



10-05-2017

Ligebehandling 2005-2015



Christian Niss Norup
Studienummer: 20123633
Vejleder: Bjørn Holtze

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	1
2. Metode	2
3. Afgrænsning.....	3
4. Problemformulering	4
5. Introduktion til ligebehandlingsloven	4
5.1 Lovens tilblivelse og baggrund	4
5.2 Lovens anvendelsesområde og definitioner	6
5.3 Ligebehandlingslovens §§ 9 og 16.....	7
5.3.1 Ligebehandlingslovens § 9.....	7
5.3.2 Ligebehandlingslovens § 16.....	8
5.4 Afgørelse af tvister.....	10
5.4.1 Ligebehandlingsnævnet	10
5.4.2 Domstolsprøvelse.....	12
5.5 Bevisbyrde	12
6. Domsanalyse	14
6.1 2005.....	15
6.1.1 U 2005.2269 V	15
6.1.2 KEN nr 10679 af 10/11/2005	17
6.1.3 KEN nr 10677 af 11/07/2005	18
6.2 2006.....	19
6.2.1 KEN nr 10695 af 23/03/2006.....	19
6.2.2 KEN nr 10746 af 27/11/2006.....	20
6.2.3 KEN nr 10738 af 05/09/2006.....	21
6.3 2007.....	22
6.3.1 KEN nr 10760 af 01/05/2007	22
6.3.2 KEN nr 10761 af 01/05/2007	23
6.4 2008.....	23
6.4.1 U 2009.30 V	23
6.4.2 U 2009.323 V	24
6.4.3 KEN nr 11071 af 27/05/2008.....	26
6.5 2009.....	26
6.5.1 KEN nr 10075 af 11/08/2009.....	26

6.5.2 U 2010.657 V	27
6.6 2010.....	28
6.6.1 KEN nr 10044 af 12/11/2010.....	28
6.6.2 KEN nr 10124 af 17/12/2010.....	29
6.6.3 KEN nr 10104 af 01/10/2010.....	30
6.7 2011.....	31
6.7.1 U 2011.1776 H.....	31
6.7.2 KEN nr 10048 af 11/03/2011.....	33
6.7.3 KEN nr 10377 af 11/11/2011.....	34
6.8 2012.....	35
6.8.1 U 2012.1388 Ø.....	35
6.8.2 KEN nr 10058 af 20/06/2012.....	36
6.9 2013.....	37
6.9.1 U 2013.2442 V.....	37
6.9.2 U 2014.657 V.....	39
6.9.3 U 2014.91 V.....	40
6.10 2014.....	41
6.10.1 U 2015.189 V.....	41
6.10.2 KEN nr 9762 af 12/11/2014.....	43
6.10.3 KEN nr 10270 af 08/01/2014.....	44
6.11 2015.....	45
6.11.1 KEN nr 9994 af 25/03/2015.....	45
6.11.2 KEN nr 10415 af 04/02/2015.....	47
6.11.3 U 2015.1525 H.....	48
7. Konklusion.....	49
8. Abstract.....	54
9. Litteraturliste.....	55
10. Retspraksis.....	55
11. Lovoversigt.....	56
12. Skærmpoint.....	57

1. Indledning

Nærværende fremstilling omhandler afskedigelsessituationen i henhold til § 9 i lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011 (ligebehandlingsloven), samt sanktionsmulighederne i lovens § 16.

Det vil blive undersøgt, om der er sket en udvikling i beskyttelsen i henhold til ligebehandlingsloven, herunder om der kan udledes formildende omstændigheder som følge af finanskrisen.

Fremstillingen er inspireret af artiklen ET2015.173¹, hvori det anføres, at finanskrisen har bevirket en mildere bedømmelse af arbejdsgiveres nedskæringer som følge af ekstraordinære økonomiske udfordringer. Forfatterne har til støtte herfor henvist til dommen U 2015.1 H, der handler om aldersdiskriminerende afskedigelser af en række SAS-piloter i strid med lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16/12/2008 (forskelsbehandlingsloven). I sagen fandt Højesteret, at der var grundlag for at fravige udgangspunktet for udmåling af godtgørelse i nedadgående retning, hvorfor godtgørelsen blev fastsat til et lavere niveau, end hvad der normalt ville følge af de sædvanlige udmålingsprincipper. Dommen er nærmere behandlet nedenfor i afsnit 6.

Indledningsvist introduceres fremstillingens metodiske tilgang, afgrænsning og problemformulering i afsnit 2-4. Dernæst følger i afsnit 5 en redegørelse af ligebehandlingslovens ophav og udvikling og en gennemgang af de bestemmelser, der er fremstillingens fokusområde. Afsnit 6 præsenterer en analyse af retspraksis med henblik på at undersøge udviklingen, og endelig fremgår konklusionen af afsnit 7.

¹ Niels Banke og Louise Olsen, Når nu Finanskrisen er ovre... ...hvor efterlader det så ansættelsesretten?, ET2015.173

2. Metode

Fremstillingen anvender den retsdogmatiske metode. Herved forstås den metode, hvorefter gældende ret systematiseres, beskrives, fortolkes og analyseres.² Retsdogmatikken omhandler løsning af juridiske problemstillinger, fx ved at undersøge hvad gældende ret er og hvorfor.³ Systematik indgår formentlig i al videnskab, og kan være et vigtigt redskab for at opnå en forståelses- og referenceramme.⁴ I domsanalysen nedenfor i afsnit 6 rubriceres afgørelserne efter årstal med henblik på at analysere ligheder og forskelle.

Den retsdogmatiske metode er den mest betydningsfulde del af retsvidenskaben⁵, og den efterfølges af lovgiver, domstolene, forskere og øvrige professionelle juridiske udøvere.⁶ Den retsdogmatiske metode må og skal anvendes, før en retsdogmatisk analyse kan betragtes som valid, og ved at anvende den samme metodiske tilgang som andre jurister, nås et tilsvarende resultat, da forforståelsen og fortolkningsstilen er den samme.⁷

Ligebehandlingsloven er ændret i flere omgange. Fortolkning af enhver lovbestemmelse vil tage sit udgangspunkt i en ordlydsfortolkning, hvorved tekstens juridiske mening søges udledt.⁸ I Danmark har lovforarbejder traditionelt tillige spillet en stor rolle ved fortolkning af lovgivningen i tilfælde af tvivl. Subjektiv fortolkning indebærer således, at lovgivers vilje i form af uddybende forklaringer af lovteksten udtrykt i forarbejderne eller bemærkninger til lovforslaget, tillægges betydning.⁹ Forarbejderne og bemærkninger til lovforslag vil blive inddraget i det omfang, de kan bidrage til at besvare, hvorvidt der med en lovændring har været tiltænkt en ændring af retstilstanden.

Udviklingen vil hovedsageligt blive undersøgt gennem en analyse af retspraksis. Domspraksis kan skabe præcedens for efterfølgende sager om tilsvarende forhold ved både domstolene og klagenævn. At en afgørelse tillægges præjudikatværdi kan lette dommernes arbejde fremadrettet, og er med til at sikre gennemskuelse og retfærdighed. Lighedsprincippet foreskriver således, at det lige skal behandles lige, det vil sige, at to ens sager skal behandles ens. Retskildeværdien af domme

² Christina D. Tvarnø og Ruth Nielsen, *Retskilder & Retsteorier*, s. 30

³ Christina D. Tvarnø og Ruth Nielsen, *Retskilder & Retsteorier*, s. 30

⁴ Carsten Munk Hansen, *Retsvidenskabsteori*, s. 90

⁵ Carsten Munk Hansen, *Retsvidenskabsteori*, s. 86

⁶ Christina D. Tvarnø og Ruth Nielsen, *Retskilder & Retsteorier*, s. 56

⁷ Christina D. Tvarnø og Ruth Nielsen, *Retskilder & Retsteorier*, s. 34

⁸ Christina D. Tvarnø og Ruth Nielsen, *Retskilder & Retsteorier*, s. 233

⁹ Christina D. Tvarnø og Ruth Nielsen, *Retskilder & Retsteorier*, s. 94

rangerer højest, og det vil primært være domme fra Højesteret og landsretterne, der tillægges præjudikatværdi.¹⁰ Som følge heraf prioriteres domme over afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet.

Ældre praksis kan undertiden forlades, dersom samfundsudviklingen gør det utilfredsstillende at opretholde gældende ret. En doms præjudikatværdi kan desuden afhænge af flere forhold. Er en dom fx meget konkret begrundet eller begrundet med det meget vage udtryk ”sagens omstændigheder”, der næppe nogensinde vil være helt identiske i forskellige sager, svækkes præjudikatværdien.¹¹

Endelig vil den juridiske litteratur blive inddraget. Særligt vil Ligestillingslovene med kommentarer bind 1 og 2 af Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et. al. blive anvendt til at understøtte de indledende redegørende afsnit. Den juridiske litteratur anses normalt ikke som en egentlig retskilde, men forfatteres ræsonnementer kan anvendes som en del af hensynsafvejningen, når retstilstanden skal fastlægges.¹²

3. Afgrænsning

Fremstillingen afgrænses til årene 2005-2015. Perioden er i kølvandet på dommen U 2002.2435/3 H, hvor Højesteret tildelte en kontorvikar med få måneders anciennitet en godtgørelse svarende til 6 måneders løn. Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et al. betragter dommen som udtryk for, at der nærmest består et minimumsniveau for godtgørelsers størrelse.¹³ Retspraksis omkring godtgørelsesniveauet er nærmere beskrevet nedenfor i afsnit 5.3.2. Den valgte periode er ligeledes umiddelbart i forlængelse af lovændringen i 2005¹⁴, hvor maksimumgrænserne for godtgørelse blev ophævet.

Perioden overlapper desuden finanskrisen. Som nævnt ovenfor hævdes det i artiklen ET2015.173, at finanskrisen har bevirket en mildere bedømmelse af arbejdsgiveres nedskæringer som følge af ekstraordinære økonomiske udfordringer. Det vil blive undersøgt om noget tilsvarende gælder inden for ligebehandlingslovens område.

¹⁰ Christina D. Tvarnø og Ruth Nielsen, Retskilder & Retsteorier, s. 178

¹¹ Christina D. Tvarnø og Ruth Nielsen, Retskilder & Retsteorier, s. 196

¹² Carsten Munk Hansen, Retsvidenskabsteori, s. 346

¹³ Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et al., Ligestillingslovene med kommentarer, bind 2, s. 192

¹⁴ LOV nr 1385 af 21/12/2005

Fokus vil være på afskedigelsessituationen omfattet af ligebehandlingslovens §§ 9 og 16, og alene omfatte afskedigelser begrundet i arbejdsgiverens forhold for dermed at opnå et sammenligneligt datagrundlag til brug for domsanalysen.

Fremstillingen anvender hovedsageligt trykte domstolsafgørelser suppleret med afgørelser fra Ligestillingsnævnet og senere Ligebehandlingsnævnet fra perioden 2005-2015. Enkelte ældre afgørelser er medtaget i det omfang, de fastslår noget principielt eller er særligt illustrative.

4. Problemformulering

Er der sket en udvikling i beskyttelsen i henhold til ligebehandlingsloven fra 2005-2015, og har finanskrisen i så fald haft en betydning for denne udvikling?

5. Introduktion til ligebehandlingsloven

5.1 Lovens tilblivelse og baggrund

Ligestilling mellem mænd og kvinder har længe været et erklæret mål for EU begyndende med artikel 119 om lige løn for samme arbejde i Rom-Traktaten fra 1958. Med Maastricht-Traktaten og senere Amsterdam-Traktaten blev området for ligestilling udvidet til ikke blot at omfatte ligeløn, men til en mere generel målsætning om, at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem kønnene. Den nuværende regel findes i Lissabon-Traktatens artikel 157 om ligeløn og ligebehandling.

EU's værdier og målsætninger omkring ligestilling mellem mænd og kvinder fremgår af flere bestemmelser. Det følger således af Traktaten om Den Europæiske Unions artikel 2, at *"Unionen bygger på værdierne respekt for den menneskelige værdighed, [...] og ligestilling mellem kvinder og mænd"* og af Traktatens artikel 3, stk. 3, at *"Den bekæmper social udstødelse og forskelsbehandling og fremmer social retfærdighed og beskyttelse, ligestilling mellem kvinder og mænd, solidaritet mellem generationerne og beskyttelse af børns rettigheder."*

Det følger endvidere af Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde artikel 8, at *"I alle sine aktiviteter tilstræber Unionen at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder"* og af artikel 10, at EU *"Ved udformningen og gennemførelsen af sine politikker og aktiviteter tilstræber [...] at bekæmpe enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering."* Artikel 19

hjemler endelig en adgang for Rådet til, med Europa-Parlamentets godkendelse, at iværksætte foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn.

Danmark vedtog i 1978 lov nr. 161 af 12. april om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse, der var en implementering af Rådets direktiv af 9. februar 1976. Rådet udtaler i præambelen, at handling fra Fællesskabets side var påkrævet for at sikre principperne om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgangen til beskæftigelse, uddannelse, forfremmelse og andre arbejdsvilkår.¹⁵ Som følge af lovens EU-retlige ophav, er Danmark forpligtet til at fortolke den EU-konformt.¹⁶ Loven er sidenhen ændret af flere omgange, hvorved senere EU-direktiver er blevet indarbejdet. Ændringerne har haft til formål at indarbejde regler og rettigheder i forbindelse med graviditet og barsel og at indføre bestemmelser om bevisbyrde jf. bevisbyrdedirektivet¹⁷.

Ved lov nr. 1385 af 21. december 2005 blev der gennemført ændringer, således at definitionerne af bl.a. direkte og indirekte forskelsbehandling blev bragt i overensstemmelse med de respektive EU-direktiver. Lovændringerne indebar tillige en ophævelse af de hidtil gældende maksimumgrænser for godtgørelse, der lød på henholdsvis 39 og 78 ugers løn. Ophævelsen skete som konsekvens af dommen C-180/95 – Draehmpaehl, hvor EU-Domstolen fastslog, at forudgående fastsættelse af et maksimum kan udelukke en effektiv erstatning.

Med direktiv 2006/54/EF blev der af hensyn til klarheden foretaget en omarbejdning af direktivbestemmelserne, således at de fremover var samlet i én tekst.

Med lov nr. 566 af 9. juni 2006 (barselsloven) blev reglerne om fravær og varsling ved graviditet, barsel og adoption flyttet fra ligebehandlingsloven til barselsloven.

I dag gælder lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011 som ændret ved lov nr. 553 af 18. juni 2012 og lov nr. 217 af 5. marts 2013. Ændringen i 2013 implementerede Forældreorlovsdirektivet¹⁸, der dog kun gav anledning til mindre justeringer i dansk ret. Lovændringen indebar tillige en præcisering af lovens § 9, der dog ikke tilsigtede at ændre retstilstanden.¹⁹

¹⁵ Direktiv 76/207/EØF

¹⁶ Christina D. Tvarnø og Ruth Nielsen, Retskilder & Retsteorier, s. 227

¹⁷ Direktiv 97/80/EF

¹⁸ Direktiv 2010/18/EU

¹⁹ Lovforslag nr. L 105 Folketinget 2012-13

5.2 Lovens anvendelsesområde og definitioner

Ligebehandlingsloven definerer i § 1, at ligebehandling af mænd og kvinder skal forstås som et forbud mod forskelsbehandling på grund af køn. Det følger videre af bestemmelsen, at der hverken må ske direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

Direkte forskelsbehandling foreligger, hvor en person på grund af sit køn behandles ringere, end en anden person er eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation jf. stk. 2. Bestemmelsen fremhæver særligt enhver form for negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og barsel.

Indirekte forskelsbehandling foreligger, hvor et kriterium eller anden praksis, der umiddelbart forekommer neutralt, rammer kønnene skævt, således at det ene køn stilles ringere end det andet køn. Saglige grunde, der ikke er uforholdsmæssigt vidtgående, kan dog retfærdiggøre en sådan forskelsbehandling jf. stk. 3. Definitionerne er i overensstemmelse med art. 14 i direktiv om ligebehandling.²⁰

Ligebehandlingsloven er primært en arbejdsretlig lov. Den gælder således ikke uden for arbejdslivet, hvorfor diskrimination i privatlivet falder uden for lovens anvendelsesområde.

Den beskyttelse, som lønmodtagere nyder i henhold til ligebehandlingsloven, eksisterer i alle ansættelsesforhold. Ansættelsesforholdets varighed, arbejdstiden, den ansattes placering i hierarkiet, hvorvidt lønmodtageren er offentligt eller privat ansat er således uden betydning. Forarbejderne undtager visse kønsbestemte arbejdsopgaver fra loven fx kønsbestemte skuespillerroller.²¹

Ligebehandlingslovens §§ 11-12 omhandler ugyldighed og lovens ufravigelighed. Loven er fuldstændig beskyttelsespræceptiv, hvorfor der ikke kan gives afkald på de rettigheder, som loven tillægger den enkelte. Bestemmelserne har endvidere den konsekvens, at enhver individuel kontrakt, kollektiv overenskomst eller en virksomheds interne reglement, der kompromitterer principperne om ligebehandling er ugyldig.

²⁰ 2006/54/EF

²¹ Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et al., Ligestillingslovene med kommentarer, bind 2, s. 39

5.3 Ligebehandlingslovens §§ 9 og 16

5.3.1 Ligebehandlingslovens § 9

Nærværende fremstilling fokuserer som nævnt på ligebehandlingslovens §§ 9 og 16.

§ 9 har følgende ordlyd:

”En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14, har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.”

Det følger heraf, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for en mindre gunstig behandling, hvis vedkommende har udnyttet sin ret til fravær efter barselsloven eller har fremsat krav herom, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption. Beskyttelsen omfatter også væsentlige stillingsændringer, der sidestilles med en opsigelse. Tilføjelsen om forbuddet mod at udsætte lønmodtageren for mindre gunstig behandling er en nylig præcisering foranlediget af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov.²² Det følger af lovforslaget, at der ikke er tilsigtet en ændring af retstilstanden, idet væsentlige stillingsændringer allerede før lovændringen blev sidestillet med en opsigelse.²³

Vigtigt at bemærke er det dog, at det ikke efter dansk ret er forbudt at afskedige gravide eller en lønmodtager, der benytter sin ret til barselsorlov. En sådan afskedigelse vil dog kræve udtrykkelige holdepunkter og dokumentation for ikke at være i strid med loven. Der findes imidlertid talrige eksempler, hvor arbejdsgiveren har godtgjort, at en afskedigelse ikke skyldes graviditet, barsel eller adoption, eksempelvis som følge af omstruktureringer eller personalereduktion på grund af arbejdsmangel. I forbindelse med personalereduktioner må arbejdsgiveren godtgøre, at netop den gravide eller barslende bedst kan undværes qua sine dårligere kompetencer, eller at den pågældendes arbejdsopgaver ikke længere er til stede.

