

Udskriftsdato: 23. december 2025

KEN nr 9230 af 05/02/2025 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - parts- og vidneforklaringer

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 23-33146

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - parts- og vidneforklaringer

J.nr. 23-33146

En mand (klager) klagede over sin arbejdsgiver (indklagede). Manden mente, at arbejdsgiveren havde forskelsbehandlet ham på grund af køn i forbindelse med, at der blev indgået en fratrædelsesaftale mellem manden og arbejdsgiveren, mens manden var fraværende efter barselsloven.

Manden og arbejdsgiveren havde den 10. marts 2023 en telefonisk samtale, mens manden var fraværende efter barselsloven. Arbejdsgiveren meddelte i den forbindelse manden, at arbejdsgiveren ikke havde været tilfreds med mandens indsats i forhold til opfyldelse af salgsmålene i prøveperioden, hvorfor arbejdsgiveren ville tilbyde manden en fratrædelsesaftale. Arbejdsgiveren oplyste ligeledes, at arbejdsgiveren havde økonomiske vanskeligheder.

Manden gjorde gældende, at manden blev mundtligt afskediget under telefonsamtalen den 10. marts 2023. Arbejdsgiveren bestred dette og oplyste, at mandens ansættelsesforhold ikke ville være ophørt, hvis manden havde afslået at indgå fratrædelsesaftalen.

Der var således for nævnet tvivl om indholdet af parternes telefoniske samtale den 10. marts 2023, herunder hvorvidt manden ved samtalen blev mundtligt afskediget.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at disse spørgsmål, som var af afgørende betydning for sagen, alene kunne afklares ved mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages ved nævnet men må i givet fald ske ved domstolene.

Nævnet afviste derfor at behandle klagen.

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

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet afviser at behandle klagen, da en afgørelse af, om klager er blevet forskelsbehandlet på grund af køn, kræver bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Sagsfremstilling

Den 15. november 2022 blev klager, der er mand, ansat hos indklagede som ”Head of Corporate Sales”.

Klager har oplyst, at klager i december 2022 informerede indklagede om, at klagers hustru var gravid med termin den 15. maj 2023.

Indklagede har oplyst, at indklagede blev oplyst om klagers hustrus graviditet den 8. januar 2023. Indklagede har fremlagt klagers besked til indklagede af 8. januar 2023, hvoraf følgende fremgår:

”...

So, I’m getting a boy in the end of April. We are planning the maternity leave in accordance with the new 2022 legislation on maternity leave. It’s a bit tricky.

I have obligatory paternity leave 2 weeks (birth) + 9 weeks later on (before 1 year old). As I read my contract (clause 13.2) I’m entitled to ordinary pay during this time. **Can you get back to me on that?**

Furthermore there is 13 weeks set aside to optional paternity leave, Given that those are optional they are only covered by clause 13.1, hence I will not be entitled to pay during this time. Therefore I will hand them over to my wife. **Can you get back to me on that too?**

I you can confirm the above then I will take my leave as follows:

2 weeks: Child birth. Best guess, first two weeks of may.

9 weeks: 15th of January – 18th of March.

Looking forward to hearing from you.

...”

Den 27. januar 2023 blev klagers barn født for tidligt.

Klager har fremlagt sms-korrespondance mellem klager og indklagedes CEO i perioden 25. januar 2023 til 1. februar 2023.

Den 28. januar 2023 skrev klager følgende sms til indklagedes CEO:

”Things have not gone our way. He has been taken out. He was taken out 24 hours ago, and we are admitted in the hospital.

I’m not able to work next week. Let [HR-chef] know. ”

Den 29. januar 2023 skrev indklagedes CEO følgende sms til klager:

”Oh God – I’m so sorry [klager]. Can’t imagine what u and ur wife are going through – my wife had a miscarriage at 4 months and it was crushing. Can’t imagine how it feels at 7...so sorry ur going through this my friend. Don’t worry about work”

Den 30. januar 2023 skrev indklagedes HR-chef en mail til klager og aflyste et evalueringsmøde mellem klager og indklagede i forbindelse med afslutningen på klagers prøveperiode. Følgende fremgår af mailen:

”...

I was saddened to hear from [CEO] about your loss, and I want to extend my deepest sympathies to you and your family during this difficult time. We understand that you need time to heal and be with your loved ones, and we want to make sure that you have all the support you need.

In light of this, we will cancel your end-of-probation meeting that was scheduled for tomorrow, and we will extend your probation period for another month. We can reschedule our meeting when you're ready to return to work. Hopefully, this gives you the space and time you need to focus on what matters most right now.

Please let us know if there's anything we can do to support you during this time. Our thoughts are with you and your family.

...”

Den 1. februar 2023 skrev klager følgende sms til indklagedes CEO med billeder af sin søn i inkubator:

”We are beginning to stabilize. I have actually been very hesitant with the information because he was so fragile.

He's alive and we have stabilized all his numbers [emoji] We have a long way to go but the good thing is that we still have him. Full 650 grams and growing now.

I need to talk to [HR-chef] about how I'm going to go about this in terms of how to register my absence. Paternity leave of how ever I'm going about it. There are probably special rules I think. ”

Samme dag skrev indklagedes CEO følgende sms til klager:

”Oh man! Thank God! ! He looks like a fighter [emoji] take it one day at a time

Don't worry abt [HR-chef]. We can discuss later. ”

Den 7. februar 2023 skrev indklagedes HR-chef en mail til klager, hvorefter fremgår:

”...

I hope this email finds you and your family well and in good health. First and foremost, I would like to extend my heartfelt apologies for any misunderstandings regarding your wife's premature birth.

...

Our thoughts are with you and your family during this challenging time.

I am writing to check in and see how you are doing, and to inquire about your plans for returning to work. You have been absent since January 25, and we would like to have an idea of when you come back to work.

In addition, I wanted to touch base about your probation meeting evaluation that was previously canceled due to the family emergency. This meeting is a crucial part of the onboarding process and your performance and exchange feedback to support your success in your role. We are committed to ensuring your success in your role and are here to support you in any way we can.

Please let us know if you have any plans or expectations for returning to work or if there is anything we can do to support you and your family during this time. Our aim is to ensure a smooth transition your loved ones, while also meeting the urgent needs of the business.

Thank you for your understanding, and please reach out if you need anything.

...”

Den 13 februar 2023 skrev indklagedes HR-chef følgende mail til klager:

”...

I hope you and your family are in good health and doing well. I understand that this is a difficult time for you and your family, and our thoughts are still with you.

I wanted to follow up on my previous email to see if there have been any updates on your plans for returning to work. Thank you for your understanding, and please do not hesitate to reach out if you need anything.

Looking forward to hearing from you soon.

...”

Den 14. februar 2023 skrev indklagedes HR-chef følgende mail til klager:

”....

I hope you're well.

Following up on my previous e-mails, you have now been absent from work since January 25, 2023, without providing us with any information on when we may expect to see you again.

