



KØBENHAVNS BYRET DOM

afsagt den 4. april 2019

Sag BS-18946/2018-KBH

Mandatar Ligebehandlingsnævnet for
[person 1]
(advokat Casper Lauritzen)

mod

[virksomhed 1]
(advokat Katja Holbech Mårtensen)

Denne afgørelse er truffet af dommer Pia Petersen.

Sagens baggrund og parternes påstande

Sagen er anlagt den 31. maj 2018. Sagen vedrører spørgsmålet, om [person 1] er blevet forskelsbehandlet på grund af køn i forbindelse med, at hun blev afskediget fra sin stilling som communication manager i [virksomhed 1].

Sagsøgeren, [person 1], har nedlagt principalt nedlagt påstand om, at [virksomhed 1] til hende skal betale kr. 360.000 med tillæg af procesrente fra den 27. juni 2017 og til betaling sker.

Subsidiært har [person 1] nedlagt påstand om, at [virksomhed 1] til hende skal betale kr. 360.000 med tillæg af procesrente fra den 31. maj 2018 til betaling sker.

Påstanden er opgjort som en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Sagsøgte, [virksomhed 1], har nedlagt påstand om frifindelse.

[person 1] har fri proces.

Dommen indeholder ikke en fuldstændig sagsfremstilling, jf. retsplejelovens § 218 a.

Oplysningerne i sagen

Den 1. februar 2016 tiltrådte [person 1] en stilling hos [virksomhed 1] som communication manager. Ifølge ansættelseskontrakten skulle [person 1] primært arbejde på firmaets adresse i Danmark, men hun måtte påregne nogen rejseaktivitet. Lønnen blev aftalt til 40.000 kr. om måneden.

Af [virksomhed 1]` personalehåndbog fremgår om arbejdstiden: "...

5.1 Office Hours

[virksomhed 1]s office hours are weekdays from 9 am to 5 pm. Managers are to ensure that the office is suitably manned during this period.

Unless specified otherwise in the employment contract, working hours are flexible with a fixed period of presence of 9 am to 3 pm in which presence in the office is expected. Work can begin earlier than this and finish later (and requires at least one of them to meet the minimum working hours) but in order to ensure collective presence the fixed period must be obeyed. If for some reason the fixed period cannot be met, this requires prior agreement with the department manager.

The main telephone no. for each location is serviced internally during office hours.

...

6.7 Working from home

The employee can carry out part of his or her work from home if agreed with the employee's manager prior to the day of working home and at the latest at the working day before, unless this is impossible due to suddenly arisen circumstances.

When working from home, it is assumed that the employee is generally accessible within the normal working hours, just as if the employee was at the office. If not, it cannot be considered a working day but must be requested as a day off.

...

7.5 Leave due to Illness in the Family

The first day of absence due to an employee's young child being ill is regarded as being an employee sick day. It is, however, expected that effort is made to minimize use of such leave and that it is equally shared between both parents in cases where both parents work outside the home.

Any necessary absence due to an older child's or other family member's illness is subject to agreements with the immediate superior.

...".

Den 1. september 2016 blev [person 1] indkaldt til en samtale med marketing director [person 2]. Af indkaldelsen til mødet fremgik blandt andet:

" ...

Hej [person 1],

Jeg har indkaldt dig til et 1:1 møde i dag kl. 14 som opfølgning på vores samtale i går, omkring arbejdstider. Som jeg nævnte for dig, er du nødt til at sikre at de timer, hvor du kommer senere eller går tidligere, lægges på andre tider.

Lad os tage dialogen om dette på 1:1 møde i dag, da disse timer selvfølgelig skal lægges endten samme dag eller i løbet af ugen.

Jeg har vedlagt [virksomhed 1]s Staff Manual, hvor du under afsnit 5. Staff Guidelines kan se retningslinier for "working hours"

[person 2]

Kind regards,

...".

Den 11. oktober 2016 blev [person 1] indkaldt til et møde med [person 2] og [person 3] fra HR-afdelingen. På mødet blev [person 1] afskediget. På mødet fik [person 1] udleveret sålydende brev underskrevet af CEO [person 4]:

" ...

Termination of Employment

Dear [person 1],

We regret to inform you that the Company has decided to terminate your employment in accordance with the 3 months' notice period, specified in section 7.2. in your employment contract. Your last day of employment will be January 31st 2017.

Release of Notice

To give you the best possible situation in finding new employment, [virksomhed 1] releases you from work for the rest of notice, and you are not to show up for work or perform for [virksomhed 1] hereafter.

Salary

You will receive your normal salary up to your last day of employment January 31st 2017.

...”.

Efter at [person 1] havde bedt om en nærmere begrundelse for opsigelsen, skrev [person 3] således til hende i et brev af 1. juni 2017: ”...

Begrundelse for opsigelse

[person 1] (herefter Medarbejderen) blev d. 11. oktober 2016 opsagt som Communication Manager i [virksomhed 1] (herefter Virksomheden).

Opsigelsen skyldes virksomhedens forhold, da denne besluttede at omstrukturere Communication Manager rollen organisatorisk, således at den fremadrettet blev en global funktion, hvilket bl.a. indebærer væsentlig forøget rejsetid og tilstedeværelse på virksomhedens kontor i USA.

Det blev besluttet at Medarbejderen ikke matchede denne profil.

[person 3]

Global HR Manager

[virksomhed 1]

...”.

I en mail af 9. juni 2017 skrev [person 1] yderligere om spørgsmålet til [person 3]:

”...

Hej [person 3],

Det var ærgerligt. Så da jeg står og skal bruge en begrundelse, er du så sød at bekræfte, at grunden til jeg blev fyret fra stillingen var at

[virksomhed 1] valgte at stillingen skulle have en mere global karakter. Det ville indebære mere rejseaktivitet til [virksomhed 1]s udenlandske kontorer, minimum 10-12 uger, og på grund af min situation, anså man ikke længere mig som den rette kandidat. Da [virksomhed 1] ønskede, at ændringerne skulle have effekt fra d. 1. november 2016, blev jeg fritstillet med øjeblikkelig virkning.

Det var præcis det, jeg blev forklaret af [person 2] til opsigelsessamtalen, hvor du jo selv var til stede, og blot det, jeg ønsker, at I bekræfter.

Hilsen [person 1]

...”.

[person 3] svarede herefter i en mail af 13. juni 2017 ”...

Hej [person 1],

Jeg bekræfter nedenstående begrundelse.

...”.

[person 1] klagede til Ligebehandlingsnævnet over, at hun var blevet forskelsbehandlet på grund af køn i forbindelse med, at hun afskediget hos [virksomhed 1].

Ligebehandlingsnævnet traf den 7. marts 2018 følgende afgørelse:

”...

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling hos indklagede.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 360.000 kr. med procesrente fra den 27. juni 2017, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet

Sagsfremstilling

Den 1. februar 2016 tiltrådte klager en stilling som Communication Manager hos indklagede. Den indklagede virksomhed har afdelinger i Danmark, England og USA.

Ifølge ansættelseskontrakten skulle klager primært arbejde på indklagedes adresse i Danmark, men måtte påregne nogen rejseaktivitet af et omfang, der ikke er defineret i ansættelseskontrakten. En arbejdsuge var ifølge kontrakten på 37 timer. Hertil kom 30 minutters frokostpause dagligt. Medarbejderen skulle i perioder forvente overarbejde, som ikke ville blive udbetalt.

Om arbejdstid og -sted fremgår det af indklagedes Staff Manual:

”5.1 Office Hours

[Indklagede]’s office hours are weekdays from 9 am to 5 pm. Managers are to ensure that the office is suitably manned during this period.

Unless specified otherwise in the employment contract, working hours are flexible with a fixed period of presence of 9 am to 3 pm in which presence in the office is expected. Work can begin earlier than this and finish later (and requires at least one of them to meet the minimum working

hours) but in order to ensure collective presence the fixed period must be obeyed. If for some reason the fixed period cannot be met, this requires prior agreement with the department manager.

The main telephone no. for each location is serviced internally during office hours.

...

6.7 Working from home

The employee can carry out part of his or her work from home if agreed with the employee's manager prior to the day of working home and at the latest at the working day before, unless this is impossible due to suddenly arisen circumstances.

When working from home, it is assumed that the employee is generally accessible within the normal working hours, just as if the employee was at the office. If not, it cannot be considered a working day but must be requested as a day off."

Klager er fraskilt og har med sin tidligere ægtefælle en såkaldt 7/7-deleordning for så vidt angår deres tre fælles børn.

Den 1. september 2016 blev klager indkaldt til en samtale med indklagedes Marketing Director. Det fremgår af mail samme dag:

Hej [klager],

Jeg har indkaldt dig til et 1:1 møde idag kl. 14 som opfølgning på vores samtale i går, omkring arbejdstider.

Som jeg nævnte for dig, er du nødt til at sikre at de timer, hvor du kommer senere eller går tidligere, lægges på andre tider.

Lad os tage dialogen om dette på 1:1 møde i dag, da disse timer selvfølgelig skal lægges en[]ten samme dag eller i løbet af ugen.