Det er derimod forbudt at afskedige på grund af graviditeten eller deraf afledte forhold. Det vil være en overtrædelse af ligebehandlingsloven, selvom afskedigelsen alene delvist skyldes graviditet, barsel eller adoption, og uanset om dette må antages at være hovedbegrundelsen for afskedigelsen.²⁴

²² Direktiv 2010/18/EU

²³ Lovforslag nr. L 105 Folketinget 2012-13

²⁴ Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et al., Ligestillingslovene med kommentarer, bind 2, s. 196-197

I Sag C-109/00 – TeleDanmark blev det fastlagt, at det end ikke i situationer, hvor den gravide er ansat som vikar i en begrænset periode, og hvor graviditeten indebærer, at den ansatte ikke kan arbejde i en væsentlig del af ansættelsesperioden, vil være en legitim årsag til afskedigelse på grund af graviditet.

Højesteret har fastslået, at beskyttelsen efter § 9, i henhold til ligebehandlingslovens forarbejder og formål, må udstrækkes til også at omfatte lønmodtagere, der forsøger at blive gravide ved hjælp af kunstig befrugtning jf. U 2003.603 H.

Formålet med ligebehandlingsloven er også, at beskytte den barslende mod, at hendes arbejde bliver overtaget af en anden medarbejder. Det er således ikke tilladt, at en arbejdsgiver fastansætter en barselsvikar, eller ansætter en ny medarbejder til at udføre de samme arbejdsopgaver som den barslende, på bekostning af denne. Til illustration kan nævnes afgørelsen U 2012.1388 Ø, som omtales nedenfor i afsnit 6.8.1.

Arbejdsgiveren er forpligtet til at søge den afskedigede medarbejder omplaceret. Denne pligt består helt frem til udløbet af opsigelsesperioden, hvis det på afskedigelsestidspunktet må forventes, at en stilling bliver ledig jf. U 2017.303 H. Manglende iagttagelse af omplaceringspligten kan medføre, at arbejdsgiveren ikke har løftet sin bevisbyrde for, at afskedigelsen ikke er i strid med ligebehandlingslovens § 9.

5.3.2 Ligebehandlingslovens § 16

Det fremgår af direktiv 2006/54/EF artikel 18, at de enkelte medlemsstater skal indføre nødvendige bestemmelser, der sikrer krænkede en reel og effektiv kompensation, som både er præventiv og proportional. Det følger videre af bestemmelsen, at en sådan kompensation ikke på forhånd kan fastsættes til et maksimum.

I dansk ret følger sanktionerne ved overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9 af § 16. Såfremt en lønmodtager er blevet forskelsbehandlet i strid med § 9, kan vedkommende påstå afskedigelsen underkendt jf. § 16, stk. 1 eller tilkendes en godtgørelse jf. § 16, stk. 2.

EU-Domstolen har i sag C-180/95 – Draehmpaehl taget stilling til, hvorvidt nationale bestemmelser om culpa hos arbejdsgiveren som betingelse for tilkendelse af godtgørelse var i overensstemmelse med direktivet. Domstolens svar var benægtende, hvorfor der gælder et objektivi ansvar for arbejdsgivere.

Beskyttelsen efter § 9 omfatter også graviditetsbetinget sygdom, uanset om arbejdsgiveren på afskedigelsestidspunktet var vidende om graviditeten. Pligten til at betale godtgørelse er imidlertid betinget af, at arbejdsgiveren ikke ændrer sin beslutning efter at være gjort bekendt med graviditeten jf. U 2012.1782 H.

Godtgørelsens størrelse afhænger af den krænkedes ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt jf. § 16, stk. 3. Retspraksis tegner et billede af, at ansættelsestiden er den altdominerende faktor ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse. Der har udviklet sig en praksis for, at der tilkendes en godtgørelse svarende til enten 6, 9 eller 12 måneders løn. Der tilkendes som udgangspunkt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn, når den pågældendes ansættelsestid er mindre end 10-12 måneder. Ved længere ansættelsestid øges godtgørelsen, således at der tilkendes en godtgørelse svarende til 9 måneders løn, når ansættelsesforholdet har varet fra de ca. 10-12 måneder til i hvert fald 7 år. Godtgørelser svarende til 12 måneders løn forekommer relativt sjældent og forudsætter som hovedregel en ansættelsestid på over 7 år. Selvom der ikke af loven fremgår et maksimum over godtgørelsens størrelse, findes der endnu ikke eksempler fra trykt retspraksis, hvor der er tilkendt en godtgørelse på mere end 12 måneders løn.²⁵

Der kan forekomme skærpende eller formildende omstændigheder, der uanset den pågældendes ansættelsestid, påvirker godtgørelsens størrelse i op- eller nedadgående retning. Til illustration kan nævnes Ligebehandlingsnævnets afgørelse KEN nr 10745 af 27/11/2006, hvor en klager fik tilkendt 12 måneders godtgørelse på trods af en ansættelsestid på kun 1 år og 3 måneder. Det skyldtes, at lønmodtageren var bragt i en særlig vanskelig situation, da hun var nødsaget til at flytte fra USA tilbage til Danmark som konsekvens af afskedigelsen.

I den førnævnte dom U 2002.2435/3 H, tilkendte Højesteret en kontorvikar med få måneders anciennitet en godtgørelse på 6 måneders løn. Siden da er godtgørelsesniveauet steget, og godtgørelser svarende til 9 måneders løn er i dag hyppigt forekomne. Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et al., anser dommen som udtryk for, at en godtgørelse svarende til 6 måneders løn må betragtes som en form for minimumsgodtgørelse.²⁶ Tilsvarende fremfører Svenning Andersen, ”at der efter Højesterets afgørelse i sagen U 2002.2435/3 H næppe i noget tilfælde, hvor der tilkendes godtgørelse efter § 16, stk. 2, vil blive tilkendt en godtgørelse på et beløb svarende til mindre end 6

²⁵ Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et al., Ligestillingslovene med kommentarer, bind 2, s. 192

²⁶ Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et al., Ligestillingslovene med kommentarer, bind 2, s. 192

*måneders løn.*²⁷ Som det vil fremgå nedenfor af afsnit 7, kan dette synspunkt i lyset af afgørelserne U 2015.1318 H og KEN nr 10444 af 17/06/2015 ikke ubetinget opretholdes i dag.

Udover godtgørelse efter ligebehandlingsloven er der efter omstændighederne mulighed for, at der kan tilkendes erstatning efter dansk rets almindelige erstatningsregler.²⁸

5.4 Afgørelse af tvister

5.4.1 Ligebehandlingsnævnet

Ligebehandlingsnævnet blev oprettet ved lov nr. 387 af 12.5.2008 og overtog kompetenceområdet fra Ligestillingsnævnet, der i samme ombæring blev nedlagt.

Nævnet består af 1 formand, der skal være landsdommer, 2 næstformænd, der skal være byretsdommere, samt 9 øvrige medlemmer, der udpeges af beskæftigelsesministeren jf. lovbekendtgørelse nr. 1230 af 2.10.2016 (ligebehandlingsnævnsloven) § 3. De øvrige medlemmer skal alle have bestået en juridisk kandidateksamen.

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling af de typer, der er opregnet i ligebehandlingsnævnslovens § 1, herunder forskelsbehandling på grund af køn i § 1, stk. 1 og stk. 2.

Enhver, der nyder beskyttelse efter de love, der fremgår af ligebehandlingsnævnslovens § 1, stk. 2-5 kan klage til Ligebehandlingsnævnet. Ligebehandlingsnævnets forretningsordens²⁹ § 4, stk. 4 foreskriver, at nævnet ikke er kompetent til at tage sager op af egen drift. Nævnet er et forvaltningsorgan, hvorfor det må følge de almindelige forvaltningsretlige regler, såsom forvaltningsloven, offentlighedsloven og officialprincippet. Det medfører, at nævnet har pligt til at begrunde afgørelser og foretage partshøring, ligesom nævnet er forpligtet til at oplyse sagen, før det træffer afgørelse.

Fra 1. januar 2016 er ligebehandlingsnævnsloven udvidet med § 1, stk. 6. Det følger heraf, at en klage kan indbringes af den, der har retlig interesse i sagen. Før lovændringen var det muligt for enhver, der tilhører den gruppe, der bliver forskelsbehandlet at klage, selvom den pågældende ikke selv aktuelt var blevet forskelsbehandlet. Formålet med lovændringen var at effektivisere og målrette Ligebehandlingsnævnets arbejde, for derved at fokusere på reelle

²⁷ Lars Svenning Andersen, Funktionærret, s. 828

²⁸ Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et al., Ligestillingslovene med kommentarer, bind 1, s. 436-437

²⁹ Bekendtgørelse nr. 220 af 1.3.2013

ligebehandlingsproblemer.³⁰ Kravet om retlig interesse er allerede kendt fra den civile retspleje, og ændringen har således skabt parallelitet i forhold til muligheden for at få behandlet en sag ved henholdsvis Ligebehandlingsnævnet og de almindelige domstole.

Klager behandles skriftligt jf. ligebehandlingsnævnslovens § 5, stk. 2. Nævnet kan afvise at behandle sager, der ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet jf. lovens § 8. Som konsekvens af skriftlighedskravet kan nævnet ikke iværksætte andre former for bevisførelse. Sager hvor afgivelse af parts- og vidneforklaringer findes nødvendige for at afgøre sagen, vil derfor blive afvist af nævnet.

Ligebehandlingsloven forpligter som nævnt ovenfor arbejdsgivere jf. §§ 2-4 og enhver, der fastsætter bestemmelse og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt hverv jf. § 5. Der kan således alene klages over arbejdsgivere, offentlige myndigheder og organisationer omfattet af de nævnte bestemmelser. Er den krænkede blevet diskrimineret af kolleger, kunder, patienter mv., vil de ikke være pligtsubjekter og dermed ansvarlige efter ligebehandlingsloven. Den krænkende part kan derimod blive selvstændig ansvarlig efter straffeloven og efter omstændighederne erstatningsansvarslovens § 26 om torterstatning.

Ligebehandlingsnævnets sanktionsmuligheder fremgår af ligebehandlingsnævnslovens § 2, hvorefter nævnet kan tilkende godtgørelse eller underkende en afskedigelse. Underkendelse forudsætter, at lønmodtageren nedlægger påstand herom, og at det efter en afvejning af parternes interesse ikke findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 1. I praksis har det imidlertid vist sig, at underkendelse af afskedigelser er forbundet med store vanskeligheder, da sagerne ikke kan behandles hurtigt nok, og fordi arbejdsforholdet ofte vil være så beskadiget, at fortsat ansættelse ikke er ønskværdigt for nogen af parterne.³¹ Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et al. angiver, at Ligebehandlingsnævnet endnu ikke har underkendt en afskedigelse.³² I dag findes der imidlertid ét eksempel, hvor underkendelse blev sagens resultat. I Ligebehandlingsnævnets afgørelse KEN nr 11179 af 23/09/2015 ønskede en musiklærer afskedigelsen underkendt, og da arbejdsgiveren var positivt indstillet på at genansætte hende blev ansættelsesforholdet genoprettet.

³⁰ L28/2015-16 Forslag til Lov om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet

³¹ Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et al., Ligestillingslovene med kommentarer, bind 2, s. 190

³² Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et al., Ligestillingslovene med kommentarer, bind 1, s. 430

Ligebehandlingsnævnet kan tilkende godtgørelse, hvor de love, der følger af ligebehandlingsnævnslovens § 1, stk. 2-5 hjemler en sådan kompetence. For ligebehandlingslovens vedkommende fremgår hjemlen af §§ 14-16. Ligebehandlingsnævnet er ikke kompetent til at tilkende erstatning efter dansk rets almindelige regler herom.³³ Nævnet fungerer som en quasi-domstol og tillægger også sin egen praksis betydelig præcedens.³⁴ Nævnet tilkender kun godtgørelse, hvis klageren selv direkte er krænket, og der vil ikke blive tilkendt en godtgørelse, hvis den krænkende har været i en undskyldelig vildfarelse.³⁵

5.4.2 Domstolsprøvelse

Ligebehandlingsnævnets afgørelser kan ikke indbringes for en anden administrativ myndighed jf. ligebehandlingsnævnslovens § 9. Når nævnet har truffet afgørelse, skal sekretariatet orientere parterne om muligheden for, at indbringe sagen for domstolene jf. § 12.

Såfremt en afgørelse ikke efterleves, skal nævnet på klagerens anmodning indbringe sagen for domstolene jf. § 12, stk. 2. Domstolene kan omgøre nævnets afgørelser, hvilket dog sker relativt sjældent.³⁶

Det er ikke et EU-retligt krav, at Medlemsstaterne opretter et særligt klagenævn og den, der måtte foretrække at gå direkte til domstolene, er ikke afskåret herfra.

Sager om kollektive overenskomster behandles normalt i det fagretlige system. Dette vil ikke blive nærmere beskrevet i nærværende fremstilling.

5.5 Bevisbyrde

Ligebehandlingsloven indeholder to regler om bevisbyrde i henholdsvis §§ 16, stk. 4 og 16 a.

§ 16, stk. 4 blev indført i 1989 med lov nr. 244 af 19/04/1989 og har følgende ordlyd: *”Såfremt en afskedigelse eller en anden mindre gunstig behandling finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14 og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen eller behandlingen ikke er begrundet i disse forhold.”*

³³ Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et al., Ligestillingslovene med kommentarer, bind 1, s. 432

³⁴ Christina D. Tvarnø og Ruth Nielsen, Retskilder & Retsteorier, s. 199

³⁵ Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et al., Ligestillingslovene med kommentarer, bind 1, s. 439

³⁶ Christina D. Tvarnø og Ruth Nielsen, Retskilder & Retsteorier, s. 199

Der foreligger altså omvendt bevisbyrde. Bevisbyrden er ganske tung, hvorefter arbejdsgiveren må godtgøre med stor sikkerhed, at afskedigelsen ikke er sket på grund af graviditet eller barsel.³⁷ Bevisbyrdereglen finder også anvendelse, uanset om arbejdsgiver er vidende om graviditeten. Arbejdsgivers manglende viden kan dog bevirke, at der ikke foreligger en overtrædelse af ligebehandlingsloven. I dommen U 2004.2701 H har Højesteret understreget, at efter bestemmelsens ordlyd og formål, må tvivl om hvorvidt arbejdsgiveren var bekendt med lønmodtagerens graviditet komme arbejdsgiveren til skade. Da det efter bevisførelsen stadig var usikkert, om arbejdsgiveren var bekendt med lønmodtagerens graviditet, blev ligebehandlingslovens § 9 anset for overtrådt. Det er altså op til arbejdsgiveren selv, at bevise sit ukendskab til graviditeten.

Reglen om omvendt bevisbyrde finder anvendelse, indtil lønmodtageren er vendt tilbage fra barselsorlov, da der herefter ikke længere foreligger en formodning for, at afskedigelsen er sket på grund af graviditet eller barsel. En afskedigelse efter endt barselsorlov kan naturligvis godt være i strid med loven, men vil i så fald bedømmes efter § 16 a om delt bevisbyrde omtalt straks nedenfor. Er en beslutning om afskedigelse reelt foretaget under barselsorlovsperioden vil sagen imidlertid stadig være omfattet af § 16, stk. 4 jf. U 1993.782 V.

Ligebehandlingslovens § 16 a blev indsat med lov nr. 440 af 7. juni 2001 og implementerede bevisbyrdedirektivet³⁸. Reglerne findes i dag i det omarbejdede direktivs artikel 19³⁹. Baggrunden herfor var en frygt for, at lønmodtageren reelt kunne blive frataget muligheden for at håndhæve sine rettigheder efter ligebehandlingsprincippet, såfremt arbejdsgiveren ikke blev pålagt bevisbyrden, når der forelå en formodning for forskelsbehandling. Det udtrykkes direkte i formålsbestemmelsen i artikel 1, at direktivet skal sikre personer, der anser sig for krænket, større mulighed for at gøre sin ret gældende.

Reglen i § 16 a lyder således: *"Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, 9 og § 15, stk. 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket."* Reglen er således udtryk for delt bevisbyrde.

Bestemmelsen er relevant i de situationer, hvor afskedigelsen påstås at være i strid med ligebehandlingslovens § 9, men hvor forholdet ikke er omfattet af den omvendte bevisbyrde i § 16, stk. 4. Det påhviler således lønmodtageren, at påvise faktiske omstændigheder, der indikerer, at der

³⁷ Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et al., Ligestillingslovene med kommentarer, bind 2, s. 196

³⁸ Direktiv 97/80/EF

³⁹ Direktiv 2006/54/EØF

er sket direkte eller indirekte diskrimination, hvorefter det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en sådan diskrimination ikke har fundet sted.

6. Domsanalyse

Nedenstående afsnit omhandler afgørelser, hvor lønmodtageren bliver afskediget på grund af arbejdsgiverens forhold. Arbejdsgiverens forhold omfatter de situationer, hvor afskedigelsen er begrundet med behov for omstruktureringer, omsætningsnedgang eller dårlig økonomi.

Som det vil fremgå af afgørelserne går en række fællestræk igen. Arbejdsgiveren må først og fremmest godtgøre, at det overhovedet har været nødvendigt at afskedige en medarbejder. Som eksempel kan nævnes den umiddelbart nedenstående afgørelse U 2005.2269 V, hvor lønmodtageren blev afskediget på grund af arbejdsmangel i den mest travle periode på året. Landsretten fandt derfor ikke, at der reelt var tale om arbejdsmangel, da lønmodtageren blev afskediget.