We do appreciate and completely understand the extraordinary nature of your situation, but we also hope you understand that our operational needs require clarification from your side. We have considered your absence following the birth of your child on February 1, 2023, as you have informed [CEO], as your 14 days of paternity leave (in Danish: fædreorlov), d. your previous notification on slack of you taking two weeks of paternity leave immediately following the date of birth.

However, your two weeks of paternity leave have now expired, and in essence, you have failed to show up for work without providing any explanation. If you have decided to initiate your parental leave (in Danish: forældreorlov), this is fine with us, and we will register your absence accordingly. However, we kindly request that you inform us hereof before 9 a.m. on Wednesday, February 15, 2023, or report for

work before the said date. Otherwise, I am afraid we will consider you absent without a valid reason, which may have consequences for your employment, including in the form of summary dismissal.

In continuation of the above, I note that you have failed to reply to any of my messages regarding your absence even though you have been able to reply to [CEO's] messages and have thus been reachable.

..."

Den 15. februar 2023 skrev klager følgende til indklagedes HR-chef:

"...

I have talked to the hospital and there is a special law on this exact scenario. But basically it is a sick leave of one month since he came out. That is until the 27th of Februar I think.

...

This is just such a draining process with no promises.

I'll send you a picture of the form and you can take it with the Danish lawyer. We both have to rapport it to the government.

..."

Den 16. februar 2023 skrev indklagedes HR-chef følgende til klager:

"...

Thank you for your email. I apologize for my delayed response. I was feeling unwell, but I'm back on track now.

I sincerely hope that your son is doing well and that he has a speedy recovery. I understand that this situation is challenging for you and your family, and we fully support your decision to take time off

...

We value your role in our team and want to ensure that you receive the support you need.

Nonetheless, I truly hope you understand that we would at least expect clear communication about your availability, and receive advance notice of your anticipated absences. It is also crucial for us as everything is running smoothly and that we are able to make necessary arrangements for business needs in your absence.

Would it be possible for us to arrange a call soon to discuss this matter further, please? Let me know which dates and times work best for you. Also, If email and Slack are not the best ways to reach an alternative method that is convenient for you to coordinate the call.

I look forward to hearing back from you very soon.

...”

Den 18. februar 2023 skrev klager en mail til indklagedes HR-chef. Heraf fremgår følgende:

”...

I have been logged out of my email and slack and I can't get permission to make a new password from my email. Can you check in on that?

You can write to my [indklagede] email. When I get access again. Here in the meantime.

If you need further assistance now in terms of sales I would suggest that you applied [navn] as a short term solution.

When a KAM is in place I can help get him/her going too short term.

Can you give me the options in terms of how to do it when a child is admitted long term in hospital as a father? This is probably a first for all of us...

We can surely take a meeting next week [emoji]

...”

Den 20. februar 2023 skrev indklagedes HR-chef følgende mail til klager:

”...

Thank you for your email. [Navn] had to fly to [by] to take over, and [navn] will be helping as well as we go through the interviews for the sales/KAM hiring process.

Regarding our call, I have booked a few slots and invited you; please accept the most convenient one for you. And meanwhile, I will check with [navn] regarding your email.

...”

Den 21. februar 2023 skrev indklagedes HR-chef følgende mail til klager:

”...

I'm copying [navn] and [navn] on this email to keep them in the loop about our conversation today.

[Klager], it was great speaking with you earlier. I'm glad to hear that your son is improving, and I hope he has a full and speedy recovery. I understand that managing this situation is challenging, and I truly empathize with you.

@team -

During my call with [klager] today, I emphasized that while we are trying to be as flexible as we can and accommodating to [klagers] needs in this difficult situation, our priority is to also ensure that [indklagedes] interests are being served. The sudden absence of [klager] and [navns] departure has left us in a difficult situation, and we have had to allocate different people on the team to fulfill various roles and hire someone temporarily on the product side while [navn] moves his attention to sales in Denmark to cover [klagers] absence.

[Klager] has also mentioned that his son will be transferred to a local hospital near his house, which will give him the flexibility to slowly come back to work after March 6. While I appreciate this suggestion, I do not think it would be the best idea for either him or [indklagede]. We need someone fully committed on the sales side in those few critical months, while [klager] focuses on his family's situation.

Lastly, [klager] and I have agreed that both of us to come up with several options for his return-to-work dates and his leave plan. However, to determine the best course of action, [klager] needs more information from me about the paternity leave holidays as per the Danish law, and other [indklagedes] internal paternity benefits. Additionally, I will look into the premature-birth sick leave policy that [klager] mentioned. I will provide this information in the next two days and consult with our legal advisor to determine the best options for both [indklagede] and [klager].

...

Once again, I wish your baby a speedy recovery. Please reach out if you have further questions.

..."

Den 23. februar 2023 sendte indklagedes HR-chef en mail til klager. Følgende fremgår heraf:

"...

I hope you're well and that your baby is even better now.

I sent you an email yesterday to reset your password. Please let me know if you have received it and I encourage you to create a new password before the link expires, otherwise, we will have to contact the admin again to issue a new link.

Regarding your paternal leave plan, as agreed on the call, I have consulted our lawyer regarding your parental leave and the documents you shared with me earlier. To be able to give you accurate information about your official parental leave as per the Maternity Act, including the parental leave extension for a hospitalized child and the extra [indklagede] "1-month paid paternity" benefit, I need the following details as soon as you can, please. I have added the ones we already have based on your communication with [CEO], but we want to confirm with you first based on the official documents you have from the hospital, as we have to report it to the government and the payroll center, and submit your leave days as soon as possible as well. I have also added our Finance team to this email as they will be responsible for the declaration.

- Certificate from the secretary of the hospital department with the **date of admission**
- Date of your first leave day: January 25, 2023 (since you texted [CEO] on January 24 night)
- Date of the childbirth (because that's when the parental leave starts):
- Certificate from the secretary of the hospital department with the **date of discharge** (Once you have it)

Side note: I completely agree with you, btw. It is indeed a long and draining process! After checking, it requires a lot of follow-ups with the payroll center, [pensionsselskab] (the pension provider), etc. But I hope we can manage to figure this out once we have all the needed information, so we can try as much as we are allowed to help you with the process so you don't have to worry about it and can use the time to be with your family.

..."

Klager besvarede indklagedes mail samme dag med følgende mail:

"...

I'm in !! [emoji]

I'll get the required info for you tomorrow [navn]. And thank you for your help and understanding [emoji]

..."

Klager har fremlagt indlæggelsesbevis af 28. februar 2023 fra sygehuset, hvoraf fremgår:

"...

I overensstemmelse med [sygehus'] patientregister kan det bekræftes, at ovennævnte barn er indlagt på [sygehus'] afdeling for intensiv behandling af nyfødte og mindre børn på ubestemt tid.

Indlæggelsesdato: 27.01.2023

Det er derfor vigtigt at begge forældre er tilstede i forbindelse med behandling og trivsel af barnet.

