

Bilag - høringsvar

1. Dansk Arbejdsgiverforening (DA)
2. Arbejdsgiverne
3. Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)
4. Moderniseringsstyrelsen
5. Danske Regioner
6. Kommunernes Landsforening
7. GLS-A
8. Kristelig Arbejdsgiverforening
9. Landsorganisationen i Danmark (LO)
10. FOA som medlem af LO
11. HK som medlem af LO
12. Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
13. Forbundet Kommunikation og Sprog som medlem af Akademikerne
14. Djøf som medlem af Akademikerne
15. Forbundet Arkitekter og Designere som medlem af Akademikerne
16. Dansk Mejeriingeniør Forening som medlem af Akademikerne
17. Dansk Magisterforening som medlem af Akademikerne
18. Lederne
19. Forhandlingsfællesskabet
20. Dansk Socialrådgiverforening som medlem af Forhandlingsfællesskabet
21. Kristelig Fagbevægelse
22. Dansk Journalistforbund
23. Det Faglige Hus
24. Frie Funktionærer
25. Afskedigelsesnævnet under DA og LO
26. Ligebehandlingsnævnet



Hørings svar vedr. afskedigelse ifm. graviditet og barsel - DA

28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Brevdato	29-06-2015
Afsender	Michala Jordy Jensen (MJJ@da.dk)
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL); Karen Thormann (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	912050
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	VS Påmindelse høring vedr. sager om afskedigelse af gravide m.m.- frist 296 (BM ID 906099) BEM Logo Oversigt over afsluttede sager om afskedigelse af gravide og barslende
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk), Karen Thormann (KAT@bm.dk)

Cc: Lise E. Bardenfleth (LEB@da.dk)

Fra: Michala Jordy Jensen (MJJ@da.dk)

Titel: VS: Påmindelse: høring vedr. sager om afskedigelse af gravide m.m.- frist 29/6

Sendt: 29-06-2015 14:26:08

Bilag: BEM Logo.jpg; Oversigt over afsluttede sager om afskedigelse af gravide og barslende.docx;

Til rette vedkommende

Med henvisning til mail af 24. juni 2015 er vedhæftet oplysninger på DA-medlemsorganisationers sager.

Med venlig hilsen

Michala Jordy Jensen
Administrativ koordinator

Fra: Karen Thormann [mailto:KAT@bm.dk]

Sendt: 24. juni 2015 15:56

Emne: Påmindelse: høring vedr. sager om afskedigelse af gravide m.m.- frist 29/6 (BM ID: 906099)

Til rette vedkommende,

Tak for de høringssvar Beskæftigelsesministeriet har modtaget i forlængelse af høring af 6. maj 2015 vedrørende sager om afskedigelse af gravide mv.

Til de, der endnu ikke har svaret, skal vi minde om, at fristen for høringen er mandag d. 29. juni 2015.

Vedhæftet findes høringsbrev og -liste.

Med venlig hilsen

Karen Thormann
Fuldmægtig
E-mail: KAT@bm.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8 - 1061 København K
Tlf.: +45 7220 5000
Fax: +45 3314 3108
Sikker e-mail: bm@bm.dk
Hjemmeside: www.bm.dk

| The Ministry of Employment
| Ved Stranden 8 - 1061 København K
| Tlf.: +45 7220 5000
| Fax: +45 3314 3108
| Secure e-mail: bm@bm.dk
| Website: www.bm.dk

11



Opgørelse over afsluttede sager om afskedigelse af gravide og barslende

Dato	Ret	Parter	Indhold	Godtgørelsesniveau (antal måneders løn)
Dansk Industri				
2/10-2014	Retten i Roskilde	Krifa mod DI	[redacted] ukendt anciennitet blev opsagt under fædreorlov.	294.424,47 kr.
14/10-2013	Retten i Nykøbing Falster	HK mod DI [redacted]	Kvinde med 1 år og 11 måneder [redacted] anciennitet mente at stillingsændring var i strid med ligebehandlingsloven. Arbejdsgiver frifundet.	0
28/6-2013	Retten i Holbæk	Fagforening Danmark mod DI	Mand med 5 år og 2 måneders anciennitet blev opsagt under fædreorlov.	6
4/4-2013	Retten i Hillerød	Ukendt mod DI	Kvinde med under 1 års anciennitet blev opsagt under graviditet.	6
21/2-2013	Retten i Glostrup	HK mod DI	Kvinde i barselsvikariat blev ikke fastansat, da en mand fik den ledige stilling. Arbejdsgiver frifundet.	0
5/1-2012	Retten i Sønderborg	HK mod DI	Kvinde med 8 år og 11 måneders anciennitet blev opsagt 5 måneder efter, hun vendte tilbage fra orlov.	0

				Arbejdsgiver frifundet.	
Dansk Byggeri					
5/3-2014	Forlig	Malerforbundet – Dansk Byggeri		Opsigelse under graviditet	Genansættelse
26/3-2013	Retten i Holstebro	HK for Dansk Byggeri for [redacted]		Opsigelse under graviditet	6 mdr.
13/2-2012	Retten i Hjørring	Teknisk Landsforbund for Dansk Byggeri for [redacted]		Opsigelse under ferie, der lå i forlængelse af orloven	9 mdr.
Grakom Arbejdsgivere					
Grakom har haft en byretssag, der blev afgjort ved dom af 27. marts 2012. Dommen blev imidlertid anket til landsretten, og den er afgjort den 22. maj 2013 af Vestre landsret og trykt i ugeskrift for retsvæsen i U2013.2442V.					
Danske Mediers Arbejdsgiverforening					
1/10-2014	Afskedigelsesnævnet	3F mod DMA		Bortvisning af gravid medarbejder med knap to års anciennitet	Frifindelse
Dansk Erhverv Arbejdsgiver					
20/3 - 2015	Københavns Byret	HK og Dansk Erhverv Arbejdsgiver (mandatar for [redacted])		Sagen handlede om pligten til omplacering i en opsigelsesperiode af opsagt person på barsel (opsigelsen var berettiget). Lønmodtageren var en kvinde, der har 5,5 års anciennitet på	Arbejdsgiver dømt til at betale 12 måneders løn

			opsigelsestidspunktet.	
HORESTA Arbejdsgiver				
22.12.2015	Østre Landsret (anket)	Kristelig Fagforening – HORESTA Arbejdsgiver for [redacted]	Sygemeldt pga. graviditetsrelateret sygdom. Knap 2 års anciennitet. Godtgørelse efter ligebehandlingsloven.	Virksomheden frifundet. Ingen godtgørelse.
22.10.2014	Københavns Byret	[redacted]		
05.10.2015	Østre Landsret (anket)	3F – HORESTA Arbejdsgiver for [redacted]	Sexchikane. Kvinde. 3. mdr. anciennitet.	Virksomheden frifundet. Ingen godtgørelse.
15.11.2014	Retten i Glostrup			
01.10.2013	Retten på Frederiksberg	HK Danmark – HORESTA Arbejdsgiver for [redacted]	Sygemelding pga. graviditet, søsøger opsagt. 3 år anciennitet. Overtrædelse af ligebehandlingsprincippet.	Virksomheden frifundet. Ingen godtgørelse.
AI-BOA – ingen sager				
Rederiforeningerne – ingen sager				
TEKNIQ – ingen sager				
Danske Malermestre – ingen sager				
Dansk Mode & Textil – ingen sager				
Sammenlutningen af Mindre Arbejdsgiverforeninger i Danmark (SAMMA) – ingen sager				



Høringssvar vedr. afskedigelse ifm. graviditet og barsel - Arbejdsgiverne

28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Brevdato	02-07-2015
Afsender	Maria Duerlund Bergholm - Arbejdsgiverne (MBE@arbejdsgiverne.dk)
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	912605
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	SV Deadline overskredet høring vedr. sager om afskedigelse af gravide m.m. (BM ID 912415)
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk)
Fra: Maria Duerlund Bergholm - Arbejdsgiverne (MBE@arbejdsgiverne.dk)
Titel: SV: Deadline overskredet: høring vedr. sager om afskedigelse af gravide m.m.
Sendt: 02-07-2015 09:45:11

Kære Rasmus

Det er rigtig – jeg har ikke været opmærksom på, at deadline er overskredet.

Arbejdsgiverne har ingen kommentarer til høringen, da vi ikke har haft sager vedr. afskedigelse af gravide.

Venlig hilsen
Maria Duerlund Bergholm

KOMMUNIKATIONSMEDARBEJDER
Direkte: +45 6317 3393
Mobil: +45 30507715
E-mail: mbe@arbejdsgiverne.dk
Download VCard

ARBEJDSGIVERNE
Magnoliavej 2-4 • 5250 Odense SV
Telefon +45 6617 3333
E-mail: info@arbejdsgiverne.dk
Web: www.arbejdsgiverne.dk
Følg os på LinkedIn og twitter.

HVEM ER VI
Arbejdsgiverne er en
arbejdsgiver- og
brancheforening for 2200
industri-, maskin-, smede-, el-,
og vvs-virksomheder med i alt
cirka 16500 medarbejdere.

ARBEJDSGIVERNE

INDUSTRI + HÅNDVERK

Fra: Rasmus Guldager Weber [<mailto:rgw@bm.dk>]
Sendt: 1. juli 2015 16:21
Cc: Karen Thormann
Emne: Deadline overskredet: høring vedr. sager om afskedigelse af gravide m.m. (BM ID: 912415)

Til rette vedkommende,

De modtag d. 6. maj 2015 en høring vedrørende sager om afskedigelse af gravide mv. med deadline 29/6.

Beskæftigelsesministeriet har ikke modtaget svar fra jeres organisation. Skal det forstås som, at I ingen sager har haft vedrørende afskedigelse af gravide mv., eller har I mulighed for at sende hørings svar snarest muligt

Vedhæftet findes høringsbrev og -liste.

Med venlig hilsen

Rasmus Guldager Weber
Studerteransat
E-mail: Rgw@bm.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8 - 1061 København K
Tlf.: +45 7220 5000
Fax: +45 3314 3108
Sikker e-mail: bm@bm.dk
Hjemmeside: www.bm.dk

| The Ministry of Employment
| Ved Stranden 8 - 1061 København K
| Tlf.: +45 7220 5000
| Fax: +45 3314 3108
| Secure e-mail: bm@bm.dk
| Website: www.bm.dk



Høringssvar vedr. afskedigelse ifm. graviditet og barsel - Finanssektorens Arbejdsgiverforening

28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Brevdato	29-06-2015
Afsender	Aase Asmussen (asm@fanet.dk)
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL); Karen Thormann (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	912052
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	Høring ang. sager om afskedigelse af gravide m.m. img-629085849-0001
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk), Karen Thormann (KAT@bm.dk)
Cc: Jakob Cohr Arffmann (jca@fanet.dk)
Fra: Aase Asmussen (asm@fanet.dk)
Titel: Høring ang. sager om afskedigelse af gravide m.m.
Sendt: 29-06-2015 11:00:06
Bilag: img-629085849-0001.pdf;

Vedhæftet sender jeg FAs svar af d.d.

Med venlig hilsen
Aase Asmussen
Advokatsekretær
asm@fanet.dk

Telefon: +45 3391 4700
Direkte: +45 3338 1620

Finanssektorens Arbejdsgiverforening
Amaliegade 7
1256 København K

Besøg os på www.fanet.dk og abonnér på [vores nyhedsmail](#)

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sendt pr. e-mail til: kat@bm.dk og rgw@bm.dk.

Den 29. juni 2015

Høring ang. sager om afskedigelse af gravide m.m.

FA skal hermed redegøre for sager fra perioden **1. januar 2012 til og med 31. december 2014.**

DOK. NR.:
FAID-6-33444
SAG. NR.:
FAID-6-1740
JCA

Afgørelser

1. Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 20. maj 2015:

Kvindelig medarbejder med under 1 års anciennitet blev opsagt den 12. juni 2012.

Ligebehandlingsnævnet kom i sagen frem til, at beslutningen om at afskedige medarbejderen blev taget den 11. juni 2012, dvs. dagen før medarbejderen meddelte, at hun var gravid. Afskedigelsen var derfor ikke i strid med ligebehandlingsloven.

FA repræsenterede virksomheden, der blev frifundet.

2. Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 17. januar 2014:

Mandlig medarbejder med knap 6 års anciennitet blev opsagt i forbindelse med en opsigelsesrunde.

Ligebehandlingsnævnet fandt, at virksomheden ikke med tilstrækkelig sikkerhed havde godtgjort, at det forhold, at klagers hustru var gravid, og at klager ønskede at afholde orlov, ikke var indgået helt eller delvist i beslutningen om at opsiges klager.

Klager fik tilkendt 320.000 kr. svarende til 9 måneders løn.

FA repræsenterede virksomheden.

3. Retten i Roskildes dom af 4. marts 2013

Mandlig medarbejder med 3 års anciennitet blev opsagt på et tidspunkt, hvor han havde varslet afholdelse af forældreorlov.

Retten fandt imidlertid, at medarbejderen ikke havde løftet bevisbyrden for, at opsigelsen var begrundet i faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at virksomheden havde udøvet forskelsbehandling.

FA repræsenterede virksomheden, der således blev frifundet.

4. Retten i Århus' dom af 21. november 2012

En kvindelig medarbejder med 2 års anciennitet blev opsagt i forbindelse med en opsigelsesrunde i virksomheden.

Hun var på barsels-/forældreorlov på opsigelsestidspunktet, og Retten fandt, at virksomheden ikke havde bevist, at opsigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i medarbejderens fravær på grund af barsel.

FA repræsenterede virksomheden, der blev dømt til at betale 9 måneders løn svarende til ca. 237.000 kr.

Medarbejderen var repræsenteret af HK/Danmark.

5. Østre Landsrets dom af 30. januar 2012

En mandlig medarbejder med 3 års anciennitet blev afskediget. Det var under sagen omtvistet, om medarbejderen før afskedigelsen havde varslet fædre- eller forældreorlov.

Landsretten fandt, at virksomheden først efter afskedigelsen var blevet bekendt med, at medarbejderen havde udfyldt skemaer med ansøgning om orlov, men at disse skemaer ikke var givet til virksomheden, ligesom medarbejderen ikke på anden måde havde orienteret om forestående orlov.

Afskedigelsen var derfor ikke i strid med ligestillingsloven.

FA repræsenterede virksomheden, der således blev frifundet.

Forlig

Derudover har FA medvirket ved indgåelse af forlig i sager om påståede overtrædelser af ligestillingsloven.

FA mener ikke, at disse forlig giver et retvisende billede af udviklingen i sager om afskedigelse eller anden mindre gunstig behandling på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Lovændringen

Beskæftigelsesministeriet beder om FA's vurdering af, hvorvidt den nævnte lovændring har ført til ændringer i retspraksis. Dette er efter FA's opfattelse ikke tilfældet.

Med venlig hilsen


Jakob Cohn Arffmann



28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Høringssvar vedr. afskedigelse ifm. graviditet og barsel - Moderniseringsstyrelsen

Brevdato	22-06-2015
Afsender	smens@modst.dk (smens@modst.dk) Sendt af Susanne Højgaard Mens: smens@modst.dk
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL); Karen Thormann (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	912060
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	besvarelse af BM høring Modst svar på BMs høring
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk), Karen Thormann (KAT@bm.dk)
Fra: smens@modst.dk (smens@modst.dk)
Titel: besvarelse af BM høring
Sendt: 22-06-2015 08:08:31
Bilag: Modst svar på BMs høring.docx;

Kære Rasmus Guldager Weber

Med henvisning til høring af 6. maj 2015 vedlægges Moderniseringsstyrelsens høringssvar.

Du er velkommen til at kontakte mig, hvis du har spørgsmål til vedlagte.

Med venlig hilsen

Susanne Højgaard



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Susanne Højgaard Mens
Specialkonsulent
Overenskomst, jura og pension
T 33 95 52 86
E smens@modst.dk
www.modst.dk



Hørings svar

22. juni 2015
Overenskomster og
Jura/smens
J.nr. 2015-1789-0015

Beskæftigelsesministeriets høring om afskedigelse af gravide m.m.

Med henvisning til Beskæftigelsesministeriets høring af 6. maj 2015 har Moderniseringsstyrelsen gennemgået indkomne forhandlingsager med henblik på at identificere sager som beskrevet i høringen for perioden 1. januar 2012 – 31. december 2014.

1. Indledningsvis bemærkes, at Moderniseringsstyrelsen alene er bekendt med de afskedigelser i staten, som begæres centralt forhandlet af den forhandlingsberettigede organisation. Forinden den centrale forhandling begæres, vil sagen være blevet forhandlet lokalt - det vil sige mellem den lokale arbejdsgiver og den forhandlingsberettigede organisation. Hvorvidt der på det lokale niveau er indgået forlig i sager om påstået overtrædelse af ligebehandlingsloven, har Moderniseringsstyrelsen ikke kendskab til, idet disse sager jo dermed afsluttes. Efter den centrale forhandling i Moderniseringsstyrelsen er det den forhandlingsberettigede organisation, der afgør, hvorvidt sagen skal videreføres som en voldgiftssag i det fagretlige system eller ej.

Moderniseringsstyrelsen er i øvrigt ikke bekendt med, hvorvidt statslige arbejdsgivere måtte være blevet stævnet ved de almindelige domstole med påstand om overtrædelse af ligebehandlingslovens regler, eller med om sådanne sager er blevet indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Det skyldes, at det er den lokale arbejdsgiver og ikke Moderniseringsstyrelsen, der i givet fald vil være part i sådanne sager.

2. Moderniseringsstyrelsen har gennemgået de sager vedrørende påtænkte eller foretagne afskedigelser, som er blevet forhandlet centralt af Moderniseringsstyrelsen.

Det kan på den baggrund oplyses, at styrelsen ikke har modtaget klageskrifter for faglig voldgift med påstand om, at afskedigelsen var i strid med ligebehandlingsloven.

Moderniseringsstyrelsen har identificeret to centrale forhandlinger, hvor afskedigelsens saglighed blev anfægtet af den forhandlingsberettigede organisation med henvisning til ligebehandlingsloven. Begge sager blev forligt.

Endelig kan det til ministeriets orientering oplyses, at Moderniseringsstyrelsen er indtrådt som biintervenient i Højesterets prøvelse af U.2014.2949 V.



1. Afskedigelse under forældreorlov

Den 26. september 2012 blev der mellem Moderniseringsstyrelsen og Djøf under en central forhandling indgået forlig i en afskedigelsessag. Baggrunden for afskedigelsen var, at en statslig styrelse var nødsaget til at tilpasse organisationen som følge af bevillingsreduktion. I forbindelse med afskedigelsesrunden blev en mandlig medarbejder, som på afskedigelsestidspunktet afholdt forældreorlov, afskediget.

Djøf påstod, at afskedigelsen var usaglig og alene begrundet i, at medlemmet på tidspunktet, hvor udpegningen af de medarbejdere, der skulle afskediges, fandt sted, var på forældreorlov. Medarbejderen havde på fratrædelsestidspunktet tre år og tre måneders anciennitet. På baggrund af særlige omstændigheder i sagen enedes Moderniseringsstyrelsen og Djøf om at forlige sagen til fuld og endelig afgørelse på en sum svarende til tre måneders sædvanlig løn.

2. Afskedigelse efter afholdelse af barsler og forældreorlov

Den 25. marts 2014 blev der mellem Moderniseringsstyrelsen og HK under en central forhandling indgået forlig i en afskedigelsessag.

Baggrunden for afskedigelsen var, at en statslig styrelse som følge af faldende bevillinger og krav om øget digitalisering var nødsaget til at gennemføre en større afskedigelsesrunde. I den forbindelse blev en medarbejder to måneder efter, at hun var kommet tilbage fra en samlet fraværsperiode på to år og fem måneder begrundet i barsler og graviditetsbetinget fravær, afskediget. På fratrædelsestidspunktet havde medarbejderen syv år og fem måneders anciennitet.

