

Udskriftsdato: søndag den 7. juni 2026

KEN nr 9716 af 16/06/2025 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - arbejdsvilkår - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 23-69404

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - arbejdsvilkår - ej medhold

J.nr. 23-69404

En kvinde (klager) klagede over sin arbejdsgiver (indklagede). Kvinden mente, at arbejdsgiveren havde forskelsbehandlet hende på grund af køn i form af en væsentlig stillingsændring i forbindelse med, at muligheden for at arbejde hjemmefra blev ændret under barselsorlov.

Den 28. juni 2021 valgte kvinden at flytte til udlandet. Kvindens nye adresse lå 800 km væk fra arbejdsgiverens adresse, som var kvindens arbejdssted. I forbindelse med, at kvinden flyttede, havde kvinden og arbejdsgiveren drøftelser om muligheden for hjemmearbejde.

Ved mail af 5. august 2021 oplyste kvindens arbejdsgiver kvinden om, at hun ugentligt kunne have en hjemmearbejdsdag. Den 26. august 2021 oplyste kvinden sin arbejdsgiver om, at hun var gravid.

Det fremgik desuden af arbejdsgiverens rammeaftale om hjemmearbejde, at medarbejderen hverken havde ret eller pligt til at arbejde hjemmefra.

Kvinden opsagde sin stilling den 20. september 2022, da hun var af den opfattelse, at arbejdsgiveren ikke levede op til en påstået aftale om, at kvinden kunne arbejde en betydelig del hjemmefra.

Nævnet vurderede på den baggrund, at der ikke var nogen sammenhæng mellem kvinden graviditet eller barsel og partens uenighed omkring omfanget af kvindens mulighed for at arbejde hjemmefra, og at kvinden allerede derfor ikke fik medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at indklagede ifølge klager foretog en væsentlig ændring af klagers stilling under hendes barselsorlov.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Indklagede har ikke handlet i strid med Ligebehandlingsloven.

Sagsfremstilling

Klager blev den 1. september 2019 ansat som studentermedarbejder hos indklagede. Den 22. oktober 2020 blev klager ansat på fuld tid som analytiker.

Den 18. marts 2021 modtog klager en ansættelsesaftale, der erstattede ansættelsesaftalen af 22. oktober 2020. Af ansættelsesaftalen af 18. marts 2021 fremgår blandt andet:

”...

Arbejdssted og funktion

Du ansættes i [indklagede] som analytiker, p.t. med arbejdssted [adresse i Danmark]. Fremadrettet vil din aktuelle arbejdsadresse samt titel mv. til enhver tid fremgå af din side i [indklagedes] HR-system.

...”

Indklagede har oplyst, at klager i løbet af maj måned 2021 oplyste indklagede om, at hun agtede at flytte til udlandet.

Den 27. maj 2021 havde klager og en specialkonsulent hos indklagede et møde om klagers mulighed for hjemmearbejde. Indklagede har oplyst, at klager på mødet blev oplyst om, at rammerne for hjemmearbejde var mere begrænsede for medarbejdere, der bor i udlandet på grund af reglerne om blandt andet skat og social sikring. Indklagede har videre oplyst, at klager var uenig i indklagedes vurdering heraf og oplyste, at klagers revisor ville sende dokumentation for, at det var tilladt for klager at have fire hjemmearbejdsdage, og at indklagede aldrig modtog denne dokumentation.

Indklagede har fremlagt rammeaftale om hjemmearbejde indgået mellem en faglig organisation og indklagede, hvoraf følgende fremgår:

”...

Overordnede principper og bestemmelser

Medarbejderens arbejdssted er - med mindre andet fremgår af ansættelseskontrakten - [indklagedes] adresse. Dette er medarbejderens primære arbejdssted, hvor medarbejderen skal møde på arbejde med mindre andet konkret aftales mellem leder og medarbejder. Medarbejderen har således hverken ret eller pligt til at arbejde hjemme.

Hjemmearbejde sker altid med udgangspunkt i, hvad der er muligt i forhold til [indklagedes] drift. Det vil bl.a. betyde:

- At der i visse funktioner vil være mulighed for mere hjemmearbejde end i andre funktioner.
- At der i nogle perioder kan være mulighed for mere/mindre hjemmearbejde end i andre perioder
- At det er en forudsætning for hjemmearbejde, at kunder, effektivitet, kvalitet, fleksibilitet, performance og/eller trivsel ikke påvirkes i negativ retning
- At der aldrig kan "vindes hæv" på hjemmearbejde, uanset hvor regelmæssigt der eventuelt forudgående har været arbejdet hjemmefra
- At medarbejdere med bopæl uden for Danmark, kan være udelukket fra eller begrænset i forhold til hjemmearbejde som konsekvens af skat, social sikring mv.

Muligheden for og omfanget af hjemmearbejde aftales lokalt med nærmeste leder. Det forventes, at det kun sjældent aftales, at medarbejderen kan arbejde mere hjemmefra end på arbejdsadressen i [indklagede]. Der indgås ikke skriftlige aftaler om hjemmearbejdet.

...”

