



Udskrift af dombogen

DOM

Afsagt den 4. april 2016 i sag nr. BS R5-322/2015:

Ligebehandlingsnævnet s.m.f.

[person 1]

([PERSON 1]'s adresse)

mod

[virksomhed 1]

([virksomhed

1]s adresse)

Sagens baggrund og parternes påstande

Sagen vedrører, hvorvidt det var i strid med ligebehandlingsloven, at sagsøgte, [virksomhed 1], afskedigede [PERSON 1].

Sagsøgeren, Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [PERSON 1], har nedlagt påstand om, at [virksomhed 1] skal betale [PERSON 1] 225.000 kr. med procesrente fra den 5. februar 2014.

[virksomhed 1] har påstået frifindelse, subsidiært mod betaling af et mindre beløb.

Oplysningerne i sagen

Denne dom indeholder ikke en fuldstændig sagsfremstilling, jf. retsplejelovens § 218 a, stk. 2. Forklaringerne er gengivet i dommen.

[person 1] blev ansat hos [virksomhed 1], herefter kaldet [virksomhed 1], den 15. februar 2010. I perioden fra 1. april 2011 til 30. juni 2012 var [person 1] medejer af virksomheden, hvorefter hun udtrådte som ejer og fortsatte som ansat i virksomheden. [person 1] gik på barselsorlov i marts 2013, og det var aftalt, at hun skulle vende tilbage til arbejdet i begyndelsen af januar 2014.

Da [person 1] udtrådte som ejer, blev der aftalt en årlig grundløn på 240.000 kr. Det fremgår af kontrakten, at [person 1] skulle være ejendomsmægler og daglig leder på fuld tid. Der blev efterfølgende udarbejdet flere tillæg til kontrakten, hvor der blev indgået nye aftaler om [person 1]s løn. I et tillæg til ansættelseskontrakt af 14. september 2012 blev det aftalt, at [person 1] fra den 1. oktober 2012 skulle have en årlig grundløn på 204.000 kr. I tillæg af 22. oktober 2012 blev den årlige grundløn aftalt til 180.000 kr. med tillæg af en bonus på 20 % af indgåede honorarer. I tillæg af

12. december 2012 blev det aftalt, at [person 1] i orlovsperioden fra 28. marts 2013 til 3. oktober 2013 skulle have en fast årlig grundløn på 300.000 kr., og i resten af orlovsperioden, fra den 4. oktober 2013 til den 2. januar 2014 skulle hun ikke modtage løn fra [VIRKSOMHED 1] men overgå til dagpenge fra bopælskommunen. Den 20. juni 2013 blev der indgået et nyt tillæg, hvorefter [VIRKSOMHED 1] fra den 1. oktober 2013 og resten af barselsorloven betalte [person 1] løn med 17.355 kr.

[person 1] blev opsat den 22. september 2013. Opsigelsen, som er underskrevet af [person 2], har følgende indhold:

"Opsigelse

Det er med beklagelse, at jeg desværre må opsigte dig fra din stilling pr. 31. december 2013.

Begrundelsen er, at virksomheden er solgt pr. 1/10 2013, og den nye ejer ønsker at foretage nogle rationaliseringer, anden arbejdsfordeling og arbejdsomlægninger med henblik på bedre personaleudnyttelse, således at personalebehovet bliver anderledes fremover. Derudover ønskes opnået økonomiske besparelser i lyset af det vigende boligmarked."

Der var efterfølgende en korrespondance mellem [person 1]s faglige organisation, [organisation 1], og [VIRKSOMHED 1] om afskedigelsen og begrundelsen herfor.

Sagen blev den 8. januar 2013 indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Ligebehandlingsnævnet afsagde kendelse den 4. februar 2015. Ved afgørelsen fandt Ligebehandlingsnævnet, at afskedigelsen var i strid med Ligebehandlingsloven. Kendelsen er ikke gengivet i dommen.

