

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold

En elektriker blev afskediget fra sit job fem dage efter, at han havde meddelt sin arbejdsgiver, at hans kone var gravid. Begrundelsen for afskedigelsen var manglende arbejde. Det blev ikke oplyst, hvorfor netop klager skulle afskediges. Der forelå ikke dokumentation dateret forud for afskedigelsen for, at klager ikke udførte sit arbejde godt nok. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde bevist, at afskedigelsen af klager, ikke helt eller delvist skyldtes hans kones graviditet.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 360.000 kr., svarende til ni måneders løn.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sit job som elektriker under sin kones graviditet.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev opsagt under sin kones graviditet.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klageren på 360.000 kr. med procesrente fra den 11. december 2012, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat som elektrikerlærling i det indklagede firma den 2. januar 2001. Efter endt uddannelse blev klager ansat som elektriker hos indklagede.

Indklagede beskæftiger sig med el, VVS og ventilationsopgaver.

I en udtalelse dateret 13. januar 2005 skrev indklagede:

"[Indklagede] kan hermed bekræfte at [klager] har været lærling i [indklagede] samt montør siden juli 2004 og udført sit arbejde til fuld tilfredshed.

[Klager] er en venlig og flink montør der altid har passet det arbejde han er blevet pålagt."

Klager oplyste den 12. april 2012 sin overmontør A om, at hans kone var gravid.

Den 17. april 2012 blev klager opsagt af A. Opsigelsen fandt sted på et møde, hvor A, en tillidsrepræsentant og klager var til stede.

Som begrundelse herfor er i en fratrædelsesseddel anført "Manglende arbejde".

Der blev samme dag opsagt yderligere en elektriker.

Klager fratrådte sin stilling den 25. maj 2012.

Klager arbejdede på opsigelsestidspunktet i virksomhedens afdeling X, der var tilknyttet virksomhedens hovedadresse.

Det samlede antal elektrikere på indklagedes hovedadresse udgjorde 75 personer ved udgangen af marts 2012. Heraf var de 53 tilknyttet afdeling X. Afdelingen var internt opdelt i to hovedområder: "Installation" som beskæftigede sig med nybygning/ombygning og "Service" som udførte serviceopgaver. På opsigelsestidspunktet var ca. 35 elektrikere beskæftiget med serviceopgaver.

Klagers forbund indgav den 12. juli 2012 en mæglingbegæring. Sagen blev behandlet på et mæglingmøde den 21. september 2012.

Af referat fra mødet fremgår det, at:

"Sagen drøftedes, uden enighed kunne opnås.

[Fagforbundet] tog forbehold for at videreføre sagen ved Afskedigelsesnævnet.

Virksomheden fastholdt, at opsigelsesbegrundelsen var arbejdsmangel for [klager], ligesom det afvistes, at sagen kan videreføres for Afskedigelsesnævnet i medfør af de i Hovedaftalens § 4 anførte frister."

Forbundet indgav den 11. december 2012 en klage til Ligebehandlingsnævnet.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at afskedigelsen skyldtes, at han havde meddelt, at hans kone var gravid. Han ønsker en godtgørelse på grund af dette.

Dette underbygges af den nære sammenhæng mellem meddelelsen om graviditeten og den efterfølgende afskedigelse og af, at han ikke kunne få en forklaring på, hvorfor netop han skulle afskediges.

Da afskedigelsen er sket under klagers kones graviditet, er det indklagede, der skal bevise, at afskedigelsen ikke var begrundet i graviditeten.

Ligebehandlingslovens § 9 er ikke begrænset til de lønmodtagere, som har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, jf. bestemmelsens sidste led: "eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption." Det følger af fast retspraksis, at beskyttelsen indtræder på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren er blevet bekendt med graviditeten.

I afdeling X havde mange kortere anciennitet end klager, og en del havde en relativt kort anciennitet.

Ud over elektrikerne i afdeling X, var der også beskæftiget mange andre elektrikere i andre afdelinger på samme adresse.