Jeg har vedlagt [indklagedes] Staff Manual, hvor du under afsnit 5. Staff Guidelines kan se retningslinier for "working hours"

[navn]"

Den 11. oktober 2016 blev klager afskediget fra sin stilling. Der er ikke for nævnet fremlagt en opsigelsesskrivelse.

Ved mail af 20. oktober 2016 ønskede klager overfor indklagede at forklare

sin oplevelse af afskedigelsen. Her anførte hun blandt andet, at indklagedes Marketing Director måtte være den bærende kraft i forhold til afskedigelsen. Klager beskrev sit samarbejde med kollegaen samt det forhold, at klager oplevede ikke at blive behandlet godt. Indklagedes Marketing Director havde oplyst klager om, at indklagedes fleks- og fixtid ikke gjaldt for klager, og at klager måtte finde et andet arbejde, hvis hun ikke kunne få det til at passe med sit familieliv. Klager beskrev herefter dagen, hvor hun blev afskediget og fritstillet med øjeblikkelig virkning, hvilket hun ikke fandt proportionelt med begrundelsen for afskedigelsen. Herefter skrev klager:

"I was told that because it has been decided to make my position a "global" one, it would in the future involve a lot more travelling, at least 10 weeks per year, and because of my situation - alone with 3 kids = little flexibility, I was no longer the right match! I know, that it is not okay for companies to in such a way just change a job description, and then fire someone, because they assume that that person would not be able to fulfill it, - before even asking that person, and before trying to see, if any measures could be taken, to furnish that person with the resources to take on the new role.

Had this been dealt with in a fair and just manner, I should have been consulted. Why was that not done? And who assumed that I would not be able to travel? I would like to state, that being a divorced mother also means that I only

have my children half the time, and the other half, I am free to travel as much as I want to. Has that been considered? Or was that not relevant, because the travelling part is not really the real reason?"

Ved jobopslag indrykket den 16. december 2016 søgte indklagede en Global Communication Manager, der kunne tale og skrive flydende engelsk. Det fremgår blandt andet af opslaget, at det primære arbejdssted var på indklagedes hovedkontor i Danmark, men at det blev forventet, at medarbejderen ville få mellem 20 og 30 rejsedage årligt relateret til kommunikations- og markedsføringsarrangementer.

Ved brev af 1. juni 2017 blev afskedigelsen begrundet over for klager:

"Begrundelse for opsigelse

[Klager] (herefter Medarbejderen) blev d. 11. oktober 2016 opsagt som Communication Manager i [indklagede] (herefter Virksomheden).

Opsigelsen skyldes virksomhedens forhold, da denne besluttede at omstrukturere Communication Manager rollen organisatorisk, således at den fremadrettet blev en global funktion, hvilket bl.a. indebærer væsentlig forøget rejsetid og tilstedeværelse på virksomhedens kontor i USA.

Det blev besluttet at Medarbejderen ikke matchede denne profil.”

Den 9. juni 2017 skrev klager til indklagedes Global HR Manager:

Hej [navn],

Det var ærgerligt. Så da jeg står og skal bruge en begrundelse, er du så sød at bekræfte, at grunden til jeg blev fyret fra stillingen var at:

[Indklagede] valgte at stillingen skulle have en mere global karakter. Det ville indebære mere rejseaktivitet til [indklagede] s udenlandske kontorer, minimum 10-12 uger, og på grund af min situation, anså man heller ikke længere mig som den rette kandidat. Da [indklagede] ønskede, at ændringerne skulle have effekt fra d. 1. november 2016, blev jeg fritstillet med øjeblikkelig virkning.

Det var præcis det, jeg blev forklaret af [navn] til opsigelsessamtalen, hvor du jo selv var til stede, og blot det, jeg ønsker, at I bekræfter.

Hilsen [klager]”

Indklagedes Global HR Manager svarede den 13. juni 2017:

”Hej [klager],

Jeg bekræfter nedenstående begrundelse”

Klagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet søndag den 26. juni 2017 kl. 17:42.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn. Hun ønsker en godtgørelse.

Klagers stilling skulle rumme mere rejseaktivitet, og derfor så indklagede

ikke længere klager som rette kandidat, idet hun er alenemor med tre børn. Stillingens globale karakter ville indebære rejseaktivitet til indklagedes udenlandske kontorer i minimum 10 til 12 uger årligt. Der er tale om diskrimination mod klagers familiemæssige stilling i strid med ligestillingsloven.

Klager har altid efterlevet indklagedes Staff Manual om arbejdstider. De dage, hvor hun måtte gå tidligt, arbejdede hun aftener eller weekender; også når hun havde børnene. Det var en regelmæssig procedure for klager at tænde computeren og arbejde, når børnene var lagt i seng. Alternativt arbejdede hun i weekenden. Hun kan derfor ikke genkende, at timerne ikke blev lagt på et andet tidspunkt. Klager har en høj arbejdsmoral, og det er vigtigt for hende at gøre sit arbejde godt.

I juli 2016 fik klager en ny chef. Samtalen den 1. september 2016 var foranlediget af, at klager netop havde spurgt, om hun kunne gå tidligt for at deltage i møder i forbindelse med sin skilsmisse. Pr. mail blev klager oplyst om, at hun kunne gå tidligt, så længe hun naturligvis indhentede timerne på andre tidspunkter.

Derefter blev klager indkaldt til mødet, hvor hun blev oplyst om, at den nye chef ønskede at inddrage klagers muligheder for flekstid. Hun skulle derfor være på kontoret 37 timer ugentligt, 7,5 timer dagligt. Hun måtte ikke komme tidligere, gå senere eller arbejde flere timer i den børnefri uge for så at arbejde mindre i børneugen. Klager blev oplyst om, at hvis hun ikke kunne få det til at gå op, måtte hun se sig om efter et andet arbejde.

Der er hos indklagede flekstid, og klager blev lovet fleksibilitet, da hun takkede ja til jobbet. Senere blev udmeldingen modereret til, at klager kunne arbejde længere nogle dage og kortere andre dag, så længe hun havde 37 timer på kontoret. At pålægge klager at være på kontoret 7,5 time hver dag var i strid med personalehåndbogen og i strid med, hvad hun blev lovet til sin ansættelsessamtale. På mødet blev det ikke nævnt, at klagers arbejdsindsats ikke var god nok, eller at indklagede ikke havde tiltro til, at hun arbejdede de forventede timer.

Da klager tiltrådte stillingen, var det velvidende om, at stillingen ville indebære rejseaktiviteter. Hun nåede imidlertid alene at have tre rejsedage, idet rejseudgifter blev skåret væk. Det var derfor besynderligt, at indklagede ønskede, at stillingen skulle have mere rejseaktivitet.

Klagers mandlige kollega blev ikke pålagt samme regler angående fleksibilitet. Han mødte lidt senere to gange om ugen og gik lidt tidligere to

gange om ugen for at aflevere og hente sine børn. Kollegaen skulle således over en periode på to uger hente og bringe fem gange. Både klager og kollegaen skulle derfor begge koordinere rejseaktivitet med baglandet.

Alene klagers fleksibilitet blev imidlertid påtalt. Indklagedes kontor i USA havde på grund af tidsforskellen generelt gavn af, at klager arbejdede sent. Indklagede forholdt sig imidlertid ikke hertil, da de valgte at fjerne klagers mulighed for flekstud.

Den mandlige kollega havde mindst ligeså meget med USA at gøre som klager. Han var ansvarlig for at udvikle indklagedes hjemmeside, havde kontakten til et analysefirma og var projektansvarlig for nogle af de projekter, hvortil klager leverede indhold. De havde derfor et tæt samarbejde, men kollegaen blev ikke frataget muligheden for fleksibel arbejdstid.

Klager bestrider indklagedes påstand om at have særligt fokus på medarbejderes tilstedeværelse. Klager var til stede inden for arbejdstiden og performede godt. I sine uger med børnene var hun som tilladt ifølge indklagedes Staff Manual altid til stede kl. 9 til 15. Hun indhentede de resterende timer hjemmefra om aftenen eller alternativt i weekenden. Hun var altid tilgængelige pr. mail eller telefon. Det var absolut ikke en forudsætning for kontakten med medarbejdere i andre lande, at klager var på kontoret.

Når klager har sine børn på halv tid, er der 26 uger om året, hvor det er muligt for hende at rejse uden hjemlige forpligtelser. Hun blev imidlertid aldrig spurgt, om hun var interesseret i ekstra rejsetid.

I stillingsopslaget slået op umiddelbart efter afskedigelsen af klager er der intet nævnt om, at den nye medarbejder skulle stå til rådighed 24 timer i døgnet. Ydermere skulle den pågældende medarbejder have 20 til 30 rejsedage, hvilket ikke er mere, end hvad klager accepterede, da hun sagde ja til jobbet. 20 til 30 rejsedage er væsentligt mindre end de 12 uger, som klager blev informeret om, ville være nødvendigt i den nye stilling. Udover at titlen er Global Communication Manager, er den nye stilling på ingen måde anderledes end det job, klager bestred. Indklagede er en global virksomhed, og stillingen som Communications Manager har hele tiden krævet et globalt fokus.