På baggrund af sagens omstændigheder enedes Moderniseringsstyrelsen og HK om at forlige sagen til fuld og endelig afgørelse på en sum svarende til ca. to måneders sævanlig løn.



28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Hørings svar vedr. afskedigelse ifm. graviditet og barsel - DR

Brevdato	29-06-2015
Afsender	Malene Vestergaard Sørensen, MVS (mvs@regioner.dk)
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL); Karen Thormann (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	912047
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	Høring, afskedigelse af gravide mv. BM indberetning gravide mv. afsked mm..docx
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk), Karen Thormann (KAT@bm.dk)

Fra: Malene Vestergaard Sørensen, MVS (mvs@regioner.dk)

Titel: Høring, afskedigelse af gravide mv.

Sendt: 29-06-2015 18:18:40

Bilag: BM indberetning gravide mv. afsked mm..docx.docx;

Kære Karen og Rasmus

Vedlagt fremsendes indberetning vedr. sager på det regionale område vedr. lønmodtagere, gravide, på barsel/adopterende i perioden 1. januar 2012 til 31. december 2014.

Mvh Malene

Med venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen

Chefrådgiver

Center for forhandling, aftaler og overenskomster

Danske Regioner

Dampfærgevej 22

2100 København Ø

T 35 29 82 43

F 35 29 83 00

E mvs@regioner.dk

Officiel post bedes sendt til

regioner@regioner.dk

www.regioner.dk



Afskedigelse eller mindre gunstig behandling af lønmodtagere pga graviditet, barsel eller adoption.

Beskæftigelsesministeriet har den 6. maj 2015 anmodet om oplysning om evt. sager, der omhandler afsked (eller anden mindre gunstig behandling) af gravide eller barslende lønmodtagere i perioden fra 1. januar 2012 til udgangen af 2014. Der forespørges til både retspraksis og forlig.

Ministeriet har formuleret det som afsked pga. graviditet, nærværende beskrivelse af sager ser problemstillingen i en bredere tilgang, hvor graviditeten ikke er årsagen, men en samtidig omstændighed, som ikke er udslagsgivende, eller det i hvert fald ikke var arbejdsgivers bevæggrund.

Region Hovedstaden:

Det er anført, at den sidste sag muligvis falder uden for den angivne tidsperiode afhængigt af, hvordan den skal opgøres.

Sag fra maj 2012 hvor en kvindelig ansat med 7 års anciennitet blev opsagt på grund af omfattende sygefravær. På opsigelsestidspunktet var hun netop blevet gravid som følge af længerevarende fertilitetsbehandlinger. Der blev i september 2012 indgået forligsmæssig aftale om betaling af en godtgørelse på 100.000 kr.

Sag fra juni 2012 hvor en kvindelig ansat med 5 års anciennitet blev opsagt på grund af omfattende sygefravær, som lå efter det tidspunkt, hvor hun skulle have genoptaget arbejdet efter endt barselsorlov. I partshøringsperioden blev det oplyst, at hun var gravid igen. Der blev indgået forligsmæssig aftale om betaling af en godtgørelse på 95.000 kr.

Sag fra december 2014 hvor en kvindelig ansat blev bortvist i prøvetiden på grund af udeblivelse fra vagt. Der var uenighed om, hvorvidt hun havde sygemeldt sig. Den påtænkte bortvisning blev ændret til en påtænkt opsigelse i prøveperioden begrundet i manglende tillid. I partshøringsperioden kom

Dampfærgevej 22
Postboks 2593
2100 København Ø

T 35 29 81 00
F 35 29 83 00
E regioner@regioner.dk

det frem, at den ansatte var gravid. Der blev i marts 2015 indgået forligsmæssig aftale om betaling af en godtgørelse på 105.000 kr.

Side 2

Region Syddanmark:

I perioden 1. januar 2012 til og med 31. december 2014 har Region Syddanmark haft to sager, hvor den ene sag blev afgjort ved Ligebehandlingsnævnet, og i den anden sag blev indgået et forlig:

Den 6. juni 2013 traf Ligebehandlingsnævnet afgørelse i en sag, som drejede sig om en gravid medarbejder, der blev afskediget i forbindelse med en besparelsesproces primo 2012. Medarbejderen havde været ansat siden 1. januar 2009 og var organiseret i Socialpædagogernes Landsforbund. Region Syddanmark blev frifundet i Ligebehandlingsnævnet, da regionen havde godtgjort, at afskedigelsen alene var begrundet ud fra, hvem der bedst kunne undværes fremadrettet og dermed ikke pga. medarbejderens graviditet.

Region Syddanmark har herudover indgået et enkelt forlig, hvor sagens omdrejningspunkt var, hvorvidt regionen havde afskediget en medarbejder pga. sygdom eller graviditet. Forliget blev indgået den 13. marts 2013, hvor regionen betalte en 2 måneders godtgørelse til medarbejderen. Der var i øvrigt ikke andre ansættelsesretlige elementer i forliget, som havde betydning for fastsættelsen af godtgørelsen.

Region Midtjylland:

Regionshospitalet Randers:

Gravid SOSU assistent – ansat i 2004 – blev opsagt i forbindelse med besparelser 2011, Tilkendt godtgørelse af Ligebehandlingsnævnet i 2012. Sagen forligt 2012

Aarhus Universitetshospital:

Faggruppe	Løsning	Dato	Baggrund	Ancien- nitet
Sygeplejerske Dansk Syge- plejeråd	Sagen lukket efter forhandling med godtgørelse på 22.500 før skat	06- 11- 2012	Manglende fastansættelse – efter opslag af 2+2 faste stillinger i afdelingen, hvor hun var ansat som vikar –	2 år

			efter at hun havde meddelt at hun var gravid	
Lægeseekretær Frie Funktionærer	Ligebehandlingsnævnet gav AUH medhold	28-03-2014	Varsling af ændrede mødetider mens xx var på barsel – til effekt efter barslens ophør.	4 år +11
Kontorassistent HK ved FTR	Sagde selv op mhp. elevstilling hos AUH	31-08-2014	Besparelse – parts-hørt på afsked 2 mdr. efter meddelt graviditet. Tabte barnet. Hun endte med selv at sige op og blive kontorelev (ved AUH)	1 år +11
Fysioterapeut Danske Fysioterapeuter ved FTR	I gang	d.d.	Igangværende sygefraværssag med psykose under barselsorloven – ringe udsigter til tilbagevenden	7år +7 (01-06-2015)

Psykatri- og Socialområdet:

Retten i Randers: En mandlig pædagogmedhjælper med 4 år og 5 mdr. anciennitet, som inddrog KRIFA. Sagen omhandlede en medarbejder som havde søgt orlov i forbindelse med sin kærestes graviditet. Retten vurderede, at dette ikke var baggrunden for en opsigelse, men fandt det ikke godtgjort, at muligheden for omplacering af medarbejderen var undersøgt tilstrækkeligt, og dermed var bevisbyrden ikke løftet. Retten i Randers dømte regionen til betaling af en godtgørelse svarende til 9 måneders løn på baggrund af overtrædelse af Ligebehandlingsloven. Sagen blev indbragt for Landsretten, men blev hævet førend domsforhandling.

Retten i Viborg: En kvindelig social- og sundhedsassistent med 5 år og 8 mdr. anciennitet, som inddrog FOA. Sagen omhandlede en medarbejder, der blev afskediget i forbindelse med besparelser og som havde en del sygefravær. Vedkommende var gravid. Der blev indgået et forlig i august 2013, hvorefter regionen betalte en godtgørelse svarende til 1 måneds løn

vedr. overtrædelse af Ligebehandlingsloven. Retssagen blev dog forligt med bemærkning om, at der fra regionens side ikke var nogen anerkendelse af, at der var sket overtrædelse af Ligebehandlingsloven. Hver part betalte egne sagsomkostninger.

Udenretligt forlig: Sagen omhandlede en kvindelig pædagog med 8 år og 5 mdr. anciennitet, som inddrog SL. Medarbejderen, som var i fertilitetsbehandling, blev påtænkt opsagt på grund af besparelser. Efter forhandling med SL forblev medarbejderen ansat i specialområdet – dog på en anden institution.

I Region Nordjylland har man siden seneste indberetning ikke haft sager, der har involveret afskedigelse af gravide mv., som har været behandlet ved domstolene eller fagretligt. Der er i den omhandlede periode heller ikke indgået forlig, som har omhandlet afskedigelse af gravide.

I Region Sjælland, Slagelse Sygehus afskedigede i 2012 en medarbejder i prøvetiden pga. ustabil fremmøde/hyppigt fravær (ikke graviditetsbetinget fravær), den pågældende medarbejder var gravid.

Fagforbundet rejste efterfølgende sagen ved Ligebehandlingsnævnet, og arbejdsgiver blev pålagt at betale en godtgørelse på 150.000 kr., svarende til 6 måneders løn.

Region Sjælland har ikke i perioden fra 2012 og frem haft andre sager af lignende karakter, som har medført retssag/forlig eller sager ved Ligebehandlingsnævnet.



28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Høringsvar vedr. afskedigelse ifm. graviditet og barsel - KL

Brevdato	23-06-2015
Afsender	Inge Fløe Buhl (IFB@kl.dk)
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL); Karen Thormann (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	912059
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	Høring ang. sager om afskedigelse af gravide m.m. img-623084855-0001
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk), Karen Thormann (KAT@bm.dk)

Fra: Inge Fløe Buhl (IFB@kl.dk)

Titel: Høring ang. sager om afskedigelse af gravide m.m.

Sendt: 23-06-2015 09:44:36

Bilag: img-623084855-0001.pdf;

Til Beskæftigelsesministeriet

Hermed svar på ministeriets henvendelse af 6. maj 2015 vedrørende sager om afskedigelse eller anden mindre gunstig behandling af lønmodtagere på grund af graviditet, barsel eller adoption, som KL har kendskab til.

Venlig hilsen

Inge Buhl

KL, Jura og EU

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

Dir.tlf. 3370 3219

E-mail: ifb@kl.dk



Beskæftigelsesministeriet
Sendt til: kat@bm.dk
og rgw@bm.dk

Høring vedrørende sager om afskedigelse af lønmodtagere i forbindelse med graviditet, barsel og adoption

KL har modtaget beskæftigelsesministeriets e-mail af 6. maj 2015 vedrørende høring om sager vedrørende afskedigelse af lønmodtagere i forbindelse med graviditet, barsel og adoption for perioden 1. januar 2012 til og med 31. december 2014. Ministeriet anmoder om svar inden den 30. juni 2015.

KL kan oplyse, at vi har kendskab til følgende sager:

Retten i Esbjergs dom af 27. september 2012

Sagens parter: HK og Kommune

Sagens indhold:

Sagen drejer sig om, hvorvidt en kontorassistent, der blev afskediget på grund af besparelser, havde krav på godtgørelse i henhold til ligebehandlingsloven. Medarbejder A blev ansat som kontorelev i kommunen den 1. august 2000 og blev efter endt elevtid fastansat i kommunen. A blev gravid i 2009 med termin den 23. februar 2010. Hendes barselsorlov sluttede d. 9. november 2010.

Den 12. oktober 2010 blev det oplyst, at kommunen skulle gennemføre besparelser. A vendte tilbage til arbejdspladsen den 3. januar 2011. Kommunen besluttede endeligt, at A skulle afskediges, og hun blev afskediget ved brev af 17. februar 2011.

A gjorde under sagen gældende, at beslutningen om påtænkt afskedigelse var truffet under hendes barselsorlov, og at kommunen havde handlet i strid med ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, subsidiært at der var tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling efter ligebehandlingslovens § 16a.

Den 23. juni 2015

Sags ID: SAG-2015-027
Dok.ID: 2041342

MAGR@kl.dk
Direkte

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1/4

Byretten fandt, at kommunens beslutning om at indlede afskedigelse af A reelt blev truffet efter ophør af A's barselsorlov. Retten lagde vægt på, at det først i januar 2011 blev endeligt besluttet, i hvilke afdelinger besparelsen på administrationen skulle medføre nedskæringer.

I forhold til spørgsmålet om, hvorvidt der er faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, jf. ligestillingslovens § 16 a, lagde retten til grund, at der var en arbejdsstation til A, da hun kom tilbage d. 3. januar 2011 efter endt orlov og ferie. Kommunen blev herefter frifundet.

Kendelse afsagt af Tvistighedsnævnet den 1. oktober 2012

Sagens parter: FOA og Kommune

Sagens indhold:

Sagens hovedspørgsmål var, om en kommune var forpligtet til at forlænge uddannelsesaftalen for en social- og sundhedshjælper som følge af, at eleven var fraværende på grund af graviditetsbetinget sygdom og barsel inden uddannelsesaftalens ophør. Af erhvervsuddannelseslovens § 58, stk. 1 fremgår det, at eleven og virksomheden kan indgå aftale om forlængelse af uddannelsesperioden med et bestemt tidsrum, hvis en elev har orlov i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption.

FOA fik delvis medhold i den konkrete sag, idet Tvistighedsnævnet vurderede, at eleven havde fået et tilsagn om, at den pågældendes uddannelsesaftale ville blive forlænget, således at hun under sin barselsorlov fik fuld løn. FOA fik imidlertid ikke medhold i, at eleven også skulle have en godtgørelse for brud på ligestillingsloven og/eller godtgørelse for tab af uddannelsesgode, da eleven rent faktisk gennemførte sin uddannelse efter barselsorloven.

Opmandskendelse af 10. december 2012 i faglig voldgiftssag FV 2012.0063

Sagens parter: KTO og Kommune

Sagens indhold:

En mandlig lærer A ønskede efter sit barns fødsel at afholde 2 ugers barselsorlov i umiddelbar forbindelse med fødsel og 6 ugers orlov i perioden uge 1-7 og uge 9. Uge 8 indeholdt 0-dage, hvilket betød, at lærerne ikke havde skemalagt undervisning, men det var heller ikke fri- eller feriedage. A's ønske om orlov i den pågældende periode blev ikke imødekommet af skolens ledelse, da det blev mistænkt, at A ikke havde valgt at afholde orlov i uge 8,

idet A vidste, at det ikke ville være nødvendigt at møde på skolen i den pågældende uge.

Opmanden fandt ikke tilstrækkeligt grundlag til at nå frem til, at A's ønske om opdeling af de 8 ugers forældreorlov havde karakter af misbrug af reglerne. Opmanden tilkendegav endvidere, at der ikke kan udledes fra barselsloven eller dets forarbejder, at der er nogen begrænsning i faderens ret til opdeling af fraværet over flere perioder. A var dermed berettiget til at placere orloven i ugerne 1-7 og 9.

Vestre Landsrets dom af 17. december 2012

Sagens parter: FOA og Kommune

Sagens indhold:

Medarbejder A blev fastansat som pædagogmedhjælper den 2. december 2008. Hun var gravid og var under graviditeten sygemeldt i flere perioder – både graviditetsbetinget fravær og almindeligt sygefravær.

A blev under sin barsel syg fra 26. november 2009. Efter forudgående samtale modtog A den 8. juni 2010 en påtænkt opsigelse fra kommunen med begrundelsen ”de driftsmæssige problemer dit sygefravær medfører for arbejdspladsen. Der vedlægges kopi af fraværsoplysninger”.

FOA gjorde gældende, at opsigelsen var i strid med ligebehandlingsloven. Kommunen var uenig heri men tilbød at genansætte A på en anden institution. Dette afviste FOA. FOA anlagde sag ved byretten, som frifandt kommunen. FOA ankede sagen til landsretten, som lagde byrettens præmisser til grund og ligeledes frifandt kommunen.

Landsretten lagde i sagen til grund, at A med virkning fra den 26. november 2009 efter eget ønske afbrød sin barsel og overgik til sygemelding.

Landsretten lægger videre til grund, at det på opsigelsestidspunktet var uvist, hvornår A ville kunne genoptage sit arbejde. De 194 fraværsdage som kommunen lagde til grund for sin opsigelse indeholdt ikke de graviditetsrelaterede sygedage, selv om disse fremgik af de til opsigelsen vedlagte fraværslister. Det graviditetsrelaterede sygefravær var således ikke indgået som en del af beslutningsgrundlaget og begrundelsen for at afskedige A. Retten fandt herefter, at begrundelsen for at afskedige A ikke var i strid med ligebehandlingslovens § 9.

Kendelser afsagt af Tvistighedsnævnet den 11. juli 2014 (sag 49.2013/55.2013)

Sagens parter: Social-og sundhedshjælperelever repræsenteret af hhv. FOA og Det Faglige Hus og to kommuner

Sagens indhold:

Der er to kendelser afsagt af Tvistighedsnævnet, der omhandler, hvorvidt kommunen har udsat social-og sundhedshjælperelever for forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsloven ved ikke at forlænge deres uddannelsesaftale, da denne udløb under deres barselsorlov.

Begge elever blev gravide under deres uddannelse og fik besked fra kommunen om, at de efter ophøret af uddannelsesaftalen ikke var berettiget til barselsorlov med løn fra kommunen. Begge kommuner tilbød, at eleven kunne komme tilbage og færdiggøre uddannelsen efter endt barselsorlov. Begge social- og sundhedshjælper indgav sagen til det faglige udvalg med krav på godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

Tvistighedsnævnet traf afgørelse den 11. juli 2014. Tvistighedsnævnet fandt i begge sager, at der forelå forskelsbehandling ved den manglende forlængelse af uddannelsesaftalen, da den eneste begrundelse for dette var elevernes fravær i forbindelse med graviditet og fødsel. Dette gælder, uanset ordlyden af "kan" i erhvervsuddannelseslovens § 58, stk. 1, hvoraf det fremgår, at eleven og virksomheden kan indgå aftale om forlængelse af uddannelsestiden med et bestemt tidsrum, hvis en elev har orlov i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption. Kommunen er hermed forpligtet til at forlænge uddannelsesaftaler, der udløber under barselsorlov.

Godtgørelsen blev fastsat til et beløb svarende til 9 måneders løn efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2 og 3, jf. § 9.

Med venlig hilsen


Karsten Thystrup



28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Høringssvar vedr. afskedigelse ifm. graviditet og barsel - LO

Brevdato	15-07-2015
Afsender	Arbejdsret (aret@lo.dk)
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL); Karen Thormann (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	917074
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	Høring vedrørende sager om afskedigelse af gravide mv. DOC
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk), Karen Thormann (KAT@bm.dk)

Fra: Arbejdsret (aret@lo.dk)

Titel: Høring vedrørende sager om afskedigelse af gravide mv.

Sendt: 15-07-2015 09:56:02

Bilag: DOC.pdf;

Vedlagt liste over afgørelser i sager om afskedigelse af gravide mv.

Med venlig hilsen

f. Ane Kristine Lorentzen

Naja Brønager

Arbejdsret og arbejdsmiljøafdelingen

Direkte tlf.: 3524 6048 • Mail: aret@lo.dk

LO • Landsorganisationen i Danmark

Islands Brygge 32D, 2300 København S. • www.lo.dk

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100114-12

Resumé af sagen:

En marketingkoordinator blev varslet ændringer i vilkårene for hendes stilling. Såfremt hun ikke kunne acceptere ændringerne, skulle varslet betragtes som en opsigelse. Kvinden var gravid på varslingstidspunktet. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at ændringerne i klagers arbejdsvilkår var så væsentlige, at de kunne sidestilles med en afskedigelse under graviditet. Nævnet fandt imidlertid, at der lå saglige grunde bag beslutningen om at ændre klagers arbejdsvilkår, og at ændringen hverken helt eller delvist var begrundet i det forhold, at klager var gravid. Indklagede havde derfor ikke handlet i strid med ligebehandlingsloven.

