



KØBENHAVNS BYRET DOM

afsagt den 24. maj 2019

Sag BS-22132/2018-KBH

Mandatar Ligebehandlingsnævnet for
[person 1]
(advokat Lene Damkjær Christensen)
mod
[virksomhed 1]
(advokat Karoly Laszlo Nemeth)

Sagens baggrund og parternes påstande

Denne sag, der er anlagt den 22. juni 2018, vedrører forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med fertilitetsbehandling.

Sagsøgeren, [person 1], har nedlagt påstand om, at sagsøgte, [virksomhed 1], til sagsøgeren skal betale 345.000 kr., principalt med tillæg af procesrente fra den 6. juli 2017, subsidiært med tillæg af procesrente fra den 22. juni 2018.

Sagsøgte har principalt nedlagt påstand om frifindelse. Subsidiært har sagsøgte nedlagt påstand om frifindelse mod betaling af et mindre beløb end det påstævnte og højst et beløb svarende til 4 måneders løn + pension eller 154.000 kr.

Sagsfremstilling

Pr. 8. april 2014 blev sagsøgeren ansat som projektleder i sagsøgte. Arbejdstiden var alle dage fra 9.00 til 16.30.

En af sagsøgtes samarbejdspartnere, stagemanager [person 2], skrev den 7. september 2016 følgende til sagsøgeren vedrørende projektet [løbearrangement], et løbearrangement i [by 1], følgende:

*”Vedhæftet finder du faktura for mit arbejde før og under
[løbearrangement] 2016*

Endnu engang tak for et fantastisk samarbejde som jeg værdsætter højt.”

Sagsøgerne svarede [person 2] senere samme dag følgende:

”Mange tak for sendte, den er nu betalt.

Jeg har også været glad for vores samarbejde, men jeg må nu sige at jeg synes der er nogle ting i år, som måske ikke har været helt i orden. Det virker som om at der er en masse ting i år som har været lige i sidste øjeblik, bl.a. at vi skulle stå med alt det bøvvl med [kunstner 2]s crew om hvordan og hvorledes, de skulle køre ind på området, det synes jeg måske, at det var lige i sidste øjeblik, noget jeg havde regnet med var ordnet for længst.

Ydermere så har du ansvaret for, hvad der sker på scenen og de mænd som er allokeret hertil, var der problemer med dem, skulle du have sagt noget. Hvis jeg hænger på en ekstra regning (hvor stor den end måtte være) hviler den en smule på dine skuldre.

Men jeg tænker at der er ingen grund til at vi tager alt dette på mail. Lad os mødes til en evaluering og tale tingene igennem.”

Ved e-mail af 11. september 2016 svarede [person 2] herefter sagsøgeren følgende:

”HANDS:

Jeg tilbød i lang tid før d. 3/9 at skaffe de samme professionelle hands som sidste år, det siger du nej tak til i starten af uge 35.

[person 4] fra [virksomhed 2] har også tilbudt at skaffe hands, det siger du også nej tak til.

[løbearrangement] lover selv at skaffe de nødvendige 6 hands (+ 2-3 ekstra i sceneskift mellem [kunstner 1] og [kunstner 2]).

[løbearrangement]-hands kommer som aftalt ved aflæsning/opstilling af [kunstner 1] og [kunstner 2], [løbearrangement]-hands kommer også i sceneskift mellem [kunstner 1] og [kunstner 2], [løbearrangement]-hands lover mig, at komme til nedtagning af [kunstner 2] senest kl 21.45, der dukker IKKE nogen op.

Jeg er på pladsen indtil kl ca 22.05 hvor jeg som aftalt kan forlade pladsen.

Der er INGEN der kontakter mig, hverken personligt/pr radio eller pr telefon, og oplyser mig at de bekræftede [løbearrangement]-hands IKKE er dukket op, som disse hands ellers personligt har lovet.

[person 5] fra [kunstner 2] bekræfter, at de fik hjælp fra minimum 3 Allro- und-hands + muligvis 2 hjælpere fra [løbearrangement] (de sidste 2 har han dog ikke bemærket).

Jeg har i dagene efter show, brugt megen tid (både skriftligt og telefonisk) på at finde hoved og hale i denne triste sag, og må fastholde følgende:

HVIS de bekræftede [løbearrangement]-hands var dukket op som lovet, og hvis der var blevet rettet henvendelse til mig under ned pakningen, så havde vi aldrig haft denne diskussion, og jeg kan/vil på ingen måde gøres økonomisk ansvarlig for efterfølgende ekstra regninger vedr. hands.

[..]

EVALUERING AF HELE FORLØBET:

[person 1], jeg har hele tiden været 110% ærlig overfor dig, og hjulpet med alt hvad du og dine kolleger har måtte ønske, men den tone (jeg opfatter det som en slags mistænksomhed og mistro til min forberedelse og indsats) som jeg har oplevet efter showet, er ikke en tone jeg er vant til + en tone som jeg ikke ønsker at opleve igen.

Derfor ser jeg ingen grund til at jeg bruger det meste af endnu en arbejdsdag på at køre til [by 1] for endnu engang at forklare jer hvorfor tingene udviklede sig som de gjorde, og at jeg til trods for min titel som stagemanager er uforskyldt i svigtende-[løbearrangement]-hands-problemer og rute-diskussion.

Jeg har været virkelig glad for at være en del af afviklingen af [løbearrangement] i 2015 og 2016, men vælger hermed øjeblikkeligt at stoppe som stagemanager for [løbearrangement].

Du og [løbearrangement] ønskes stort held og lykke fremover.”

Den 13. marts 2017 skrev sagsøgeren følgende i en e-mail til sagsøgtes ledelse, [person 6] og [person 7]:

”Grunden til denne mail er at jeg vil fortælle jer en lille ting. [person 8] og jeg har igennem et års tid haft et ønske om at blive gravide og det er bare ikke blevet til noget endnu. Så for et halvt års tid siden blev vi tilknyttet en fertilitetsklinik i [by 2] som skal hjælpe os med at blive gravide. Vi er nu så langt i behandlingen at timingen er altafgørende i forhold til hvor- når jeg skal komme på klinikken, og jeg kan ikke længere prøve at tilpasse det i forhold til arbejdet. Man skal komme på nogle helt bestemte tids- punkter i forhold til cyklus osv.

Det har været en meget hård tid for mig og [person 8], og det er virkelig hårdt for mig at erkende at jeg ikke kan blive gravid på naturlig vis.

Jeg skal selvfølgelig stadig nok prøve så vidt jeg overhovedet kan ikke at lade det gå for meget ud over mit arbejde, men da klinikken ikke lige altid kan imødekomme mine ønsker til tider må jeg tage hvad jeg kan få. Jeg har prøvet at sætte mig lidt ind i reglerne for hvad I som arbejdsgivere kan få kompenseret i forhold til mit fravær og har fundet ud af at man godt kan få tilskud til dette. Jeg håber selvfølgelig at jeg kan få det passet ind så godt som muligt, men jeg syntes at jeg skylder jer at fortælle hvad jeg går igennem lige nu. Jeg skal på klinikken i morgen tirsdag kl. 10.40 (en tid jeg har booket i dag) og håber at kunne være på kontoret omkring kl 12. Jeg beklager så mange gange de gener det medfører for jer, men jeg håber virkelig på jeres forståelse - for det tager lidt hårdt på mig i tiden. Jeg kan evt blive nogle timer ekstra i den anden ende hvis der er nogle ting som skal ordnes.

Grunden til at jeg skriver denne mail og ikke ringer er at det er meget hårdt for mig at snakke om, men hvis I måtte ønske at ringe skal I være velkomne.”

Den følgende dag svarede [person 7] følgende:

*”Kære [person 1]
Tak for din mail, [person 1]. Vi sender jer mange kærlige tanker og ønsker om at I snart venter jer.
Kærlige hilsener
[person 9 og
[person 7]”*

Ved e-mail af 6. maj 2017 skrev sagsøgeren følgende til [person 6]:

”Jeg tænker at jeg lige starter med at skrive en lille mail til dig for at forklare, hvordan jeg har det i tiden.

Efter [person 8] og jeg gik i behandling hos gynækologen tilbage i september måned har det ærlig talt været lidt hårdt for mig. Jeg må nok bare først og fremmest erkende, at jeg ikke kan overskue så meget i mit hoved, som jeg troede at jeg kunne. Jeg har primært haft stigende koncentrationsproblemer og ikke mindst manglende fokus, når jeg arbejder. Jeg har jo selvsagt været lidt stresset den sidste måneds tid med [arrangement], men jeg har ligeså meget fundet ud af, at jeg stresser, fordi mit hoved konstant er fyldt med tanker om fertilitetsbehandlingen og alt hvad det indebærer.

Jeg stresser, fordi jeg ikke føler at jeg kan arbejde med 100% fokus, fordi mine tanker er et andet sted, dette kombineret med en smule depression over, at tingene ikke helt går, som jeg havde regnet med. Gynækologen sagde direkte til mig, at så længe jeg stresser, så kan jeg ligeså godt glemme alt om at blive gravid, det kommer bare ikke til at ske. [...] Jeg har også snakket en del med min almindelige læge om hvad jeg skal gøre, da han mener at jeg udviser kraftige symptomer på bl.a. stress og let depression. Hans anbefaling er, at jeg finder en løsning hvor jeg bliver aflastet i mit arbejde, så det ikke er en konstant kilde til dårlig samvittighed. Jeg kan ikke forklare hvordan det er, men det er virkelig ikke rart at være så ufokuseret i hverdagen, og ikke mindst konstant irritabel. Jeg kan typisk arbejde nogenlunde koncentreret et par timer om formiddagen, og så tager alle mine tanker flyv i andre retninger og jeg bliver totalt uproduktiv.