Den nye kvindelige medarbejder har ingen børn.

Begrundelsen i opsigelsesbrevet stemte ikke overens med den mundtlige begrundelse, klager fik til opsigelsessamtalen. Hun bad derfor i en mail indklagede om at bekræfte den mundtlige begrundelse.

Manglende kvalifikationer blev aldrig nævnt hverken skriftligt eller mundligt som årsag til opsigelsen. Kvaliteten af klagers arbejde blev aldrig påtalt eller på nogen måde kritiseret, ligesom hun aldrig blev tilbudt opkvalificering. Hendes arbejde blev tværtimod rost.

I Højesterets dom af 7. oktober 2013 i sag 274/2011 (U.2014.106/2H), som indklagede har henvist til, er der tale om afskedigelse af en medarbejder på grund af ordrenedgang. Klager blev ikke afskediget på grund af reduktion af medarbejderstaben. Hun blev fritstillet, fordi stillingen skulle besættes med det samme. I dommen blev medarbejderen afskediget på grund af manglende kvalifikation og ikke på grund af sin manglende fleksibilitet. Ved afskedigelsen af klager var mangel på fleksibilitet den direkte årsag til afskedigelsen. Hvis anvendelsen af kriteriet fleksibilitet har en kønsskæv effekt, kan der foreligge indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

Indklagede afviser at have udsat klager for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

Ligebehandlingsloven beskytter ikke mod opsigelse af en medarbejder som følge af dennes "familiemæssige situation", når dette ikke i øvrigt har nogen sammenhæng med nogle af lovens beskyttelsesværdige kriterier, herunder køn. Det faktum, at klagers familiemæssige situation kræver en højere grad af koordinering, der bevirker, at hun er mindre fleksibel hver anden uge, er ikke et beskyttet vilkår, der gør, at indklagede skal tage ekstra højde herfor; heller ikke i en opsigelsessituation. Den familiemæssige situation er ikke relateret til køn.

Klager blev opsagt på baggrund af flere forhold, herunder manglende fleksibilitet og manglende kvalifikationer. Det sidste kriterium er ikke nævnt i begrundelsen for opsigelsen, idet indklagede ikke så noget formål hermed på dette tidspunkt. Flexibilitetsproblematikken var afgørende, men det forhold, at klager samtidig ikke ydede en tilfredsstillende indsats, var medvirkende til, at hun blev opsagt, idet indklagede vurderede, at klager ikke havde de fornødne kvalifikationer.

Klagers 50/50-deleordning betyder, at faderen har præcis den samme ordning som klager. Havde det således været klagers tidligere ægtefælle, der var blevet opsagt, havde den familiemæssige situation været præcis den samme som for klager. Det havde intet ændret i forhold til den manglende fleksibilitet, selvom der var tale om en mand. Der blev derfor på ingen måde lagt vægt på klagers køn i forbindelse med opsigelsen. Når forholdene er ens for begge forældre, er der ikke en kønsskæv effekt.

Klagers situation er ikke særlig for kvinder, idet klagers eksmand befinder sig i præcis samme situation som følge af deleordningen.

Indklagede har henvist til Højesterets dom af 7. oktober 2013 i sag 274/2011 (U.2014.106/2H) om opsigelse på grund af mindre fleksibilitet i de uger, hvor den opsagte medarbejders børn opholdt sig hos den opsagte kvinde. Forældrene havde en 50/50-deleordning angående deres børn på 6 og 8 år. Højesteret statuerede ved dommen, at fleksibilitet i henseende til arbejdstid må anses for et i sig selv kønsneutralt kriterium.

Det forhold, at indklagede som udgangspunkt er fleksibel i relation til deres medarbejdere, er ikke ensbetydende med, at der er en aftale om flekstid. Der er heller ikke i ansættelseskontrakten aftale om afspadsering eller andet, der indikerer, at der forelå en decideret flekstidsordning.

Klagers samtale med lederen vedrørte det forhold, at indklagede allerede på daværende tidspunkt så nogle udfordringer med at få arbejdet indpasset i klagers situation. På dette tidspunkt var der imidlertid ikke et presserende behov, idet der endnu ikke var taget en beslutning om at fokusere yderligere på det amerikanske marked. Indklagede foretog sig derfor ikke yderligere. Et øget fokus på det amerikanske marked blev dog efterfølgende besluttet henover sommeren 2016 og resulterede til sidst i opsigelsen af klager i oktober 2016.

Særligt hen over sommeren 2016 var det et fokuspunkt for hele afdelingen, og dermed også for klagers mandlige kollega, at medarbejderne så vidt muligt var til stede inden for arbejdstiden, lagde sine timer og i øvrigt performede tiltrækkeligt.

Den 1. juli 2016 fik klager en ny leder, som fik til opgave at reorganisere funktionen til en global marketingfunktion og evaluere funktionen i forhold til den nye profil. Det blev i den forbindelse vurderet, at klager ikke havde den profil og erfaring, som var en forudsætning for at arbejde i den globale funktion.

Den nye stilling krævede en Global Communication Manager, som kunne drive den globale kommunikation til kunder, marked samt kollegaer og ledere. Stillingen var derfor mere strategisk end klagers rolle, og krævede en profil, som kunne udarbejde kommunikationsstrategier, politikker, identificere forskellige typer af kommunikationskanaler og konceptualisere projekter. Det var samtidig centralt, at den nye medarbejder var "native speaking", da indklagedes corporate sprog er amerikansk, hvilket blev fremhævet i stillingsopslaget.

Som følge af virksomhedens ekspansion til USA var der behov for en medarbejder, der kunne stå til rådighed på alle tidspunkter af døgnet, og som havde mulighed for at rejse til USA, når der var behov herfor. Dette behov var på ingen måde relateret til medarbejderens køn, men til vedkommendes fleksibilitet i det daglige. Indklagede vurderede, at klager ikke kunne opfylde disse behov blandt andet som følge af hendes ufleksibilitet hver anden uge. Selvom klager kunne stå til rådighed 26 uger årligt, var der tilsvarende 26 uger, hvor hun ikke kunne stå til rådighed i samme omfang.

Stillingen blev besat af en kvindelig kandidat med erfaring med lignende internationale stillinger med de sproglige kundskaber, stillingen kræver. Klager havde ikke den samme erfaring eller de faglige kvalifikationer hertil.

Ved en samlet vurdering af klagers profil, vejede erfaring fra tilsvarende globale stillinger og opgaveløsninger tungest, men den manglende fleksibilitet også spillede en afgørende rolle.

Klagers rolle kan ikke sammenlignes med den pågældende mandlige kollegas rolle. Den mandlige kollega var webmanager/digital manager, hvilket blandt andet indebar, at han ikke havde nær så meget kontakt med USA som klager. Indklagede stillede forskellige krav til de to roller, herunder også til fleksibiliteten.

Uanset om den mandlige kollega syntes at have mere fleksibilitet end klager, var dette under alle omstændigheder ikke begrundet i, at han var en mand, men alene fordi indklagede havde større tiltro til, at han kunne administrere fleksibiliteten.

Indklagede accepterede, at klager sommetider gik tidligt, hvis timerne i stedet blev lagt på et andet tidspunkt. Indklagedes Staff Manual om fleksible arbejdstider er under forudsætning af, at timerne i sidste ende erlægges. I de tilfælde, hvor dette ikke blev efterlevet, var indklagede nødsaget til at begrænse muligheden for fleksible arbejdstider, hvilket er en del af indklagedes ledelsesret.

Klager lagde en stor del af sine arbejdstimer som hjemmearbejde og inddrog jævnlige flextid i løbet af en arbejdsuge, hvilket medførte, at hun ikke var tilgængelig for kollegaer. Hun efterlevede ikke kravet om, timerne skulle lægges enten samme dag, eller i hvert fald i løbet af ugen. Det gjorde imidlertid den mandlige kollega, hvorfor indklagede af den grund stolede mere på, at han lagde sine timer. Indklagede havde således ikke det samme opsyn med den mandlige medarbejder.

Disse forhold blev blandt andet påtalt ved mødet den 1. september 2016, hvor klagers arbejdstider og indklagedes behov for, at timerne blev lagt som aftalt, blev drøftet. Indklagede bestrider, at mødet blev afholdt på klagers foranledning, og fordi hun havde bedt om fri i til at deltage i møder i forbindelse med sin skilsmisse.

Indklagede kan ikke genkende det anførte om, at klager blev oplyst om, at hun skulle rejse 10 til 12 uger om året. Indklagede vidste på daværende tidspunkt blot, at rejsetiden i hvert fald ville blive forøget betragteligt. Indklagede fik behov for en mere global rolle, der således indebar øget fleksibilitet og andre kvalifikationer end klagers.

Det blev ved opsigelsen nævnt, at der ville være væsentlig mere rejsetid. Klager rejste ikke noget nær 20 til 30 dage i sin tid hos indklagede, hvorfor 25 til 30 dage som oplyst i jobopslaget stadig er væsentlig mere rejsetid end i klagers stilling. Den nye stilling krævede cirka 10 ugers rejseaktivitet om året.