Da [VIRKSOMHED 1] ikke ville efterkomme nævnets afgørelse, anmodede [person 1] om, at Ligebehandlingsnævnet indbragte sagen for domstolene, hvilket skete ved stævning modtaget den 16. april 2015.

Forklaringer

[person 1] har forklaret blandt andet, at hun blev uddannet finansøkonom i sommeren 2007. Under uddannelsen var hun i praktik i 3 måneder i [virksomhed 2], hvor hun også blev tilbudt en trainee stilling fra sommeren 2007. I efteråret 2007 begyndte hun som ejendomsmægler elev, og hun var efterfølgende ansat ved [virksomhed 2] frem til den 15. februar 2010, hvor hun begyndte hos [VIRKSOMHED 1].

Hun er i dag ansat ved en ejendomsmægler i [by 1], hvor hun sidder i en administrativ stilling. Hun laver sagsbehandling, tinglysning, markedsføring, fakturering og al øvrig sagsbehandling.

Da hun blev ansat hos [VIRKSOMHED 1], blev hun tilbudt at være medejer. Det var planen, at hun helt skulle overtage virksomheden i løbet af nogle år. Imidlertid opsagde [person 2] sin stilling lige efter, at aftalen om medejerskab blev indgået. Det blev aftalt, at [PERSON 2] skulle arbejde i virksomheden en dag om ugen, og at hun skulle arbejde på fuld tid. Hun blev klar over, at hun ikke ønskede at overtage virksomheden selv, og løsningen blev, at [PERSON 2] købte virksomheden tilbage. Hun blev herefter bedt om at være daglig leder i virksomheden. På dette tidspunkt var [PERSON 3] også blevet ansat som ejendomsmægler. Efter ca. 3 måneder meddelte [PERSON 2], at der var så dårlig økonomi i virksomheden, at hun skulle gå ned i løn.

[PERSON 2] ville herefter selv være daglig leder i virksomheden. Efter hendes opfattelse udførte hun det samme arbejde, men til en lavere løn. Der blev i den efterfølgende periode indgået flere aftaler om løn og provision. Da hun gik på barselsorlov, blev der aftalt en højere grundløn, og under orloven tilbød [PERSON 2] hende, at han ville betale hendes løn i et halvt år, hvorefter hun ville modtage løn svarende til dagpenge. [PERSON 2] begrundede dette med, at det administrativt var lettest at betale løn under hele barselsorloven.

Hun har under hele ansættelsen boet i [by 1], og hun arbejdede i [by 1], da hun blev ansat hos [VIRKSOMHED 1]. [PERSON 2] vidste derfor ved ansættelsen i 2010, at hun ikke tidligere havde arbejdet i [by 2]. Under sin ansættelse oparbejdede hun et stort kendskab, og det er aldrig blevet påpeget overfor hende, at det var et problem, at hun ikke boede i området. Da de senere skulle ansætte en ejendomsmægler, blev [PERSON 3] ansat, selvom han også boede i [by 1]. Der blev lagt vægt på, at han havde erfaring med erhvervssalg. [PERSON 2] havde indtil da primært varetaget erhvervssalget, men hun var inde over dette område. Da [PERSON 3] blev ansat, overtog han dette arbejdsområde.

På dette tidspunkt var [PERSON 4] også til samtale, men han blev ikke tilbudt stillingen. [PERSON 4] sagde til ansættelsessamtalen, at han ikke havde erfaring med erhverv, og blandt andet derfor blev han fravalgt til stillingen.

Den vikar, som de ansatte under hendes orlov, [person 5], boede heller ikke i [by 2], men også hun blev ansat på grund af kvalifikationer.