Er en afskedigelse nødvendig, må udvælgelsen ikke være vilkårlig eller usaglig. Når en arbejdsgiver således afskediger en lønmodtager beskyttet af ligebehandlingsloven ud fra en vurdering om, at denne bedst kan undværes, må arbejdsgiveren godtgøre, hvorfor det er tilfældet. Det kan skyldes, at den pågældendes stilling bliver nedlagt, eller at de tilbageværende medarbejdere besidder bedre kompetencer i form af uddannelse eller erfaring. Det kan være ganske vanskeligt for arbejdsgiveren at løfte denne bevisbyrde. Særligt i sager, hvor den gravide eller barslende ikke forud for afskedigelsen har modtaget en advarsel eller påtale, har arbejdsgiveren sjældent held med efterfølgende at påberåbe sig manglende kompetencer hos lønmodtageren. Se til illustration den nedenfor i afsnit 6.5.1 omtalte afgørelse KEN nr 10075 af 11/08/2009, hvor Ligebehandlingsnævnet ikke fandt, at manglende efteruddannelse kunne tillægges betydning, da det ikke havde været påtalt forud for afskedigelsen.

Det vil tillige blive undersøgt, i hvilket omfang finanskrisen har haft indflydelse på afgørelsernes resultat. I en artikel i Erhvervsjuridisk Tidsskrift hævder to forfattere, at bl.a. højesteretsdommen U 2015.1 H er udtryk for, at *"arbejdsgiveres nedskæringer, der er sagligt begrundet i ekstraordinære, økonomiske og driftsmæssige omstændigheder bedømmes relativt mildt i flere sammenhænge."*⁴⁰ Dommen handler om en række SAS-piloter, der blev afskediget som følge af arbejdsmangel. Udvalgelsen af de pågældende piloter skete efter forhandling mellem SAS og piloternes

⁴⁰ Niels Banke og Louise Olsen, Når nu Finanskrisen er ovre... ...hvor efterlader det så ansættelsesretten?, ET2015.173

fagforeninger. De afskedigede piloter var alle mellem 60 og 65 år. Årsagen til denne aldersdiskrimination var, at de alle var berettiget til en arbejdsgiverbetalt pension. Ved at afskedige disse ældre piloter, var det derfor muligt at tage hensyn til yngre piloter, som ikke ville have et forsørgelsesgrundlag gennem deres pension. Højesterets flertal fandt herefter, at de sociale hensyn, samt det faktum, at afskedigelserne var nødvendige på grund af arbejdsmangel og det forhold, at udvælgelseskriterierne var fastlagt efter aftale mellem SAS og pilotforeningerne, udgjorde sådanne formildende omstændigheder, at godtgørelsen skulle fastsættes til 4 måneders løn.

Dommen handler som nævnt om forskelsbehandling på grund af alder i strid med forskelsbehandlingsloven, og dommens resultat kan derfor ikke direkte overføres til ligebehandlingslovens område. Højesteret har imidlertid i U 2013.2575 H fastslået, at der ved fastsættelse af godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingsloven, skal tages udgangspunkt i de retningslinjer, der har udviklet sig i forbindelse med afskedigelser i strid med § 9 i ligebehandlingsloven. Det vil således blive undersøgt, om retstilstanden inden for ligebehandlingsloven er blevet tilsvarende påvirket af finanskrisen.

Finanskrisens begyndelse regnes som 15. september 2008, hvor den amerikanske investeringsbank Lehman Brothers indgav konkursbegæring.⁴¹ I december 2015 hævede den amerikanske centralbank renten for første gang i 9 år. Rentestigningen blev af flere økonomer betragtet som en markering af, at finanskrisen blev anset for afsluttet.^{42 43}

I det følgende vil 2-3 domme og afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet for hvert år i perioden 2005 til 2015 blive refereret og analyseret med henblik på at beskrive udviklingen i retstilstanden. Betegnelsen L anvendes for lønmodtageren, mens arbejdsgiveren benævnes A. De ældste afgørelser vil i højere grad blive behandlet redegørende for at fastlægge et referencepunkt for de senere afgørelser.

6.1 2005

6.1.1 U 2005.2269 V

En maskinfører blev afskediget i september måned under majssæsonen kort efter, at han blev far. Det fremgik af afskedigelsesskrivelsen, at årsagen var manglende arbejde.

⁴¹ Finanskrisen i Den Store Danske, Gyldendal. Hentet 5. maj 2017 fra <http://denstoredanske.dk/index.php?sideId=301915>

⁴² <http://www.dr.dk/nyheder/penge/drs-erhvervsanalytiker-nu-er-der-sat-punktum-finanskrisen>

⁴³ <http://nyheder.tv2.dk/finans/2015-12-11-chofoekonom-finanskrisen-slutter-paa-onsdag-efter-syv-aar>

L gjorde herefter gældende, at afskedigelsen var sket i strid med ligebehandlingslovens § 9 og nedlagde påstand om en godtgørelse svarende til 40 ugers løn jf. § 16, stk. 3. Påstanden om 40 ugers løn forekommer i dag noget anakronistisk, idet denne terminologi i dag er forladt til fordel for godtgørelser svarende til henholdsvis 6, 9 eller 12 måneders løn. Det skyldes sandsynligvis, at maksimumgrænserne for godtgørelsesniveauet, der lød på 78 ugers løn, først blev ophævet ultimo 2005.⁴⁴

L gjorde til støtte for sin påstand gældende, at afskedigelsen skete umiddelbart efter fødslen, hvor han havde tilkendegivet, at han ønskede at afholde barselsorlov. L var indstillet på først at afholde orlov på et senere tidspunkt af hensyn til arbejdsgiveren. Han havde desuden ikke modtaget klager over sit arbejde eller sygefravær. Han oplyste endvidere, at han fik besked på ikke at møde på arbejde igen. Han arbejdede således ikke i opsigelsesperioden.

A gjorde gældende, at det var sædvanligt for den pågældende virksomhed, at medarbejderstaben blev reduceret omkring oktober måned når majssæsonen var ovre. A forklarede videre, at de havde modtaget klager over L's arbejde. Forklaringen understøttedes af et vidne, der ikke ønskede, at L igen skulle udføre arbejde på vidnets ejendom. A anførte desuden, at sagsøgeren havde meget mere sygefravær end de øvrige ansatte. A måtte antage en afløser, da L ikke var på arbejde i opsigelsesperioden.

Afgørelsen blev truffet efter § 16 a om delt bevisbyrde, da L på afskedigelsestidspunktet ikke havde påbegyndt sin barselsorlov og efter sin egen forklaring var indstillet på først at afholde orloven på et senere tidspunkt. Landsretten fandt som følge af den nære tidsmæssige sammenhæng mellem varsling af barselsorlov og afskedigelsen, at L havde påvist omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var sket forskelsbehandling i strid med § 9.

Det påhvilede herefter A, at godtgøre, at ligebehandlingsprincippet ikke var krænket. Landsretten lagde vægt på, at L var blevet afskediget før afslutningen af den travle majssæson. Virksomheden måtte antage en afløser, hvilket ikke harmonerede med forklaringen i afskedigelsesskrivelsen, da der således ikke på afskedigelsestidspunktet var tale om arbejdsmangel. Den påståede utilfredshed med sagsøgers arbejde og sygefravær fremgik endvidere ikke af afskedigelsen, hvorfor A ikke havde bevist, at disse forhold udgjorde den reelle afskedigelsesgrund.

⁴⁴ LOV nr 1385 af 21/12/2005

L var herefter berettiget til en godtgørelse jf. § 16, stk. 2. Godtgørelsen blev fastsat i overensstemmelse med Højesterets praksis til 6 måneders løn, henset til L's korte anciennitet på 7 måneder på afskedigelsestidspunktet, og at de øvrige omstændigheder ikke gav anledning til at fravige dette udgangspunkt.

6.1.2 KEN nr 10679 af 10/11/2005

Sagen handler om en socialpædagog i en børnehave, der i september 2004 blev afskediget kort efter sin tilbagevenden fra barselsorlov. Afskedigelsen var begrundet i faldende børnetal, hvorefter en reducere af medarbejderstaben var påkrævet. Under L's barselsorlov var to medarbejdere blevet ansat i ledige stillinger.

L gjorde gældende, at afskedigelsen var ulovlig som følge af den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem barselsorloven og afskedigelsen. L anførte, at det faldende børnetal allerede var kendt i foråret 2004, og at ansættelsen af nye medarbejdere vidnede om en manglende vurdering af ressourcebehovet. L bestred, at hun bedst kunne undværes, da hun i kraft af sin erfaring var bedre kvalificeret end de to nyansatte.

A forklarede, at behovet for personalereduktion først blev kendt efter ansættelsen af de to nye medarbejdere. Først i september fik A besked fra amtet om, at en medarbejder skulle afskediges. At valget faldt på L skyldtes, at L's arbejdsområder blev varetaget af personer beskyttet af tillidsposter, hvorfor L var den, der bedst kunne undværes.

Ligestillingsnævnet afgjorde sagen efter § 16 a, da beslutningen om afskedigelse var truffet efter L's tilbagevenden fra barselsorlov. Nævnet lagde vægt på, at afskedigelsen fandt sted umiddelbart efter L's barselsorlov og fandt herved, at L havde påvist en formodning for forskelsbehandling.

Nævnet fandt ikke, at A havde godtgjort, hvorfor netop L blev afskediget fremfor de to medarbejdere, der blev ansat under barselsorloven. Som det også vil fremgå af senere afgørelser, vægter den aftalebaserede beskyttelse af medarbejdere, der bestrider tillidshverv, ikke højere end beskyttelsen efter ligebehandlingsloven. A havde ikke fremført en tilstrækkelig begrundelse for valget af netop L, hvorfor A ikke havde løftet sin bevisbyrde.

A blev derfor pålagt at betale en godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Godtgørelsens størrelse er fastsat ud fra sagens omstændigheder og L's anciennitet på 2½ år på afskedigelsestidspunktet, og er således i tråd med det i afsnit 5.3.2 anførte om udmåling af godtgørelse.

6.1.3 KEN nr 10677 af 11/07/2005

En ernærings- og husholdningsøkonom arbejdede i en revaliderings- og uddannelsesinstitution fra september 1994 til november 2004. Efter tilbagevenden fra barselsorlov, blev L informeret om, at organisationen skulle ændres, således at køkkenpersonalet skulle reduceres fra 2 til 1½ fuldtidsstillinger. L's kollega blev tilbudt fuldtidsstillingen, mens L fik tilbudt halvtidsstillingen. L afviste at fortsætte i halvtidsstillingen, og da der var tale om en væsentlig ændring af hendes stilling, betragtede hun sig følgelig som afskediget.

L hævdede herefter, at afskedigelsen var en overtrædelse af ligebehandlingsloven, henset til den tidsmæssige sammenhæng mellem afskedigelsen og afholdelse af barselsorlov, samt det forhold, at hun var den eneste, der var blevet afskediget som følge af strukturændringerne. Det fulgte af stillingsbeskrivelsen, at kvalifikationskravene var bl.a. virksomhedsledelse. L's ledelsesområde omfattede den daglige drift af en café med 10 medarbejdere, hvorfor hun bestred, at hun ikke skulle være kvalificeret til at varetage fuldtidsstillingen.

A forklarede, at der fremover var behov for andre kvalifikationer hos lederen. Der var ved vurderingen lagt vægt på tidligere erfaringer med L's ledelsesform. L's arbejde havde på intet tidspunkt været kritiseret, men A havde disponeret i henhold til en samlet ledelsesmæssig vurdering af personalets kvalifikationer. Det var tillige tillagt betydning, at L på grund af sin fraværsperiode ville have behov for en indkøringsperiode.

Ligestillingsnævnet bemærkede indledningsvist, at de nye arbejdsvilkår L fik tilbudt, indebar en så væsentlig ændring af hendes ansættelsesvilkår, at forholdet måtte sidestilles med en afskedigelse med tilbud om nyansættelse. Udtalelsen understøtter således det i afsnit 5.3.1 anførte vedrørende ændringen af ligebehandlingslovens § 9 i 2013. Som nævnt var ændringen blot udtryk for en præcisering og ikke en ændring af retstilstanden, da mindre gunstig behandling i form af væsentlige stillingsændringer allerede var omfattet af bestemmelsen.

Sagen er afgjort efter § 16 a, da L var vendt tilbage fra barselsorlov, da hun modtog afskedigelsen. Nævnet fandt det som følge af den tidsmæssige sammenhæng mellem afskedigelsen og orloven, og det faktum at L var den eneste berørte af strukturændringerne, at L havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling.

Det påhvilede herefter A at godtgøre, at ligebehandlingsloven ikke var overtrådt. Ligestillingsnævnet fandt ikke, at A havde løftet sin bevisbyrde. Nævnet udtalte lakonisk, at det af A anførte ikke var tilstrækkeligt til at løfte bevisbyrden. Det er da heller ikke af A anført, hvorfor L

ikke skulle være kvalificeret til den pågældende stilling, når der henses til L's tidligere arbejdsområde og erfaring.

L blev herefter tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Nævnet udmålte godtgørelsen i henhold til ansættelsestiden og sagens omstændigheder. Beløbet fremstår i lyset af L's anciennitet på lige over 10 år lavt, da en anciennitet i denne størrelsesorden normalt udløser en godtgørelse på 12 måneders løn. Der er ikke umiddelbart forhold i sagen, der kan betegnes som formildende, og det er uklart, hvorvidt udtrykket "sagens omstændigheder" er ment som sådan.

6.2 2006

6.2.1 KEN nr 10695 af 23/03/2006

Sagen handler om en salgsassistent, der blev afskediget i nær tilknytning til meddelelse om fertilitetsbehandling. Afskedigelsen blev begrundet med faldende omsætning.

L påstod sig tilkendt en godtgørelse efter ligebehandlingsloven, da hun mente, at afskedigelsen skyldtes fravær på grund af fertilitetsbehandling. Desuden havde hun en uge inden afskedigelsen modtaget et brev fra A vedrørende lønforhandlinger og arbejds- og ferieplaner. L forklarede endvidere, at to yngre medarbejdere, havde fået deres timeantal sat op efter afskedigelsen, ligesom der i sommerperioden blev ansat ekstra hjælp.

A forklarede, at virksomheden havde lidt en betydelig omsætningsnedgang. A bestred, at de to yngre medarbejdere havde fået sat timeantallet op, selvom de dog sammenlagt havde arbejdet 14 timer mere om ugen. Valget af L skyldtes, at hun blev vurderet til at besidde dårligere kompetencer bl.a. med hensyn til edb, og hun var mindre fleksibel, idet hun ikke ønskede at besætte weekend- og lukkevagter. Hun havde desuden kortest anciennitet.

Nævnet fandt i overensstemmelse med afgørelsen U 2003.603 H omtalt overfor i afsnit 5.3.1, at ligebehandlingslovens § 9 tillige omfatter forbud mod afskedigelser begrundet i fertilitetsbehandling.

L havde i betragtning af den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem meddelelsen om fertilitetsbehandling og afskedigelsen skabt en formodning for ulovlig forskelsbehandling jf. § 16 a. Nævnet fandt ikke, at afskedigelsen harmonerede med brevet om ferieplaner, som L havde modtaget ugen forinden, ligesom omsætningsnedgangen var kendt på dette tidspunkt. Nævnet fandt derfor ikke, at A havde løftet sin bevisbyrde.

L havde ca. 7 måneders anciennitet på afskedigelsestidspunktet og blev på baggrund heraf, samt sagens omstændigheder tilkendt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn i overensstemmelse med praksis.

6.2.2 KEN nr 10746 af 27/11/2006

En butiksassistent i en helsekostforretning blev afskediget under sin graviditet. Årsagen til afskedigelsen var virksomhedens dårlige økonomiske situation.

L hævdede, at afskedigelsen var i strid med ligebehandlingsloven og påstod sig tilkendt en godtgørelse. Til støtte herfor forklarede L, at den byfornyelse som A gav skylden for indtægtsnedgangen, alene fandt sted foran en anden af A's forretninger end den, som L arbejdede i. L var desuden ikke enig i A's vurdering af, at L bedst kunne undværes. L var således uddannet butiksassistent og kostvejleder og havde flere års erfaring med butiksarbejde som både assistent og butikschef.

A forklarede, at butikken, ligesom andre forretninger i området, havde lidt en indtægtsnedgang som følge af anlægsarbejdet i forbindelse med byfornyelsen, hvorfor det derfor var nødvendigt at afskedige en medarbejder. A henviste til en artikel fra et lokalt dagblad, der beskrev hvordan flere virksomheder havde oplevet en omsætningsnedgang som støtte for, at byfornyelsesprojektet havde påvirket virksomheden uden dog at fremlægge regnskaber eller anden dokumentation for, at også A's butik var påvirket.

Valget af L frem for en af de to andre medarbejdere skyldtes, at L havde dårligere kompetencer, da hun ikke havde arbejdet med dette fagområde før, mens de to øvrige medarbejdere havde henholdsvis 5 og 15 års anciennitet. Den ene af de øvrige medarbejdere var i øvrigt uddannet zoneterapeut og Reiki Healer, hvorved hun tilførte virksomheden nogle vigtige kompetencer.

Nævnet afgjorde sagen efter § 16, stk. 4, da afskedigelsen fandt sted under L's graviditet. Nævnet udtalte kortfattet, at da afskedigelsen fandt sted umiddelbart efter L's meddelelse om graviditet, og eftersom A ikke havde godtgjort, at omsætningsnedgangen nødvendiggjorde en afskedigelse af L, var ligebehandlingslovens § 9 overtrådt.

Der blev herefter tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Nævnet fandt ikke anledning til at begrunde godtgørelsens størrelse, men den ligger qua L's anciennitet på ca. 10 måneder i grænseområdet mellem 6 og 9 måneders godtgørelse.

6.2.3 KEN nr 10738 af 05/09/2006

Sagen handler om en leder, der blev afskediget i august 2005 kort efter tilbagevenden fra orlov. Baggrunden for afskedigelsen var omstruktureringer, hvorved L's stilling ville forsvinde.

L's datter var født med Downs Syndrom, og han gjorde gældende, at det måtte være klart for virksomheden, at han som følge heraf ville have behov for at holde yderligere orlov, og at dette var den reelle årsag til afskedigelsen. L forklarede videre, at stillingen ikke de facto var nedlagt, men at arbejdsopgaverne blot var overført til andre medarbejdere. Han havde desuden aldrig modtaget kritik af sit arbejde. Endelig mente han ikke, at virksomheden havde forsøgt at omplacere ham. Han havde varetaget mange forskellige stillinger i sine 25 år i virksomheden, hvorved han havde udvist en betydelig fleksibilitet. Virksomheden havde slået to nye stillinger op efter afskedigelsen af L, og han burde derfor have fået tilbudt en af stillingerne.