Afgørelsesdato	27. januar 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	2 år og 8 mdr. og 27 dage
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Arbejdsgiver blev frifundet.</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Det er nævnets vurdering, at ændringerne i klagers arbejdsvilkår var så væsentlige, at de kan sidestilles med en afskedigelse under graviditet. Der er lagt vægt på, at klagers arbejdssted blev ændret fra Jylland til Sjælland.</p> <p>Nævnet finder, at indklagede har godtgjort, at denne væsentlige ændring ikke var begrundet i det forhold, at klager var gravid</p> <p>Nævnet har på den baggrund vurderet, at der lå saglige grunde bag beslutningen om at ændre klagers arbejdsvilkår, og at den ikke hverken helt eller delvist var begrundet i det forhold, at klager var gravid på tidspunktet for varslingen.</p> <p>Indklagede har derfor ikke handlet i strid med ligebehandlingsloven.</p>

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100086-12

Resumé af sagen:

Klager blev opsagt fra sin stilling i en tøjbutik. Klager var på forældreorlov på opsigelsestidspunktet. Ligebehandlingsnævnet kunne ikke tage stilling til, om klager var blevet forskelsbehandlet på grund af køn, da en afgørelse heraf krævede bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Afgørelsesdato	27. januar 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	2 år og 1 måned
Parterne i sagen	
Sagens udfald	AFVIST Begrundelse: Nævnet finder, at det har afgørende betydning for sagens afgørelse, hvilke arbejdsfunktioner klager har udført under ansættelsesforholdet og hvilke kvalifikationer klager havde i forhold til de øvrige medarbejdere. Det fremgår af parternes indlæg, at klager og indklagede har modstridende opfattelser af, hvilke arbejdsfunktioner klager udførte hos indklagede. Ligebehandlingsnævnet vurderer, at dette spørgsmål bedst kan afklares ved en egentlig bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke finde sted for Ligebehandlingsnævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100082-12

Resumé af sagen:

Indklagede kunne godtgøre, at de havde truffet beslutning om at opsig klager, inden hun meddelte dem, at hun var gravid. Ligebehandlingsnævnet fandt derfor, at klagers graviditet ikke havde haft nogen indflydelse på indklagedes beslutning om at afskedige hende. De havde derfor ikke handlet i strid med ligebehandlingsloven.

Afgørelsesdato	27. januar 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	2 år og 2 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Arbejdsgiver blev frifundet</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Klager blev afskediget under sin graviditet, hvorfor reglerne om omvendt bevisbyrde finder anvendelse. Det påhviler herefter indklagede at godtgøre, at afskedigelsen ikke helt eller delvist skyldes klagers graviditet.</p> <p>Det fremgår af sagens oplysninger, at indklagede i hvert fald den 21. november 2010 havde en liste over de personer, der skulle afskediges. Det fremgår også, at indklagede først den 24. november 2010 blev bekendt med klagers graviditet.</p> <p>Ligebehandlingsnævnet finder det derfor godtgjort, at indklagede ikke havde kendskab til graviditeten, da beslutningen om at afskedige klager blev truffet.</p> <p>Nævnet finder derfor ikke, at klagers graviditet kan have haft nogen indflydelse på indklagedes beslutning om at afskedige hende, hvorfor afskedigelsen ikke er i strid med ligebehandlingsloven.</p> <p>Det forhold at klager, efter at indklagede havde truffet beslutning om at afskedige hende, og før klager modtog opsigelsen, havde meddelt indklagede, at hun var gravid, ændrer ikke på denne vurdering.</p> <p>Klager får derfor ikke medhold i klagen.</p>

Resumé af sagen:

Af uddannelsesaftalen fremgår det ikke, hvornår uddannelsen afsluttes, men parterne er enige om, at den udløb pr. 31. juli 2010.

A blev i 2009 gravid med forventet fødsel den 27. juni 2010 og påbegyndelse af barselsorlov den 27. maj 2010. Hun nedkom den 12. juli 2010. Fra den 2. februar 2010 var hun fraværende fra arbejdet grundet

graviditeten.

Virksomheden modtog et brev fra skolen af 15. marts 2010 vedrørende indkaldelse til svendepøve i perioden fra den 5. maj 2010 til den 28. maj 2010. Svendepøven blev dog på grund af graviditeten ikke gennemført i den nævnte periode.

Ved brev af 27. maj 2010 fremsendte skolen et tillæg til uddannelsesaftalen, der var udfyldt med parternes navne og angivelse af, at uddannelsesaftalen ændredes pr. 6. maj 2010 som følge af ændring af aftaleperioden. Af fremsendelsesbrevet fremgår bl.a.:

"Årsagen til tillægges skyldes A barsel.

I bedes derfor kontakte skolen uddannelses- og erhvervsvejleder, for udarbejdelsen af en handlingsplan /slutdato.

I bedes udfylde det medsendte tillæg til aftalen og returnere i vedlagte svarkuvert."

████████████████████ skrev den 7. juni 2010 til A et brev med følgende indhold:

"I henhold til EUL § 5\$, vil jeg for god ordens skyld gøre opmærksom på at, din uddannelsesaftale udløber den 31/7-2010. Du bedes derfor aflevere firmaets ejendele hurtigst muligt "

Den 1. juli 2010 skrev ██████████████████████ endnu et brev til A, hvoraf fremgår:

"Under henvisning til brev af 7/6-2010, vil jeg endnu en gang gøre opmærksom på, at firmaets ejendele skal afleveres hurtigst muligt og senest inden 31/7-2010, i modsat vil der blive foretaget tilbageholdelse af lønnen."

Ved brev af 9. november 2010 rettede 3F på vegne af A henvendelse til ██████████████████████ med krav om bl.a. godtgørelse for overtrædelse ligestillingsloven.

Sag 38.2011

Resumé af sagen:

Af uddannelsesaftalen fremgår det ikke, hvornår uddannelsen afsluttes, men parterne er enige om, at den udløb pr. 31. juli 2010.

Elev blev i 2009 gravid med forventet fødsel den 27. juni 2010 og påbegyndelse af barselsorlov den 27. maj 2010. Hun nedkom den 12. juli 2010. Fra den 2. februar 2010 var hun fraværende fra arbejdet grundet graviditeten. Virksomheden modtog et brev fra skolen af 15. marts 2010 vedrørende indkaldelse til svendepøve i perioden fra den 5. maj 2010 til den 28. maj 2010. Svendepøven blev dog på grund af graviditeten ikke gennemført i den nævnte periode. Ved brev af 27. maj 2010 fremsendte skolen et tillæg til uddannelsesaftalen, der var udfyldt med parternes navne og angivelse af, at uddannelsesaftalen ændredes pr. 6. maj 2010 som følge af ændring af aftaleperioden. Af fremsendelsesbrevet fremgår bl.a.:

"Årsagen til tillægget skyldes elevens barsel. I bedes derfor kontakte skolen uddannelses- og erhvervsvejleder, for udarbejdelsen af en handlingsplan /slutdato. I bedes udfylde det medsendte tillæg til aftalen og returnere i vedlagte svarkuvert."

████████████████████ skrev den 7. juni 2010 til A et brev med følgende indhold: "I henhold til

EUL § 5, vil jeg for god ordens skyld gøre opmærksom på at, din uddannelsesaftale udløber den 31/7-2010. Du bedes derfor aflevere firmaets ejendele hurtigst muligt "

Den 1. juli 2010 skrev [redacted] endnu et brev til A, hvoraf fremgår: "Under henvisning til brev af 7/6-2010, vil jeg endnu en gang gøre opmærksom på, at firmaets ejendele skal afleveres hurtigst muligt og senest inden 31/7-2010, i modsat vil der blive foretaget tilbageholdelse af lønnen."

Ved brev af 9. november 2010 rettede 3F på vegne af A henvendelse [redacted] med krav om bl.a. godtgørelse for overtrædelse ligestillingsloven

Afgørelsesdato	3. februar 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Tvistighedsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	Næsten 2 år
Parterne i sagen	3F mod [redacted]
Sagens udfald	<p>Arbejdsgiver blev frifundet.</p> <p>Flertallet i nævnet udtalte:</p> <p>Parterne er enige om, at uddannelsesaftalen udløb den 31. juli 2010. A rettede ikke henvendelse til det faglige udvalg om forlængelse af uddannelsesperioden med et af udvalget fastsat tidsrum, jf. erhvervsuddannelseslovens § 58, stk. 3, jf. stk. 1, nr. 1 og 3. Da uddannelsesperioden således ikke blev forlænget, skete ophøret af ansættelsesforholdet den 31. juli 2010 i overensstemmelse med den mellem parterne indgåede aftale, og dette ophør kan som følge heraf ikke sidestilles med afskedigelse, jf. ligestillingslovens § 9, eller uberettiget ophævelse, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60, jf. § 61. Det bemærkes herved, at henvendelse til det faglige udvalg kan medvirke til at afklare, om der består en pligt for en arbejdsgiver til i en given situation at forlænge uddannelsesaftalen og i givet fald med hvilket tidsrum, forlængelse skal ske, hvorfor der efter vores opfattelse ikke er tale om en "praktisk hindring" i strid med ligestillingsdirektivet. Herefter, og da der heller ikke er sket en forskelsbehandling af Maria Sjögren i strid med ligestillingslovens § 4, stemmer vi for at tage frifindelsespåstanden til følge.</p> <p>Mindretallet udtalte:</p> <p>Arbejdsgiveren modtog en anmodning om forlængelse af uddannelsesaftalen fra skolen med brevet af 27. maj 2010, men svarede ikke herpå og tilkendegav i stedet ved brevene af 7. juni og 1. juli 2010, at man ikke ønskede at forlænge uddannelsesaftalen. Dette må, uanset</p>

	bestemmelsen i erhvervsuddannelseslovens § 58, anses for at være i strid med ligebehandlingslovens § 9, og vi finder derfor, at der tilkommer A en godtgørelse i medfør af ligebehandlingslovens 5 16, stk. 2. Det må endvidere anses for en ophævelse af uddannelsesaftalen i strid med erhvervsuddannelseslovens § 60, jf. § 61, hvorfor der tillige tilkommer hende en godtgørelse herfor. Vi stemmer derfor for at give medhold i den nedlagte pastand.
--	---

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100153-12

Resumé af sagen:

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med bortvisning fra arbejde på et gartneri under graviditet. Klager havde en del fravær pga. at hendes arbejdes særlige karakter ville kunne medføre fosterskader. Klager fik ikke medhold i sagen. Indklagede havde godtgjort, at bortvisningen af klager ikke var begrundet i hendes graviditet, men i det forhold at klager ikke mødte op til en samtale om hendes fremtidige muligheder for anden ansættelse i virksomheden.

Afgørelsesdato	2. marts 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	Under 3. mdr.
Parterne i sagen	Arbejdsgiveren var et gartneri
Sagens udfald	<p>Arbejdsgiver blev frifundet</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Nævnet finder, at indklagede har godtgjort, at bortvisningen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i det forhold, at klager var gravid.</p> <p>På baggrund af attest af 11. maj 2011 fra klagers egen læge samt brev af 12. maj 2011 fra arbejdsmedicinsk klinik til indklagede, lægger nævnet til grund, at klager var fraværende fra arbejdet på grund af risikoen for fosterskader på grund af arbejdets særlige karakter.</p> <p>Nævnet lægger også til grund, at indklagede den 24. maj 2011 telefonisk fulgte op på brevet overfor arbejdsmedicinsk klinik. Arbejdsmedicinsk klinik sendte herefter et brev til klager, hvoraf fremgik, at indklagede var opmærksom på retningslinjerne vedrørende arbejdsforhold i forbindelse med klagers jobfunktion. Det fremgik også, at klager skulle rette</p>

	<p>henvendelse til indklagede med henblik på at tale om de fremtidige arbejdsforhold i forbindelse med klagers graviditet.</p> <p>Indklagede rettede efterfølgende henvendelse til klager, blandt andet i mails af 27. maj og 31. maj 2011, og gjorde klager opmærksom på, at hun var forpligtet til at møde på arbejde senest den 3. juni 2011. I modsat fald ville indklagede betragte ansættelsesforholdet som ophørt. Klager mødte imidlertid ikke op.</p> <p>Nævnet finder det med indklagedes mails af 6. og 7. juni 2011 til klager godtgjort, at klager ikke forsøgte at kontakte klager om, at hun ikke ville møde op senest den 3. juni 2011.</p> <p>Nævnet finder på den baggrund ikke, at ophøret af ansættelsesforholdet den 6. juni 2011 var helt eller delvist begrundet i det forhold, at klager var gravid.</p> <p>Klager får derfor ikke medhold i sagen.</p>
--	--

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100163-12

Resumé af sagen:

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev opsagt fra sin stilling som socialpædagog. Klager blev opsagt inden for prøvetiden, kort tid efter hun havde meddelt sin arbejdsgiver, at hun var gravid. Klager var ansat på en tidsbegrænset aftale, men har oplyst, at hun efterfølgende var lovet fast ansættelse. Dette er bestridt af indklagede, som henviser til, at klageren ville være fratrådt før barsel. Afklaringen heraf forudsætter bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan finde sted for nævnet. Ligebehandlingsnævnet kan derfor ikke behandle klagen.

Afgørelsesdato	2. marts 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	Under 3. mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Afvist

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100124-12

Resumé af sagen:

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn og handicap i forbindelse med afskedigelse af en ergoterapeut på et hospital. Nævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers barselorlov. Nævnet lagde til grund, at indklagede på baggrund af spareplan 2011 skulle reducere antallet af medarbejdere, herunder antallet af ergoterapeuter, fra ni til syv. På baggrund af sagens oplysninger fandt nævnet ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at de to andre medarbejdere var bedre egnede til at varetage de fremtidige opgaver. Indklagede havde på denne baggrund tillige godtgjort, at afskedigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i klagers barns forhold. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Afgørelsesdato	30. marts 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	8 år
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Arbejdsgiver frifundet</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Nævnet finder, at indklagede har godtgjort, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers barselorlov.</p> <p>Nævnet lægger til grund, at indklagede på baggrund af spareplan 2011 skulle reducere antallet af medarbejdere, herunder antallet af ergoterapeuter fra ni til syv. Kriterierne og begrundelsen for udvælgelsen af medarbejdere til omplacering/uansøgt afsked fremgik af de supplerende retningslinjer af 23. august 2010, som var godkendt af HovedMedUdvalget.</p> <p>Om begrundelsen for at afskedige klager, har indklagede blandt andet henvist til, at klagers to øvrige kollegaer, i modsætning til klager, også har ekspertise indenfor håndkirurgien, som er en specialiseret hospitalsopgave. Klager har for år tilbage også set håndpatienter, men ikke på niveau med de to andre.</p> <p>På baggrund af sagens oplysninger, finder nævnet ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at de disse to andre medarbejdere var</p>

	<p>bedst egnet til at varetage de fremtidige opgaver hos indklagede.</p> <p>Nævnet finder således, at der lå saglige hensyn til grund for beslutningen om at afskedige klager.</p> <p>De indklagede har på denne baggrund tillige godtgjort, at afskedigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i klagers barns forhold. Det findes herefter ikke fornødent at tage stilling til, om klagers barn er handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand.</p> <p>Klager får derfor ikke medhold i klagen.</p>
--	--

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100100-12

<p>Resumé af sagen:</p> <p>En fysioterapeut klagede over, at hun blev opsagt under sin barselorlov. Nævnet fandt det ikke godtgjort, at klagers lange fravær som følge af graviditet og barselorlov ikke havde haft betydning ved indklagedes vurdering af klagers kompetencer i forhold til de øvrige fysioterapeuter. Nævnet lagde også vægt på, at der var en del andre fysioterapeuter, som udførte samme type arbejde som klager, og at indklagede derfor havde en reel valgmulighed i forbindelse med beslutningen om, hvem der skulle afskediges. Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 95.000 kr.</p>

Afgørelsesdato	30. marts 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	2 år og 1 måned
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtageren fik en godtgørelse</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 95.000 kr. svarende til ca. 4 måneders løn.</p> <p>Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen, herunder at klager inden udløbet af hendes opsigelsesvarsel blev omplaceret til et andet job.</p>

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100078-12

Resumé af sagen:

En gravid souschef klagede over, at hun blev afskediget, da den servicestation, som hun arbejdede på, blev ændret til at være en ubemandet station. Klager blev i modsætning til flere af sine kolleger ikke tilbudt ansættelse på en anden servicestation. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at det forhold, at klager var gravid, ikke helt eller delvist havde været årsag til, at hun blev opsagt fra sin stilling som souschef. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 215.000 kr.

Afgørelsesdato	30. marts 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	2 år
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Lønmodtageren fik en godtgørelse Begrundelse: Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 420.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn. Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100192-12

Resumé af sagen:

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, manglende genansættelse af en højskolelærer, der var blevet afskediget under graviditet. Afskedigelsen blev begrundet med, at indklagede fandt sig nødsaget til at indstille driften af højskolen på grund af økonomiske problemer. Højskolen genoptog dog driften efterfølgende, uden at klager blev genansat. Nævnet lagde til grund, at indklagede ikke nærmere havde redegjort for, hvorfor klager ikke blev genansat og derfor ikke havde godtgjort, at klagers barselorlov ikke helt eller delvist havde været medvirkende årsag til beslutningen om ikke at genansætte hende. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

Afgørelsesdato	1.juni 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtageren fik en godtgørelse.</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Da klager blev afskediget, mens hun var gravid, påhviler det indklagede at godtgøre, at afskedigelsen ikke var begrundet i graviditeten og efterfølgende fravær på grund af barsel.</p> <p>Afskedigelsen af klager blev begrundet med, at indklagede fandt sig nødsaget til at indstille driften af højskolen med udgangen af juni 2011 på grund af den økonomiske situation. Nævnet finder, at indklagede hermed har godtgjort, at afskedigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i klagers barselorlov.</p> <p>Indklagede arbejdede imidlertid efter det oplyste videre med at finde en løsning, så højskolen kunne genoptage driften, og da højskolen kunne genoptage driften i august 2011, blev klager ikke genansat. Der er på denne baggrund en formodning for, at klager er blevet forskelsbehandlet.</p> <p>Indklagede har ikke nærmere redegjort for, hvorfor klager ikke blev genansat og har derfor ikke godtgjort, at klagers barselorlov ikke helt eller delvist har været medvirkende årsag til beslutningen om ikke at genansætte hende.</p> <p>Indklagede har derfor handlet i strid med ligebehandlingsloven.</p>

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100120-12

Resumé af sagen:

Klager blev opsagt fra sin stilling som regnskabschef under sin graviditet, da indklagedes regnskabsfunktion blev overtaget af moderselskabet. Det påhvilede indklagede at godtgøre, at opsigelsen ikke var begrundet i graviditeten. Ligebehandlingsnævnet lagde til grund, at der var tale om koncernforbundne selskaber med samme ledelse, som disponerede med fælles mål for øje. Nævnet fandt det ikke godtgjort, at afskedigelsen

af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet og barselorlov. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 370.000 kr.