Det er hendes opfattelse, at hun i sit arbejde som ejendomsmægler har været selvkørende. Hun har været meget alene i butikken. Hun blev som ejendomsmæglerlev oplært med at sparre og vende sager med kolleger for at undgå fejl. Denne metode har hun også benyttet sig af under ansættelsen hos [VIRKSOMHED 1]. Der er ikke tale om, at hun ikke kan arbejde selvstændigt, men derimod en kutymemæssig sparring medkolleger.

[PERSON 2] har ikke arbejdet andre steder som ejendomsmægler og derfor ikke haft nogen at sparre med. [PERSON 2] har derfor en anden

arbejdsmetode.

[PERSON 4] blev senere ansat hos [VIRKSOMHED 1]. Det er hendes opfattelse, at de har haft samme arbejdsopgaver.

Da hun meddelte [PERSON 2], at hun var gravid, svarede han ikke men strøg ud af døren. [PERSON 2] vendte dog tilbage, og de talte om det. Det var et problem, at hun skulle på orlov, og der skulle derfor ansættes en vikar.

[PERSON 2] tilbød at betale hende løn under barsel.

Hun var på besøg i butikken, efter hun havde født. Hun har også løbende været i telefonisk - og mailkontakt med [PERSON 2] omkring tilbagevenden til arbejdet. Det blev blandt andet aftalt, at hun skulle have en ugentlig fridag i stedet for at afholde fuld barsel. Der har ikke på noget tidspunkt været tale om, at hun skulle vende tilbage til en anden stilling, end den hun havde, da hun gik på orlov.

I sin nuværende stilling varetager hun de opgaver, som det er oplyst, at den oprettede, administrative stilling hos [VIRKSOMHED 1] indeholder. Hun hørte først om den administrative stilling ved [VIRKSOMHED 1] i forbindelse med denne sag. Hun blev ikke tilbudt denne stilling.

Hun har under sin ansættelse hos [VIRKSOMHED 1] ikke haft et højt sygefravær. Hun havde på et tidspunkt ledhævelse og konsulterede en gigtspecialist. Hun var til to konsultationer, hvor hun var på arbejde efterfølgende, og der var ikke tale om hele sygedage i forbindelse med disse konsultationer. Hun har haft to hjemmearbejdsdage i forbindelse med gener på grund af ledhævelse.

Hun kan derfor ikke genkende de oplysninger, som er fremkommet om, at hun skulle have haft 30 sygedage på et halvt år. Det er heller aldrig blevet påtalt, at hun skulle have haft meget sygefravær.

Det er nyt for hende, at [PERSON 4] er uddannet håndværker, og at han brugte sin håndværksmæssige viden i sit arbejde som ejendomsmægler.

Da hun gik på barsel, blev hun sat op i løn, fordi hun ikke under sin orlov fik provision. Hendes løn med provision var ca. 25.000 kr. pr. måned, hvorfor lønnen blev fastsat til dette beløb.

[PERSON 6] har forklaret blandt andet, at han i 36 år arbejdede som bankmand med alle typer af opgaver. Han uddannede sig som ejendomsmægler, og i 2013 overtog han [person 2]s virksomhed. Efter han overtog virksomheden, overgik [PERSON 2] til en konsulentrolle, men på grund af lovkrav fortsatte [PERSON 2] formelt som daglig leder, fordi han ikke selv havde autorisation på dette tidspunkt. Han mødte kun [person 1] en enkelt gang, inden hun blev afskediget.

Overtagelsen skete den 1. oktober 2013, hvorefter han havde sit daglige arbejde i forretningen. Han og [PERSON 2] var enige om, at der skulle ske en besparelse, idet der var for mange mæglere ansat i forhold til

arbejdsopgaverne. Han ønskede også, at den administrative sagsbehandling skulle varetages af én person. Han havde af hensyn til kontinuiteten tillige et ønske om at bevare [person 2]s tilknytning til virksomheden. Han og [PERSON 2] drøftede, hvilke af de ansatte der skulle fortsætte i virksomheden. Resultatet af disse drøftelser er efterfølgende gengivet i bilag A.