A anførte, at virksomheden år forinden havde været lukningstruet, hvorefter man reducerede medarbejderstaben fra 530 til 321 medarbejdere. I 2005 blev en tredjedel af medarbejderne i L's afdeling afskediget. Der blev således afskediget 9 medarbejdere i januar, 1 i april og yderligere 2 i august, herunder L.

A forklarede videre, at der ikke var ansat en ny i stedet for L, men at arbejdsopgaverne dels var overtaget af andre medarbejdere, der allerede beskæftigede sig med området, og dels var nogle af arbejdsopgaverne nedlagt som følge af en ændret model for levering af serviceydelser.

A fandt det ikke muligt at omplacere L, da den ene stilling var en startstilling med en løn svarende til 40% af L's, og indholdet af den anden stilling var ikke relevant for L.

Endelig gjorde A gældende, at beslutningen om at afskedige L allerede var truffet i maj 2005 i en større omstrukturingsplan, det vil sige flere måneder før L blev far til et handicappet barn, hvorfor dette forhold ikke kunne have betydning for beslutningen.

Ligestillingsnævnets flertal fandt, at afgørelsen skulle træffes i henhold til § 16 a, da afskedigelsen ikke var sket under graviditet, barsel eller varsling heraf. Nævnet fandt, at L havde løftet sin del af den delte bevisbyrde, eftersom afskedigelsen var sket i tæt tilknytning til afholdelse af orlov og at det måtte være klart for A, at L ville have behov for yderligere orlov på grund af datterens handicap.

Nævnet fandt, at A havde løftet sin bevisbyrde. Nævnet lagde vægt på, at afskedigelsen skete som led i en større omstrukturering, der havde medført en betydelig reduktion af medarbejderne. Det

blev tillagt afgørende betydning, at beslutningen om afskedigelse af L reelt var truffet allerede i maj. Klagen blev derfor ikke taget til følge.

6.3 2007

6.3.1 KEN nr 10760 af 01/05/2007

I sagen blev en tegnsprogstolk afskediget fra et tolkebureau under sin graviditet. Årsagen til afskedigelsen var, at SU-styrelsen, der var den største kunde, opsagde en samarbejdsaftale, hvorefter grundlaget for tolkebureauets Aarhus-kontors eksistens forsvandt.

L gjorde herefter gældende, at afskedigelsen var sket i strid med § 9. Selvom L var ansat på Aarhus-kontoret, havde hun også udført opgaver for Aalborg-kontoret. Hun mente derfor, at A burde have tilbudt hende en stilling på bureauets Aalborg-kontor, hvor der samme tid som L blev afskediget skete ansættelse af to nye medarbejdere.

A forklarede, at ansættelsen af de to nye medarbejdere på Aalborg-kontoret skyldtes nye opgaver på dette kontor, og at det ikke var muligt at ansætte L i en af stillingerne, da hun på dette tidspunkt fortsat skulle løse opgaver i Aarhus.

A bestred endvidere, at L have udført arbejde i Aalborg, men at hun i stedet havde haft arbejdsopgaver i Vestjylland. L havde her modtaget fuld løn under kørslen, ligesom transporttiden var fragået i den faktiske tolkearbejdstid. A kunne således ikke i samme omfang udnytte L's arbejdskraft, hvilket resulterede i et dårligere udbytte.

Sagen er afgjort efter § 16, stk. 4, da afskedigelsen fandt sted under L's graviditet. Nævnet fandt ikke, at A havde løftet sin bevisbyrde. De lagde vægt på, at afskedigelsen fandt sted relativt kort efter meddelelsen om L's graviditet, og nævnet fandt det ikke godtgjort, at det ikke var muligt at omplacere L til Aalborg-kontoret.

L fik derfor tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Baggrunden for udmålingen er ikke begrundet, men da L på afskedigelsestidspunktet havde 13 måneders anciennitet, er en godtgørelse på 9 måneder i tråd med retspraksis.

6.3.2 KEN nr 10761 af 01/05/2007

En netværkskoordinator ansat hos en forening for vanskeligt stillede børn og unge blev afskediget under barselsorlov. Afskedigelsen skyldtes, at en kommune ikke havde behov for det samme antal behandlingspladser som hidtil, hvorfor det var nødvendigt at tilpasse medarbejderstaben, der følgelig blev reduceret fra 5 til 2 medarbejdere. Tilbage var den daglige leder og en socialrådgiveruddannet koordinator.

L gjorde gældende, at afskedigelsen var sket i strid med § 9, da i hvert fald én anden medarbejder burde have været afskediget frem for L. Den pågældende medarbejder var modsat L uddannet socialrådgiver, hvilket der efter L's opfattelse ikke var brug for, da alle netværkskoordinatorerne hovedsageligt udførte det samme arbejde. L mente sig desuden kvalificeret til at varetage de arbejdsopgaver, der var blevet tillagt den anden medarbejder.

A bestred, at den socialrådgiveruddannede koordinator kunne undværes. Opgaver inden for det socialfaglige område var således konsekvent blevet varetaget af denne, ligesom hun havde varetaget kommunikationen herom med kommunen. Hun besad desuden indgående kendskab til den sociale lovgivning og forestod opfølgning og implementering af nyt lovstof hos A. Hun rådgav tillige de unge i henhold til serviceloven, samt udarbejdede forskelligt sagsbehandlingsmateriale.

Ligestillingsnævnet afgjorde sagen efter § 16, stk. 4, da afskedigelsen fandt sted under L's barselsorlov. Nævnet fandt, at A havde løftet sin bevisbyrde. De lagde vægt på, at 3 ud af 4 netværkskoordinatorer, bortset fra den daglige leder, blev afskediget som følge af A's økonomi, og de fandt ikke anledning til at tilsidesætte A's vurdering af, at den socialrådgiveruddannede koordinator var den bedst kvalificerede.

6.4 2008

6.4.1 U 2009.30 V

Sagen handler om en kvinde, der arbejdede som sagsbehandler/kontorassistent hos et ejendomsmæglerfirma i Ry. L blev afskediget i umiddelbar tilknytning til, at hun meddelte A om sin graviditet. Det fremgik af afskedigelsesbrevet, at A gjorde brug af sin ret til at afskedige inden for prøvetiden på 3 måneder. Brevet var imidlertid tavst om årsagen hertil.

L gjorde gældende, at eftersom hun blev afskediget i umiddelbar tilknytning til oplysningen om sin graviditet, skulle A bevise, at afskedigelsen ikke var begrundet heri jf. § 16, stk. 4.

L forklarede, at A efter afskedigelsen havde givet udtryk for, at hun nok godt vidste, hvorfor hun var blevet sagt op, men hvis fagforeningen kontaktede ham, ville han sige noget andet. Forklaringen må forstås sådan, at L opfattede afskedigelsen som direkte foranlediget af sin graviditet.

A forklarede, at afdelingen i Ry ikke gik særlig godt, idet der ikke var nogle ejendomme til salg. Afskedigelsen skyldtes derfor den svigtende omsætning. A hævdede, at beslutningen om afskedigelse af L reelt var truffet før hendes meddelelse om graviditet, samt at L havde fået besked herom. Påstanden var dog ikke dokumenteret.

Landsretten traf afgørelse i henhold til § 16, stk. 4. Landsretten lagde vægt på den tidsmæssige sammenhæng mellem meddelelsen om graviditet og afskedigelsen, samt at baggrunden for afskedigelsen ikke fremgik af afskedigelsesskrivelsen. På baggrund heraf fandt Landsretten det ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke helt eller delvist skyldtes L's graviditet. Landsrettens fremhævelse af det forhold, at baggrunden for afskedigelsen ikke var angivet i opsigelsesskrivelsen, understøtter det af Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et. al. anførte, at der stilles ganske betydelige beviskrav til arbejdsgiveren.⁴⁵ Den omstændighed, at svigtende omsætning først påberåbes efterfølgende må ses som udtryk for, at det ikke med tilstrækkelig sikkerhed har været godtgjort, at afskedigelsen ikke skyldtes L's graviditet.

I øvrigt ses disse efterrationaliseringer sjældent at hjælpe arbejdsgiveren. En tilsvarende situation forelå i den ovennævnte dom U 2005.2269 V, hvor Vestre Landsret udtalte, at *"allerede fordi det ikke fremgår af den skriftlige opsigelse, at fyringen af B skyldtes utilfredshed med udførelsen af arbejdet eller manglende meddelelse om fravær, har A ikke bevist, at opsigelsen af B allerede den 18. september 2002 skyldtes sådanne forhold."*

L blev herefter tilkendt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn henset til hendes ansættelsestid på ca. 2 måneder svarende til praksis på området.

6.4.2 U 2009.323 V

En grafiker blev afskediget i forbindelse med sin kærestes fertilitetsbehandling. Det fremgår af afskedigelsen, at den skyldtes manglende ordretilgang.

L hævdede, at afskedigelsen var i strid med ligebehandlingslovens § 9 og påstod sig tilkendt en godtgørelse. L forklarede, at han var overrasket over afskedigelsen, eftersom der var nok at lave. Han var dog klar over, at en stor kunde havde trukket nogle ordrer tilbage. Effekten heraf var dog

⁴⁵ Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et al., Ligestillingslovene med kommentarer, bind 2, s. 196

endnu ikke slået igennem. En måned efter L's fratræden blev en anden grafiker fastansat, hvorfor L bestred, at den påberåbte ordrenedgang var dokumenteret. L fandt endvidere, at der var alternative afskedigelsesmuligheder, hvor særlig afskedigelse af barselsvikaren var oplagt.

A forklarede, at afskedigelsen alene skyldtes ordrenedgang, som konsekvens af at B&O flyttede en del af sin produktion. B&O var en meget vigtig kunde, som stod for ca. 70% af omsætningen. Det var vigtigt for virksomheden, at grafikerne havde fakturerbare timer. A's driftsleder forklarede, at der var ca. 50% spildtid hos grafikerne. Der blev derfor truffet en beslutning om, at en af grafikerne skulle afskediges.

L blev udvalgt til afskedigelse, da han blev vurderet til at være den dårligst kvalificerede af 3 grafikere. Barselsvikaren blev ikke afskediget, da A ikke ønskede at trække tingene i langdrag ved at tilbyde L barselsvikariatet. Efter L's fratrædelse var der indkommet flere ordrer end beregnet, hvorfor det blev nødvendigt at fastansætte en ny grafiker.

Landsretten afgjorde sagen i henhold til ligebehandlingslovens § 16 a. L havde deltaget i fertilitetsbehandling gennem 5 måneder, og behandlingsforløbet var uafsluttet på afskedigelsestidspunktet. Der var derfor skabt en formodning for forskelsbehandling. Landsretten lagde vægt på, at barselsvikaren forblev ansat indtil vikariatets udløb, samt at der var sket fastansættelse af en ny grafiker blot en måned efter L's fratræden. Afskedigelsen fandtes derfor ikke rimeligt begrundet i A's forhold.

Da A således ikke havde løftet sin bevisbyrde efter § 16 a, havde L krav på en godtgørelse, der blev udmålt til 9 måneders løn. Udmålingen er sket under hensyn til ansættelsestiden og sagens omstændigheder i øvrigt. På tidspunktet for afskedigelsen havde L 4 års anciennitet, og godtgørelsens størrelse er dermed i tråd med retspraksis alene henset til ansættelsestiden. Det er ikke umiddelbart muligt, at udlede betydningen af sagens omstændigheder i øvrigt. Sagen minder om den ovenfor omtalte afgørelse U 2005.2269 V, idet retten i begge sager fandt, at virksomhedens forhold ikke kunne begrunde afskedigelsen. Forskellen i godtgørelsesniveauet på de to afgørelser kan forklares alene med henvisning til forskellen på lønmodtagernes anciennitet på henholdsvis 7 måneder og 4 år.

6.4.3 KEN nr 11071 af 27/05/2008

En PR & Marketing Manager blev afskediget kort efter at have oplyst om sin graviditet. A begrundede afskedigelsen med virksomhedens dårlige økonomi.

L påstod sig tilkendt en godtgørelse. Hun gjorde opmærksom på, at A kort før afskedigelsen havde fremlagt en ny organisationsplan, hvoraf det fremgik, at der var ansat to nye salgsdirektører, og staben skulle udvides med yderligere 4-5 medarbejdere. Hun var desuden blevet oplyst, at ledelsen ønskede at ansætte endnu en PR & Marketing Manager.

A hævdede, at omstruktureringer var nødvendige på grund af dårlig økonomi. A forklarede, at L's stilling ikke var blevet genbesat. Der var tillige blevet afskediget to andre medarbejdere, hvis stillinger heller ikke var genbesat. Det personale, der skulle ansættes var alene med henblik på salgsorienteret arbejde. A fremlagde regnskabsmateriale, der viste et overskud i 3. kvartal, hvor L blev afskediget, mens der i 4. kvartal var et underskud.

Ligestillingsnævnet afgjorde sagen efter § 16, stk. 4, da L blev afskediget under sin graviditet. Nævnet fandt ikke, at A havde løftet sin bevisbyrde. De lagde vægt på, at afskedigelsen fandt sted kort efter meddelelsen om L's graviditet. Nævnet fandt ikke, at det fremlagte regnskabsmateriale understøttede A's forklaring om nødvendigheden af omstruktureringerne. Endelig lagde nævnet vægt på den organisationsplan, der blev fremlagt blot en uge før L blev afskediget.

L blev tilkendt en godtgørelse på 6 måneders løn jf. § 16, stk. 2. Godtgørelsens størrelse er ikke begrundet. L havde på afskedigelsestidspunktet kun arbejdet i 18 dage, og afgørelsen harmonerer således umiddelbart med det ovenfor i afsnit 5.3.2 anførte, at der består en form for minimumsniveau for godtgørelsens størrelse.

6.5 2009

6.5.1 KEN nr 10075 af 11/08/2009

Sagen handler om en lektor, der blev afskediget i forbindelse med afholdelse af forældreorlov. Årsagen til afskedigelsen var arbejdsmangel og økonomiske problemer inden for fakultetet. L blev umiddelbart efter afskedigelsen tilbudt en midlertidig timelønnet ansættelse.

L fandt ikke, at der reelt var tale om arbejdsmangel. Der var godt nok et overskud af lærertimer, men denne ubalance kunne have været rettet ved at omplacere medarbejdere i en anden faggruppe. L mente desuden, at A havde tillagt efteruddannelse for stor betydning som kriterium i forbindelse

med afskedigelsen. L fandt ikke, at A havde lagt tilstrækkelig vægt på, at L havde fået udgivet to bøger, ligesom han havde fået afslag af rektor på to ansøgninger om deltagelse i udviklingsarbejde.

A gjorde gældende, at L var den dårligst kvalificerede. Dels havde han ikke udnyttet sin mulighed for årlig efteruddannelse, hvilket dog ikke var påtalt over for L forud for afskedigelsen, og dels besad han ikke kompetencer til at undervise uden for sit fagområde.

Ligebehandlingsnævnet traf afgørelse i henhold til § 16, stk. 4. Nævnet fandt, at når L var blevet tilbudt en 1-årig midlertidig ansættelse straks efter afskedigelsen, så underminerede det A's eget udsagn om, at afskedigelsen skyldtes arbejdsmangel og økonomiske problemer. Nævnet fandt videre, at den manglende efteruddannelse ikke kunne tillægges vægt, når dette forhold aldrig havde været påtalt over for L.

Nævnet tilkendte herefter en godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Nævnet lagde herved vægt på ansættelsestiden på ca. 13 år. Godtgørelsen er umiddelbart en afvigelse fra praksis. Det er således normalt, at der i sager, hvor medarbejderen har en meget lang anciennitet tilkendes en godtgørelse svarende til 12 måneders løn. Nævnet har ikke anført formildende omstændigheder, hvorfor resultatet fremstår noget uklart, navnlig under hensyn til den senere dom U 2013.2442 V omtalt nedenfor i afsnit 6.9.1.

6.5.2 U 2010.657 V

L var ansat som ejendomsmægler hos en ejendomsmæglervirksomhed. I efteråret 2007 oplevede virksomheden en afmatning af ejendomsmarkedet, hvorfor det blev nødvendigt at reducere omkostningerne. L blev herefter afskediget.

L gjorde gældende, at hun var blevet afskediget i strid med ligebehandlingsloven. Afskedigelsen fandt sted 8 dage efter hendes tilbagevenden fra barselsorlov, hvorfor der var en formodning for forskelsbehandling. Hun havde aldrig modtaget en advarsel eller påtale. Endelig mente L ikke, at A havde udført rimelige bestræbelser på at omplacere hende.

A forklarede, at valget af L skyldtes, at hun kun solgte et begrænset antal ejendomme. Hun var den højest fastlønnede, og hendes hovedopgaver bestod i at udarbejde vurderinger, som alle kunne lave. Hun havde tillige ændret attitude i forhold til arbejdet og indehaveren efter sin tilbagevenden, og havde til en koncert givet udtryk for, at hun ikke ville satse på ansættelsesforholdet fremover. Det blev desuden tillagt betydning, at L havde kortere anciennitet end en anden medarbejder. Det var

ikke muligt at omplacere L, da der ikke var egnede ledige stillinger i virksomheden. L var ikke i betragtning til en stilling som butiksansvarlig i Struer, da hun bl.a. ikke havde ledelseserfaring og dermed ikke ansås som tilstrækkeligt kvalificeret.

Vestre Landsret fandt, at da L, der var en værdsat medarbejder, blev afskediget få dage efter tilbagekomst fra barselsorlov, var der en formodning om forskelsbehandling i henhold til § 16 a.

Landsretten fandt det godtgjort, at der var indtrådt en sådan afmatning af ejendomsmarkedet, at det var nødvendigt at nedbringe omkostningerne. Retten fandt ikke anledning til at tilsidesætte A's vurdering af, at L var den medarbejder, der bedst kunne undværes. Retten lagde herved vægt på, at L var den højst fastlønnede medarbejder, hun havde kortere anciennitet end den medarbejder, hvis stilling mindede mest om L's, at L ikke havde anfægtet A's opfattelse af, at hun ikke ville satse på ansættelsesforholdet fremover og endelig, at en anden medarbejder var bedre kvalificeret til stillingen som butiksansvarlig i Struer. Afskedigelsen fandtes dermed rimeligt begrundet i virksomhedens forhold.

