

Udskriftsdato: 25. december 2025

KEN nr 10049 af 12/08/2011 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2500257-10

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - medhold

J.nr. 2500257-10

En kvinde blev opsagt fra sin stilling som daglig leder i en sportsrideklub, mens hun var på barsel. Hendes arbejdsopgaver blev overtaget af en anden. Mens klager var på barsel, blev alle ansættelser overdraget fra indklagede 1 til indklagede 2. Ligebehandlingsnævnet lagde til grund at der var sket en virksomhedsoverdragelse. Nævnet fandt, at de indklagede ikke havde godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers afholdelse af barsel. Afskedigelsen var derfor i strid med ligebehandlingsloven, og klager blev tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr., der skal betales af indklagede 1 og indklagede 2 i forening.

Klagen drejer sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afskedigelse under afholdelse af barselorlov.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev opsagt under afholdelse af barselorlov.

Indklagede 1 og indklagede 2 skal i forening inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 250.000 kr. med procesrenter fra den 4. november 2010, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Indklagede 1 og indklagede 2 er registreret på samme adresse.

Indklagede 1 er en sportsrideklub, organiseret under Dansk Rideforbund. Klubben har cirka 250 medlemmer, der betaler kontingent, der blandt andet dækker indklagede 1s udgifter til anvendelse af indklagede 2s faciliteter.

Indklagede 2 er et af indklagede 1 uafhængigt selskab, der ejer arealer og bygninger og ponyer, hvorfra indklagede 1 udfører sine aktiviteter. Indklagede 2 administrerer opkrævning og kontingenter fra indklagede 1s medlemmer og får et fast månedligt vederlag på 5.000 kr. for dette administrationsarbejde.

Som medlem af indklagede 1 kan man modtage undervisning imod betaling til indklagede 1. Indklagede 1 har imidlertid hverken de ponyer, der anvendes til undervisningen, eller personale til at varetage undervisningen. Indklagede 1 indkøber hos indklagede 2 undervisningstimer og leje af pony og betaler indklagede 2 for disse ydelser.

Indklagede 1 ansatte pr. 1. august 2007 klager som daglig leder af rideskolen. Hendes løn udgjorde på ansættelsestidspunktet 25.000 kr. I oktober 2009 udgjorde klagers løn 28.000 kr. om måneden.

Af fremlagt ansættelseskontrakt fremgår det, at klagers arbejdsopgaver bestod i administrationsopgaver i forhold til rideskoleundervisning, opkrævninger, debitoropfølgning samt lønudbetalinger. Arbejdet bestod også af rideskoleopgaver i forhold til ajourføring af lister, optimering af hold og halvparter, undervisning i rideskolen, ansvar for tilsyn med ponyer og børn i rideskolens åbningstider, arbejde med udvidelse af programmet til deltagelse i kommunens institutioner og vedligeholdelse af rideskolemateriel. Endelig var der opgaver i forhold til stævner og arrangementer.

Den 11. juni 2009 meddelte klager indklagede 1, at hun var gravid. Fra oktober 2009 og frem til klager gik på barselorlov i december 2009, var hun sygemeldt på fuld tid.

Den 1. januar 2010 ansatte indklagede 2 en ny leder af rideskolen, leder a. Af fremlagt ansættelseskontrakt fremgår det, at hendes arbejdsopgaver omfattede undervisning på ridecenteret, administration af rideskole, opsyn af ponyer og heste i rideskolen samt staldarbejde. Det fremgår også, at ansættelsen omfatter "værelse eller andel af bolig".

Den 23. januar 2010 fødte klager sit barn.

I mail af 8. februar 2010 oplyste klager overfor indklagede 1, at hun forventede at genoptage sit arbejde pr. 1. august 2010 efter endt barsel.

Den 29. marts 2010 blev klager opsagt. Af fremlagt opsigelse fra indklagede 1 fremgår det, at man havde valgt at *"outsourcel ledelsen og undervisningen af rideskolen. Dette betyder i praksis, at alle ansættelsesforhold i klubben ophører og klubben fremover køber sig til eksterne undervisningstimer"*.