Afgørelsesdato	1.juni 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	5 år og 4 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtageren fik en godtgørelse</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Ligebehandlingsnævnet har lagt til grund, at indklagede og X A/S er to juridisk uafhængige selskaber, men at der er tale om concernforbundne selskaber, med samme ledelse, som har disponeret med fælles formål for øje. Ligebehandlingsnævnet finder derfor, at de to selskaber skal betragtes under et. Ligebehandlingsnævnet har også lagt til grund, at indklagede på grund af økonomiske vanskeligheder valgte at flytte sine aktiviteter til moderselskabet X A/S' adresse for at spare på driftsudgifterne. Endelig har nævnet lagt til grund, at indklagede valgte at nedlægge regnskabsfunktionen og lade X A/S overtage den. Indklagede havde herefter ingen udgifter til denne funktion.</p> <p>Nævnet finder det ikke godtgjort, at det var nødvendigt at afskedige klager som led i disse ændringer. Indklagede har derfor ikke godtgjort, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet og barselorlov.</p> <p>Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 370.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.</p>

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100168-12

Resumé af sagen:

Klagen drejede sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afskedigelse under barselorlov. Klagen omhandlede også spørgsmål om manglende ligeløn samt udbetaling af bonus under afholdelse af barselorlov. Indklagede havde ikke løftet bevisbyrden for, at klagers barselorlov ikke havde været medvirkende årsag til afskedigelsen af klager. Indklagede havde ikke godtgjort, at det var nødvendigt at opsiage netop klager. Klager fik derfor medhold i denne del af klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 650.000 kr. Nævnet fandt derimod ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun ikke blev behandlet lige for så vidt angik udbetaling af bonus under

afholdelsen af barselorloven:

Afgørelsesdato	1.juni 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	15 år
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtageren fik en godtgørelse</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Klager tilkendes en godtgørelse for uretmæssig afskedigelse under barselorlov, der passende kan fastsættes til et beløb svarende til 9 måneders løn eller skønsmæssigt til 650.000 kr.</p> <p>Det er nævnets vurdering, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klagers barselorlov ikke har været helt eller delvist medvirkende årsag til afskedigelsen af klager.</p> <p>Nævnet har lagt til grund, at klager har arbejdet hos indklagede i 15 år, og at hun i denne periode arbejdede i fire forskellige stillinger indenfor salg- og marketing.</p> <p>I juni 2010 blev der opsagt 17 medarbejdere inklusive klager i forbindelse med en omstrukturering. Tre af de opsagte medarbejdere blev omplaceret til andre stillinger, samtidig med at der løbende blev foretaget nyansættelser. Selvom indklagede den 20. juni 2011 meddelte medarbejderne, at man ville tilbyde medarbejderne mulighed for genbesættelse andet steds i virksomheden i det omfang, det var muligt, er der til sagen ikke fremlagt dokumentation for, at man tilbød og forsøgte at omplacere klager forud for afskedigelsen, og at dette ikke var muligt.</p> <p>Nævnet finder derfor ikke, at indklagede har godtgjort, at det var nødvendigt at opsiges netop klager, og at afholdelsen af barselorlov ikke var helt eller delvist medvirkende årsag til afskedigelsen af klager.</p>

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100133-12

Resumé af sagen:

En kvinde blev afskediget fra sin stilling som driftsleder/fodermester, mens hun var på barselorlov. Indklagede begrundede afskedigelsen med, at klagers stilling blev nedlagt. Ligebehandlingsnævnet lagde til grund, at indklagede umiddelbart forud for klagers barselorlov, under orloven og efter orloven det meste af tiden havde haft tre aktive ansatte. Nævnet har yderligere lagt vægt på, at indklagede, på tidspunktet for klagers opsigelse, ansatte en ny fodermester og umiddelbart efter en ny medhjælper, og at indklagede ikke fandt anledning til at tilbyde klager disse stillinger, selv om de var ledige, og hun var kvalificeret til dem. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at opsigelsen af klager ikke var helt eller delvist begrundet i den afholdte barselorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 295.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

Afgørelsesdato	6.juni 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	8 år
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Lønmodtageren fik en godtgørelse Begrundelse: Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 295.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn. Ligebehandlingsnævnet finder på den baggrund ikke, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at opsigelsen af klager ikke helt eller delvist var begrundet i den afholdte barselorlov.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100157-12

Resumé af sagen:

En kvindelig ergoterapeut klagede over, at hun blev afskediget fra sin stilling i en kommune, mens hun var på barselorlov. Afskedigelsen var en del af en større personale reduktion på 12-15 stillinger. Indklagede havde lagt vægt på faglige, personlige og sociale kompetencer ved udvælgelsen. Kommunen havde inden afskedigelsen uden held forsøgt at omplacere klager og undersøgt muligheden for at kunne arbejde på nedsat tid og deltage i efteruddannelse. Ligebehandlingsnævnet lagde vægt på, at der blandt de afskedigede ergoterapeuter var et relativt stort antal på barselorlov. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at afskedigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i klagers barselorlov. Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 240.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

Afgørelsesdato	20.juni 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	5 år og 7 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtageren fik en godtgørelse</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 240.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.</p> <p>Nævnet finder, at indklagede ikke har godtgjort, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers barselorlov.</p> <p>Nævnet har herved særligt lagt vægt på, at der blandt de afskedigede ergoterapeuter var et relativt stort antal på barselorlov. Klager har fremhævet en række specifikke kompetencer, som denne klager er i besiddelse af. Indklagede har ikke begrundet, hvorfor disse kompetencer ikke er tillagt betydning.</p> <p>Klager får derfor medhold i klagen.</p>

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100156-12

Resumé af sagen:

En kvindelig ergoterapeut klagede over, at hun blev afskediget fra sin stilling i en kommune, mens hun var på barselorlov. Afskedigelsen var en del af en større personale reduktion på 12-15 stillinger. Indklagede havde lagt vægt på faglige, personlige og sociale kompetencer ved udvælgelsen. Kommunen havde inden afskedigelsen uden held forsøgt at omplacere klager og undersøgt muligheden for at kunne arbejde på nedsat tid og deltage i efteruddannelse. Ligebehandlingsnævnet lagde vægt på, at der blandt de afskedigede ergoterapeuter var et relativt stort antal på barselorlov. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at afskedigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i klagers barselorlov. Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 275.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

Afgørelsesdato	20.juni 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	4 år og 7 mdr.

Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtageren fik en godtgørelse</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 275.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.</p> <p>Nævnet finder, at indklagede ikke har godtgjort, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers barselorlov.</p> <p>Nævnet har herved særligt lagt vægt på, at der blandt de afskedigede ergoterapeuter var et relativt stort antal på barselorlov. Klager har fremhævet en række specifikke kompetencer, som denne klager er i besiddelse af. Indklagede har ikke begrundet, hvorfor disse kompetencer ikke er tillagt betydning.</p> <p>Klager får derfor medhold i klagen.</p>

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100155-12

Resumé af sagen:

En kvindelig ergoterapeut klagede over, at hun blev afskediget fra sin stilling i en kommune, mens hun var på barselorlov. Afskedigelsen var en del af en større personale reduktion på 12-15 stillinger. Indklagede havde lagt vægt på faglige, personlige og sociale kompetencer ved udvælgelsen. Kommunen havde inden afskedigelsen uden held forsøgt at omplacere klager og undersøgt muligheden for at kunne arbejde på nedsat tid og deltage i efteruddannelse. Ligebehandlingsnævnet lagde vægt på, at der blandt de afskedigede ergoterapeuter var et relativt stort antal på barselorlov. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at afskedigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i klagers barselorlov. Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 290.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

Afgørelsesdato	20.juni 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	2 år og 7 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtageren fik en godtgørelse</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Klager tilkendes en godtgørelse, der passende</p>

	<p>skønsmæssigt kan fastsættes til 290.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.</p> <p>Nævnet finder, at indklagede ikke har godtgjort, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers barselorlov.</p> <p>Nævnet har herved særligt lagt vægt på, at der blandt de afskedigede ergoterapeuter var et relativt stort antal på barselorlov. Klager har fremhævet en række specifikke kompetencer, som denne klager er i besiddelse af. Indklagede har ikke begrundet, hvorfor disse kompetencer ikke er tillagt betydning.</p> <p>Klager får derfor medhold i klagen.</p>
--	---

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100142-12

Resumé af sagen:

Klager blev opsagt fra sit arbejde som lærer efter at han havde afholdt fædreorlov. Nævnet fandt ikke, at der var en sådan tidsmæssig sammenhæng mellem afholdelse af fædreorloven og opsigelsen, at dette i sig selv var tilstrækkeligt til, at der var påvist faktiske omstændigheder. Nævnet fandt heller ikke, at dette var tilfældet, selv hvis det lagdes til grund, at klager meddelte indklagede om sit ønske om at afholde forældreorlov i forbindelse med afholdelse af fædreorloven. Nævnet fandt således ikke, at sagens oplysninger understøtter klagers opfattelse af, at indklagede ved opsigelsen helt eller delvist havde lagt vægt på hans afholdelse af orlov. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Afgørelsesdato	16. august 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Mand
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	7 år og 1 måned
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Arbejdsgiver frifundet</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Ligebehandlingsnævnet finder ikke, at der er en sådan tidsmæssig sammenhæng mellem afholdelse af fædreorloven og opsigelsen, at dette i sig selv er tilstrækkeligt til, at der er påvist faktiske omstændigheder. Nævnet finder heller ikke, at dette er tilfældet, selv hvis det lægges til grund, at klager meddelte indklagede om sit ønske om at afholde forældreorlov i forbindelse med afholdelse af fædreorloven.</p>

	<p>Nævnet har lagt til grund, at indklagede var i en situation, hvor der var for mange lærere ansat i kommunen, herunder fem i overtal på klagers skole, og hvor man derfor var nødsaget til at afskedige et antal lærere. Nævnet har videre lagt til grund, at indklagede nedlagde de specialklasser, som klager var lærer i.</p> <p>Nævnet finder således ikke, at sagens oplysninger understøtter klagers opfattelse af, at indklagede ved opsigelsen helt eller delvist har lagt vægt på hans afholdelse af orlov.</p> <p>Klager får derfor ikke medhold i klagen.</p>
--	--

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100137-12

Resumé af sagen:

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afskedigelse af en callcenter medarbejder, mens han var på forældreorlov på deltid. Nævnet fandt ikke, at indklagede havde bevist, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Nævnet lagde vægt på, at indklagede ikke havde imødegået klagers oplysning om, at klager efter modtagelsen af en skriftlig advarsel i oktober 2010 havde opfyldt det opstillede produktionsmål. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 180.000 kr.

Afgørelsesdato	16. august 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Mand
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	1 år og 9 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtager fik en godtgørelse</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 180.000 kr.</p> <p>Nævnet har lagt til grund, at klager henholdsvis den 9. april og den 22. november 2010 fik skriftlige påtaler for manglende opfyldelse af produktionsmål. På tidspunktet for den seneste skriftlige advarsel i november 2010 var klager på forældreorlov på deltid.</p> <p>Klager har fremlagt dokumentation for, at han efter</p>

	<p>tidspunktet for den seneste af advarslerne i ugerne 49 - 52 mødte de opstillede produktionskrav om 3 nysalg og 3 mobilaftaler pr. uge. Klager blev dog alligevel afskediget den 29. december 2010.</p> <p>Han har derfor påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling.</p> <p>Nævnet finder ikke, at indklagede har bevist, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Nævnet har herved lagt vægt på, at indklagede ikke har imødegået klagers oplysning om, at klager efter modtagelsen af den skriftlige advarsel i oktober 2010 opfyldte det opstillede produktionsmål i ugerne 49-52/2010.</p> <p>Klager får derfor medhold i klagen.</p>
--	--

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100135-12

Resumé af sagen:

Afskedigelsen af en souschef på et behandlingshjem var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven. Klager havde genoptaget arbejdet efter barsel- og forældreorlov og havde aftalt med arbejdsgiveren, at hun kunne holde resten af forældreorloven "drypvis". Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at aftalen om, at klager kunne afholde den resterende forældreorlov "drypvis", indgik ved beslutningen om at nedlægge stillingen som souschef og afskedige klager.

Afgørelsesdato	16. august 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	3 år og 10 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Arbejdsgiver frifundet</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Nævnet finder ikke, at klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at aftalen om, at klager kunne afholde den resterende forældreorlov "drypvis", indgik ved indklagedes beslutning om at nedlægge stillingen som souschef og afskedige klager.</p> <p>Nævnet har herved lagt vægt på, at klager kom</p>

	<p>tilbage fra barselorlov og den første del af forældreorloven i midten af juli 2008, og at afskedigelsen, der var en følge af de pålagte besparelseskra, først skete i marts 2011. Hertil kommer, at indklagede efter det oplyste ikke var bekendt med klagers eventuelle planer for afvikling af resten af orloven, og at der ikke i øvrigt er forhold i sagen, der kan underbygge klagers påstand om, at aftalen om "drypvis" forældreorlov helt eller delvist var årsag til, at hun blev afskediget.</p> <p>Klager får derfor ikke medhold.</p>
--	--

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100201-12

Resumé af sagen:

Klager blev afskediget fra sin stilling som ansvarsunderwriter hos det indklagede forsikringsselskab da hun var gravid. Det var på baggrund af parternes bemærkninger usikkert, om indklagede havde haft kendskab til, at klager var gravid på opsigelsestidspunktet. Indklagede begrundede afskedigelsen med samarbejdsvanskeligheder, men havde ikke nærmere anført, hvori disse samarbejdsvanskeligheder bestod, og hvorfor det var nødvendigt at afskedige klager. Derudover blev klager forud for afskedigelsen tildelt en ekstraordinær bonus. Nævnet fandt efter en samlet vurdering, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i graviditet. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 415.000 kr., svarende til ni måneders løn.

Afgørelsesdato	5. september 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	8,5 måned
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtager fik en godtgørelse</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Det fremgår af sagen, at klagers fagforbund den 26. april 2011 accepterede det af indklagede tilbudte forlig på klagers vegne. Klagers fagforbund meddelte den 18. maj 2011 indklagede, at de ikke havde haft mandat til at indgå forlig. Indklagede har ved e-mail af 18. maj 2011 bedt klager om at bekræfte, hvorvidt hun ønskede at acceptere det tilbudte forlig eller ej, idet indklagede ellers ikke ville betale forligsbeløbet. Klager svarede den 20. maj 2011, at hun ikke ønskede at indgå forlig. Indklagede kan således ikke nu påberåbe sig, at der</p>

	<p>skulle foreligge et bindende forlig.</p> <p>Det er ubestridt, at klager var gravid på tidspunktet for afskedigelsen den 12. april 2011. Det påhviler herefter indklagede at løfte bevisbyrden for, at klagers graviditet hverken helt eller delvist var årsag til afskedigelsen. Der er uenighed mellem parterne om, hvorvidt indklagede på afskedigelsestidspunktet havde kendskab til, at klager var gravid.</p> <p>Indklagede har som begrundelse for afskedigelsen anført samarbejdsvanskeligheder, men indklagede har ikke nærmere anført, hvori disse samarbejdsvanskeligheder bestod, og hvorfor det var nødvendigt at afskedige klager. Indklagede har henvist til, at der havde været "flere episoder" med klager, men har ikke nærmere redegjort for hvilke episoder, der var tale om. Yderligere er der ikke fremlagt dokumentation for, at indklagede forud for afskedigelsen har påtalt samarbejdsvanskeligheder overfor klager, hvorimod det er ubestridt, at klager den 22. marts 2011 fik udbetalt en ekstraordinær bonus.</p> <p>Nævnet finder efter en samlet vurdering, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i graviditet.</p> <p>Klager får derfor medhold i sin klage.</p>
--	--

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100194-12

Resumé af sagen:

Klager blev afskediget fra sin stilling hos indklagede kort tid efter tilbagevenden fra forældreorlov. Nævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder for, at klager havde været udsat for forskelsbehandling på grund af afholdelse af forældreorlov. Nævnet lagde vægt på, at afskedigelsen skete ca. 3,5 måned efter, at klager var vendt tilbage på arbejde, og at der var tale om organisatorisk og budgetmæssigt nødvendige ændringer. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Afgørelsesdato	13. september 2013
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	2 år og 10 måneder

Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Arbejdsgiver frifundet</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Klager modtog varsling om afskedigelse cirka fire måneder efter, at hun var vendt tilbage til arbejde efter endt afholdelse af udskudt forældreorlov og efterfølgende ferie. Klager er således ikke beskyttet af den omvendte bevisbyrde i ligebehandlingsloven. Sagen skal derfor vurderes efter reglerne om delt bevisbyrde, hvorefter klager skal påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling. Det påhviler derefter indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.</p> <p>Nævnet finder ikke, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klager har været udsat for forskelsbehandling på grund af afholdelse af forældreorlov.</p> <p>Nævnet har herved lagt vægt på, at afskedigelsen skete ca. 3 1/2 måned efter, at klager var vendt tilbage på arbejde, og at der var tale om organisatorisk og budgetmæssigt nødvendige ændringer.</p> <p>Klager får derfor ikke medhold i klagen.</p>

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100208-12

Resumé af sagen:

En kommune havde hverken overtrådt ligebehandlingsloven eller forskelsbehandlingsloven, da en pædagog i en skolefritidsordning nogle måneder efter sin barselorlov blev omplaceret til en anden institution og efterfølgende afskediget. Klager var efter barselorloven sygemeldt på grund af en gigtsygdom, som medførte en ryglidelse. Der var ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at indklagede ved omplaceringen eller den efterfølgende afskedigelse havde handlet i strid med ligebehandlingsprincippet. Omplaceringen medførte ikke ændringer i klagers løn- eller ansættelsesvilkår og afskedigelsen skete først ca. 3/4 år efter sin barselorloven. Nævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at det ville være muligt at tage de fornødne skånehensyn, således at klager ville kunne fungere som pædagog i den anden institution, og sammenholdt med klagers omfattende sygefravær, fandt nævnet, at beslutningen om at afskedige klager, ikke var i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap.

Afgørelsesdato	13. september 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet

Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	3 år og 5 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Arbejdsgiver frifundet</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Det fremgår også af loven, at forældre, der har udnyttet retten til barsel- og forældreorlov efter barselloven, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem.</p> <p>Ligebehandlingsnævnet lægger til grund, at klager i november og december 2010, det vil sige, mens hun fortsat var på barselorlov, var til samtale omkring hendes tilbagevenden til arbejdspladsen efter orloven. Det må lægges til grund, at forløbet af denne samtale var medvirkende til beslutningen om at flytte klager fra det hidtidige arbejdssted BFO Y til BFO Z. Der er derimod efter nævnets opfattelse ikke grundlag for at antage, at beslutningen om at afskedige klager i slutningen af september 2011 blev taget, mens hun var på barselorlov.</p> <p>Nævnet vurderer, at der ikke er påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at indklagede hverken ved omplaceringen af klager fra BFO Y til BFO Z eller den efterfølgende afskedigelse har handlet i strid med ligebehandlingsprincippet.</p> <p>Nævnet her ved denne vurdering lagt vægt på, at klager blev ansat som pædagog i kommunen med arbejdssted indtil videre i BFO Y, og at omplaceringen til BFO Z ikke medførte ændringer i klagers løn- eller ansættelsesvilkår. Nævnet har endvidere lagt vægt på, at afskedigelsen først skete ca. 3/4 år efter, at klager havde afsluttet sin barselorlov.</p> <p>Indklagede har derfor ikke overtrådt ligebehandlingsloven.</p>

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100187-12

Resumé af sagen:

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med opsigelse af en farmakonom efter afsluttet barsel- og forældreorlov. Nævnet kunne ikke behandle spørgsmålet om, hvorvidt klager efter

sin barselorlov vendte tilbage til et arbejde af tilsvarende karakter, som det hun bestred før orloven, da en afklaring af dette spørgsmål efter nævnets opfattelse kun kan ske ved bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages for nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene. Nævnet fandt ikke, at klager i forbindelse med opsigelsen havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at ligebehandlingsprincippet var blevet krænket. Klagen blev derfor ikke taget til følge.