6.6 2010

6.6.1 KEN nr 10044 af 12/11/2010

L blev afskediget under sin graviditet. Hun havde arbejdet som lagermedarbejder, logistik- og marketingskoordinator og salgsassistent. Den 23. april meddelte L om sin graviditet. Virksomheden overdrog i maj 2009 alle medarbejdere til en anden virksomhed. L skulle her varetage den daglige drift på lageret. I juni skulle L i stedet arbejde i sin tidligere stilling som salgsassistent. Den 23. juni blev hun afskediget på grund af omstruktureringer.

L påstod sig tilkendt en godtgørelse. Hun fandt, at A havde haft valgmuligheder, da flere personer besad sammenlignelige kvalifikationer, og at A ikke havde godtgjort, hvorfor netop L var blevet afskediget. Hun havde aldrig modtaget en advarsel eller påtale. Hun så sig endvidere forbigået i forbindelse med en række stillinger, som hun så sig kvalificeret til at bestride, idet hun havde varetaget flere forskelligartede funktioner. L havde desuden kendskab til flere tekniske aspekter qua sin erfaring hos tidligere arbejdsgivere. Der var således en række stillinger som L, evt. efter en vis efteruddannelse, kunne have været omplaceret til.

A forklarede, at der på grund af et betydeligt driftsunderskud var behov for omstrukturering, herunder en indskrænkning af medarbejderstaben. De stillinger som lagerassistent, salgsassistent og

driftsassistent mv., som L tidligere havde varetaget, var alle nedlagt. De tilbageværende ledige stillinger var inden for områder, som L ikke havde forudsætninger eller uddannelse til at varetage. A fremhævede specifikt stillingerne som teknisk sælger, salgskonsulent og indkøbs/markedschef som stillinger, der krævede certificering eller specifikke kvalifikationer. A bestred, at L kunne varetage andre medarbejderes funktioner. A fandt det således ikke muligt at omplacere L, og der havde ikke været mulighed for at afskedige en anden frem for L.

Ligebehandlingsnævnet afgjorde sagen efter § 16, stk. 4, da L var gravid. Nævnet fandt ikke, at A havde løftet sin bevisbyrde. Nævnet lagde uanset A's forklaring til grund, at der stadig måtte have været arbejdsfunktioner af den art, som L tidligere havde varetaget på afskedigelsestidspunktet. Nævnet tillagde det videre betydning, at A kun havde forklaret, hvorfor L ikke kunne bestride de 3 ovennævnte stillinger. A havde således blot udtalt, at L ikke kunne bestride andre medarbejderes jobfunktioner uden at fremlægge dokumentation eller en form for objektive kriterier for udvælgelsen af netop L.

Nævnet tilkendte herefter L en godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Godtgørelsen er udmålt i henhold til ansættelsestiden, lønnens størrelse og sagens omstændigheder i øvrigt. L havde ca. 1½ års anciennitet på afskedigelsestidspunktet, og godtgørelsen er således allerede i overensstemmelse med praksis af denne grund. Betydningen af nævnets fremhævelse af lønnen lader sig vanskeligt definere, og det er da også sjældent en faktor, der eksplicit tillægges betydning. Det kunne vel tænkes, at en meget høj løn under finanskrisen kunne påvirke en godtgørelses størrelse i nedadgående retning. Som nævnt er udmålingen ikke mildere end tidligere praksis, og den angivne løn på 25.776 kr. kan næppe karakteriseres som høj, så at finanskrisen skulle foranledige en mildere bedømmelse understøttes ikke af denne afgørelse.

6.6.2 KEN nr 10124 af 17/12/2010

En teknisk funktionær/fabriksarbejder blev afskediget under sin graviditet. L var ansat til at producere solcellepaneler og andet forefaldende arbejde. Afskedigelsen var begrundet i ordredgang som følge af finanskrisen og en stigende automatisering, der mindskede behovet for medarbejdere.

L påstod, at hun var blevet afskediget på grund af sin graviditet og krævede en godtgørelse. Hun forklarede, at automatiseringen kun vedrørte nogle af hendes arbejdsopgaver. L fremlagde desuden dokumentation for, at A havde ansat fire produktionsassistenter midlertidigt, hvoraf to var

ansat umiddelbart før L's afskedigelse, mens to var ansat i opsigelsesperioden. Hun påpegede specifikt, at ansættelsen af en medarbejder med den begrundelse, at L ikke kunne passe sit arbejde allerede efter 2 dages fravær, var suspekt.

A forklarede, at afskedigelsen skyldtes, at virksomheden var voldsomt presset af finanskrisen, hvilket resulterede i et halvårsregnskab, der viste et tab svarende til halvdelen af egenkapitalen. Virksomheden havde desuden investeret i maskiner, der medførte en øget automatisering af flere arbejdsopgaver og nedbragte behovet for manuel arbejdskraft. A forklarede, at der var antaget ekstra arbejdskraft, dels fordi L ikke kunne passe sit arbejde og dels for at færdiggøre den tilbageværende ordre. To af de midlertidigt ansatte medarbejdere fik forlænget deres ansættelsesforhold på grund af en efterfølgende øget ordretilgang.

Ligebehandlingsnævnet fandt ikke, at A havde løftet sin bevisbyrde efter § 16, stk. 4. Nævnet lagde vægt på, at de fire medarbejdere, der blev ansat i nær tilknytning til L's afskedigelse, var ansat til at udføre samme arbejde som L og to af disse fortsat arbejdede i virksomheden.

L blev tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Nævnet lagde herved vægt på L's ansættelsestid på godt 2 år og det i øvrigt oplyste i sagen. Godtgørelsesniveauet er således i overensstemmelse med praksis. Selvom A nævnte, at virksomheden var voldsomt presset på grund af den økonomiske udvikling, blev det tilsyneladende ikke tillagt vægt af Ligebehandlingsnævnet. Som tidligere anført, kan det være vanskeligt, at udlede hvad nævnet har tænkt, da de anførte "sagens omstændigheder" eller som her "det i øvrigt oplyste i sagen". Det kan imidlertid konstateres, at nævnet i hvert fald ikke eksplicit har tillagt finanskrisen betydning ved udmålingen, og da godtgørelsen er i tråd med tidligere praksis, synes afgørelsen ikke at understøtte, at afskedigelser i strid med ligebehandlingsloven i virksomheder med alvorlige økonomiske problemer under finanskrisen, har været genstand for en mildere bedømmelse.

6.6.3 KEN nr 10104 af 01/10/2010

Sagen handler om en uddannet kontorassistent, der blev ansat som indkøbsassistent hos A. L blev afskediget under sin graviditet, da A gennemgik en massiv omstrukturering, hvorved produktionen blev flyttet til udlandet for at nedbringe omkostningerne. I forbindelse med denne omstrukturering blev medarbejderstaben mere end halveret.

L påstod sig tilkendt en godtgørelse for overtrædelse af ligebehandlingsloven. L fandt, at A kunne have omplaceret hende, da der fortsat var et betydeligt antal stillinger i virksomheden, og at hun qua sin uddannelse som kontorassistent kunne varetage andre stillinger, såsom receptionist eller ufaglært lagerarbejde. A havde desuden annonceret efter nye medarbejdere, hvilket ifølge L såede tvivl om alvoren af virksomhedens økonomiske kvaler.

A havde oplevet et fald i omsætningen fra 1,3 milliard kroner årligt til 700 millioner kroner. A forklarede, at det derfor var nødvendigt med en omfattende reduktion af medarbejderstaben, og at virksomheden fremover havde brug for specialiseret arbejdskraft. I første omgang blev det tilstræbt, at undgå at afskedige beskyttede medarbejdere såsom gravide og barslende. På grund af omfanget af besparelserne var det imidlertid nødvendigt at afskedige beskyttede medarbejdere. L blev først afskediget, da samtlige ikke-specialiserede medarbejders stillinger ikke længere kunne opretholdes.

A bestred, at L var kvalificeret til at varetage øvrige stillinger i virksomheden, ligesom A bemærkede, at L ikke havde peget på en konkret stilling, som hun kunne have været tilbudt.

Ligebehandlingsnævnet afgjorde sagen i henhold til § 16, stk. 4. Nævnet fandt, at A havde løftet sin bevisbyrde. De lagde vægt på, at omstruktureringen skete på grund af en stærk nedgang i indtjeningen og omfanget af denne. Det blev tillige tillagt betydning, at alle ikke-specialiserede medarbejdere var blevet afskediget. Nævnet fandt ikke, at A havde tilsidesat sin omplaceringspligt.

Afskedigelsen er foretaget under finanskrisen. Der ses imidlertid ikke en forskel i den vurdering, som Ligebehandlingsnævnet har foretaget i forhold til tidligere. Til sammenligning kan henvises til den ovenfor omtalte afgørelse KEN nr 10738 af 05/09/2006, hvor der ligeledes var tale om massive nedskæringer i virksomheden. Arbejdsgiveren måtte således tilsvarende under finanskrisen godtgøre, at det var nødvendigt at afskedige en medarbejder, og at valget af netop L, skyldtes, at vedkommende bedst kunne undværes.

6.7 2011

6.7.1 U 2011.1776 H

En salgskonsulent ved revalideringsområdet i en kommune blev afskediget under afholdelse af barselsorlov. Kommunen begrundede afskedigelsen med at 4 ud af 5 revalideringscentre ikke længere ønskede at gøre brug af hende, hvorfor hendes arbejdsopgaver forsvandt.

L påstod sig tilkendt en godtgørelse, da afskedigelsen var i strid med ligebehandlingsloven. L hævdede, at ligebehandlingsloven var overtrådt, idet det af et kontrakttillæg fremgik, at hun alene skulle være tilknyttet det ene revalideringscenter i kommunen, og at hendes ansættelse således ikke var betinget af et samarbejde med de 4 øvrige centre.

Hun mente desuden, at kommunen ikke havde udfoldet tilstrækkelige bestræbelser på at omplacere hende. Hun havde tidligere arbejdet som sælger og med administration, ligesom hun var tosproget korrespondent. Der var 20.000 ansatte i kommunen, og det var lykkedes at omplacere 19 andre medarbejdere samtidig med, at L skulle omplaceres. Hun fremlagde en række stillingsopslag, som hun mente sig kvalificeret til. L forklarede videre, at hun havde søgt og også været til samtale vedrørende en række forskellige job, der mindede om stillinger i kommunen, som hun ikke blev anset for kvalificeret til. Endelig henviste hun til forklaringen af teamlederen, C, der forklarede, at for mange af stillingerne var der behov for, at vedkommende kunne tiltræde hurtigt, og at den pågældende havde de relevante kompetencer, så der ikke var behov for en oplæringsperiode. Årsagen til den manglende omplacering var således, at L i kraft af sin barsel ikke kunne tiltræde hurtigt.

A fastholdt, at afskedigelsen var sagligt begrundet i driftsmæssige hensyn, da L's arbejdsopgaver bortfaldt. A mente også, at have opfyldt sin omplaceringspligt. L's salgskompetencer var ikke efterspurgt. Flere vidner forklarede således, hvordan de forsøgte at finde et job til L, der passede til hendes kvalifikationer, men at andre personer bedre matchede de stillinger, der kunne være relevante for L. A gjorde yderligere gældende, at det var vanskeligt at finde et job, da der skulle nedlægges 200 stillinger som konsekvens af kommunalreformen.

Højesteret afgjorde sagen efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, da L på afskedigelsestidspunktet var på barselsorlov. Højesteret fandt det godtgjort, at L blev afskediget som følge af, at samarbejdet med de 5 revalideringscentre ophørte. Højesteret fandt imidlertid ikke, at A havde opfyldt sin omplaceringspligt. Retten lagde herved vægt på, at A ikke havde oplyst L om nedlæggelsen af hendes stilling. A burde desuden have sikret sig, at de besad tilstrækkelige informationer om hendes kvalifikationer, og de burde have orienteret hende om ledige stillinger. Endelig havde A ikke bevist, at L ikke kunne beklæde nogen af de ledige stillinger.

A havde dermed ikke løftet sin bevisbyrde og L blev tilkendt en godtgørelse. Godtgørelsen blev fastsat til 9 måneders løn under hensyn til ansættelsestiden på ca. 2½ år og sagens omstændigheder. Igen er resultatet i overensstemmelse med tidligere retspraksis.

6.7.2 KEN nr 10048 af 11/03/2011

Sagen handler om en timelønnet lagerarbejder, der blev afskediget 8 dage efter, at hun havde oplyst A om sin graviditet. Afskedigelsen skyldtes en nedgang i virksomhedens aktiviteter, hvorfor medarbejderstaben skulle reduceres med tre personer.

L påstod sig tilkendt en godtgørelse. Påstanden blev dels støttet på det faktum, at afskedigelsen fandt sted kort tid efter oplysningen om graviditet. At netop L var blevet udvalgt til afskedigelse, skyldtes A's anvendelse af SIFU-princippet (sidst ind, først ud). L mente ikke, at SIFU-princippet indebar, at sagen dermed var anderledes end andre sager, hvor der var valgmulighed mellem flere medarbejdere. A måtte således stadig godtgøre, hvorfor netop L bedst kunne undværes, hvilket ikke var tilfældet.

L fandt videre, at der havde været ledige stillinger i virksomheden, som hun kunne være omplaceret i. Andre medarbejdere var blevet genansat i disse stillinger samtidig med eller kort efter afskedigelsen af L. To af disse medarbejdere udførte stadig lagerarbejde hos A, som L også ville kunne udføre.

A havde i forbindelse med sagen redegjort for, hvorfor L var blevet afskediget frem for tre medarbejdere, som ifølge L burde være blevet afskediget før hende. L fandt ikke, at disse begrundelser kunne tillægges betydning, da A havde anvendt SIFU-princippet og de subjektive forhold var derfor blot en efterrationalisering.

A anførte, at SIFU-princippet var et objektivt og lovligt kriterium, som virksomheden altid havde anvendt. Anvendelsen heraf var oplyst L allerede ved tiltræden, og der var derfor ikke tale om ulovlig forskelsbehandling. Lageret skulle lukke inden kort tid, så L var alligevel blevet afskediget senest i forbindelse med den endelige lukning.

A redegjorde endvidere for, hvorfor de af L udpegede tre medarbejdere ikke var blevet afskediget. De tre medarbejdere besad i forskellig udstrækning erfaring og kvalifikationer, som L ifølge A ikke besad, og som var en forudsætning for at bestride de pågældende stillinger. Der var ikke yderligere relevante stillinger, og A hævdede derfor at have opfyldt sin omplaceringspligt.

Ligebehandlingsnævnet afgjorde sagen efter § 16, stk. 4. Nævnet fandt ikke, at A havde løftet sin bevisbyrde. Nævnet bemærkede, at anvendelse af SIFU-princippet ikke kan medføre en fravigelse af ligebehandlingsloven, og at arbejdsgiveren i henhold hertil fortsat må godtgøre, at afskedigelsen ikke skyldtes L's graviditet. Nævnet fandt endvidere ikke, at A's begrundelse for, hvorfor de tre

medarbejdere var blevet genansat var tilstrækkelig til at godtgøre, hvorfor netop L var blevet afskediget.

Det kan således konkluderes, at hverken SIFU-princippet eller som ovenfor nævnt tillidshverv, overtrumfer beskyttelsen efter ligebehandlingsloven, og at arbejdsgiveren derfor fortsat må foretage en individuel bedømmelse for at undgå at komme i karambolage med ligebehandlingsloven.

L blev tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn, uanset at L's organisation blot havde krævet 6 måneders løn. Nævnet lagde herved vægt på ansættelsestiden, lønnens størrelse og omstændighederne i øvrigt. L havde 11 måneders anciennitet på afskedigelsestidspunktet, og er i lighed med den ovenfor i afsnit 6.2.2 omtalte afgørelse KEN nr 10746 af 27/11/2006 på grænsen mellem 6 og 9 måneder. Der er således tale om en fortsættelse af hidtidig praksis.

6.7.3 KEN nr 10377 af 11/11/2011

En social- og sundhedsassistent blev afskediget under sin graviditet. Afskedigelsen var begrundet i, at to stillinger som social- og sundhedsassistent skulle nedlægges, da hospitalsafsnittet skulle flyttes til en anden by.

A havde valget mellem 4 medarbejdere. De to bestred tillidshverv som sikkerhedsrepræsentant og medlemmer af det lokale medarbejderudvalg, hvorfor A end ikke havde medtaget dem i vurderingen af, hvem der bedst kunne undværes. Den tredje medarbejder blev omplaceret til endoskopien, mens L blev afskediget.

L mente, at afskedigelsen var på grund af hendes graviditet og påstod sig tilkendt en godtgørelse. L mente sig kvalificeret til at varetage stillingen i endoskopien efter en kort oplæring, og fandt det derfor ikke godtgjort, hvorfor netop hun og ikke medarbejder 3 blev afskediget. Hun gjorde tillige gældende, at medarbejder 1 og 2 i kraft af deres tillidshverv ikke derved opnåede en beskyttelse, der er bedre end beskyttelsen for gravide efter ligebehandlingsloven.

A fandt, at medarbejder 3 var bedre kvalificeret end L til at bestride stillingen i endoskopien, da medarbejder 3 havde erfaring med området, og en sådan erfaring ville typisk først kunne tillæres i løbet af ½-1 år.

A mente ikke, at medarbejder 1 og 2 kunne afskediges som følge af deres tillidshverv, da en sådan afskedigelse i givet fald ikke ville være tvingende nødvendig og dermed være usaglig, hvilket

formodentligt ville være et overenskomstbrud. A foretog således ikke en reel vurdering af, hvorvidt de pågældende medarbejdere eventuelt bedre kunne undværes en L.

Ligebehandlingsnævnet traf afgørelse i henhold til ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, da L var gravid på afskedigelsestidspunktet. Nævnet lagde i sin afgørelse vægt på, at medarbejder 1 og 2 var blevet fritaget uden gyldig grund. Nævnet bemærkede således, at en aftalebaseret beskyttelse af tillidsrepræsentanter ikke vægter højere end beskyttelsen efter ligebehandlingsloven. Da A ikke havde foretaget en vurdering blandt alle de 4 social- og sundhedsassistenter, havde A dermed ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke helt eller delvist skyldtes L's graviditet.

L blev tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn henset til ansættelsestiden på ca. 6 år og sagens omstændigheder. Godtgørelsesniveauet er i tråd med praksis.