Der er fremlagt udateret samarbejdsaftale til sagen. Om "personale" fremgår det, at indklagede 2 står for alle ansættelsesforhold ved indklagede 2, herunder også den daglige leder. Den daglige leder af rideskolen ansættes altid i samarbejde mellem indklagede 1 og indklagede 2. Alt personale refererer altid til den daglige ledelse i indklagede 2. Indklagede 1 og indklagede 2 afholder mindst et møde i kvartalet, hvor alle personalesager bliver gennemgået. Om "administration" fremgår det, at indklagede 2 forestår al administration i indklagede 1, herunder alle opkrævninger, lønninger og daglig bogføring.

Parternes bemærkninger

Klager påstår, at hun er blevet opsagt uretmæssigt under afholdelse af barselorlov, og at det også var i strid med ligebehandlingsloven, at hun ikke fik tilbud om fortsættelse af ansættelsen.

Hun har krav på en godtgørelse på 252.000 kr. Hvis nævnet alene finder, at det må lægges til grund, at der er sket en overtrædelse af reglen i ligebehandlingsloven om arbejdsgivers forpligtelse til at behandle mænd og kvinder lige, også ved afskedigelse, kan kravet opgøres til et mindre beløb efter nævnets skøn.

Klager afviser, at sagen ikke er egnet til behandling ved Ligebehandlingsnævnet. Der er for størstedelen ikke tvivl om sagens faktiske omstændigheder

Det påhviler indklagede at dokumentere, at afskedigelsen ikke skyldes barselorloven. De indklagede har ikke med tilstrækkelig sikkerhed godtgjort, at afskedigelsen ikke skyldtes klagerens graviditet/orlov.

Begge indklagede er solidarisk ansvarlige for overtrædelsen af ligebehandlingslovens regler. Allerede på tidspunktet for ansættelsen af klager i 2007 var der et nært forhold mellem indklagede 1 og indklagede 2.

De indklagede har efter fælles forståelse afskediget klager under hendes barselorlov. Hendes stilling blev formelt overflyttet til indklagede 2, og stillingsindholdet forblev stort set uændret. Klager var kvalificeret til at fortsætte hos indklagede 2, og indklagede burde derfor inden ansættelsen af ny arbejdskraft have undersøgt, om klager var interesseret i at fortsætte ansættelsen hos indklagede 2. De indklagede har dog reelt ladet klagers vikar overtage klagers stilling.

Indklagede 1's undervisningsvirksomhed og tilhørende administration blev overdraget til indklagede 2. Der forelå derfor en egentlig virksomhedsoverdragelse med indklagede 1 som overdrager og indklagede 2 som erhverver. Klagers ansættelsesforhold efter virksomhedsoverdragelsesloven overgik til indklagede 2, idet ansættelsesforholdet bestod på tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen. Klagers ansættelsesforhold skulle derfor reelt have været fortsat hos indklagede 2 efter reglerne i lov om virksomhedsoverdragelse.

Hvis det lægges til grund, at der ikke skete en overdragelse, der var omfattet af lov om virksomhedsoverdragelse, var indklagede 1 stadigvæk forpligtet til at sikre, at klager ikke blev behandlet anderledes end de øvrige ansatte i forbindelse med "outsourcingen" af opgaver.

Klager gik på barsel i december 2009. Den 1. januar 2010 ansatte indklagede 2 en ny daglig leder, leder a, af rideskolen efter aftale med indklagede 1, som annoncerede det på deres hjemmeside. Leder a må derfor reelt anses som værende vikar for klager.

Samarbejdsaftalen blev angiveligt indgået mellem de indklagede i marts 2010.

I relation til de øvrige ansatte bemærkes det, at ansættelsesforholdet for løsarbejdere 4 og 5 var bragt til ende forud for opsigelsen af klager i slutningen af marts 2010. Indklagede 2 tilbød ikke klager at fortsætte sin ansættelse hos dem.

Under et møde den 27. september 2010 mellem klagers forbund og de indklagede blev det fra indklagedes side oplyst, at undervisningen i rideklubben fortsatte uændret med samme hold, samme service og i øvrigt samme arbejde. Aktiviteterne fortsatte således uændret. Dog blev de ansatte formelt aflønnet af indklagede 2, mens indklagede 1 afregnede indklagede 2 for undervisning på timebasis.