Jeg regner ret sikkert med at jeg får aftalen igennem med kommunen, så den vil gøre, at I kan kompenseres for den tid jeg ikke har været der, og den tid som jeg ikke vil være der i fremtiden. Hvis den aftale ikke bliver godkendt (men det er jeg nu ret sikker på at den gør) vil min læge udskrive en sygemelding til mig. Jeg bliver bare nødt til at give det et forsøg, da jeg ikke vil kunne tilgive mig selv for ikke at gøre 100% hvad jeg kan for at det her projekt kan lykkes bedst muligt. Denne løsning er jo selvfølgelig kun indtil jeg bliver gravid, hvorefter jeg meget gerne skulle kunne fungere helt normalt igen. Jeg føler selvfølgelig forpligtelse overfor arbejdet, hvorfor jeg på en eller anden måde håber på, at vi kan finde en løsning, hvor jeg er delvist sygemeldt, så jeg kan nøjedes med at arbejde 2-3 dage i ugen på nedsat tid og at jeg resten af tiden er hjemme eller prøver at ar-

bejde lidt, når jeg er herhjemme. Økonomisk skulle det ikke blive en alt for stor omkostning for jer, da kommunen vil kunne refundere dette på baggrund af lægens vurdering af min situation. Han mener at jeg skal tage det meget alvorligt og gøre alt hvad jeg kan for at forløse noget mental energi. I kan jo på ingen måde være tjent med at skulle udsættes for mit dårlige humør, hvorfor jeg også tit arbejder bedst herhjemme når jeg ikke skal forholde mig til så mange mennesker og kan få lidt ro i mit hoved.

Hvordan vi praktisk skal løse det, kan vi jo tage en snak om, men jeg tænkte, at jeg lige ville advisere dig først med denne mail, da jeg glemmer halvdelen af hvad jeg vil sige, hvis vi skulle snakke om det, eller bare begynder at græde.... Jeg skriver også kun til dig lige nu, da jeg synes det er nemmere at tage denne snak med dig, da jeg ikke rigtig føler, at [person 7] kan forstå min situation lige nu.”

Den 7. maj 2017 svarede [person 6] sagsøgeren følgende:

”Tak for din mail. Som du ved har du 100% opbakning fra [person 7] og mig. Der er ingen tvivl om at det psysisk er meget hårdt og noget man skal væ- re meget seriøs omkring.

Som jeg også har sagt til dig flere gange skal du nedsætte dit løb og få krop og hoved til at være i bedst mulig balance. Dit sind er ikke som alle andre, men jeg synes at du løste [arrangement] fint, selvom det var en svær opgave. Humørmæssigt kunne jeg ikke mærke forskel.

Lad os tale det igennem på kontoret så vi finder en løsning og husk at informere [person 7].

PS: det er hårdt for dig men husk at inddrage [person 8], så i er et team omkring det, ellers bliver det rigtig hårdt for forholdet.”

Ved e-mail af 13. maj 2017 skrev sagsøgeren følgende i en e-mail til [person 7] og [person 6]:

”Jeg skriver til jer da jeg det sidste lange stykke tid har haft det lidt svært med min arbejdssituation kombineret med min fertilitetsbehandling. Jeg mangler simpelthen fokus, når jeg er på kontoret og har virkelig svært ved at bevare fokus og arbejde. Jeg må simpelthen erkende at mit hoved er fyldt med tanker, som overtager så meget i hverdagen, at det gør mange ting uoverskuelige for mig at overkomme. Jeg har haft en lang snak med både min egen læge og gynækologen, som begge anbefaler mig en fuldstændig sygemelding. De mener, at jeg udviser kraftige tegn på stress, som i sidste ende vil være stærkt medvirkende til, at jeg ikke kan opnå graviditet eller risikere at "gå ned med flaget".

Nogle dage er rigtig dårlige, og jeg kan slet ikke rumme andre mennesker end mig selv, og det harmonerer bare ikke rigtig med at skulle sidde på et kontor med andre mennesker. Sådan er det ikke alle dage, men jeg kan mærke det allerede når jeg vågner.

Jeg håber derfor, at vi måske kan finde en eller anden løsning det næste stykke tid indtil jeg får det bedre, hvor jeg kan få lov til at arbejde delvist

hjemmefra. Det er jo primært også for at skåne jer for mit til tider dårlige humør, som jo på ingen måde skal gå ud over jer.

Jeg håber virkelig, at vi kan finde ud af en eller anden løsning for alternativet vil jo nok desværre være, at jeg er nødt til at tænke på mig selv 100% og dermed en fuldstændig sygemelding.

Jeg mener dog at med en konstellation hvor jeg arbejder delvist hjemme det næste stykke tid vil kunne aflaste mig så meget i mit hoved, så jeg kan tage de pauser jeg har brug for i løbet af dagen og dermed kan passe mit arbejde i forhold til [løbearrangement].

Så lige nu er det bare mit hoved, som ikke kan rumme det hele og derfor ikke min fysiske tilstand. Jeg løber stort set ikke mere, og den smule jeg nu løber er blot for at bevare en smule glæde i min hverdag, så jeg vil helst ikke høre noget om, at jeg løber for meget. Jeg har endvidere skåret ned på alle andre tidskrævende aktiviteter i min hverdag, så det er heller ikke det, som er omdrejningspunktet. Mit hoved kan simpelthen bare ikke rumme både behandlingen og mit arbejde, det er simpelthen bare for meget psykisk.

Jeg vil meget gerne have en snak om det på kontoret på mandag, og jeg vil gerne have [person 8] med til samtalen, så I også kan få hans besyv med på min situation. Så han kommer nok ind i løbet af dagen, alt efter hvornår det passer.”

Ved e-mail af 16. maj 2017 skrev sagsøgeren følgende til [person 7] og [person 6]:

”Jeg fik i dag afslag på den erklæring jeg havde sendt til kommunen, en lang forklaring som jeg ikke rigtig forstår.

Min læge har gjort mig opmærksom på en anden mulighed, som han mener er bedre for mig i mit konkrete tilfælde.

Det er en erklæring, som kaldes en mulighedserklæring. Den beskriver konkret de timer/opgaver, jeg kan klare om ugen, og så vil I få de resterende timer refunderet fra kommunen. Den attest kan de ikke omstøde, men vi skal bare blive enige om aftalen, og så skal min læge godkende den.

Mit forslag er derfor at jeg indtil sommerferien (som er ca om en måned for mig) er, at jeg prøver om en nedsat arbejdstid kan gøre mig mindre presset, og forhåbentlig hjælpe til en snarlig graviditet, så jeg igen kan fungere som et almindeligt menneske. Jeg foreslår derfor, at jeg arbejder 3 dage om ugen på kontoret (mandag, onsdag og fredag) det vil sige 22,5 timer om ugen, og resten bliver så kompenseret til jer fra kommunen. Det er jo ikke fuld løn i får for mine manglende timer, men vil selvfølgelig udgøre en del. Jeg kunne f.eks. skrive, at jeg arbejder 20 timer, så I får kompenseret 17 om ugen.

Jeg håber, at det kan få mig lidt på fode igen, jeg er i hvert fald nød til at give det et forsøg. Dette er jo for at undgå en fuldtidssygemelding, så jeg stadig kan passe mit engagement i forhold til [løbearrangement]

Hvis I er ok med den løsning, kan vi udfylde papirerne i morgen.”

Den 22. maj 2017 skrev sagsøgeren følgende til [person 6] og [person 7]:

”Så har jeg været på klinikken og min cyste er desværre ca samme størrelse som sidst, men de forslår, at jeg forstætter på svage hormoner (da klinikken har lukket torsdag og fredag og de dermed ikke kan scanne mig løbende) og så skal jeg komme igen på mandag. Jeg arbejder hjemme resten af dagen da jeg ikke har det så godt. Jeg er på kontoret igen i morgen.”

Den 23. maj 2017 skrev [person 6] blandt andet følgende til sagsøgeren:

”Vi må sætte os sammen snarest så vi kan finde en løsning som er god for dig og [virksomhed 1]. Mandag næste uge måske.”

Sagsøgeren svarede samme dag, at hun var enig heri, men at hun skulle til gynækolog mandag morgen, hvorfor hun ikke vidste, hvordan hun havde det bagefter, hvorfor de måtte se, om det igen blev dårlige nyheder.

Den 30. maj 2017 blev sagsøgeren opsagt:

”Ophør af ansættelsesforhold

Vi beklager at måtte meddele, at vi ønsker at bringe din ansættelse som Projektleder hos [virksomhed 1] til ophør grundet samarbejdsvanskeligheder.

Jf. din ansættelseskontrakt bringes din ansættelse til ophør med fire måneders varsel til endelig fratrædelse den 30. September 2017.

Vi ønsker at kunne fortsætte ansættelsesforholdet på bedste vis til sidste arbejdsdag, hvor du færdiggør igangværende projekt vedr[løbearrangement] 2017.”

På tidspunktet for opsigelsen havde sagsøgeren en månedsløn på 35.000 kr., hvortil kom månedligt pensionsbidrag med 3.500 kr.

Ved e-mail af 31. maj 2017 skrev sagsøgeren følgende til [person 6]:

”Som du nok kan regne ud, så har jeg det ærlig talt ikke særlig godt, og ser det ikke rigtig som en mulighed, at jeg kommer til at sidde på kontoret. Det er hverken godt for mig eller jer. Det er en temmelig ydmygende position som menneske, det regner jeg med, at du forstår.

Jeg tror bestemt, at det bedste for alle parter er, at jeg bliver fritstillet, og at I får [person 10] til at tage over med løbet herfra. Endvidere hvis vi skal have en sag kørende, tror jeg ikke at det er en holdbar situation for nogen af parterne.

I morgen og fredag arbejder jeg hjemme, da jeg ærlig talt ikke føler mig i stand til at sidde på kontoret. Jeg tager til [by 1] tirsdag og onsdag og opfylder mine forpligtelser i forhold til de møder og fællestræning jeg har sat

op, men derfra synes jeg ærlig talt, at I, i henhold til ovenstående, bør overveje, hvad der skal ske fremadrettet.”

Ved e-mail af 2. juni 2017 svarede advokat Karoly Németh sagsøgeren følgende:

”Som advokat for [virksomhed 1] retter jeg henvendelse til Dem i anledning af, at De de seneste dage ulovligt er udeblevet fra arbejde.

Det er overfor mig oplyst, at [virksomhed 1] har set sig nødsaget til at opsigte Deres ansættelsesforhold med sædvanligt varsel til udgangen af 30. september 2017 på grund af samarbejdsvanskeligheder.

