

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 9029 af 16/12/2022 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - afvisning

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 21-26017

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - afvisning

J.nr. 21-26017

En kvinde klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at hun blev afskediget under sin graviditet.

Der var i ansættelsesaftalen indgået aftale om, at ethvert krav i anledning af ansættelsesforholdet skulle afgøres ved voldgift i henhold til voldgiftsloven.

Da nævnets afgørelser ikke er direkte eksigible og dermed ikke kan fuldbyrdes uden ved dom, vurderede nævnet, at en klage som udgangspunkt ikke kan behandles ved nævnet, hvis det allerede på afgørelsestidspunktet står klart, at sagen i tilfælde af manglende efterlevelse ikke efterfølgende vil kunne indbringes for de almindelige domstole.

Under en mulig retssag i anledning af en eventuel afgørelse om medhold fra nævnet ville indklagede efter voldgiftsloven kunne begære retssagen afvist under henvisning til den indgåede voldgiftsaftale. Kompetencen til at tage stilling til voldgiftsklausulens gyldighed og rækkevidde tilkommer efter voldgiftsloven domstolene.

Nævnet afviste derfor at behandle klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afskedigelsen af klager.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet afviser at behandle klagen.

Sagsfremstilling

Klager blev med virkning fra den 1. januar 2018 ansat som Chief Project Manager III i den indklagede virksomhed.

Af ansættelseskontrakten fremgår følgende klausul om voldgift:

”Arbitration

If you and the Company disagree about your employment or this contract, we first must try to find an amicable solution.

If we cannot reach an agreement, any dispute about the understanding, interpretation, performance and/or implied terms of this contract or about your employment and any claim arising out of this employment

in general will be subject to final, binding and enforceable settlement by arbitration and may not be brought before the ordinary Danish courts of law. The arbitration tribunal must consider the case in accordance with the provisions of the Danish Arbitration Act, and must decide the case according to Danish rules of law applicable at the time of taking legal action, including the general principles of the Danish Administration of Justice Act.

...

The party instituting arbitration proceedings must appoint an arbitrator and request, by registered letter, the other party to appoint an arbitrator within two weeks. The registered letter must also contain a brief description of the disputes to be settled. If the other party does not appoint an arbitrator within two weeks, the president of the High Court of Eastern Denmark will appoint an arbitrator.

The two arbitrators will jointly approach the president of the Danish Labour Court and request that he appoints an umpire from among the judges of the Danish Labour Court (who are also judges of the Supreme Court). The umpire will function as president of the arbitration tribunal.

...

These arbitration rules do not bar the parties from bringing cases requiring the issuing of injunctions or orders before the ordinary courts. However, any subsequent case in this regard must be resolved by arbitration in accordance with the above rules. ”

I starten af sin ansættelse var klager tilknyttet afdeling A, men blev senere flyttet til afdeling B.

Den 5. marts 2020 kl. 21:03 sendte lederen for afdeling C, leder O, følgende mail til en HR-partner hos indklagede:

”Hej [HR-partnerens navn]

Som lovet liste over fordeling af PWM [afdeling C]

Vil du hjælpe med at give et overblik over processen? Hvad er next step, hvornår låses listen etc?

Lade mig vide om du har spørgsmål til listen.

PW sendes efterfølgende.

BH [leder O]”

Indklagede har oplyst, at mailen var vedlagt en liste over medarbejdere, som indklagede har fremlagt for nævnet. På den fremlagte liste er angivet medarbejdernes navne, stillingsbetegnelser, performancevurdering og fremtidige afdeling. Medarbejderne, der fremgik øverst på listen og var tilknyttet en fremtidig afdeling, havde alle en performancevurdering på 100 eller derover.

Nederst på den fremlagte liste fremgik følgende fire medarbejdere:

Name	Titel	Core-value	Result	Total	Future department
[Klager]	Chief Project Manager	80	80	80	To be reduced
Q	Senior Project Manager				To be reduced
R	Senior Project Manager				To be reduced
S	Senior Product Manager				To be reduced

Den 6. marts 2020 oplyste klager sin nærmeste leder, at hun var gravid.

Klager blev den 15. april 2020 afskediget med fratræden til udgangen af juli 2020. Af opsigelsesbrevet fremgår følgende:

”We regret to confirm that we have to terminate your employment with [indklagede] due to a reorganization.”