..."

Den 28. februar 2023 sendte indklagedes HR-chef en mail til klager:

"...

Thanks for getting back to me, and I hope that your son is in much better health condition now.

Regarding your leave - I want to confirm that we will consider that your two-week paternal leave started on February 27 (date of birth), and you're currently receiving the extra [indklagede] paternity benefit, which is a one-month paid salary. This benefit should be over approx by March 12th, but I'll double-check the dates with our lawyer to be sure.

Moreover, regarding the dates of your return to work full-time as discussed on the call - I'll have a few options for all of us to consider by the end of this week after I discuss them with [CEO] and [navn]. We want to make sure that our business needs are taken care of but we equally encourage and understand how important that you have enough time to support your family.

So I'll ensure that the plan is fair for everyone. Until then, let me know if you have any questions.

Take care, and I'll be in touch soon!

..."

Klager og indklagede havde efterfølgende følgende mailkorrespondance:

"...

Thu, 2 Mar 2023

From: [Indklagede]

To: [Klager]

...

Hope all is well.

Are you available for a call tomorrow? Let me know what time works for you, please.

..."

"...

Fri, Mar 3, 2023

From: [Klager]

To: [Indklagede]

...

Er are moving hospital so not really possible but you can just send me the suggestion for a plan on email"

"...

Fri, 3 Mar 2023

From: [Indklagede]

To: [Klager]

...

No problem! I totally understand. Please send me your availability for early next week so we can finalize this.

Just to make sure we're on the same page until we come to a final decision since we're now really behind on declaring your 2 weeks of paternal leave, we will have to inform our Danish payroll facilitators. Also, after the last day of your [indklagede] paternity leave benefit, you won't be receiving a salary from us. However, you may be eligible for maternity benefits (barselsdagpenge) from the municipality after your paternity leave with [indklagede] is over, pursuant to our mutual agreement.

Let's discuss all the details when we talk next week.

..."

"...

Fri, Mar 5, 2023

From: [Klager]

To: [Indklagede]

...

My plan is as follows

Paternity leave from [indklagede] is 2+4 weeks. That's until and including the 10th of March

I have about 7 days of vacation. If I use those immediately after that would cover the 13th to 21st of March

The last part of March will be sick leave

Monday 3rd of April could be my starting day

Here is a copy of how you guys need to inform the government of Barseldagpenge:

..."

"...

Tue, 7 Mar 2023

From: [Indklagede]

To: [Klager]

...

I hope you and your family are all well and in good health.

I wanted to update you on the matter we discussed earlier regarding your entitlement to [indklagede] Benefit Paternity Leave. I have just received a confirmation from our lawyer regarding the leave dates, and you have already received payment in full for the month of February, which covers your paternity leave from [indklagede] (inclusive of the 2 weeks of parental leave starting January 27)

As of March 1, our lawyer has confirmed that you are not entitled to any salary unless you opt to use your holiday leave balance or maternity leave (which is without pay from [indklagede]). Further, please keep in mind that sick leave days cannot be planned in advance as per the sick leave law.

[Navn] and I would like to schedule a call with you to further discuss this matter as soon as you can. Please let us know when it would be a good time.

...”

“...

Tue, 7 Mar 2023

From: [Klager]

To: [Indklagede]

...

We will figure it out. Please confirm that you have registered my paternity leave in virk.dk ???

it is important for me and I have not gotten any confirmation

I'll opt to use as many vacation days as I can now. So please register that as well

Please keep in mind that there is a special prolonged paternity law in Denmark that covers exactly the situation I'm in

So please send me a plan of how it looks with me starting again on the 3 April Thanks

...”

“...

Wed, 8 Mar 2023

From: [Klager]

To: [Indklagede]

...

Can you get me the DK lawyer's info?

The letter from the hospital that I sent you states that both parents need to be present for the treatment of our son, and according to Danish paternity law paragraph 26 I can apply for dagpenge in that period. Please see the attached document in Danish

It is [indklagede] that needs to inform the absence to Udbetaling Danmark, according to paragraph 26, which needs to be done no later than 8 weeks from 27th of January

Let me know if you have any questions, and please inform me when the absence has been registered to Udbetaling Danmark

...”

Klager har oplyst, at indklagede den 10. marts 2023 ønskede at have et onlinemøde med klager. Klager har oplyst, at klager ved mødet blev afskediget fra sin stilling. Indklagede bestrider, at klager blev afskediget under onlinemødet den 10. marts 2023.

Den 10. marts 2023 sendte indklagede en mail til klager, hvoraf fremgår:

”...

Thank you for the call earlier today, I appreciate it is a really difficult time for you and I thank you for your time.

As discussed on the call, I said I would follow up with an email on our offer to you moving forward.

In part to do with the current financial situation of [indklagede] and in part your performance we would like to bring your employment to an end and as such our offering two months full pay (march and April) in total final compensation.

[HR-chef] will follow up with a more formal letter but wanted to just get it over to you for review.

...”

Den 16. marts 2023 kl. 9.35 sendte indklagede en mail til klager med en fratrædelsesaftale vedhæftet. Følgende fremgår af mailen:

”...

Hope all is as good as can be expected on your side.

Following the below email I am attaching the Severance Agreement based on our discussions.

Please could you review and sign and send it back to us. Please let me know if you have any questions.

...”

Af fratrædelsesaftalen af 16. marts 2023 fremgår bl.a.:

”...

1. Background

1.1 With effect from 15 November 2022, the Employee commenced a position with the Company as Head of Corporate Sales in Denmark.

The Employee’s employment was subject to a three months’ probationary period ending 15 February 2023 and an end of probationary period evaluation meeting was scheduled for 31 January 2023.

However, in consequence of the Employee becoming absent as from 25 January 2023 due to his wife giving pre-mature birth, the end of probationary period evaluation meeting was cancelled, and the Employee's probationary period was prolonged for a month.

The Employee has not been able to resume his work but has taken four weeks' paid leave followed by unpaid leave.

1.2 On 10 March 2023, the Company informed the Employee that the Employee's performance during the part of the probationary period where he has been present has not met expectations.

Also, the Company informed the Employee that the needs of the Company are changing creating uncertainty as to the future role of the Employee.

1.3 Following the Parties' discussions, they both have agreed that the Employee's employment with the Company is to end on the terms and conditions set forth in this

Severance Agreement (the "Agreement").

2. Termination of employment

2.1 The Employee's employment with the Company will terminate with effect from the conclusion of the Agreement (the "Termination Date").

2.2 The Employee is not required to perform his duties after the Termination Date.

3. Remuneration and severance payment

3.1 The Employee is not entitled to remuneration from the Company as from March 2023.

3.2 The Employee will receive a severance payment equal to 2 months' fixed salary; in total DKK 150,000.

3.3 The Severance Payment will be paid to the Employee within ten days after the conclusion of this Agreement.

4. Holiday

4.1 Any accrued holiday up until the Termination Date is considered taken by the Employee during his leave period starting 25 January 2023 and thus the Company will

not pay any holiday allowance upon termination of the Employee's employment.