Umiddelbart efter modtagelsen af opsigelsen forlod De Deres arbejdssted, og har ikke vist Dem siden.

De har heller ikke sygemeldt Dem, fremkommet med lægeerklæring eller begrundelse for, hvorfor De er udeblevet.

Jeg må derfor konstatere, at De ulovligt er udeblevet fra Deres arbejde.

Jeg skal således ex tuto på mine klienters vegne bebude, at såfremt De ikke møder på arbejde og udfører arbejdet sædvanligt og ordentligt, vil De blive bortvist på grund af ulovlig udeblivelse.

Jeg har noteret mig, at De ikke har opsagt Deres ansættelsesforhold, hvilket De naturligvis fortsat kan gøre.

Jeg anmoder Dem om inden 24 timer at redegøre for baggrunden for Deres udeblivelse fra arbejde.”

Ved e-mail af 2. juni 2017 skrev [fagforening 1] på vegne sagsøgeren følgende til [person 6]:

”Vi har modtaget henvendelse fra vores medlem [person 1] der medeler at hun er afskediget grundet samarbejdsvanskeligheder. Vi stiller os undrende over for denne forklaring da [person 1] på intet tidspunkt under sin ansættelse har modtaget hverken påtale eller advarsel for dette eller andre forhold, eller på noget tidspunkt har oplevet at der er samarbejdsproblemer.

Vi finder det derfor også bemærkelsesværdigt, at afskedigelsen er kommet i forbindelse med hendes fertilitetsbehandling, og har grund til at tro, at det er den egentlige årsag til afskedigelsen.

Da der er tale om en igangsat behandling, er [person 1] beskyttet efter ligebehandlingslovens § 9, vi tager vi derfor forbehold for at rejse krav om godtgørelse efter lovens regler.

Vi vil derfor bede om en uddybende redegørelse omkring de omtalte samarbejdsproblemer.”

Den 6. juli 2017, svarende til sagsøgerens principale rentepåstand, indbragt sagsøgerens daværende advokat sagen for Ligebehandlingsnævnet:

”Udover meget hårde ord fra [person 7] har min klient på intet tidspunkt oplevet samarbejdsvanskeligheder. Der har således på intet tidspunkt været tale om påtaler og advarsler. Dette til trods har virksomheden fastholdt synspunktet igennem deres advokat Karoly Németh, men dog helt udokumenteret og ukonkretiseret.

[..]

Det er min opfattelse, at [person 1] er berettiget til en godtgørelse på 12 måneders løn. Lønnen udgjorde, [..], kr. 35.000 pr. måned samt kr. 3.500 i pension.”

Den 28. juli 2017 blev sagsøgeren bortvist fra sagsøgte ”som følge af ulovlig udeblivelse”.

Ved e-mail af 2. oktober 2017 anførte sagsøgte følgende for Ligebehandlingsnævnet:

”Som advokat for [virksomhed 1] skal jeg under henvisning til den af 6. juli 2017 og tillægsklage af 31. august 2017 fremkomme med [virksomhed 1]s bemærkninger i anledning af klagen.

Som allerede bemærket ved mit foreløbige svar af 17. august 2017 er jeg af den opfattelse, at sagens behandling ikke kan ske på et skriftligt grundlag, hvorfor Nævnet allerede af den grund må afvise sagsbehandlingen. Der er så betydelig uoverensstemmelse omkring baggrunden for opsigelsen og den efterfølgende bortvisning, at det kræver en egentlig omfattende bevisførelse, som ikke kan ske for Nævnet.

Ønsker [person 1] derfor at forfølge sagen, må hun forfølge sagen ved domstolene, og ikke ved Nævnet.

Ved domstolene vil den omfattende bevisførelse, der vil godtgøre årsagen til opsigelsen og den efterfølgende bortvisning ske. På denne baggrund anmoder jeg Nævnet om forlods at træffe afgørelse om, hvorvidt Nævnet overhovedet kan behandle sagen. I den forbindelse henvises til, at der i forbindelse med en sagsbehandling ønskes afgivet en lang række vidneforklaringer en bevisførelse i øvrigt, der ikke kan finde sted for Nævnet.

---ooo0ooo---

Opsigelsen den 30. maj 2017 (sagens bilag 9) er begrundet i samarbejdsvanskeligheder.

Da mine klienter mundtligt orienterede [person 1] om, at samarbejdet måtte ophøre på grund af samarbejdsvanskeligheder, gav hun selv udtryk for, at hun forstod situationen, og ikke var uenig. Hun har selv overvejet at sige op. Hun gik dog straks hjem, og viste sig ikke siden på arbejdet (udeblev ulovligt).

---ooo0ooo---

Klagers advokat har fremlagt en række bilag i forbindelse med indbringelse af sagen for Nævnet. Fremlæggelsen har været noget selektiv, idet bilag

der viser indklagedes positive holdning overfor klagers ønske om at blive gravid er udeladt (fravalgt), hvilket ikke forekommer rimeligt. Disse bilag vil med al ønskelig tydelighed dokumentere, at [person 1] ikke er opsagt på grund af den fertilitetsbehandling hun orienterede mine klienter om, men på grund af massive samarbejdsvanskeligheder.

Klager har som bilag 2 fremlagt e-mail af 13. marts 2017. Indklagedes bestyrelsesformands svar af 14. marts 2017, der fremlægges som bilag A, er dækkende for indklagedes holdning. Det anføres: "Tak for din mail, [person 1]. Vi sender jer mange kærlige tanker og ønsker om at I snart venter jer. Kærlige hilsener [person 9] og [person 7]". Indklagedes positive holdning fremgår også af indklagedes svar på klagers henvendelse af 6. maj 2017 (bilag 5). Indklagedes mail af 22. maj 2017 fremlægges som bilag B.

Det må således lægges til grund, at indklagede var særdeles støttende og positiv overfor klagers tanker om at blive gravid ved fertilitetsbehandling. Da samarbejdsvanskelighederne imidlertid blev så massive, at enhver form for et rimeligt samarbejde måtte anses for udelukket, så indklagede ingen anden udvej end at opsiges ansættelsesforholdet. Opsigelsen har som anført intet med fertilitetsbehandlingen at gøre.

---ooo0ooo---

Hertil kommer, at det er tvivlsomt, hvorvidt henvisningen til fertilitetsbehandlingen overhovedet er omfattet af beskrivelsen i Ligebehandlingslovens § 9.

Mine klienter og jeg er ikke bekendt med, på hvilket stadium fertilitetsbehandlingen befandt sig på.

Der henvises til præmisserne i Vestre Landsrets dom af 17. august 2010 og Højesterets dom gengivet i U20122133H. Af de af klager fremlagte bilag fremgår ikke, på hvilket stadie af behandlingen klager befandt sig i, og der foreligger ikke lægelige oplysninger, der fører til, at klagers sag må behandles anderledes end den sag, der blev afgjort af Højesteret.

---ooo0ooo---

Bevisførelsen for samarbejdsvanskeligheder vil ske ved vidneførelse af selskabets ledelse, medarbejdere fra selskabet, selskabets revision og samarbejdspartnere.

Ved den administrerende direktørs meddelelse om opsigelse udtrykte klager selv, at hun selv overvejede at stoppe på grund af samarbejdsproblemer.

Som bilag C vedlægges erklæring af 14. august 2017 fra selskabets administrerende direktør. Skrivelse af 11. september 2017 fra samarbejdspartner [person 2], der opsiges samarbejdet som stagemanager på grund af klagers manglende måde at samarbejde på, fremlægges som bilag D. En udtalelse fra praktikant [person 11] af 1. august 2017 fremlægges som bilag E.

Den administrerende direktør har udarbejdet vedlagte erklæring OMF, der fremlægges som bilag F. Udtalelse fra medarbejder [person 12] fremlægges som bilag G.

[..]

Jeg afventer herefter Ligebehandlingsnævnets forlodsafgørelse om forhåndsafvisning af sagen, allerede på grund af, at den nødvendige bevisførelse ikke kan gennemføres ved Nævnet.

Subsidiært nedlægges der påstand om, at Ligebehandlingslovens § 9 ikke finder anvendelse på klagers tilfælde af påstået fertilitetsbehandling..”

Den 8. marts 2018 traf Ligebehandlingsnævnet følgende afgørelse:

”Ligebehandlingsnævnet har i møde truffet afgørelse i sag en om forskelsbehandling på grund af køn.

Resultatet er:

- *Det var i strid med ligebehandlingsloven, at [person 1] blev afskediget fra sin stilling som projektleder*
- *[virksomhed 1] skal inden 14 dage betale godtgørelse til [person 1] på 345.000 kr. med procesrente fra den 6. juli 2017, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet*
- *Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at [person 1] blev bortvist*

[..]

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

[..]

Som sagen foreligger oplyst for Ligebehandlingsnævnet, er det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Afskedigelsen

Klager blev afskediget den 30. maj 2017 med henvisning til samarbejds-vanskeligheder.

Der er ikke tvivl om, at klager på opsigelsestidspunktet var i fertilitetsbehandling, og at indklagede var bekendt hermed.

Klager var således omfattet af ligebehandlingslovens § 9, hvorefter en arbejdsgiver blandt andet ikke må opsiges en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption. Fertilitetsbehandling er efter praksis tillige omfattet af bestemmelsen.

Da klager ikke var gravid på afskedigelsestidspunktet, finder ligebehandlingslovens regel om delt bevisbyrde anvendelse.

Hvis en person, der anser sig for krænket, 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.

Indklagede havde kendskab til fertilitetsbehandlingen, og klager havde umiddelbart forud for afskedigelsen oplyst til indklagede, at hun ville deltidssygemelde sig, da hendes stresssymptomer kunne mindske hendes chancer for en graviditet. Nævnet vurderer, at klager herved har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at afskedigelsen helt eller delvist var begrundet i fertilitetsbehandlingen.

