



ØSTRE LANDSRET
DOM
afsagt den 4. marts 2020

Sag BS-9980/2019-OLR
(4. afdeling)

Tandlægeforeningen som
mandatar for
[virksomhed 1]
(advokat Mette Klingsten)

mod

Ligebehandlingsnævnet som
mandatar for
[person 1]
(advokat Paw Fruerlund Jensen)

Retten i Lyngby har den 20. februar 2019 afsagt dom i 1. instans (sag BS-21618/2018-LYN).

Landsdommerne Gunst Andersen, Kim Holst og Mette Damgaard (kst.) har deltaget i ankesagens afgørelse.

Påstande

Appellanten, Tandlægeforeningen som mandatar for [virksomhed 1], har gentaget den for byretten nedlagte påstand om frifindelse og har nedlagt subsidiær påstand om betaling af et mindre beløb end påstået.

Indstævnte, Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1], har nedlagt følgende påstande:

”Principalt:

Stadfæstelse af Retten i Lyngbys dom af 20. februar 2019.

Subsidiært:

Mere [virksomhed 1] skal betale kr. 340.000 med tillæg af procesrente fra den 20. juni 2018 til betaling sker.

subsidiært:

Mest [virksomhed 1] skal betale et mindre beløb skønsmæssigt fastsat til kr. 150.000 med tillæg af procesrente fra den 5. april 2017 til betaling sker.

subsidiært:

[virksomhed 1] skal betale et mindre beløb

skønsmæssigt fastsat til kr. 150.000 med tillæg af procesrente fra den 20. juni 2018 til betaling sker.”

[person 1] har fri proces også for landsretten.

Forklaringer

[person 1], [person 2], [person 3] og [person 4] har afgivet supplerende forklaring.

[person 1] har supplerende forklaret blandt andet, at hun – udover den oprindelige kontrakt af 28. april 2014, der er fremlagt som bilag 3 – kun har tiltrådt den kontrakt, der er fremlagt som bilag 4. Hun har således ikke tiltrådt den kontrakt, der er fremlagt som bilag A, og hun har først set denne kontrakt, da hun modtog den fra sin daværende advokat.

Den som bilag 4 fremlagte kontrakt blev indgået i oktober 2014 på baggrund af, at [person 2] foreslog hende, at hun skulle arbejde mandag, onsdag og fredag. Hun svarede, at hun hellere ville arbejde mandag, tirsdag og onsdag. Dette skyldtes, at der ikke var så mange patienter i klinikken om fredagen, og at hun nemmere ville kunne få et deltidsarbejde på en anden klinik ved at kunne tilbyde at arbejde om fredagen, hvor mange klinikejere gerne vil have fri. [person 2] havde mange gange sagt, at hun gerne selv ville holde fri om

fredagen. Drøftelserne foregik, mens hun og [person 2] sad i klinikens køkken. [person 2] havde medbragt et udkast til kontrakt, der var udfyldt fra starten, herunder kontraktens § 1 og datoen den 28. april 2014. [person 2] rettede i kontrakten på baggrund af deres drøftelser; det er de rettelser, man kan se nederst på side 19 om timestfordelingen i den som bilag 4 fremlagte kontrakt. Det, der interesserede hende var, hvilke dage, hun skulle arbejde, og at hun havde forkøbsret, såfremt [person 2] solgte klinikken. Det var hende, der udstregede datoerne for den tidligere underskrift og i stedet skrev datoerne den 20. oktober 2014. De kopierede herefter kontrakten på klinikens kopimaskine. Det viste sig senere, at hun ved en fejl havde fået originalen, mens [person 2] havde fået kopien.

Så vidt hun husker, var der i den kontrakt, som hun så – i modsætning til den som bilag A fremlagte kontrakt – ikke anført et tal i punktet vedrørende den ugentlige arbejdstid eksklusive pauser på kontraktens side 19, og der var heller ikke tilføjet "Dvs 20/10 2015" i kontraktens § 13.

Hun vil tro, at [person 2] udarbejdede den håndskrevne, udaterede seddel, der er fremlagt som bilag 5, enten samme dag, som de indgik den nye kontrakt, eller dagen efter. Det må være en fejl fra [person 2]s side, at hun har skrevet om "de 19½ time".