...

9. Full and final settlement

9.1 This Agreement is made in full and final settlement of any claim which the Employee may have against the Company in relation to his employment and its

termination whether the claim is based on statutory law, contract, or any other arrangement or understanding.

In particular, this Agreement and payment of the severance payment set forth in clause 3 are made in full and final settlement of any claims the Employee may have under the Danish Equal Treatment Act (in Danish: ligebehandlingsloven).

9.2 Any legal compensation and severance pay, etc. pursuant to Danish law and any claim for payment for days of unemployment will be considered included in the

amounts payable under this Agreement.

9.3 Save as specified in this Agreement, the Employee is not eligible for any further payments or benefits from the Company.

10. Material breach

10.1 If either Party materially breaches its obligations under this Agreement, the other Party may terminate the Agreement and claim damages under the general rules

of Danish law.

11. Tax

11.1 All amounts specified in this Agreement are gross amounts. The tax implications of this Agreement to the Employee are of no concern to the Company. However,

the Company will withhold preliminary tax, labour market contribution, etc. and report to the tax authorities as required by law.

12. Miscellaneous

12.1 This Agreement is to be considered as an offer from the Company to the Employee.

12.2 The offer lapses if not unconditionally accepted by the Employee prior to 12:00 (noon) on 20 March 2023.

12.3 The Employee has been encouraged to and has had the opportunity to seek legal advice prior to the conclusion of this Agreement.

..."

Indklagede og klager havde efterfølgende følgende mailkorrespondance:

”...

Fri, Mar 17, 2023 at 6:24 AM

From: [Indklagede]

To: [Klager]

...

Just wanted to also mention, as of yet we have not declared any paternity leave etc so please let us know if you have any proposed suggestions to do this in a way that is supportive.

...”

”...

Fri, Mar 17, 2023 at 7:47 AM

From: [Klager]

To: [Indklagede]

...

Thanks. My union is looking at the Severance agreement today and we will get back to you asap.

Thanks for the support on paternity leave.

Just for clearance will the two months full pay be paid as a wire transfer or go through payroll?

Just so I know in terms of reporting the tax.

...”

”...

Fri, Mar 17, 2023 at 11:12 AM

From: [Indklagede]

To: [Klager]

...

We have been advised by our lawyers that all payments to employees should go through the payroll to comply with local legislation.

...”

”...

Fri, Mar 17, 2023 at 1:00 PM

From: [Klager]

To: [Indklagede]

...

Attached you will find the signed document. Have a great weekend ; -)"

"...

Sat, Mar 18, 2023

From: [Indklagede]

To: [Klager]

...

Appreciate it and really wish you all the best

..."

"...

Wed, Mar 22, 2023

From: [Klager]

To: [Indklagede]

...

You too [navn] and good luck.

I'm still missing the signed document from [CEO].

Can you send that back? [emoji]"

"...

Wed, Mar 22, 2023

From: [Indklagede]

To: [Klager]

...

Hey - sorry about that - please see attached

..."

Det fremgår af fratrædelsesaftalen, at klagers underskrift er dateret den 17. marts 2023. Der fremgår ingen dato ud for indklagedes underskrift.

Den 27. marts 2023 havde klager og indklagede følgende mailkorrespondance:

”...

Mon, Mar 27, 2023 at 10:08 AM

From: [Klager]

To: [Indklagede]

...

It has now been 11 days since we signed the contract. I have not received the agreed payment.

Therefore you have failed to uphold 3.3 in the agreed contract, and you are in breach of the agreement.

Let me know how you will compensate me before the end of this workday (27.03.2023)?

If I do not hear back from you, I will hand over the case to my lawyer tomorrow.

Thanks for your understand and cooperation.

...”

”...

Mon, Mar 27, 2023 at 10:20 AM

From: [Indklagede]

To: [Klager]

...

3.3 states the Severance Payment will be paid to the Employee within ten days after the conclusion of this Agreement, and this is upon both parties signing the agreement - not solely the date of your signature - you sent the signed version on Friday and [CEO] signed on the Monday 20th. Regardless, the payment was released

today.

Please can you also arrange the return of the laptop and mobile phone to the office as soon as possible.

Thank you

...”

”...

Mon, Mar 27, 2023 at 10:41 AM

From: [Klager]

To: [Indklagede]

...

No date is added to [CEO] signature so 17.03 is the date of signature. Regardless you have provided the contract that I have signed. Therefore I have agreed to the offer that you have made, hence accepted your offer.

Let me know how you will compensate me for breach of contract before we take another approach?

Thanks for your understanding and cooperation.

...”

”...

Mon, Mar 27, 2023 at 1:36 PM

From: [Indklagede]

To: [Klager]

...

Payment was made today on the morning of the 27th - this is within the ten days even if we use the date as of your signature - the 18th being day 1, the 19th being day 2 and so on - the 27th is day 10.

Further clause 7.1 The Employee undertakes to return all material and items belonging to the Company on the Termination Date - this being the 17.03.

So you are currently in breach of contract - please let me know when we can expect the return of the company property - I assume given the urgency above this will be done today to avoid further breach of contract?

Thank you

...”

”...

Mon, Mar 27, 2023 at 4:13 PM

From: [Klager]

To: [Indklagede]

...

I am so disappoint in this behavior from a company.

If I had not made you aware you guys would have never noticed.

I am not you bank, and I am not your bookkeeper. I am simply employed and you guys are being disrespectful of my situation.

I did not receive payment on Sunday, day 10 and I have not received payment today, day 11.

If you cannot present a solution to me, then I think it is best for me to get my lawyers help.

Let me know how you see a solution that is respectful?

...”

“...

Mon, Mar 27, 2023 at 16.55

From: [Indklagede]

To: [Klager]

...

Not that I need to disclose this but the payment was schedule for release today and has been released this morning as previously communicated.

Again, I would urge you to read the contract as today is the tenth day from the day you signed it, although as I said from our side [CEO] didn't sign until the following Monday.

You of course can speak to your lawyers as we have, to confirm this.

Once again I note that you have not responded on the contractual agreement to return equipment and as such are in breach of the contract. I have not raised this with our lawyer because wanted to resolve this amicably but the property needs to be returned promptly.

Please let me know when we can expect the property returned?

...”

”...

Mon, Mar 27, 2023 at 20.18

From: [Klager]

To: [Indklagede]

...

I'm sorry that you guys feel this way.

I'm filing the company for bankruptcy in DK today given that you have not paid in time. I have asked for the payment and I have not received any, and no proof of payment.

I don't believe you have the money anymore.

Good luck.

...”

”...

Mon, Mar 27, 2023 at 19.08

From: [Indklagede]

To: [Klager]

...

It's 9pm here and not in the office so can't send the payment support but I will in the morning.