Mellem den 25. og den 30. juni 2021 havde klager og klagers leder følgende mailkorrespondance:

Fra: [Klagers leder]

Til: [Klager]

Sendt: 25. juni 2021 kl. 08:59

...

Du og din kæreste planlægger at flytte til [land] på Mandag i næste uge og du har et ønske om at fortsætte med at arbejde i [indklagede] med bolig i [land]. I den forbindelse har du haft en del møder med [navn] og [navn]

har også været involveret. Der har også været et enkelt møde mellem dig og HR. Desværre ligger der ikke en aftale for dit fysiske fremmøde fra August og frem, når du vender tilbage fra din orlov. Derfor har du kaldt mig til møde, ovenikøbet i din ferie - og spurgt om jeg kan hjælpe dig med at få denne aftale på plads.

Jeg ved, at du er en dygtig medarbejder og vil selvfølgelig gøre mit bedste for at finde en løsning. Jeg vil dog også understrege, at det er vigtigt, at vi sikrer at aftalen er lovlig, hvilket betyder, at jeg selvfølgelig vil tale med HR for at sikre, at det kan virke fremadrettet.

For en anden gangs skyld, vil jeg opfordre til at du får lavet aftaler af denne type i lidt bedre tid end det vi er ude i nu.

Du har ferie frem til 1. July og derefter orlov til og med den 15. August. Du har ikke givet mig oplysninger om mobil eller privat mailadresse, så jeg går ud fra, at du læser din arbejdsmail. Hvis det ikke er tilfældet, skal du være velkommen til at give mig nogle andre kontakt oplysninger.

På mødet fortalte du mig, at du havde talt med SKAT og spurgt ind til reglerne for arbejde i Danmark m.v. Det er et fint initiativ. Så nu mangler vi blot at høre HR og deres tolkning af reglerne.

Vi har aftalt følgende på mødet.

1. [Klagers leder] vil tage kontakt til HR og forhøre mig om, hvilke aftaler vi kan lave for dit vedkommende. Du skal være opmærksom på, at indtil der ligger en aftale, så skal du overholde [indklagedes] regler om hjemmearbejde. Det normale har indtil nu været max. 1 dag om ugen. Heldigvis er der jo netop kommet nye udmeldinger fra ledelsen omkring hjemmearbejde efter sommerferien, hvor en forsøgsordning introduceres. Da reglerne er helt nye, så skal vi alle lige forstå dem, men du skal vide, at vi gør vort yderste for at finde en god løsning for dig og for [indklagede].

2. Når jeg har talt med HR sender jeg et skriftligt oplæg til dig, så du ikke længere er i tvivl om hvilken aftale, vi kan lave.

3. Du nævnte, at selvom du er på orlov/ferie vil du gerne tage et møde, hvor vi kan gennemgå HR's svar. Hvis det ikke passer kan vi også tage mødet, når du er retur fra orlov den 16. august.

4. Vi aftalte, at du vil være fysisk i DK den første uge efter din orlov - uge 33. Herefter vil dit fremmøde blive aftalt ifølge de regler, som HR snarest muligt vil sende til os.

...”

”**Fra:** [Klagers leder]

Til: [Klager]

Sendt: 28. juni 2021 kl. 11:58

...

Jeg har nu talt med HR og fået deres input på reglerne omkring medarbejdere og fremmøde i [indklagede].

[Indklagede] blander sig ikke i, hvor medarbejderne bor, så længe de ellers passer deres job og møder på kontoret i henhold til de regler, som er gældende for vores arbejdsplads.

Det betyder, at du skal møde på kontoret, som du altid har gjort, når du kommer retur fra din orlov. Vi tilbyder derfor, at du kan få 1 hjemmearbejdsdag om ugen i henhold til de gældende regler, som der er i [indklagede] for alle medarbejdere.

...”

”**Fra:** [Klager]

Til: [Klagers leder]

Sendt: 29. juni 2021 kl. 08:36

...

Jeg er dog lidt uforstående overfor ændringerne af antallet af fremmøde-dage, som jeg håber, du kan hjælpe mig med at udbyde.

Da jeg først aftalte at jeg kunne arbejde fra [land], baserede vi flytningen på en løsning der hed fremmøde 1 gang om måneden a et par dage. Dernæst blev dette ændret til 50% af tiden med fremmøde, hvilket jeg godt kan forstå, da dette er det eneste SKAT kræver qua [aftale], der gør det mere fordelagtig for bosatte i [land] at kunne arbejde i Danmark under danske forhold. Nu er fremmødet i stedet 80%. Det er en stor stigning henad vejen. Kan du hjælpe mig med at udbyde hvorfor de øvrige dage er tilføjet til springet fra de 50% til de 80% fremmøde? Hvilke interne eller eksterne regler gør sig gældende her?

Da det først blev ændret fra fremmøde 1 gang månedligt til 50% skulle jeg allerede her vænne mig til ideen, da vi handlede ud fra en noget anderledes plan.

...”

”**Fra:** [Klagers leder]

Til: [Klager]

Sendt: 29. juni 2021 kl. 15:42

...

Nu tror jeg vi er to, der åbenbart er forvirrede. Det er i hvert fald nyt for mig, at der ligger nogle oprindelige aftaler. Det har jeg aldrig hørt om.