Klager er desuden blevet gjort bekendt med, at der er blevet ansat elektrikere hos indklagede på hovedadressen efter afskedigelsen af klager.

Det fremgår af den af indklagede fremlagte liste, at der er ansat 9 elektrikere i afdeling X i det sidste år op til, at klager blev afskediget. En af disse blev ansat 6. februar 2012, mindre end 2½ måned før klageren blev afskediget.

Klager finder det påfaldende, at der 2½ måned efter sidste nyansættelse skulle være grundlag for afskedigelser. Klager blev desuden ikke tilbudt den stilling, der opstod i afdeling X i juni 2012, ligesom han ikke blev tilbudt nogen af de tre stillinger, der blev opslået i andre afdelinger i maj/juni 2012.

Klager ville efter en kortere oplæring være i stand til at varetage arbejde i andre af indklagedes afdelinger, eksempelvis tele/data, brand & sikring mv. Alle medarbejdere i de nævnte afdelinger er elektrikere, men har taget supplerende kurser af få ugers varighed for at bestride arbejdet i de pågældende afdelinger. En lærling uddannet i afdeling X blev efter endt læretid ansat til baneteknik-stærkstrøm. Klager ville også være i stand til at varetage arbejde i den afdeling med en lettere oplæring.

Klager har installeret netværksstik på en ungdomsskole sammen med en lærling. Dette arbejde hører under afdelingen tele/data, hvorfor arbejdet i denne afdeling ikke var klager ubekendt.

Den af indklagede fremlagte liste over nyansættelser af elektrikere i 2012 underbygger, at der ikke har været tale om arbejdsmangel i 2012, snarere tværtimod. Tilgangen af elektrikere har været langt større end afgangene af elektrikere.

Det er derfor ikke dokumenteret, at der har været arbejdsmangel hos indklagede, som har nødvendiggjort opsigelsen af netop klager umiddelbart efter, han havde oplyst om, at hans kone var gravid. Det påhviler indklagede at godtgøre, dels at der var tale om arbejdsmangel dels nødvendigheden af at afskedige netop klager.

At indklagede ikke kan løfte bevisbyrden for, at der har været arbejdsmangel, underbygges af indklagedes fokus på klagers påståede manglende kvalifikationer og samarbejdsvanskeligheder.

At der var tale om arbejdsmangel modsiges i øvrigt af, at indklagede fra marts 2012 påbegyndte en ny 3-årig serviceaftale med virksomhed Y om service på en række af Y's ejendomme, herunder lokalitet 1 og 2 samt ca. 5 ejendomme yderligere. Klager var tilknyttet den gruppe på ca. fire medarbejdere fra indklagede, der skulle varetage serviceaftalen i fællesskab. Foruden klager var der tale om to ventilationsmedarbejdere og en VVS'er. Det har været nødvendigt for indklagede at overføre en elektriker til denne gruppe for at varetage serviceaftalen.

Serviceaftalen startede op i marts 2012, og klager blev afskediget den 17. april 2012. På dette tidspunkt var serviceaftalen fortsat fuldt bemandet med fire medarbejdere. At der efterfølgende skulle være skåret ned, er ikke relevant i forhold til vurderingen af afskedigelsen af klageren, idet det er forholdene på opsigelsestidspunktet, der indgår i vurderingen. Indklagede har ikke dokumenteret, fra hvilket tidspunkt nedmandingen på aftalen er sket. De øvrige medarbejdere på serviceaftalen er ikke blevet afskediget.

Klager mener, at der var alternative afskedigelsesmuligheder, hvis der havde været tale om arbejdsmangel.

Klager bestrider, at han nogensinde har fået en mundtlig eller skriftlig advarsel. Det er korrekt, at han i 2008 havde en drøftelse med B om sine mødetider, idet klager som følge af et nyfødt barn i en kortere periode havde mødt for sent. Der var imidlertid ikke tale om en advarsel, og han har aldrig efterfølgende modtaget kritik eller påtale for dette.