Efter ændringen af kontrakten i oktober 2014 accepterede hun at arbejde nogle få fredage, fordi [person 2] ikke ville have, at patienters aftaler blev flyttet.

Når det fremgår af den som bilag B fremlagte oversigt, at hun arbejdede på adskillige fredage efter kontraktændringen, blandt andet i uge 43-50 i 2014 og i en række uger i 2015 frem til uge 36, skyldes det, at disse patienter allerede var booket i oktober 2014, hvor kontrakten blev ændret, og hun måtte ikke flytte disse patienter til en anden dag.

Før hun blev gravid, var hendes samarbejde med [person 2] godt, og hun var glad for at arbejde dér

Hun ved ikke, om fakturaen af 24. september 2015 vedrører den stol, som hun fik, men som imidlertid måtte sendes retur, for [person 2] ikke kunne lide farven. Stolen blev sendt retur efter den 24. september 2015. Det var hende selv, der skulle have betalt for stolen, hvis den ikke var blevet sendt retur.

Mens hun var på barsel, figurerede hun ikke på klinikens hjemmeside. Hun blev ikke kontaktet af klinikken med henblik på at få taget et nyt billede til hjemmesiden efter salget til [virksomhed 1].

Hun ved ikke, om der var julefrokost på klinikken i december 2015. Sms'en fra [person 2] fra den 18. december stammer fra 2016. Hun opfattede den som en "rykker" fra [person 2], idet hun ikke havde besvaret [person 2]s mail af 16. november 2016, og ikke som en reel invitation til klinikens julefrokost det år.

Da hun modtog [person 2]s mail af 16. november 2016, tænkte hun: "Hvorfor skal jeg have nye arbejdstider?". Hun blev desuden bekymret over, at der kom flere medarbejdere til klinikken, da det ville betyde en lønnedgang for hende, fordi hun er provisionslønnet. Det beroligede hende ikke, at tandlægen fra [by 1] medtog sine patienter, fordi patienter typisk ikke vil køre så langt for at beholde deres tidligere tandlæge. Hun fandt i øvrigt ud af, at den pågældende tandlæge havde måttet lukke sin klinik i [by 1] med underskud.

Grunden til, at hun i sit svar af 9. januar 2017 til [person 2] ikke udtrykkeligt skrev, hvilke dage, hun havde arbejdet inden barslen, var, at hun troede, at [person 2] var klar over dette.

Det duede ikke med de nye arbejdstider, som [person 2] skrev om, fordi hun stadig planlagde at skaffe sig et yderligere deltidsjob. Det var nødvendigt for familiens økonomi, at hun fik et sådant.

Hun havde brugt meget energi på patienterne i [person 2]s klinik, og hun blev "enormt ærgerlig og ked af", at hun ikke kunne overtage [person 2]s klinik. Hun var bange for, at hun ikke ville få noget at lave, når hun kom tilbage til klinikken.

Hun forsøgte i november eller december 2014 at få supplerende arbejde på en anden klinik, og hun var i den forbindelse vistnok til to jobsamtaler. Hun har fortalt [person 2], at hun ønskede at få et supplerende arbejde, og det var [person 2] indforstået med.

Hun har aldrig arbejdet som tandlæge på klinikken i [by 2], efter at hun flyttede fra [by 2]. Hendes arbejde på klinikken bestod alene i administrativt arbejde ca. 10 timer ugentligt.

Hun har ikke sagt til [person 2] eller andre på klinikken, at de ikke måtte kontakte hende under hendes barsel.

Hun kom først i arbejde igen i januar 2018.

[person 2] har supplerende forklaret blandt andet, at det ikke er korrekt som anført i byrettens gengivelse af hendes forklaring (dommen, side 16, nederst), at hun modtog "kontrakt 3" fra sin egen advokat, idet hun rettelig modtog den fra [person 1]s advokat.

Hun mener, at det var hende og [person 1], der sammen sad og lavede den som bilag A fremlagte kontrakt. Det var meningen, at den skulle træde i kraft hurtigst muligt.