Under mødet blev det tillige oplyst af de indklagede, at leder a's stilling for cirka 75 procents vedkommende var identisk med klagerens tidligere stilling. Det blev også oplyst, at leder a var uuddannet. Endelig blev det oplyst, at nye ansættelsesbreve til de øvrige ansatte formentlig blev udstedt gældende fra 1. april 2010.

Det fastholdes fra klagers side, at de indklagede stedse var særdeles nært forbundne. Der er fremlagt årsregnskab for 2007 og 2008 for indklagede 1.

Allerede pr. 31. december 2007 havde indklagede 1 en negativ egenkapital med 341.112 kr. og en gældsforpligtelse overfor indklagede 2 på 385.245 kr. Fra dette tidspunkt og frem beroede indklagede 1s

fortsatte eksistens fuldt ud på velvillighed fra indklagede 2s side. Reelt blev indklagede 1s virksomhed således fortsat for indklagede 2s regning og risiko.

I 2008 lykkedes det indklagede 1 at opnå et overskud på 45.775 kr. Det fremgår, at lønningerne for undervisere og daglig leder udgjorde cirka 406.324 kr. i 2007 og 366.814 kr. i 2008. Ansættelsen af klager bevirkede umiddelbart et mærkbart fald i lønudgiften i hendes første ansættelsesår.

I relation til 2010 bemærkes, at en sammentælling for årets første 10 måneder beløber sig til 333.078 kr., svarende til en årlig udgift på cirka 399.693 kr., eller en månedlig udgift på 33.308 kr. Udgiften til løn ses derfor ikke at være faldet i forhold til 2008-regnskabet, men er derimod steget fra 366.812 kr., svarende til en nettostigning på 32.881 kr., cirka 9 procent.

Det fremgår af de fremlagte bilag om leder a's løn, at hun honoreres med en timesats på 245 kr./timen. Det svarer til en månedsløn på 245 kr. x 160,33 timer = 39.281 kr., hvilket langt overstiger klagers løn. Laveste løn er ifølge de fremlagte bilag 210 kr./timen. Det svarer til en månedsløn på 210 kr. x 160,33 timer = 33.669 kr., hvilket i betydeligt omfang overstiger klagers løn.

Det fremgår også, at leder a for størstedelens vedkommende - mere end 20 timer om ugen - er beskæftiget med det samme arbejde som klager var.

Klager bestrider, at driftsunderskuddet i 2009 ville have medført konkurs, hvis ikke klager var blevet opsagt. Efter klagers oplysninger ansøgte indklagede 1 i foråret 2010 kommunen om tilskud til nyt springmateriel til et samlet beløb på cirka 100.000 kr. Indklagede 1 oplyste overfor kommunen, at de kunne finansiere 50.000 kr. Klager forstår derfor ikke, at en konkurs skulle være nært forestående.

I relation til det fremlagte regnskabsmateriale bemærkes, at materialet netop viser samhørigheden og de tætte bånd mellem de indklagede. Resultatet for indklagede 1 er mærkbart præget af justerede interne afregninger mellem de indklagede. "Lokaleomkostninger" steg med 91.000 kr. fra 816.000 kr. til 907.000 kr., ligesom renteudgifter steg med 34.555 kr. fra 0 kr. Dispositionerne har i alt forrykket resultatet med 125.555 kr., svarende til 93 procent af underskuddet.

Derudover synes væsentlige ændringer i posterne "undervisningsgebyr" og "lønninger" under alle omstændigheder direkte/indirekte at være forårsaget af klagers barselorlov, der må formodes at medføre forhøjede lønudgifter og frafald af enkelte hold/medlemmer.

Samlet set er det klagers opfattelse, at indklagede 1's økonomiske problemer primært skyldes interne reguleringer mellem de nærtforbundne indklagede og til dels klagerens barsel.

Klager undrer sig over, at ansættelsen af leder a skulle være foranlediget af fraflytningen af de tidligere beboere. Det blev ikke nævnt under det afholdte forhandlingsmøde, hvor de faktiske omstændigheder blev drøftet. Den fremlagte ansættelsesaftale for leder a understøtter ikke indklagede 2's oplysninger, idet bopælspligt ikke fremgår, mens det tværtimod fremgår, at der alene er tale om udlejning af et værelse eller andel af bolig. Stedet var beboet af flere beriderelever, der holdt opsyn med stedet, ligesom leder a var tilflytter fra Sverige.

