! ”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 24. august 2021.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 5.000 kr.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn. Hun ønsker sig tilkendt en godtgørelse.

Når en medarbejder hos indklagede fylder rundt, modtager man chokolade eller blomster. Det gælder dog ikke, hvis man er på barsel.

Da klager var på barsel, modtog hun ikke noget fra indklagede i anledning af sin runde fødselsdag. Det fremgår af den fremlagte kommunikation, at indklagede heller ikke mente, at klager var berettiget til det.

Indklagede har derfor handlet i strid med ligebehandlingsloven.

Indklagede gør gældende, at der ikke er sket forskelsbehandling på grund af køn.

Receptionisterne hos indklagede startede den 17. januar 2014 en ordning finansieret af indklagede, hvor der blev overrakt en gave i form af en buket blomster eller en mindre æske chokolade, når en medarbejder fyldte rundt.

Til at starte med omfattede ordningen alle medarbejdere hos indklagede, herunder også medarbejdere, som var på orlov eller havde et længere fravær. I disse tilfælde blev gaven dog undtagelsesvist sendt til medarbejderens hjemmeadresse.

Indklagede oplevede gentagne gange at få blomster og chokolade retur fra medarbejdere, som var på orlov eller havde et længere fravær, fordi de ikke opholdt sig på hjemmeadressen. Derfor besluttede indklagede at ændre ordningen.

Ændringen indebar, at medarbejdere på orlov (både barselsorlov samt anden orlov) samt medarbejdere, der havde et længerevarende fravær, eksempelvis på grund af sygdom, ikke fik tilsendt blomster eller chokolade, hvis de fyldte rundt i fraværperioden.

Som det fremgår af den fremlagte korrespondance, blev klager den 15. april 2019 gjort bekendt med, at ordningen ikke gjaldt for medarbejdere på orlov. Der står intet sted i mailkorrespondancen, at praksis alene gjaldt medarbejdere på barselsorlov. Derimod fremgik det tydeligt af medarbejder M's mail af 15. april 2019, at ordningen ikke gjaldt medarbejdere på barselsorlov eller anden form for orlov.

Indklagede har undersøgt klagers påstand om, at en mandlig kollega på orlov skulle have modtaget en gave fra indklagede i forbindelse med sin runde fødselsdag. Indklagede har ikke fundet belæg for denne påstand.

På tidspunktet for klagers orlov var det som nævnt ikke indklagedes praksis at sende gaver til medarbejdere på orlov, hvilket de medarbejdere, som administrerede ordningen, har bekræftet over for indklagede. Hvorvidt en mandlig kollega på barselsorlov har modtaget gaver fra kollegaer i den pågældende periode, har indklagede ikke indblik i. Hvis dette har været tilfældet, er gaven givet i privat regi og uden om indklagedes daværende gaveordning.

Indklagede fastholder således, at der ikke er sket hverken direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn. Klager modtog efter daværende praksis ikke en gave i forbindelse med hendes runde fødselsdag under sin barselsorlov. Praksis gjaldt for både mænd og kvinder, uagtet hvilken form for orlov medarbejderen måtte have. Klager blev behandlet på lige vilkår med andre kollegaer på orlov og efter den praksis, der på dette tidspunkt var gældende for gaveordningen.

Klager fik i øvrigt en æske chokolade, da hun vendte tilbage fra barsel.

Indklagede har sidenhen nedlagt ordningen.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over lønmæssig forskelsbehandling efter ligelønsloven.

Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

Ligebehandlingsnævnet behandler også 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 enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår.

En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har været fraværende efter barselslovens §§ 6-14, eller i øvrigt på grund af barsel.

Klagen angår det forhold, at klager ikke modtog en gave fra indklagede i anledning af sin runde fødselsdag i oktober 2018, hvor hun afholdt barselsorlov.

I april 2019 havde klager en korrespondance med blandt andet indklagedes administrationschef om indklagedes praksis for at give gaver i anledning af runde fødselsdage til medarbejdere, som var fraværende på grund af orlov.

Herunder gav klager den 17. april 2019 over for administrationschefen udtryk for, at hun fandt det diskriminerende, at medarbejdere på barsel, der fyldte rundt, ikke modtog en gave fra indklagede. Korrespondancen blev afsluttet med klagers mail til administrationschefen af 24. april 2019, hvor klager gav udtryk for, at hun så frem til at modtage sin gave.

Klagen blev indbragt for nævnet den 24. august 2021, hvor der var forløbet 2 år og 4 måneder fra afslutningen af klagers korrespondance med indklagede om gaveordningen. Den påståede forskelsbehandling skulle have fundet sted i oktober 2018.

Henset til korrespondancens indhold sammenholdt med den forløbne tid og klagens genstand vurderer nævnet, at klager efter nævnets faste praksis har udvist retsfortabende passivitet, og at et eventuelt krav på godtgørelse som følge af påstået forskelsbehandling på grund af køn dermed er bortfaldet.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

Det bemærkes, at nævnet ikke herved har taget stilling til, om forholdet er omfattet af ligelønsloven eller ligebehandlingsloven.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, nr. 2 og 3, om nævnets kompetence
- § 6, stk. 3, om formandsafgørelser
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 2, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1-2, om lovens anvendelsesområde
- § 4, stk. 1, om arbejdsvilkår
- § 9, om forbud mod afskedigelse og anden mindre gunstig behandling begrundet i graviditet eller orlov

Ligelønsloven

- §§ 1 og 1 a, om forbud mod forskelsbehandling