Klagers afløser er kvinde, og klagers tidligere chef er kvinde og enlig mor til to børn. Kønnen på en medarbejder spiller ingen rolle for indklagede. Den globale marketingfunktion bestod på tidspunktet for indklagedes bemærkninger af 10. oktober 2017 af fem kvinder og fire mænd, heriblandt enlige fædre og fædre med mindre børn.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven).

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige blandt andet ved afskedigelse. Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, kriterium eller praksis vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, med mindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt

formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Det lægges til grund, at klager blev opsagt og fritstillet, fordi indklagede på grund af klagers familiemæssige situation med en 7/7-ordning for sine tre børn vurderede, at klager ikke var den rette kandidat til den ændrede stilling som Communication Manager, der indebar mere rejsetid end tidligere.

Et sådant krav til fleksibilitet i forhold til familiemæssig situation vil efter nævnets opfattelse i højere grad ramme kvinder end mænd.

Indklagede har ikke nærmere begrundet sagligheden i relation til kravet om fleksibilitet, og at midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Nævnet bemærker, at klager ikke fik mulighed for at vise, om hun kunne efterleve indklagedes krav om fleksibilitet.

Klager får herefter medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 360.000 kr. svarende til cirka 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 360.000 kr. til klager med procesrente fra den 27. juni 2017, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

...".

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af [person 1], [person 5], [person 2], [person 3] og [person 6].

[person 1] har forklaret blandt andet, at hun er enlig mor til 3 børn, der var 3, 6 og 8 år gamle, da hun blev ansat i [virksomhed 1]. Det mindste barn gik i børnehave, og de to andre børn gik i skole. Hun havde børnene 7 dage og hendes ex-mand havde børnene 7 dage fra torsdag til torsdag. Det påvirkede hendes arbejde, idet hun ikke var fleksibel den ene uge, når hun havde børnene, idet hun skulle bringe og hente børn, ligesom børnene kunne være syge. Hun fik hjælp af sin mor, der dog også havde arbejde. Onsdag kunne hendes mor

hente børnene. Børnene skulle møde i skole kl. 8.15. Herefter afleverede hun det 3. barn i børnehaven. Det tog hende omkring 30 minutter at aflevere børnene. Fra hun forlod sin bopæl, afleverede børn og til hun var på arbejde, gik der omkring 5 kvarter. Hun blev ansat i [virksomhed 1] til at varetage kommunikationsopgaver bredt. Der var tale om en lang række forskellige opgaver. Det skriftlige arbejde var 100 % på engelsk. Det er aldrig blevet påtalt, at hendes engelskkundskaber ikke skulle være gode nok. Hun er uddannet cand. ling. merc. i engelsk erhvervsprog. I sit arbejde havde hun meget med USA at gøre, idet der var meget kontakt til sagsøgte amerikanske afdeling. Hun vurderer, at det amerikanske marked udgjorde 40% og andre udenlandske kunder den resterende del af hendes arbejde. Der var ikke et dansk marked, og der var derfor kun udenlandske kunder. Hun vidste, at der ville være rejseaktiviteter. [person 7], der ansatte hende, fortalte, at der ville være 4-5 uger med rejseaktivitet om året. Hendes familiemæssige forhold blev oplyst i forbindelse med, at hun blev ansat, og hun oplyste, at fleksibilitet i arbejdstiden var nødvendig for hende hver anden uge, men at hun til gengæld hver anden uge var 100% fleksibel. [person 7] oplyste, at det ikke var et problem, og at hun kunne lægge arbejdstimer hjemme efter behov. Da USA var 6 timer bagud i tid, var det kun godt, at hun kunne arbejde i forhold til USA om aftenen. Der var i virksomheden flextid mellem 9-15. Hun havde ikke rejseaktivitet under ansættelsen udover et seminar i München. Herefter kom der nærmest rejseforbud i virksomheden på grund af besparelser.

Hun benyttede sig af den aftale, som hun havde med [person 7] til at arbejde fleksibelt. Dette er aldrig blevet påtalt før [person 2] blev chef i juni 2016. Hun og [person 2] havde overlappende ferie, og de begyndte derfor først deres samarbejde fra august 2016. Forholdet til [person 2] var fint i starten, men det ændrede sig pludselig markant, og [person 2] gjorde det klart, at hun ikke var hendes favoritperson. Dagen før den 1. september 2016 havde hun bedt om at måtte deltage i skilsmissemøde/terapi. Terapien lå i dagtimerne. På et møde den 1. september 2016 sagde [person 2] god for, at hun deltog i skilsmissemøde/terapi, hvis timerne blev indhentet på andre tider, men at der generelt skulle være mere tid på kontoret, og at hun derfor skulle være der 37 timer om ugen. Dette havde hun ikke tidligere været. Op til den 1. september 2016 vurderer hun, at hun havde været på kontoret 30 timer om ugen. [person 2] sagde, at hvis hun ikke kunne være på kontoret 37 timer om ugen, så skulle hun ikke kunne forvente at være ansat der. Hun svarede, at det ikke var de præmisser, hun var blevet ansat under, men at hun rettede ind. Oplysningerne i mailen af 5. oktober 2016 fra [person 2] til [person 3], bilag I om hendes mødetider, kan være rigtige. Hun havde et sygt barn, og det var baggrunden for mødetiderne de pågældende dage. Når hun i kalenderen den 2. september 2016 har skrevet familiecenteret fra kl. 12.00- 14.00, så er det skilsmissemøde/terapi. Det er booket med 2 timer, og ikke med 3 timer som oplyst af [person 2] i en mail.

De timer, hun manglede op til 37 timer, indhentede hun typisk gennem aftenarbejde, når børnene var puttet. Det kunne også være i weekender, at hun indhentede det. Hun vil anslå, at hun i alt arbejdede omkring 40 timer om ugen. Hendes aftenarbejde var meget skrivearbejde, artikler og marketingsmateriale. Det var ikke opgaver, der krævede meget mailkorrespondance. Det har aldrig under ansættelsen været et tema, hvor mange mails hun sendte. Hjemme arbejdede hun med mange opgaver, hvor hun skulle have fred og ro. Herudover var der opgaver i forhold til USA.

Nøglekortet til virksomheden fungerede ved, at der var en bagdør, og at man havde en chip på nøglekortet til at komme ind og ud, hvis man gik ind og ud af bagdøren. Ved hovedindgangen brugte man ikke kort med chip. På loggen, bilag B kan man se, at hun den 10. februar 2016 gik ind kl. 11.24.20. Hun har formentlig hentet mad. Hun gik hjem kl. 16.53.50. Der mangler en ankomsttid om morgenen, og en tid for hvornår, hun gik efter mad, men det kan være fordi, hun er gået ind og ud med en anden. Ofte gik man flere ind og ud samtidig, og så brugte alle ikke nøglekort.

Hun blev opsagt den 11. oktober 2016. [person 2] kom hen til hende og spurgte, om hun havde 2 minutter. Herefter gik de ind på et mødekontor, hvor [person 3] sad. [person 2] sagde, at man havde valgt at hendes stilling skulle have en mere global karakter med rejser 10-12 uger om året, og hun på grund af sin familiemæssige situation ikke længere var den rette person til stillingen. Hun nåede ikke at svare, idet [person 2] hurtigt gik til et andet møde. [person 3] spurgte, om hun havde forstået, hvad der var blevet sagt. [person 3] fortalte, at hun skulle skrive under på opsigelsen, og at de skulle følges hen til hendes skrivebord, hvor hun skulle hente sine ting og aflevere sit adgangskort. Herefter blev hun eskorteret ud. De aftalte at mødes dagen efter, idet der lå private ting på hendes computer, som skulle overføres. Mailkontoen blev straks lukket, således at den var lukket, da hun kom hjem. Mailen af 20. oktober 2016, bilag 8, som hun sendte til ledelsen i [virksomhed 1], fik hun ikke svar på.

Senere fik hun den skriftlige begrundelse af 1. juni 2017 fra [person 3], bilag 10. Hun bad om at få bekræftet den begrundelse, hun havde fået mundtligt, og [person 3] bekræftede i mailkorrespondancen, at hun på grund af sin situation ikke længere var den rette person til jobbet, der skulle have en mere global karakter. Henvisningen til hendes situation var hendes situation som enlig mor. De opgaver, der er beskrevet i jobannoncen, bilag J som Global Communication Manager, er alle opgaver, som hun havde under sin ansættelse. De beskrevne kvalifikationer svarer endvidere til de kvalifikationer, hun havde. Det fremgår, at der ville være tale om 20-30 rejsedage, men hun fik at vide, da hun blev opsagt, at der var rejser 10-12 uger om året og ikke 20-30

dage. Det lå allerede i hendes ansættelsesaftale, at hun skulle rejse 20-30 dage om året, og hun kunne rejse 20-30 dage om året, idet rejsedagene kunne lægges på de dage, hvor hun ikke havde børn.