Hvem har sagt, at du kan møde 1 gang om måneden og efterfølgende ændret det til 50 % ?

Og hvornår siger du, at disse oprindelige møder er blevet afholdt ?

...”

”**Fra:** [Klager]

Til: [Klagers leder]

Sendt: 30. juni 2021 kl. 09:05

...

Det har været trinvist øget ifm. HRs involvering siden den oprindelige aftale. Det var som nævnt [navn], [navn] og senere [navn] der var med i den oprindelige aftale. Møderne blev initieret midt marts og den oprindelige aftale (som vi handlede ud fra) faldt på plads i april. Det er muligvis lettere for mig at forklare mere detaljeret i morgen til vores møde.

...”

Den 28. juni 2021 flyttede klager til udlandet.

Fra den 1. juli til den 15. august 2021 holdt klager ulønnet flytteorlov.

Indklagede har fremlagt mailkorrespondance mellem klager og klagers leder mellem den 27. juli og den 5. august 2021, hvoraf følgende fremgår:

”**Fra:** [Klager]

Til: Klagers leder]

Sendt: 27. juli 2021 kl. 20:59

...

Jeg er blevet bekendt med, at de [ansatte bosiddende i samme land som klager] i [afdeling] øjensynligt har fået andre informationer fra deres HR partner, end de retningslinjer, du var blevet informeret om og fremlagde for mig. Det gælder om 2 ugentlige hjemmearbejdsdage fra [land] (dvs. cirka 60% fremmøde).

Derudover er der i [afdeling] aftalt en fleksibel dag, som kan flyttes lidt rundt efter behov, da der blot er krav om 50% fremmøde fysisk i Danmark ifølge [aftale], hvilket ikke kan opgøres ugentligt grundet de 5 arbejdsdage. Derudover lader det til, at al ferie samt sygedage tæller som arbejdsdage i Danmark, trods man fysisk er placeret i [land] mens man er syg - hvilket gør, at der på den måde ikke vil være nogen risiko relateret til skat og øvrige vigtige dele i forbindelse med eventuel ferie eller sygdom. Efter sigende

skulle dette være de generelle retningslinjer og disse aftaler de kører med for de [ansatte bosiddende i samme land som klager] i [afdeling].

Dette undrer mig, da det virker til, at jeg har fået nogle andre retningslinjer at vide. Er dette noget, du kan hjælpe mig med at se ind i?

...”

”**Fra:** [Klagers leder]

Til: [Klager]

Sendt: 5. august 2021 kl. 10:21

...

Jeg har netop talt med HR og de kender ikke til andre regler end dem, som du og jeg har aftalt. Så jeg synes, at vi skal holde fast i, at du har en hjemmearbejdsdag hver uge. I praksis er det jo lidt mere, da du møder sent Mandag og sikkert forlader kontoret lidt tidligere torsdag f.eks. kl. 15.00. Men her venter jeg på, at du giver mig et overblik over de flytider, som du planlægger af anvende.

Men reglerne er, at du som ansat i [by i Danmark] møder på kontoret der. Der er nu åbnet op for at alle teams kan aftale, hvilke dage de mødes på kontoret. For dig har det ikke den store betydning, da du er jo allerede har aftalt en arbejdsdag derhjemme.

Men hovedreglen er, at medarbejderne møder på kontoret og løser opgaverne derfra og herudover kan aftale en hjemmearbejdsdag.

...”

”**Fra:** [Klager]

Til: [Klagers leder]

Sendt: 5. august 2021 kl. 13:58

Okay - jeg har faktisk også navnet på hende, der har vejledt [afdeling], hvis det kan være til en hjælp.

...

I hendes udmelding står der nemlig 2 arbejdsdage om ugen - se videresendte mail nedenfor.

Jeg har lavet et par hullers for at overskueliggøre mine punkter:

- Jeg er lidt ærgerlig over processens forløb, da jeg oprindeligt fik OK fra [navn], [navn], [navn] og mit team til at komme til Danmark en enkelt gang om måneden - og aftalen dernæst blev trukket tilbage over en måned efter, aftalen blev lavet grundet HRs fortolkning af den nye lovgivning. Men til gengæld er det heldigvis positivt, at antallet af fysisk fremmødte dage om ugen ikke vil påvirke teamet negativt ifølge dem selv. Derudover skal det nævnes, at jeg selvfølgelig godt ved, at du ikke var indover processen oprindeligt.

- Der er mange uger, hvor jeg alligevel arbejder alle 5 hverdage fysisk fra Danmark, da det ikke altid giver mening at rejse til [land], da vi ser familie og har planer i Danmark. Så det bliver alt andet lige væsentligt færre dage fysisk fra [land] end først antaget.
- Hvis du får fat på [funktionschef] fra HR (som henvist til), og jeg ender med godt at kunne opnå 2 dage i [land] om ugen, så vil det alligevel ikke blive særlig mange uger, hvor jeg benytter mig af det - det vil dog bidrage med en større fleksibilitet og hjælpe rent praktisk i de uger, hvor jeg faktisk rejser til [land].

Så lige for at tjekke en sidste gang, er vi så helt sikre på, at jeg ikke også burde høre under samme aftale, som [funktionschef] fremlægger?