Klager undrer sig også over, at de indklagede nu bestrider, at leder a udførte 75 procent af de samme arbejdsopgaver som klager, da oplysningerne tidligere er blevet afgivet af de indklagede. Klager deltog i staldarbejdet: Hun lukkede ind imellem heste ind, ligesom hun i hele sommerhalvåret fodrede hestene efter endt ridning og lukkede hestene ud igen. Klager har til sagen fremlagt oversigt over hendes arbejdsopgaver. Heraf fremgår blandt andet, at hun brugte 35,5 timer/ugen på undervisning.

Det fremgår også, at stillingsbeskrivelsen på indklagede 1's hjemmeside både for klager og for leder a var "daglig leder" af rideskolen. Det har derfor formodningen for sig, at stillingen før og efter opsigelsen i det væsentligste havde samme indhold.

Indklagede har bevisbyrden for, at samarbejdsaftalen først skulle have virkning fra maj 2010, særlig henset til de fremlagte bilag om afregning mellem indklagede 1 og indklagede 2, der løber allerede fra januar 2010.

Indklagede påstår sagen afvist, da der består en sådan uenighed omkring det faktiske forløb, at bevisførelse er nødvendig for at få afdækket det faktiske hændelsesforløb. Kan sagen behandles af nævnet påstås frifindelse, alternativt frifindelse mod betaling af et væsentligt mindre beløb end 252.000 kr.

Vedrørende indklagede 1 blev klager opsagt på grund af økonomiske problemer og ikke på grund af graviditet og barselorlov.

Vedrørende indklagede 2 afvises det, at der kan rejses noget berettiget krav mod dem. Det bestrides, at der er sket en overdragelse af virksomhed efter reglerne i lov om virksomhedsoverdragelse. Indklagede 1 fungerer stadigvæk som en helt traditionel rideskole som tidligere, dog med den undtagelse at den eneste reelt ansatte medarbejder ikke længere er ansat. For at sikre at indklagede 1 kan levere den nødvendige ydelse til sine medlemmer, nemlig rideundervisning, indkøber indklagede 1 den nødvendige bistand på timebasis hos tredjemand.

Skulle nævnet beslutte, at der foreligger virksomhedsoverdragelse, skal indklagede 1 frifindes. Et eventuelt krav kan udelukkende rettes mod indklagede 2, idet der ved en virksomhedsoverdragelse sker et skyldnerskifte. Der foreligger i denne situation ikke solidarisk hæftelse.

Indklagede havde ikke behov for at have både klager og leder a ansat. Både bopæls-, arbejds- og lønforhold gjorde, at det for indklagede 2 var sagligt og velbegrundet ikke at tilbyde klageren beskæftigelse, efter at indklagede 1 havde opsagt klager.

Årsagen til opsigelsen af klager var, at indklagede 1 i driftsåret 2009 havde oparbejdet et ganske betydeligt driftsunderskud, der utvivlsomt ville have medført konkurs, hvis klager ikke var blevet opsagt. Klager var på opsigelsestidspunktet den eneste ansatte medarbejder med undtagelse af, at indklagede 1 lejlighedsvis betalte fem løsarbejdere efter behov.

Leder a blev ansat den 1. januar 2010. Ansættelsen blev foranlediget af det forhold, at beboerne af hovedhuset fraflyttede huset den 1. december 2009. Indklagede 2 havde derfor behov for en person, der kunne stå for opsyn med stedet og drage omsorg for, at stedet var behørigt lukket og sikret for natten. Leder a skulle derfor forestå undervisning og pasning af stedet og staldarbejde. Hun har ikke på noget tidspunkt været ansat som daglig leder hos indklagede 1.

