

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 9280 af 22/03/2023 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - arbejdsvilkår - chikane - retsfortabende passivitet - medhold - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 22-32411

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - arbejdsvilkår - chikane - retsfortabende passivitet - medhold - ej medhold

J.nr. 22-32411

En mand klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at han forud for sin forældreorlov blev tildelt tre advarsler, og at han efter endt orlov blev varslet en ændring af sine hidtidige muligheder for hjemmearbejde og flekstid.

Advarslerne blev givet få timer før klagers påbegyndelse af sin forældreorlov og vedrørte primært forhold, der havde fundet sted efter hans varsling af orloven. Advarslerne angik både klagers adfærd på kontoret, hans arbejdsindstilling og hans arbejdsindsats og var efter sit omfang, indhold og ordlyd egnet til at skabe et truende og ubehageligt klima for klager i forbindelse med hans tilbagevenden efter endt orlov.

Nævnet vurderede herefter, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han ved tildelingen af advarslerne var blevet udsat for chikane som følge af sin forestående forældreorlov.

Indklagede havde ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Bortset fra den del af advarslerne, som vedrørte klagers faktureringsgrad, havde indklagede ikke godtgjort, at forholdene i advarslerne tidligere havde været påtalt over for klager, ligesom indklagede ikke over for nævnet havde underbygget de øvrige dele af advarslernes indhold.

Klager fik derfor medhold i denne del af klagen.

Nævnet vurderede, at den varslede ændring af klagers vilkår efter endt orlov ikke havde karakter af en væsentlig stillingsændring, og at forholdet ikke var omfattet af ligebehandlingslovens § 9. De varslede ændringer lå således inden for rammerne af ansættelseskontraktens bestemmelser om arbejdstid og arbejdssted og dermed inden for det, som klager med rimelighed måtte tåle. Da fremmødekravet gjaldt generelt, var der heller ikke tale om chikane.

Klager blev for chikane i forbindelse med advarslerne tilkendt en godtgørelse på 20.000 kr.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager forud for sin forældreorlov blev tildelt tre advarsler.

Klagen angår endvidere påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager efter endt forældreorlov blev varslet en ændring af sine muligheder for hjemmearbejde og flekstid.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var chikane i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev tildelt tre advarsler forud for sin forældreorlov.

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klagers muligheder for hjemmearbejde og flekstid blev ændret efter endt forældreorlov.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 20.000 kr. med procesrente fra den 12. juli 2022, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev med virkning fra den 1. maj 2018 ansat som netværkstekniker hos den indklagede virksomhed, hvor han var tilknyttet netværksteamet.

Det fremgår af ansættelseskontrakten, at arbejdsstedet var indklagedes kontorer i X-by og Y-by samt virksomhedens hovedkontor i Z-land. Det primære arbejdssted ville være kontoret i Y-by. Arbejdstiden skulle primært placeres inden for virksomhedens åbningstid, som var kl. 08-16 mandage-torsdage og kl. 08-15.30 fredage.

Under ansættelsen aftalte klager med sin nærmeste leder, direktør L, at klager skulle møde ind på indklagedes kontor i X-by to dage om ugen, og at han de tre øvrige arbejdsdage om ugen arbejdede hjemme. Det var endvidere aftalt, at klagers arbejdstider var fleksible, således at han kunne arbejde færre timer på dagene med fysisk fremmøde i X-by, og at han i stedet arbejdede flere timer på sine hjemmearbejdsdage.

Omkring marts 2019 oplyste klager indklagede, at han skulle være far i starten af september 2019.

Klager deltog den 16. august 2019 i en MUS-samtale.

Den 22. august 2019 blev klager far. Han afholdt 14 dages fædreorlov i forlængelse af fødslen.

Klager varslede den 8. oktober 2019 over for indklagede, at han ønskede at holde forældreorlov fra den 18. november 2019 til og med den 23. februar 2020.

Den 15. november 2019, som var klagers sidste arbejdsdag inden forældreorloven, deltog klager i et overdragelsesmøde med direktør K. Også medarbejder A, som var personlig assistent for klagers nærmeste leder, direktør L, deltog i overdragelsesmødet.

På mødet modtog klager tre skriftlige advarsler med følgende indhold:

”Advarsel

Som drøftet under vores møde den 15. november 2019 har vi konstateret problemer med din adfærd på kontoret i X-by.

Følgende punkter er bemærket:

- På trods af at det flere gange har været påtalt, bruger du meget tid på ikke arbejdsrelateret tale (smalltalk) overfor dine arbejdskolleger. Det virker forstyrrende og hindrer dine kollegaer i at udføre deres arbejde, hvilket er frustrerende i et i forvejen stresset arbejdsmiljø
- Du mangler en fornemmelse for hvornår der er tid til smalltalk og hvornår der skal ydes en indsats for sin arbejdsplads
- Det påvirker også din egen arbejdsindsats, som specielt i oktober 2019 har været utilfredsstillende.

Årsagen til at din adfærd fremhæves som problematisk er, at vi har en yderst presset netværksafdeling med knappe ressourcer og mange opgaver i pipeline. Vi har tidligere (mundtligt) gjort det klart for dig, at det er yderst kritisk for Netværksafdelingen og [indklagede] som helhed, at du fungerer som støtte og ressource for dine kolleger. Samt at du forventes at overtage stadigt større ansvar for kernekunder i afdelingen og gøre dit yderste for selvstændigt at skabe fremdrift i dine projekter – selvfølgelig med adgang til at spørge om hjælp, når det er nødvendigt.

Når du vælger at bruge uforholdsmæssigt meget tid på smalltalk i arbejdstiden, svigter du den aftale, der er indgået med dig, du svigter dine kolleger i afdelingen og du svigter også virksomhedens kunder.

På denne baggrund skal vi derfor indskærpe følgende: Din adfærd på kontoret i [X-by] skal markant ændre sig. Smalltalk skal i videst muligt omfang begrænses til pauserne og ellers holde sig under 5 min. Øvrige samtaler, hvor du har brug for kollegers assistance skal holdes strengt til det, du har brug for at vide for at komme videre med din egen opgave.