We have consistently worked in good faith and tried to be supportive and will continue to do so.

To note, the below email is the first asks of us to send proof of payment which we are of course happy to do.

...”

”...

Mon, Mar 27, 2023 at 21.27

From: [Klager]

To: [Indklagede]

...

You guys really are going bankrupt ... shit ...

Everything in [indklagede] is online. So it is a massive red flag "going to the office". You have had 10 days to pay and chose day 12.

For my own safety I need to do it to ensure that I get my salary from the "lønsikring" if you cannot pay.

It is nothing personal but the dialogue today has underlined my worries...”

”...

Mon, Mar 27, 2023 at 21.34

From: [Indklagede]

To: [Klager]

...

The bank portal needs a physical widget to log in which I keep in the office - you can confirm this with the bank.

The bank confirmation will confirm the payment was made today.

At this stage I do not believe you are working in good faith and as such will bring our lawyers into this discussion going forward.

...”

”...

Tue, Mar 28, 2023 at 06.12

From: [Indklagede]

To: [Klager]

...

As requested - please find attached bank payment support as discussed - detailing the payment released on the 27th.

Please can you tell me today 28/03/23 when we can expect the return of the property or unfortunately we will have to raise this with our lawyers to resolve, which I have tried to avoid.

...”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 28. marts 2023.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 990.000 kr. svarende til 12 måneders løn.

Den 31. marts 2023 skrev klager følgende mail til indklagede:

”...

You guys promised me full salary (see attached email), and it was not mentioned as not being paid in the termination. However the pension was left out of the two salaries.

I have had my lawyer go through it, and he suggests that instead of making a big deal out of it we can settle on me just not returning the phone and computer. Then we part ways.

I'm okay with that even though it is not ideal.

Let me know?

Have a good day

...”

Indklagede skrev samme dag følgende mail til klager:

”...

The Severance Agreement is clear in section 3 on the final payment - explicitly detailing the amount as per the screenshot below.

As such we expect the company assets return ed. Given the continued delay and our previous communication if we do not receive the assets by Wednesday 5th of April - we will raise this as a legal matter.

...”

Fratrædelsesgodtgørelsen på 150.000 kr. fremgår af klagers lønseddel for perioden 1. marts 2023 til 31. marts 2023.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at han blev afskediget fra sin stilling hos indklagede.

Klager informerede indklagede om sin ægtefælles graviditet i december 2022, og at hun havde termin den 15. maj 2023. Den 24. januar 2023 gik klagers ægtefæles vand uventet, og klagers barn blev født ved akut kejsersnit den 27. januar 2023. Klagers barn blev ekstremt tidlig født i uge 24+6. Klagers barselsorlov startede dermed ved fødslen.

Det er faktisk forkert, når indklagede argumenterer for, at klager ikke var til at komme i kontakt med. Klager var i sms-dialog med sin chef og CEO. Han skrev blandt andet til klager, ”take it one day at a time” og ”don’t worry about work”. Af mailkorrespondancen med indklagedes HR-chef ses det dog, at HR-chefen ikke respekterede indklagedes CEO’s retning og rykkede klager for, at klager skulle svare hende kort efter klagers søns traumatiske fødsel. Klager understreger, at klagers barsel var gået i gang, og at klager var i sit livs hårdeste situation, som det også fremgår af SMS-dialogen med CEO’en.

Klager spurgte den 8. januar 2023 indklagede om, hvordan klager skulle forholde sig til den nye barselslov. Klager fik ingen afklaring, og det var således indklagede, der fra den 8. januar 2023 og frem til klagers afskedigelse den 10. marts 2023 ikke gav klager afklaring, som indklagede har pligt til.

Den 10. marts 2023 insisterede indklagede på at have et onlineopkald med klager på trods af, at klager var indlagt og ikke kunne tage onlinemøder. Ved mødet blev klager afskediget fra sin stilling med argumenterne, at indklagede både havde en svær økonomisk situation, at indklagedes behov havde ændret sig, og at indklagede ikke mente, at klager havde opfyldt salgsmålene. Klager blev således mundtligt afskediget den 10. marts 2023.

Klager er meget uforstående over for, hvordan indklagede først kunne være støttende og derefter bruge alle argumenter for at opsige klager.

Under telefonmødet den 10. marts 2023 fortalte indklagede, at situationen havde ændret sig, og at virksomheden ikke havde fået den finansiering på plads, som indklagede havde haft i udsigt, og at indklagede samtidig havde svært ved at overskue den situation, klager var i i forhold til de offentlige regler i Danmark, fordi indklagede var i et andet land.

Indklagede var meget vævende under samtalen den 10. marts 2023, og klager fornemmede godt, hvor det bar hen. Klager fortalte, at hvis indklagede ønskede at opsige klager, så syntes klager, at indklagede skulle tage sig sammen og fortælle klager, at han blev afskediget. Klager fik svaret, at det netop var derfor, at indklagede havde ringet til ham, og at indklagede ønskede at opsige klager. Indklagede ville skriftligt bekræfte opsigelsen samme sag og så ville der komme en officiel opsigelse fra indklagedes danske advokat senere.

Det fremgår af mailen af den 10. marts 2023 fra indklagede, at indklagede ønskede "to bring your employment to an end...". Klager ville dermed på ingen måde have kunnet afslået fratrædelsesaftalen og blot fortsætte sin selvbetalte orlov.

Argumentation omkring de økonomiske vanskeligheder står i stærk kontrast til, at indklagede efterfølgende ansatte en ny i klagers stilling som Head of Corporate Sales. Desuden ansatte indklagede en Corporate Sales Representative, som var en yderligere ansættelse i forhold til tidligere.

Den 17. marts 2023 modtog klager skriftligt en meget kreativ opsigelse, som er en form for forlig fra indklagedes advokat. Indklagede bad samtidig klager om at skrive under på, at det ikke var i strid med ligebehandlingsloven, og at indklagede mente, at klager fortsat var i sin prøveperiode, fordi barslen ikke talte i deres øjne. Klager mener derfor, at opsigelsen er ugyldig.

Ordene "Severence", "Termination" og "...we would like to bring your employment to an end..." er alle formuleringer, der understøtter, at dette var en opsigelse.

I opsigelsen af klager er både punkt 9.1 samt 9.2 blot endnu en indikation på, at indklagede og indklagedes advokat var klar over, at opsigelsen var ulovlig, og at indklagede på det groveste brød ligebehandlingsloven i klagers usædvanlige situation. Indklagede prøvede derfor at true klager med, at klager ikke måtte gå til Ligebehandlingsnævnet, fordi indklagede var klar over, at indklagede handlede ulovligt.

Det er faktisk forkert, når indklagede skriver, at klager fik hjælp fra sin fagforening. Klager havde på det tidspunkt ikke en fagforening, men blot en a-kasse. Indklagede forsøgte at presse klager til at skrive under med en kort svarfrist. Klager modtog afskedigelsen fra indklagedes advokat den 16. marts 2023 og fik en deadline til den 20. marts 2023 kl. 12 til at underskrive. Der var weekend imellem, hvorfor klager blot havde to hverdage til at læse og forholde sig til afskedigelsen, tage kontakt til sin a-kasse samt tage beslutningen, alt imens klager var indlagt på hospitalet med sin søn.