6.8 2012

6.8.1 U 2012.1388 Ø

En bogholderiassistent blev afskediget under barselsorlov. Årsagen til afskedigelsen var, at det som følge af finanskrisen var nødvendigt at reducere medarbejderstaben. Tre uger før L gik på barsel, blev en anden medarbejder, Helle Thomsen, ansat. Denne medarbejder skulle varetage L's opgaver under barselsorloven, og senere overgå til rederafdelingen i virksomheden.

L gjorde gældende, at afskedigelsen var i strid med § 9. Hun lærte Helle Thomsen op i de tre uger forud for L's barselsorlov. L havde under en personalesamtale tilkendegivet, at hun på daværende tidspunkt ikke ønskede mere ansvar, da hun havde 2 små børn, men at hun på længere sigt gerne ville have flere administrative opgaver. Hun havde ikke kendskab til arbejdet i rederafdelingen, men mente, at hun efter en kortere oplæring kunne bestride en stilling i denne afdeling.

A forklarede, at der var behov for ændringer i administrationen, da det stod klart, at finanskrisen blev alvorlig og længerevarende. Ledelsen vurderede, at der ikke skulle ske ændringer i rederafdelingen, men i stedet i regnskabsafdelingen, hvor L var ansat. Arbejdet i rederafdelingen krævede meget oplæring, og L var ikke umiddelbart kvalificeret til at varetage disse opgaver. A oplyste, at Helle Thomsen havde en bredere erhvervsmæssig baggrund – uden at den dog er nærmere dokumenteret, og at det blev vurderet, at det ville tage 12-24 måneder at oplære hende til arbejdet i rederafdelingen. L fik ikke tilbud om overflytning til og oplæring i rederafdelingen før afskedigelsen.

A anførte desuden, at Helle Thomsen ikke var ansat som barselsvikar for L, da hun skulle overgå til rederafdelingen efter L's barsel var afsluttet. Det var derfor en fejlagtig opfattelse, at Helle Thomsen havde overtaget L's stilling. Økonomichefen forklarede, at Helle Thomsen nu varetog L's tidligere opgaver, samt øvrige regnskabsmæssige opgaver.

Landsretten lagde i sin afgørelse navnlig vægt på, at det ville kræve omfattende oplæring, at bestride stillingen i rederafdelingen, og at det ikke var godtgjort, at Helle Thomsen var bedre kvalificeret til at varetage hverken stillingen i rederafdelingen eller de opgaver, som L tidligere varetog.

Afgørelsen er igen udtryk for, at en arbejdsgiver, i kraft af den tunge bevisbyrde, ikke kan afskedige en medarbejder, der vurderes, at være dårligere kvalificeret end andre medarbejdere, når en sådan påstand ikke nærmere dokumenteres. Dommens resultat er ikke overraskende, da der var tale om en situation, hvor barselsvikaren de facto havde overtaget stillingen i virksomheden på bekostning af L, hvilket som omtalt i afsnit 5.3.1 er i strid med formålet med ligestillingsloven.

Retten tilkendte herefter en godtgørelse svarende til 9 måneders løn henset til L's ansættelsestid på 4 år og 9 måneder og sagens omstændigheder i øvrigt, hvilket er en bekræftelse af tidligere praksis.

Afskedigelsen fandt sted under finanskrisen, og A forklarede, at krisen var begyndt tidligt for virksomheden, ligesom det var klart, at den fik alvorlige konsekvenser. Det er dog igen ikke tillagt betydning af retten, og dommen indikerer således, at vurderingen har været den samme som i perioden før finanskrisen.

6.8.2 KEN nr 10058 af 20/06/2012

Sagen drejer sig om en ergoterapeut, der blev afskediget fra sit arbejde hos en kommune under afholdelse af barselsorlov. Afskedigelsen var begrundet i behov for personalereduktion som følge af en omfattende budgetreduktion. Der blev afskediget 6 ergoterapeuter, hvoraf 3 var på barselsorlov.

L påstod sig berettiget til en godtgørelse som følge af uretmæssig afskedigelse. Hun fremlagde dokumentation for de særlige kompetencer, som hun besad, og bestred, at hun ikke skulle være lige så kvalificeret som de medarbejdere, der ikke blev opsagt, til at udføre de fremadrettede arbejdsopgaver. Hun var aldrig blevet meddelt, at hun manglede konkrete kurser. L fandt ikke, at A havde foretaget konkrete og saglige vurderinger af medarbejderne, men blot udøvet et vilkårligt skøn. A havde endelig heller ikke dokumenteret, hvordan omplacering var forsøgt.

A forklarede, at Børneterapien havde solgt en række ydelser til andre kommuner, som fremover blev trukket hjem i disse kommuners eget regi. Disse ydelser var primært blevet forestået af Team A, hvor L var beskæftiget, hvorfor der særligt i denne afdeling var behov for en kapacitetstilpasning. Terapeuterne blev herefter ”valgt til” baseret på en række kompetencer, hvorefter de medarbejdere, der opfyldte disse kriterier, skulle fortsætte. Der var fremover behov for særlige kompetencer, og A opregnede herved en lang række faglige kompetencer, som L ikke besad.

A havde kontakten de øvrige forvaltninger med henblik på omplacering, men der opstod ikke ledige stillinger i opsigelsesperioden, hvorfor omplacering ikke lykkedes.

Ligebehandlingsnævnet fandt ikke, at A havde løftet sin bevisbyrde efter § 16, stk. 4. De lagde herved vægt på, at et relativt stort antal af de afskedigede, var på barselsorlov. Nævnet påpegede desuden, at A ikke havde godtgjort, hvorfor de kompetencer som L havde fremlagt dokumentation for, at hun besad, ikke var tillagt betydning.

L blev herefter tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Nævnet lagde vægt på ansættelsestiden på 5 år og 7 måneder og det i øvrigt oplyste i sagen. Afgørelsen er i overensstemmelse med praksis.

6.9 2013

6.9.1 U 2013.2442 V

En rentegner blev afskediget i nær tilknytning til en potentiel forestående adoption. Afskedigelsen var begrundet i virksomhedens dårlige økonomi.

L påstod, at afskedigelsen var i strid med § 9. Hun gjorde herved gældende, at det havde været mere naturligt at afskedige en anden medarbejder, C, der varetog en nogenlunde tilsvarende stilling og havde været i virksomheden i kortere tid. L udførte dog nogle opgaver, som C ikke kunne løse. L forklarede videre, at ejeren af virksomheden havde udtrykt, at der ville være vanskeligheder forbundet med at ansætte en barselsvikar, da oplæring tog 1-1½ år.

På grund af afskedigelsen valgte L sammen med sin mand ikke at aktivere adoptionsansøgningen, da det ville gøre det svært, at finde et nyt arbejde, ligesom økonomien ville blive presset. Parret fik efterfølgende at vide, at der var et match med et barn i den periode, hvor ansøgningen var inaktiv.

A var gjort bekendt med en kommende adoption, men forventede, at der ville gå 3-4 år, før det blev aktuelt. A bestred således, at være vidende om adoptionsgodkendelsen. Afskedigelsen af netop L frem for C skyldtes, at L fik en højere løn, at L virkede mindre engageret, og at C havde et bedre samarbejde med en tredje medarbejder, H.

C forklarede, at der i firmaet blev talt om, at L's adoption var nært forestående. L kunne udføre de samme arbejdsopgaver, som hun udførte. Hun bemærkede endvidere, at det havde været mere naturligt at opsigte hende frem for L.

Sagen er afgjort efter § 16 a. Landsretten lagde til grund, at A var bekendt med den nærtforestående adoption. Retten fandt, at en situation som den foreliggende efter en udvidende fortolkning var omfattet af § 9. Retten fandt, at afskedigelsen var sket i strid med § 9. Der blev herved lagt vægt på den nære tilknytning mellem afskedigelsen og godkendelsen til adoption. Retten lagde endvidere til grund, at afskedigelsen af L og ikke C skyldtes de vanskeligheder, der var forbundet med at ansætte en barselsvikar.

L, der havde ca. 7½ års anciennitet, blev under hensyn til ansættelsestiden tilkendt en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

Der er således tale om en skærpelse i forhold til den ovenfor i afsnit 6.5.1 nævnte afgørelse KEN nr 10075 af 11/08/2009, hvor lønmodtageren blev tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn trods en anciennitet på næsten 13 år. Den pågældende afgørelse er endvidere afgjort i henhold til § 16, stk. 4, dvs. efter den omvendte bevisbyrde. Den strengere sanktion kan således ikke forklares med den strengere bevisbyrde.

Tilsvarende kan nævnes den i afsnit 6.1.3 omtalte afgørelse KEN nr 10677 af 11/07/2005, hvor der blev tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn ved en anciennitet på lige over 10 år. Landsretten udtalte, at der ikke var grundlag for at fravige praksis på området. Som nævnt er retspraksis imidlertid ikke entydig, og det fremgår ikke klart, hvilke omstændigheder retten har lagt vægt på, der begrundet skærpelsen af godtgørelsesniveauet.

Det kunne overvejes, om dommen er udtryk for en mere generel skærpelse af godtgørelsesniveauet i sager, hvor medarbejderen har lang anciennitet. Med afgørelsen KEN nr 10270 af 08/01/2014 omtalt nedenfor i afsnit 6.10.3, synes det imidlertid ikke at være tilfældet.

Endelig kunne det forhold, at L som konsekvens af afskedigelsen "gik glip" af muligheden for at adoptere et barn og følgelig måtte affinde sig med en meget længere ventetid end forventet, tænkes

at udgøre en skærpende omstændighed, der forklarer skærpelsen. Det må i hvert fald betegnes som en betydelig og indgribende konsekvens, men landsretten anfører udtrykkeligt, at der ikke foreligger omstændigheder, der kan begrunde en fravigelse af praksis på området. Det synes derfor ikke nærliggende, at dette forhold ligger til grund for skærpelsen, og der må da også udvises en vis påpasselighed med at udlede en større mening ud fra landsrettens noget kortfattede præmisser.

6.9.2 U 2014.657 V

En rengøringsassistent blev afskediget under afholdelse af barselsorlov. Afskedigelsen var begrundet med, at Post Danmark stoppede samarbejdet med A, hvorfor det var nødvendigt at reducere medarbejderstaben.

L fandt, at afskedigelsen var omfattet af § 9 og krævede derfor en godtgørelse jf. § 16. L forklarede, at ikke alle rengøringsassistenterne blev afskediget. Hun kunne desuden udføre samtlige rengøringsopgaver, som A udførte, og A havde ikke anført andre grunde til, at L skulle afskediges frem for andre medarbejdere, end at L tilfældigvis var beskæftiget på de posthuse, der skulle lukkes. L gjorde endvidere gældende, at A ikke havde opfyldt sin omplaceringspligt, idet A i perioden omkring L's fratræden havde haft 5 ledige stillinger, hvoraf ingen var tilbudt L. Hun anførte tillige, at omplaceringspligten ikke begrænses af geografiske forhold, og at hun ville have været interesseret i omplacering trods en øget transporttid.

A forklarede, at L var afskediget på samme vilkår som de øvrige medarbejdere, og at der i L's lokalområde ikke var mange arbejdsopgaver. L var ikke blevet tilbudt omplacering, da hun i så fald ville få en væsentlig længere transporttid, hvilket A formodede ikke havde interesse for L.

Dommen er afsagt efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, da L var på barselsorlov. Vestre Landsret lagde vægt på, at tre medarbejdere ikke blev afskediget. Landsretten fandt det ikke godtgjort, hvorfor L, der var en dygtig medarbejder, var blevet afskediget frem for en af de tre andre medarbejdere. Det blev tillige tillagt vægt, at A ikke havde spurgt L om muligheden for at arbejde inden for et større geografisk område før afskedigelsen.

L blev herefter tilkendt en godtgørelse, der under hensyn til ansættelsestiden på ca. 3 år og 4 måneder, samt sagens omstændigheder i øvrigt, blev fastsat til 9 måneders løn.

Landsretten anførte udtrykkeligt, at A måtte bevise, hvorfor L ikke frem for en af de tre andre medarbejdere blev tilbudt fortsat ansættelse i virksomheden. Sagens omdrejningspunkt er ikke

unik. Tilsvarende kan nævnes de ovenfor omtalte afgørelser KEN nr 10679 af 10/11/2005 og KEN nr 10044 af 12/11/2010, der begge ligeledes resulterede i en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

6.9.3 U 2014.91 V

En projektsekretær blev afskediget fra sin stilling hos Regionshuset Århus i Region Midtjylland. Afskedigelsen skyldtes en omstillingsplan som følge af politisk vedtagne besparelser, hvorefter et stort antal medarbejdere skulle afskediges, herunder 1 fuldtidssekretær. Regionen vurderede, at selvom L havde udført sit arbejde tilfredsstillende og besad gode personlige egenskaber, så var hendes kvalifikationer ikke påkrævet fremadrettet.

Baggrunden for afskedigelsen blev uddybet af centerchefen. Centerchefen forklarede, at der var ansat fire fuldtidssekretærer. De 2 var imidlertid beskyttet som følge af hverv som henholdsvis næstformand i det lokale MED-udvalg og arbejdsmiljørepræsentant, hvorfor valget reelt kun bestod mellem L og én anden medarbejder. Forklaringen er særdeles bemærkelsesværdig. Som det fremgår af afgørelserne KEN nr 10679 af 10/11/2005 og KEN nr 10377 af 11/11/2011 omtalt ovenfor, er det ikke korrekt, når det hævdes, at den aftalebaserede beskyttelse rangerer højere end beskyttelsen efter ligebehandlingsloven. Problemstillingen er øjensynligt ikke gjort gældende under sagen.

L fandt, at afskedigelsen skyldtes hendes barselsorlov og krævede en godtgørelse. Hun gjorde gældende, at regionen ikke på tilstrækkelig vis havde forsøgt at omplacere hende. Hun anførte herved, at selvom hendes ansættelsesområde var hele Region Midtjylland, undersøgte A først efter afskedigelsen muligheden for at omplacere hende i hele regionen. Hun forklarede endvidere, at hun ikke var blevet tilbudt op til flere stillinger. Hun afslog et tilbud om en samtale i Viborg, fordi hun kun havde kort tid til at beslutte sig. L mente sig endelig fuldt ud kvalificeret til at varetage de arbejdsopgaver, som blev udført af en af de tilbageværende medarbejdere – eventuelt efter en kort oplæring.

A gjorde gældende, at der i forbindelse med omstillingsplanen var foretaget en vurdering af L's kompetencer sammenholdt med de fremtidige arbejdsopgaver. L blev vurderet til at være den dårligst kvalificerede i afdelingen. A forklarede herved, at den af L navngivne medarbejder var bedre kvalificeret, da L havde haft problemer med overblik, sproglig fremstilling og stavning.

A forklarede, at de i tilstrækkelig grad havde forsøgt at omplacere L. Centerchefen havde således allerede før den påtænkte afskedigelse undersøgt muligheden for omplacering. Der måtte også tages hensyn til, at der blev afskediget 747 medarbejdere i regionen, og at der var indført et ansættelsesstop, hvorfor muligheden for at omplacere var begrænset, da der alene var ganske få potentielle stillinger. L var desuden blevet tilbudt en samtale til en stilling som sekretariats- og planlægningsmedarbejder i Viborg, hvilket hun afslog, da hun havde mistet tilliden til regionen som arbejdsplads. L var ikke kvalificeret til at varetage en række ledige stillinger, da det drejede sig om lægesekretærstillinger inden for Klinisk Socialmedicin.

Landsretten fandt det godtgjort, at A havde udført tilstrækkelige bestræbelser på at omplacere L. De lagde herved vægt på det store antal afskedigelser i regionen, og det faktum, at L havde afslået den tilbudte samtale. Retten fandt ikke grundlag for at tilsidesætte vurderingen af L's kvalifikationer. A havde dermed godtgjort, at afskedigelsen ikke var i strid med ligebehandlingslovens § 9.

Som nævnt er det i sagen ikke gjort gældende, at A ikke foretog en sammenligning blandt alle 4 fuldtidssekretærer, da de 2 sekretærer angiveligt var beskyttede i kraft af deres tillidshverv. Afgørelsen kan imidlertid ikke ses som udtryk for en ændring af retstilstanden, og det kan ikke udelukkes, at sagen efter omstændighederne kunne have fået et andet udfald, såfremt dette forhold var blevet påberåbt.

6.10 2014

6.10.1 U 2015.189 V

En ingeniør blev afskediget dagen efter, at han varslede afholdelse af fædreorlov. Virksomheden begrundede afskedigelsen med arbejdsmangel, da et stort projekt var blevet opgivet.

L påstod sig tilkendt en godtgørelse jf. § 16. L forklarede, at A blev vred, da han varslede sin fædreorlov, og at han fik besked på, at han kunne rydde sit skrivebord, hvis han fastholdt sit krav om orlov. Af ansættelsesaftalen fremgik det, at L var ansat i en projektansættelse, der ville ophøre, når en række nævnte projekter var afsluttet. L forklarede, at han havde udført arbejde på andre projekter end de i ansættelseskontrakten nævnte, og det fremgik ikke klart, hvornår et projekt kunne anses for afsluttet. Han bestred dermed, at ansættelsen opfyldte kravene til en tidsbegrænset ansættelse, hvorfor opsigelsesvarslet ikke var korrekt. Der var således ikke saglige grunde til afskedigelsen.

A gjorde gældende, at L var ansat tidsbegrænset, og at ansættelsen ville ophøre når de i ansættelseskontrakten nævnte projekter ophørte. Da det sidste store projekt blev nedlagt, var samtlige projekter afsluttede, hvorfor der ikke var grundlag for at opretholde L's ansættelse, og han kunne dermed opsiges uden varsel. At L havde udført sporadisk arbejde på øvrige projekter kunne ikke ændre herved.

A indrømmede, at han havde hævet stemmen efter L's varsling af fædreorlov. Det skyldtes imidlertid alene, at L først nævnte det til sidst til et møde, hvilket var uhensigtsmæssigt, da han nu blev nødt til at inddrage andre i de drøftelser, som de netop havde talt om.

Dommen blev afsagt efter § 16, stk. 4, da L's kæreste var gravid på afskedigelsestidspunktet. Landsretten fandt ikke, at ansættelsesaftalen opfyldte kravene til en tidsbegrænset ansættelse, da det ikke var klart hvornår ansættelsen ville ophøre. Landsretten bemærkede, at samarbejdet mellem A og L havde forløbet gnidningsfrit indtil projektmødet, hvor L varslede orlov. Retten fandt herefter, at da L havde modtaget afskedigelsen dagen efter varslingen af fædreorlov og efter A's negative reaktion herpå, havde A ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke skyldtes fædreorloven.