[person 5] var meget administrativt orienteret, og hun ville gerne være på kontoret. Hun var udlært som advokatsekretær og havde tidligere arbejdet hos [virksomhed 3].

Ved en sammenligning mellem [person 1] og [PERSON 4] mente de, at [PERSON 4] havde mere erfaring, var lokal, og at han var bedre som ejendomsmægler end [person 1]. Det var også et element i vurderingen, at [person 4]s løn var lavere end [person 1]s løn. Vurderingen faldt således ud til [person 4]s fordel. Ved denne vurdering lænede han sig meget op af [person 2]s erfaring og vurdering.

Efter han havde overtaget virksomheden, havde [PERSON 4] egenhændigt solgt en erhvervsejendom, og han betragtede [PERSON 4] som fuldstændig selvhjulpne. Der var behov for kompetencen med erhvervssalg, da virksomheden både solgte private boliger og erhverv. I dag er kun han og [person 5] ansat i virksomheden, idet økonomien ikke kunne bære en fortsat ansættelse af [person 4].

Han har fået oplyst, at aftalen om, at [PERSON 1] skulle have en månedsløn på 25.000 kr., blev lavet for at få udbetalt det maksimale beløb i barselsdagpenge. [PERSON 1] havde normalt en bruttoløn på ca. 19.000 kr. om måneden. Der var en fælles bonus på kontoret – både dengang og nu.

Forud for afskedigelsen havde han ikke kontakt med [PERSON 1]. Han har således ikke haft en dialog med hende, om hvorvidt hun var indstillet på lønning eller en ændring af stillingsindholdet.

[PERSON 3] har forklaret blandt andet, at han har handlet med ejendomme siden 1981. Han har beskæftiget sig med ejendommæglervirksomheder i mange år og blandt andet været forretningsansvarlig for [virksomhed 2] i [by 1] i 2006. Han lærte [PERSON 1] at kende, da hun i 3 måneder var på et traineeophold hos [virksomhed 2]. [PERSON 1] blev efterfølgende ansat hos [virksomhed 2], indtil afdelingen blev nedlagt i 2008. Han startede herefter en [...]butik, som han havde indtil sin pension i 2010.

Han ville gerne i arbejde igen og talte om et samarbejde med [person 2]. Han søgte derfor stillingen, da [VIRKSOMHED 1] manglede en ejendomsmægler. Han havde tidligere ansat [PERSON 1] og været chef for hende, men nu var [PERSON 1] chef for ham, da hun og [PERSON 2] i 2011 var kompagnoner. Han var ansat hos [VIRKSOMHED 1] indtil den 1. juli 2012.

Han har altid haft et godt samarbejde med [person 1]. [PERSON 1] er god til økonomi,

super intelligent, har en god hukommelse, og hun er lærevillig. Han lærte [PERSON 1] op ud fra et motto om, at ”ingen er klogere end kontorets fælles viden”. Der blev derfor lavet et tjek på alt, der gik ud af døren, uanset om det var ældste eller yngste medarbejder. De kaldte det et ”disaster-tjek”, hvor de havde en høj grad af faglig sparring om opgaverne lige fra faglig sparring til kommatjek. Denne arbejdsform blev videreført, da han blev ansat hos [person 1]. Det er hans opfattelse, at denne arbejdsmetode er vigtig for at eliminere fejl.

I en periode havde [PERSON 1] efter en ferie mange forsømmelser om morgenen. Det kunne f.eks. være et lægebesøg kl. 8:30, hvorved [person 1]s arbejdstid blev udsat med 30-40 minutter. [PERSON 1] havde ellers ikke et sygefravær udover det sædvanlige. Han fik at vide, at forsømmelserne om morgenen skyldtes betændelse i en tå, som var opstået under ferien.

Han opfatter [PERSON 1] som en selvkørende ejendomsmægler. Hos [VIRKSOMHED 1] sad [PERSON 2] på pengekasen, ligesom han formentlig foretog al bogføring. [PERSON 1] foretog al øvrig sagsbehandling.