Klager var ikke klar over, at klagers a-kasse på engelsk hed en "Independent Unemployment Insurance Fund", hvorfor klager skrev "union" i sin mail til indklagede. Dette dækkede for klager den dialog, klager havde med sin a-kasse. Yderligere var pointen med dialogen, at a-kassen skulle godkende, at klager var blevet opsagt, således at klager kunne få dagpenge, hvilket a-kassen gjorde.

Indklagede udbetalte først pengene i henhold til fratrædelsesaftalen 12 dage efter indgåelsen, hvorfor indklagede selv brød kontrakten.

Der var ikke længere tillid til, at selskabet kunne betale, da indklagede overskred deres egne betalingsbetingelser på ti dage med to dage.

Såfremt det var tilfældet, er det en ansats pligt at indgive en konkursbegæring med et lønkrav, såfremt et selskab ikke kan betale den skyldige løn. Ellers har den ansatte ikke mulighed for at modtage lønnen fra Lønmodtagernes Garantifond. Det var derfor helt rimeligt at antage, da indklagede brød deres egne vilkår i opsigelsen efter 12 dage, at indklagede ikke havde midlerne til at betale godtgørelsen. Klager indgav dog på intet tidspunkt en konkursbegæring, da klager besluttede sig for at afvente til næste dag med at se, om indklagede, efter påmindelse, havde sat gang i betalingen. Derfor havde klager heller ikke haft hverken dialog eller rådgivning fra advokater, men klager havde tænkt, at dette måtte være sidste udvej, såfremt indklagede fortsat ikke udbetalte klagers to måneders løn i opsigelsesperioden.

Samtidig fandt klager ud af, at indklagede ikke havde svaret pension af klagers sidste to måneders løn.

Klager ønsker, at indklagede skal kompensere klager for det enorme psykiske slag, klager måtte tage oveni det, der var klagers livs hårdeste tid med en ekstremt for tidlig født søn, der fik 50/50 chance for at overleve.

Da klager blev afskediget under barsel, skal indklagede løfte bevisbyrden for, at klagers barns for tidlige fødsel samt orlov ikke indgik i beslutningen om at afskedige klager. Det har klager ikke set bevisførelse for. Der er således ingen vedhæftede bilag fra indklagede, som understøtter, at indklagede ønskede at opsig klager før klagers ægtefælles fødsel den 27. januar 2023. Tværtimod har indklagede ønsket at beholde klager og har været støttende i dialogen helt frem til klagers opsigelse den 10. marts 2023.

Indklagede var før klagers ansættelse fuldt bevidst om klagers kompetencer, før klager tiltrådte stillingen, og var ikke i tvivl om, at klager var i stand til at ”honorere de høje krav”, som indklagede indikerer. Det var indklagede selv, der opsøgte klager med henblik på at varetage stillingen.

Det er ikke korrekt, at målsætningerne var fastsat kvartalsvis. Cirka hver anden uge ændrede de sig nemlig, modsat hvad der var angivet i jobbeskrivelsen. Fra klagers ansættelse den 15. november 2022, midt i fjerde kvartal i 2022, til den 10. januar 2023 blev målene ændret fem gange.

Klagers evner lå langt over det forventede, og derfor blev klager sat til at løse en lang række opgaver for indklagede oveni. Opgaverne strakte sig ligeledes til meget mere, end hvad klagers jobbeskrivelse indeholdt.

Indklagede antyder, at klager ikke opfyldte nogle af klagers mål. Det er faktisk forkert. Klager leverede på alle de opsatte målsætninger og leverede også langt mere, end der var forventet af klager, og alle var glade for at have klager med i selskabet.

Efter at klager den 8. januar 2023 informerede indklagede om, at klagers ægtefælle var gravid, begyndte indklagede den 10. januar 2023 at køre hårdt på i forhold til kommunikationen om, hvordan klagers mål skulle forstås, og klager måtte acceptere, at de var flydende og dermed i strid med klagers ansættelse. Den øgede aggression fra ledelsen fortsatte hele vejen frem til klagers opsigelse. Eksempelvis ønskede indklagede, at klager skulle tage arbejdsmøder med dem for at hjælpe med salget på trods af, at klager var indlagt og på barsel.

Indklagede har ikke ført bevis for, at indklagede ønskede at opsige klager før den 10. marts 2023. Tværtimod. Indklagede ønskede at støtte op og sikre, at klager kom hurtigst muligt tilbage på arbejde hele vejen fra den 25. januar 2023 til den 8. marts 2023, hvor klager havde sidste skriftlige dialog inden opsigelsen.

Indklagede har ikke løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i klagers barns for tidlige fødsel og som konsekvens ikke muliggjorde et sædvanligt barselsforløb i henhold til barselslovens § 14.

Indklagede angiver både, at afskedigelsen skyldes klagers "performance", men også at det skyldes, at indklagede ikke var tilfreds med klagers indsats, samt at indklagede var i økonomiske vanskeligheder. Indklagedes argumentation stikker i alle retninger, men alle uden bevisførelse.

Der er en nær tidsmæssig sammenhæng mellem oplysningen om klagers ønske om til forældreorlov i henhold til barselslovens § 14 og afskedigelsen af klager, og klager lægger vægt på, at indklagede ikke ved fremlæggelsen af e-mailkorrespondensen i tilstrækkelig grad har dokumenteret, at oplysningerne om klagers barns for tidlige fødsel samt orlov ikke indgår i beslutningen om at afskedige klager.

Såfremt klager mundtlig ikke var blevet fritstillet under klagers afskedigelse den 10. marts 2023, havde klager været nødsaget til at genoptage klagers arbejde igen mandag den 13. marts 2023, da klager ingen godkendelse havde på klagers foreslåede plan til klagers forældreorlov i henhold til barselslovens § 14.

Klager afviser, at beløbet på 150.000 kr. skulle forestille at være andet end en lignende dækning af klagers opsigelsesperiode. Der er derfor ikke tale om ekstraordinær løn.

Indklagede gør gældende, at sagen skal afvises, idet der mellem parterne er indgået en fratrædelsesaftale, der udtrykkeligt gør op med ethvert krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven, og som er indgået af klager under bistand fra hans faglige organisation.

Herudover gør indklagede gældende, at klager ikke vil kunne få medhold i sin klage, da klager ikke er blevet afskediget. Klager fratrådte sin stilling efter aftale i henhold til fratrædelsesaftalen.

Det er uklart, hvilket dokument klager henviser til, når han i sine bemærkninger referer til, at han blev skriftligt afskediget og har modtaget en "uspecificeret opsigelse". Der eksisterer ikke nogen skriftlig opsigelse i denne sag.