Vi vil revurdere forholdene vedrørende din samarbejdsvilje på ny den 28. april 2020

Hvis du ikke i tilfredsstillende grad forbedrer dig på ovennævnte punkt, må du forvente, at dit ansættelsesforhold vil blive bragt til ophør med dit opsigelsesvarsel eller – afhængig af omstændighederne – med øjeblikkelig virkning uden varsel (bortvisning).

.. ”

”Advarsel

Som drøftet under vores møde den 15. november 2019 har vi konstateret problemer med din arbejdsindstilling, senest i forbindelse med din manglende deltagelse i [seminar] i november måned 2019

Følgende punkter er bemærket:

- Din indstilling til de produkter vi anbefaler vores kunder, er negativ, det viser sig både i din omtale af produkterne over for kunder og kolleger, samt din evne til at arbejde med dem.
- Din manglende vilje til at opnå kendskab til produkterne er problematisk (Bland andet udvist ved manglende deltagelse i [seminar])
- Din manglende vilje til selvstændigt at skabe fremdrift i de projekter som du har fået ansvar for, er dybt problematisk

Din indstilling er dybt problematisk, fordi det tidligere (mundtligt) er gjort helt klart for dig, hvad vores forventning til din rolle er; nemlig at tage ansvar for egne projekter/kunder, og fungere som sparringspartner og støtte for dine kolleger i netværksafdelingen. Det ansvar lever du ikke op til, når

du fortsat udviser modvilje mod de produkter, vi sælger til vores kunder. Ydermere, lægger du ved at kritisere produkterne, unødvendigt pres på dine kolleger i stedet for at støtte dem.

På den baggrund skal vi derfor indskærpe følgende: Din indstilling til netværksprodukter udover [B]-produkter er nødt til at ændre sig markant. Du er nødt til at vise vilje til at søge kendskab til de af [indklagede] anbefalede produkter og arbejde med dem proaktivt og selvstændigt. Hvis du ikke gør en indsats for at løse de udfordringer, du møder på din vej, rammer det i sidste ende dine kolleger negativt.

Vi vil revurdere forholdene vedrørende din samarbejdsvilje på ny den 28. april 2020.

Hvis du ikke i tilfredsstillende grad forbedrer dig på ovennævnte punkt, må du forvente, at dit ansættelsesforhold vil blive bragt til ophør med dit opsigelsesvarsel eller – afhængigt af omstændighederne – med øjeblikkelig virkning uden varsel (bortvisning).

...”

”Advarsel

Som drøftet under vores møde den 15. november 2019 har vi konstateret problemer med din manglende arbejdsindsats, senest i forbindelse med din tidsregistrering i oktober måned 2019

Følgende punkter er bemærket:

- Du har brugt 60 timer i oktober på ”uspecificeret” tidsreg/emails og Selfstudy
- Samtidig har du ikke produceret mere end 7,5 time til udfakturering
- Du har i samme periode registreret 7 timer som Flextid, hvilket er problematisk set i lyset af ovenstående.

På denne baggrund skal vi derfor indskærpe følgende: Mindst 50% af din tid skal resultere i timer som kan udfaktureres eller afskrives på projekter. Det forventes også, at du fremadrettet møder inden for den normale arbejdstid hver dag, medmindre andet er specifikt aftalt med din nærmeste leder.

[Indklagede] er en arbejdsplads, som gør meget ud af at give vores medarbejdere frihed under ansvar. Det er dog betinget af, at der leveres som aftalt og i dit tilfælde, leveres der i øjeblikket ikke tilfredsstillende. Det er tidligere blevet italesat meget konkret, at 50% af din tid skal kunne faktureres. Når det mål er opfyldt, er vi til gengæld meget fleksible med, hvordan den resterende tid bliver brugt, fx til uddannelse.

Vi vil revurdere forholdene vedrørende din arbejdsindsats på ny den 28. april 2020

Hvis du ikke i tilfredsstillende grad forbedrer dig på ovennævnte punkt, må du forvente, at dit ansættelsesforhold vil blive bragt til ophør med dit opsigelsesvarsel eller – afhængigt af omstændighederne – med øjeblikkelig virkning uden varsel (bortvisning).

...”

Klager påbegyndte som aftalt sin forældreorlov den 18. november 2019.

Klager bad den 19. november 2019 indklagede om at uddybe advarslerne. Indklagede svarede den 22. november 2019 blandt andet følgende:

”Hermed en så konkret beskrivelse af, hvad vi gerne vil have fra dig, når du kommer tilbage fra barsel. ...

1. Din indstilling overfor og evne til at arbejde med produkterne

Vi ønsker, at du tillægger dig en positiv indstilling overfor de produkter, vi har valgt at sælge til vores kunder. Her tænkes især på [produkt A].

En positiv indstilling indebærer, at du nysgerrigt sætter dig ind i hvad de KAN, fremfor at fastholde dit fokus på, hvad de IKKE kan. Du må selvfølgelig gerne forholde dig kritisk, men brug den kritik til at lede efter workarounds på de problemstillinger, du møder. Gør det proaktivt – dvs. forsøg selv i første omgang at finde de informationer/læringsmateriale du skal bruge. Vores krav er ikke, at du er ekspert på produkterne, men at du aktivt forsøger at tilegne dig viden i det niveau, som du skal bruge for at løse de opgaver, du får. Tag gerne fat i din leder, hvis du i processen vurderer, at du har brug for understøttende kurser.

Vi erkender, at det ikke er direkte målbart, men det er en indstillingsændring, vi efterspørger hos dig og den slags er ikke nemt at måle direkte.