Leder a blev aflønnet forskelligt, alt efter om hun udførte undervisning, staldarbejde eller andre forefaldende opgaver. Leder a blev udelukkende honoreret på timebasis og ikke med en fuldtidsløn for at sikre den nødvendige fleksibilitet for indklagede 1 i forhold til lønudgifterne. Afregningspriserne for de forskellige ydelser fremgår af fremlagte underbilag til faktureringen. Det fremgår heraf, at leder a blev aflønnet med 245 kr. i timen. Løsarbejderne blev aflønnet med en timeløn på mellem 210 - 245 kr.

På tidspunktet for opsigelsen af klager var der hos indklagede 2 ansat fem personer, herunder leder a. Efter opsigelsen af klager i marts 2010 og den samtidige afbrydelse af samarbejdsforholdet med de fem "løsarbejdere", udførte løsarbejdere 1, 2 og 3 i stedet arbejdsopgaver for indklagede 2, mens løsarbejder 4 og 5 ikke arbejdede for indklagede 2. Løsarbejderne 1 - 3 arbejdede under fem timer om ugen. Der er derfor ikke udarbejdet ansættelseskontrakter for dem, hverken hos indklagede 1 eller indklagede 2.

I relation til det fremlagte klageskrift er der anført flere ukorrekte oplysninger. Indklagede 2 har ikke på noget tidspunkt administreret økonomien for indklagede 1, og der var ikke tale om, at "samtlige" løsarbejdere efterfølgende udførte arbejde for indklagede 2. Den indgåede samarbejdsaftale var heller ikke en formalisering af det tidligere samarbejde. Aftalen var en ny konstruktion, der fik virkning formentlig fra omkring den 1. maj 2010. Indtil aftalen var indgået, var det nødvendigt at sikre, at de fornødne ressourcer til at drive indklagede 1 var til stede for at undgå lukning allerede i starten af 2010. Indtil samarbejdsaftalen blev indgået, fungerede den nødvendige, midlertidige aftale.

Lønnen til klager i opsigelsesperioden blev således administreret af kasseren hos indklagede 1 og udbetalt af indklagede 1. Det er korrekt, at undervisningen fortsat foregår under indklagede 1's ansvar.

Af fremlagte afregningsbilag fremgår det, at der mellem indklagede 1 og indklagede 2 i perioden fra 1. januar - 31. oktober 2010 blev faktureret for 324.993 kr., svarende til 32.500 kr./måneden.

Af årsregnskab for 2009 fremgår det, at året medførte et underskud på 134.790 kr. med den konsekvens, at egenkapitalen var negativ med 431.307 kr. Indklagede 1's økonomi var således væsentligt forværret i forhold til 2008. En negativ egenkapital på 431.307 kr. og et årsresultat med underskud på 134.970 kr. gjorde, at forsvarlig drift ikke længere var mulig. Det var baggrunden for, at samtlige medarbejdere blev opsagt.

Det bemærkes i den forbindelse, at lønudgifterne isoleret set udgjorde 462.277 kr. Klagerens bemærkninger omkring regnskaber og lønninger forekommer derfor irrelevante, da disse bemærkninger relaterer sig til regnskabsår, der blev afsluttet henholdsvis 27 og 15 måneder forud for opsigelsen.

Vedrørende indkøb af springmateriel bemærkes det, at et sådant indkøb ikke blev lavet. Kommunen bevilligede et tilskud på 20.000 kr., der blev anvendt til springmateriel med kommunens logo og design. Det anvendes også af andre rideklubber i kommunen. Der er også indgået aftaler med sponsorer, hvorefter de har betalt springmateriel mod på tilsvarende måde som kommunen at have logo og navn på materialet. Indklagede 1 har ikke brugt penge på springmateriel.

At klager nu er "forundret over, at de indklagede nu hævder...", og at ".. de indklagede nu bestrider", er ganske uden betydning. Det afgørende må være de faktiske forhold vedrørende fraflytningen af de tidligere beboere og det manglende sammenfald mellem de arbejdsopgaver, som klager udførte, og

de arbejdsopgaver, som leder a udførte. Hvis klager bestrider de faktiske forhold, bør sagen afvises fra behandling ved Ligebehandlingsnævnet, idet sagen rettelig bør prøves ved en domstol, der tillader bevisførelse.