Indklagede har ikke løftet bevisbyrden for, at dette ikke er tilfældet. Nævnet har lagt vægt på, indklagede ikke har dokumenteret, at de forud for opsigelsen havde tilkendegivet over for klager, at der var samarbejds vanskeligheder, ligesom indklagede ikke har dokumentet, at klager forud for afskedigelsen modtog påtaler eller advarsler. Indklagede har alene søgt disse forhold dokumenteret ved en mailkorrespondance mellem klager og en samarbejdspartner fra september 2016 og erklæringer udarbejdet af bl.a. den administrerende direktør og en tidligere praktikant efter, at klagen er indbragt for Ligebehandlingsnævnet.

Klager får derfor medhold i denne del af klagen.

[..]

Godtgørelse

For afskedigelsen tilkendes klager en godtgørelse, der skønmæssigt passende kan fastsættes til 345.000 kr. svarende til omkring ni måneders løn.

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

Indklagede skal herefter betale 345.000 kr. til klager med procesrente fra den 6. juli 2017, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.”

Da afgørelsen ikke blev efterlevet, blev nærværende sag anlagt.

Erklæringer

Ved e-mail af 1. august 2017 har [person 11] afgivet følgende erklæring:

”Jeg var i praktik ved [virksomhed 1] fra perioden 01.08.16- 31.10.16. Den første halvanden måned var jeg under projektleder [person 1] da jeg var projektassistent på løbet, [løbearrangement] hvor hun var projektleder.

Da jeg mødte ind første dag på kontoret, var det hendes ansvar at sætte mig ind i virksomheden samt løbet, da det var en af mine primære opgaver under mit praktikforløb. Det fungerede egentlig okay til at starte med. Jeg fik nogle små opgaver, som jeg kunne gå i gang med, men allerede fra start følte jeg at jeg ikke blev sat ordenligt ind i løbet. Jeg havde en opfattelse af at [person 1] havde svært ved at dele ansvaret ud, hvorfor de fleste opgaver op til løbet var de nemme af slagsen.

Et par dage inden [person 1] og jeg skulle afsted til [by 1] opstod der en episode med den anden projektleder i firmaet, hvor bølgerne gik højt. Det eskalerede hurtigt hvor det endte med at [person 1] pakkede sine ting og smækkede med døren. Vi hørte ikke fra hende indtil det blev frokost, hvor hun havde købt sin egen mad og spiste den for sig selv, i stedet for at tage del i fællesskabet. Stemningen efter episoden var meget tryggende og i en kort periode følte jeg mig utilpas i virksomheden. Det var tydeligt at episoden påvirkede fællesskabet og stemningen, da det jo er et lille firma. Egentlig blev episoden aldrig løst hvilket jeg synes var et stort problem.

Selve løbsdatoen, [dato for løbearrangement] startede egentlig godt ud. Jeg blev sat ind i tingene og fik tildelt et ansvarsområde. Jeg oplevede en ubehagelig situation hvor [person 1] en gang råbte af mig, da hun mente jeg ikke prioriterede de rigtige opgaver. Det var en ubehagelig oplevelse, men jeg prøvede at glemme den så hurtigt jeg kunne, da jeg 'kun' var praktikant og ikke ville skabe et større problem ud af det.

Et stykke tid efter løbet opstod endnu en episode med [person 1] og denne gang med chefen for virksomheden. Det eskalerede endnu engang, hvor det endte med at [person 1] begyndte at råbe og græde. Hun var i gang med at pakke sine ting igen, men blev stoppet af chefen. Endnu engang var det med til at skabe dårlig stemning i virksomheden- og noget som egentlig ikke var rart for mig som var praktikant.

Fredag den 22. September kom min vejleder [person 13] på besøg. Hans job bestod i, at sikre mig at alting gik som det skulle og høre hvordan jeg havde det i virksomheden. Jeg fortalte ham de episoder jeg havde været ude for, og at jeg til tider følte at [person 1] ikke var specielt samarbejdsvillig. Det var svært for mig, at komme med forslag og ideer, da de oftest blev skudt ned. Jeg har også snakket med ham efterfølgende om dette.

Jeg oplevede [person 1] som en sød person som også var hjælpsom på nogle punkter. Der var både gode og dårlige dage med hende. Dog kunne det godt undre mig nogle gange at hun til tider gik 20-30 minutter før hun havde fri. Jeg havde også den opfattelse af hende, at hun ikke satte pris på sit job og oftest tog det meget let. Jeg følte ikke at jeg havde hendes tillid, hvorfor jeg følte at hun undlod at give mig større opgaver under min praktikperiode. Jeg synes ikke hun passede ind i virksomheden, da hun var meget forskellig fra de andre. Hun arbejdede meget selvstændigt, og oftest informerede hun ikke os andre i hendes arbejde, derfor blev det til tider svært at arbejde sammen med hende. Jeg har efterfølgende også snakket med mine tætteste familiemedlemmer om dette, da det også påvirkede mig og min opfattelse af praktikken.”

[person 12] har til brug for sagen afgivet følgende udaterede erklæring:

”[person 12]s oplevelse om samarbejdet med [person 1]

Da jeg startede ved [virksomhed 1] som projektleder i februar 2015 var det med [person 1] som kollega, hun blev ansat et år forinden. Vi var ligestillede projektledere, og havde hver vores projekter, hvortil vi så skulle hjælpe hinanden ved udførelsen af de forskellige events.

Vi har ofte på kontoret talt om det med at samarbejde, hvortil hun altid har sagt, at hun har svært ved at samarbejde med andre, at det var det samme i skolen i sin tid osv .. Jeg sagde, at det måske kunne have noget at gøre med, at hun kommer fra en ego-sport og jeg fra en team-sport, hvorfor jeg har det rigtig godt med teamwork kontra hende- og det var hun helt enig i.

Det har til tider været svært at samarbejde med [person 1], da hun ikke altid er villig til at hjælpe. I starten var det ok, men jeg har måtte finde ud af mange ting selv eller spørge andre til råds. Hun har på intet tidspunkt været god til at dele eller uddelegere arbejdet. Hun er et stort konkurrencemenneske med sig selv i fokus, jeg skulle nødig gøre det for godt- det er den oplevelse, jeg har haft gennem min tid hos [virksomhed 1].

[person 1] og jeg har haft et par episoder, hvor det er endt med, at hun har råbt af mig, smækket med døren og er gået fra arbejdspladsen. Jeg er en meget rolig person, der ikke råber af folk. Min lunte er lang, men når folk, her [person 1], gentagne gange ikke taler pænt til mig eller i det hele taget ikke svarer mig, så får jeg nok. Det endte i en episode til [løbearrangement], hvor hun råbte af mig foran nogle af de andre frivillige, og i det hele taget ikke var til at samarbejde med. Her kan jeg tale på vegne af daværende praktikant, samarbejdsclubber, stage manager og andre frivillige.

En anden episode opstod i august 2016 i forhold til vores løbepartner [virksomhed 3], hvor hun har siddet på aftalen, som var det hendes egen og ikke [virksomhed 1]s. Hun endte igen med at råbe af mig, smække med døren og forlade arbejdspladsen i stedet for at have en normal diskussion, hvor to kollegaer professionelt prøver at komme til enighed. Jeg påpegede her overfor [person 1], at hun jo ikke var til at samarbejde med, hvortil hun svarede, at det kunne godt være. I begge tilfælde har jeg orienteret [person 7] og [person 6] om, at hun ikke altid er lige let at samarbejde med, hvilket de alle gange har været enige i.

I 2015 arrangerede vi [sportsturnering], hvorpå jeg var projektleder. [person 1] havde været det året forinden. I en samtale op til siger hun til mig, at hun jo heller ikke gider at være under mig, hvortil jeg tænker, jamen er det ikke sådan et samarbejde fungerer, at vi hjælper hinanden. Til de events, hun er projektleder på, er jeg hendes assistent, som jeg netop har været til løb, og til de events jeg er projektleder på, er hun min assistent. Selvom vi er projektledere på hver vores events, løfter vi jo i flok og hjælper, hvor der hjælpes kan.

Til [sportsturnering] i 2015 fik hun nogle ansvarsområder, som desværre ikke blev 100% fuldført - her fik jeg blot bekræftet, at hun ikke tager ansvar i noget, der ikke er hendes og/eller ikke ønsker, at det skal gå mig for godt med mine ting. Vores kontakt i [messecenter] spurgte mig ligeledes, hvorfor [person 1] ikke hjalp mig.

I januar 2017 ligger jeg syg og [person 1] overtager nogle af mine opgaver, blandt andet tager hun med en klient ud til en TV-optagelse, hvor jeg beder hende få parterne til at skrive under på kontrakten. Jeg skriver specifikt, hvem der skal skrive under, således hun er fuldt orienteret. Tilbage kommer en kontrakt, hvor hun selv har skrevet under og hun sender til kli-

entens andet management. Tilbage kommer et svar, hvor de (igen) beder om at få de konkrete underskrifter. Hun har på ingen måde bemyndigelse til at skrive under på vegne af [virksomhed 1] eller hans andet management, hvilket i dette tilfælde også gjorde kontrakten ugyldig. Der kom efter noget tid dog styr på det.

26. marts 2017

[person 1] skriver søndag aften kl. 21 til [person 7] og [person 6], at hun kommer senere på kontoret mandag, Efter klinikbesøg mandag skriver hun til os alle, at hun ikke kommer pga. en besked fra søsteren, hvortil [person 7] siger til mig "Det er jo fyringsgrund" (at hun bliver væk). Det har jeg skrevet i en sms- samtale med min søster.

28. marts 2017

[person 7] og [person 1] diskuterer, og [person 1] ender med at råbe af [person 7], hvilket er sket før.

[person 7] siger blot til hende, at hun ikke først skal skrive søndag aften kl. 21, at hun ikke kommer næste dag før over middag, når hun har kendt denne tid i forvejen.

[person 6] kommer ind og siger til [person 1], at hun ikke skal græde, at [person 7] og ham jo bare gerne vil vide, hvor hun er, hvilket ikke hjalp.

[person 7], [person 6] og jeg går til frokost, [person 1] ønsker ikke at gå med, hvortil [person 7] siger, at han arbejder hjemme resten af ugen, da de to er alene, og at det bare ikke fungerer at samarbejde.