2. Faktureringsgrad

Der er opgaver nok i netværksafdelingen og i [indklagede] som helhed. Det betyder, at der også er opgaver nok til dig og dit specifikke tekniske niveau. Forslag til at hæve din faktureringsgrad:

a. Grib de opgaver, du får

Desværre har vi erfaret, at du bruger meget tid og energi på at yde modstand mod opgaverne før du går i gang. Den slags koster dyrebar tid, ikke kun for dig men også for dine kolleger. Brug i stedet tiden på at gå i gang og forsøge dig frem. Vi forventer, at du fremadrettet viser mere initiativ til at gå i gang med opgaverne. Når du kommer til et punkt, hvor du har brug for konkret hjælp til at komme videre, er du mere end velkommen til at opsøge den hos dine kolleger.

b. Driv dine opgaver proaktivt

Tag selv teten og hold opgaverne i gang. Når du driver dem proaktivt, kommer du også hurtigere frem til målet.

c. Vær selv opsøgende hos kunderne

Vi opfordrer vores konsulenter til at være opsøgende, når de arbejder for vores kunder. Vær nysgerrig på kundens udfordringer og prøv om du kan omsætte dem til et nyt salg.

d. Brug mindre tid på at snakke med dine kolleger

Det er italesat som et konkret forbedringsområde, da det nuværende niveau for hyggesnak med kollegerne langt overstiger, hvad man kan kalde for et acceptabelt niveau.

3. Arbejdstid

Du har fortsat mulighed for flex, men vi ser os i perioden frem til den opfølgende samtale d. 28.04.2020 nødsaget til at kræve, at flex aftales på forhånd med din nærmeste leder. Den nuværende aftale om fast mødested i [X-by] 2 dage om ugen fortsætter som hidtil.

...”

Den 27. november 2019 fremsatte klager indsigelse mod de skriftlige advarsler.

Den 6. december 2019 udarbejdede indklagede et tillæg til klagers ansættelseskontrakt, hvorefter han oppebar løn i sin orlovsperiode. Tillægget blev underskrevet af klager den 8. december 2019.

Indklagede udmeldte den 10. januar 2020 en ny strategi for arbejdet på kontoret i X-by. På dette tidspunkt bestod netværksteamet af i alt tre medarbejdere, herunder klager.

Den 12. februar 2020 tiltrådte en ny IT-konsulent, som skulle være tilknyttet netværksteamet.

Indklagede opslog den 17. februar 2020 et stillingsopslag, hvor de søgte senior netværkskonsulenter til indklagedes afdeling i X-by eller i Z-land.

Den 24. februar 2020 vendte klager tilbage til arbejdet efter endt orlov.

Klager deltog den 25. februar 2020 i et møde med sin nye leder, leder F, og indklagedes økonomichef. På mødet modtog klager varsel om, at han som led i den nye strategi fremadrettet skulle møde ind på indklagedes kontor i X-by fire dage om ugen, og at han skulle møde enten kl. 7-15, kl. 8-16 eller kl. 9-17.

Klager og indklagede havde den 26. februar 2020 følgende korrespondance i anledning af den varslede ændring:

Klager: ”Hej [leder L] og [økonomichefens navn]

Er vi enige om at der er tale om en væsentlig ændring i mine ansættelsesvilkår?

(Jeg mener at det at jeg ikke længere har muligheden for at flex’e og gøre arbejdsdagene i [X-by] kortere, samt at det nu er 4 dage om ugen i stedet for 2 er en væsentlig ændring i mine ansættelsesvilkår.)

og

at hvis jeg ikke accepterer, så er jeg opsagt fra jeres side med mit opsigelses varsel på 3 mdr.? ”

Leder L: ”Hej [klager]

...

Ja det er en ændring i dine ansættelsesvilkår i og med mødestedet er i [X-by] 4 dage om ugen og vi fjerner de 8 uger [i Z-land] om året som står i din kontrakt. ”

Klager: "Hej [leder L]

Det vigtige er om I betragter det som en VÆSENTLIG ændring der medfører en opsigelse fra jeres side af mig hvis jeg ikke accepterer de nye ansættelsesvilkår. "

Leder L: "Ja det er korrekt"

Klager: "Hej [leder L]

Ok, så I betragter det som en væsentlig ændring og det medfører en opsigelse fra jeres side hvis ikke jeg accepterer de nye ansættelsesvilkår?

Du må gerne bare svare ja eller nej. "

Leder L: "Som jeg skrev før, ja. "

Klager: "Hej [leder L] og [økonomichefens navn]

Jeg kan desværre ikke acceptere den væsentlige ændring i mit ansættelsesvilkår og jeg betragter det derfor som en opsigelse fra jeres side af.

Venligst bekræft min fratrædelsesdato og hvorvidt I ønsker at jeg skal arbejde på sædvanligvis i min opsigelsesperiode. "

Leder L: "Hej [klager]

Hermed bekræftelse på modtagelse på et "ikke accept" og dermed sidste arbejdsdag 29. maj 2020.

..."

Samme dag sendte indklagede følgende mail til de øvrige medarbejdere:

"Kan desværre kommunikere at [klager] stopper i [indklagede] ultimo Maj 2020. Dette har været en beslutning ifbm ændringer i [klagers] ansættelseskontrakt, som han desværre ikke har accepteret.

Som en del af [indklagedes] nye strategiske retning, herunder som en del af afdelingens nye strategi i [X-by], er der behov for at integrere teams (infrastruktur og netværk med berøringsflade til danske kunder) tættere i forhold samarbejde, sparring om kunder og teknisk setup, nedbrud mv, samt skal vi lave de gode afleveringer og videndele internt i [X-by] teams. Det er nødvendigt at medarbejdere der sidder i kerneprocesserne sidder tæt sammen i dagligdagen for at kunne effektivt koordinere, sparre og udføre arbejdet med team-ånd.

Vi har tilbudt [klager] at have mødested i [X-by] 4 dage om ugen, samt en ugentligt hjemmearbejdsdag, men da det ikke hænger sammen med [klagers] privatliv har [klager] valgt ikke at acceptere disse

ændringer. Jeg er personligt ærgerligt over at vi ikke kunne mødes på midtvejen, men omvendt er det forretningskritiske at vi integrerer disse to danske teams og optimerer vores måde at arbejde på. Det samme gør sig gældende for de opslåede stillinger på senior netværksteknikere, at mødestedet enten er i [X-by] eller [by i Z-land].

...”