Godtgørelsen blev fastsat til et beløb svarende til 6 måneders løn henset til ansættelsestiden på ca. 10 måneder og sagens omstændigheder i øvrigt. Beløbet er i det grænseområde, hvor der findes afgørelser, der tilkender både 6 og 9 måneders løn i godtgørelse. I afgørelsen KEN nr 10746 af 27/11/2006 omtalt ovenfor havde lønmodtageren tilsvarende 10 måneders anciennitet, men godtgørelsen blev udmålt til et beløb svarende til 9 måneders løn. Forskellen i godtgørelsesniveauet mellem de to afgørelser lader sig ikke umiddelbart forklare. Baggrunden for Ligestillingsnævnets udmåling er således ukendt, mens Vestre Landsret i sin afgørelse henviser til byrettens præmisser, hvorefter godtgørelsen bl.a. fastsattes ud fra sagens omstændigheder. Der er dog den forskel, at U 2015.189 V handler om en far, mens KEN nr 10746 af 27/11/2006 handler om en mor. Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et al. anfører, at *"6 måneders godtgørelse er som hovedregel kendetegnet ved, at arbejdstageren har en kort anciennitet eller godtgørelser til fædre."*⁴⁶ Rimeligheden heraf er tvivlsom, og det synes også vanskeligt foreneligt med selve grundtanken om ligebehandling, såfremt kønnet udgør den reelle årsag til forskellen.

⁴⁶ Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et al., Ligestillingslovene med kommentarer, bind 2, s. 192

6.10.2 KEN nr 9762 af 12/11/2014

Afgørelsen drejer sig om en gravid sekretær, der var ansat hos et revisionsfirma. Sekretærernes arbejdsopgaver var for nedadgående, hvorfor L blev afskediget. Det fremgik af fratrædelsesaftalen, at A ønskede at tage hensyn til L's individuelle situation. Opsigelsesvarslet var således forlænget med 7 måneder til i alt 11 måneder for at rumme L's graviditets- og orlovsperiode.

L hævdede, at afskedigelsen var i strid med ligebehandlingsloven og påstod sig tilkendt en godtgørelse. Hun forklarede, at barselsvikaren, "medarbejder A", var blevet fastansat – dog kun på deltid, men hun udførte de samme arbejdsopgaver, som L havde udført. L fandt, at hun burde have været tilbudt deltidsstillingen, og anså sig som værende i besiddelse af de samme kompetencer, som "medarbejder A". L fremhævede sin tidligere erfaring med bogføring, samt en række gennemførte kurser.

A fremlagde et referat fra forhandlinger med medarbejderrepræsentanter, hvoraf de kriterier, der ville blive lagt vægt på, fremgik. Processen og kriterierne var godkendt af Det Regionale Beskæftigelsesråd.

A forklarede, at L blev afskediget, da hendes performance var dårligere end de øvrige sekretærer. Hun var den mindst erfarne og havde ikke kompetencer eller erfaring med bogføring. De tilbageværende sekretærer var bedre kvalificerede end L. L's kursusbeviser blev anset for at være et lavt niveau. L fik desuden en forholdsvis høj løn i forhold til stillingens opgaver.

A forklarede videre, at "medarbejder A" ikke var ansat i en tilsvarende stilling som L. Der var kun tale om en deltidsstilling med en markant lavere løn end L, ligesom arbejdsopgaverne var anderledes. "Medarbejder A" havde endvidere erfaring med bogføring. Det var ikke muligt at omplacere L henset til L's kompetencer og lønniveau.

Ligebehandlingsnævnet afgjorde sagen i henhold til § 16, stk. 4, da L blev afskediget under sin graviditet. Nævnet fandt ikke, at A havde løftet sin bevisbyrde. Nævnet lagde vægt på, at A ikke havde fremlagt dokumentation i form af skriftlige jobvurderinger eller lignende for, hvorfor netop L var blevet afskediget.

L blev tilkendt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn. Nævnet lagde herved vægt på ansættelsestiden, sagens omstændigheder, samt det forhold, at A havde forlænget opsigelsesvarslet med 7 måneder. L havde ca. 4½ års anciennitet på afskedigelsestidspunktet, hvorfor sædvanlig praksis tilsiger en godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Sagen skal naturligvis ikke ses som

udtryk for en ændring af retstilstanden, da der qua forlængelsen af opsigelsesvarslet er tale om en konkret formildende omstændighed, som alene kan forklare, hvorfor godtgørelsesniveauet er lavere end i andre sager med tilsvarende lang anciennitet.

6.10.3 KEN nr 10270 af 08/01/2014

Sagen handler om en elektriker, der blev afskediget kort efter at have meddelt om sin kones graviditet. Afskedigelsen var begrundet med arbejdsmangel.

L hævdede, at afskedigelsen skyldtes konens graviditet og krævede derfor en godtgørelse. L gjorde gældende, at virksomheden beskæftigede et stort antal elektrikere på samme adresse. L mente sig kvalificeret til at varetage stillinger i virksomhedens andre afdelinger, eventuelt efter en kort oplæringsperiode, og fandt, at der var alternative afskedigelsesmuligheder. Han såede desuden tvivl om rigtigheden af virksomhedens arbejdsmangel, da virksomheden havde påbegyndt en 3-årig serviceaftale. Der var endvidere en større tilgang end afgang af elektrikere i 2012. L bestred nogensinde at have modtaget en påtale eller advarsel.

A fastholdt, at afskedigelsen skyldtes arbejdsmangel. Det var ikke muligt at omplacere L, da han ikke besad de efterspurgte kompetencer, og disse kunne ikke tilegnes i løbet af en kort oplæringsperiode. Der var først sket nyansættelser i L's afdeling 4 måneder efter afskedigelsen af L, da der var kommet nye ordrer. Der var herudover ansat tre elektrikere til arbejde i andre afdelinger, som L ikke var kvalificeret til at varetage. A forklarede videre, at L havde modtaget kritik på grund af fejlbehæftet arbejde – det anførte blev dog ikke dokumenteret.

Ligebehandlingsnævnet fastslog indledningsvist, at fædre er beskyttet i moderens graviditetsperiode, uanset om der er varslet fædreorlov, hvorfor § 16, stk. 4 fandt anvendelse.

Nævnet anførte, at det ikke var godtgjort, hvorfor L var udvalgt til afskedigelse frem for andre medarbejdere, ligesom det ikke var dokumenteret, at L havde modtaget kritik for sit arbejde. Nævnet fremhævede tillige den tidsmæssige sammenhæng mellem orienteringen om graviditeten og afskedigelsen.

Nævnet fandt derfor, at A ikke havde løftet sin bevisbyrde, hvorfor L blev tilkendt en godtgørelse. Godtgørelsen blev udmålt til 9 måneders løn. Nævnet lagde herved vægt på ansættelsestiden og det i øvrigt oplyste i sagen. L blev ansat som lærling hos A i januar 2001. På afskedigelsestidspunktet i 2012 havde L således ca. 11 år og 3 måneders anciennitet. At godtgørelsen kun udmåles til 9

måneders løn fremstår derfor som lidt af et kuriosum, særligt med henblik på den ovenstående afgørelse U 2013.2442 V, hvor en anciennitet på 7½ år resulterede i en godtgørelse svarende til 12 måneders løn. Sagernes fakta er naturligvis forskellige, idet de handler om henholdsvis forestående adoption og konens graviditet og forestående orlov. Begge tilfælde er imidlertid omfattet af ligebehandlingslovens § 9, og der er ikke umiddelbart forhold, der tilsiger, at adoptionstilfælde skal bedømmes hårdere end andre tilfælde.

Det kunne overvejes, om lærlingetiden er fragået i beregningen af L's anciennitet. Det er oplyst, at L fra 2. januar 2001 til juli 2004 var ansat som lærling. Herefter fortsatte han i virksomheden som montør. Ansættelsesforholdet har således været uafbrudt. Hvis lærlingetiden ikke medtages, havde L blot ca. 8 års anciennitet på afskedigelsestidspunktet, og godtgørelsesniveauet vil i så fald være i overensstemmelse med praksis. Det fremgår imidlertid af elektrikeroverenskomsten, at læretiden tæller med ved beregning af ancienniteten i forbindelse med opsigelsesvarsler, hvorfor det synes af tvivlsom rigtighed, såfremt læretiden ikke er medtaget.

Ultimativt fremstår det uklart, hvad Ligebehandlingsnævnet med passussen *"[...] og det i øvrigt oplyste i sagen."* særligt har lagt vægt på, der har begrundet en fravigelse af praksis i nedadgående retning, men at U 2013.2442 V skulle være udtryk for en skærpelse af godtgørelsesniveauet i sager, hvor lønmodtageren har lang anciennitet, synes med denne afgørelse at kunne afkræftes.

6.11 2015

6.11.1 KEN nr 9994 af 25/03/2015

En Trade Marketing Assistant blev afskediget under sin graviditet. Baggrunden for afskedigelsen var, at virksomheden ikke opnåede en tilfredsstillende indtjening, og derfor besluttede at lukke en række forretningsmæssige aktiviteter. Som følge heraf skulle en del medarbejdere afskediges, herunder L.

L påstod, at afskedigelsen skyldtes hendes graviditet. Hun forklarede herved, at hun var ansat i den afdeling, der fokuserede på og klarede sig godt på det internationale marked. Virksomhedens problemer på det danske marked var derfor uden betydning for hende, og L mente ikke, at A havde redegjort for hvilke af L's arbejdsopgaver, der ville bortfalde og berettigede til afskedigelsen. Lukningen af en række New Product Development-aktiviteter, ville kun have en begrænset betydning for L, da de kun udgjorde en mindre del af hendes opgaver.

L anførte videre, at Trade Promotion Manager Z var flyttet fra en anden afdeling til L's nu tidligere afdeling, hvilket insinuerede, at arbejdsopgaverne ikke var nedlagt. Hun hævdede tillige, at Trade Promotion Manager Z eller en Marketing Coordinator kunne have været afskediget frem for hende. Hun kunne udføre begges arbejdsopgaver efter kort tids oplæring, og A havde ikke godtgjort, hvorfor hun ikke kunne varetage disse stillinger. Marketings Coordinatoren opsagde selv sin stilling. A tilbød ikke L stillingen, men valgte at ansatte en nyudlært marketingselev. L undredes over, at denne marketingselev tilsyneladende blev vurderet bedre kvalificeret end L, på trods af at de havde samme uddannelse, og L havde langt mere erfaring.

L anså sig endelig som en stabil og vellidt medarbejder. Hun kunne ikke genkende A's bemærkninger om, at hun "hang med mulen". L fandt ikke, at A's bemærkninger harmonerede med en anbefaling, hvori L's væremåde samt evne til løse opgaver blev rost.

A forklarede, at afskedigelserne skyldtes, at de berørte medarbejders arbejdsområde bortfaldt. L blev afskediget, da stort set samtlige aktiviteter omfattet af L's stilling blev lukket ned. A bestred, at Trade Promotion Manger Z var flyttet til L's afdeling og havde overtaget L's arbejdsopgaver.

A fandt ikke, at L var hverken fagligt eller personligt kvalificeret til at varetage stillingerne som Trade Promotion Manager eller Marketing Coordinator. Trade Promotion Manager Z havde således en meget lang anciennitet og en relevant baggrund med butiksarbejde. A forklarede videre, at opgaverne som Marketing Coordinator foregik i et meget højt tempo, og at L brugte lang tid på at udføre få opgaver.

Endelig anførte A, at L havde udvist manglende interesse og virket træt, og hun havde modtaget påtaler om at fremtræde mere positiv og energisk.

Ligebehandlingsnævnet afgjorde sagen efter § 16, stk. 4, da L var gravid på afskedigelsestidspunktet. Nævnet lagde til grund, at afskedigelsen skyldtes besparelser. Nævnet fandt imidlertid ikke, at A havde løftet sin bevisbyrde. De fandt således, at de aktiviteter, der blev lukket, ikke udgjorde en væsentlig del af L's arbejdsområde, hvorfor A ikke havde godtgjort, at afskedigelsen var foretaget uden hensyn til L's graviditet.

L blev tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Godtgørelsen er fastsat ud fra ansættelsestiden og sagens omstændigheder. L havde 1 år og 8 måneders anciennitet på afskedigelsestidspunktet, hvorfor godtgørelsesniveauet fortsat harmonerer med tidligere praksis.

6.11.2 KEN nr 10415 af 04/02/2015

Sagen handler om en ejendomsmægler, der blev afskediget under forældreorlov. Afskedigelsen skyldtes, at virksomheden i forbindelse med en selskabsoverdragelse ønskede at spare 1 af 2 stillinger væk af økonomiske årsager.

L fandt, at afskedigelsen skyldtes hendes fravær på grund af forældreorlov og krævede herefter en godtgørelse. Hun bestred, at ”medarbejder A” var bedre kvalificeret. ”Medarbejder A’s” håndværksmæssige baggrund havde således aldrig været nævnt, og hun havde ikke indtryk af, at han havde oplevet kundehenvendelser som følge af sit kendskab til lokalområdet. L havde desuden selv gennem sine 7 år som ejendomsmægler tilegnet sig viden om byggeteknik.

D var ansat som barselsvikar for L. D blev herefter ansat i en ny stilling som administrator. D var uddannet advokatsekretær, men L fandt ikke, at hun derved havde brugbare kvalifikationer, der gjorde hende bedre kvalificeret til stillingen.

L’s arbejde var ikke blevet kritiseret eller påtalt, og hun bestred, at hun havde behov for faglig sparring ud over det normale. A havde endvidere udtalt, at der ikke var tvivl om, at L ville kunne udføre sit job tilfredsstillende efter tilbagevenden fra orlov. L gjorde således gældende, at A ikke havde dokumenteret, hvorfor netop hun blev afskediget.

A gjorde gældende, at ”medarbejder A”, var bedre kvalificeret end L. ”Medarbejder A” havde således været mægler i 12 år i lokalområdet, hvorfor han havde et indgående kendskab til dette. Han havde endvidere en håndværksmæssig og byggeteknisk uddannelse og baggrund. Han besad desuden bedre viden omkring finansielle forhold, og han havde kompetencer i forhold til erhvervsjendomme. Han var ”selvkørende” inden for ejendomsvurderinger og salgs/købsaftaler. Han havde endelig ikke behov for, som L, at gennemgå en ejendoms forhold med andre på kontoret – en sparring som var udover det normale.

Virksomheden oprettede en ny stilling som administrator. Det blev vurderet, at L ikke var kvalificeret til at bestride denne, da alene 10% af L’s tidligere opgaver ville indgå i den nye stilling. D blev ansat i stillingen, da hun havde erfaring med bogføring, lønregnskab, IT-drift mv., og hun kunne i kraft af sin uddannelse som advokatsekretær varetage næsten alle virksomhedens daglige juridiske opgaver.

Sagen er afgjort efter § 16, stk. 4, da L på afskedigelsestidspunktet afholdt forældreorlov. Ligebehandlingsnævnet fandt ikke, at A havde godtgjort, hvorfor det var nødvendigt, at L blev

afskediget frem for ”medarbejder A”. Nævnet lagde vægt på, at der ikke var fremlagt dokumentation for, at L i usædvanligt omfang havde haft behov for hjælp, ligesom A’s udtalelse om, at L ville kunne varetage stillingen som ejendomsmægler tilfredsstillende, ikke understøttede A’s egen forklaring.

L blev tilkendt en godtgørelse på 9 måneders løn henset til ansættelsestiden på ca. 3 år og 8 måneder og sagens omstændigheder i øvrigt. Henset til L’s anciennitet, og da der ikke foreligger formildende eller skærpende omstændigheder, er godtgørelsen således i overensstemmelse med praksis.

6.11.3 U 2015.1525 H

L var ansat som erhvervs-ph.d. hos et medicinalfirma i deres microRNA-gruppe. Hun blev afskediget under afholdelse af barselsorlov. Afskedigelsen skyldtes nedskæringer på grund af en negativ udvikling som konsekvens af finanskrisen, hvorfor det var nødvendigt at nedbringe virksomhedens omkostninger. Medarbejderstaben blev herefter reduceret med 40%. 25 medarbejdere i L’s afdeling skulle afskediges.

L påstod, at afskedigelsen skyldtes hendes barselsorlov og krævede en godtgørelse. L forklarede, at A ikke havde fremlagt dokumentation for, hvordan udvælgelsen af hende til afskedigelse fandt sted. L fandt det desuden påfaldende, at ud af de 25 afskedigede medarbejdere var 5 gravide eller på barsel. Den ene var efterfølgende genansat, mens 2 andre havde modtaget en godtgørelse.

Hun bestred, at hun ikke skulle være kvalificeret til at løse arbejdsopgaverne fremadrettet, trods en omlægning af virksomhedens strategi. L fandt, at der måtte have været alternative afskedigelsesmuligheder, og fremhævede navnlig K, som ikke var bedre kvalificeret end L. Hun påpegede endelig, at hun havde længere anciennitet end flere tilbageværende medarbejdere.

A forklarede, at virksomhedens eksistens var truet. Det blev derfor besluttet, at virksomheden fremover alene ville fokusere på sine kerneaktiviteter. L’s projekt var et særskilt projekt, der ikke var en del af kerneområdet, hvorfor ledelsen traf beslutning om, at L’s projekt skulle skæres væk. Som ph.d.-studerende besad L desuden dårligere kompetencer end de øvrige tilbageværende medarbejdere, og hun var derfor blandt de medarbejdere, der bedst kunne undværes. Medarbejderen K havde således allerede en ph.d. og var en nøgleperson vedrørende en af A’s opfindelser. Det var

ikke muligt at omplacere L, da hendes projekt ikke havde fokuseret på metaboliske sygdomme, der var virksomhedens kerneområde.

Dommen er afsagt i henhold til § 16, stk. 4. Højesteret fandt, at A havde godtgjort, at L's barsel havde været uden betydning for afskedigelsen. Højesteret lagde herved vægt på, at 40% af medarbejderne blev afskediget, og at fokus fremadrettet blev lagt mod virksomhedens kerneområde. Da L's arbejde lå uden for kerneområdet, og da hun som ph.d.-studerende besad dårligere kvalifikationer end de øvrige ansatte, havde A godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i L's barsel.