[person 7] og [person 1] har haft flere uenigheder, hvor det er endt med at hun har råbt af ham og hvor [person 7] har givet mundtlige advarsler om, at hvis ikke hun kan opføre sig ordentligt, bliver hun sendt hjem og skal ikke komme igen. En af gangene smækker hun computeren i efter, at [person 7] har sagt "Hvis ikke du kan opføre dig ordentligt, så kan du godt pakke dine ting sammen"- i stedet for bare at begynde at opføre sig ordentligt. [person 7] siger til hende, at nu skal hun bare opføre sig ordentligt og gøre sit arbejde - han giver hende endnu en chance.

[person 1] har siden hun fortalte [person 7] og [person 6] om fertilitetsbehandlingen haft deres fulde opbakning til det, så jeg kan ligesom dem garantere, at denne fyring intet har med det at gøre, men er ren og skær pga. kommunikations- og samarbejdsvanskeligheder, der bare er blevet værre og værre."

Forklaringer

Der er under sagen afgivet forklaringer af [person 1], [person 6], [person 7], [person 12], [person 11], [person 14] og [person 15]

[person 1] har forklaret, at hun blev uddannet fra Handelshøjskolen i [by 3] i 2011. Hun har efterfølgende arbejdet med [motionsløb] i [by 3] indtil 2014. Hun så derpå et opslag på LinkedIn med en stilling hos sagsøgte. En gammel samarbejdspartner havde arbejdet med [person 7] og [person 6], og han nævnte tilfældigvis hendes navn for de to. Hun kom derfor lidt uden om køen og blev ansat.

Hun blev ansat som projektleder. [løbarrangement] blev hendes primære opgave. [løbarrangement] er et stort årligt tilbagevendende motionsløb i [by 1] med 3.500 deltagere. Før det

varetog hun sponsorkontrakter for de sportsstjerner, sagsøgte havde. Hun skulle sørge for, at betalingerne blev modtaget og udfærdige bogholderi, ordne løn og passe [person 7]s privatøkonomi m.v. Første gang hun arbejdede som projektleder var i forbindelse med et stort tennisarrangement i [by 4]. Det var vist i slutningen af 2014.

Da hun blev ansat, var de kun [person 7], [person 6] og hende. Efter et år blev [person 12] ansat. Der var for travlt til, at sagsøgeren kunne nå det hele selv. De havde også en bogholder, der kom én gang om måneden. Det sidste halve år var det en, der hed [person 14]. Før det var det skiftende, hvem der kom fra revisionsfirmaet. Sagsøgerens opgave var i den forbindelse at hjælpe med at finde bilag og kontoudskrifter til bogholderen. Det fungerede fint, synes hun.

På de første projekter arbejdede hun meget sammen med [person 6] og [person 7]. Hun tog afsæt i den måde, det var gjort på tidligere. I forhold til [løbearrangement] var det inden for hendes fagområde, og derfor arbejdede hun mere selvstændigt. Hun synes, at samarbejdet var godt med de øvrige medarbejdere. Hun betragtede det som en lille familie. Man kan ikke være et sted så længe, hvis man ikke synes, at der er et godt samarbejde. Det var også derfor, at hun var åben omkring sin situation med fertilitetsbehandlingen.

Hun synes, at det var nemmere at arbejde sammen med [person 6] end [person 7]. Han havde en mere moderne tilgang til tingene. Kommunikationen var nemmere. Hun synes dog ikke, at samarbejdet generelt var svært. Hun følte sig dog personligt krænkede nogle gange.

[person 7] kunne finde på at kommentere på hendes løb, og på hvornår hun skulle have ferie. Hun skulle ikke give afkald på det, men hun skulle forklare, hvorfor hun løb så meget, og hvorfor hun skulle have ferie. Hun begyndte tit at græde, hvis hun følte sig ramt. Det har hun altid gjort. Hun har svært ved at styre det. Det sker også inden for hendes familie, hvis de kommer op at diskutere. Det betyder dog ikke, at man ikke fungerer godt sammen. Hun har aldrig hørt noget om samarbejdsvanskeligheder. Hun har aldrig været kaldt til samtale herom.

[person 2] var en samarbejdspartner, der hjalp dem. De arrangerede [løbearrangement] og arbejdede løbende sammen med ham vedrørende motionsløbet og den efterfølgende koncert.

Hun arbejdede relativt meget sammen med ham. Det var en stor samarbejdspartner i forhold til løbet. Det gik godt. Det var et godt samarbejde. Der var bare en sag i 2016, som ikke engang var en sag i hendes øjne. Det blev grebet ud af ingenting. De blev påført nogen udgifter for nogen hands, der ikke mødte op. Hun har ikke hørt noget om det fra [person 6] eller [person 7], og hun ved slet ikke, hvordan de har fået fat i e-mailkorrespondancen.

Hun er ked af, at der er nogen, der synes, at hun er dårlig at arbejde sammen med. Hun har aldrig fået at vide, at der var noget galt med det, hun gjorde. Hun har ikke modtaget klager fra andre kunder.

Foreholdt praktikanten [person 11]s erklæring har sagsøgeren forklaret, at [person 11] var der 2-3 måneder. Hun hjalp sagsøgeren i forbindelse med løbet og med praktiske opgaver.

Sagsøgeren synes, at det fungerede rigtig fint. [person 11] sagde ikke noget om noget, at hun ikke var tilfreds med arbejdet. Sagsøgeren fik ikke foreholdt, at [person 11] havde sagt noget til [person 7] og [person 6] herom.

Sagsøgeren synes, at hun arbejdede godt sammen med [person 12]. De havde samme alder og samme interesser, så de blev ret tætte. De havde skrevet med hinanden og været i byen. De havde det sjovt, når de var sammen. Sagsøgeren var rimelig fortrolig

over for [person 12]. Der har været enkelte episoder, som [person 12] også beskriver, hvor sagsøgeren har smækket computeren i og er begyndt at græde. Der var således en episode, hvor de

havde fået at vide, at de kunne købe produkter fra [virksomhed 3] med 50 % rabat til kontoret. [person 12] var blevet sur over, at hun ikke kunne købe noget til sin søster. Men [virksomhed 3] havde sagt, at det skulle være til kontoret. [person 12] foreholdt sagsøgeren, at [person 7] havde bedt om noget til sin kone, men det havde sagsøgeren ikke kunnet sige nej til.

Sagsøgeren kendte [person 7]s kone, [person 9]. Hun havde set hende til sociale arrangementer. Det er helt sikkert [person 9], der har skrevet e-mailen af 14. marts 2017. Sagsøgeren var meget lettet, da hun fik tilbagemeldingen om, at de var positive over for det. Senere følte hun bare, at det var ikke det, de havde regnet med. Der var således en dag, hvor hun ikke kunne stoppe med at græde og derfor ikke kunne komme på arbejde. [person 7] havde sagt, at det var direkte fyringsgrund. Det var som om, at man opbyggede et eller andet for at få hende fyret.

[person 7] sagde typisk til hende, at hun skulle prøve at få tider hos lægen uden for arbejdstid. Hun ville gerne have givet besked en måned frem om, hvornår hun var på arbejde, og hvornår hun ikke var. Men det kunne hun ikke, da hun ikke vidste på forhånd, hvordan hendes krop ville reagere.

Opsigelsen kom bag på hende. Der var ikke sket noget lige op til. De havde haft den fremlagte korrespondance. Hun blev kaldt ind til en samtale. Hun troede, at [person 3] ville tale om mulighedserklæringen. I stedet blev hun opsagt. Det var vist en onsdag ved 15.30-tiden. Hun havde været på kontoret hele dagen. [person 7] gik tidligt hjem, fordi han havde det skidt. Sagsøgeren kunne fornemme, at [person 6] ikke var tilfreds med det. [person 6] sagde bare, at han håbede, at hun forstod det, og at han egentlig syntes, at det gik bedre. Hun blev bare skuffet. Hun troede, at de skulle i gang med at udfylde mulighedserklæringen. Hun kan ikke huske ordret, hvad der blev sagt. Hun sagde ikke, at hun godt forstod det og selv overvejede at stoppe. Hun sagde, at hvis det var sådan, det var, og at man ikke kunne udfylde mulighedserklæringen, så skulle hun ikke være der. Men hun var slet ikke klar over, at hun skulle opsiges. For hende var hun i gang med at forsøge at gå ned i tid.

Dagen efter skrev hun, at hun havde det dårligt, og at hun ønskede at blive fritstillet. Hun fik ikke noget svar. Hun blev hjemme, fordi hun ikke fik noget svar. Hun vidste ikke, hvad hun skulle gøre. Hun tænkte vist ikke så meget. Hun blev hjemme, indtil hun blev bortvist. Hun arbejdede derhjemme, men hun fik ikke noget svar. Hun skrev e-mails.

Hun modtog advokatens e-mail af 2. juni 2017. Hun blev sindssyg ked af det. Det hang ikke sammen. Hun fik at vide, at de ikke ville have hende, og samtidig bad de hende om at komme ind. Sagsøgte bad ikke om en lægeerklæring. Hun var ude af sig selv. Hun var i en tilstand af stress, og så fik hun det svar. Det var dråben, der fik bægeret til at flyde over.

Efter opsigelsen deltog hun i ét motionsløb med en veninde, hvor hun alene jøkkede af sted. Det var det eneste, hun deltog i, i den periode.

Hun har ikke fået at vide, at hendes opførelse ikke var tilfredsstillende. Det kan godt være, at hun på et tidspunkt er gået ti minutter før tid. Det sagde [person 7] en gang til hende. Han ringede engang kl. 16.20, hvor han var sur over, at hun var gået.

Foreholdt brev af 6. juli 2017 til Ligebehandlingsnævnet har sagsøgeren forklaret, at [person 7] har været efter hende over forhold, hun ikke var herre over, herunder hvornår fertilitetsklinikken var åben.

Foreholdt sin e-mail af 6. maj 2017 vedrørende, at sagsøgeren var ”konstant irriteret”, har hun forklaret, at når man er i fertilitetsbehandling, får man mange hormoner. Irritationen var en følelse, hun havde indeni. Hun talte ikke grimt til nogen. Irritationen var ikke møntet mod nogen bestemt.