Klager deltog den 28. februar 2020 i et møde med indklagedes økonomichef og leder F. På mødet blev klager præsenteret for et dokument med følgende indhold:

”Ændring af ansættelsesvilkår for [klager]

Hermed varsles ændring i ansættelsesvilkårene for [klager].

På grund af strategiske tiltag i forbindelse med ledelsen af [indklagede, X-by], stilles der øgede krav til netværksteknikere om fremmøde på kontoret i [X-by]. I stedet for som hidtil aftalt mundtligt, at arbejdsugen består af 2 ugentlige dage på virksomhedens kontor i [X-by] og 3 ugentlige hjemmearbejdsdage ændres ansættelses vilkårene til 4 ugentlige dage på virksomhedens kontor i [X-by], samt en ugentlig hjemmearbejdsdag.

Ændringen varsles 3 måneder i forvejen i henhold til gældende funktionærlov, således at perioden hvor ændringen effektueres træder i kraft *efter* den 31. maj 2020.

I perioden frem til den 31. maj 2020 er den mundtlige aftale om 2 ugentlige arbejdsdage på kontoret i [X-by] og 3 hjemmearbejdsdage gældende.

Ansættelseskontraktens krav om forretningsrejser til [by i Z-land] samt fremmøde på firmaets kontor i [Y-by] bortfalder dog dags dato.

Aftale om hvorvidt de ændrede vilkår kan tiltrædes eller ej træffes senest den 20. marts 2020.

Kan vilkårene ikke tiltrædes er sidste arbejdsdag således 29. maj 2020. Afholdelse af ferie i perioden frem til 31. maj aftales i så fald senest den 20. marts 2020. ”

Klager har for nævnet fremlagt en lydoptagelse af mødet. Det fremgår heraf, at han ikke ønskede at underskrive dokumentet, og mødet blev derfor afsluttet med, at indklagede ville sende klager en opsigelsesskrivelse. Klager har oplyst, at han ikke modtog et opsigelsesbrev efter mødet.

Klager har fremlagt en kvittering for, at Ligebehandlingsnævnets sekretariat den 10. marts 2020 modtog en henvendelse fra klager.

Klager har oplyst, at han den 12. juli 2022 henvendte sig til Ligebehandlingsnævnets sekretariatet, hvor han blev oplyst, at sekretariatet ikke havde modtaget en klage fra ham. Han fremsendte herefter klagen, som blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 12. juli 2022.

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

Indklagede har for nævnet fremlagt oplysninger om overskuddet ved klagers, medarbejder B's og medarbejder C's arbejde efter afholdelse af lønudgifter:

	01/05 2018- 31/12 2018	01/01 2019- 31/12 2019	01/01/2020- 31/05 2020
Klager	- 391.967 kr.	- 284.064 kr.	- 163.959 kr.
Medarbejder B	15.249 kr.	148.603 kr.	179.534 kr.
Medarbejder C	- 138.648 kr.	283.434 kr.	225.198 kr.

Klager har oplyst, at han var beskæftiget med indklagedes kunder i Danmark og Z-land. Indklagede har oplyst, at medarbejder B og medarbejder C, som var tilknyttet indklagedes infrastrukturteam, var beskæftiget med indklagedes kunder i Z-land.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at han blev tildelt tre advarsler samt varslet en ændring af sine arbejdsvilkår. Han ønsker sig tilkendt en godtgørelse.

Om indklagedes afvisningspåstand

Klager indgav klagen til Ligebehandlingsnævnet den 3. oktober 2020, hvor han modtog en kvittering for sin henvendelse. Da klager senere fik oplyst, at sagen ikke var blevet oprettet, genfremsendte han klagen. Han har derfor ikke udvist passivitet.

Sagen kræver ikke mundtlige forklaringer fra sagens parter, hvorfor der heller ikke af denne årsag er grundlag for at afvise sagen.

Om advarslerne

Klagers barsel var anledningen til, at indklagede gav ham tre skriftlige advarsler og ændrede hans arbejdsvilkår væsentligt.

De skriftlige advarsler blev givet som afslutning på et overdragelsesmøde på klagers sidste arbejdsdag inden hans barsel. Direktør K udtalte i den forbindelse: "Det er jo noget med den, du er, og derfor var det vigtigt, at vi lige fik talt med dig, inden du går hjem på barsel, som du selvfølgelig skal huske at nyde, så du kan tænke over det".

Anklagerne i advarslerne var ringe undersøgt og var ikke nærmere underbygget. De vedrørte alle hændelser, som fandt sted i perioden efter, at klager havde oplyst indklagede, at han ønskede at holde barselsorlov, og dermed en periode på 5-6 uger fra den 8. oktober 2019 til den 15. november 2019.

Da klager bad indklagede om at få uddybet anklagerne, gav indklagede ikke udtryk for at ville hjælpe med at foranledige de ændringer, de havde efterspurgt i advarslerne. Klager må derfor antage, at de ønskede ændringer ikke har været udtryk for reelle mål. Indklagede angav, at der ikke var tale om noget, der kunne måles direkte, men at indklagede efterspurgte en ændring af klagers indstilling.

Indklagede har dog ikke ment, at klagers indstilling har været et problem i de 1½ år forud for MUS-samtalen den 16. august 2019, hvor anklagerne ikke blev påtalt. Det var dermed problemer med klagers indstilling, som var dukket op mellem den 16. august 2019 og den 15. november 2019, som indklagede har ment var så graverende, at han skulle have tre skriftlige advarsler med hjem at tænke over i sin barsel.

Ved MUS-samtalen blev alene kravet om en faktureringsgrad på 50 procent nævnt. Klager fik at vide, at indklagede ikke tjente nogen penge på ham. Det var klager uforstående overfor, men han fandt senere ud af, at interne projekter ikke blev talt med. Da han ikke selv bestemte, hvilke opgaver han skulle arbejde på, var det imidlertid ikke noget, han kunne gøre noget ved. Til MUS-samtalen blev der ikke nævnt andre ting. Klager fik få dage efter MUS-samtalen at vide, at der gennem de sidste fem måneder havde været et lille overskud på hans arbejde. Efter MUS-samtalen efterspurgte klager flere opgaver, men alle opgaver var fordelt, og der var ikke nogen af opgaverne, som det gav mening, at klager overtog.