Hun vil tro, at hun lavede den som bilag 5 fremlagte håndskrevne, udaterede seddel efter indgåelsen af denne kontrakt.

En tandlæge har normalt tilknyttet en klinikassistent i samme antal timer, som vedkommende selv arbejder. Hun ved derfor ikke, hvorfor der i den som bilag 4 fremlagte kontrakt ikke er sket tilretning af timeantallet for klinikassistenten, således at det passer med det tilrettede timeantal for [person 1].

De rettelser af arbejdstiden, der fremgår af den som bilag 4 fremlagte kontrakt, blev formentlig foretaget i det eksemplar af den som bilag A fremlagte kontrakt, som [person 1] havde medbragt, da hun og [person 1] mødtes og blev enige om at ændre [person 1]s arbejdstider. På grund af en fejl fik hun ikke en kopi af kontrakten med de pågældende ændringer – dvs. den som bilag 4 fremlagte kontrakt – og da [person 1] beholdt originalen, har hun aldrig haft et eksemplar af den som bilag 4 fremlagte kontrakt. Hun glemte herefter alt om, at der eksisterede en sådan ændret kontrakt, idet hun som nævnt ikke var i besiddelse af en kopi heraf.

Det er ikke hende, der efterfølgende har tilføjet "19,5" som den ugentlige arbejdstid, eksklusiv pauser, i § 1 i den som bilag A fremlagte kontrakt. Hun ved ikke, hvorfor dette tal ikke står i § 1 i den som bilag 4 fremlagte kontrakt.

Det er derimod hende, der under § 13 i den som bilag A fremlagte kontrakt har skrevet "Dvs 20/10 2015". Det gjorde hun i forbindelse med salget af klinikken til [virksomhed 1], idet hun skulle regne sig frem til, hvornår [person 1]s forkøbsklausul udløb, således at hun var sikker på, at hun ikke overtrådte denne.

Det var hendes mål på et tidspunkt at kunne holde fri om fredagen, men det var ikke afgørende for hende, og hun kunne således sagtens holde fri en anden dag i ugen.

Varigheden af [person 1]s barsel – 6, 9 eller 12 måneder – havde betydning på den måde, at hvis [person 1] kun skulle være væk i 6 måneder, ville hun ikke ansætte en barselsvikar, men selv "dække ind". Hvis [person 1] i stedet valgte at holde barsel i 9 eller 12 måneder, ville hun ansætte en barselsvikar, da hun ikke ville kunne overkomme selv at "dække ind" i så lang en periode, og da hun selv skulle være væk i 6 ugers tid i den pågældende periode.

Under [person 1]s barsel fik hun på et tidspunkt en besked fra [person 1], hvori [person 1] hævdede, at hendes navn ikke længere fremgik af klinikkens skilt ved indgangsdøren. Det passede imidlertid ikke, og hun tog et billede af skiltet, som hun sendte til [person 1] som dokumentation for, at [person 1]s navn stadig var på skiltet.

Efter salget af klinikken til [virksomhed 1] skulle medarbejdernes uniformer udskiftes, og klinikkens hjemmeside skulle ændres, således at den var i overensstemmelse med [virksomhed 1]s koncept. Der skulle derfor skaffes nye uniformer og tages nye billeder til hjemmesiden af medarbejderne iført de nye uniformer. De besluttede at vente med at tage billede af [person 1], indtil hun var tilbage fra barsel.

Der blev ikke afholdt julefrokost på klinikken i 2015, da de havde meget travlt. De holdt en kort julefrokost i 2016, hvor [person 1] var inviteret, og hun havde endda indkøbt en gave til [person 1].

Det var ikke irriterende eller et problem, at [person 1] blev gravid og skulle på barsel. Det var en situation, som hun havde prøvet mange gange før med kvindelige ansatte.