Afgørelsesdato	13. september 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	9 år
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Delvist afvist -> men arbejdsgiver frifundet i forbindelse med spørgsmålet om afskedigelse</p> <p><u>Klagers tilbagevenden efter orlov</u></p> <p>Det fremgår af parternes indlæg i sagen, at klager ifølge ansættelseskontrakten var ansat som farmakonom. Derudover var klager kampagneansvarlig på apoteket. Parterne er dog uenige om, hvorvidt kampagneansvaret udgjorde en væsentlig del af klagers arbejdsopgaver.</p> <p>Ligebehandlingsnævnet finder derfor, at spørgsmålet om, hvorvidt klager efter sin barselorlov vendte tilbage til et arbejde af tilsvarende karakter, som det hun bestred før orloven, eller om der var tale om en ændring, som kan sidestilles med en afskedigelse, ikke kan afgøres på det foreliggende grundlag. En afklaring af dette spørgsmål kan efter nævnets opfattelse kun ske ved bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages for Ligebehandlingsnævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.</p> <p><u>Afskedigelsen af klager</u></p> <p>Hvis en lønmodtager, som bliver afskediget efter afsluttet barselorlov, 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.</p> <p>Ligebehandlingsnævnet finder efter indklagedes oplysninger om, at Lægemiddelstyrelsen i juni 2010 varslede nedsættelse af medicinavancen pr. 12. juli</p>

	<p>2010, ikke grundlag for at antage, at beslutningen om at afskedige klager var truffet under klagers barsel- og forældreorlov, der ophørte den 28. maj 2010. Nævnet finder derfor ikke grundlag for at behandle sagen efter bestemmelsen om omvendt bevisbyrde.</p> <p>Nævnet finder ikke, at klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at ligebehandlingsprincippet er blevet krænket.</p> <p>Nævnet har ved vurderingen lagt vægt på, at ændringerne skete under ferieafholdelse, og at de af klager fremhævede forhold ikke giver grundlag for at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af graviditet og barsel.</p> <p>Klagers påstand om, at afskedigelsen er i strid med ligebehandlingsloven, tages derfor ikke til følge.</p>
--	--

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100184-12

Resumé af sagen:

En socialpædagog blev opsagt fra sit job, mens hun holdt barselorlov. Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at indklagede havde foretaget en grundig gennemgang af de pædagogiske medarbejdere og på den baggrund vurderet, hvem der besad de kvalifikationer, som bedst imødekom institutionens fremtidige behov, og hvem der herefter bedst kunne undværes i det fremtidige arbejde. Nævnet fandt herefter ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at klager var en af dem, der bedst kunne undværes. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Afgørelsesdato	13. september 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	1 år og 6 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Arbejdsgiver frifundet</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Ligebehandlingsnævnet har lagt til grund, at det på grund af faldende elevtal var nødvendigt for indklagede at afskedige otte medarbejdere, heraf tre pædagoger.</p> <p>Nævnet har også lagt til grund, at indklagede i</p>

	<p>forbindelse med udvælgelsen af, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, udarbejdede et skema med en bedømmelse af 25 pædagoger.</p> <p>Indklagede foretog en vurdering af klagers og de øvrige pædagogers faglige kompetencer og erfaringer. Klagers faglige kompetencer og erfaring blev vurderet på baggrund af de oplysninger, indklagede havde modtaget sammen med hendes ansøgning. 10 pædagoger, herunder klager, gik videre til en vurdering af deres omstillings- og samarbejdsevne, engagement og indsats. Efter denne vurdering var der fire pædagoger tilbage, herunder klager. Herefter vurderede indklagede pædagogernes relationer til kolleger, elever, børn, forældre og samarbejdsparter. På dette tidspunkt var de tre pædagoger tilbage, som indklagede vurderede bedst kunne undværes. Klager var en af disse.</p> <p>Ligebehandlingsnævnet har lagt vægt på, at indklagede har foretaget en grundig gennemgang af de pædagogiske medarbejdere og på den baggrund vurderet, hvem der besad de kvalifikationer, som bedst imødekom institutionens fremtidige behov, og hvem der herefter bedst kunne undværes i det fremtidige arbejde.</p> <p>Nævnet finder herefter ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at klager var en af dem, der bedst kunne undværes.</p> <p>Klager får derfor ikke medhold i klagen.</p>
--	---

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100242-12

Resumé af sagen:

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med at klagers kontrakt med indklagede blev opsagt under klagers graviditet.

Afgørelsesdato	26. september 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	8 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Lønmodtager fik en godtgørelse

	<p>Begrundelse:</p> <p>Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev opsagt fra sin stilling hos indklagede.</p> <p>Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 300.000 kr. med procesrente fra den 5. december 2011, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet</p>
--	---

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100333-12

<p>Resumé af sagen:</p> <p>En kontorfunktionær blev under barsel afskediget fra sin stilling hos en offentlig myndighed. Nævnet fandt, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers barsel. Nævnet lagde vægt på, at der var tale om en stor afskedigelsesrunde hos indklagede, og at indklagede havde opstillet en række saglige kriterier, som hver enkelt medarbejder blev vurderet i forhold til. Nævnet lagde derudover vægt på, at klager inden hun blev gravid, havde et meget højt sygefravær. Dette fravær havde givet anledning til påtale fra indklagede, som havde meddelt klager, at fraværet var uacceptabelt henset til opgavevaretagelsen i kontoret. Nævnet fandt således, at der henset til påtalen, ikke var grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at klager var én af de medarbejdere, der bedst kunne undværes. Klager fik derfor ikke medhold i klagen</p>
--

Afgørelsesdato	10. oktober 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	3 år og 8 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Arbejdsgiver frifundet</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption. Såfremt afskedigelsen finder sted under graviditet eller afholdelse af barselord, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.</p> <p>Ligebehandlingsnævnet finder, at indklagede har løftet denne bevisbyrde.</p> <p>Nævnet har herved lagt vægt på, at der var tale om</p>

	<p>en stor afskedigelsesrunde hos indklagede, hvor der skulle afskediges ca. 50 ud af 450 medarbejdere. Af de 450 medarbejdere var ca. 26 medarbejdere på barsel- eller forældreorlov, og af disse blev tre, herunder klager, indstillet til afskedigelse.</p> <p>Indklagede havde som baggrund for udvælgelsen af de medarbejdere, der skulle indstilles til afskedigelse, opstillet en række saglige kriterier, som hver enkelt medarbejder blev vurderet i forhold til.</p> <p>Nævnet har videre lagt vægt på, at klager allerede inden hun blev gravid og graviditetsbetinget sygemeldt, havde et meget højt sygefravær på i alt 52 dage på 12 måneder, hvoraf de 33 dage var enkelte dage eller meget korte perioder. Dette sygefravær havde givet anledning til påtale fra indklagede, som havde meddelt klager, at fraværet var uacceptabelt henset til opgavevaretagelsen i kontoret. Der foreligger ikke dokumentation for, at fraværet eller en del heraf forud for den senere graviditetsbetingede sygemelding var relateret til graviditet eller lignende særligt beskyttede forhold. Klager kan ikke huske antallet af sygedage begrundet i aborten i april 2010.</p> <p>Nævnet finder således, at der henset til påtalen omkring klagers arbejdsindsats og sygefravær forud for graviditeten og barslen, ikke er grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at klager var én af de medarbejdere, der bedst kunne undværes.</p> <p>Klager får derfor ikke medhold i klagen.</p>
--	--

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100232-12

Resumé af sagen:

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med bortvisning fra arbejdet under afholdelse af barselorlov. Indklagede gjorde gældende, at klagers brug af benzinkortet havde haft en sådan karakter, at indklagede var berettiget til at bortvise klager. Klager var dog af den opfattelse, at brugen af kortet ikke berettigede til den skete bortvisning. Nævnet vurderede, at det var nødvendigt for at kunne afgøre, om ophøret af klagers ansættelsesforhold var i strid med ligebehandlingsloven, at der blev foretaget en egentlig bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages af Ligebehandlingsnævnet, men må i givet fald ske ved domstolene. Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Afgørelsesdato	10. oktober 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet

Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	1 år og 3 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Sagen Afvist

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100273-12

Resumé af sagen:

En gravid frisør blev afskediget fra sin stilling i en frisørsalon. Indklagede havde begrundet afskedigelsen med klagers fravær. Klager havde på opsigelsestidspunktet været ansat i cirka 5 måneder, og hun havde i perioden et meget betydeligt sygefravær. Nævnet lagde efter de fremlagte oplysninger til grund, at langt størstedelen af klagers samlede fravær skyldtes ikke-graviditetsbetinget sygdom. Nævnet fandt herefter, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i klagers graviditet. Klager fik derfor ikke medhold i klagen

Afgørelsesdato	10. oktober 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	5 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Arbejdsgiver frifundet</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Beskyttelsen i ligebehandlingsloven mod at blive afskediget på grund af graviditet omfatter også afskedigelse på grund af sygefravær, der skyldes graviditet. Dette gælder uanset om arbejdsgiveren på afskedigelsestidspunktet var eller burde være bekendt med, at lønmodtageren var gravid. Afskedigelsen af klager var begrundet i hendes fravær. Klager havde på opsigelsestidspunktet været ansat i cirka 5 måneder, og hun havde i perioden et meget betydeligt sygefravær. Det kan efter de fremlagte oplysninger lægges til grund, at klagers fravær begrundet i ikke-graviditetsbetinget sygdom udgjorde langt størstedelen af det samlede sygefravær. Ligebehandlingsnævnet finder herefter, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i klagers graviditet.</p> <p>Klager får derfor ikke medhold i klagen.</p>

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100214-12

Resumé af sagen:

En pakkerimedarbejder blev opsagt fra sin stilling under sin graviditet. Eftersom klager blev opsagt, mens hun var gravid, påhviler det indklagede at godtgøre, at afskedigelsen ikke var begrundet i graviditeten. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet. Nævnet lagde blandt andet vægt på, at indklagede ikke i tilstrækkeligt omfang havde dokumenteret, hvorfor man valgte at opsige klager og ikke en af de øvrige medarbejdere. Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 130.000 kr. svarende til ca. 6 måneders løn.

Afgørelsesdato	10. oktober 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	6 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Lønmodtager fik en godtgørelse Begrundelse: Da klager blev opsagt, mens hun var gravid, påhviler det indklagede at godtgøre, at afskedigelsen ikke var begrundet i graviditeten. Nævnet finder, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet. Nævnet har herved lagt vægt på indholdet af telefonsamtalen af 20. juni 2011. Nævnet har endvidere lagt vægt på, at indklagede ikke i tilstrækkeligt omfang har dokumenteret, hvorfor man valgte at opsige klager og ikke en af de øvrige medarbejdere. Klager får derfor medhold i klagen.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100215-12

Resumé af sagen:

En booking projektleder fik ikke forlænget sin orlov med løn med de 5 uger hendes for tidligt fødte datter var indlagt på en neonatalafdeling. Hun blev desuden opsagt få måneder efter, hun var vendt tilbage til arbejdet efter afholdelse af barsel- og forældreorlov. Ligebehandlingsnævnet lagde vægt på, at klager hverken ifølge barselloven eller ifølge indklagedes interne regler havde ret til forlængelse af perioden, hvori der blev udbetalt løn under barsel, og at der i forhold til den mandlige kollega, klager sammenlignede sig med, var

tale om to forskellige situationer. Nævnet lagde også vægt på, at klager blev opsagt to måneder efter, at hun havde genoptaget arbejdet, da det lå klart, hvordan den nye organisation hos indklagede skulle se ud. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Afgørelsesdato	18. oktober 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	2 år og 10 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Arbejdsgiver frifundet

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100266-12

Resumé af sagen:

En gravid dagplejer blev afskediget, fordi den indklagede kommune i forbindelse med skolelukninger nedlagde dagplejen i de pågældende skoledistrikter og oprettede småbørnsgrupper. Der blev oprettet to nye pædagogmedhjælperstillinger, en på deltid og en på fuldtid, i det distrikt, hvor klager havde været ansat. Klager blev ikke tilbudt fuldtidsstillingen. Nævnet fandt, at indklagede havde sandsynliggjort, at man ved valget af, hvilken medarbejder der skulle tilbydes fuldtidsstillingen, havde lagt vægt på saglige kriterier, herunder relevant uddannelse og erfaring. Klager fik derfor ikke medhold.

Afgørelsesdato	24. oktober 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	3 år og 8 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Arbejdsgiver frifundet

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100247-12

Resumé af sagen:

En kvindelig salgs- og produktansvarlig blev på grund af illoyal opførsel bortvist fra sin arbejdsplads, efter at hun var kommet tilbage på arbejdet efter barselorlov. Ligebehandlingsnævnet fandt, at sagen ikke var egnet til behandling ved nævnet, da parterne ikke var enige om de faktuelle omstændigheder i forbindelse med bortvisningen. Nævnet fandt derfor, at det var nødvendigt for at kunne afgøre sagen, at der kunne foretages bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Afgørelsesdato	24. oktober 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	3 år og 10 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Sagen afvist

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100275-12

Resumé af sagen:

En kvinde blev afskediget fra sin ansættelse som husassistent hos indklagede imens hun var på barsel. Afskedigelsen var alene begrundet i anvendelsen af SIFU-princippet, og det var nævnets vurdering, at indklagede ikke havde fremlagt dokumentation for, at klager var den medarbejder, der bedst kunne undværes på tidspunktet for hendes afskedigelse. Nævnet fandt således, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at netop klager var den, der bedst kunne undværes, og at afskedigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i graviditeten. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 170.000 kr.

Afgørelsesdato	15. november 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	1 år og 10 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtager fik en godtgørelse</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Det er ligebehandlingslovens udgangspunkt, at en arbejdsgiver skal kunne godtgøre, at afskedigelsen er begrundet i særlige forhold, der ikke har forbindelse med graviditeten.</p> <p>Afskedigelsen var alene begrundet i anvendelsen af SIFU-princippet, og det er nævnets vurdering, at indklagede ikke har fremlagt dokumentation for, at klager var den medarbejder, der bedst kunne undværes på tidspunktet for hendes afskedigelse.</p> <p>Nævnet har herved lagt vægt på, at der på tidspunktet for afskedigelsen af klager var fem husassistenter ansat inklusiv klager. En af disse medarbejdere arbejdede i køkkenet, hvorimod klager og de tre andre medarbejdere arbejdede med rengøring. Af disse medarbejdere blev klager og en</p>

	<p>anden medarbejder afskediget.</p> <p>Uanset at de to tilbageværende medarbejdere havde længere anciennitet end klager, finder nævnet ikke, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at netop klager var den, der bedst kunne undværes, og at afskedigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i graviditeten.</p> <p>Klager får derfor medhold i klagen.</p>
--	---

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100259-12

Resumé af sagen:

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev opsagt fra ansættelsen som ernæringsassistent hos indklagede. Nævnet lagde til grund, at beslutningen om at afskedige klager blev truffet senest, mens hun var på barselsbetinget orlov. Nævnet lagde herved vægt på, at afskedigelsen blev meddelt den dag, hun vendte tilbage fra orlov. Indklagede havde ikke fremlagt dokumentation for, at klager ikke opfyldte de stillede krav til stillingen og havde derfor ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i graviditet eller barsel. Klager fik medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 225.000 kr.

Afgørelsesdato	15. november 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	2 år og 3 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtager fik en godtgørelse</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn på arbejdsmarkedet.</p> <p>Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption. Såfremt afskedigelsen finder sted under graviditet eller afholdelse af barselorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.</p> <p>Nævnet lægger til grund, at beslutningen om at afskedige klager blev truffet senest, mens hun var på barselsbetinget orlov. Nævnet har herved lagt vægt på, at afskedigelsen blev meddelt den dag,</p>

	<p>hun vendte tilbage fra orlov.</p> <p>Indklagede har ikke fremlagt dokumentation for, at klager ikke opfyldte de stillede krav til stillingen, eller at hun ikke skulle være kvalificeret til at påtage sig opgaven med at uddanne en ernæringsassistentelev.</p> <p>Indklagede har derfor ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i graviditet eller barsel, hvorfor klager får medhold i klagen</p>
--	--

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100335-12

Resumé af sagen:

En sygeplejerske blev opsagt, da hun oplyste indklagede om, at hun var gravid. Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at opsigelsen fandt sted under klagers graviditet og i umiddelbar sammenhæng med, at klager fortalte indklagede, at hun var gravid. Nævnet fandt på den baggrund ikke, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet hverken helt eller delvist blev tillagt betydning i forbindelse med indklagedes opsigelse af klager. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 50.000 kr.

Afgørelsesdato	15. november 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	1,5 måned
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtager fik en godtgørelse</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Ligebehandlingsnævnet har lagt vægt på, at opsigelsen fandt sted under klagers graviditet og i umiddelbar sammenhæng med, at klager fortalte indklagede, at hun var gravid.</p> <p>Nævnet har også lagt vægt på, at indklagede få dage efter opsigelsen i en mail meddelte klager, at hun havde en god fornemmelse af deres samarbejde og gerne ville have fortsat, men at dette ikke var muligt, da hun jo var ansat til at tage løse timer med henblik på at kunne aflaste i weekender, samt ferier mm.</p> <p>Ligebehandlingsnævnet finder på den baggrund ikke, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at</p>

	<p>klagers graviditet hverken helt eller delvist blev tillagt betydning i forbindelse med indklagedes opsigelse af klager.</p> <p>Klager får derfor medhold i klagen.</p>
--	---

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100306-12

Resumé af sagen:

En gravid Beauty Consultant blev afskediget, da hun ikke ville acceptere væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene, som blandt andet betød, at hun skulle flytte til Nordjylland. Nævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at beslutningen om ændrede arbejdsvilkår var truffet før man blev bekendt med at klager var gravid, og at klagers graviditet ikke havde nogen indflydelse hverken på beslutningen om at varsle væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene eller på beslutningen om at afskedige klager. Klager fik derfor ikke medhold.

Afgørelsesdato	21. november 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	7 år og 7 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Arbejdsgiver frifundet</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Klager blev afskediget, mens hun var gravid. Det påhviler derfor indklagede at godtgøre, at den varslede ændring af klagers arbejdsvilkår og den efterfølgende afskedigelse ikke var begrundet i klagers graviditet.</p> <p>Det er ubestridt, at klager i brev af 13. juli 2010 orienterede indklagede om graviditeten, og at indklagede ikke var bekendt med graviditeten forud for modtagelsen af brevet.</p> <p>Det fremgår af oplysningerne i sagen, at indklagede i juni 2010 havde drøftelser om strukturændringer, som blandt andet ville medføre en ændring af klagers arbejdsvilkår. Det fremgår således af mail af 1. juli 2010, at indklagede med sin advokat havde drøftet muligheden for enten at opsige klager eller at varsle ændringer af ansættelsesvilkårene, og at man havde besluttet at varsle en ændring.</p> <p>Ligebehandlingsnævnet finder på denne baggrund, at indklagede har godtgjort, at klagers graviditet ikke havde nogen indflydelse hverken på beslutningen</p>

	<p>om at varsle væsentlige ændringer i klagers ansættelsesvilkår eller beslutningen om at afskedige klager, da hun ikke ønskede at acceptere de ændrede ansættelsesvilkår.</p> <p>Klager får derfor ikke medhold i klagen.</p>
--	--

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100495-12

Resumé af sagen:

En gravid kvinde blev afskediget fra sin stilling som Senior Accountant hos den indklagede virksomhed. Det fremgik af de fremlagte e-mails, at indklagede var stærkt utilfreds med klagers arbejde, og at der forud for klagers oplysning om hendes graviditet, var drøftelser om at opsige klager samt instruks fra direktøren om at afslutte ansættelsesforholdet hurtigst muligt. Indklagede havde herefter bevist, at klagers graviditet ikke havde haft betydning for opsigelsen af hende. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Afgørelsesdato	21. november 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	4 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Arbejdsgiver frifundet</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Det fremgår af de fremlagte e-mails, at indklagede var stærkt utilfreds med klagers arbejde, og at der forud for den 26. august 2011, hvor klager oplyste, at hun var gravid, var drøftelser om at opsige klager og instruks fra direktøren om at afslutte ansættelsesforholdet hurtigst muligt.</p> <p>Dette fremgår blandt andet af e-mailen af 18. august 2011 fra direktør A til B med ordene "let's get rid of her a.s.a.p".</p> <p>Indklagede har herefter bevist, at klagers graviditet ikke havde betydning for opsigelsen af hende.</p> <p>Klager får derfor ikke medhold i klagen.</p>

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100246-12

Resumé af sagen:

En gravid kvinde blev afskediget fra sin stilling som psykolog i en kommunal familierådgivning. Det var

klagers fravær, der begrundede afskedigelsen, og det kunne ikke afvises, at fraværet, i hvert fald delvist, skyldtes graviditetsbetinget sygdom. Da indklagede ikke omgjorde beslutningen om afskedigelse efter at være blevet bekendt med klagers graviditet, og da denne graviditet var årsag til fraværet i en efterfølgende del af opsigelsesperioden, havde indklagede handlet i strid med ligebehandlingsloven. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 390.000 kr. svarende til cirka ni måneders løn. Dissens.