Hun har været omkring 30 timer på kontoret om ugen i gennemsnit. Man kan ikke af pkt. 5.1 i Staff Manual, bilag 5 udlede, at hun skulle være 37 timer om ugen på kontoret. Det blev ved ansættelsen aftalt, at hun kunne arbejde hjemmefra. Det var først under mødet med [person 2], at hun fandt ud af, at [person 2] havde en anden holdning.

Hun mødte typisk kl. 09.00 og gik kl. 15.00, når hun havde børn. Hun havde en aftale om, at hun skulle arbejde 37 timer og være på kontoret mellem 9.00 og 15.00, og at hun kunne arbejde hjemmefra de resterende timer.

[person 5] har forklaret blandt andet, at hun siden september 2017 har været global HR manager i [virksomhed 1]. I [virksomhed 1] har man ansat 30 forskellige nationaliteter. Generelt har man en ordning med frihed under ansvar og således, at man lægger 37 timer om ugen på kontoret. Pkt. 5.1 i Staff Manual, bilag 5 skal forstås således, at man skal være på kontoret mellem kl. 09.00 og 15.00, og at man kan lægge de resterende timer inden kl. 09.00 eller efter kl. 15.00. Man kan således ikke være på kontoret mellem kl. 09.00 og 15.00 og lægge de øvrige timer hjemme som hjemmearbejdstimer. Kulturen er, at man er på kontoret og arbejder derfra. Der kan være særaftaler med medarbejdere, og hun ved ikke, om [person 7] har indgået en særaftale med [person 1], men der foreligger ikke en skriftlig aftale om det. Særaftaler vil normalt være dokumenteret skriftligt for begge parter skyld, og de vil typisk være tidsbegrænsede. Der er generelt 2-5% af medarbejderne, der har skriftlige tidsbegrænsede særaftaler. De har flere medarbejdere, både kvinder og mænd, der er alene om ansvaret med børn. Disse medarbejdere lægger alligevel typisk 37 timer på kontoret.

[person 2] har forklaret blandt andet, at hun blev ansat i virksomheden i december 2015 med ansvar for de globale events. [person 7] var hendes chef. I juni 2016 stoppede [person 7]. Hun accepterede at overtage hans job som marketing director fra 1. juli 2016. Herved blev hun chef for [person 1]. Af pkt. 5.1 i Staff Manual fremgår, at man skal være på kontoret mellem kl. 09.00 og 15.00. De øvrige timer op til 37 timer, kan man frit lægge inden kl. 09.00 eller efter kl. 15.00, men man skal være 37 timer på kontoret, medmindre der er en anden fast aftale. Man kan således ikke lægge de resterende timer hjemme uden en fast aftale. Da [person 1] blev ansat af [person 7], blev de kolleger. De havde et almindeligt godt kollegialt samarbejde. Da hun senere blev chef for [person 1], ændrede deres forhold sig, idet det var noget andet at chef end kollega. Hun har ikke skiftet opfattelse af [person 1], og hun har ikke haft noget imod hende. Mailen af 1. septem-

ber 2016, bilag 6, hvor hun indkaldte [person 1] til et møde, var en opfølgning på en samtale, de havde haft om de timer, som [person 1] lagde på kontoret i forhold til de opgaver, der skulle løses. Hun havde forinden aftalt med HR, at udfordringen med [person 1]s timer på kontoret skulle italesættes. På mødet sagde hun til [person 1], at der ikke blev lagt nok timer på kontoret. Tiden på kontoret i forhold til at være synlig, løse opgaver og interagere med kolleger, blev ikke opfyldt. Det var ikke en ny strategi, at [person 1] skulle arbejde 37 timer om ugen på kontoret. Det havde hele tiden været aftalen, men problemet var, at [person 1] ikke arbejdede i 37 timer på kontoret. Det var et længerevarende og tydeligt mønster, at hun ikke var der 37 timer. [person 1]s tilladelse til at måtte gå til skilsmissemøder i arbejdstiden, var en individuel aftale, der ikke havde noget med det andet at gøre.

Ved de opfølgende mails af 2. september 2016, bilag G, blev [person 1]s mødetider herefter nærmere fastlagt. Det blev præciseret, at der skulle lægges 37 timer om ugen på kontoret fremadrettet, og at man herefter kunne lave individuelle aftaler, hvis man skulle til tandlægen eller havde syge børn.

Kort tid efter at [person 7] stoppede ændrede man strategi for at sikre målsætningen ud i fremtiden. Der kom herved meget fokus på at vækste i USA, men også på andre markeder. Man skulle vækste med 200 medarbejdere på to år. De har ansat 4 yderligere i marketingafdelingen, blandt andet en web. manager og en, som har med alle marketing kampagner at gøre. Også en event koordinator er blevet ansat.

[person 1]s stilling skulle ændres, og stillingen som global communication manager kunne [person 1] ikke få, idet hun ikke var kvalificeret til stillingen. En af de første opgaver den nye ansatte i stillingen havde, var at formulere en rapport, der sikrede, at der kom budskaber ud. Dette tog 3 måneder at udarbejde. Det var tekst og formuleringer, som [person 1], ikke kunne have skrevet. Man skulle være teknisk tung og inde i US english. Det, [person 1] leverede, levede ikke op til disse krav. Der var sproglige ting, der ikke lå, hvor de skulle, herunder i forhold til, hvor langt man forventede, at hun kunne løfte en tekst op. Endvidere kunne hun ikke facilitere i tilstrækkeligt omfang. Der kom feedback på, at teksterne, som [person 1] skrev, ikke var hvor de skulle være. De aftalte, at en amerikaner skulle gennemlæse hendes tekster. Det var ikke småændringer, der kom. Det var større ting. Den nye i stillingen har ikke behov for en proofreader på sine opgaver. Derimod kommer nogen og får proofreadet hos hende. Eventkoordinatoren blev ansat den 1. februar 2017. En web. manager udvikler hele hjemmesiden og koder denne. Han blev ansat i september 2017. Marketing specialisten, der skulle tage sig af kampagner og opbygge det tekniske grundlag for dette, blev ansat den 1. april 2017. Den 20. juni 2017 ansatte de en web. administrator. Man kan

godt sidde hjemme med opgaver et par timer uden at sende mails, men ikke hele dagen. Måden de arbejder på er, at man er i dialog på mails. [person 1] kan godt have arbejdet hjemme med tekster, men det er ikke sandsynligt, at hun ikke skulle i kontakt med nogen om opgaven. Når hun derfor har været hjemme uden at sende mail, tyder det ikke på, at hun har arbejdet med opgaver for firmaet.

Den 11. oktober 2016 var det hendes opgave at formidle opsigelsen til [person 1]. Hun tog fat i [person 1] på kontoret og spurgte, om hun havde to minutter. Herefter gik de ind i et mødelokale. [person 3] fra HR-afdelingen, deltog i mødet. Hun fortalte [person 1], at det drejede sig om en opsigelse. Hun begrundede det med den organisatoriske ændring de foretog, og at det stod klart, at de havde brug for en US english flydende person. Hun sagde tydeligt, at det var hendes beslutning, at [person 1] ikke var den rette til den fremadrettede stilling, idet de havde brug for en strategisk tungere kandidat. Hun husker ikke, om hun uddybede det nærmere. De talte ikke om børn. På mødet den 1. september 2016 havde de talt om arbejdstider på kontoret og ikke private forhold. Baggrunden for mødet var, at hun som manager ville sikre, at arbejdstiden blev lagt på kontoret. De talte der om børn, idet [person 1] oplyste, at det var svært at aflevere og hente børn.

Opsigelsen af [person 1] var hendes beslutning. Den nye rolle som global communication manager skulle ikke tilbydes [person 1], idet hun ikke ville kunne udfylde rollen. Der kom forventeligt flere rejsedage i den nye stilling, og der skulle udvises mere fleksibilitet. De 4 andre stillinger var helt nye funktioner. [person 1]s opgaver blev overtaget den nye medarbejder, men herudover fik pågældende mange andre opgaver, som [person 1] ikke ville have kunnet varetage. Hun havde ikke et problem med, at [person 1] var enlig mor. Hun er selv enlig mor. Hun er på kontoret i mere end 37 timer. Hendes børn er 16 og 19 år

Hun kender ikke noget til en aftale mellem [person 1] og [person 7], men der kunne have været en aftale.

[person 3] har forklaret blandt andet at hun blev ansat i foråret 2015 hos [virksomhed 1]. Hun er i dag HR business partner. Hun var HR assistent, da [person 1] blev ansat. Arbejdstiden hos [virksomhed 1] var 09.00- 15.00, hvor de ansatte skulle være synlige på kontoret. Øvrige arbejdstimer op til 37 timer om ugen, kunne man selv lægge før 09.00 eller efter 15.00, men man skulle være 7,4 timer om dagen på kontoret. Man kunne således ikke være på kontoret fra 09.00-15.00 og resten af tiden hjemme. Dette kunne man kun være efter aftale. Man kunne i perioder få en generel aftale om det, f.eks. ved skilsmisse eller andet. Hvis man skulle hente og bringe børn, kunne man komme se-

ner og gå tidligere i de uger, man havde børn og herefter lægge timerne om aftenen, men det var efter en individuel aftale om det, og en sådan aftale skulle være skriftlig.