...

Fra: [Funktionschef i HR]

Sendt: 20. maj 2021 kl. 12:57

...

Vi skriver til dig, fordi du har en eller flere medarbejdere, der har bopæl i [land] og dermed - formentlig - er omfattet af den såkaldte [aftale for område].

Aftalen bestemmer, at medarbejdere der arbejder i Danmark, men bor i [land], beskattes i Danmark.

Forudsætningen er, at medarbejderen maksimalt har to dage pr. uge, hvor der arbejdes hjemmefra/ud af [land].

...

Vi har derfor besluttet, at vi - med den øgede mulighed for fremmøde - sikrer det nuværende set-up ved at meddele medarbejdere med bopæl i [land] og arbejde i Danmark, at de skal møde ind på arbejde startende straks.

De pågældende vil få første prioritet, hvis grænsen for det maksimale antal fremmødte på lokationen nås.

...”

Klagers leder videresendte klagers mail af 5. august 2021 til chefkonsulent hos indklagede, som svarede med følgende mail:

”...

Mailen fra [funktionschef i HR] er sendt ud til lederne for medarbejdere, der bor i [område], dvs. ikke medarbejdere, der bor i [by, som klager bor i] og ikke kun medarbejdere fra [afdeling]. Det er ikke nogen aftale, blot en orientering om, at medarbejderne skal kaldes på arbejde.

Som vi drøftede i går har ingen medarbejdere (hverken dem, der bor i DK eller i [land]) på nogen måde RET til at arbejde hjemme, OG der kan sagtens være forskellige aftaler med forskellige medarbejdere. Det er suverænt leder der afgør, hvad der giver mening i forhold til arbejdsopgaver og den enkelte medarbejder. Udgangspunktet er, at man arbejder fra sin arbejdslokation, jf. ansættelseskontrakten, og alt andet skal aftales.

...”

Indklagede har oplyst, at klager i perioden fra den 16. august til den 24. september 2021 arbejdede hjemmefra 1 dag om ugen.

Den 26. august 2021 oplyste klager indklagede om, at hun var gravid.

Den 3. september 2021 sendte klager følgende mail til klagers leder:

”...

Som jeg forstår det, er der mulighed for de to hjemmearbejdsdage om ugen, vi talte om tidligere. Disse kan jeg så gøre brug af i oktober (som bliver den eneste måned, hvor jeg reelt set kommer til at gøre brug af begge hjemmearbejdsdage om ugen i [land]).

...”

Indklagede har oplyst, at klager fik lov til at have to hjemmearbejdsdage i oktober 2021, da klager døjede med graviditetsbetingede smerter, og da der var tale om en afgrænset periode.

Indklagede har oplyst, at klager den 27. september 2021 blev sygemeldt, og at klager gik på graviditetsorlov den 15. december 2021.

Klager har oplyst, at klager den 13. oktober 2021 blev graviditetsbetinget sygemeldt, indtil klagers graviditetsorlov begyndte den 5. december 2021.

Klager har fremlagt mailkorrespondance mellem klager og klagers leder af 22. november 2021 om hjemmearbejde, hvoraf fremgår:

”**Fra:** [Klager]

Til: [Klagers leder]

Sendt: 22. november 2021 kl. 15:28

...

Jeg er af [klagers A-kasse] blevet bedt om at bekræfte datoen fra hvilken, jeg begyndte at kunne arbejde hhv. i Danmark og i [land].

Vil du bekræfte ved at svare på denne mail, at jeg fra og med 16. august 2021 kunne arbejde hhv. i Danmark og [land], dvs. fra og med min første arbejdsdag efter jeg var flyttet til [by]?

...”

”**Fra:** [Klagers leder]

Til: [Klager]

Sendt: 22. november 2021 kl. 15:28

...

Jeg kan bekræfte at du fra den 16. August kunne arbejde både fra DK og [land].

...”

Klager har oplyst, at dette var en aftale om to ugentlige hjemmearbejdsdage, som gjaldt fra den 16 august 2021. Indklagede har bestridt, at dette var en aftale om hjemmearbejde. Korrespondancen fandt alene sted, da klager havde brug for svaret til sin A-kasse.

Klager har oplyst, at hun den 22. juli 2022 blev mundtligt oplyst om, at hun ikke kunne arbejde fra hjemmet.

Den 23. juli 2022 sendte klager følgende mail til klagers funktionschef:

”...

Jeg har tænkt lidt over vores samtale, og jeg kunne rigtig godt tænke mig også at have det på tekst. Jeg vil derfor blive rigtig glad, hvis du vil skrive det ned, du meddelte mig over telefon i går samt det fulde grundlag for, hvorfor dette er blevet besluttet og hvad det betyder for mig, at [indklagede] bryder vores aftale. Ydermere hvordan [indklagede] har tænkt sig at løse dette problem.

...”

Klager har fremlagt en udateret mail fra klagers funktionschef, hvoraf fremgår:

—”...