Oplysningerne om overskuddet ved klagers arbejde repræsenterer ikke den værdi, som klager bidrog med som medarbejder. Opgørelsen medtager således ikke den værdiskabelse, klager bidrog med ved sit arbejde med de interne projekter, som han af indklagede var blevet pålagt at varetage. Da klager modtog advarslen den 15. november 2019, kan tallene for 2020 derudover ikke tillægges nogen værdi. Der er heller ikke i tallene taget højde for, at klager under sin orlov modtog en nedsat løn.

Det har alene været meldt ud i rundsendte mails, at seniorkonsulenterne skulle have fred på kontoret, fordi de var stressede. Klager var kun på kontoret to dage om ugen, og hans ”smalltalk” handlede næsten udelukkende om kunder, projekter og teknologier.

Klager var på vej i bil til det omtalte seminar, da hans GPS ændrede ankomsttiden med flere timer som følge af et stort uheld på motorvejen. Da han alene ville kunne nå at deltage i den sidste halvdel af seminaret, valgte han at vende om og køre på arbejde i stedet.

Klager har fra den 13. december 2018 til den 31. oktober 2019 taget ni certificeringer inden for produkt A. Det er ikke korrekt, at klager har omtalt produkterne negativt over for kunderne.

Klager modtog advarslerne 1½ time før, han skulle gå hjem og påbegynde sin barsel. Advarslerne blev givet på en sådan måde og på et sådant tidspunkt, at det stod klart for klager, at indklagede ønskede, at han brugte sin barsel på at søge nyt arbejde. Beslutningen om at opsigte klager var således allerede truffet på dette tidspunkt.

Det er ikke korrekt, at der forud for de skriftlige advarsler har været samtaler vedrørende de forhold, der blev påpeget i advarslerne. Alene spørgsmålet om faktureringsgraden på 50 procent har været nævnt i forbindelse med MUS-samtalen i august 2019.

Det er urimeligt at antyde, at andre medarbejdere var ved at gå ned med stress på grund af klagers smalltalk på kontoret de to dage om ugen, og at man derfor ”måtte gøre noget”.

Om den væsentlige stillingsændring

På overdragelsesmødet gav direktør K og medarbejder A udtryk for, at formuleringerne i advarslen omkring klagers arbejdsindsats skulle forstås sådan, at han fremover skulle møde fem dage om ugen i X-by fra kl. 8-16. Dette udgjorde i sig selv en væsentlig ændring af hans arbejdsvilkår. Den væsentlige stillingsændring blev derfor fremsat allerede på dette tidspunkt.

Da klager vendte tilbage efter endt orlov, blev han præsenteret for en lidt mildere version, men fortsat en væsentlig ændring af hans arbejdsvilkår, hvor han skulle arbejde fire dage om ugen i X-by, hvor han kunne møde enten kl. 7-15, kl. 8-16 eller kl. 9-17.

Indklagede var klar over, at klager ikke ville kunne acceptere denne væsentlige stillingsændring med to små børn. Ved ændringen blev klagers transporttid mere end fordoblet fra fem timer om ugen til 12,5 timer om ugen, og muligheden for fleksible arbejdstider blev fjernet. Fremadrettet skulle klager bruge 8 timer på kontoret og 2,5 time på transport hver dag. Dermed ville det blive væsentligt sværere for klager at få familielivet med to små børn til at fungere. Tilbuddet om en ugentlig hjemmearbejdsdag ændrede ikke ved de lange dage på kontoret og ville reelt ikke gøre nogen forskel. Tilbuddet var derfor rent proforma.

Leder F og økonomichefen fortalte, at ændringen af klagers arbejdsvilkår var nødvendiggjort af indklagedes nye strategi for deres infrastruktur- og netværksteam. Klager var den eneste af medarbejderne i teamet, der arbejdede hjemmefra tre dage om ugen, da resten af medarbejderne boede i eller omkring X-by. Der var andre medarbejdere hos indklagede, som fortsat arbejdede hjemme efter udmeldingen af den nye strategi. Disse var tilknyttet andre teams, som ikke var omfattet af den nye strategi. Der var dermed ikke andre end klager, der blev ramt af den nye strategi, som alene var tiltænkt at ramme ham.

Om spørgsmålet om forskelsbehandling

Klager har svært ved at tro, at de tre advarsler, varslingen af den væsentlige stillingsændring og opsigelsen havde fundet sted, hvis ikke klager havde gjort brug af sin ret til at holde barsel. Direktør K's udtalelse på overdragelsesmødet inden orlovens start understøtter da også, at klagers barsel var anledningen til de skriftlige advarsler.

Indklagede havde ingen intention om at arbejde for at beholde klager i virksomheden. Hvis indklagede havde ment, at der var et problem, som man var villig til at løse, kunne de have givet klager advarslerne til hans MUS-samtale eller efter endt barsel. Klager og indklagede kunne have haft en dialog om problemerne, og hvordan ændringerne kunne finde sted. I stedet overlod indklagede det hele til klager med en trussel om bortvisning på noget, der "ikke var direkte målbart".

At de skriftlige advarsler blev givet 1½ time inden klagers barselsorlov var ikke tilfældigt og havde til hensigt at få klager til at føle, at der ikke var noget for klager at vende tilbage til, og at han derfor lige så godt kunne bruge sin barsel på at søge væk. Var det lykkedes, havde indklagede sparet hans løn i opsigelsesperioden.

Imidlertid fandt klager ikke et nyt arbejde, og han vendte derfor tilbage efter endt orlov. Kort forinden havde indklagede ansat en ny netværksmand og indrykket et stillingsopslag på endnu en netværksmand. Indklagede brugte den dertil formulerede nye strategi til at ”udvælge” klager til opsigelse.

Da indklagede efterfølgende forsøgte at presse klager til selv at sige op, var det et forsøg fra deres side på at undgå at blive klandret for at opsig klager i forbindelse med hans barselsorlov.