Hun udarbejdede ansættelsesaftalen med [person 1]. Der var hende bekendt ikke en sær aftale med [person 1] om hendes mødetider. En sådan aftale ville være kommet forbi hende, hvis den havde været der. Der ville så have været et ansættelsestillæg til kontrakten. På (...)gade havde de en chip til at komme ind med. Der blev registreret data fra chippen. Når man gik ud, havde man en magnet, man skulle flytte, ligesom det blev registreret med chippen. Dette var ved bagdøren, hvor der også var parkering. Man kunne også bruge hovedindgangen og en terrassedør.

Hun deltog i mødet, hvor [person 1] blev opsagt. Det var besluttet, at [person 1] skulle opsiges på grund af strategiske ændringer, herunder i forhold til det amerikanske marked. Det var [person 2], der førte samtalen. Selv stod hun for at orientere om formalia. [person 2] oplyste årsagen, således at der var taget en strategisk beslutning, hvorefter [person 1]s stilling skulle have en mere global rolle særligt i forhold til USA, og at man vurderede, at [person 1] ikke passede ind i denne rolle, herunder i forhold til fleksibilitet og arbejdstid. [person 1] lagde ikke et tilstrækkeligt antal arbejdstimer på kontoret, og hun var ikke tilgængelig. Dette var en del af historikken. Den globale stilling krævede, at man var tilgængelig. Den anden del af problemstillingen var, at [person 1]s performance ikke passede på det, de skulle hen til med stillingen. [person 1] havde ikke kompetencerne. Der blev ikke talt børn eller om at [person 1] var enlig mor. Det gav ikke mening at tale om dette. Dette spillede ingen rolle. De har mange andre enlige forældre i virksomheden.

Begrundelsen for opsigelsen har hun skrevet i brevet af 1. juni 2017, bilag 10 til [person 1], således at man havde besluttet at omstrukturere communication manager rollen organisatorisk, således at den fremadrettet blev en global funktion, hvilket blandt andet indebar væsentligt forøget rejsetid og tilstedeværelse på virksomhedens kontor i USA. Begrundelsen skrev hun efter at [person 1] bad om at få den til brug for jobsøgning og a-kasse. Der ville være væsentlig mere rejsetid og tilstedeværelse på kontoret i USA. Dette var fakta.

Da hun i mailen af 13. juni 2017 bekræftede den af [person 1] beskrevne begrundelse, herunder at [person 1] nævnte sin situation, bekræftede hun, at [person 1]s performance, kompetencer og historik i forhold til arbejdstid ikke passede til stillingen. Det var dette, der var [person 1]s situation, ikke at hun var enlig mor. Dette har aldrig været

drøftet. De blandede sig ikke i, hvorfor [person 1] ikke var tilstrækkeligt mange timer på kontoret.

Hun husker ikke i dag, om man forestillede sig, at stillingen ville få 10-12 ugers rejsetid til USA, men når hun har bekræftet det, har det været det, der var forudsat. Det var [person 8], som [person 2] refererede til. Det har været ham og den øvrige øverste ledelse, som har besluttet det strategiske. Det var også dem, der besluttede, at det skulle være en anden kandidat end [person 1], der skulle tilbydes stillingen, men selvfølgelig har de fået indput fra nærmeste leder.

Der kan ikke have været en fast aftale mellem [person 1] og [person 7] om arbejdstid, uden at hun var orienteret. Hvis en leder lavede en sådan aftale med en medarbejder, så skete det ikke uden godkendelse af hende og virksomhedens øverste ledelse. Det ville overraske hende, hvis [person 7] havde lavet en aftale uden at orientere dem, og hun har ikke set det dokumenteret.

Man kan af nøglekortsoplysningerne, bilag B se, at [person 1] ikke lagde nok timer på kontoret i ansættelsesperioden. Hun husker ikke, hvor lang en periode dette var. Der blev i starten ikke grebet ind over for det. Det spillede ind, at [person 7] i denne periode ikke var meget på kontoret, idet han rejste meget, ligesom han ikke gik op i det. Ledelsesforholdet ændrede sig, da [person 2] kom til. Hun var mere tilgængelig og tog sig af, hvordan teamet fungerede. Der kan i en periode have været et rejsestop på visse typer rejser, men hun kan sige det mere præcist.

[person 6] har forklaret blandt andet, at hun den 1. september 2018 startede i virksomheden som HR business partner.

Oversigten, bilag P over [person 1]s hjemme – og aftenarbejde og sendte mails m.m., har hun lavet efter en gennemgang af de af [person 1] sendte mails sammenholdt med kalenderoplysninger om, hvornår [person 1] arbejdede hjemme. Mødetid og afsluttet tid er taget fra chip- kortoplysningerne. Alle oplysninger, der er angivet med farve, kommer fra [person 1]s kalender. Når der for eksempel i uge 7 er oplyst, at der er arbejdet hjemme om aften den 16. februar 2016, så er det fordi, der er sendt en mail om aftenen. Den 18. februar 2016 er oplyst, at [person 1] har arbejdet hjemme hele dagen. Dette er oplyst, idet det fremgår af kalenderen. Man skal i virksomheden være på kontoret mellem kl. 09.00 og 15.00. Man kan ikke frit lægge de resterende timer op til 37 timer om ugen som hjemmearbejde. Hun kan ikke sige noget om størrelsen på de nævnte mails, men der er tale om kortfattede mails. Nogen er der vedhæftninger på.

Alle angivne tidspunkter i opgørelsen er taget fra nøglebrik registreringen. Hun har lavet skemaerne før årsskiftet i december 2016. Hun har gennemgået alle mails umiddelbart inden. Det er ikke almindeligt at lave en sådan opgørelse. Den er lavet til sagen.

Parternes synspunkter

[person 1] har i sit påstandsdokument anført følgende: "...

Anbringender

indledning

Hovedspørgsmålet i denne sag er, om opsigelsen af sagsøger fra hendes stilling som Communications Manager var i strid med ligebehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af køn.

Til støtte for den nedlagte påstand gøres det gældende, at sagsøger har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at sagsøgte udøvede indirekte forskelsbehandling på grund af køn, da sagsøgte opsigte sagsøger fra hendes stilling som Communications Manager.

Sagsøger har således peget på, at der ved beslutningen om at opsigte hende blev lagt afgørende vægt på, at hun i forhold til arbejdstid var mindre fleksibel på grund af sin familiemæssige stilling, idet hun er enlig med børn.

Da der generelt er en endog meget væsentlig overrepræsentation af kvinder i gruppen af enlige med børn, stiller sagsøgtes anvendelse af kriteriet fleksibilitet kvinder ringere end mænd og udgør derfor indirekte forskelsbehandling på grund af køn, medmindre anvendelsen af kriteriet er begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opnå dette er proportionale.

Idet sagsøger således har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun var udsat for forskelsbehandling på grund af køn, påhviler det sagsøgte at bevise, at sagsøger ikke blev udsat for forskelsbehandling i forbindelse med opsigelsen af hendes ansættelsesforhold.

Sagsøgte har *ikke* løftet denne bevisbyrde, idet sagsøgte *hverken* har godtgjort, at der i forbindelse med opsigelsen ikke blev lagt afgørende vægt på, at sagsøger var mindre fleksibel på grund af hendes familiemæssige stilling, *eller* at anvendelsen af dette kriterie var begrundet i et sagligt formål og tilstrækkeligt proportional.

Da sagsøgte således ikke har godtgjort, at sagsøger ikke var udsat for forskelsbehandling, var opsigelsen af sagsøger fra hendes stilling som Communications Manager i strid med ligebehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling.

Påvisning af faktiske omstændigheder

Sagsøger blev efter ca. 10 måneders ansættelse opsagt den 11. oktober 2016 og blev i den forbindelse mundtligt oplyst, at opsigelsen skyldtes en omlægning af hendes stilling, der indebar en forøget rejseaktivitet, og at sagsøger derfor ikke længere var det rette match til stillingen, da hun var enlig med tre børn og derfor mindre fleksibel.

Sagsøgte bekræftede efterfølgende i juni 2017 skriftligt begrundelsen (ekstrakten s. 158), og sagsøgte har under sagens behandling i Ligebehandlingsnævnet bekræftet, at der blev lagt afgørende vægt på sagsøgers familiemæssige stilling, idet sagsøgte over for Ligebehandlingsnævnet udtrykkeligt oplyste (ekstrakten s. 162), at:

"Det var således afgørende for [virksomhed 1], at den medarbejder (uanset køn), der skulle bestride stillingen kunne gøre dette på bedst mulig måde og 100 %. [virksomhed 1] vurderede, at [PERSON 1] ikke kunne opfylde disse behov, bl.a. som følge af hendes ufleksibilitet hver anden uge. Det er således korrekt, at der var 26 uger, hvor [PERSON 1] kunne stå til rådighed, men der var tilsvarende også 26 uger, hvor hun ikke kunne i samme omfang."