[PERSON 2] har forklaret blandt andet, at han startede [VIRKSOMHED 1] i [by 2] i 2007. Virksomheden blev omdannet til et anpartsselskab i 2011. Han afhændede virksomheden til [PERSON 6] i 2013. Der var ved overdragelsen til [PERSON 6] en fælles opfattelse af, at det var nødvendigt med en personalereduktion. Han skulle selv ansættes som konsulent med en løn på 40.000 kr. om året. [PERSON 6] havde endvidere planer om at opstarte et kontor i [by 1], hvilket tillige krævede kapital. På dette tidspunkt havde de [PERSON 1] og [PERSON 4] ansat. [PERSON 1] var på orlov, hvorfor [person 5] var ansat som vikar fra marts 2013.

Ud fra saglige kriterier som alder, erfaring og uddannelse valgte de, at [PERSON 4] fortsat skulle være ansat i virksomheden. De lagde vægt på, at [PERSON 4] havde længere erfaring, at han var lokal kendt og kendt lokalt, samt at det var nødvendigt at have yderligere en ejendomsmægler ansat, da [PERSON 4] skulle lægge navn til [by 1] kontoret.

[person 5] var vikar for [person 1], men i oktober ønskede de, at der skulle være en administrativ stilling, som skulle varetage økonomi, bogføring, budgetter, betaling, deponeringer, alle arbejdsområder, som han hidtil havde varetaget. Der skulle således flyttes arbejdsopgaver fra ham til vikaren.

Han tror ikke, at [PERSON 1] kunne have løst disse opgaver, og hun var der heller ikke på dette tidspunkt, da hun var på orlov. Det var hans erfaring, at [PERSON 1] havde svært ved at lave refusionsopgørelser, og han vurderede, at hun ville have svært ved at varetage det økonomiske.

[PERSON 4] var aflønnet med 12.000 kr. pr. måned samt en bonus, 10 % af det indkomne salær. Dette svarede til en månedsløn på 17.000-20.000 kr. [person 5] var aflønnet på samme måde.

Der var i perioden forud indgået en del lønftaler med [person 1]. Da [PERSON 1] blev ansat, fik hun en grundløn på 15.000 kr. plus bonus. I 2011 havde han et ønske om at stoppe, og [PERSON 1] skulle være daglig leder af kontoret. Dette fungerede dog kun i 3 måneder. I denne periode modtog [PERSON 1] en løn på 20.000 kr. pr. måned plus bonus. Da [PERSON 1] stoppede som daglig leder, blev der aftalt en månedsløn på 18.000 kr. samt bonus for digital tinglysning, som [PERSON 1] varetog alene. Da [PERSON 1] gik på barselsorlov, blev der aftalt en fast løn, da det var vanskeligt at afregne bonus, når hun ikke var på arbejde. Der blev aftalt en fast løn på 25.000 kr. i den periode, hvor virksomheden kunne få hele lønnen refunderet fra barselsfonden, barsel.dk. Der var i denne periode derfor ikke en lønudgift for forretningen. Efter de 6 måneder gik [PERSON 1] ned på en løn svarende til dagpenge. Forud for [person 1]s barsel havde hun en løn på 22.000-23.000 kr. om måneden.

Ved vurderingen af [person 1]s og [person 4]s kvalifikationer indgik sygefravær ikke konkret i vurderingen. Det var hans vurdering, at [PERSON 4] arbejdede mere selvstændigt end [person 1]. [PERSON 1] gennemgik altid vurderinger med ham efterfølgende, hvilket han ikke opfattede som særlig selvstændigt. Begge var gode nok som personer og medarbejdere, men [person 4]s større erfaring og selvstændighed samt håndværksmæssige baggrund medførte, at de vurderede, det var det bedste for virksomheden, at [PERSON 4] fortsatte.