Da hun modtog [person 1]s mail af 9. januar 2017, forstod hun ikke, hvad [person 1] mente med, at hun skulle have fået "nye arbejdstider". Det skyldtes, at hun som nævnt havde glemt, at de i den som bilag 4 fremlagte kontrakt havde aftalt en ændring af [person 1]s arbejdstider, da hun ikke havde en kopi heraf. Da hun ikke forstod [person 1]s mail, og da [person 1] havde sagt, at hun ikke ville kontaktes under sin barsel, besluttede hun at tage kontakt til [virksomhed 1]s HR-afdeling, hvor hun kom i kontakt med [person 3]. Hun viste mailen til [person 3], som heller ikke kunne forstå, hvad [person 1] mente.

Hun skrev derefter mailen af 15. januar 2017 til [person 1], idet hun og [person 3] ud fra den kontrakt, som de var i besiddelse af – den som bilag A fremlagte kontrakt – var overbeviste om, at det var korrekt, at [person 1] havde arbejdet mandag, onsdag og fredag, inden hun gik på barsel. Hun ville gerne have [person 1] tilbage på klinikken efter barsel.

Det var planen, at [person 5], der var tandlæge og ansat som barselsvikar under [person 1]s barsel, skulle tilbage til det job på en anden klinik, som hun havde haft forinden, når [person 1] kom tilbage fra barsel.

Der var booket patienter til [person 1] og arrangeret morgenmad på den dag, hvor [person 1] skulle være vendt tilbage fra barsel, men [person 1] meldte sig imidlertid syg.

Hun er pr. 1. januar 2020 gået på pension, selvom hun kun er 62 år, da hun er slidt op. Hun har således arbejdet alt for meget i alt for lang tid, og herudover har hun haft forskellige helbredsproblemer. Hun har i flere år forinden pensionen forsøgt at gå ned i tid, men det har ikke kunnet lykkes.

[person 3] har supplerende forklaret blandt andet, at hun fratrådte sin stilling hos [virksomhed 1] i februar 2019 og nu er ansat som advokat i et advokatfirma. Kort tid efter, at hun i januar 2017 var tiltrådt som HR-chef hos [virksomhed 1], blev hun spurgt af en af de ansatte, [person 6], om hun ville med hende på et klinikbesøg. Hun havde endnu ikke nået at besøge en af kædens klinikker, hvorfor hun sagde ja. [person 6] sagde i den forbindelse, at klinikchefen havde nævnt, at hun i forbindelse med besøget gerne ville drøfte en mail, som klinikchefen havde modtaget fra en medarbejder, der var på barsel. Hun og [person 6] tog således ikke derud for at drøfte mailen, men for at tage på klinikbesøg. Der var tale om [person 2]’ klinik.

Under besøget blev hun blandt andet vist rundt i klinikken. [person 2] viste hende på et tidspunkt mailen af 9. januar 2017 fra [person 1]. [person 2] sagde, at hun ikke kunne forstå, hvorfor [person 1] skrev, som hun gjorde. Hun sagde til [person 2], at [person 1] blot skulle tilbage til den samme stilling, som hun havde inden barslen, og at der i så fald ikke ville være problemer. Hun bad [person 2] om at få lov at se [person 1]s ansættelseskontrakt. Hun gennemgik kontrakten og sagde til [person 2], at [person 1]s mail kunne skyldes, at [person 1] var usikker på, i hvilket tidsrum hun skulle arbejde de pågældende dage. Hun rådede derfor [person 2] til at skrive en mail til [person 1], hvor hun angav de pågældende tidsrum. Hun sagde samtidig til [person 2], at det var vigtigt, at [person 1] samtidig fik at vide, at hun ville komme tilbage til den samme

stilling, som hun havde haft før barslen. Det var hendes opfattelse, at [person 2] meget gerne ville have [person 1] retur, bl.a. da det er meget svært at skaffe tandlæger. Under besøget foreviste [person 2] hende én kontrakt, og [person 2] talte ikke om, at der skulle have været flere kontrakter. [person 1]s mail fyldte kun en meget lille del af klinikbesøget.

Da hun efterfølgende fik forevist brevet af 19. januar 2017 fra [person 1]s daværende advokat, tænkte hun, at det var "dybt mærkeligt". Hun tænkte, at der måtte være tale om en misforståelse.