Det er udokumenteret, at der skulle have været tale om mangelfuldt arbejde og samarbejdsvanskeligheder.

Det fremgår af Arbejdsrettens dom af 19. maj 2009, at begæring og afholdelse af organisationsmøde i en afskedigelsessag ikke indebærer, at et fagforbund efterfølgende er afskåret fra at vælge at føre sager om lovbaserede krav ved de almindelige domstole. Først når forbundet har indgivet klage til Afskedigelsesnævnet, findes forbundet endeligt og bindende at have valgt forum for tvistens løsning med den virkning, at der efter dette tidspunkt ikke længere kan anlægges sag om et sådant krav ved de almindelige domstole. Det gør ingen forskel i forhold til dette, om en sag er indbragt for Ligebehandlingsnævnet.

Klagers forbund har efter afholdelse af mæglingssmøde ikke indgivet klage til Afskedigelsesnævnet, hvorfor de ikke har fravalgt retten til at vælge et andet forum.

Det bestrides, at klagers forbund på nogen måde har accepteret udfaldet af mæglingssmødet.

Mundtlig bevisførelse er ikke nødvendig. Samtlige forhold kan dokumenteres skriftligt. Indklagede burde på skriftligt grundlag kunne dokumentere, at der forelå arbejdsmangel som nødvendiggjorde afskedigelser, og at det derfor var nødvendigt at afskedige lige netop klager. Det er muligt for indklagede på skriftligt grundlag at redegøre for, hvori klagers påståede manglende kvalifikationer består og for klager på skriftligt grundlag at forholde sig hertil. I forhold til de såkaldte irettesættelser/advarsler, som klager bestrider, at han skulle være bekendt med, kan det ikke antages, at der ville komme andet frem i forbindelse med en mundtlig bevisførelse end det, der er fremlagt på skriftligt grundlag. Endelig kan en klarlæggelse af uddannelseskravene til de enkelte arbejdsopgaver i virksomheden dokumenteres skriftligt.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse 7100469-12 vedrører afskedigelse efter tilbagevenden fra spontan abort, hvor kvinden på afskedigelsestidspunktet ikke var gravid, og arbejdsgiveren gennem et år havde været bekendt med, at hun ønskede at blive gravid. Faktum i den sag kan ikke sammenlignes med nærværende sag.

I forhold til U. 2013.1578 V blev arbejdsgiveren primært frifundet, fordi landsretten ikke fandt det bevist, at arbejdsgiveren var bekendt med den afskedigede mandlige medarbejders kones graviditet eller fertilitetsbehandling. Den sag er derfor heller ikke sammenlignelig med nærværende sag, hvor der er enighed om, at indklagede var bekendt med, at klager umiddelbart forud for afskedigelsen havde orienteret indklagede om sin kones graviditet.

Indklagede gør gældende, at sagen skal afvises. De gør videre gældende, at en afgørelse af sagen kræver parts- og vidneforklaringer og endeligt, at indklagede ikke har udsat klager for forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsloven.

Indklagede mener, at klagers forbund har iværksat fagretlig behandling af sagen, og at de har accepteret sagens udfald på mæglingssmødet den 21. september 2012, da sagen ikke er videreført efter Hovedaftalens regler herom. Ligebehandlingsnævnet kan ikke tage stilling til det arbejdsretlige spørgsmål, om hvorvidt klager har forfulgt sagen på rette vis efter de arbejdsretlige regler.

Sagen bør desuden afvises, da den ikke er egnet til skriftlig behandling. Vidneafhøring er påkrævet for at kunne dokumentere forløbet af de forskellige samtaler om kvaliteten af klagers arbejde, herunder samtalen forløb i forbindelse med opsigelsen den 17. april 2012. Det vil også kræve mundtlig bevisførelse at klarlægge uddannelseskravene til de enkelte arbejdsopgaver hos indklagede samt klagers mulighed for at varetage disse.