Klager blev brugt til at statuere et eksempel for andre i virksomheden på, hvad der sker, hvis man gør brug af sin ret til barselsorlov.

Tillægget til klagers ansættelseskontrakt, hvorefter klager blev tillagt løn i barselsperioden, viser ikke som anført af indklagede, at de ønskede at beholde klager. I forbindelse med klagers orlov blev der lavet et tillæg til hans kontrakt, hvor hans løn midlertidigt blev sat ned. Lønnen var lige præcis høj nok til, at indklagede kunne få fuld refusion for klagers løn under orloven, hvorved indklagede blev holdt skadesfri. Der var derfor ikke tale om, at indklagede opofrede sig for klagers skyld.

Klager havde allerede talt med indklagedes økonomichef om løn under barsel den 14. november 2019 og dermed dagen inden, at klager modtog advarslerne. Klager fik dog først tilsendt tillægget til ansættelseskontrakten 1½ uge efter hans sidste kommunikation med indklagede om advarslerne, og han følte derfor, at tillægget til ansættelseskontrakten blev holdt som en slag pant imod, at klager opførte sig ordentligt, ikke brokkede sig over advarslerne og ”forstod et hint”.

Klager bør tilkendes en godtgørelse, der bør fastsættes til 12 måneders løn.

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

Om afvisning

Det er bemærkelsesværdigt, at klager har ventet næsten 2,5 år fra meddelelsen om det ændrede antal hjemmearbejdsdage og indtil klagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet.

Klager har været i besiddelse af såvel breve som dokumenter til brug for indbringelse af klagen for nævnet. Klager har derfor udvist en sådan passivitet, at sagen allerede som følge heraf bør afvises.

Derudover fordrer sagen mundtlige vidneforklaringer fra parterne, hvorfor sagen også af denne årsag bør afvises.

Om advarslerne

Det er ikke korrekt, at advarslerne var foranlediget af klagers fædreorlov.

Klager var fagligt kompetent. Imidlertid levede han ikke op til den forventede og ønskelige arbejdsindsats, herunder især for så vidt angår fakturerbar tid.

Efter i længere tid at have oplevet klager varetage sine opgaver og drøfte afviklingen af disse, forsøgte indklagede at give klager opgaver, som var af lettere karakter, og som klager burde kunne løfte teknisk og grundigt. Desværre så indklagede ingen forbedring hos klager. I stedet oplevede indklagede og de øvrige kollegaer, at klager fortsatte med at ”smalltalke” med sine kollegaer i lang tid, selvom de var meget pressede.

Indklagede forsøgte særligt i august 2019 at drøfte ovenstående med klager, men indklagede og klagers kollegaer oplevede desværre, at klager til stadighed manglede situationsfornemmelse og pligter over for sine kollegaer, ligesom klagers omsætning fortsat lå markant under kollegaernes. Presset på kollegaerne blev efterhånden så stort, at flere gik til ledelsen hos indklagede og anmodede om handling.

De skriftlige advarsler omhandlede klagers manglende arbejdsindsats og tidsregistreringer, hans adfærd på arbejdspladsen samt hans indstilling til sit arbejde.

Forud for advarslerne havde indklagede holdt flere samtaler med klager om de forhold, som blev påpeget i de skriftlige advarsler. På tidspunktet for advarslerne havde indklagede således forsøgt at tilskynde, anvise og hjælpe klager til at præstere bedre og til at arbejde frem for at forstyrre kollegaerne. Da flere af kollegaerne ligefrem var ved at gå ned med stress, fordi arbejdspresset var stort, og fordi de ofte oplevede at blive afbrudt af klager, måtte indklagede gøre noget, således at klager forhåbentlig efter endt orlov kunne præstere og opføre sig som forventet og ønsket.

Advarslerne illustrer med al tydelighed de massive udfordringer, der var med klager. Indklagede stod i en situation, hvor de i høj grad manglede ressourcer, og hvor de allerede havde ”investeret” meget i klager. Derfor havde de et stort ønske om, at klager ville lykkes, når han kom tilbage fra orlov. Der var hårdt brug for klager og hans kompetencer, men der var samtidig brug for, at han greb tingene anderledes an – både i relation til driften og over for sine kollegaer.

Klager havde i henhold til sin oprindelige ansættelseskontrakt ret til fravær i henhold til den enhver tid gældende barselslov. Kontrakten indeholdt imidlertid intet om løn under orlov. For at stille klager væsentligt bedre økonomisk under hans orlov, udarbejdede indklagede et tillæg til hans ansættelseskontrakt, hvorefter klager oppebar løn under sin orlov. Tillægget til ansættelseskontrakten blev udarbejdet under klagers orlov, hvilket understreger, at indklagede havde et oprigtigt ønske om at beholde klager, da han havde mange gode kvaliteter. Dog var der samtidig en række punkter, som det var bydende nødvendigt, at klager rettede op på, så snart han kom tilbage fra orlov.

Om den væsentlige stillingsændring

Klager havde forud for varslingen en aftale om flere faste ugentlige hjemmearbejdsdage. Varslingen var foranlediget af en strategisk ændring af indklagedes organisering sammenholdt med et ledelsesmæssigt ønske om at få klager tættere på kontoret for herved at forbedre klagers arbejdsindsats og indtjening.

I løbet af januar 2020 så indklagede et behov for at samle og styrke produktudviklingen og den daglige sparring. Fremadrettet blev der behov for at integrere teamet på kontoret i X-by tættere i forhold til samarbejde, sparring om kunder, teknisk set up samt vidensdeling.

Som en del af det strategiske arbejde blev der udviklet et fysisk cockpit (tavlestruktur) i X-by, som afdelingslederen skulle bruge som overordnet værktøj til den daglige drift og til at udvikle den strategiske retning.

Der blev desuden etableret et nyt set up for at lave såkaldte ”ramp up” af kompetencer i supporten. Formålet var at aflaste seniorkonsulenterne i det daglige arbejde, hvilket medførte, at medarbejderne var fysisk tilstede for at kunne oplære kollegaer. Derudover skulle der ske ændring af definitionen af processer på tværs af kunder og teams.