Afgørelsesdato	28. november 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	2 år og 4 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtager fik en godtgørelse</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Nævnet finder ikke grundlag for at antage, at indklagede var bekendt med klagers graviditet, da man den 12. maj 2011 meddelte, at man agtede at afskedige hende fra stillingen som psykolog ved familierådgivningen på grund af omfanget af hendes fravær.</p> <p>Det var klagers fravær, der begrundede beslutningen af 12. maj 2011, og det kan ikke afvises, at fraværet, i hvert fald delvist, skyldtes graviditetsbetinget sygdom.</p> <p>Da indklagede ikke omgjorde beslutningen efter at være blevet bekendt med klagers graviditet, og da denne graviditet var årsag til fraværet i en efterfølgende del af opsigelsesperioden, hvorefter indklagede skulle revurdere opsigelsen, har indklagede handlet i strid med ligebehandlingsloven.</p>

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100445-12

Resumé af sagen:

En social- og sundhedshjælper fik afslag på fastansættelse efter endt prøvetid. Det var usikkert, om indklagede havde kendskab til, at klager var gravid på det tidspunkt, hvor man traf afgørelse om ikke at fastansætte hende. Derudover var parterne uenige om årsagen til, at klager ikke blev fastansat efter udløbet af prøvetiden på 3 måneder. Indklagede vurderede, at klagers adfærd og måde at agere på, var præget af umodenhed og deraf følgende manglende ansvarspåtagelse. Klager var derimod af den overbevisning, at indklagedes forskellige begrundelser for ikke at fastansætte hende reelt dækkede over, at klager var gravid. Nævnet fandt, at det var nødvendigt for at kunne afgøre sagen, at der blev foretaget bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages for Ligebehandlingsnævnet, men må i givet fald ske ved domstolene. Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Afgørelsesdato	5. december 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	2 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Sagen afvist

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100313-12

Resumé af sagen:

Klager blev opsagt fra sit job som pædagog under sin graviditet. Hun havde desuden i året forud for opsigelsen haft to aborter. Klager blev ikke tilbudt genansættelse efter sin opsigelse, da der opstod ledige stillinger hos indklagede. Nævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at beslutningen om at opsiges klager blev truffet før de havde kendskab til klagers graviditet og at opsigelsen derfor ikke helt eller delvist var begrundet i graviditeten. Nævnet fandt heller ikke, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klagers aborter havde haft betydning for opsigelsen, eller at den manglende genansættelse var udtryk for forskelsbehandling på grund af køn. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Afgørelsesdato	13. december 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	4 år og 8 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Arbejdsgiver frifundet Begrundelse: Ligebehandlingsnævnet finder ikke, at klager har påvist faktiske omstændigheder der giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med opsigelsen eller i forbindelse med den manglende genansættelse. Nævnet har herved lagt vægt på, at der var forløbet 3 måneder fra klagers seneste abort, til hun modtog besked om den påtænkte opsigelse. Nævnet har endvidere lagt vægt på, at beslutningen om at opsiges klager blev truffet i forbindelse med besparelser, der også medførte opsigelse af fire

	<p>andre medarbejdere hos indklagede.</p> <p>Særligt for så vidt angår den manglende genansættelse har nævnet lagt vægt på, at klager søgte en stilling og blev indkaldt til samtale i den forbindelse, men at hun selv meldte afbud til samtalen.</p> <p>Nævnet finder derfor ikke, at der er grundlag for at formode, at klager blev udvalgt til opsigelse eller ikke blev genansat på grund af hendes tidligere eller eventuelt påtænkte graviditet.</p> <p>Indklagedes genansættelse af to af de andre medarbejdere, der blev afskediget, heraf den ene i et barselvikariat og den anden i den stilling som klager også søgte, ændrer ikke herved.</p> <p>Klager får herefter ikke medhold i klagen.</p>
--	--

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100262-12

Resumé af sagen:

Klager blev opsagt efter endt barsel- og forældreorlov med henvisning til manglende fleksibilitet i forhold til de daglige arbejdsprocesser. Nævnet fandt ikke, at der var forhold, der taler for, at klagers graviditet, afholdelse af barsel- og fædreorlov eller hendes familiemæssige stilling havde haft betydning for, at indklagede bad hende påtage sig lukkevagter, eller for at hun blev opsagt. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Afgørelsesdato	13. december 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	2 år og 11 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Arbejdsgiver frifundet</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Da klager blev opsagt mere end 3 måneder efter, hendes barsel- og forældreorlov udløb, skal klager påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn som følge af hendes familiemæssige stilling.</p> <p>Det fremgik af klagers ansættelseskontrakt, at arbejdstiden blev tilrettelagt efter nærmere aftale i afdelingen og inden for lagerets åbningstid mellem</p>

	<p>klokken 6 og 18. Klager havde en sådan aftale med indklagede om sine arbejdstider forud for sin barsel- og forældreorlov, som indebar, at klager senest fik fri klokken 15.30.</p> <p>Nævnet lægger til grund, at indklagede under klagers orlov foretog en generel ændring af arbejdsvilkårene for lagerarbejderne, idet det blev besluttet, at de skulle kunne afholde 2-3 ugentlige lukkevagter inden for den arbejdstid, der var angivet i ansættelseskontrakterne. Nævnet har ved denne vurdering lagt vægt på indklagedes oplysninger og den fremlagte arbejdsplan pr. 29. august 2011.</p> <p>Klager varetog X's arbejdsopgaver i en kortere periode efter endt barsel- og forældreorlov og ferie som vikar for X. Nævnet lægger til grund, at der ikke var mulighed for omplacering af klager til X's stilling, da X var vendt tilbage hertil.</p> <p>Nævnet har lagt vægt på, at de lukkevagter, klager blev bedt om at påtage sig, da hun vendte tilbage fra orlov, lå inden for den arbejdstid, der var angivet i ansættelseskontrakten, og at der var tale om en generel ændring af arbejdsvilkårene for lagerarbejderne.</p> <p>Nævnet har også lagt vægt på, at klager blev opsagt 31/2 måneder efter, at hendes barsel- og forældreorlov var ophørt den 26. november 2010. Opsigelsen skete med henvisning til manglende fleksibilitet i forhold til de daglige arbejdsprocesser set i relation til lagerets åbningstid. I en uddybende begrundelse henviste indklagede også til, at klager havde et fravær på 40 procent i den periode, der var gået, fra hun vendte tilbage til arbejdet, til hun blev opsagt.</p> <p>Nævnet finder herefter ikke, at der er forhold, der taler for, at klagers graviditet, afholdelse af barsel- og forældreorlov eller hendes familiemæssige stilling har haft betydning for, at indklagede bad hende påtage sig lukkevagter, eller for at hun blev opsagt.</p> <p>Klager får derfor ikke medhold i klagen.</p>
--	---

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100548-12

Resumé af sagen:

En mand blev afskediget efter, at han havde oplyst sin nærmeste leder, at han agtede at afholde forældreorlov. Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn. Indklagede havde herefter ikke godtgjort, at det var nødvendigt at afskedige lige netop klager, og at ønsket om afholdelse af forældreorlov

ikke havde været en medvirkende årsag til afskedigelsen af klager. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 310.000 kr.

Afgørelsesdato	9. januar 2013
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	mand
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	4 år
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtager fik en godtgørelse</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Nævnet lægger til grund, at klager den 7. maj 2012 oplyste afdelingsleder A om, at klager påtænkte at afholde forældreorlov i 12 uger fra starten af december måned 2012. Klager blev afskediget den 11. juni 2012 som led i en generel nedskæringsrunde hos indklagede, hvor i alt 12 medarbejdere blev afskediget, herunder én medarbejder ud over klager i klagers afdeling. Indklagede har oplyst, at det i første omgang var A, der indstillede medarbejdere til afskedigelse.</p> <p>Klager har herved påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at han har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn.</p> <p>Henset til antallet af medarbejdere, der ligesom klager arbejdede med udvikling, er det nævnets vurdering, at indklagede ikke har godtgjort, at det var nødvendigt at afskedige netop klager. Det bemærkes herved, at indklagede ikke har imødegået klagers oplysninger om, at han kunne udføre de samme arbejdsopgaver omkring udvikling som de øvrige medarbejdere i afdelingen.</p> <p>Indklagede har herefter ikke godtgjort, at ønsket om afholdelse af forældreorlov ikke var medvirkende årsag til afskedigelsen af klager.</p> <p>Klager får derfor medhold i sin klage.</p>

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100347-12

Resumé af sagen:

Klager blev opsagt fra sin stilling som administrativ medarbejder under sin barselorlov. Indklagede var på grund af den økonomiske situation nødsaget til at foretage væsentlige besparelser, herunder reducere i antallet af stillinger. Erhvervsrådgivningen, som klager arbejdede i, blev nedlagt i forbindelse med

omorganiseringen, og kun en enkelt af afdelingens medarbejdere, som var psykolog; blev ikke afskediget. Nævnet fandt, at klagers stilling og arbejdsopgaver måtte anses for bortfaldet i forbindelse med nedlæggelsen af hendes afdeling. Nævnet fandt derefter, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at opsigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet eller afholdelse af barselorlov. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Afgørelsesdato	24. januar 2013
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	3 år og 10 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Arbejdsgiver frifundet</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Erhvervsrådgivningen, som klager arbejdede i, blev nedlagt i forbindelse med omorganiseringen, og kun en enkelt af afdelingens medarbejdere blev ikke afskediget. Denne medarbejder var psykolog, og nævnet har lagt til grund, at klager, der var kandidat i Public Relations, ikke kunne varetage denne persons opgaver.</p> <p>Ligebehandlingsnævnet har også lagt til grund, at klager ikke blev omplaceret, men at det samme gjorde sig gældende for de øvrige 6 medarbejdere, der blev opsagt hos indklagede.</p> <p>Endelig har nævnet lagt til grund, at der umiddelbart forud for klagers opsigelse opstod en ledig deltidsstilling som fundraiser, og at indklagede efter klagers opsigelse opslog en stilling som webjournalist. Der var desuden en allerede ansat projektkoordinator, som blev flyttet til et andet område, hvor hun fortsat skulle arbejde som projektkoordinator.</p> <p>Klager var ifølge ansættelsesaftalen ansat til at varetage opgaver i Erhvervsrådgivningen, og det må på baggrund af sagens oplysninger lægges til grund, at hun hovedsagligt var beskæftiget med arbejdsopgaver, der var knyttet hertil.</p> <p>Nævnet finder på den baggrund, at klagers stilling og arbejdsopgaver må anses for bortfaldet i forbindelse med nedlæggelsen af hendes afdeling.</p> <p>Det bemærkes herved, at nævnet ikke har fundet grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at klager ikke havde de fornødne kompetencer til at</p>

	<p>indtræde i stillingerne som fundraiser eller webjournalist. Endelig finder nævnet ikke, at omplaceringen af en projektkoordinator har betydning for sagens afgørelse, idet der ikke er fremlagt oplysninger om, at der i stillingen som projektkoordinator var tale om arbejdsopgaver af samme type, som dem klager tidligere havde været beskæftiget med.</p> <p>Nævnet finder derfor, at indklagede har løftet bevisbyrden for at opsigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet eller afholdelse af barselorlov.</p> <p>Klager får derfor ikke medhold i klagen.</p>
--	--

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100510-12

Resumé af sagen:

En handicaphjælper blev afskediget, da hun var langtidssygemeldt grundet graviditet. Afskedigelsen var begrundet med, at det var utrygt for den bruger, som klager var tilknyttet, at klager var langtidssygemeldt. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet. Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 145.000 kr.

Afgørelsesdato	30. januar 2013
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	6 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtager fik en godtgørelse</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Klager blev af indklagede afskediget fra sin stilling som handicaphjælper på grund af, at hun var langtidssygemeldt. Det er ubestridt, at sygemeldingen skyldtes klagers graviditet, og at indklagede var bekendt hermed. Nævnet finder, at indklagede ikke har godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet.</p> <p>Indklagede har derfor handlet i strid med ligebehandlingsloven.</p> <p>Det forhold, at det er u hensigtsmæssigt for den handicappede, at en hjælper er langtidssygemeldt, kan ikke føre til et andet resultat, når sygdommen er</p>

	begrundet i graviditet. Klager får derfor medhold i klagen.
--	--

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100376-12

Resumé af sagen:

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med bortvisning efter meddelelse til indklagede om afholdelse af forældreorlov. Nævnet lagde til grund, at klager blev bortvist efter at have meddelt indklagede, at han på et senere tidspunkt ønskede at holde 16 ugers forældreorlov. Nævnet fandt, at det var nødvendigt, at der blev foretaget bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer for at kunne afgøre, om bortvisningen alene var begrundet som anført af indklagede, eller om klagers afholdelse af forældreorlov helt eller delvis er indgået i indklagedes beslutningsgrundlag. En sådan bevisførelse kan ikke foretages for Ligebehandlingsnævnet, men må i givet fald ske ved domstolene. Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Afgørelsesdato	27. februar 2013
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	10 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Sagen afvist

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100463-12

Resumé af sagen:

Klagen omhandlede en revisorassistent, der blev afskediget under fertilitetsbehandling og graviditet. Nævnet fandt det ikke godtgjort, at klagers graviditet var indgået i beslutningsgrundlaget for at afskedige hende. Nævnet fandt det derimod godtgjort, at indklagede kendte til fertilitetsbehandlingen, og at klager derfor var omfattet af beskyttelsen i ligebehandlingsloven. Klager havde påvist faktiske omstændigheder, da indklagede i deres begrundelse for afskedigelsen af klager henviste til, at hendes effektivitetsprocent var lavere end de andre medarbejdere uden at tage højde for klagers fravær i forbindelse med fertilitetsbehandlingerne. Indklagede havde ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket i forbindelse med afskedigelsen af klager, blandt andet fordi klager ikke havde modtaget kritik for sit arbejde, og fordi indklagede ikke havde dokumenteret, hvorfor man bedre kunne undvære klager frem for de øvrige medarbejdere i klagers gruppe. Klager fik medhold og en godtgørelse på 270.000 kroner.

Afgørelsesdato	3. maj 2013
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet

Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	3 år og 5 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtager fik en godtgørelse</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Nævnet lægger til grund, at klager i 2011 var fraværende på grund af sygdom i forbindelse med fertilitetsbehandlingerne. Samtidig har indklagede i deres begrundelse for afskedigelsen af klager henvist til, at klagers effektivitetsprocent var lavere end de andre medarbejdere uden at tage højde for klagers fravær i forbindelse med fertilitetsbehandlingerne. Nævnet finder derfor, at klager har påvist faktiske omstændigheder for, at der er sket forskelsbehandling af hende i forbindelse med den igangværende fertilitetsbehandling.</p> <p>Nævnet finder ikke, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket i forbindelse med afskedigelsen af klager.</p> <p>Der er herved lagt vægt på, at klager ikke forud for opsigelsen har modtaget egentlig kritik for sit arbejde, at opgørelsen af klagers effektivitetsprocent ikke tager behørig hensyn til hendes fravær på grund af fertilitetsbehandling, og at indklagede ikke i øvrigt har dokumenteret, hvorfor man bedre kunne undvære klager frem for de øvrige medarbejdere i klagers gruppe.</p> <p>Klager får derfor medhold i klagen.</p>

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100201-13

Resumé af sagen:

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sit arbejde som lærer, mens hun var under fertilitetsbehandling.

Afgørelsesdato	21. august 2013
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	6 år og 2 mdr.
Parterne i sagen	

<p>Sagens udfald</p>	<p>Arbejdsgiver frifundet</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Da klager ikke var gravid på opsigelsestidspunktet, påhviler det i første omgang klager at påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at indklagede ved opsigelsen af hende helt eller delvist har lagt vægt på, at hun var i fertilitetsbehandling.</p> <p>Ligebehandlingsnævnet finder, at klager ikke har påvist sådanne faktiske omstændigheder.</p> <p>Der er enighed om, at der på grund af arbejdsmangel skulle opsiges en række lærere i den indklagede kommune. På D skole, hvor klager arbejdede, skulle der opsiges én lærer og tre pædagoger. Den overordnede begrundelse for opsigelsen af de fire medarbejdere var ens, og der er ikke noget, der tyder på, at kriteriet om "hensynet til skolens daglige fremtidige drift" har haft en særlig betydning ved indklagedes valg af, at klager var den lærer, som man bedst kunne undvære.</p> <p>Indklagede har oplyst, at klager var smal i sin opgavevaretagelse, og at D Skole var godt dækket ind i forhold til de fag, som klager underviste i.</p> <p>Herefter, og når henses til sagens øvrige oplysninger, herunder forløbet af klagers ansættelse i den indklagede kommune og sagens tidsmæssige forløb, er der ikke påvist faktiske omstændigheder, der tyder på, at det forhold, at klager var i fertilitetsbehandling helt eller delvist er indgået ved indklagedes vurdering af opsigelsen af klager.</p> <p>Klager får derfor ikke medhold i klagen.</p>
----------------------	---

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100613-12

Resumé af sagen:

Under en stor afskedigelsesrunde i en kommune, blev en pædagogmedhjælper, der var under fertilitetsbehandling, opsagt. Klager var den eneste i denne børnehave, der blev opsagt. I forbindelse med afskedigelserne, oprettede kommunen en jobbank til de afskedigede, med henblik på at få dem omplaceret. Det lykkedes dog ikke for kommunen at omplacere klager. På grund af nedskæringerne, gjorde indklagede gældende, at det tilbageværende personale havde en relevant uddannelse modsat klager, der var uuddannet. Klager fik ikke medhold i klagen.