Helt kort: Du er ansat med arbejdssted i [indklagede] i [by i Danmark], jf. din ansættelsesaftale, og jeg skal derfor bede dig møde op og arbejde her efter din barsel. Du har således ikke hverken ret til eller krav på at arbejde fra din hjemmeadresse. [Indklagede] har ikke noget problem, vi skal løse, idet vi blot beder dig møde ind i henhold til dit arbejdssted i din ansættelsesaftale.

...”

Mellem den 16. september og 21. september 2022 havde klager og chefkonsulent hos indklagede følgende mailkorrespondance:

”**Fra:** [Chefkonsulent]

Til: [Klager]

Sendt: 16. september 2022 kl. 14:14

Jeg skriver til dig i forbindelse med din tilbagekomst fra barsel og dit ønske om at arbejde fra [by], som du ved adskillige lejligheder har udfordret din ledelses tilbagemeldinger på.

Senest har du sendt en mail med nedenstående tekst til din leder:

I nedenstående mails fremgår det klart, at vi har en aftale om, at jeg må arbejde fra [land] mindst to dage om ugen. Hvis du kræver, at jeg fremadrettet arbejder fem dage om ugen fysisk i Danmark, anser jeg det som værende en væsentlig ændring i min ansættelse. Kræver du fortsat, at jeg efter min barsel og ferie arbejder fem dage om ugen i Danmark?

...

Som du ved adskillige lejligheder er blevet gjort bekendt med, er det ikke en mulighed at arbejde fra [by] 2 dage om ugen. Du og jeg har også drøftet dette ved et møde tilbage medio 2021, hvor jeg ligeledes redegjorde for, hvorfor dine ønsker ikke kan imødekommes af [indklagede].

Beslutningen om, hvor meget den enkelte medarbejder kan arbejde hjemme ligger inden for ledelsesretten, og en tilladelse til at arbejde hjemme, kan til enhver tid ændres, så længe det ikke er i konflikt med medarbejderens ansættelsesaftale. En sådan ændring er IKKE en væsentlig ændring. Det bemærkes i den forbindelse, at en henvisning til en mail, der er skrevet til brug for din kontakt til de [lands] myndigheder IKKE er en ændring af din ansættelsesaftale.

Du skal derfor følge ledelsens anvisninger, og møde ind på arbejde 5 dage om ugen, når du kommer tilbage fra din barsel. Jeg skal bede dig senest på tirsdag den 20. september skriftlig at tilkendegive over for mig, om du agter at møde ind som anvist, eller om du i stedet ønsker at fratræde din stilling i [indklagede].

...”

”Fra: [Klager]

Til: [Chefkonsulent]

Sendt: 20. september 2022 kl. 11:59

...

I forlængelse af vores korrespondance, er jeg kommet frem til følgende konklusion: Vi (min kæreste og jeg) traf beslutningen om at bosætte os i [by] på basis af en aftale med mine tidligere ledere, hvor det var muligt for mig at arbejde en betydelig del fra [by]. Jeg må - desværre - erfare, at den aftale ikke længere ønskes. Jeg ser derfor kun den ene mulighed at opsiges min stilling hos [indklagede], da I sætter mig i en umulig situation. Jeg opsiges hermed min stilling per dags dato med fratræden til udgangen af oktober 2022.

...”

”Fra: [Chefkonsulent]

Til: [Klager]

Sendt: 21. september 2022 kl. 15:38

...

Hermed en bekræftelse på din opsigelse med fratrædelse ultimo oktober 2022.

...”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 10. juli 2023.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 360.583,96 kr. svarende til 9 måneders løn.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at indklagede foretog en væsentlig stillingsændring af klagers stilling, og at klager derfor blev afskediget af indklagede under sin barselsorlov.

Det fremgår af mailkorrespondancen af 22. november 2021, at klager indgik en aftale om to dages hjemmearbejde. Det er derfor klagers opfattelse, at det ubetinget kan lægges til grund, at der var indgået en aftale om hjemmearbejde to dage om ugen.

Den 22. juli 2022 modtog klager en mundtlig meddelelse om, at klager ikke længere kunne arbejde fra hjemmet. Dette blev bekræftet ved mail af 23. juli 2022.

Det var klagers opfattelse, at indklagede ikke ville varsle den væsentlige forringelse af ansættelsesforholdet. Indklagede anså ikke hjemmearbejde som et væsentligt ansættelsesvilkår på trods af, at klager havde forhandlet en individuel aftale om hjemmearbejde og den ikke uvæsentlige afstand imellem klagers hjem i et andet land og arbejdspladsen i Danmark.

Enhver forringelse af ansættelsesforhold skal varsles med det individuelle opsigelsesvarsel. Ændringen af mulighed for hjemmearbejde for klager, der bor mere end 800 kilometer fra arbejdspladsen, er væsentligt. Klager havde oplyst indklagede om, at hun havde indrettet sig på det allerede aftalte omfang af hjemmearbejde på to dage om ugen.

På grund af indklagedes manglende vilje til at varsle en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet, sammenholdt med virksomhedens implicite trussel om ansættelsesretlige konsekvenser ved sin mail af

16. september 2022, så klager sig nødsaget til at kontraopsige sin stilling med sædvanligt funktionærvarsel til fratræden den 31. oktober 2022. Dette alene for ikke at bringe sig i mislighold, med eventuel, om end uberettiget, bortvisning til følge.