[person 1] kunne arbejde på [person 2]s klinik alle de dage, hun ville, da der var ledige behandlerrum. Det drejede sig blot om, at hun skulle have patienter nok til at udfylde dagene.

[person 5], der var ansat som barselsvikar for [person 1], skulle flyttes til en anden klinik, når [person 1] kom tilbage. [virksomhed 1] ville således finde en anden klinik, hvor [person 5] kunne arbejde.

Når en klinik blev opkøbt af [virksomhed 1], skulle medarbejderne have nye uniformer, og der skulle tages nye billeder til hjemmesiden, der skulle overholde [virksomhed 1]s koncept for hjemmesider.

[person 4] har supplerende forklaret blandt andet, at hun er fortsat ansat på klinikken. Der er p.t. kun ansat én tandlæge, [person 5].

Den barselsvikar, [person 7], der oprindeligt blev ansat, da [person 1] gik på barsel, blev imidlertid selv gravid. De måtte derfor finde en ny barselsvikar for [person 1], og det blev [person 5]. [person 5] skulle kun være ansat, indtil [person 1] kom tilbage. Da [person 1] meddelte, at hun ikke kom tilbage, blev det besluttet at fastansætte [person 5]. [person 5] havde et supplerende arbejde hos en iransk tandlæge i [by 3], og [person 5] skulle være blevet dér, hvis hun ikke var fortsat hos dem.

Det er ikke korrekt som forklaret af [person 1] i byretten, at hun skulle have sagt til [person 1], at "der blev holdt ansættelsessamtale bag [[person 1]s] ryg, og at [ansøgerne] ikke blev oplyst [om], at det var et barselsvikariat".

Klinikken var vant til, at de kvindelige ansatte blev gravide. Det er i øvrig sket på ny i går, at en ansat har meddelt, at hun er gravid.

Det er hende, der har udarbejdet den som bilag B fremlagte oversigt over de dage ultimo 2014 og 2015, som [person 1] har arbejdet på. Den er udarbejdet på

baggrund af hendes gennemgang af alle [person 1]s "aftalebøger" i systemet. Alle de anførte "T'er" er tirsdage, idet [person 1] altid havde fri om torsdagen.

[person 1] arbejdede i starten fire dage om ugen, men gik på et tidspunkt ned til kun at arbejde tre dage om ugen. Hun går ud fra, at det skyldtes, at der ikke var så mange patienter, og at [person 1] derfor forsøgte at samle sine patienter på færre dage.

Fredag er ikke den travleste dag på ugen, men det er ikke noget problem at få booket patienter fra kl. 8 til 14 om fredagen.

De forberedte [person 1]s tilbagekomst til klinikken, og der var således booket patienter til hende fra datoen for hendes forventede tilbagekomst. Patienter bliver booket til nye tider med forskellige intervaller, typisk tre, seks, ni eller tolv måneder. De fleste patienters nye tider bliver booket tre eller seks måneder frem i tiden.

Anbringender

Parterne har i det væsentlige gentaget deres anbringender for byretten.

Tandlægeforeningen som mandatar for [virksomhed 1] har for landsretten gjort følgende gældende i relation til rentespørgsmålet:

"I henhold til rentelovens § 3 skal der betales renter fra forfaldsdagen, hvis denne er fastsat i forvejen, eller når der er givet påkrav om betaling af et bestemt beløb, eller når fordringshaveren begyndte retsforfølgning til betaling af gælden. Herudover kan retten bestemme, at rente skal betales fra et tidligere eller senere tidspunkt, men det gøres gældende, at denne bestemmelse ikke bør anvendes i en situation som den foreliggende.

Såfremt landsretten måtte finde, at tandlægeklinikken skal betale en godtgørelse til [person 1], gøres gældende, at der alene skal betales rente af et eventuelt godtgørelsesbeløb fra den 20. juni 2018, hvor sagen blev anlagt ved Retten i Lyngby, idet forfaldstidspunktet ikke var fastsat i forvejen, og der er ikke er givet påkrav, og idet indgivelse af en klage til ligebehandlingsnævnet ikke kan sidestilles med en "retsforfølgning". [person 1] har til støtte for sin påstand om forretning fra tidspunktet for indgivelse af klage til Ligebehandlingsnævnet fremlagt Københavns Byrets dom, afsagt den 4. april 2019 i sag BS-18946/2018- KBH. Ved denne afgørelse fik sagsøger procesrente fra

tidspunktet for indgivelse af klage til Ligebehandlingsnævnet under henvisning til, at dette er i overensstemmelse med fast praksis. Dette er ikke dokumenteret og heller ikke påkrævet.