Ud over klager blev også tre andre af de i alt omkring 20 medarbejdere i afdelingen afskediget.

Af de tre øvrige afskedigede medarbejdere blev de to tilbudt ansættelse i andre afdelinger i den indklagede virksomhed inden udløbet af opsigelsesperioden. Den tredje af de øvrige opsagte medarbejdere flyttede i forbindelse med afskedigelsen tilbage til sit hjemland.

Klagers advokat anmodede den 24. april 2020 indklagede om at redegøre for, at afskedigelsen ikke var i strid med ligebehandlingsloven under henvisning til, at indklagede på afskedigelsestidspunktet var bekendt med, at klager var gravid.

Ved mail af 30. april 2020 afviste indklagede, at klagers graviditet var blevet tillagt betydning ved beslutningen om at afskedige hende. Af mailen fremgår følgende om afskedigelsen:

”...

It is correct that [klager] was dismissed due to a reorganisation in [afdeling A] on 15 April 2020 and unfortunately, the dismissal is not based on an error.

The planning of the reorganisation and the dismissals started several months’ ago - before we knew that [klager] was pregnant.

Since [klagers] manager was to be dismissed as well, he was not involved in the process of the reorganisation and the project group did not know about the pregnancy until a couple of days before the reorganisation and the dismissal.

According to the information that I received, mail correspondence shows that [klager] informed her manager about the pregnancy on 6 March 2020 – and HR Service was informed on 8 March 2020.

Additionally, the list of the employees being dismissed was prepared already in February and early March 2020.

I have been able to track a list of 5 March 2020 in which [klagers] name appears.

In order to document the existence of the list with [klagers] name on it, please find attached an email from [Leder O, afdeling C] to [HR-partner], of 5 March 2020 21:03, in which the list with the names of the employee being dismissed is attached (attachment 1) and furthermore the list which was attached (attachment 2). Unfortunately, due to our GDPR obligations, I had to anonymize all other names than [klagers] which is the reason that I have to send you the documentation as PDF

attachments.

Nevertheless, the attached demonstrate that [klager] was on the “dismissal list” before she informed her manager of her pregnancy.

...”

Klagers advokat svarede den 4. maj 2020 blandt andet følgende:

”Dear [indklagedes advokat]

...

According to the e-mail sent by [leder O] on 5 March 2020 at 21:03 CET to [HR-partner], this list was only a preliminary list (hereafter the ”List”) and the List had not yet been ”locked”. This is supported by [leder P’s] mail to you, [advokatens navn], on 29 April 2020 at 15:26 CET, where [leder P] states that this is the ”first” e-mail with a list over employees in PWM. Please confirm when the decision to terminate [klager] was finally made, i.e. when the list was locked.

...”

Hertil svarede indklagedes advokat den 13. maj 2020:

”Dear [klagers advokat]

...

The decision to dismiss [klager] was finally made on 5 March 2020. [Klager] was kept on the list as of 5 March 2020 and not taken off the list at any time.

...”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 10. juni 2021.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 751.696,92 kr., svarende til 9 måneders løn.

Klager har for nævnet fremlagt en korrespondance, som hun i perioden fra den 4. juni 2020 til den 9. juni 2020 havde med to ledere af andre afdelinger hos indklagede. Korrespondancen angik klagers muligheder for ansættelse i en anden stilling hos indklagede.

Klager har også fremlagt en besked, som hun den 11. juli 2020 modtog på LinkedIn fra lederen af afdeling D hos indklagede. Af beskeden fremgår følgende:

”Hi [klager], it was a pleasure speaking with you. Please reach out when you are ready to assume a position again. Good luck with your maternity. ...

Best, [...]”

Indklagede har for nævnet fremlagt et skærmpoint af et Excel-ark, som ifølge indklagede er identisk med den fremlagte liste, som var vedhæftet mailen af 5. marts 2020. Det fremgår af skærmpointet, at Excel-filen senest er redigeret den 5. marts 2020 kl. 21.01.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at afskedigelsen var begrundet i klagers graviditet og kommende barselsorlov og dermed i strid med ligebehandlingslovens § 9. Hun ønsker sig tilkendt en godtgørelse.

Om sagens formalitet

Voldgiftsklausulen har ingen betydning for klagers muligheder for og ret til at indbringe sagen for Ligebehandlingsnævnet.