I det omfang, at fratrædelsesaftalen kan sidestilles med en afskedigelse, gør indklagede gældende, at indklagede har godtgjort, at indgåelsen heraf hvilede på saglige grunde helt uafhængige af klagers afholdelse af orlov.

Fratrædelsesaftalen blev indgået, idet klager i sin prøveperiode ikke honorerede de mål, der var fastsat for ham, hvilket blev påtalt over for klager inden, han oplyste om sin ægtefælles graviditet og planlagte orlov i den anledning.

Parterne havde aftalt, at de første tre måneder af klagers ansættelse var en prøveperiode. Dette var fra indklagedes side begrundet i et ønske om at tilkendegive over for klager, at det i den første del af ansættelsen ville blive vurderet, om han var i stand til at honorere de høje krav.

Målene var alle fastsat til opfyldelse i de første tre måneder af ansættelsen, således at der var et objektivt grundlag til bedømmelse af klagers præstationer i prøveperioden.

Det viste sig imidlertid allerede kort tid efter klagers tiltrædelse, at hans performance lå under det forventede.

Indklagede har fremlagt mailkorrespondancen vedrørende klagers performancemål og opfyldelsen heraf i den første måned.

Klagers performance blev imidlertid ikke forbedret i den efterfølgende måned, hvor klager ikke opnåede de væsentligste performancemål.

Klager blev orienteret om den manglende målopfyldelse ved e-mail af 10. januar 2023, hvilket afstedkom en længere korrespondance med CEO, der afslutningsvis understregede over for klager, at det var afgørende, at de opstillede mål blev nået, særligt at salgsmålene blev nået.

Den 8. januar 2023 orienterede klager indklagede om, at hans ægtefælle var gravid med termin i slutningen af april 2023.

Grundet klagers ringe performance udtrykt ved den manglende opfyldelse af de opstillede mål, havde indklagede imidlertid allerede vurderet, at man ikke kunne tilbyde klagers ansættelse ud over prøveperioden.

Klager blev derfor indkaldt til evalueringsmøde til afholdelse den 31. januar 2023, hvor det påtænkte at afskedige klager med 14 dages varsel til fratræden ved udgangen af prøveperioden.

Imidlertid mødte klager ikke på arbejde den 25. januar 2023, idet han orienterede indklagede om, at han var på hospitalet for at støtte sin ægtefælle.

Indklagede forstod situationen således, at indklagedes ægtefælle havde aborteret, og besluttede på den baggrund at udskyde den planlagte opsigelse, da det blev anset som "for hårdt" at afskedige klager i den foreliggende situation.

Efterfølgende blev det klart for indklagede, at klagers ægtefælle faktisk havde født den 27. februar 2023, og indklagedes HR-chef sendte den 7. februar 2023 en e-mail til klager og anmodede klager om at oplyse, hvornår han forventede at genoptage arbejdet.

Endvidere forsøgte indklagede forgæves at få kontakt til klager både via telefon og den beskedtjeneste, som anvendes i indklagede (Slack) og sendte via e-mail en række rykkere til klager. Til sidst så indklagede sig nødsaget til den 14. februar 2023 at oplyse klager, at han ville blive betragtet som udebleven, hvis han ikke i det mindste oplyste indklagede, om han havde påbegyndt sin forældreorlov.

Først den 15. februar 2023 vendte klager tilbage og oplyste, at han ville tage sygeorlov frem til slutningen af februar 2023, og at han derefter ville lave en plan for sin tilbagevenden.

Herefter fulgte en længere e-mailkorrespondance om klagers rettigheder til betalt orlov, hvorunder indklagede oplyste klager, at han blev anset for at have holdt sine to ugers fædreorlov fra den 27. februar 2023, og at han i perioden herefter ville blive anset som holdende orlov med løn i op til de fire uger i alt, som indklagede tilbød.

Klager oplyste på den baggrund den 5. marts 2023, at han ville holde orlov med løn, hvorefter han ville holde feriedage og herefter tage betalt sygeorlov frem til 3. april 2023.

Indklagede fastholdt imidlertid, at orlov ud over de i alt fire uger med løn ville skulle afholdes for egen regning eller med barselsdagpenge, og at klager derfor fra 1. marts 2023 ikke ville være berettiget til løn. Indklagede valgte imidlertid per kulance at fortsætte udbetalingen af løn, og klager modtog derfor løn under orlov i ca. seks uger i stedet for de fire uger, som han var berettiget til.

Idet indklagede allerede forud for klagers fravær havde planlagt at afskedige ham i prøveperioden grundet hans performance, tilbød indklagede herefter klager en fratrædelsesaftale.

Klagers udlægning af forløbet vedrørende fratrædelsesaftalen bestrides.

Det er ikke korrekt som anført i klagen, at klager blev afskediget den 10. marts 2023.

På et onlinemøde den 10. marts 2023 oplyste indklagede klager om, at man ikke havde været tilfreds med hans indsats under prøveperioden, og at man ville tilbyde ham en fratrædelsesaftale, hvis han ønskede det, idet indklagede tillige var i økonomiske vanskeligheder, der gjorde det nødvendigt at reducere lønomkostningerne. Det bestrides, at indklagede har udtalt sig på en måde, der kunne give klager anledning til at tro, at han blev opsagt og ikke tilbudt en fratrædelsesaftale, som klager i sagens natur kunne vælge at afslå med den konsekvens, at han kunne fortsætte sin selvbetalte orlov. At der var tale om et tilbud, fremgår udtrykkeligt af fratrædelsesaftalen.

Det bemærkes, at klagers udlægning af mødet den 10. marts 2023 i det hele taget bestrides. Der er således bevismæssig tvivl om, hvad der passerede på onlinemødet den 10. marts 2023, hvorfor det gøres gældende, at sagen skal afvises fra Ligebehandlingsnævnet.

Indklagede var bevidst om, at den tidsmæssige tilknytning til klagers afholdelse af orlov kunne vende bevisbyrden efter ligebehandlingslovens § 16 a, og ønskede derfor alene at afslutte klagers ansættelsesforhold efter aftale.

Med henblik på at gøre op med eventuelle krav efter ligebehandlingsloven tilbød indklagede klager en fratrædelsesgodtgørelse på 150.000 kr.

Det bemærkes, at klager i en eventuel opsigelsesperiode ville have holdt selvbetalt orlov, og at der derfor var tale om en ekstraordinær betaling.

Spørgsmålet om et eventuelt krav efter ligebehandlingsloven for påståede diskrimination på baggrund af køn indgik i drøftelserne, og fratrædelsesaftalen blev indgået med udtrykkelig henvisning til, at den ekstraordinære godtgørelse blev betalt til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav efter ligebehandlingsloven.

Det bemærkes, at det, som klager har anført i sin klage til Ligebehandlingsnævnet om, at han skulle være presset til at skrive under som følge af ”et kæmpe psykisk pres” og en udnyttelse af hans sårbare situation, står i meget skarp kontrast til karakteren af korrespondancen vedrørende fratrædelsesaftalen.