Det er korrekt, at leder a's bopælspligt ikke fremgår af ansættelseskontrakten, der i øvrigt fremstår temmelig mangelfuld. Kontrakten indeholder reelt ingen oplysninger ud over afkrydsning i rubrikken om "ansættelsesforholdets varighed eller ophør". Leder a vil dog under strafansvar kunne afgive forklaring omkring de aftalte og dermed gældende ansættelsesvilkår, både vedrørende aflønning, arbejdsopgaver og bopælspligt.

Vedrørende klagerens arbejdsopgaver kan indklagede i hovedtræk tilslutte sig disse. Det bemærkes, at klager netop bekræfter, at hun ikke brugte tid på at "passe på stedet" og staldarbejde, hvilket leder a bruger betydelige ressourcer på.

Det er ikke korrekt, at ansættelsesforholdet for løsarbejder 4 og 5 var tilendebragt forud for opsigelsen af klager. Løsarbejder 4 havde arbejdet meget begrænset for indklagede 1, når behovet var der, mens løsarbejder 5 havde arbejdet i videre omfang. Deres ansættelsesforhold var ikke formelt bragt til ophør, idet samarbejdet var af uformel karakter, hvilket ikke er usædvanligt i en sportsklub/forening.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn på arbejdsmarkedet.

Indklagede har påstået afvisning med henvisning til, at sagen forudsætter bevisførelse henset til sagens omfang og karakter. Som sagen foreligger oplyst for Ligebehandlingsnævnet, finder nævnet det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Nævnet lægger til grund, at den beskrevne overdragelse af aktiviteter fra indklagede 1 til indklagede 2 er en virksomhedsoverdragelse. Nævnet har, da de indklagede ikke har oplyst andet, lagt til grund, at overdragelsen i realiteten skete med ansættelsen af leder a i indklagede 2 i januar 2010. Nævnet har lagt vægt på, at de to indklagedes virksomheder var tæt forbundne, idet de gensidigt var en forudsætning for hinandens drift. Endvidere blev flertallet af medarbejdere og alle de for driften af indklagede 1 nødvendige funktioner overflyttet til indklagede 2. Endelig har nævnet lagt vægt på, at der var tæt tidsmæssig sammenhæng mellem klagers indledning af barselsorlov og efterfølgende afskedigelse og ansættelsen af leder a, og at der efter overdragelsen ikke var ansat medarbejdere hos indklagede 1.

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption. Såfremt afskedigelsen finder sted under graviditet eller afholdelse af barselsorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Nævnet finder ikke, at de indklagede har godtgjort, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i det forhold, at hun var på barselsorlov.

De indklagede har som begrundelse for opsigelsen henvist til økonomiske problemer hos indklagede 1, herunder at leder a blev ansat på timeløn i indklagede 2 for at sikre en højere grad af fleksibilitet i udgifterne.

Selvom leder a blev ansat af indklagede 2, er det nævnets vurdering, at leder a må betragtes som vikar for klager. Leder a blev ansat omkring samme tidspunkt, som klager påbegyndte sin barselorlov. Hun blev ansat i en stilling, der stort set svarede til indholdet af klagers stilling. De fungerede begge som "daglig leder af rideskolen" og var primært beskæftiget med den daglige drift af rideskolen og undervisningen af elever.

De indklagede har ikke godtgjort, at klager var den medarbejder, der bedst kunne undværes på tidspunktet for afskedigelsen i marts 2010, og at klager ikke kunne varetage de arbejdsopgaver, som leder a varetog.

Afskedigelsen var derfor i strid med ligebehandlingsreglerne.

Da endvidere afskedigelsen ikke var begrundet i økonomiske, tekniske eller organisatoriske forhold, der medførte beskæftigelsesmæssige ændringer, er indklagede 2 som erhverver af virksomheden indtrådt i de økonomiske forpligtelser overfor klager. Indklagede 2 hæfter derfor solidarisk med indklagede 1 herfor, jf. tillige U 2009/307 V og EU-domstolens afgørelser i C-101/87, P. Bork International A/S, og C-319/94, Dethier Équipement.

Klager får herefter medhold i sin klage.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 250.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen.

De indklagede skal herefter i forening betale 250.000 kr. til klager med procesrenter fra den 4. november 2011, hvor sagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

<2500257-10>