Der er ikke ved Højesterets dom af 30. marts 2011, U2011.1776H taget stilling til fortolkningen af rentelovens § 3.

En eventuel godtgørelse til [person 1] bør derfor forrentes fra tidspunktet for sagsanlæg den 20. juni 2018. Der henvises til Retten i Helsingørs dom af 11. marts 2019.”

Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1] har heroverfor gjort følgende gældende for landsretten:

”Baggrunden for nedlæggelsen af den subsidiære og mest subsidiære påstand er, at henholdsvis Retten i Lyngby og Retten i Helsingør for nylig har afsagt domme i to andre sager med Ligebehandlingsnævnet som mandatar, hvorefter procesrente af godtgørelsesbeløbet først blev tilkendt fra sagens anlæg, jf. rentelovens § 3, stk. 4. Dommene er medtaget i materialesamlingen.

Idet det gøres gældende, at de to fremlagte domme fra byretten ikke er korrekte vedrørende forrentningen, fastholdes det i overensstemmelse med den principale og den mere subsidiære påstand, at der skal betales rente fra sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet den 5. april 2017.

I fortsættelse heraf gøres det særskilt gældende, at begge domme vedrørte sager, hvor klagerne ikke ved indbringelse for Ligebehandlingsnævnet havde nedlagt påstand om betaling af et konkret beløb, men alene henviste til, at de var blevet diskrimineret, og at der derfor var grundlag for udmåling af en godtgørelse. De to domme kan derfor allerede af den grund ikke direkte overføres til vurderingen i nærværende sag, hvor klager påstod sig tilkendt et konkret beløb.

Til støtte for den principale rentepåstand gøres det herefter gældende, at sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet i hvert fald i dette konkrete tilfælde skal sidestilles med indledning af retsforfølgning i den forstand, som begrebet anvendes i rentelovens § 3, stk. 4. Det bemærkes i den forbindelse, at en borgers indbringelse af en sag for

Ligebehandlingsnævnet udelukker, at sagen samtidig fremmes ved de almindelige domstolene, jf. ligebehandlingsnævnslovens § 4, stk. 2, hvilket yderligere peger i retning af, at indbringelse for nævnet må sidestilles med indledning af retsforfølgelse ved domstolene.

Videre gøres det gældende, at beregning af procesrente fra tidspunktet for sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet også er i overensstemmelse med Ligebehandlingsnævnet faste praksis, og er endvidere forudsat i ligebehandlingsnævnsloven.

Efter Ligebehandlingsnævnets praksis tilkendes der således procesrente fra tidspunktet for sagens indbringelse for nævnet, uanset om der ved klagen er rejst krav om betaling af et bestemt godtgørelsesbeløb eller blot en godtgørelse. Der er ikke grundlag for at tilsidesætte denne praksis.

Ligebehandlingsnævnets praksis er i øvrigt tiltrådt af Vestre Landsret ved dom afsagt den 13. maj 2019, hvor retten udtalte:

”I overensstemmelse med fast praksis tiltræder landsretten, at godtgørelsen skal forrentes fra tidspunktet for sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet.”

...

Ovennævnte fremføres tilsvarende i forhold til den mere subsidiære påstand, idet kravet i så fald ligeledes har været fremsat siden indbringelsen af sagen for Ligebehandlingsnævnet som den mindre del af det større fremsatte krav.

Såfremt landsretten imidlertid finder, at procesrenten ikke skal beregnes fra tidspunktet for sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet, gøres det til støtte for den subsidiære og mest subsidiære påstand gældende, at [virksomhed 1] under alle omstændigheder skal betale rente fra den 20. juni 2018, hvor sagen blev anlagt ved Retten i Lyngby.”