Efterfølgende indtog klager det synspunkt, at indklagede ikke havde udbetalt den ekstraordinære kompensation til forfaldstid, og oplyste i den forbindelse samtidig at være bistået af advokat.

Indklagede bestrider, at kompensation ikke er betalt rettidigt, og i alle tilfælde falder det uden for Ligebehandlingsnævnets kompetence at tage stilling hertil.

Det bemærkes dog, at det af e-mailkorrespondancen fremgår, at klager tiltrådte, at indklagede var i økonomiske vanskeligheder, idet han oplyste, at han indgav konkursbegæring mod indklagede den 27. marts 2023, da han anså indklagede som insolvent.

Der er ved den indgået fratrædelsesaftale udtrykkeligt og med særskilt fremhævnning gjort op med klagers eventuelle krav efter ligebehandlingsloven, hvilket er sket under hensyn til, at aftalen om fratrædelse blev indgået i nær sammenhæng med klagers afholdelse af fædreorlov.

Klager modtog med direkte henvisning hertil en godtgørelse på 150.000 kr., der i al væsentlighed skal anses som ekstraordinær, da klager afholdt selvbetalt orlov, og derfor – hvis han var blevet afskediget – ikke ville være berettiget til løn i en opsigelsesperiode.

Herudover blev klager indrømmet ret til at fratræde straks ved fratrædelsesaftalens indgåelse og blev derfor løst fra sine forpligtelser over for indklagede.

Ved indklagedes tilbud om en fratrædelsesaftale blev klager opfordret til at søge juridisk bistand, hvilket fremgår af fratrædelsesaftalen.

Klager oplyste ved mail af 17. marts 2023 udtrykkeligt, at han var bistået af sin fagforening, som gennemgik fratrædelsesaftalen for ham, og klager tiltrådte aftalen efter udtrykkeligt at have oplyst, at han først skulle modtage sin fagforenings bemærkninger.

Det er uklart for indklagede, om klager nu gør gældende, at han ikke var bistået af sin fagforening, idet han oplyser, at han på daværende tidspunkt ikke var medlem af en fagforening. I givet fald er det i direkte og åbenbar modstrid med det, klager oplyste, og det forekommer helt grundløst, at klager i forbindelse med indgåelsen af fratrædelsesaftalen skulle oplyse at være bistået af sin fagforening, hvis det ikke var sandt.

Selv hvis klager har fremsat oplysninger om sin repræsentation i strid med sandheden, gøres det gældende, at indklagede selvsagt har været berettiget til at gå ud fra, at klagers oplysninger i processen var

sandfærdige, og at det under de foreliggende omstændigheder ikke kan komme indklagede til skade, hvis det nu viser sig ikke at være tilfældet.

Al korrespondance fra klagers side i forbindelse med indgåelsen af fratrædelsesaftalen bærer derimod helt åbenbart præg af, at klager indgik aftalen frivilligt, efter overvejelser og rådgivning og helt uden nogen form for pression.

Det er ikke korrekt, at klager fik ”en urimelig kort deadline” til at underskrive fratrædelsesaftalen. Fratrædelsesaftalen blev fremsendt den 16. marts 2023, og det var i aftalen anført, at aftalen var et tilbud, der kunne accepteres frem til den 20. marts 2023. Klager sendte imidlertid aftalen retur i underskrevet stand allerede den 17. marts 2023 og således flere dage før udløbet af den fastsatte deadline.

Klagers tiltrædelse af fratrædelsesaftalen afskærer ham derfor fra at rejse krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven, og sagen skal derfor afvises.

Dette resultat er i overensstemmelse med Ligebehandlingsnævnets tidligere praksis, og der henvises i den forbindelse bl.a. til nævnets kendelse af 9. september 2020 i sag nr. 9778 og kendelse af 9. januar 2023 i sag j.nr. 7100542-12.

Det gøres subsidiært gældende, at klager ikke kan få medhold i sin klage, da han ikke er blevet diskrimineret på grundlag af køn.

For det første er klager ikke blevet afskediget, men er fratrådt sin stilling efter gensidig aftale uden forinden at have modtaget en opsigelse eller været blevet varslet, at en opsigelse ville blive afgivet, hvis en aftale ikke kunne indgås.

Klager er heller ikke på anden måde blevet udsat for mindre gunstig behandling som følge af graviditet eller afholdelse af orlov, og der kan derfor ikke være tale om, at han er blevet diskrimineret.

Selv hvis Ligebehandlingsnævnet måtte finde, at klager skal anses for afskediget, gøres det gældende, at indklagede har godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i graviditet eller barsel.

Klager lykkedes ikke med at leve op til de resultater, der blev forventet, og som var udtrykt i hans præstationsmål. Der forelå således en saglig og helt af graviditet og barsel uafhængig årsag til ikke at lade klager fortsætte i stillingen efter endt prøvetid.

Det bestrides, at klager skulle have udført de ekstraopgaver, som han anfører i sine bemærkninger, ligesom klagers udlægning af sin egen løsning af opgaver og indklagedes ændring af mål bestrides.

Der erkendes, at indklagede har anvendt en støttende tone i sin e-mailkorrespondance med klager, hvilket imidlertid ikke kan tages som udtryk for, at indklagede var tilfreds med klagers indsats.

Indklagede er generelt ikke enig i størstedelen af den sagsfremstilling, der er indeholdt i klagers bemærkninger, hvilket understøtter, at sagen bør afvises for Ligebehandlingsnævnet med henblik på gennemførelse af mundtlig bevisførelse ved de almindelige domstole.

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.

Ved ligebehandling forstås, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

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

Såfremt en afskedigelse finder sted under fravær efter barselsloven, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i dette forhold.

Den 10. marts 2023 havde klager og indklagede en telefonisk samtale. Indklagede meddelte i den forbindelse klager, at indklagede ikke havde været tilfreds med klagers indsats i forhold til opfyldelse af salgsmålene i prøveperioden, hvorfor indklagede ville tilbyde klager en fratrædelsesaftale. Indklagede oplyste ligeledes, at indklagede havde økonomiske vanskeligheder.

Klager gør gældende, at klager blev mundtligt afskediget under telefonsamtalen den 10. marts 2023. Indklagede har bestridt dette og har oplyst, at klagers ansættelsesforhold ikke ville være ophørt, hvis klager havde afslået at indgå fratrædelsesaftalen.

Der er således for nævnet tvivl om indholdet af parternes telefoniske samtale den 10. marts 2023, herunder hvorvidt klager ved samtalen blev mundtligt afskediget.

Dette spørgsmål, som er af afgørende betydning for sagens resultat, kan alene afklares ved mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages for nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

Nævnet afviser derfor at behandle klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1 og 2, om nævnets kompetence
- § 8 nævnets afvisning af klagen
- § 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