Den arbejdsgiver, som skal vælge blandt de ansatte i forbindelse med opsigelse, må træffe valget ud fra de givne omstændigheder, herunder en vurdering af den enkelte medarbejders kompetencer og kvaliteten af arbejdet, jf. U. 2013.1578V, hvor der lægges vægt på afgivne forklaringer om kundeklager over den opsigte medarbejder.

Inden for el-området er opgaverne hos indklagede opdelt i forskellige specialer som f.eks. nybygning/ombygning, tele/data, brand & sikring, baneteknik-stærkstrøm, baneteknik-sikring, vejteknik og service mv.

Hvert område kræver særlige kompetencer inden for det aktuelle speciale, og der er derfor forskel på de enkelte medarbejders faglige kvalifikationer og samlede uddannelse samt forskel på virksomhedens krav til medarbejdernes personlighed og kunnen i forhold til kundekontakt mm.

Det er almindeligt, at de ansatte i indklagede benytter sig af mulighederne for at holde orlov. Indklagede vedlægger en oversigt over elektrikere i afdeling X, der har holdt fædre- eller forældreorlov i perioden 2010 til 2012 og en liste over alle medarbejdere hos indklagede, der har holdt orlov efter barselloven i samme periode.

Der er typisk tale om relativt korte orlovsperioder, hvilket ikke belaster afdelingen nævneværdigt. Der er ud over dagpengerefusion fra det offentlige dækning fra en barselfond for fædreorlov og op til syv ugers forældreorlov. Der er derfor ikke noget økonomisk incitament til opsigelsen, jf. U. 2013.1578 V, hvor det manglende økonomiske motiv er nævnt i præmisserne.

Mængden af opgaver varierer, og der holdes derfor ofte planlægningsmøder i afdeling X, hvor overmontererne for de forskellige sjak inden for henholdsvis installation og service er til stede. Formålet er at sikre, at der er de nødvendige ressourcer til stede til de aktuelle opgaver.

Ved et planlægningsmøde den 12. april 2012, drøftede indklagede blandt andet bemanningen og den snarlige afslutning af flere opgaver. Der var syv overmontører til stede herunder A og B. B havde i en årrække været overmontør for klager og styrede fortrinsvis sjakkene, der arbejdede med installationsopgaver. A var forholdsvis nyansat i service, og han var overmontør for klager efter hans skifte fra installation til service, som skete ca. januar/februar 2012.

På mødet blev det konstateret, at der i forhold til ordremængden skulle afskediges to elektrikere, som der ikke længere var arbejdsopgaver til. Efter drøftelse med afdelingsleder C blev det besluttet at afskedige en elektriker, der var ansat i 1996 og klager, da det var disse to medarbejdere, der bedst kunne undværes i forhold til de resterende.

På mødet med klager den 17. april 2012 blev ordresituationen drøftet, herunder færdiggørelsen af igangværende projekter samt vanskelighederne ved at indplacere klager på de tilbageværende opgaver.

Indklagede har fremlagt en liste over ansatte elektrikere ved udgangen af marts 2012.

Indklagede har også fremlagt en liste over nyansættelser i 2012. Det fremgår heraf, at der efter opsigelsen af klager ikke blev ansat elektrikere til afdeling X før den 21. juni 2012, hvor der blev ansat en elektriker for en kort periode til 2. august 2012 med henblik på at udføre en konkret opgave med udskiftning af HPFI-relæer og ombygning af tavler under kundens sommerferielukning.

Herud over er der ansat tre elektrikere i maj og juni 2012 i andre afdelinger. Det drejer sig om anlægsafdelingen for brand & sikring øst, baneteknikafdelingen for sikring og signal og i virksomhedens afdeling for el-transmission, som arbejder med højspændingsanlæg og el-transmission.

De to elektrikere var nyansatte, mens den tredje tidligere havde været ansat hos indklagede. Fælles for de tre var, at de jobs, de blev ansat til, forudsatte andre kompetencer end klagers.