Landsrettens begrundelse og resultat

To voterende – Gunst Andersen og Mette Damgaard – udtaler:

[person 1] var i en længere periode den eneste ansatte tandlæge i klinikken, og spørgsmålet om fredag skulle være en arbejdsdag for [person 1] havde været genstand for flere drøftelser mellem [person 1] og [person 2]. Begge havde udtrykt ønske om at holde fri om fredagen, hvilket [person 1] ønskede, da det ville vanskeliggøre hendes mulighed for at finde yderligere en deltidstilling, hvis hun ikke kunne tilbyde to sammenhængende ugentlige arbejdsdage. Det var endvidere af betydning for [person 1], at fredag var en arbejdsdag, hvor der traditionelt var færre patienter med deraf ringere indtjening, end de øvrige dage. [person 1]s ønske om arbejdstid var imødekommet af [person 2], da [person 1] gik på barselsorlov.

Den omstændighed, at [person 1] havde arbejdet enkelte fredage, hvor [person 2] afholdt ferie, eller der var tidligere aftalte konsultationer, som det af hensyn til patienterne var ønskeligt at fastholde, kan ikke føre til et andet resultat.

[person 1] anmodede på baggrund af [person 2]s mail af 16. november 2016 angående arbejdstidens fastlæggelse efter endt barselsorlov, der ville være mandag, onsdag og fredag, om at få bekræftet, at "min stilling ikke ændres af, at du i januar måned 2017 har ansat en tandlæge og en tandplejer og derfor forslår nye arbejdstider".

[person 2] meddelte herefter i mail af 15. januar 2017, at [person 1] skulle arbejde "mandag 8-16, onsdag 12-19 og fredag 8-14", hvilket var ændrede arbejdstider og et reduceret ugentligt timetal, men skrev samtidig, at [person 1] skulle vende tilbage "i den stilling du gik på barsel fra".

Det lægges til grund, at der af [person 2] blev varslet ændringer i [person 1]s arbejdstid og arbejdsdage, mens [person 1] var på barsel, der var så væsentlige, at de var at sidestille med en opsigelse. Der er herved lagt vægt på, at der både skete en nedgang i antallet af ugentlige arbejdstimer samt en ændring af en arbejdsdag til en dag, hvor der var færre patienter og derfor ringere indtjening.

Der findes på baggrund af [person 2]s gentagne tilkendegivelser om fastlæggelsen af arbejdstiden, hvor den seneste tilmed blev afgivet til trods for, at [person 1] i mailen af 20. februar 2020 utvetydigt havde givet udtryk for, at hun tillagde det betydning, at stillingen ikke var ændret, ikke at kunne lægges vægt på [person 2]s forklaring om, at ændringen af arbejdstiderne beroede på en forglemmelse, og at hun ikke havde til hensigt at ændre arbejdsvilkårene, således som [person 2] også tilkendegav det, efter at [person 1] betragtede sig som opsagt.

Da afskedigelse er sket under [person 1]s barsel, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke var begrundet heri, jf. Ligebehandlingslovens § 16, stk. 4.

Der er under sagen ikke fremkommet anden forklaring på den varslede ændring af [person 1]s ansættelsesforhold, end at det beroede på en fejl. [virksomhed 1] findes under disse omstændigheder ikke at have godtgjort, at ændringerne af arbejdsvilkårene, som [person 1] med rette har kunnet betragte som en opsigelse, ikke var begrundet i [person 1]s fravær på grund af graviditet og barsel, hvorfor det tiltrædes, at opsigelsen var i strid med Ligebehandlingslovens § 9, og at [person 1] derfor er berettiget til en godtgørelse i henhold til lovens § 16, stk. 2.

Godtgørelsen, der er fastsat til et beløb svarende til 9 måneders løn, findes passende fastsat.

[person 1] påstod sig ved indbringelsen for Ligebehandlingsnævnet tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Det er efter bestemmelsen i § 3, stk. 4, i lov om Ligebehandlingsnævnet ikke muligt at anlægge sag ved domstolene, når en sag verserer ved Ligebehandlingsnævnet. Indbringelse af en sag for Ligebehandlingsnævnet svarer således til at påbegynde retsforfølgning af et krav i medfør af rentelovens § 3, stk. 4.