Voldgiftsklausulen er udarbejdet og indsat på en sådan måde, at den ikke har eller kan få betydning for retsforholdet mellem klager og indklagede.

Indklagede kan ikke som arbejdsgiver indskrænke sin medarbejders mulighed for at rejse krav ud fra en så generel bestemmelse, som ikke har været til genstand for særskilt drøftelse eller forhandling mellem parterne. I forbindelse med ansættelsen blev bestemmelsen hverken fremhævet eller gennemgået af indklagede. Det må i denne forbindelse også tillægges betydning, at klager er udlænding og derfor naturligt har et mindre kendskab til principperne og reglerne om ansættelsesret i Danmark. Skulle en voldgiftsbestemmelse have betydning, skulle den have være forklaret, fremhævet eller forhandlet med klager.

Ydermere er den konkrete voldgiftsklausul i ansættelseskontrakten så vidtrækkende og ukonkret, at den under ingen omstændigheder kan være bindende for klager som medarbejder. Selv hvis indklagede havde

opfyldt sin vejledningsforpligtelse, kan der ikke med bindende virkning for medarbejdere vedtages en så omfattende og indgribende voldgiftsklausul mellem en arbejdsgiver og en almindelig medarbejder, som tilfældet er i denne sag.

Denne sag synes at være så alvorlig i sit faktum, at Ligebehandlingsnævnet under alle omstændigheder må have kompetence til at vurdere spørgsmålet, selvom dele af voldgiftsklausulen mod forventning har virkning mellem parterne.

Ligebehandlingsnævnet har således utvivlsomt kompetence til at træffe afgørelse i sagen, idet det bemærkes, at Ligebehandlingsnævnet skal fortolke sit mandat og kompetence udvidende og ikke indskrænkende.

Der skal ved sagens vurdering ikke inddrages retsregler eller principper, som ligger uden for Ligebehandlingsnævnets kompetenceområde.

Sagens skriftlige materiale og de fremlagte partsindlæg dokumenterer til fulde sagens faktiske forhold. Ligebehandlingsnævnets vurdering af sagen kræver således heller ikke mundtlige parts- og vidneforklaringer som anført af indklagede.

Om spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af køn

Afskedigelsen skyldtes alene klagers graviditet og forestående barselsorlov, og ikke den påståede ”reorganization”. Indklagede var fra starten negativt stemt over for klagers graviditet. Klager var reelt den eneste medarbejder, der blev afskediget, mens de øvrige afskedigede medarbejdere blev tilbudt genansættelse.

Indklagede har ikke løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i klagers graviditet og forestående barselsorlov.

Indklagede har ikke nærmere dokumenteret sin påstand om, at beslutningen om at afskedige klager blev truffet den 5. marts 2020 og dermed dagen inden, at hun meddelte sin nærmeste leder, at hun var gravid.

Den fremlagte mail af 5. marts 2020 dokumenterer på ingen måde, at beslutningen om at afskedige klager var truffet på dette tidspunkt. Det fremgår således ikke af mailen, hvad konsekvensen skulle være af at stå på den påståede liste, ligesom det klart fremgår, at listen ikke var endelig (”låst”). Listen over medarbejdere er heller ikke udtømmende for afdelingens medarbejdere, ligesom mange felter fremstår blanke. Det er ikke dokumenteret, at den fremlagte liste overhovedet er identisk med den liste, der henvises til i mailen af 5. marts 2020. Indklagede har desuden haft mulighed for at foretage digitale ændringer i listen efterfølgende.

Det virker i øvrigt ganske usædvanligt, at indklagede netop dagen før klagers meddelelse om sin graviditet skulle have besluttet, at hun skulle afskediges, og herefter skulle have ventet 1,5 måned med at effektuere afskedigelsen.

Det må herefter lægges til grund, at beslutningen om at afskedige klager blev truffet efter, at klager den 6. marts 2020 meddelte, at hun var gravid.

Af de tre øvrige medarbejdere, der ud over klager blev afskediget den 15. april 2020, blev de to medarbejdere ansat andre steder i indklagedes koncern inden udløbet af deres opsigelsesperiode. Den tredje medarbejder stammede fra Y-land og valgte derfor at flytte tilbage til sit hjemland i forbindelse med opsigelsen. Efter det oplyste ønskede han ikke at fortsætte i indklagedes koncern. Der var ikke andre medarbejdere i afdelingen, der på dette tidspunkt var gravide eller på barselsorlov. Ingen af de medarbejdere, som fik mulighed for at fortsætte hos indklagede, havde mere erfaring end klager.