[PERSON 1] havde ikke lokalkendskab ved sin ansættelse. Der var på dette tidspunkt ikke mange ansøgninger, og han ønskede en yngre person, hvorfor [PERSON 1] blev valgt.

[person 5] kom fra en stilling hos [virksomhed 3] i [by 3]. [virksomhed 3] havde også en afdeling i [by 2], og derfor var hun kendt i [by 2].

Han kontaktede ikke [PERSON 1] om den administrative stilling. Han kørte ud og afleverede opsigelsen søndag eftermiddag, og han orienterede hende samtidig om salget af virksomheden. Han talte heller ikke med [PERSON 1] om at gå ned i løn, fordi [PERSON 1] tidligere havde meddelt, at hun ikke var villig til at gå ned i løn.

Det var nødvendigt at have en person ansat, som kunne varetage hans opgaver med økonomi, budgetter, regnskaber, deponering og øvrige juridiske ting, fordi han stoppede i virksomheden, da den blev overdraget pr. 1. oktober 2013. Virksomheden havde derfor et problem med varetagelsen af disse opgaver i 3 måneder, indtil [PERSON 1] ville vende tilbage fra sin orlov.

Parternes synspunkter

Sagsøgeren, Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1], har i påstandsdokumentet gjort følgende gældende:

"Til støtte for den nedlagte påstand gøres det overordnet gældende, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte Ligebehandlingsnævnets vurdering af, at det er i strid med ligebehandlingsloven, at [PERSON 1] blev opsagt

fra sin stilling som ejendomsmægler under sin forældreorlov.

Det følger af ligestillingslovens § 9, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Såfremt afskedigelsen finder sted under graviditet eller afholdelse af barselsorlov og forældreorlov, jf. barselslovens § 9, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold (omvendt bevisbyrde), jf. ligestillingslovens § 16, stk. 4, og det påhviler derfor [VIRKSOMHED 1] at bevise, at ligestillingsprincippet ikke er blevet krænket.

Det gøres gældende, at [VIRKSOMHED 1] ikke ved oplysninger om virksomhedsoverdragelse, fremlæggelse af bilag [PERSON 1] mv. har løftet denne bevisbyrde. Det gøres tværtimod gældende, at flere af sagsøgtes oplysninger er ganske ufuldstændige og udokumenterede, og at de endda i nogle tilfælde ikke er korrekte.

De af sagsøgte fremhævede forhold om virksomheden samt de fremlagte bilag udgør således ikke et tilstrækkeligt bevis for, at opsigelsen af [PERSON 1] har været objektivt begrundet i saglige forhold, og at opsigelsen ikke er sket i strid med ligestillingslovens § 9 om forbud mod afskedigelse begrundet i graviditet og orlov.

Herudover gøres det gældende, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte den af Ligestillingsnævnet fastsatte godtgørelse på 225.000,- kr., jf. ligestillingslovens § 16, stk. 2 og 3. Ligestillingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsen lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen."

Sagsøgte, [VIRKSOMHED 1], har i påstandsdokumentet gjort

følgende gældende: "Til støtte for den nedlagte påstand gøres

det gældende,

- at sagsøgte på et helt sagligt grundlag og uden at overtræde ligestillingsloven opsagde [person 1],
- at sagsøgte har løftet den bevisbyrde som han efter ligestillingsloven er pålagt.

Der henvises til de saglige argumenter, der var for at foretage opsigelsen i den ganske lille organisation, og som er gengivet i sagens bilag A, som sammen med sagsøgtes argumenter for ligestillingsnævnet angiver argumenterne til støtte for opsigelsens saglighed, og hvorfor sagsøgte valgte at opsigte [PERSON 1] "

Rettens begrundelse og afgørelse

[PERSON 1] blev afskediget, mens hun afholdt barselsorlov.

[VIRKSOMHED 1] har i medfør af ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i [person 1]s fravær på grund af orlov.