En voterende – Kim Holst – udtaler:

[person 2] og [person 3] har afgivet troværdige forklaringer om, at [person 2] på tidspunktet for sine mails til [person 1] af 16. november 2016 og 15. januar 2017 alene var i besiddelse af den som bilag A fremlagte kontrakt, som hun troede var gældende, og ikke den som bilag 4 fremlagte kontrakt, der rettelig var den gældende kontrakt, og at de pågældende mails blev sendt som følge af denne fejlopfattelse. Af samme årsag var det i øvrigt i mailen af 15. januar 2017 således udtrykkelig anført, at [person 1] skulle "tilbage på klinikken ... i den stilling, hvorfra [hun] gik på barsel."

Det bemærkes i øvrigt, [person 2] har afgivet en troværdig forklaring på, at der i den som bilag A fremlagte kontrakt i § 13 er anført "Dvs 20/10 2015", selvom dette ikke er anført i den som bilag 4 fremlagte kontrakt. Det må antages at en tilsvarende forklaring kan gøre sig gældende i forhold til, at der i § 3 i den som bilag A fremlagte kontrakt er anført det ugentlige timeantal eksklusive pauser på 19,5 timer, selvom dette ikke er anført i den som bilag 4 fremlagte kontrakt, uanset at [person 2] ikke på nuværende tidspunkt har erindring herom.

At der var tale om fejlopfattelse understøttes i øvrigt også af, at da [person 2] modtog mailen af 20. januar 2017 med vedhæftet brev af 19. januar 2017 fra [person 1] daværende advokat, meddelte hun advokaten kort tid efter, at der måtte være tale om en misforståelse.

Den omstændighed, at det hele tiden havde været meningen, at [person 1] skulle vende tilbage til klinikken efter endt barselsorlov, understøttes i øvrigt af forklaringen i byretten fra [person 8]. Det bemærkes, at [person 8] på tidspunktet for afgivelsen af forklaringen ikke længere var ansat i klinikken, idet hun nu arbejdede som dagplejer.

Det er på denne baggrund godtgjort, at [person 2]s mail af 15. januar 2017, der af [person 1] blev påberåbt som grundlaget for at anse sig for opsagt, jf. hendes daværende advokats brev af 19. januar 2017 – samt i øvrigt den forudgående mail af 16. november 2016 – ikke var begrundet i [person 1]s barsel, smh. ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, jf. § 9.

Selvom det eventuelt måtte kunne lægges til grund, at en ændring af den ugentlige arbejdstid fra 23 timer til 21 timer (inklusive pauser) og en ændring af placeringen af den ene af de tre arbejdsdage udgjorde en væsentlig stillingsændring, der berettigede [person 1] til at anse sig for opsagt, stemmer jeg således allerede af ovennævnte årsag for at tage appellants frifindelsespåstand til følge.

Jeg bemærker i øvrigt for fuldstændighedens skyld, at [person 1] ikke alene ved sin egen forklaring har godtgjort, at det ikke skulle være muligt at opnå det samme antal patienter om fredagen fra kl. 8-14 som om onsdagen fra kl. 12-18 eller kl. 13-19. Forklaringen er i øvrigt modsagt blandt andet af forklaringen i landsretten fra [person 4].

Der afsiges dom efter stemmeflertallet.

Efter sagens udfald skal Tandlægeforeningen som mandatar for [virksomhed 1] 50.000 kr. i sagsomkostninger for landsretten til statskassen, da [person 1] har fri proces. Sagsomkostningerne for landsretten fastsættes under hensyn til størrelsen af det tilkendte beløb, sagens omfang og hovedforhandlingens varighed.

THI KENDES FOR RET:

Byrettens dom stadfæstes.

I sagsomkostninger for landsretten skal [virksomhed 1] inden 14 dage betale 50.000 kr. til statskassen. Beløbet forrentes efter rentelovens § 8 a.