Selvom klager ihærdigt forsøgte at blive forflyttet til eller genansat i en af indklagedes øvrige afdelinger, blev hun ikke tilbudt et andet job i koncernen. Klager var således den eneste af de i alt fire opsagte medarbejdere, som ikke blev tilbudt genansættelse inden udløbet af opsigelsesperioden, og dermed også den eneste medarbejder, som reelt blev afskediget.

Hvis nævnet lægger til grund, at klager fremgik af en liste forud for den 5. marts 2020, viser de efterfølgende omplaceringer af øvrige medarbejdere, at selvom man som medarbejder skulle figurere på en sådan liste, var det ikke ensbetydende med en afskedigelse fra koncernen. Man kan næsten foranlediges til at tro, at "afskedigelsen" af de øvrige medarbejdere reelt var proforma i forhold til ønsket om at skille sig af med den gravide klager.

Efter det oplyste blev der ikke foretaget øvrige afskedigelser i afdeling B i perioden, ligesom afskedigelsen ikke var en del af en større rationalisering af koncernen.

Indklagedes påstand om, at klagers performance skulle være i den lave ende i forhold til hendes kollegaer, fremstår fuldstændig udokumenteret. Indklagede har end ikke dokumenteret, hvilke parametre denne påstand bygger på.

Klager har ikke under sin ansættelse modtaget hverken mundtlige eller skriftlige advarsler, ligesom hun ikke har modtaget øvrige reprimander vedrørende sit arbejde eller i øvrigt fået oplyst, at hendes performance, evner eller arbejdsindsats skulle være under gennemsnittet. Indklagedes påstand om, at klager skulle være "under gennemsnittet" synes således at være en konklusion, man først har draget, efter det blev besluttet, at klager skulle afskediges.

Klager havde mere erfaring end hovedparten af medarbejderne i afdelingen, herunder de to medarbejdere, som blev forflyttet eller genansat efter først at være blevet afskediget.

Som det fremgår af den fremlagte korrespondance med lederen af afdeling D af 11. juli 2020, hvor klager endnu ikke var fratrådt sin stilling, var indklagede villige til at drøfte et fremtidigt samarbejde med klager, når hendes barselsorlov var afsluttet. Indklagede har således været så tilfreds med klager, at man gerne ville overveje at ansætte hende igen – blot først efter hendes barsel. Dette underbygger også, at selve opsigelsen alene var begrundet i klagers graviditet.

Klager er født i X-land og opholdt sig i Danmark på et arbejdsvisum, som var knyttet op på hendes ansættelsesforhold hos indklagede. Afskedigelsen resulterede derfor i, at hendes opholdstilladelse umiddelbart ville blive suspenderet.

Baggrunden for, at klager først indleverede sit klageskrift i juni 2021 var, at efterdønningerne af opsigelsen var meget voldsomme for klager. Hun havde derfor ikke straks mulighed for at forfølge kravet. Som

nævnt medførte opsigelsen, at klager var i akut fare for at miste sin opholdstilladelse i Danmark. Herudover blev klager først i slutningen af foråret 2021 bekendt med, at de af hendes kollegaer, der udadtil var blevet afskediget samtidig med hende, alle havde fået genansættelse i koncernen. Klager har derfor på ingen måde udvist retsfortabende passivitet, ligesom indklagede ikke med føje kunne gå ud fra, at klager havde opgivet sit krav.

Indklagede påstår principalt afvisning, subsidiært frifindelse og mere subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb end krævet af klager.

Om påstanden om afvisning

Klager var i ansættelseskontrakten undergivet en voldgiftsklausul ("arbitration"). Det fremgår heraf, at enhver tvist om ansættelsesforholdet og dets ophør skal afgøres endeligt og bindende ved privat voldgift, jf. voldgiftsloven.

Den aftalte procedure foreskriver, at hver part udpeger en sidedommer, og at sidedommerne herefter udpeger en opmand, som skal være højesteretsdommer og dommer i Arbejdsretten. Den aftalte voldgiftsprocedure er både betryggende for klager og helt sædvanlig. Voldgiftsklausuler for medarbejdere i den finansielle sektor er derudover anerkendt af domstolene. Der er henvist til U. 2007.1682Ø.