Hun husker ikke at have talt grimt til bogholderen [person 14]. [person 14] kom en gang om måneden. Sagsøgeren synes, at der var et fint forhold mellem dem. Hun var der jo også bare en gang om måneden. Hun var ikke ansat hos dem. Sagsøgeren og [person 12] havde ansvaret for at lægge bilag til hende. [person 6] og [person 7] ligeså.

Hun fik pr. 1. januar 2018 nyt arbejde hos [virksomhed 4].

[person 6] har forklaret, at han ejer sagsøgte sammen med sin far, [person 7]. Sagsøgte har eksisteret i 50 år. De har stort set lavet det samme i al den tid. De har med sportsfolk at gøre, de udarbejder kontrakter, forestår pressekontakt og gennemfører arrangementer inden for løb, tennis, golf, fodbold og skak. De har haft de samme klienter og kunder i mange år. De lever af provision. De har normalt 3-5 ansatte.

Deres kontor ligger i [gade]. De har 100 m² beliggende i en gammel ejendom. De sidder skønt og tæt og har det godt. Det er som en lille familie. De er tætte og tager hensyn til hinanden. [person 7] og han selv tager sig af salg. Sagsøgeren var projektleder og skulle løse opgaver. Sagsøgeren havde også ansvaret for bogholderiet. Dertil havde de [person 14] og deres revisorfirma, der stod for det. Sagsøgeren styrede dialogen med dem.

Han og [person 7] godkendte det, når det hele var opgjort. [person 12] var også projektleder. Sagsøgeren og [person 12] skulle arbejde tæt sammen, men det gjorde de alle i firmaet.

Sagsøgeren blev ansat i april 2014. Sagsøgeren kunne være rigtig dygtig, men kunne også være det helt modsatte. Nogle gange kunne hun løse opgaverne, andre gange kunne hun ikke hilse på folk eller løse nogen opgaver. Det opdagede de rimelig hurtigt, efter at hun blev ansat. Han er ret sikker på, at hun godt har hørt om problemer. Han har talt med hende om det mange gange. De talte også efter arbejdstid, om hvordan det gik. Han har påtalt over for hende flere gange, at der var ting galt. En gang råbte sagsøgeren næsten ad [person 14] og gad ikke udføre opgaverne. Sagsøgeren var indforstået med påtalen og gav udtryk for, at det ikke kom til at ske igen. De var imidlertid nødt til mere og mere at lade [person 12] overtage opgaverne i forhold til [person 14], da der var dårlig kemi mellem sagsøgeren og [person 14].

Som projektleder fungerede sagsøgeren nogen gange fint, men andre gange var hun helt umulig. Så talte hun grimt til ham og til [person 7] samt til kunder og samarbejdspartnere. De havde for eksempel haft samme skiltefirma i 40 år. Måden hun talte til firmaet på gjorde, at firmaet ikke ville samarbejde, hvis det ikke blev bedre. [person 7] sagde nok tingene mere direkte til sagsøgeren, end han selv gjorde. Man kan lægge til grund, at der ikke foreligger noget på skrift om disse problemer. Sådan gjorde de ikke tingene i et lille firma som sagsøgte. Det kan godt være, at sagsøgeren begik fejl. Det kan også være, at det blev bedre, men det blev det ikke.

Sagsøgerens forhold til [person 11] og [person 12] kunne også være godt. Men hvis sagsøgeren ikke havde den bedste dag, gad hun ikke svare folk, så talte hun grimt, gik udenfor eller

hjem. Det forekom, at sagsøgeren havde problemer med [person 11], og at der var meget dårlig stemning på kontoret på grund af det. Flere gange skete det i forhold til [person 6]. De spiser normalt frokost sammen. Det er imidlertid forekommet, at sagsøgeren ikke deltog og i stedet sad for sig selv. De påtalte det flere gange over for hende. Især [person 7] gjorde det.

I forhold til [person 2] var situationen den, at sagsøgeren havde ansvaret for afviklingen af [løbearrangement] og havde dialogen med det meste af det. Der var en rigtig dårlig dialog omkring, hvordan sagsøgeren talte til folk. Han talte med sagsøgeren om det. Han havde fået at vide, at samarbejdet med [person 2] ophørte.

Sagsøgeren passede ikke altid sine arbejdstider. Nogle dage var hun ikke helt leveringsdygtig. Der var ikke nogen forskel i forhold til fertilitetsbehandlingen. De havde også mange gange talt om stress.

Det hele foregik over en længere periode. [person 7] og han talte om, at de havde fået nok. Afskedigelsen kunne også være sket før. Sagsøgerens tilstedeværelse belastede stemningen på kontoret. Hendes humør svingede meget. Det er vigtigt for dem, at stemningen på kontoret er god, da de er en lille familie.

Den 30. maj 2017 skete der det, at han fortalte sagsøgeren, at samarbejdet havde været dårligt gennem længere tid, især med [person 7]. Sagsøgeren sagde, at hun godt var klar over det. Han sagde til hende, at hun ikke kunne sidde og gemme sig i køkkenet. Hun sagde, at hun godt vidste det, og at hun havde kigget på andre arbejdspladser. Sagsøgeren ville ikke tage imod opsigelsesbrevet. Han sendte det pr. e-mail til hende bagefter. Hun har ikke vist sig efterfølgende på arbejdspladsen.

Opsigelsen havde ingen forbindelse til fertilitetsbehandlingen. De havde fuld opbakning til hende vedrørende dette.

[person 7] har forklaret, at han startede sagsøgte. Senere tog han sønnen, [person 6] med i firmaet. Han er på kontoret hver dag. Han var med til at ansætte sagsøgeren. Der var mange andre ansøgere. De valgte hende, fordi der var en mand fra [by 3], der anbefalede hende. De påtænkte at lave løb, og da hun løb, var hun et emne.

[person 7] har en mere kontant facon, end [person 6]. Han har flere gange måttet sige til sagsøgeren, at nu måtte de lave det og det færdigt. Mange gange gik hun kl. 16.00 eller 16.15, selv om hendes arbejdstid var indtil kl. 16.30. Det har han påtalt mange gange. Hun svarede, at hun skulle løbe og træne, og at det var derfor, hun ville gå. Hun var irriteret over, at han sagde noget, og svarede ham igen. Det skete flere gange. Han kan ikke huske det ordret, men han fik det indtryk, at hun syntes, at det var latterligt, at han sagde noget. Hun var ikke glad for det.

Han fik henvendelser fra [person 12] og [person 11] om samarbejdet med sagsøgeren. Han talte med dem om det. Nogle gange var sagsøgeren helt umulig, andre gange gik det godt. Hvis sagsøgeren ledte et projekt, så gik det godt, men hvis sagsøgeren skulle udføre noget for andre, så gik det ikke så godt, herunder var der opgaver, der ikke blev løst. Når man har et arrangement, der kører en aften, og alt skal fungere, for eksempel at tøj skal afleveres bagefter, og det så ikke blev udført, så var det ikke så godt. Han tror, at han har påtalt det.

Foreholdt brev af 6. juli 2017 til Ligebehandlingsnævnet ad hårde ord har [person 7] forklaret, at han ikke ved, hvad der ligger i hårde ord. Han kan have sagt, at de ikke ville finde sig i det, og at det skulle være bedre. Man kan ikke sige, at [sportsstjerne 1] skal blive på stedet, fordi de har glemt det og det. Han tror, at han har måttet minde sagsøgeren om, hvem der var chef, og hvem der var ansat. Så blev sagsøgeren sur eller græd. Et par gange har hun forladt kontoret.

Han var med til at opsigte sagsøgeren. De havde haft nogen kontroverser. Han har sagt til [person 6] nogen gange, at det ikke kunne blive ved med at gå, fordi det gik ud over stemningen på arbejdspladsen. Endelig sagde [person 6], at han var enig, og så blev opsigelsen gennemført.

Opsigelsen havde intet med fertilitetsbehandlingen at gøre. Hans og hans kone har selv været i fertilitetsbehandling, og de bakkede derfor op om sagsøgeren. Hans kone kender godt sagsøgeren.

[person 12] har forklaret, at hun er ansat hos sagsøgte. Hun har været ansat i ca. 4 år. Hun er ansat som projektleder, hun håndterer opgaverne sammen med [person 6] og [person 7]. Hun varetager sponsoraftaler, kontrakter og events. Der er også en masse administrativt arbejde. Hun har været ansat samtidig med sagsøgeren. Da hun kom til, havde sagsøgeren været der i ca. 1 år.

Foreholdt sin udaterede erklæring om sine oplevelser om samarbejdet med sagsøgeren har vidnet bekræftet, at hun har skrevet erklæringen. Hun kan vedstå det anførte. Foreholdt det i erklæringen anførte om, at sagsøgeren har råbt ad vidnet, har vidnet forklaret, at det er sket et par gange. Vidnet råber normalt ikke op, men i et tilfælde fik hun nok, og derfor svarede hun sagsøgeren igen. Vidnet sagde, at sagsøgeren skulle tale ordentlig til hende. Vidnet var aldrig blev råbt ad før og havde aldrig råbt sådan tilbage. Sagsøgeren blev sur og stormede ud ad døren. Stemningen på kontoret var derefter helt frygtelig. Alle blev påvirket.

Det var heller ikke for godt i den periode, hvor der var en praktikant. Vidnet kom godt ud af det med praktikanten.

Foreholdt oplysningerne om en episode i august 2016 har vidnet forklaret, at flere andre havde fået lov til at købe produkter, herunder klienter, men hun kunne ikke få lov, idet [virksomhed 3] sagde nej. Sagsøgeren sagde, at hun ikke kunne gøre noget, da det var [person 6] og [person 7]s aftale, ikke sagsøgerens. Sagsøgeren råbte ad vidnet. Det var lige inden løbet.

Foreholdt episoden den 28. marts 2017 har vidnet forklaret, at hun var til stede. Det anførte er sket flere gange. Der kunne være forskellige årsager til uenighed mellem sagsøgeren og [person 7]. Det kunne for eksempel være, om man måtte arbejde hjemme, og om hvornår man senest skulle meddele, at man ikke kunne komme dagen efter. Sagsøgeren kunne finde på at svare [person 7] igen. Deres stemmer hævede sig. Til sidst måtte [person 7] sige, at nu skulle hun høre efter, hvad han sagde, ellers måtte hun tage sine ting og gå. Så har hun enten rettet ind eller er gået og kommet tilbage senere.