Samtlige de øvrige konsulenter med tilknytning til X-by og med danske kunder mødte ind på kontoret hver dag. Det er korrekt, at der fortsat var nogle, der havde mulighed for at arbejde hjemmefra, hvilket klager også fortsat ville have mulighed for én dag om ugen. De øvrige medarbejdere, som arbejdede hjemme, havde ikke noget at gøre med indklagedes danske kunder.

Det havde desuden desværre vist sig, at klager producerede for lidt, hvilket især gjorde sig gældende, når han arbejdede hjemmefra. Derfor var der behov for at have en tættere tilknytning til klager, så han inden for en overskuelig fremtid kunne begynde at indtjene sin egen løn. Der henvises til den fremlagte indtjeningsoversigt for klager og medarbejder B og C, som var beskæftiget med kunder fra Z-land.

Klager fakturerede end ikke halvdelen af sin tid. Indklagede oplevede en markant dårligere indtjening end ved nogen anden sammenlignelig medarbejder på noget tidspunkt. Indklagede har haft et løntab på over 800.000 kr. i forhold til indtjeningen fra klager. Det var indklagedes håb, at klager kunne vende udviklingen ved at rette op på sin adfærd og indstilling til arbejdet samt ved at have en tættere tilknytning til kontoret.

Det er korrekt, at klager på samme måde som sine kollegaer ikke nødvendigvis havde fuld indflydelse på, *hvilke* opgaver han fik. Desuagtet havde klager indflydelse på, *hvordan* han løste sine opgaver.

Indklagede havde som arbejdsgiver en berettiget forventning om, at klager var på arbejdet i den aftalte arbejdstid, når han ikke havde hjemmearbejde. Dette har intet med klagers orlov at gøre. Det er desuden som udgangspunkt arbejdsgiver uvedkommende, hvor en medarbejder måtte have valgt at bosætte sig. Dette har heller intet med klagers orlov at gøre.

Indklagede forsøgte at imødekomme klager ved fortsat at tilbyde ham en ugentlig hjemmearbejdsdag, hvilket var mere end de øvrige medarbejdere med danske kunder og tilknytning til kontoret i X-by havde. At klager blev tilbudt mere gunstige forhold end de øvrige konsulenter taler også imod, at klager skulle være blevet forskelsbehandlet negativt for at have afholdt forældreorlov, hvilket indklagede ser som en naturlig del af arbejdslivet.

Da der var tale om en væsentlig stillingsændring, blev ændringen varslet med klagers sædvanlige opsigelsesvarsel på tre måneder. Indklagede opfordrede klager til at drøfte ændringen med sin familie og bad ham overveje mulighederne for forskudt arbejdstid, så han eventuelt kunne møde ind lidt tidligere. Klager gav dog dagen efter besked om, at han ikke kunne acceptere de væsentlige ændringer og derfor betragtede sig som opsagt.

På mødet den 28. februar 2020 opfordrede indklagede klager til på ny at overveje situationen, da de havde brug for hans arbejdskraft. De håbede oprigtigt, at klager ville fortsætte, da han som nævnt var fagligt dygtig. Klager fastholdt imidlertid, at han ville betragte sig som opsagt og dermed ville fratræde den 31. maj 2020.

Om spørgsmålet om forskelsbehandling

Ændringen af klagers arbejdsvilkår blev meddelt efter, at klager kom tilbage fra forældreorlov. Det er derfor den delte bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16 a, som finder anvendelse.

Da alle øvrige konsulenter med danske kunder skulle møde fysisk ind på kontoret i X-by hver dag, og da klager således havde mere gunstige hjemmearbejdsforhold end sammenlignelige medarbejdere, kan der alene være tale om en eventuel indirekte forskelsbehandling. Særligt da klager havde gunstigere muligheder for hjemmearbejde end de øvrige sammenlignelige medarbejdere, har klager ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet indirekte forskelsbehandling.

Hvis nævnet vurderer, at klager har løftet sin del af bevisbyrden, har indklagede løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Der var tale om saglige og strategiske ændringer, der hører under ledelsesretten, og som blev foretaget for at få klager til at kunne indtjene sin egen løn. Hverken advarslerne eller varslingen havde således noget med klagers orlov at gøre, men skyldtes i stedet optimeringen af driften samt klagers adfærd.

Hvis nævnet mod forventning vurderer, at den omvendte bevisbyrde finder anvendelse, gøres det med samme begrundelse gældende, at indklagede har løftet denne bevisbyrde.

Klager havde på tidspunktet for den væsentlige stillingsændring været ansat i 1 år og 9 måneder. Hvis nævnet måtte vurdere, at klager er berettiget til en godtgørelse, bør denne derfor maksimalt udgøre 9 måneders løn. De konkrete omstændigheder i sagen, hvor klager havde mulighed for at fortsætte i ansættelsen på relativt mildt ændrede vilkår, og hvor klager har udvist passivitet, bør dog medføre, at klager højst bør tilkendes en godtgørelse på 6 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven).

Klagen angår forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at indklagede den 15. november 2019 tildelte klager tre advarsler.

Klagen angår endvidere forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager den 25. februar 2020 blev varslet en ændring af sine arbejdsvilkår.

Om indklagedes afvisningspåstand

Ligebehandlingsnævnet har ved sin principielle afgørelse af 2. marts 2023 i sagsnr. 22-48184 fastslået, at der ikke på nævnets område gælder en klagefrist, som kan afskære en klager fra at få behandlet en klage

materielt over forskelsbehandling som følge af den tid, der er forløbet fra den påståede forskelsbehandling og indtil klagens indgivelse.

Eventuel retsfortabende passivitet kan herefter alene få betydning ved spørgsmålet om fastsættelse af en godtgørelse for eventuel ulovlig forskelsbehandling.

Som sagen er oplyst for nævnet, er det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Om advarslerne

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår.

Ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Dette gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

Chikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor forbudt. Der foreligger chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

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

Klager meddelte den 8. oktober 2019 indklagede, at han ønskede at holde forældreorlov fra den 18. november 2019 til den 23. februar 2020.

På sin sidste arbejdsdag forud for den varslede orlov modtog klager tre skriftlige advarsler fra indklagede.

Advarslerne vedrørte både klagers adfærd på kontoret, klagers arbejdsindstilling, herunder i forbindelse med hans manglende deltagelse på et seminar, samt klagers arbejdsindsats. Advarslerne angik navnlig forhold, som havde fundet sted i perioden fra oktober til november 2019.

Nævnet vurderer, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at han ved tildelingen af advarslerne blev udsat for chikane som følge af sin forestående forældreorlov.

Nævnet har herved lagt vægt på, at advarslerne blev givet umiddelbart forud for klagers påbegyndelse af sin forældreorlov og primært vedrørte forhold, der havde fundet sted efter klagers varsling af sin orlov.

Nævnet har også lagt vægt på, at advarslerne efter sit omfang, indhold og ordlyd var egnet til at skabe et truende og ubehageligt klima for klager i forbindelse med hans tilbagevenden efter endt orlov.

Det er herefter indklagede, som skal løfte bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Der er enighed mellem parterne om, at klagers faktureringsgrad blev drøftet til MUS-samtalen den 16. august 2019.

Indklagede har for nævnet desuden fremlagt oplysninger om, at indklagede i 2018 og 2019 ikke havde et overskud ved klagers arbejde.

Uanset disse forhold vurderer nævnet, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket i forbindelse med tildelingen af advarslerne.

Nævnet har herved navnlig lagt vægt på, at indklagede ikke har godtgjort, at de øvrige forhold i de tre advarsler havde været påtalt over for klager forud for tildelingen af advarslerne, ligesom indklagede ikke over for nævnet har underbygget de øvrige dele af advarslernes indhold.

Klager får derfor medhold i denne del af klagen.

Om den varslede ændring af klagers arbejdsvilkår

Det fremgår af ligebehandlingsloven, 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 ligebehandlingsloven, 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.

Ifølge sin ansættelseskontrakt var klager ansat hos den indklagede virksomhed med delt arbejdssted på virksomhedens kontorer i X-by og Y-by samt virksomhedens hovedkontor i Z-land. Det primære arbejdssted var ifølge kontrakten kontoret i Y-by. Arbejdstiden skulle primært placeres inden for virksomhedens åbningstid, som var kl. 08-16 mandage-fredage og kl. 08-15.30 fredage.

Under klagers ansættelse lukkede indklagedes kontor i Y-by. Klager aftalte mundtligt med sin nærmeste leder, at han to dage om ugen skulle møde på indklagedes kontor i X-by, mens han de resterende tre dage arbejdede hjemme. Aftalen indebar også, at klager kunne bruge flekstid til at arbejde færre timer på dage med fremmøde på kontoret mod en tilsvarende forlængelse af arbejdsdagen på dage med hjemmearbejde.

Efter sin tilbagevenden fra forældreorlov modtog klager den 25. februar 2020 meddelelse om, at han fremover skulle møde på indklagedes kontor i X-by fire dage om ugen, og at arbejdstiden var fast fra enten kl. 7-15, kl. 8-16 eller kl. 9-17. Klager havde fortsat mulighed for én ugentlig hjemmearbejdsdag.

Klager meddelte den 26. februar 2020 indklagede, at han ikke ønskede at acceptere en fortsat ansættelse på de ændrede vilkår.

Nævnet vurderer, at indklagedes bekræftelsesmail af samme dato ikke havde karakter af en afskedigelse.

Uanset indholdet af parternes forudgående korrespondance vurderer nævnet endvidere, at varslingen af de ændrede vilkår heller ikke havde karakter af en væsentlig stillingsændring, der medførte, at klager med rette kunne betragte sig som afskediget.

Nævnet har herved lagt vægt på, at de varslede ændringer lå inden for rammerne af ansættelseskontraktens bestemmelser om arbejdstid og arbejdssted og dermed inden for det, som klager med rimelighed måtte tåle i stillingen.

Forholdet er derfor ikke omfattet af beskyttelsen i ligebehandlingslovens § 9.

Nævnet vurderer endvidere, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at de varslede ændringer af klagers arbejdsvilkår var udtryk for chikane i anledning af klagers afsluttede forældreorlov.

Nævnet har herved lagt vægt på, at der efter de foreliggende oplysninger var tale om et generelt krav om fremmøde på kontoret i X-by for medarbejderne i klagers team.

Det kan ikke føre til en anden vurdering, at klager var den eneste medarbejder i teamet, der som følge af sin bopæl i praksis blev ramt af kravet om fremmøde.

Klager får herefter ikke medhold i denne del af klagen.

Godtgørelse

Nævnet vurderer, at klager ikke har udvist retsfortabende passivitet i forhold til spørgsmålet om fastsættelse af godtgørelse ved at indbringe klagen for nævnet omkring 2,5 år efter de forhold, som klagen angår.

Nævnet har herved navnlig lagt vægt på, at klager ikke har været repræsenteret af et fagforbund eller advokat, og at indklagede på tidspunktet for klagens indgivelse ikke i væsentligt omfang kan have haft nogen berettiget forventning om, at klager ikke ville gøre noget krav i henhold til ligebehandlingsloven gældende.

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 20.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse taget udgangspunkt i praksis samt et skøn over sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af den skete overtrædelse.

Indklagede skal herefter betale 20.000 kr. til klager med procesrente fra den 12. juli 2022, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, nr. 3, om nævnets kompetence
- § 8, stk. 1, nævnets afvisning af klagen
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 2, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1-5, om lovens anvendelsesområde
- § 4, om forbud mod forskelsbehandling i forbindelse med arbejdsvilkår
- § 8 a, om ret til at vende tilbage til samme eller tilsvarende arbejde
- § 9, om forbud mod afskedigelse og anden mindre gunstig behandling begrundet i graviditet eller orlov
- § 14, om godtgørelse
- § 16 a, om delt bevisbyrde