Og yderligere (ekstrakten s. 166), at:

"Det er klart, at fleksibilitet-problematikken var afgørende, men det faktum, at [PERSON 1] samtidig ikke ydede en tilfredsstillende indsats var således medvirkende til, at man valgte at opsigte [PERSON 1], i det man vurderede, at hun ikke havde de fornødne kvalifikationer heller til den nye rolle, [virksomhed 1] søgte."

Højesteret har fastslået, at anvendelsen af kriteriet fleksibilitet i henseende til arbejdstid kan udgøre indirekte forskelsbehandling, hvis anvendelsen kan have en kønsskæv effekt (UFR.2014.106.H).

Det er under sagen ubestridt, at langt størstedelen af enlige med hjemmeboende børn er kvinder.

En anvendelse af kriteriet fleksibilitet, der indebærer, at en lønmodtager diskvalificeres til at besætte en stilling, fordi lønmodtageren er enlig med børn, stiller derfor kvinder ringere end mænd og udgør derfor indirekte forskelsbehandling. Det gøres i den forbindelse gældende, at det er underordnet, om der er tale om enlige, der har børn i en deleordning og i givet fald hvordan, deleordningen er indrettet. Det afgørende er, at der er langt flere kvinder end mænd, der er enlige med børn, og som derfor rammes, når anvendelsen af kriteriet fleksibilitet medfører en udelukkelse af enlige med børn.

At sagsøger havde en 7/7-deleordning med sin tidligere ægtefælle og ikke børnene fuldtid eller f.eks. i en 9/5-ordning er irrelevant for sagen, idet det afgøren-

de er, at sagsøgte lagde vægt på, at sagsøger var mindre fleksibel, fordi hun var enlig med børn.

Ved at pege på, at der ved opsigelsen blev lagt vægt på, at sagsøger var mindre fleksibel på grund af sin familiemæssige stilling som enlig med børn, og at der blandt enlige med børn er en væsentlig overrepræsentation af kvinder, har sagsøger påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet indirekte forskelsbehandling, og det påhviler derfor sagsøgte i medfør af ligebehandlingslovens § 16a at bevise, at dette ikke er tilfældet.

Sagsøgtes bevisbyrde

Sagsøgte har ikke bevist, at opsigelsen af sagsøger ikke udgjorde indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

For det første har sagsøger ikke bevist, at der ved opsigelsen ikke blev lagt afgørende vægt på, at sagsøger var mindre fleksibel på grund af sin familiemæssige stilling som enlig med børn.

Dette forhold var på opsigelsestidspunktet den eneste begrundelse, som sagsøgte oplyste som grundlag for beslutningen om, at sagsøger ikke kunne fortsætte i sin stilling, efter denne blev omdøbt fra *Communications Manager* til *Global Communications Manager*.

De øvrige begrundelser, som sagsøgte nu påberåber sig som grundlag for beslutningen om at opsiges sagsøger, er alle først fremkommet efter, at sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet og i visse tilfælde først efter, at sagen blev indbragt for retten, og der er ingen dokumentation, der understøtter, at sagsøgte *på opsigelsestidspunktet* faktisk lagde vægt på de forhold, der nu påberåbes.

At sagsøgte nu påberåber sig, at der er lagt vægt på sagsøgers fleksibilitet, men at denne ikke har relation til sagsøgers familiemæssige stilling er således et synspunkt, der først er fremkommet under sagens forberedelse i retten. Synspunktet er i direkte modstrid både med det, som sagsøgte oplyste i forbindelse med opsigelsen, og med det som sagsøgte gjorde gældende under sagens behandling for Ligebehandlingsnævnet.

Den dokumentation, der er fremlagt til støtte for synspunktet om, at sagsøgers familiemæssige stilling som enlig med børn ikke påvirkede hendes fleksibilitet, er i det hele udarbejdet efter sagens anlæg ved retten. Dette gør sig således gældende for både udskriften af sagsøgers brug af adgangskort (ekstrakten s. 224ff) og for sagsøgtes beregning af sagsøgers transporttid til og fra arbejde (ekstrakten s. 289f).

Endvidere står synspunktet i stærk kontrast til det forhold, at al korrespondance mellem sagsøger og sagsøgte vedrørende sagsøgers fleksibilitet omtaler sagsøgers familiemæssige stilling og behov for aflevering og afhentning af børn (ekstrakten hhv. s. 108, 110, 111 og 112).

Tilsvarende har sagsøgte ikke dokumenteret, at sagsøger ikke skulle have arbejdet 37 timer om ugen, og det bestrides, at dette skulle være tilfældet. Det gøres i den forbindelse gældende, at det påhviler sagsøgte at føre bevis for sin påstand om, at sagsøger arbejdede mindre end 37 timer om ugen.

Ligeledes har sagsøger ikke før sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet påberåbt sig, at omlægningen af sagsøgers stilling indebar, at der var brug for nye kompetencer, som sagsøger ikke besad.

Tværtimod oplyste sagsøgte i forbindelse med opsigelsen alene, at omlægningen sagsøgers stilling indebar en forøget rejsetid og tilstedeværelse på kontoret i USA (ekstrakten s. 157 og 158), og der er i stillingsopslaget for den omlagte stilling (ekstrakten s. 152ff) ikke nævnt nogen opgaver, der ikke kunne rummes inden for sagsøgers daværende ansættelseskontrakt, ligesom der ikke er angivet kompetencer, som sagsøger ikke besad. Sagsøgte påstand om, at sagsøgers engelskkundskaber ikke var på et tilstrækkeligt højt niveau, må betragtes som helt udokumenteret og står i stærk kontrast til de forhold, at sagsøger er uddannet cand.ling.merc. i netop engelsk og gennem seks år har haft bopæl i England.

For det andet har sagsøgte ikke godtgjort, at anvendelsen af kriteriet fleksibilitet i forbindelse med opsigelsen af sagsøger var begrundet i et sagligt formål, og at midlerne til at nå dette formål var tilstrækkelige proportionale.

Sagsøgte har således ikke nærmere redegjort for, hvilket sagligt formål, det forfulgtes med den afgørende vægtning af sagsøgers familiemæssige stillings betydning for hendes fleksibilitet, og i alle tilfælde er det ikke godtgjort, at en opsigelse af sagsøger var tilstrækkelig proportional.

I forhold til proportionaliteten gøres det gældende, at det skal tillægges afgørende vægt, at sagsøger blev diskvalificeret til at fortsætte i sin stilling uden at få mulighed for at vise, at den forøgede rejseaktivitet var forenelig med hendes familiemæssige stilling. Det gøres i tilknytning hertil ligeledes gældende, at den forøgede rejsetid reelt ikke lå væsentligt over den rejseaktivitet, som sagsøger oprindeligt var ansat til at varetage.

Samlet har sagsøgte således ikke løftet bevisbyrden for, at sagsøger ikke blev udsat for indirekte diskrimination i forbindelse med opsigelsen, og derfor skal sagsøger have medhold i den nedlagte påstand.

Godtgørelsens størrelse

Det gøres gældende, at den nedlagte påstand om betaling af en godtgørelse på kr. 360.000 svarende til 9 måneders løn er passende og i overensstemmelse med praksis.

Der skal ved udmålingen af godtgørelse ved overtrædelse af ligebehandlingsloven tages hensyn til grovheden af overtrædelserne, baggrunden for overtrædelserne og til den krænkelse, der er påført den krænkede. Herudover skal der tages hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Sagsøger havde på fratrædelsestidspunktet 12 måneders anciennitet, og hendes ansættelse blev bragt til ophør alene fordi, sagsøgte forventede, at sagsøger grundet sin status som enlig med børn ikke kunne opfylde et krav om øget rejseaktivitet. Disse forhold taler for fastsættelsen af godtgørelsen som påstået af sagsøger.

Procesrente

Til støtte for den principale påstand, der indebærer betaling af procesrente fra sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet, gøres det gældende, at sagens indbringelse for Ligestillingsnævnet skal sidestilles med indledning af retsforfølgning i den forstand begrebet anvendes i rentelovens § 3, stk. 4.

Beregning af procesrente fra tidspunktet for sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet er i overensstemmelse med Ligebehandlingsnævnet faste praksis og er endvidere forudsat i ligebehandlingsnævnsloven.

Efter Ligebehandlingsnævnets praksis tilkendes der 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.

Den subsidiære påstand, der indebærer betaling af procesrente fra sagens indbringelse for retten, er imidlertid nedlagt, fordi retten i Lyngby ved dom af 21. december 2018 i sagen BS-8975/2018-LYN har afvist at tilkende procesrente for perioden før, der er rejst krav om et bestemt godtgørelsesbeløb.

Det er sagsøgers opfattelse, at dommen afsagt af retten i Lyngby på dette punkt ikke er korrekt. 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 sagsøger skal tilkendes procesrente fra den 31. maj 2018, hvor sagen blev anlagt ved Københavns Byret.

[VIRKSOMHED 1] har i sit påstandsdokument anført

følgende: "...