Afgørelsesdato	21. august 2013
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	9 år og 1 md.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Arbejdsgiver frifundet</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Ligebehandlingsnævnet har lagt til grund, at indklagede var nødt til at foretage omfattende besparelser på budgettet, hvilket medførte, at et stort antal medarbejdere i kommunen blev afskediget. Herudover var indklagede nødsaget til at foretage tilpasninger på børne- og ungeområdet på grund af et fald i antallet af børn i kommunen. Dette medførte lukning af nogle af kommunens børneinstitutioner.</p> <p>Indklagede har begrundet afskedigelsen af netop klager med, at hun var uuddannet og derfor den dårligst kvalificerede i børnehaven A, og at det ikke havde været muligt at omplacere hende i kommunen, heller ikke via den jobbank, som kommunen havde oprettet i forbindelse med afskedigelserne.</p> <p>Ligebehandlingsnævnet finder ikke, at klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver en formodning for, at der ved udvælgelsen af klager blev lagt vægt på, at klager var under fertilitetsbehandling på afskedigelsestidspunktet.</p> <p>Klager får derfor ikke medhold i klagen.</p>

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 7100150-13

Resumé af sagen:

En mandlig læge havde indgået mundtlig aftale med en lægepraksis om ansættelse i en uddannelsesstilling med henblik på at blive speciallæge i almen medicin. Ansættelsen skulle starte den 1. marts 2013. På et møde mellem klager og indklagede den 6. december 2012, meddelte klager, at hans kone var gravid med forventet termin den 8. marts 2013, og at han ønskede at afholde 14 dages fædreorlov og en uges restferie omkring fødslen samt 32 ugers forældreorlov og fem ugers ferie med start den 29. april 2013. Orloven medførte, at klager ville have mere end ti procents fravær, hvilket betød at ansættelsen skulle forlænges med i alt ni måneder. Ved brev af 7. december 2012 meddelte indklagede, at de ikke kunne ansætte klager alligevel, da de havde indgået aftale med en anden læge om et uddannelsesforløb, der skulle starte den 1. marts 2014. De ville derfor ikke kunne forlænge klagers uddannelsesforløb. Nævnet fandt, at der mellem klager og indklagede var etableret et ansættelsesforhold, og at indklagedes beslutning om, at de alligevel

ikke ville ansætte klager i en uddannelsesstilling, derfor måtte sidestilles med en afskedigelse. Indklagede havde begrundet deres beslutning i det forhold, at klager ville være fraværende en del af ansættelsestiden på grund af fædre- og forældreorlov, og der var derfor tale om direkte forskelsbehandling på grund af køn. Klager fik medhold i klagen og en godtgørelse på 150.000 kr.

Afgørelsesdato	9. oktober 2013
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Mand
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	0 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Lønmodtager fik en godtgørelse

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 2013-6810-07113

Resumé af sagen:

En salgskordinator hos en hotelkæde blev afskediget, mens hun var på barselorlov. Årsagen var, at klagers stilling blev nedlagt på grund af omstruktureringer. Indklagede havde før overdragelsen ikke haft en medarbejder i klagers stilling. Klager fik herefter tilbudt den mest sammenlignelige stilling. Det var en stilling, hun havde haft før virksomhedsoverdragelsen. Da klager takkede nej, blev hun afskediget. Nævnet fandt, at der ikke var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager havde været udsat for forskelsbehandling. Klager fik derfor ikke medhold.

Afgørelsesdato	8. januar 2014
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	3 år og 2 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Arbejdsgiver frifundet
	Begrundelse
	Nævnet har lagt vægt på, at indklagede forud for virksomhedsoverdragelsen ikke havde haft en salgskordinator ansat, at klagers stilling som salgskordinator blev overført til indklagede i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen, og at indklagede i forbindelse med en senere omstrukturering ønskede at nedlægge de administrative stillinger i salgsafdelingerne. Det berørte klager, da hendes stilling som salgskordinator både indebar administration og

	<p>salg.</p> <p>Nævnet har også lagt vægt på, at klager tidligere var ansat netop som sales manager, og at indklagede i forbindelse med varslingen tilbød klager denne form for stilling ud fra en betragtning om, at det var den mest sammenlignelige stilling med den, som hun besad som salgskordinator, ligesom klager også havde kompetencer til at bestride stillingen, da hun tidligere havde arbejdet som sales manager.</p> <p>På den baggrund finder nævnet, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at varslingen af de ændrede ansættelsesvilkår ikke var begrundet i klagers graviditet og orlov.</p> <p>Det kan ikke medføre en ændret vurdering, at varslingen skete på et senere tidspunkt end i umiddelbar forlængelse af virksomhedsoverdragelsen, og at klager på dette tidspunkt var på barselorlov.</p> <p>Klager får derfor ikke medhold i klagen.</p>
--	--

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 2012-6810-55108

Resumé af sagen:

En elektriker blev afskediget fra sit job fem dage efter, at han havde meddelt sin arbejdsgiver, at hans kone var gravid. Begrundelsen for afskedigelsen var manglende arbejde. Det blev ikke oplyst, hvorfor netop klager skulle afskediges. Der forelå ikke dokumentation dateret forud for afskedigelsen for, at klager ikke udførte sit arbejde godt nok. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde bevist, at afskedigelsen af klager, ikke helt eller delvist skyldtes hans kones graviditet. Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 360.000 kr., svarende til ni måneders løn.

Afgørelsesdato	8. januar 2014
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Mand
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	11 år
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Lønmodtager fik en godtgørelse

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 2013-6810-04254

Resumé af sagen:

En ejendomsmægler blev afskediget kort før, han skulle afholde fædreorlov. Klager, fik til at begynde med

ingen årsag til afskedigelsen. Det viste sig senere, at der blandt andet var uenighed mellem parterne om kørepenge og klagers motivation. Indklagede var også utilfreds med klagers manglende omsætning. Nævnet fandt, at klager havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen helt eller delvist skyldtes klagers ønske om, at afholde forældreorlov. Nævnet lagde vægt på, den korte periode mellem klagers afskedigelse og start på orlov, og at klager ikke før afskedigelsen havde modtaget klager over sit arbejde. Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 300.000 kroner, svarende til ni måneder løn.

Afgørelsesdato	8. januar 2014
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Mand
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	1 år og 3 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtager fik en godtgørelse</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Ligebehandlingsnævnet finder efter en samlet vurdering ikke, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at afholdelsen af fædreorlov hverken helt eller delvist blev tillagt betydning ved beslutningen om af at afskedige klager.</p> <p>Nævnet har herved navnlig lagt vægt på den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem påbegyndelsen af fædreorlov og afskedigelsen af klager, at opsigelsen ikke angav nogen opsigelsesgrund, samt det forhold at der ikke er fremlagt dokumentation for, at klager forud for afskedigelsen havde modtaget påtale eller advarsler for ikke at udføre sit arbejde godt nok.</p> <p>Klager får derfor medhold i klagen.</p>

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 2013-6810-07122

Resumé af sagen:

En assistent i en forsikrings- og pensionsvirksomhed blev afskediget kort efter, at han meddelte, at hans kone var gravid, og at han ønskede at holde orlov i forbindelse med fødslen. Indklagede begrundede afskedigelsen med nedskæringer, og at klager var den, der bedst kunne undværes. Indklagede skal løfte bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i det forhold, at klagers kone var gravid, og at klager ønskede at holde orlov. Nævnet fandt, at klager ikke havde løftet den bevisbyrde. Nævnet lagde vægt på, at indklagede ikke i tilstrækkeligt omfang havde redegjort for, hvorfor de andre

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 2013-6810-13098

Resumé af sagen:

En butikskonsulent fik ændret sit arbejdssted til et andet storcenter, mens hun var på barselorlov. I klagers kontrakt stod, at hendes arbejdssted ikke var fast. Klager sagde efterfølgende selv op på grund af utilfredshed over forflyttelsen, som hun mente forringede hendes indtjeningsmuligheder. Nævnet fandt, at en mulig ændring i indtjeningen og forflyttelse af arbejdsstedet ikke kunne sidestilles med en opsigelse, samt at et mindre udsving i klagers provisionsindtjening ville være inden for rammerne af, hvad klager med rimelighed måtte tåle. Klager fik derfor ikke medhold.

Afgørelsesdato	18. juni 2014
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	3 år
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Arbejdsgiver frifundet

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 2013-6810-18602

Resumé af sagen:

En undervisningsassistent på et museum blev afskediget under sin barselorlov med henvisning til, at hendes arbejdsopgaver ophørte i forbindelse med en midlertidig flytning. Nævnet fandt, at det ikke var godtgjort, at alle klagers arbejdsopgaver var bortfaldet, og at klager var den, der bedst kunne undværes. Indklagede havde derfor ikke løftet bevisbyrden for, at klagers barselorlov ikke helt eller delvist havde betydning for afskedigelsen. Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 300.000 kr., svarende til ni måneders løn.

Afgørelsesdato	18. juni 2014
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	4 år og 5 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Lønmodtager fik en godtgørelse Begrundelse: Efter en samlet vurdering af sagens oplysninger finder nævnet ikke, at indklagede med tilstrækkelig sikkerhed har godtgjort, at klager var den, der bedst kunne undværes i den situation, og dermed at

	klagers barselorlov hverken helt eller delvist har haft betydning for beslutningen om at opsige netop hende. Klager får derfor medhold i klagen.
--	---

Sag 49.2013

Resumé af sagen:

Denne sag drejer sig om, hvorvidt indklagede har udsat eleven for forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsloven ved ikke at forlænge hendes uddannelsesaftale, da denne udløb under elevens barselorlov. Den principale påstand udgør godtgørelse i henhold til ligebehandlingslovens § 16, jf. § 9, svarende til 9 måneders løn.

Afgørelsesdato	11. juli 2014
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Tvistighedsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Lønmodtager fik en godtgørelse på 9 mdrs. løn

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 2013-6810-55390

Resumé af sagen:

En gravid kvinde blev afskediget i prøveperioden, efter at hun havde meddelt indklagede, at hun var gravid. Indklagede havde ikke dokumenteret, at de forud for afskedigelsen havde tilkendegivet overfor klager, at hun ikke varetog stillingen på tilfredsstillende måde. Der var ikke i øvrigt oplysninger der underbyggede, at klager ikke havde den nødvendige erfaring eller evner til at varetage stillingen på tilfredsstillende måde. Indklagede havde derfor ikke godtgjort, at afskedigelsen af klager ikke helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet. Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 145.000 kr., svarende til seks måneders løn.

Afgørelsesdato	20. august 2014
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	2,5 mdr.

Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtager fik en godtgørelse</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Indklagede har ikke dokumenteret, at de forud for afskedigelsen havde tilkendegivet overfor klager, at hun ikke varetog sin stilling på tilfredsstillende måde. Der var ikke givet skriftlige advarsler, ligesom det ikke på anden måde er dokumenteret, at indklagede havde meddelt klager, at de ikke var tilfredse med hendes arbejde.</p> <p>Indklagede har heller ikke dokumenteret, at der var særlige forbehold i forhold til klagers erfaring eller evner til at varetage arbejdet i forbindelse med ansættelsen af hende.</p> <p>Endelig er der ikke i øvrigt oplysninger, der underbygger, at klager ikke havde den nødvendige erfaring eller evner til at varetage stillingen på tilfredsstillende måde.</p> <p>Herefter, da opsigelsen skete ved brev fra Country Manageren dagen efter, at klager havde orienteret ham om sin graviditet, finder nævnet, at indklagede ikke har godtgjort, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet.</p> <p>Det er uden betydning for sagens afgørelse, at klager blev opsagt i prøveperioden, da ligebehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling også er gældende i denne periode.</p> <p>Klager får derfor medhold i klagen.</p>

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 2014-6810-28980

Resumé af sagen:

En flyttechauffør blev afskediget efter han meddelte sin arbejdsgiver, at hans kone var gravid. Klagers arbejdsgiver påstod, at de ikke kendte til, at klager snart skulle til at være far. Klager oplyste, at han havde orienteret sin arbejdsgiver om graviditeten da han bad om fri til at kunne være med fødselsscanningen. Nævnet fandt, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden for, at han ikke var bekendt med klagers hustrus graviditet på tidspunktet for opsigelsen. Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 170.000 kr., svarende til ni måneders løn.

Afgørelsesdato	22. oktober 2014
----------------	------------------

Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Mand
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	4 år og 10 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Lønmodtager fik en godtgørelse

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 2013-6810-49704

Resumé af sagen:

En kvinde, der var ansat som pakkerimedarbejder, blev afskediget i forbindelse med, at hendes afdeling blev outsourcet til Polen. Hun var på tidspunktet for afskedigelsen på udskudt orlov. Alle medarbejdere i afdelingen blev afskediget, men to af de afskedigede medarbejdere blev efterfølgende ansat i en anden afdeling hos indklagede. Klager blev ikke genansat. På tidspunktet for genansættelserne var klager ikke længere på orlov. Nævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i hendes afholdelse af orlov. Klager havde heller ikke påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at afholdelse af orlov helt eller delvist var årsag til, at hun ikke blev genansat. Klager fik derfor ikke medhold.

Afgørelsesdato	22. oktober 2014
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	2 år og 3 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Arbejdsgiver frifundet

Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 2014-6810-14030

Resumé af sagen:

En gravid sygeplejerske blev afskediget med henvisning til hendes høje sygefravær. En del af fraværet hang sammen med graviditeten. Nævnet fandt, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden for, at opsigelsen af sygeplejersken ikke var begrundet i hendes graviditet. Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 170.000 kr., svarende til seks måneders løn

Afgørelsesdato	12. november 2014
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Ligebehandlingsnævnet
Køn på lønmodtageren	Kvinde

Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	4 mdr.
Parterne i sagen	
Sagens udfald	Lønmodtager fik en godtgørelse

De civile domstole

Helsingør Byrets dom af 6. maj 2013 (Sag BS 1-978/2012) (senere instans: Østre Landsrets dom af 26. juni 2014)

Resumé af sagen:

person1] blev pr. 1. marts 2008 ansat som regnskabschef hos [virksomhed1]. Den 29. januar 2009 meddelte [person1] til selskabets direktør, [person2], at hun var gravid og hun gik den 9. juli samme år på barselsorlov. [person1] skulle være på barselsorlov frem til den 31. marts 2010, men blev forinden, den 9. marts 2010 opsagt til Fratræden med udgangen af juni måned 2010. Opsigelsen blev begrundet i hesparelseshensyn.

Opsigelsen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet, der den 20. april 2012 traf afgørelse om, at opsigelsen var i strid med ligebehandlingsloven. Nævnet bestemte samtidig, at [virksomhed1] A/S skulle betale en godtgørelse på 420.000 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente fra den 7. februar 2011, hvor klagen var modtaget i nævnet.

Sagen er af Ligebehandlingsnævnet indbragt for retten i medfør af ligebehandlingslovens § 12, stk. 2, da [virksomhed1] A/S ikke har ønsket at efterleve afgørelsen.

Afgørelsesdato	6. maj 2013
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Byretten
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtager fik godtgørelse</p> <p>Afgørelse: [virksomhed1] A/S skal inden 14 dage til [person1] betale 420.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 7. februar 2011, samt i sagsomkostninger betale 54.000 kr.</p> <p>Begrundelse:</p> <p>[virksomhed1] A/S har ikke godtgjort, at afskedigelsen af [person1] ikke helt eller delvist var begrundet i det forhold, at hun var på barselsorlov, jf. lige-behandlingslovens § 9.</p> <p>Retten finder det således ikke godtgjort, at</p>

	<p>afskedigelsen har været påkrævet af økonomiske grunde, hvorved bemærkes at oplysningen herom alene beror på [person2]s forklaring. Retten har herved yderligere lagt vægt på, at den vikar, der blev ansat i forbindelse med [person1]s orlov, forblev ansat, at det ikke er bevist, at de medarbejdere, der fratrådte i 2009 og januar 2010 blev opsagt af besparelshensyn og at det ikke er godtgjort, at den besparelse, som opsigelsen af [person1] har medført, ikke kunne være opnået på anden måde.</p> <p>[person1] har derfor krav på en godtgørelse. [person1]s ansættelse har ikke været ganske kortvarig, og godtgørelsen fastsættes på denne baggrund til 420.000 kr., svarende til 9 måneders løn.</p> <p>[virksomhed1] A/S har tabt sagen og skal erstatte de udgifter, som sagen har påført modparten, jf. retsplejelovens § 312, stk. 1.</p> <p>Retsafgiften udgør 4.000 kr. og udgiften til advokat fastsættes til 50.000 kr.. jf. retsplejelovens § 316, stk. 1. Ligebehandlingsnævnet er ikke momsregistreret.</p> <p>Landretten stadfæster byrettens afgørelse.</p>
--	--

Sø- & Handelsrettens dom af 5. juli 2013 (Sag T-04-09)

Resumé af sagen: Sagen handler om, hvorvidt [redacted]’ opsigelse af [redacted] under hendes barselsorlov var i strid med ligebehandlingsloven, og hvorvidt [redacted]’ efterfølgende bortvisning af [redacted] var berettiget på grund af illoyalitet.

[redacted] har nedlagt principal påstand om, at [redacted] tilpligtes at betale 1.000.000 kr. med tillæg af procesrente af 750.000 kr. fra sagens anlæg den 8. april 2009 og af 250.000 kr. fra den 25. september 2012, subsidiært, at [redacted] tilpligtes at betale et af retten fastsat mindre beløb med tillæg af procesrente fra sagens anlæg den 8. april 2009.

[redacted] har nedlagt påstand om frifindelse samt selvstændig påstand om, at [redacted] tilpligtes at tilbagelevere laboratoriebog, alt materiale, der tilhører [redacted], samt den pc, som [redacted] har fået udleveret under ansættelsesforholdet.

Afgørelsesdato	5. juli 2013
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	SH-retten
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	6 mdr.
Parterne i sagen	

Sagens udfald	<p>Lønmodtager fik godtgørelse</p> <p>██████████ skal inden 14 dage til ██████████ betale i alt 306.000 kr. med tillæg af renter fra den 8. april 2009.</p> <p>██████████ tilpligtes at tilbagelevere laboratoriebog, alt materiale, der tilhører Santaris, samt den pc, som ██████████ har fået udleveret under ansættelsesforholdet.</p> <p>██████████ skal inden 14 dage betale sagsomkostninger til ██████████ med i alt 82.601,89 kr. inklusiv moms.</p>
---------------	--

Højesterets dom af 20. februar 2012 (Sag 48/2010)

Resumé af sagen:

F, der var ansat som social- og sundhedshjælper i et plejefirma, P, blev afskediget på grund af ustabil arbejdsindsats. F var gravid på opsigelsestidspunktet og fraværet bortset fra en enkelt dag havde været graviditetsbetinget. Arbejdsgiveren havde ikke kendskab til graviditeten. Afskedigelsen på grund af det graviditetsbetingede sygdomsfravær var imidlertid i strid med ligebehandlingslovens § 9, og F havde derfor krav på godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2, og godtgørelsen blev fastsat til 6 måneders løn.

Afgørelsesdato	20. februar 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Højesteret
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Lønmodtager fik godtgørelse</p> <p>Afgørelse: ██████████ ved B skal til A betale 108.076,80 kr. med procesrente fra den 11. august 2008 og sagsomkostninger for landsretten med 32.900 kr.</p> <p>Højesteret stadfæster landsrettens afgørelse</p>

Højesterets dom af 9. maj 2012 (sag 347/201)

Resumé af sagen:

F anlagde sag mod [redacted] med krav om godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 14, idet F mente, at hun, der havde været ansat i en tidsbegrænset vikarstilling, havde været udsat for en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 2, fordi hun, der deltog i fertilitetsbehandlinger, ikke efterfølgende var blevet fast ansat. [redacted] påstod frifindelse under anbringende af, at der ikke var blevet udøvet forskelsbehandling, og der havde ikke bestået en pligt for [redacted] til at ansætte F efter udløbet af den tidsbegrænsede ansættelse, og når F ikke var blevet ansat, skyldtes det manglende faglige kvalifikationer. DS var i byretten blevet dømt til at betale en godtgørelse til F, men [redacted] blev frifundet i landsretten. Det var F, der havde bevisbyrden for, at ligebehandlingsloven var overtrådt, og F havde ikke løftet sin bevisbyrde.