[person 11] har forklaret, at hun har været ansat som praktikant hos sagsøgte i august til oktober 2016. Hun var også hos sagsøgte i to måneder i 2017 i et praktikforløb.

Foreholdt sin erklæring i e-mail af 1. august 2017 kan vidnet vedstå denne. Hun sad i samme rum med sagsøgeren og [person 12]. De to blev på et tidspunkt uenige om noget i

forhold til nogen varer, der skulle bestilles. Uenigheden vedrørte, om [person 12] kunne købe noget eller ej. [person 12] ville gerne bestille noget hjem, men det mente sagsøgeren, at hun ikke kunne få lov til. [person 12] konfronterede sagsøgeren. Sagsøgeren hævdede stemmen. [person 12] hævdede derpå også sine stemme. De blev meget uenige. Det endte med, at sagsøgeren gik. [person 12] stod tilbage. Hun var meget påvirket. Vidnet blev også meget påvirket. Det var ubehageligt. Hun følte, at sagsøgeren var den, der begyndte, da det var hende, der først hævdede stemmen. [person 12] konfronterede hende i en pæn tone, men råbte også, da sagsøgeren råbte. [person 12] rystede på sine hænder efterfølgende.

Ad episoden med chefen, er det [person 7], der er tale om. [person 7] har et separat kontor, så vidnet ved ikke, hvad det gik ud på. [person 1] gik ind på [person 7]s kontor. Vidnet kunne høre, at der blev råbt. Det var både sagsøgeren og [person 7], der råbte. Vidnet gik ud i køkkenet, fordi det endnu en gang var en ubehagelig situationen. Efter noget tid stormede sagsøgeren ud og græd. Hun ville forlade rummet, men [person 7] kom ud og sagde, at hun skulle blive, hvilket hun gjorde.

[person 15] har forklaret, at hans firma, [virksomhed 5], leverer design og produktioner og montage i forbindelse med sagsøgte events. De producerer herunder skilte, sætter dem op og tager dem ned igen. Samarbejdet har bestået i i hvert fald i 10 år. [person 15] har også kendt [person 6] og [person 7] fra tidligere. Sagsøgte er en lille familievirksomhed. Man bliver altid taget godt imod. Der er kun tre ansatte og derfor altid en god stemning, når man kommer der ind.

[person 15] har arbejdet sammen med sagsøgeren. Før sagsøgeren var der en, der hed [person 16]. Efter sagsøgeren har han arbejdet sammen med [person 12]. Det var et stort skift fra [person 16] til sagsøgeren og senere til [person 12]. Stemningen var mere kold, da sagsøgeren var der. Han blev altid taget godt imod, men sagsøgeren tog mere afstand.

[person 15] føler, at [virksomhed 5] blev tilsidesat ved eventet [løbearrangement]. Han husker ikke, hvilket år der var tale om. Til [løbearrangement] skulle der laves et nyt setup med løbeportal og reklamer. [virksomhed 5] havde et møde med sagsøgeren og [person 6]. [virksomhed 5] fik opgaven, sådan havde det altid været. De indhentede derpå tilbud på materialer og godkendelser fra [kommune 1]. 14 dage før fik han imidlertid at vide, at opgaven var gået til en anden leverandør. Det var sagsøgeren, der havde indgået en anden aftale. Han havde imidlertid som forklaret tidligere fået at vide, at [virksomhed 5] skulle lave det, og derfor blev han sur. Han ved ikke, hvad baggrunden for det var. Han er stadig leverandør og har ikke haft problemer siden. Efter sagsøgeren holdt op, har stemningen ændret sig. Under [person 12] er stemningen god og harmonisk.

[person 14] har forklaret, at hun er bogholder tilknyttet [virksomhed 6]. [virksomhed 6] hjælper mindre virksomheder, der ikke har en fast bogholder. De har sagsøgte som kunde.

Den daglige bogføring, herunder at der blev betalt regninger i banken, stod sagsøgeren for. Regningerne skulle derefter lægges til vidnet i en bunke. Hun kom én gang om måneden, hvor sagsøgeren skulle have det gjort klar. Hun kom selv til i 2014. Udspurgt om samarbejdet med sagsøgeren har vidnet forklaret, at hun og sagsøgeren på forhånd aftalte, hvornår vidnet skulle komme. Hun kom tidligt, låste sig selv ind, og derfor skulle tingene være lagt klar, når hun kom, da de andre først kom senere. Det var bilag til banken og kontoudtog, der skulle lægges klar.

Samarbejdet fungerede ikke helt til sidst. På det tidspunkt kom kontoudtogene ikke, som de skulle. Hun talte med sagsøgeren om det, når sagsøgeren mødte ind. På det tidspunkt havde vidnet allerede været der i nogen timer. Sagsøgeren vidste med en måneds varsel, hvornår vidnet kom. Vidnet rykkede for kontoudtogene, men fik at vide, at de kom, når sagsøgeren havde tid. Vidnet fik imidlertid ikke rigtig noget, og derfor gik hun ind til [person 6]. Det tager ikke så lang tid at logge ind for at få kontoudtogene. Vidnet fik ikke nogen forklaring på, hvorfor kontoudtogene ikke lå der. [person 6] måtte gå ud for at bede sagsøgeren logge ind og trække kontoudskrifterne, og så fik vidnet dem. Det omhandlede skete et par gange. Samarbejdet var derfor ikke så godt.

Procedurer

Sagsøgeren har i sit påstandsdokument anført følgende:

”Til støtte for den nedlagte påstand gøres det overordnet gældende, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte Ligebehandlingsnævnets vurdering, hvorefter det var i strid med ligebehandlingsloven, at [person 1] blev afskediget fra sin stilling som projektleder hos sagsøgte og derfor har krav på en godtgørelse skønsmæssigt fastsat i overensstemmelse med praksis ud fra ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen på kr. 345.000, svarende til omkring ni måneders løn.

Det ligger fast, at [person 1] på opsigelsestidspunktet var i fertilitetsbehandling, og at sagsøgte var bekendt hermed.

[person 1] var således omfattet af ligebehandlingslovens § 9, hvorefter en arbejdsgiver blandt andet ikke må opsiges en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption. Fertilitetsbehandling er efter praksis tilføjelsesvis omfattet af bestemmelsen.

Da [person 1] ikke var gravid på afskedigelsestidspunktet, finder ligebehandlingslovens § 16 a om delt bevisbyrde anvendelse, hvoraf følger, at hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det den anden part at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

I fortsættelse heraf gøres det gældende, at sagsøger har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen helt eller delvist var begrundet i fertilitetsbehandling. Der henvises i den forbindelse til, at sagsøgte havde kendskab til fertilitetsbehandlingen, og at [person 1] umiddelbart forud for afskedigelsen havde oplyst sagsøgte om, at hun ville deltidssygemelde sig, da hendes stressymptomer kunne mindske hendes chancer for en graviditet.

Det påhviler herefter sagsøgte at bevise, at sagsøgte ved afskedigelsen af [person 1] hverken helt eller delvist lagde vægt på, at [person 1] var i fertilitetsbehandling.

I fortsættelse heraf gøres det gældende, at sagsøgte ikke har løftet denne i øvrigt strenge bevisbyrde.

Sagsøgte har i opsigelsesskrivelsen [...] og over for Ligebehandlingsnævnet gjort gældende, at afskedigelsen var begrundet i [person 1]s samarbejdsvanskeligheder. Udover, at der på ingen måde er dokumenteret samarbejdsvanskeligheder, så betyder den nære tidsmæssige sammenhæng mellem afskedigelsen og fertilitetsbehandlingen samt følgerne heraf i sig selv, at bevisbyrden ikke er løftet.

Ifølge retspraksis skal der foreligge tungtvejende beviser, der understøtter arbejdsgiverens påstand om samarbejdsvanskeligheder. Endvidere må arbejdsgiveren foreholde medarbejderen sin utilfredshed og advare om, at en manglende bedring af samarbejdsrelationen vil føre til en opsigelse.

Det gøres i første række gældende, at sagsøgte ikke på nogen måde har dokumenteret, at der overhovedet var samarbejdsvanskeligheder, hvilket da også bestrides. Det er i øvrigt forkert, når sagsøgte anfører, at [person 1] har indrømmet, at hun var samarbejdsvanskelig. [person 1] har på intet tidspunkt tilkendegivet, at der var samarbejdsvanskeligheder. Allerede af den grund har sagsøgte ikke løftet bevisbyrden.

I fortsættelse heraf gøres det videre gældende, at sagsøgte heller ikke har bevist, at virksomheden forud for opsigelsen havde tilkendegivet over for [person 1], at der var samarbejdsvanskeligheder, ligesom sagsøgte ikke har dokumenteret, at [person 1] forud for afskedigelsen modtog påtaler eller advarsler.

Sagsøgte har alene søgt disse forhold dokumenteret ved overfor Ligebehandlingsnævnet at fremlægge en løsrevet mailkorrespondance mellem [person 1] og en samarbejdspartner tilbage fra september 2016 [...] og erklæringer udarbejdet af bl.a. den administrerende direktør og en tidligere praktikant, efter at klagen var indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Som følge heraf har sagsøgte slet ikke godtgjort, at afskedigelsen reelt var begrundet i samarbejdsvanskeligheder.

Sammenfattende gøres det således gældende, at sagsøgte ikke har løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af [person 1] hverken helt eller delvist var begrundet i fertilitetsbehandling, hvorfor [person 1] under hensyntagen til ansættelsesperiodens længde og sagens øvrige omstændigheder er berettiget til en godtgørelse på kr. 345.000 svarende til omkring ni måneders løn. I forhold til godtgørelsens størrelse bemærkes, at [[person 1]s] månedlige løn var på kr. 35.000 + pensionsbidrag på kr. 3.500 svarende til i alt kr. 38.500 [..].