Det er oplyst, at der på tidspunktet for afskedigelsen var 3 fuldtidsansatte hos [VIRKSOMHED 1], [person 4], [person 1] og [person 5], hvor sidstnævnte blev ansat som vikar for [person 1] under dennes orlov.

I perioden fra 15. februar 2010 og frem til opsigelsen havde [PERSON 1] været ansat som ejendomsmægler, været medejer af virksomheden og haft ledelsesopgaver som daglig leder. På baggrund af sagens oplysninger, herunder de afgivne forklaringer, er der ikke grundlag for at fastslå, at [VIRKSOMHED 1] på noget tidspunkt forud for afskedigelsen havde udtrykt utilfredshed med [person 1]s arbejde.

[VIRKSOMHED 1] har ved de fremlagte regnskaber og forklaringerne fra [PERSON 6] og [PERSON 2] godtgjort, at det af hensyn til selskabets økonomiske resultater var berettiget at foretage en personalereduktion. [VIRKSOMHED 1] har forklaret om overvejelser vedrørende de ansattes kvalifikationer, hvilket er illustreret ved det fremlagte bilag A.

Det er ikke alene ved forklaringer fra [PERSON 6] og [PERSON 2] i tilstrækkelig grad godtgjort, at det var nødvendigt at afskedige [person 1] fremfor [PERSON 4] eller [person 5]. Det er ved vurderingen heraf tillagt vægt, at der ikke forud for afskedigelsen blev taget kontakt til [person 1] med henblik på afklaring af, om hun var villig til lønnedgang, eller om hun kunne varetage - eller kunne omskoles til - andre arbejdsopgaver, som følge af en påtænkt organisationsændring. Det er også tillagt vægt, at de administrative opgaver, som [PERSON 2] indtil overtagelsen havde varetaget, fremover skulle varetages af en anden ansat, samt at [PERSON 2] har forklaret, at det i den forbindelse var et problem for virksomheden, at [person 1] først ville vende tilbage fra sin orlov 3 måneder senere.

[VIRKSOMHED 1] har således ikke ved bevisførelsen i tilstrækkelig grad dokumenteret, at opsigelsen af [PERSON 1] hverken helt eller delvist var begrundet i fravær i forbindelse med barsel og dermed heller ikke løftet den bevisbyrde, som følger af ligebehandlingslovens § 16, stk. 4.

[PERSON 1] har krav på godtgørelse, der som følge af ansættelsesforholdets karakter og varighed fastsættes svarende til 9 måneders løn. [PERSON 1] havde på tidspunktet for afskedigelsen en månedsløn på 25.000 kr., hvorfor sagsøgeren gives medhold i påstanden om betaling af 225.000 kr. med renter som påstået.

[VIRKSOMHED 1] skal betale 38.375 kr. i sagsomkostninger. Beløbet dækker

4.000 kr. i retsafgifter og 27.500 kr. med tillæg af moms til dækning af advokatombkostninger.

Der er ved fastsættelse af sagens ombkostninger lagt vægt på sagens værdi og omfang samt hovedforhandlingens varighed. Der er i det fastsatte beløb indeholdt godtgørelse for materialesamling. Det er oplyst, at sagsøgeren ikke er momsregistreret, hvorfor der beregnes moms af det tilkendte beløb til dækning af advokatombkostninger.

Thi kendes for ret:

Sagsøgte, [VIRKSOMHED 1], skal betale [PERSON 1] 225.000 kr. med procesrente fra den 5. februar 2014.

[VIRKSOMHED 1] skal betale sagsombkostninger til sagsøgeren, Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1], med 38.375 kr.

De idømte beløb betales inden 14 dage.

Bente Thanning
dommer

/AEN

Udskriftens rigtighed bekræftes.
Retten i Svendborg, den 4. april 2016.

Pernille Bramskov Mortensen, kontorfuldmægtig