Afgørelsesdato	9. maj 2012
Hvilket organ har afsagt afgørelsen?	Højesteret
Køn på lønmodtageren	Kvinde
Anciennitet på afskedigelsestidspunktet	
Parterne i sagen	
Sagens udfald	<p>Arbejdsgiver frifundet</p> <p>Afgørelse:</p> <p>Appellanten, Dansk Erhverv som mandatar for [redacted] frifindes.</p> <p>Indstævnte, HK Danmark som mandatar for F, skal betale sagens omkostninger for begge retter til Dansk Erhverv som mandatar for [redacted] med 74.670,40 kr.</p> <p>Begrundelse: F blev med virkning fra den 1. oktober 2006 ansat som salgsassistent [redacted] i Middelfart. Det fremgår af ansættelsesbeviset, at der var tale om et barselsvikariat, og at ansættelsen ophørte senest ved udgangen af august 2007.</p> <p>Da vikariatet udløb, blev F ikke tilbudt ny ansættelse, selv om der ubestridt var eller i hendes ansættelsesperiode havde været en del ledige stillinger, og at hun klart havde givet udtryk for, at hun ønskede en af disse stillinger.</p> <p>Efter bevisførelsen for landsretten har HK Danmark som mandatar for F imidlertid ikke påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, jf. herved ligebehandlingslovens § 16 a, at det var på grund af den fertilitetsbehandling, som F havde</p>

påbegyndt, at hun ikke fik tilbudt en af de ledige stillinger.

Der er herved lagt vægt på, at [redacted] er en stor virksomhed med mange kvindelige ansatte, og at man derfor er vant til at håndtere, at en ansat bliver gravid. Ifølge Fs egen forklaring var varehuschefens reaktion da også positiv, da han i december 2006 blev informeret om den påbegyndte fertilitetsbehandling, og det er ubestridt, at F fik den frihed, som behandlingen nødvendiggjorde.

Der er endvidere lagt vægt på, at F var uden forudgående erfaring fra butikserhvervet, og at hendes afdelingschef og varehuschefen har forklaret, at hun ikke gjorde de fremskridt, som man kunne forvente, og at de på flere punkter ikke var tilfredse med hendes indsats, og at det var derfor, at de lod de ledige stillinger besætte med andre ansøgere. Det kan i den forbindelse ikke tillægges betydning, at afdelingschefen eller varehuschefen ikke formelt påtalte de mangler ved Fs indsats, som de fandt, at der var tale om, idet hun som midlertidigt ansat alligevel snart skulle fratræde.

Da bevisbyrden ikke i medfør af ligebehandlingslovens § 16 a er blevet vendt, påhviler det F at bevise, at ligebehandlingsloven er blevet overtrådt. Denne bevisbyrde er efter det anførte ikke løftet, og landsretten tager derfor den påstand om frifindelse, som Dansk Erhverv som mandatar for [redacted] har nedlagt, til følge.

HK Danmark som mandatar for F skal betale sagsomkostninger for begge retter til Dansk Erhverv som mandatar for [redacted] med i alt 74.670,40 kr. Beløbet omfatter 3.120 kr. til retsafgift, 1.550,40 kr. i kørselsgodtgørelser til vidner og 70.000 kr. til dækning af udgifter til advokatbistand for begge retter. Landsretten har lagt vægt på sagens værdi, forløb og udfald

Højesteret stadfæster landsrettens afgørelse



Høringssvar vedr. afskedigelse ifm. graviditet og barsel - FOA

28-08-2015

Sagsnr: 2015 - 1897

CAL
Rasmus Guldager Weber

Brevdato	25-06-2015
Afsender	ebhu@foa.dk (ebhu@foa.dk) Sendt af Eike Byg Huish: ebhu@FOA.DK
Modtagere	Rasmus Guldager Weber (Sagsbehandler, CAL); Karen Thormann (Sagsbehandler, CAL)
Identifikationsnummer	912058
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Rasmus Guldager Weber
Vedlagte dokumenter	Høring 2015.doc Høring 2015
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	28-08-2015

Til: Rasmus Guldager Weber (rgw@bm.dk), Karen Thormann (KAT@bm.dk)
Cc: jaob@foa.dk (jaob@foa.dk), Steen Vendelboe (stve@FOA.DK), Etti Trier Petersen (etp001@FOA.DK), Nanna Højlund (nanh@FOA.DK)
Fra: ebhu@foa.dk (ebhu@foa.dk)
Titel: Høring 2015.doc
Sendt: 25-06-2015 17:32:25
Bilag: Høring 2015.doc;

Til Beskæftigelsesministeriet.

Att. Rasmus Guldager Weber

Hermed FOAs høringssvar angående sager om afskedigelse af gravide i perioden fra den 1. januar 2012 til og med 31. december 2014.

Mvh. Christina Skjold og Eike Huish

Høring angående sager om afskedigelse af gravide m.m.

Beskæftigelsesministeriet har anmodet om oplysninger angående alle de sager organisationerne har kendskab til vedrørende afskedigelse, manglende forlængelse eller anden diskrimination af lønmodtagere i forbindelse med graviditet, adoption og barsel fra **1. januar 2012 til og med 31. december 2014.**

Forbundet har derfor bedt afdelingerne om at oplyse, hvor mange afskedigelsessager afdelingerne har haft i forbindelse med adoption og barsel fra 1. januar 2012 til og med 31. december 2014.

Forbundet har desværre haft en snæver svarprocent, hvor kun ti afdelinger har vendt tilbage. En afdeling har oplyst, at de har haft 33 sager, hvoraf 7 har været vedrørende manglende forlængelse. Sager som ikke er sendt i Forbundet Der er dog uden tvivl flere sager, der løses lokalt, så der kan "gemme" sig mange sager blandt de afdelinger, der ikke har meldt tilbage.

Vi har i FOA Forbund kendskab til 87 sager fra perioden fra 1. januar 2012 til og med 31. december 2014, der fordeler sig med; 14 sager hvor der er faldet dom, 9 sager der afventer behandling/ dom, og 64 sager som enten er opgivet, afventer eller forligt.

Endvidere har vi i perioden mindst haft et sted mellem 200 - 250 opkald og mails fra afdelingerne vedrørende spørgsmål omhandlende afskedigelse af gravide i den nævnte periode.

Nedenfor, er der henvist til de sager som har været igennem forbundet i omhandlende periode.

Sager som er opgivet:

FOA Viborg:

Medlem blev afskediget 26. januar 2012 fra et hospital i forbindelse med besparelser. Medlemmet var i behandling for barnløshed, og havde været i behandling i fem år og fået lagt to æg op. Sagen blev lukket på grund af det lange forløb på 5 år.

FOA Randers:

Medlem blev afskediget maj 2012 på grund af besparelser. Medlemmet havde sagt inden afskedigelsen, at hun ønskede behandling for barnløshed, og ville søge en § 56. Medlemmet var endnu ikke aktiv i behandling. Sagen blev trukket af medlemmet.

FOA Sydfyn:

Henvendelse 26. februar 2014 vedr. medlem som var på barselsorlov og som var blevet opsagt som dagplejer på grund af faldende børnetal. Medlem opgav sagen.

FOA SOSU:

Henvendelse 10. juni 2014 vedr. medlem som var på orlov og som var blevet opsagt i et vikarkorps sammen med de øvrige medarbejdere. Alle medarbejdere blev efterfølgende tilbudt omplacering, dog ved ringere vilkår. Medlemmet takkede nej. Sagen blev opgivet da virksomheden lukkede.

Afdeling: FOA SOSU

Medlem som var gravid, blev afskediget fra privat hjemmehjælp i forbindelse med nedskæring, og tilbudt timeløn i foråret 2014. De øvrige medarbejdere blev tilbudt de samme betingelser. Sagen blev opgivet juni 2014.

Afdeling: FOA Viborg:

Medlem blev i løbet af sin ansættelsesperiode reguleret op og ned i timer, i forløbet blev medlemmet gravid i april 2014. Sagen opgivet da timereguleringen ikke tidsmæssigt hang sammen med oplysningen om graviditet.

Sager:

Afdeling: FOA Guldborgsund

Medlem blev afskediget, da hun fortalte arbejdsgiver, som var et vikarbureau, om sin graviditet. Sagen blev forligt 3. februar 2012 med 4 måneders løn.

Afdeling: FOA Silkeborg

4 medlemmer blev afskediget af [redacted] på grund af nedskæringer, 3 af medlemmerne var gravide og en var på barselsorlov, alle havde kort anciennitet. Sagerne blev forligt 29. februar 2012, på henholdsvis kr. 40.000 og 95.000.

Afdeling: FOA SOSU

Medlem blev afskediget lige efter barselsorlov grundet besparelser på et hospital. Forlig indgået juni 2012 på 3 måneders godtgørelse. Medlemmet havde 7 års anciennitet.

Afdeling: FOA Randers

Medlem blev afskediget af et hospital, under afholdelse af barselsorlov. Sagen blev forligt 9. juli 2012 med en godtgørelse på 4½ måned. Medlemmet havde 2 års anciennitet.

Afdeling: FOA KLS

Medlem blev afskediget under afholdelse af barselsorlov, på grund af medlemmets adfærd inden orlov. Medlemmet havde kort anciennitet. Sagen blev forligt 14. september 2012 med en godtgørelse på 4 måneder.

Afdeling: FOA Silkeborg

Medlem blev opsagt under barselsorlov på grund af besparelser. Sagen blev forligt 28. september 2012 med godtgørelse på 2½ måned. Medlemmet havde 3 års anciennitet.

Afdeling: FOA SOSU

Medlem afskediget 26. oktober 2012 på grund af sygefravær i forbindelse med graviditet, efter lokalforhandling trak arbejdsgiver afskedigelsen tilbage.

Afdeling: FOA SOSU

Medlem blev afskediget fra et hospital på grund af sygefravær i forbindelse med graviditet. Medlemmet havde 6 års anciennitet. Sagen blev forliget 13. marts 2013 med 5 måneders godtgørelse.

Afdeling: FOA Roskilde

Medlem blev afskediget af en kommune efter endt barselsorlov, på grund af sygdom efter orloven. Medlemmet havde 4 års anciennitet. Sagen blev forliget 10. april 2013 med kr. 20.000.

Afdeling: FOA SOSU

Medlem ansat i et vikarkorps og som var på barselsorlov, blev opsagt 31. juni 2013, da arbejdspladsen skulle lukke. En del af medarbejderne blev tilbudt arbejde i kommunen i stedet for, men ikke medlemmet. Medlemmet havde tidligere oplyst, at hun skulle begynde på uddannelse efter endt orlov. Medlemmet fik 3 måneders godtgørelse. Medlemmet havde 2 års anciennitet.

Afdeling: FOA Guldborgsund.

Medlem ansat ved kommune blev bortvist under sin graviditet. Forlig blev indgået 31. marts 2014, med en godtgørelse på kr. 100.000. Medlemmet havde 1 års anciennitet.

Afdeling: FOA SOSU

Medlem ansat ved en kommune, var aflønnet med 37 timer, men under sin graviditet i sommeren 2014, blev hun sat ned til 30 timer, sagen er endnu under behandling.

Afdeling: FOA Viborg

Medlem ansat i et vikarkorps fik 14. juni 2014 varslet ændring i sine timer under sin graviditet. Sagen er under forhandling.

Afdeling: FOA Frederikssund

Medlem ansat ved et botilbud blev afskediget 17. juni 2014, da medlemmet havde for meget fravær. Fraværet var begrundet i graviditet, og sagen er stadig under behandling.

Afdeling: FOA Mariagerfjord

Medlem afskediget af privat hjemmeplejefirma på grund af sygefravær, som skyldes graviditet. Forlig blev indgået 23. juni 2014 med en godtgørelse på kr. 50.000. Medlemmet havde 2 års anciennitet.

Afdeling: FOA Midtjylland

Medlem ansat ved et hjemmeservice blev afskediget på grund af omstrukturering. Arbejdsgiver nægtede kendskab til graviditeten, men kendskab kunne dokumenteres af medlemmet via sms'er fra arbejdsgiver. Sagen forliget 19. september 2014 med 6 måneders godtgørelse.

Afdeling: FOA Esbjerg

Medlem ansat ved et botilbud, blev 28. september 2014 tilbudt forlængelse af et vikariat, da medlemmet oplyste om sin graviditet, blev forlængelsen trukket tilbage og givet til en anden. Sagen er under behandling.

Afdeling: FOA Herning

Medlem ansat i en stilling som handicaphjælper hos en handicapformidling, blev afskediget under afholdelse af barselsorlov, da borgeren ikke skulle have hjælp længere. Sagen blev forliget, med at medlemmet blev omplaceret 19. november 2014.

Afdeling: FOA

Medlem blev 3. december 2014 genansat i sin stilling hos en privat hjemmepleje, efter forsøg på afskedigelse under medlemmets graviditet.

Afdeling: FOA Horsens

Medlem blev bortvist fra privat hjemmepleje dagen efter hun havde fortalt om sin graviditet til en kollega. Forlig på 4 ½ måned samt sit opsigelsesvarsel blev indgået 12. december 2014. Medlemmet havde 7 dages anciennitet.

Afdeling: FOA SOSU

Medlem blev afskediget 1. december 2014 af en kommune, da hun havde været sygemeldt to dage på grund af graviditet. Kommunen indgik et forlig på 4½ måned. Medlemmet havde ½ års anciennitet. Efterfølgende har medlemmet fået afslag på 3 ansøgninger i samme kommune, alle afslag er begrundet i medlemmets graviditet. Disse sager vil blive rejst efterfølgende.

Afdeling: FOA Nordsjælland

FOA indgik i 2014 forlig i 2 barselsager. Medlemmerne (fra to forskellige kommuner) blev opsagt i forbindelse med besparelser, mens de var på barsel. Der blev afholdt lokal forhandling med kommunerne og opsigelserne blev efterfølgende trukket tilbage. Begge medlemmer er fortsat ansat i deres stillinger.

Afdelinger: Alle

FOA indgik forlig i 32 elevsager efter Højesterets dom af 21. januar 2015 i en sag 3F havde anlagt for en elev, der ikke fik forlænget sin uddannelsesaftale på grund af graviditet. Højesteret udmålte en godtgørelse på to måneder til eleven, hvorfor FOA's sager blev forliget med to måneder.

Under domstolsbehandling:

Rejst ved et Afskedigelsesnævn; Medlem af SOSU, havde i en årrække arbejdet som fast afløser i et plejecenter for en kommune. Da medlemmet blev gravid fik hun ikke tildelt flere vagter. Sagen skulle have været for i et afskedigelsesnævn marts 2014, men på grund af sygdom blev sagen udsat.

BS 6-6/2015 Retten i Hjørring behandler en sag om afskedigelse af en gravid, som blev afskediget af en privat handicapformidling 7. januar 2014, på grund af dårlig kemi, efter hun havde oplyst hun var gravid. Medlemmet havde en anciennitet på under et år. Sagen skal for 11. august 2015.

BS 7-228672014 Retten i Aalborg behandler en sag om afskedigelse af en gravid, som blev afskediget 26. juli 2013, af et vikarbureau på grund af graviditetsbetinget sygdom. Medlemmet havde en anciennitet på et år. Sagen skal for 26. august 2015.

BS H 22/2015 Retten på Frederiksberg behandler en sag om afskedigelse/manglende forlængelse 31. oktober 2013 af en gravid på grund af dårlig kemi. Medlemmet havde en anciennitet på lidt over et år. Sagen skal for 9. september 2015.

BS-371/2015 Retten i Hillerød behandler fem sager om afskedigelse i sommeren 2012, på grund af besparelser. Kommunen skulle nedlægge 34 stillinger, hvoraf de fem som netop var vendt tilbage efter endt orlov, blev afskediget. Alle havde en anciennitet på ca. fem år. Sagen afventer dato for hovedforhandling.

Domme/afgørelser:

BS 2628/2010 Retten på Frederiksberg 12. januar 2012, tilkendte et medlem, ansat ved Ok-Fonden, 6 måneders godtgørelse for afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven. Medlem blev afskediget i prøvetiden på grund af sygefravær grundet graviditet.

Sag 48/2010 Højesteret 20. februar 2012 fandt, at afskedigelsen af et medlem på grund af sygefravær, der skyldes graviditet, var i strid med ligebehandlingsloven også selv om arbejdsgiveren på afskedigelsestidspunktet, hverken var eller burde være bekendt med graviditeten. Medlemmet havde et par måneders anciennitet og fik tilkendt en godtgørelse på 6 måneder.

BS 5-35/2012 Retten i Kolding skulle behandle en afskedigelse af en gravid. Men sagen blev lukket inden hovedforhandling 4. juni 2012, med et forlig på 2 måneder.

Twistighedsnævnets **kendelse** 1. oktober 2012 i sag **40.2011**. En kommune skulle have forlænget en uddannelsesaftale for et medlem, da hun afholdt barselsorlov. Medlemmet havde krav på løn og feriepenge under barselsorlov. Men ikke en godtgørelse i henhold til ligebehandlingsloven.

Vestre landsret **B-0627-12** af 17. december 2012 afviste, at afskedigelse af et medlem på barselsorlov skulle være i strid med Ligebehandlingsloven, da medlemmet måtte afbryde sin barselsorlov på grund af kræft. Efter et halvt års fravær blev medlemmet afskediget på grund af sygdom. Medlemmet havde 2 års anciennitet.

BS 10J-2324/2012 Retten i Glostrup, 30. januar 2013, fandt, at bortvisning af et medlem på grund af forsømmelse, var i strid med Ligebehandlingsloven da medlemmet havde fortalt arbejdsgiveren om sin graviditet dagen før bortvisningen. Medlemmet havde en anciennitet på 1½ år og fik en godtgørelse på 9 måneder.

BS 150-510/2013 Retten i Lyngby 14. maj 2013, fandt afskedigelse på grund af sygefravær, grundet graviditet, var i strid med Ligebehandlingsloven, og tilkendte medlemmet en godtgørelse på 6 måneder. Medlemmet var ansat i et privat vikarbureau. Medlemmet havde et par måneders anciennitet.

BS 99 1821/2012 Retten i Viborg. Et medlem på barselsorlov blev afskediget af en kommune og efterfølgende tilbudt omplacering. Inden hovedforhandling blev sagen forligt (23. august 2013). Medlemmet havde 4 års anciennitet.

Ligebehandlingsnævnet **173 og 174/2013** afviste 28. august 2013, at to dagplejere som var blevet afskediget under afholdelse af barselsorlov, da de fraflyttede deres bolig, ikke var i strid med ligebehandlingsloven. Sagen blev prøvet ved Københavns Byret den 24. april 2015, **BS 17B-2213/2014**, hvor medlemmerne heller ikke fik medhold. Sagen er nu anket til Landsretten.

J 2013-6810-04656 afgørelse den 27. november 2013 fra Ligebehandlingsnævnet, som afviste, at kommunens afskedigelse af et medlem, som afholdt udskudt forældreorlov ca. 1 dag om måneden, var ikke i strid med ligebehandlingsloven.

Ligebehandlingsnævnets sag af **J. nr. 2013-6810-61138** blev forligt 6. marts 2014, med 6 måneder. Medlemmet, ansat ved privat handicapservice, blev afskediget under afholdelse af barselsorlov, og ikke forsøgt omplaceret. Medlemmet havde 5 års anciennitet.

BS 1-1698/2013 Retten i Viborg 9. oktober 2014 afviste, at et medlem, ansat ved en kommune, blev afskediget på grund af besparelser, var i strid med ligebehandlingsloven, selv om medlemmet var i fertilitetsbehandling. Medlemmet havde 10 års anciennitet.

BS 2A-2609/2013 Retten i Roskilde 13. oktober 2014, tilkendte et medlem, ansat ved Handicapformidlingen, 1 års godtgørelse for afskedigelse efter endt barselsorlov. Medlemmet havde 10 års anciennitet. Afgørelsen er anket.

J.nr 2013-6810-41206 sag fra Ligebehandlingsnævnet af 7. november 2014, tilkendt et medlem, ansat ved en kommune, en godtgørelse på 9 måneder for afskedigelse 7½ måned efter endt barselsorlov. Medlemmet havde 3 års anciennitet.

Med venlig hilsen

Eike Byg Huish og Christina Skjold