Da klager var på barsel på det tidspunkt, hvor indklagede foretog en væsentlig forringelse af klagers ansættelsesvilkår, er det alene indklagedes bevisbyrde, at den væsentlige ændring af klagers ansættelsesvilkår ikke skyldes hendes barselsorlov, samt at den manglende vilje til at give klager hendes berettigede

varsel af væsentlig forringelse af hendes ansættelsesforhold ligeledes ikke skyldes hendes barselsorlov, eller ønsket om at tvinge klager til at afgive sin egen opsigelse.

Indklagede har bekræftet, at klager havde en aftale om faste hjemmearbejdsdage. Det konkrete antal dage, hvor klager kunne arbejde hjemme fra i udlandet, er ikke centralt for vurderingen af, hvorvidt der er tale om en væsentlig forringelse af klagers vilkår. Det centrale er, hvorvidt klager fortsat kunne arbejde hjemme eller ej. Det er et faktum, at der var konkret og fast aftale om hjemmearbejde.

Indklagede har ved indgåelsen af aftalen om hjemmearbejde taget højde for et konkret ønske om hjemmearbejde fra klager. Indklagede har derfor ved indgåelse af aftalen om hjemmearbejde med klager fraveget bestemmelsen i kollektiv aftale, for at tage hensyn til klagers konkrete og individuelle ønske om hjemmearbejde.

Muligheden for hjemmearbejde var væsentligt og af afgørende betydning for klager.

Det fremgår af mail af 16. september 2021 fra chefkonsulent hos indklagede, at klager skriftligt skulle tilkendegive, hvorvidt klager ville møde på arbejde, eller om klager ville fratræde sin stilling.

Klager opfattede indholdet af mailen som en trussel om bortvisning, hvis ikke klager accepterede de væsentlige ændringer uden varsel. Klager så derfor "ikke anden udvej" end at kontraopsige sin stilling til fratræden den 31. oktober 2022, idet bortvisning, og tvist om berettigelsen heraf, havde været til væsentlig økonomisk ulempe for klager.

Det er klagers opfattelse, at formålet med mailen af 16. september 2021, netop var klagers egenopsigelse, idet indklagede således ville kunne gøre gældende, at indklagede ikke havde opsagt klager, og klager dermed ikke var omfattet af ligebehandlingslovens ufravigelige beskyttelsesregler.

Indklagede gør gældende, at indklagede skal frifindes, da indklagede ikke afskedigede klager.

Om hændelsesforløbet

I løbet af maj 2021 oplyste klager til indklagede, at klager agtede at flytte til udlandet.

Den 27. maj 2021 havde chefkonsulent hos indklagede et møde med klager om reglerne for hjemmearbejde hos indklagede. Chefkonsulenten oplyste, at hjemmearbejde hverken er en ret eller pligt, og at rammerne for hjemmearbejde er ekstra begrænsede for medarbejdere, der bor i udlandet på grund af blandt andet reglerne om skat og social sikring.

Det fremgår af rammeaftalen om hjemmearbejde, at muligheden for hjemmearbejde tilpasses efter indklagedes drift, og at den ansatte ikke kan vinde ret eller hævde på hjemmearbejde. Udgangspunktet er altid, at arbejdet udføres fra det aftale arbejdssted, som i klagers tilfælde var i en by i Danmark.

Klager tog på mødet den 27. maj 2021 ikke indklagedes svar for gode varer, og oplyste at hun ville få sin revisor til at sende materiale, idet denne mente, at der intet problem var i at arbejde 4 dage om ugen hjemme fra udlandet. Indklagede modtog aldrig materialet.

Den 28. juni 2021 flyttede klager til udlandet på trods af, at hun på mødet den 27. maj 2021 havde fået at vide, at muligheden for hjemmearbejde var begrænset.

Ved mailkorrespondance af 25. til 30. juni 2021, meddelte klagers leder, efter at have rådført sig med HR, at klager kunne have en ugentlig hjemmearbejdsdag, når hun kom tilbage fra ulønnet flytteorlov den 16. august 2021. Klager var uforstående og udfordrede beslutningen, hvilket korrespondancen viser.

Ved mail af 27. juli 2021 udfordrede klager igen den melding omkring hjemmearbejde, hun havde fået fra sin leder. Klagers leder fastholdt, at klager kunne arbejde hjemme en dag om ugen, og oplyste at udgangspunktet var, at klager skulle udføre sit arbejde fra kontoret i Danmark.

Den 5. august 2021 stillede klager yderligere spørgsmål, og henviste bl.a. til en mail udsendt til lederne hos indklagede den 20. maj 2021 af funktionschef i HR, indeholdende en meddelelse om medarbejdere bosat i det land, som klager flyttede til. Det fremgår også af mail af 20. maj 2021, at alle medarbejdere med bopæl i det pågældende land straks skulle møde ind på deres arbejdsplads i Danmark.