Det bestrides, at klager ville kunne arbejde i baneteknik, som kræver særlige færdigheder og uddannelse, blandt andet af sikkerhedsmæssige hensyn, da arbejdet involverer stærkstrøm. Den af klager nævnte nyudlærte elektriker var udlånt til baneteknik i ni uger i 2012, hvor han alene udførte et konkret tavlemontagearbejde i et relærum. Dette arbejde krævede alene et endags-kursus.

Indklagede var ikke forpligtet til omskoling af klager med henblik på at uddanne ham til at bestride arbejdet i baneteknik. Det bestrides endvidere, at der kun skulle være tale om lettere oplæring.

Det er korrekt, at klager har udført et konkret projekt med etablering af netværksstik. Dette arbejde er imidlertid ikke certificeret i modsætning til det øvrige arbejde i tele/data afdelingen, hvor størstedelen af opgaverne kræver certificering/autorisation.

Indklagede benytter sig med jævne mellemrum af vikarer, hvilket er almindeligt indenfor byggeriet, herunder også i el-branchen. Vikarer benyttes typisk til konkrete byggeprojekter og meget sjældent til serviceopgaver. Indklagede har ikke nogen opgørelse over i hvilket omfang eller i hvilke afdelinger, der er benyttet vikarer i 2011 og 2012.

Branchens arbejdsvilkår er, at man løbende tilpasser arbejdsstyrken til ordrebeholdningen. Af samme grund arbejder man med korte opsigelsesvarsler i overenskomsten.

I forhold til serviceaftalen med virksomhed Y var der ganske rigtigt fire mand tilknyttet. Disse var imidlertid beskæftiget med en kortsigtet opgave med registrering af de tekniske anlæg. I starten af 2012 valgte indklagede at skære ned på bemanningen på dette projekt, således at dette fremover blev udført af kun én mand - en ventilationsmedarbejder - og kun tre dage om ugen. Der er ikke længere knyttet en elektriker til serviceaftalen.

Indklagedes ansættelse af nyt mandskab i august 2012, 4 måneder efter opsigelsen af klager, er begrundet med, at indklagede havde fået tre nye projekter i hus og således havde behov for bemanning af disse.

Det er virksomhedens aktuelle beskæftigelsessituation på opsigelsestidspunktet, som er afgørende for, om den stedfundne opsigelse er sagligt begrundet. Det tilkommer efter retspraksis og praksis i Afskedigelsesnævnet indklagede frit at vælge, hvilke medarbejdere der bedst kan undværes i forhold til den beskæftigelsesmæssige situation. Dette valg begrænses ikke af de ansattes aktuelle anciennitet. Indklagede henviser til Ligebehandlingsnævnets afgørelse 2500074-11.

Klager gjorde ikke indsigelse overfor opsigelsesgrunden "arbejdsmangel" hverken ved opsigelsessamtalen, og heller ikke ved lokalforhandlingen blev der gjort indsigelse af tillidsrepræsentanten eller af klagers forbund.

A og B har holdt en række samtaler med klager om såvel dårligt udført arbejde (ringe kvalitet og fejlbehæftet arbejde), manglende efterlevelse af aftaler med kunder, kundeklage og klage fra kolleger mv. Klager er flere gange blevet opfordret til at udvise større omhu i arbejdet, ligesom han blev opfordret til, at "give den en skalle" i forbindelse med flytning af afdeling i januar/februar 2012.

Klagers manglende opfølgning på overmontørernes opfordringer medførte, at indklagedes muligheder for at beskæftige klager blev væsentligt indsnævret.

De samtaler, der fandt sted mellem klager og overmontørerne, havde karakter af irettesættelser/advarsler, hvorfor det måtte have stået klager klart, at virksomheden og visse kunder ikke var tilfredse med hans indsats. Det måtte også have stået klager klart, at manglende efterlevelse af indklagedes retningslinjer og opfordringer havde ansættelsesmæssige og beskæftigelsesmæssige konsekvenser.

Udtalelsen fra 2005 var 7 år gammel på tidspunktet for opsigelsen og kan derfor ikke tillægges værdi.