Baggrunden for nedlæggelsen af den subsidiære påstand er, at henholdsvis Retten i Lyngby og Retten i Helsingør for nyligt 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.

Idet det gøres gældende, at de to fremlagte domme fra byretten ikke er korrekte vedrørende forrentningen, fastholdes det i overensstemmelse med

den principale påstand, at der skal betales rente fra sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet den 6. juli 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 Københavns Byret ved dom afsagt den 4. april 2019, hvor retten udtalte: [..]

Såfremt retten imidlertid finder, at procesrenten ikke skal beregnes fra tidspunktet for sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet, gøres det til støtte for den subsidiære påstand gældende, at [VIRKSOMHED 1] under alle omstændigheder skal betale rente fra den 22. juni 2018, hvor sagen blev anlagt ved Københavns Byret.”

Sagsøgte har i sit påstandsdokument anført følgende:

”Sagsøger blev opsagt på grund af samarbejdsvanskeligheder [..]. Sagsøger blev ikke opsagt på grund af det forhold, at sagsøger var i fertilitetsbehandling. Tværtimod har sagsøgte ledelse udvist støtte og sympati over for sagsøgers forsøg på at blive gravid.

Sagsøger har pådraget sig stress i forbindelse med udøvelse af ekstremsport.

Nærværende sag er ikke anlagt som en sag om uberettiget afskedigelse på grund af samarbejdsvanskeligheder eller uberettiget bortvisning. Det er

også fastslået af Ligebehandlingsnævnet, at bortvisningen af sagsøger ikke var begrundet i, at hun havde fremsat krav om ligebehandling i forbindelse med afskedigelsen [..].

Bortvisningen skete, fordi sagsøger – efter at sagsøger blev opsagt med lovligt varsel – ulovligt og uden at fremkomme med lægeerklæring, udeblev fra sit arbejde.

Hertil kommer, at Ligebehandlingsnævnet ikke burde have behandlet sagen uden gennemførelse af bevisførelse med henblik på at fastslå den egentlige årsag til opsigelsen og den efterfølgende bortvisning.

Ligebehandlingsnævnet har afgjort sagen på et ufuldstændigt grundlag, hvorfor Ligebehandlingsnævnets afgørelse skal tilsidesættes. Sager af denne art bør ikke afgøres på skriftligt grundlag, uden at de centrale personer har mulighed for at fremkomme med forklaring under ansvar.

Til støtte for frifindelsespåstanden henvises der i det hele til sagsøgtens indlæg over for Ligebehandlingsnævnet [..].

Det fastholdes, at Ligebehandlingsnævnet har afgjort sagen på et fejlagtigt grundlag.

Ligebehandlingsnævnets fastsættelse af godtgørelsen forekommer tilfældig og indebærer i realiteten en fordobling af den løn, sagsøger skulle have haft i en opsigelsesperiode, såfremt sagsøger var opsagt/bortvist med urette.

Det af Ligebehandlingsnævnet fastsatte godtgørelsesbeløb skal derfor væsentligt reduceres.

For så vidt angår forrentning af et eventuelt godtgørelsesbeløb, gøres det gældende, at forrentning ikke kan ske fra tidspunktet for indbringelse af sagen for Ligebehandlingsnævnet, men først fra tidspunktet for sagsanlæg den 22. juni 2018.

Det bemærkes, at sagsøger ikke over for Ligebehandlingsnævnet har fremsat et konkret krav (et bestemt godtgørelsesbeløb). Der henvises til Lyngby rets dom af 21. december 2018 og dom afsagt af retten i Helsingør den 11. marts 2019. Det gøres gældende, at rentelovens § 3 stk. 4 ikke indeholder hjemmel til forrentning af godtgørelseskravet allerede fra tidspunktet for sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet.”

Parterne har i det væsentlige procederet i overensstemmelse hermed.

Rettens begrundelse og resultat:

Det er ubestridt, at sagsøgeren på tidspunktet for opsigelsen var under fertilitetsbehandling, og at sagsøgte var bekendt hermed.

Lige forud for opsigelsen havde sagsøgeren løbende orienteret sagsøgte om forløbet af fertilitetsbehandlingen. Hun havde herunder den 16. maj 2017 skrevet, at hun efter sam-

tale med læge ønskede at gå ned i tid, idet hun ville forsøge, om det ville gøre hende ”mindre presset og forhåbentlig hjælpe til en snarlig graviditet.”

Retten finder, at sagsøgeren under disse omstændigheder, herunder den nære tidsmæssige sammenhæng med opsigelsen, har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling. Det påhviler herefter sagsøgte at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, jf. ligebehandlingslovens § 16 a.

Det fremgår af opsigelsen, at sagsøgeren blev opsagt under henvisning til samarbejdsvanskeligheder. Sagsøgeren har bestridt, at hun har hørt om samarbejdsvanskeligheder eller har været til samtale herom. Det er ubestridt, at sagsøgeren ikke er meddelt nogen skriftlig advarsel herom.

[person 6] har forklaret, at sagsøgte har påtalt forhold over for sagsøgeren mange gange, og at sagsøgte opdagede, at der var problemer, hurtigt efter at sagsøgeren blev ansat i 2014. [person 7] har forklaret, at han mange gange har påtalt, at sagsøgeren forlod arbejdspladsen før tid, og at hun i den forbindelse kunne finde på at svare ham igen. Han tror, at han også har påtalt andre forhold.

Sagsøgte findes ikke ved det anførte eller bevisførelsen i øvrigt at have godtgjort, at der på opsigelsestidspunktet nu bestod sådanne samarbejdsvanskeligheder, at dette alene danner grundlag for opsigelsen. Det af sagsøgte i øvrigt anførte kan ikke føre til noget andet resultat. Retten bemærker hertil navnlig, at forklaringerne fra [person 11] og [person 12] og e-mailkorrespondancen med [person 2] dels omhandler enkeltepisoder, dels ligger noget tilbage i tid i forhold til opsigelsen.

Sagsøgte skal derfor betale en godtgørelse til sagsøgeren, hvilken godtgørelse passende kan fastsættes til 345.000 kr. svarende til omkring ni måneders løn under hensyn til sagsøgerens ansættelsestid i mere end tre år, og sagens omstændigheder i øvrigt.

Retten finder, at sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet skal sidestilles med indledning af retsforfølgning i den forstand begrebet anvendes i rentelovens § 3, stk. 4, jf. herved ligebehandlingsnævnslovens § 4, stk. 3, hvorefter en sag, der verserer ved nævnet, ikke af parterne kan anlægges ved domstolene, ligesom det er i overensstemmelse med fast praksis i Ligebehandlingsnævnet, at der tilkendes rente fra tidspunktet for sagens indbringelse for nævnet. Herefter tages den principale påstand herom til følge.

I sagsomkostninger skal sagsøgte til sagsøgeren betale 55.000 kr. Af beløbet udgør 4.000 kr. erstatning for retsafgift og resten et passende beløb til sagsøgerens udgift til advokatbistand. Der er herved henset til sagens værdi, forløb og udfald. Det er oplyst, at sagsøgeren ikke er momsregistreret.

Thi kendes for ret:

[virksomhed 1] skal til [person 1] betale 345.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 6. juli 2017.

[virksomhed 1] skal i sagsomkostninger til Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1] betale 55.000 kr.

De idømte beløb skal betales inden 14 dage efter denne doms afsigelse. Sagsomkostningsbeløbet forrentes efter rentelovens § 8 a.

Kim Gabriel



Vejledning

Retten har afsagt dom i sagen.

Hvis du er utilfreds med afgørelsen, kan du som udgangspunkt anke dommen til landsretten. Hvis du kun er utilfreds med dommens afgørelse om sagsomkostninger, kan du kære denne del af afgørelsen til landsretten.

Ikke alle afgørelser kan ankes eller kæres

Dommen kan kun ankes, hvis forskellen mellem byrettens dom og det resultat, du ønsker at opnå i landsretten, er over 20.000 kr. Hvis forskellen er mindre, skal du have tilladelse fra Procesbevillingsnævnet for at anke.

Landsretten kan afvise at behandle en ankesag, hvis landsretten vurderer, at der ikke er udsigt til, at sagen vil få et andet udfald i landsretten.

Du kan kun kære afgørelser om sagsomkostninger, hvis omkostningsbeløbet er fastsat til mere end 20.000 kr., eller hvis retten har bestemt, at ingen af parterne skal betale sagsomkostninger, og du kræver, at modparten skal betale mere end 20.000 kr. I andre situationer kan omkostningsafgørelsen kun kæres, hvis du får tilladelse fra Procesbevillingsnævnet.

Frister for at anke og kære

Fristen for at anke er 4 uger fra dommens afsigelse. Hvis du ikke kan anke uden en tilladelse fra Procesbevillingsnævnet, skal du indlevere en ansøgning til Procesbevillingsnævnet inden 4 uger.

Fristen for at kære omkostningsafgørelsen er 2 uger fra dommens afsigelse. Hvis du ikke kan kære afgørelsen uden tilladelse fra Procesbevillingsnævnet, skal du indlevere en ansøgning til Procesbevillingsnævnet inden 2 uger.

Sådan gør du, hvis du vil anke eller kære

Du kan anke dommen på [minretssag.dk](https://www.minretssag.dk) ved at trykke på knappen "Opret appel" og derefter vælge "Anke" og følge vejledningen der. Hvis du vil kære omkostningsafgørelsen, skal du vælge "Kære" og følge vejledningen der.

Hvis du ønsker at søge tilladelse til anke eller kære hos Procesbevillingsnævnet, skal du indlevere din ansøgning til Procesbevillingsnævnet. Du kan ikke indle-

vere ansøgningen på minretssag.dk. Du kan få mere vejledning om, hvordan du søger tilladelse hos Procesbevillingsnævnet på domstol.dk.

Du kan få mere vejledning blandt andet om retsafgift på domstol.dk.

Publiceret til portalen d. 24-05-2019 kl. 13:00

Modtagere: Sagsøger [person 1], Mandatar Ligebehandlingsnævnet,
Advokat (H) Lene Damkjær Christensen, Sagsøgte [VIRKSOMHED 1],
Advokat (H) Karoly Laszlo Nemet