Da der foreligger en gyldig og bindende voldgiftsklausul, kan sagen efter voldgiftslovens § 4 ikke indbringes for domstolene. Som konsekvens skal sagen også afvises fra Ligebehandlingsnævnet, der som følge af voldgiftsklausulen ikke er kompetent til at behandle sagen. Der er henvist til Ligestillingsnævnets afgørelse nr. 7/2005 og Ligebehandlingsnævnets afgørelse i sagerne 7100562-12 m.fl.

Forholdene omkring indgåelse af ansættelseskontrakten, herunder hvorvidt voldgiftsklausulen har været særligt fremhævet for klager i forbindelse med ansættelsen, kræver afgivelse af vidneforklaringer, hvilket ikke kan ske for nævnet. Det samme gælder forholdene omkring den skete performancevurdering samt omstændighederne forud for, at lederen af afdeling D tog kontakt til klager på LinkedIn. Også af disse grunde bør sagen afvises.

Om påstanden om frifindelse

Indklagede bestrider ikke, at klager den 6. marts 2020 orienterede sin leder om, at hun var gravid.

Det afgørende er imidlertid, at indklagede allerede inden dette tidspunkt havde besluttet, at klager var blandt de medarbejdere, der skulle opsiges. Dette fremgår af den fremlagte mail af 5. marts 2020, som var vedlagt en liste over de medarbejdere, der skulle opsiges i afdelingen. Listen er anonymiseret af hensyn til databeskyttelsesreglerne, hvilket ikke har betydning for listens bevismæssige værdi.

Da indklagede havde truffet beslutning om at opsiges klager, inden indklagede blev bekendt med klagers graviditet, har indklagede allerede af den grund bevist, at opsigelsen ikke kan have været begrundet i klagers graviditet. Der er henvist til U. 2014.1681 og Ligebehandlingsnævnets afgørelser i sagsnr. 2013-6810-49749 og sagsnr. 2014-6810-43841.

Det gøres derudover gældende, at opsigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet, og at klager blev udvalgt til opsigelse ud fra saglige kriterier.

Der var tale om en reel og driftsmæssigt begrundet omorganisering af afdelingen, som bevirkede, at fire stillinger, herunder klagers, blev nedlagt.

Udvælgelsen af de fire medarbejdere skete ud fra saglige kriterier, herunder først og fremmest medarbejdernes performance scores. Klagers performance score var på 80, hvor 100 er en gennemsnitlig god medarbejder. Klagers performance var dermed under det forventede. Som det fremgår af den fremlagte liste over medarbejdere, var der ikke nogen af de medarbejdere, der ikke blev opsagt, som havde en performance score under 100.

Det er korrekt, at to af de øvrige opsagte medarbejdere fandt anden ansættelse hos indklagede, inden de fratrådte. Der var imidlertid ikke tale om, at indklagede aktivt omplacerede dem, men derimod om, at de selv søgte andre stillinger hos indklagede. Det bestrides, at klager havde mere erfaring end de to medarbejdere, som søgte og fik andre stillinger.

Omorganiseringen indebar også, at klagers nærmeste leder blev tilbudt en anden stilling, ligesom lederens leder fratrådte.

Udsagnet fra lederen af afdeling D i den fremlagte besked fra LinkedIn kan ikke tages som udtryk for, hvordan indklagede som arbejdsgiver betragtede klagers performance, allerede fordi den pågældende ikke var hendes nærmeste leder. Klagers daværende leder havde henvist lederen af afdeling D, som havde en ledig stilling, til at kontakte klager. Hun sagde dog med det samme, at hun var på barsel og derfor ikke var interesseret. Den fremlagte besked blev sendt som opfølgning på denne samtale. Dette forløb viser også, at indklagede faktisk forsøgte at finde et andet job til klager, og at det beroede på klager, at det ikke blev til noget.

Det bestrides, at indklagede var ”negativt stemt” over for klagers graviditet. Der er tale om et udokumenteret udsagn fra klagers side. I hvert af årene fra 2018 til 2020 har der været mellem 400 og 500 kvindelige ansatte hos indklagede, der har haft barselsfravær i større eller mindre omfang i løbet af året. Det er således intet problem for en virksomhed som indklagede, når medarbejderne ønsker at holde orlov som følge af graviditet og barsel.