Klagers orientering, om at hans kone var gravid, havde ingen betydning for indklagedes beslutning om at opsigte ham.

Den omstændighed, at han blev opsagt i tidsmæssig tilknytning til, at han havde oplyst om sin kones graviditet, udgør ikke i sig selv en formodning for, at der ved udvælgelsen af klager er sket forskelsbehandling, jf. Ligebehandlingsnævnets afgørelse 7100469-12 om en opsagt børnehaveklasseleder.

Det er i øvrigt tvivlsomt, om klager er omfattet af beskyttelsen i ligebehandlingslovens § 9, da han ikke ved sin orientering af indklagede den 12. april 2012 har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær. Det blev først på mæglingmødet oplyst, at fødselstidspunktet var sat til den 30. oktober 2012, og det var 6 måneder efter opsigelsestidspunktet.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Indledningsvis bemærkes, at det er klagers faglige organisation, der har indbragt sagen for Ligebehandlingsnævnet. Det forhold at klagers forbund har indgivet en mæglingsbegæring, deltaget i et mæglingsmøde og har taget forbehold for at videreføre sagen ved Afskedigelsesnævnet kan ikke føre til, at Ligebehandlingsnævnet ikke kan behandle sagen. Nævnet har herved lagt vægt på, at forbundet ikke har indgivet en klage til Afskedigelsesnævnet forud for indbringelsen af sagen for Ligebehandlingsnævnet.

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.

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

Det fremgår af denne lov, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet. Såfremt afskedigelsen finder sted under graviditet, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Fædres beskyttelsesperiode løber under moderes graviditet, uanset om der er varslet fædreorlov. Det er derfor reglerne om omvendt bevisbyrde, der finder anvendelse.

Det er ubestridt, at klager den 12. april 2012 havde orienteret indklagede om, at hans kone var gravid, og at indklagede således var bekendt med dette forud for opsigelsen af klager.

Klager blev opsagt 5-6 dage senere med begrundelsen "manglende arbejde". Der blev ikke angivet nogen oplysninger om, hvorfor netop klager i den forbindelse blev valgt til opsigelse.

Indklagede har i forbindelse med sagens behandling for Ligebehandlingsnævnet oplyst, at der forud for klagers opsigelse har fundet flere samtaler sted mellem klager og henholdsvis A og B, og at disse samtaler havde karakter af irettesættelser/advarsler.

Der er i den forbindelse indsendt oplysninger fra A og B fra januar 2013 om de forhold, der skulle have medført disse samtaler. Der foreligger ingen dokumentation for disse forhold dateret forud for opsigelsen af klager, ligesom der heller ikke er fremlagt dokumentation for kundeklager forud for opsigelsen.

Klager har bestridt, at han nogensinde har fået mundtlige eller skriftlige advarsler.

Uanset om der var tale om arbejdsmangel eller ej, påhviler det indklagede at godtgøre, at det forhold, at klagers kone var gravid, ikke har haft betydning for, at netop han blev valgt til afskedigelse.

Ligebehandlingsnævnet finder på baggrund af den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem klagers orientering af indklagede om, at klagers kone var gravid, og afskedigelsen af klager sammenholdt med, at der ikke foreligger nogen dokumentation dateret forud for afskedigelsen for, at klager ikke udførte sit arbejde godt nok, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for at graviditeten ikke helt eller delvist er tillagt betydning.

Indklagedes oplysning om, at der ofte er givet orlov til kommende fædre på virksomheden, og at det kun ville påføre indklagede en mindre udgift, at klager eventuelt ville holde orlov i forbindelse med barnets fødsel, er ikke i sig selv dokumentation for, at graviditeten ikke har haft betydning helt eller delvist for valget af klager i en situation, hvor indklagede efter det oplyste skulle afskedige to elektrikere i afdeling X på grund af arbejdsmangel.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 360.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

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

Indklagede skal herefter betale 360.000 kr. til klager med procesrente fra den 11. december 2012, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.