7. Konklusion

Ligebehandlingslovens § 9 blev som nævnt i afsnit 5.3.1 ændret med lov nr. 217 af 05/03/2013. I Ligestillingsudvalgets betænkning afgivet den 20. februar 2013, understregede den daværende beskæftigelsesminister, at tilføjelsen af udtrykket "anden mindre gunstig behandling" alene var en præcisering, og dermed ikke havde til hensigt at ændre retstilstanden. Lønmodtagere var således allerede før lovændringen beskyttet mod mindre gunstig behandling i form af væsentlige stillingsændringer, hvorefter lønmodtageren kunne og altså fortsat kan betragte sig som afskediget. At der ikke med lovændringen var tilsigtet en ændring af retstilstanden understøttes af afgørelsen KEN nr 10677 af 11/07/2005 omtalt ovenfor i afsnit 6.1.3.

Der er sket en mindre terminologisk udvikling, eftersom der i enkelte sager til og med 2005 fortsat blev nedlagt påstand i uger. I afgørelsen U 2005.2269 V påstod L sig således tilkendt en godtgørelse svarende til 40 ugers løn. Landsretten udmålte dog godtgørelsen til 6 måneders løn, og terminologien "uger" er da også i dag endegyldigt forladt til fordel for "måneder". Udviklingen skyldes sandsynligvis lov nr. 1385 af 21/12/2005, der ændrede §§ 15 og 16 i ligebehandlingsloven. Lovændringen ophævede maksimumgrænserne, som var udtrykt i henholdsvis 39 og 78 ugers løn, hvorfor det forekommer nærliggende, at denne terminologi har været lånt.

Der var med ophævelsen af maksimumgrænserne ikke umiddelbart tilsigtet en ændring af udmålingspraksis, og de før gældende principper for udmåling af godtgørelse anvendes fortsat.⁴⁷ Lovændringen var som nævnt foranlediget af afgørelsen C-180/95 – Draehmpaehl, hvori EU-Domstolen understregede, at maksimumgrænser kan udelukke en effektiv erstatning. Med

⁴⁷ Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et al., Ligestillingslovene med kommentarer, bind 2, s. 188 og 191

ændringen er domstolene og Ligebehandlingsnævnet således ikke længere begrænset af lovfastsatte maksimumsgrænser, hvis der konkret måtte være behov for at tilkende en højere godtgørelse.

Godtgørelsesniveauet fremstår relativt stabilt i perioden 2005-2015 og følger hovedsageligt de i afsnit 5.3.2 angivne principper for udmålingen. Det kan fortsat konstateres, at ansættelsestiden fremstår som den væsentligste faktor for godtgørelsesniveauet. Hvor der ikke er særlige formildende eller skærpende omstændigheder, tilkendes der således fortsat en godtgørelse svarende til 6 måneders løn i sager, hvor lønmodtageren har relativt kort anciennitet jf. eksempelvis U 2005.2269 V, U 2015.189 V og KEN nr 11071 af 27/05/2008.

En godtgørelse svarende til 9 måneders løn er den hyppigst forekommende. Godtgørelser i dette niveau bliver typisk resultatet, hvor lønmodtageren har mellemlang anciennitet. Der findes eksempler, hvor der tilkendes 9 måneders løn i godtgørelse allerede ved 10 måneders anciennitet jf. KEN nr 10746 af 27/11/2006, og godtgørelser udmåles normalt til 9 måneder ved en anciennitet op til ca. 7½ år. Godtgørelser svarende til 12 måneders løn forekommer relativt sjældent. Til illustration kan nævnes U 2013.2442 V, hvor lønmodtageren fik tilkendt en godtgørelse på 12 måneders løn efter en anciennitet på ca. 7½ år.

Selvom godtgørelsesniveauet er nogenlunde stabilt, er der imidlertid flere afgørelser, hvor resultatet afviger fra praksis. Der er næppe tale om en egentlig udvikling, da godtgørelsesniveauet ikke konsekvent efterfølgende er fuldt op af andre afgørelser. I afgørelserne KEN nr 10677 af 11/07/2005, KEN nr 10075 af 11/08/2009 og KEN nr 10270 af 08/01/2014 blev der således tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn trods en anciennitet på henholdsvis ca. 10 år, 13 år og 11 år, hvilket i andre sager har udløst en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

I sagen U 2015.189 V blev en lønmodtager med 10 måneders anciennitet tilkendt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn, mens lønmodtageren i KEN nr 10746 af 27/11/2006 fik tilkendt en godtgørelse på 9 måneders løn for tilsvarende 10 måneders anciennitet.

Som beskrevet i metodeafsnittet svækkes præjudikatværdien af afgørelser, der er meget konkret begrundede eller hvor udtryk som ”sagens omstændigheder” fremgår af præmisserne. Domme på ligebehandlingslovens område forekommer generelt meget konkret begrundede, hvor domstolen eller Ligebehandlingsnævnet træffer afgørelse efter at have foretaget en vurdering af arbejdsgiverens forhold. Både domstolene og Ligebehandlingsnævnet anvender hyppigt ”sagens omstændigheder” eller ”det i øvrigt oplyste i sagen” mv. ved udmålingen af godtgørelsen. Som

konsekvens heraf, fremstår det ikke altid klart for retsanvenderen, hvad retten reelt har lagt vægt på, når to eller flere afgørelser når divergerende resultater, selvom lønmodtagerens anciennitet tilsiger ét resultat, og der ikke af retten er anført skærpende eller formildende omstændigheder. Forklaringen på den undertiden lidt flagrende retspraksis må imidlertid være afgørelsernes meget konkrete natur.

I flere afgørelser fremhæver arbejdsgiveren eksplicit finanskrisen som årsag til virksomhedens økonomiske kvaler. Som nævnt var godtgørelsesniveauet relativt stabilt fra 2005-2015, og der findes ikke umiddelbart afgørelser, hvor det fremgår af rettens eller nævnets begrundelse, at finanskrisen i en eller anden kapacitet er tillagt betydning. Der er således ikke belæg for at hævde, at hverken godtgørelsesniveauet eller selve vurderingen af arbejdsgiverens forhold er blevet påvirket af finanskrisen.

I de sager, der er afgjort efter ligebehandlingslovens § 16 a om den delte bevisbyrde, har lønmodtageren ofte været i stand til at skabe en formodning for forskelsbehandling med henvisning til den nære tidsmæssige sammenhæng mellem varsling eller afholdelse af barselsorlov eller adoption. Som eksempler kan nævnes afgørelserne KEN nr 10679 af 10/11/2005, U 2010.657 V og U 2013.2442 V. Afgørelserne spænder fra 2005 til 2013, og der kan ikke umiddelbart ses en udvikling.

Når lønmodtageren har løftet sin del af den delte bevisbyrde, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket. U 2005.2269 V er særligt illustrativ i den henseende, ligesom U 2013.2442 V igen understøtter, at bevisbyrden ikke har ændret sig. Har lønmodtageren skabt en formodning for forskelsbehandling, forekommer arbejdsgiverens bevisbyrde i øvrigt tilsvarende tung som efter § 16, stk. 4. Som omtalt i afsnit 6.9.1 er U 2013.2442 V ikke umiddelbart udtryk for, at afgørelser truffet efter § 16, stk. 4 resulterer i en højere godtgørelse.

Ultimativt må det blot konstateres, at der for så vidt angår afskedigelser begrundet i arbejdsgiverens forhold, bortset fra en mindre terminologisk opdatering, ikke er sket en udvikling i retstilstanden fra 2005 til 2015.

Nærværende fremstilling beskæftiger sig alene med afskedigelser begrundet i arbejdsgiverens forhold. Som det fremgår af afsnit 5.3.2 har både Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen et al., samt

Lars Svenning Andersen anført, at der i afgørelser efter § 9 næppe vil blive tilkendt en godtgørelse på lavere end 6 måneders løn. Synspunktet kan tiltrædes for så vidt angår arbejdsgiverens forhold.

Der er imidlertid med afgørelserne U 2015.1318 H og KEN nr 10444 af 17/06/2015 en udvikling at spore på området for afskedigelser begrundet i lønmodtagerens forhold.

U 2015.1318 H drejede sig om en elev, der var sygemeldt på grund af sin graviditet og derfor ikke kunne gennemføre sin uddannelse inden uddannelsesaftalen udløb. Fortolkningen af erhvervsuddannelseslovens § 58 var omtvistet, herunder navnlig om arbejdsgiveren havde pligt til at forlænge uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnets flertal fandt, at da uddannelsesaftalen udløb i henhold til gensidig aftale, kunne forholdet ikke sidestilles med en afskedigelse, og var derfor ikke omfattet af ligebehandlingslovens § 9. Landsretten fandt ikke, at L havde fremsat ønske om forlængelse af uddannelsesaftalen, og allerede derfor var forholdet ikke i strid med § 9.

Højesteret fandt, at en elev, der bliver gravid, har krav på at få sin uddannelsesaftale forlænget i henhold til erhvervsuddannelseslovens § 58. Højesteret sidestillede derfor den manglende forlængelse med en afskedigelse i strid med ligebehandlingslovens § 9. Højesteret udtalte herefter, at der i henhold til sædvanlig praksis skulle tilkendes en godtgørelse svarende til 6 måneders løn, men at den betydelige retsuskikkerhed i forbindelse med fortolkningen af erhvervsuddannelseslovens § 58 måtte indgå som formildende omstændighed. Arbejdsgiveren havde desuden tilbudt L, at gennemføre uddannelsen efter udløbet af fraværperioden. Godtgørelsen blev herefter fastsat til 2 måneders løn.

I afgørelsen KEN nr 10444 af 17/06/2015 var L blevet ansat hos en børnehave i en 5 måneders tidsbegrænset stilling. Før hun tiltrådte oplyste hun A, at hun var gravid. A trak herefter tilbuddet tilbage, da L ikke kunne varetage stillingen perioden ud.

Ligebehandlingsnævnet fandt, at selvom der ikke var udarbejdet en ansættelseskontrakt, var ansættelsesforholdet de facto etableret. Ansættelsesforholdet blev aldrig påbegyndt, hvilket måtte sidestilles med en afskedigelse. Nævnet fandt, at L's graviditet var årsagen til afskedigelsen.

Nævnet tilkendte herefter L en godtgørelse svarende til 3 måneders løn. De lagde herved vægt på praksis, sagens omstændigheder og alvoren af den skete hændelse. Nævnets fremhævelse af alvoren, må umiddelbart forstås som manglende alvor, dvs. at nævnet har tillagt det betydelig vægt, at ansættelsesforholdet ikke blev påbegyndt. Det kan diskuteres, hvorvidt afgørelsen harmonerer med den tidligere omtalte dom U 2002.2435/3 H, hvor en kontorvikar, der blev afskediget efter 3

måneder fik tilkendt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn. Tilsvarende kan nævnes U 2013.2575 H, hvor en barselsvikar med ADHD blev afskediget efter blot 4 dages ansættelse. Højesteret tog udgangspunkt i de retningslinjer, der har udviklet sig i forbindelse med afskedigelser i strid med ligebehandlingsloven. Højesteret fandt ikke, at der var grundlag for at fravige udgangspunktet og fastsatte godtgørelsen til 6 måneders løn.

Både U 2015.1318 H og KEN nr 10444 af 17/06/2015 vedrører som nævnt lønmodtagerens forhold. Begge afgørelser er igen meget konkret begrundede, og særligt omstændighederne i U 2015.1318 H afviger så væsentligt fra andre afgørelser, hvorfor Højesterets resultat ikke forekommer overraskende.

Mens udsagnet om en 6 måneders minimumsgodtgørelse således kan opretholdes for afgørelser vedrørende arbejdsgiverens forhold, kan det henset til de to ovennævnte afgørelser ikke ubetinget opretholdes for afgørelser begrundet i lønmodtagerens forhold.

8. Abstract

This dissertation aims to explore and analyze the development in the protection which employees enjoy according to the act on equal treatment of men and women in regards to access to employment and whether the 2008 financial crisis has had any influence on the state of law from 2005 till 2015. The development will primarily be analyzed by examining the relevant sources of law and through an analysis of case law in order to determine the extent of any development.

The law itself has been changed a few times since 2005. One of the changes was most likely the cause of a minor update in terminology but overall the changes were not meant to change the state of law but were merely clarifications.

The level of compensation has been relatively stable throughout the entire period. The rule of thumb is still a compensation equal to 6, 9 or 12 month's salary primarily based on the employee's seniority. There are a few cases that deviate from this basis. After examining a wide section of relevant case law, it becomes clear that many cases in this field are very specifically substantiated and the courts' reasoning is often fairly brief and vague. This means that the result of one verdict doesn't necessarily translate well to another and that it can be difficult for the reader to determine exactly what the court was thinking when they deviated from common practice.

The 2008 financial crisis isn't explicitly mentioned by the courts in any of the examined cases and seeing as the level of compensation has mostly been stable throughout the period there doesn't seem to be basis to conclude that the financial crisis has had any effect.

In conclusion, there has been no meaningful development in the area from 2005 till 2015.

9. Litteraturliste

Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen, Kirsten Precht, Christina D. Tvarnø, Ligestillingslovene med kommentarer, Bind 1, 7. udgave, 1. oplag, 2015, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Agnete L. Andersen, Trine Hougaard, Ruth Nielsen, Kirsten Precht, Maria Rasmussen, Christina D. Tvarnø, Ligestillingslovene med kommentarer, Bind 2, 7. udgave, 1. oplag, 2016, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Carsten Munk Hansen, Retsvidenskabsteori, 1. udgave, 1. oplag, 2014, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Christina D. Tvarnø og Ruth Nielsen, Retskilder & Retsteorier, 4. udgave, 1. oplag, 2014, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Finanskrisen i Den Store Danske, Gyldendal. <http://denstoredanske.dk/index.php?sideId=301915>, lokaliseret 5. maj 2017

Lars Svenning Andersen, Funktionærret, 5. udgave, 1. oplag, 2016, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Mette Stender Pedersen, DR's Erhvervsanalytiker: Nu er der sat punktum for finanskrisen, 16. december 2015, <http://www.dr.dk/nyheder/penge/drs-erhvervsanalytiker-nu-er-der-sat-punktum-finanskrisen>, lokaliseret 5. maj 2017

Niels Banke og Louise Olsen, Når nu Finanskrisen er ovre... ... hvor efterlader det så ansættelsesretten?, Erhvervsjuridisk Tidsskrift 2015.173, 2015, Karnov Group

Ritzau, Cheføkonom: Finanskrisen slutter på onsdag efter syv år, 11. december 2015, <http://nyheder.tv2.dk/finans/2015-12-11-chefoekonom-finanskrisen-slutter-paa-onsdag-efter-syv-aar>, lokaliseret 5. maj 2017

10. Retspraksis

U 1993.782 V

U 2002.2435/3 H

U 2003.603 H

U 2004.2701 H

U 2005.2269 V

U 2009.30 V

U 2009.323 V

U 2010.657 V

U 2011.1776 H

U 2012.1388 Ø	U 2012.1782 H	U 2013.2442 V
U 2013.2575 H	U 2014.91 V	U 2014.657 V
U 2015.1 H	U 2015.189 V	U 2015.1318 H
U 2015.1525 H	U 2017.303 H	
KEN nr 10677 af 11.07.2005	KEN nr 10679 af 10.11.2005	
KEN nr 10695 af 23.03.2006	KEN nr 10738 af 05.09.2006	
KEN nr 10745 af 27/11/2006	KEN nr 10746 af 27.11.2006	
KEN nr 10760 af 01.05.2007	KEN nr 10761 af 01.05.2007	
KEN nr 11071 af 27.05.2008	KEN nr 10075 af 11/08/2009	
KEN nr 10044 af 12.11.2010	KEN nr 10104 af 01/10/2010	
KEN nr 10124 af 17/12/2010	KEN nr 10048 af 11.03.2011	
KEN nr 10377 af 11/11/2011	KEN nr 10058 af 20/06/2012	
KEN nr 10221 af 29/05/2013	KEN nr 10223 af 06/06/2013	
KEN nr 9762 af 12.11.2014	KEN nr 10270 af 08/01/2014	
KEN nr 9994 af 25.03.2015	KEN nr 10415 af 04/02/2015	
KEN nr 10444 af 17/06/2015	KEN nr 11179 af 23/09/2015	
C-180/95 – Draehmpaehl	C-109/00 – TeleDanmark	

11. Lovoversigt

Bekendtgørelse nr. 220 af 1.3.2013 (Ligebehandlingsnævnets forretningsorden)

Betænkning afgivet af Ligestillingsudvalget den 20. februar 2013, Lovforslag nr. L 105, Folketinget 2012-13

Direktiv 76/207/EØF

Direktiv 97/80/EF – Bevisbyrdedirektivet

Direktiv 2006/54/EF

Direktiv 2010/18/EU – Forældreorlovsdirektivet

L28/2015-16 Forslag til Lov om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet

Lissabon-Traktaten

Lov nr. 1385 af 21/12/2005

Lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16/12/2008 (forskelsbehandlingsloven)

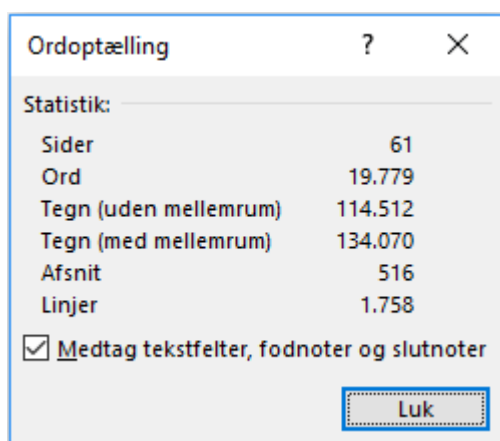
Lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011 (ligebehandlingsloven)

Lovbekendtgørelse nr. 1230 af 2.10.2016 (ligebehandlingsnævnsloven)

Traktaten om Den Europæiske Union

Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde

12. Skærmpoint



Ordoptælling	
Statistik:	
Sider	61
Ord	19.779
Tegn (uden mellemrum)	114.512
Tegn (med mellemrum)	134.070
Afsnit	516
Linjer	1.758
<input checked="" type="checkbox"/> Medtag tekstfelter, fodnoter og slutnoter	
Luk	