I perioden 16. august til 24. september 2021 arbejdede klager efter aftalen en dag om ugen fra udlandet og 4 dage fra indklagedes kontor i Danmark. Det bestrides, som fremført af klager, at der fra 16. august 2021 var en aftale om, at klager kunne arbejde fra hjemmet 2 dage om ugen. Den af klager fremlagte mail af 22. november 2021 kan ikke betragtes som en aftale. I korrespondancen bekræfter klagers leder blot, at klager kunne arbejde hjemme, ikke i hvilket omfang.

Den 26. august 2021 varslede klager, at hun var gravid.

Den 3. september 2021 bad klager sin leder om lov til at have 2 ugentlige hjemmearbejdsdage i oktober måned. På det tidspunkt havde klager fortalt, at hun allerede døjede med graviditetsbetingede smerter, og klagers leder gav derfor klager lov, idet der var tale om en begrænset periode, nemlig oktober måned 2021. Dette fremgår også af mail af 3. september 2021.

Den 23. september 2021 havde klager været hos lægen og fået besked på, at hun muligvis skulle sygemelde sig. Til en start havde lægen anbefalet, at hun arbejdede mest muligt hjemmefra. Klager skrev til sin leder, som opfordrede hende til at sygemelde sig, hvis hun havde smerter i stedet for at arbejde hjemme fra udlandet, dels fordi klager ikke skulle udføre arbejde, når hun var syg, og dels på grund af problematikken omkring at udføre arbejde fra udlandet.

Den 27. september 2021 sygemeldte klager sig med graviditetsgener.

Klager var fuldtidssygemeldt, og korrespondancen, som klager har fremlagt, fandt sted, da klager i den forbindelse havde brug for svar til sin A-kasse.

Den 15. december 2021 gik klager på graviditetsorlov og var efterfølgende på barsels- og forældreorlov, som efter planen skulle vare frem til 25. oktober 2022.

I juli 2022 ønskede klager igen at drøfte muligheden for et øget antal hjemmearbejdsdage. Indklagede besluttede, at klager til at starte med skulle møde ind på kontoret i Danmark alle ugens dage efter endt barsel, indtil parterne fik en fælles forståelse af omfanget af hjemmearbejdsdage fra udlandet.

Den 20. september 2022 opsagde klager sin stilling, hvilket bekræftes af indklagede den 21. september 2022.

Om frifindelsespåstanden

Til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand gør indklagede overordnet gældende, at indklagede på intet tidspunkt har foretaget en væsentlig ændring af klagers ansættelsesforhold.

Klager havde ifølge ansættelseskontrakten ret og pligt til at udføre arbejdet på sit faste arbejdssted, som er i Danmark, hvorfor det var udgangspunktet, at klagers arbejde skulle udføres der.

Af den fremlagte rammeaftale om hjemmearbejde fremgår, at klager hverken havde ret eller pligt til at udføre arbejde fra sin hjemmeadresse, og at der aldrig kan vindes hævde på retten til hjemmearbejde.

Det bestrides, at der på noget tidspunkt er indgået en fast aftale om hjemmearbejde mellem indklagede og klager, som afviger fra rammeaftalen.

De løbende individuelle mundtlige aftaler om hjemmearbejde skal naturligvis ses og fortolkes i overensstemmelse med den ovenover liggende kollektivt indgåede rammeaftale mellem indklagede og den faglige organisation, som fastligger de grundlæggende betingelser og rettigheder vedrørende de ansattes muligheder for hjemmearbejde.

De løbende aftaler skal ligeledes fortolkes i overensstemmelse med ansættelsesaftalen, hvor arbejdsstedet er indklagedes adresse i Danmark.

En fortolkning, hvor en ændring af en aftale om hjemmearbejde kræver individuelt opsigelsesvarsel, ville netop betyde, at medarbejderen har vundet hævde på retten til hjemmearbejde og således være direkte i strid med overenskomstparternes overordnede aftale om hjemmearbejde og det i kontakten aftalte. Det gøres i den forbindelse gældende, at klager har bevisbyrden for at have indgået en aftale, som afviger fra overenskomstparternes rammeaftale om hjemmearbejde og ansættelseskontrakten, som hun selv har underskrevet.

De overordnede rammer for hjemmearbejde aftalt mellem indklagede og den faglige organisation var fortsat gældende, og muligheden for fremtidigt hjemmearbejde var ikke afskåret. Med andre ord gjaldt der det helt samme for klager inden hun blev bedt om at møde ind på kontoret efter endt barsel, som der gjorde tidligere. Der var ikke tale om en permanent afvisning af hjemmearbejde, og klager kunne, hvis det passede ind i driften og reglerne omkring hjemmearbejde fra udlandet, igen have haft mulighed for at arbejde hjemmefra i større eller mindre omfang helt i overensstemmelse med rammeaftalen.

Grunden til, at indklagede bad klager give møde på kontoret, skal dels findes i, at klager gentagende gange udfordrede ledelsens løbende beslutninger om hjemmearbejdets omfang, men i høj grad også det faktum, at klager havde valgt at bosætte sig i udlandet med en afstand på 500-600 km til det kontraktmæssige arbejdssted i Danmark. Klagers flytning til udlandet skete ikke i indklagedes interesse, og det kræver selv sagt klare aftaler at få et ansættelsesforhold til at køre på så lang afstand. Af den grund var det nødvendigt, i hvert fald til en start, at få klager til at give møde i Danmark i henhold

til ansættelsesaftalen. Denne meddelelse var helt i overensstemmelse med både ansættelseskontrakt og rammeaftale om hjemmearbejde, hvorfor beslutningen henhører under indklagedes ledelsesret.