Ligebehandlingslovens § 9 forhindrer ikke afskedigelse af en gravid eller barslende medarbejder, hvis arbejdsgiveren kan godtgøre, at det er den pågældende, der bedst kan undværes ved varetagelsen af fremtidige arbejdsopgaver, jf. senest U. 2020.3963H.

Indklagede har med de fremlagte performance reviews dokumenteret, at klager var blandt de medarbejdere, som bedst kunne undværes.

Indklagede har også dokumenteret, at de bestræbte sig på at finde en anden stilling til klager. Der er henvist til de af klager fremlagte mails og beskeden fra LinkedIn.

Derudover var der ikke tæt tidsmæssig sammenhæng mellem klagers orientering om graviditeten den 6. marts 2020 og opsigelsen den 15. april 2020.

Indklagede er vant til, at medarbejdere afholder graviditets-, barsels- og forældreorlov, hvorfor det må have formodningen imod sig, at klagers graviditet og efterfølgende orlov skulle være problematisk.

I overensstemmelse med retspraksis har indklagede løftet bevisbyrden for, at opsigelsen af klager ikke var begrundet i hendes graviditet. Der er henvist til faglig voldgiftskendelse af 6. november 2017 (FV 2017.0037).

Klager har i øvrigt udvist retsfortabende passivitet, idet der gik lidt mere end et år fra, at indklagede besvarede klagers første henvendelse via advokat, og til klagen blev indgivet til nævnet. Indklagede gik derfor med føje ud fra, at klager havde opgivet sagen i mellemtiden.

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).

Klagen angår forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget under sin graviditet.

Det fremgår af klagers ansættelseskontrakt, at der mellem klager og indklagede er indgået aftale om, at ethvert krav i anledning af ansættelsesforholdet skal afgøres ved voldgift i henhold til voldgiftsloven.

Det følger af voldgiftslovens § 6, at tvister i retsforhold, som parterne har fri rådighed over, kan afgøres ved voldgift, medmindre andet er bestemt.

Uanset at reglerne i ligebehandlingsloven efter lovens § 12 ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for lønmodtageren, vurderer nævnet, at loven ikke er til hinder for, at parterne i et ansættelsesforhold gyldigt kan indgå aftale om, at tvister efter ligebehandlingsloven skal afgøres ved voldgift.

Indklagede har for nævnet gjort gældende, at der foreligger en gyldig og bindende voldgiftsklausul, og at denne er til hinder for, at nævnet kan behandle klagen. Klager har gjort indsigelser herimod.

Det fremgår af lov om Ligebehandlingsnævnet § 12, stk. 2, at såfremt nævnets afgørelse ikke efterleves, skal nævnet på vegne af klageren indbringe sagen for domstolene, hvis klageren anmoder herom.

Nævnets afgørelser er ikke direkte eksigible og kan dermed ikke fuldbyrdes uden ved dom. Efter nævnets vurdering vil en klage derfor som udgangspunkt ikke kunne behandles ved nævnet, hvis det allerede på afgørelsestidspunktet står klart, at sagen i tilfælde af manglende efterlevelse ikke efterfølgende vil kunne indbringes for de almindelige domstole.

Det følger af voldgiftslovens § 4, at domstolene ingen kompetence har i tvister, som skal afgøres ved voldgift, ud over hvad der følger af denne lov.

Efter voldgiftslovens § 8, stk. 1, 1. pkt., afvises retssag om tvister, der efter aftale mellem parterne skal afgøres ved voldgift, fra domstolene efter påstand, medmindre voldgiftsaftalen er ugyldig, eller voldgiftssagen af andre grunde ikke kan gennemføres.

Under en mulig retssag i anledning af en eventuel afgørelse om medhold fra nævnet vil indklagede derfor kunne begære retssagen afvist under henvisning til den indgåede voldgiftsaftale.

Da kompetencen til at tage stilling til voldgiftsklausulens gyldighed og rækkevidde tilkommer domstolene, kan nævnet ikke behandle sagen, før domstolene har taget stilling til dette.

Nævnet afviser på denne baggrund at behandle klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

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

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 9, om forbud mod afskedigelse begrundet i graviditet eller orlov
- § 12, om fravigelse af lovens bestemmelser ved aftale