Hvis nævnet måtte nå frem til, at der ved indklagedes meddelelse om, at klager skulle give møde i Danmark, var tale om en væsentlig ændring, gøres det gældende, at ændringen på ingen måde skyldtes klagers graviditet.

Grunden skal i stedet findes i klagers flytning til udlandet, som gav indklagede problemstillinger både i forhold til hjemmearbejde men også i forhold fjernkommunikation og fjernledelse, sammenholdt med klagers manglende efterlevelse af ledelsens udmeldinger om muligheden for hjemmearbejde. Flytningen skete af klagers egen drift, og var på ingen måde et ønske fra indklagedes side.

Når klager som dansk ansat udførte hjemmearbejde fra udlandet, risikerede indklagede dels at blive skattepligtige i landet, hvis hjemmearbejdspladsen i skattemæssig henseende blev betragtet som et fast driftssted, ligesom indklagede risikerede at skulle betale social sikring for klager i landet.

At problemstillingen var reel, og at indklagede ønskede at minimere risikoen, understøttes af den af funktionschef i HR's udsendte mail af 20. maj 2021, hvoraf det fremgår, at indklagede havde besluttet at kalde alle medarbejdere med bopæl i det land, som klager bor i, ind på den fysiske arbejdsplads i Danmark.

Synspunktet underbygges ligeledes af rammeaftalen om hjemmearbejde, hvor der allerede var taget forbehold for, at medarbejdere med bopæl uden for Danmark, kunne være udelukket fra hjemmearbejde, som konsekvens af skat, social sikring mv.

At indklagedes meddelelse om, at klager skulle give møde i en by i Danmark intet havde med klagers graviditet at gøre, underbygges ligeledes af, at diskussionen mellem indklagede og klager omkring omfanget af hjemmearbejde allerede opstod i maj måned 2021, altså næsten 3 måneder før klager den 26. august 2021 meddelte, at hun var gravid.

Indklagede kan bekræfte at have konciperet ansættelsesaftalen, som dog hverken mangler indhold eller klarhed om klagers mulighed for hjemmearbejde. Parterne havde ingen fast aftale om hjemmearbejde, hvorfor et sådant vilkår naturligvis ikke fremgår af ansættelseskontrakten.

Som tidligere anført er det klare kontraktmæssige udgangspunkt derimod, at arbejdet skal udføres fra indklagedes kontor i Danmark, hvorfor netop denne adresse er angivet som arbejdssted i ansættelseskontrakten.

Klager kunne således ikke vinde hverken ret eller hævde på hjemmearbejde, og hensynet til virksomhedens drift gik altid forud for klagers ønske om og mulighed for hjemmearbejde. Dette var gældende før, under og efter klagers barselsorlov.

Indklagede havde hverken i sinde at opsig eller bortvise klager, men ønskede hendes arbejdskraft på det aftalte arbejdssted i Danmark.

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).

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.

Det fremgår af ligebehandlingslovens § 9, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har været fraværende efter barselslovens §§ 6-14 a, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Det fremgår endvidere af ligebehandlingslovens § 8 a, at forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barselslovens §§ 6-14 a, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem.

Det fremgår af rammeaftale om hjemmearbejde, at medarbejderens arbejdssted er arbejdsgiverens adresse, og at medarbejderen hverken har ret eller pligt til at arbejde hjemme.

Det kan lægges til grund, at der i forbindelse med, at klager valgte at flytte til udlandet den 28. juni 2021 mellem klager og indklagede var drøftelser om klagers muligheder for at arbejde hjemmefra, og at indklagede ved mail af 5. august 2021 oplyste klager om, at hun ugentligt kunne have én hjemmearbejdsdag. Den 26. august 2021 oplyste klager indklagede om, at hun var gravid. I forbindelse med klagers tilbagevenden til arbejde efter orlov havde parterne på ny korrespondance om omfanget af klagers mulighed for hjemmearbejde. Det ses, at klager var uenig i indklagedes tilbagemelding om omfanget af hjemmearbejde. Ved mail af 16. september 2022 oplyste indklagede klager om, at hun skulle møde ind på arbejde alle ugens fem dage.

Klager opsagde den 20. september 2022 sin stilling, da hun var af den opfattelse, at indklagede ikke levede op til en påstået aftale om, at hun kunne arbejde en betydelig del hjemmefra.

Det er nævnets vurdering, at der ikke er nogen sammenhæng mellem klagers graviditet/barsel og parternes uenighed omkring omfanget af klagers mulighed for at arbejde hjemmefra. Forholdet er derfor ikke omfattet af ligebehandlingslovens §§ 8 a og 9.

Allerede derfor får klager ikke medhold i klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1 og 2, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 8 a om ret til at vende tilbage til samme eller tilsvarende arbejde
- § 9 om forbud mod afskedigelse begrundet i graviditet eller orlov
- § 16, stk. 4, om omvendt bevisbyrde