Anbringender

Til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand gøres det overordnet gældende, at der ikke er sket hverken direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn. Der kan ikke være tale om forskelsbehandling på grund af køn, henset til at der var tale om en 7/7-ordning, hvor forældrene delte forældremyndigheden ligeligt. Da den er delt ligeligt kan det notorisk ikke ramme kønsskævt, idet en mand med 7/7-ordning står i tilsvarende situation.

[PERSON 1] blev opsagt grundet omstrukturering, hvor [PERSON 1] ikke fandtes kvalificeret til den nye stilling som Global Communications Manager. At [PERSON 1] ikke fandtes kvalificeret skyldtes flere forhold, herunder manglende fleksibilitet i forhold til arbejdstid og manglende kompetencer til den nye tungere profil, jf. bl.a. bilag 10 og 11. Disse forhold udgør ikke forskelsbehandling på grund af køn, allerede fordi den manglende fleksibilitet og performance intet har med [PERSON 1]'s status som enlig mor at gøre. Det gøres i den forbindelse gældende, at krav om fleksibilitet som altovervejende udgangspunkt er et kønsneutralt kriterium, jf. UfR 2014.106 H.

Sagsøgers manglende erlæggelse af arbejdstid (på kontoret) og manglende fleksibilitet skyldtes ikke at hun var enlig mor, idet sagsøgers erlæggelse af arbejdstid var uafhængig af om hun havde børnene, eller om de var hos deres far – sagsøgers manglende erlæggelse af arbejdstid (på kontoret) skyldtes i stedet sagsøgers personlige valg og prioritering af fritid. Det bestrides således, at [virksomhed 1]'s henvisning til manglende fleksibilitet på nogen måde var møntet på sagsøgers status som enlig mor eller de uger, hvor [PERSON 1] havde sine børn.

Men selv hvis det skulle have med [PERSON 1]'s status som enlig mor at gøre gøres det gældende, at det grundet 7/7-ordningen ville have været tilsvarende situation for en mand, og at det allerede derfor ikke kan anses for at ramme kønsskævt og dermed være i strid med ligebehandlingslovens regler. I givet fald kan det alene være relevant i forhold til reglerne om usaglig opsigelse, jf. FUL § 2b, men [PERSON 1] har ikke anciennitet til at kræve godtgørelse i henhold til FUL n§ 2b. Det gøres dog under alle omstændigheder gældende, at opsigelsen var saglig, idet [PERSON 1] måtte kunne forudse at [virksomhed 1] ikke ville acceptere hendes manglende overholdelse af arbejdstider/erlæggelse af arbejdstimer, og [PERSON 1] modtog i øvrigt mundtlig og skriftlig påtale herfor, hvilket dog ikke rettede op på hendes ustabile fremmøde.

Sagsøger har ikke opfyldt sagsøgtes provokationer, og dermed ikke dokumenteret at [PERSON 1] har erlagt 37 timers arbejdstid om ugen, hvilket bør tillægges processuel skadevirkning. Sagsøger har således ikke dokumenteret, endsige sandsynliggjort, at hun har foretaget arbejde hjemme og om aftenen, der kompenserer for den manglende arbejdstid erlagt på kontoret. Derimod kan det lægges til grund, at [PERSON 1] hverken hos sagsøgte, eller hos sin nye arbejdsgiver, har formået at erlægge den aftalte arbejdstid. Som følge deraf må det lægges til grund, at sagsøger ikke har formået at udvise den nødvendige fleksibilitet til den nye stilling som Global Communications Manager, hvor der forventedes større rejseaktivitet og tilstedeværelse på kontoret i USA.

Det må endvidere lægges til grund at den manglende fleksibilitet/tilstedeværelse intet havde med sagsøgers relation til hendes børn at gøre. Sagsøger har således ikke dokumenteret, at den manglende erlæggelse af arbejdstid (på kontoret) skyldtes hendes børn, eller at det overhovedet var nødvendigt at hensyn til aflevering eller afhentning af hendes børn.

Sagsøger har endvidere ikke opfyldt sagsøgtes provokationer om at dokumentere, at der var indgået aftaler om særlig fleksibilitet for [PERSON 1], eller at mødet om arbejdstid var foranlediget af hende, hvilket bør tillægges processuel skadevirkning. Det er sagsøger der har bevisbyrden for, at der måtte være indgået en sådan aftale, hvilken på ingen måde er løftet.

Derudover har sagsøger, trods gentagne oplysninger herom, endnu ikke påvist endsige sandsynliggjort at der måtte være andre eller ringere forhold for [PERSON 1] end for de øvrige ansatte for så vidt angår arbejdstid, herunder i særdeleshed øvrige ansatte der var enlige med børn. Det gøres således gældende, at [PERSON 1] alene blev pålagt overholdelse af de retningslinjer, som de øvrige medarbejdere allerede fulgte, og sagsøger har ikke bevist eller sandsynliggjort det modsatte.

Det gøres derfor gældende, at [PERSON 1] ikke har løftet den delte bevisbyrde for, at opsigelsen skyldtes forskelsbehandling på grund af køn, hvorfor der alene er tale om en ren saglighedsvurdering i medfør af funktionærlovens § 2b.

Såfremt retten måtte finde, at [PERSON 1] har sandsynliggjort, at opsigelsen kunne skyldes indirekte forskelsbehandling på grund af køn, og dermed løftet den delte bevisbyrde, gøres det subsidiært gældende, at [virksomhed 1] har løftet bevisbyrden for, at [virksomhed 1]s opsigelse af [PERSON 1] ikke skyldtes forskelsbehandling på grund af køn.

Såfremt [PERSON 1] måtte få medhold i påstanden om ulovlig forskelsbehandling på grund af køn gøres det gældende, at godtgørelsen herfor maksimalt kan udgøre kr. 240.000, svarende til 6 måneders løn, henset til klagers korte ansættelsestid, jf. gældende retspraksis herom.

For så vidt angår renteberegning gøres det gældende, at der tidligst kan beregnes rente fra det tidspunkt, der er nedlagt økonomisk betalingspåstand, og altså fra den 31. maj 2018 og til betaling sker, såfremt sagsøger måtte få helt eller delvist medhold i den nedlagte påstand.

...”.

Parterne har under hovedforhandlingen nærmere redegjort for deres opfattelse af sagen.

Rettens begrundelse og resultat

[person 1] blev den 1. februar 2016 ansat hos [virksomhed 1] som communications manager. Den 11. oktober 2016 blev hun opsagt til fratræden den 31. januar 2017.

Sagen vedrører spørgsmålet, om opsigelsen udgør forskelsbehandling på grund af køn i strid med lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. i henhold til ligebehandlingsloven.

Det fremgår af ligebehandlingslovens § 4, at enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige blandt andet ved afskedigelse.

Ved forskelsbehandling forstås ifølge ligebehandlingslovens § 1 enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, kriterium eller praksis vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, med mindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

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 der arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, jf. Ligebehandlingslovens § 16a.

[person 1] er fraskilt enlig mor til 3 børn, der på opsigelsestidspunktet var 3, 6 og 8 år gamle. Hun havde med sin tidligere ægtefælle en 50-50 deleordning i forhold til børnene.

[virksomhed 1] har i sin skriftlige begrundelse for opsigelsen af 1. juni 2017 anført, at opsigelsen skyldtes virksomhedens forhold, da denne besluttede at omstrukturere stillingen organisatorisk til en global funktion, hvilket indebærer forøget rejsetid og tilstedeværelse på virksomhedens kontor i USA.

I en supplerende mail af 13. juni 2017, har global HR manager [person 3] fra [virksomhed 1] bekræftet, at man på grund af [person 1]s situation ikke længere så hende som den rette kandidat til stillingen, idet stillingen skulle have en mere global karakter og ville indebære mere rejseaktivitet til de udenlandske kontorer på minimum 10-12 uger. I udtalelsen af 25. juli 2017 fra [virksomhed 1] til Ligebehandlingsnævnet har [virksomhed 1] blandt andet udtalt, at man vurderede, at [person 1] var ufleksibel hver anden uge, idet der var 26 uger, hvor hun kunne stå til rådighed, men at der tilsvarende var 26 uger, hvor hun ikke kunne i samme omfang. I [virksomhed 1]’ Udtalelse til Ligebehandlingsnævnet af 7. september 2017, har [virksomhed 1] endvidere oplyst, at fleksibilitet-problematikken var afgørende, men at manglende tilfredsstillende indsats var medvirkende.

Højesteret har i dommen U2014.106 udtalt, at fleksibilitet i henseende til arbejdstid må anses for et i sig selv kønsneutralt kriterium, og at en opsigelse begrundet i dette forhold, derfor ikke udgør direkte forskelsbehandling på grund af køn, men at der kan foreligge indirekte forskelsbehandling, hvis en anvendelse af kriteriet kan have en kønsskæv effekt.

Det foreligger dokumenteret, at der er en væsentlig overrepræsentation af kvinder i gruppen af enlige med børn. Herefter stiller [virksomhed 1]’s anvendelse af kriteriet fleksibilitet kvinder ringere end mænd, og udgør derfor indirekte forskelsbehandling på grund af køn, medmindre anvendelsen af kriteriet er begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opnå dette er proportionale. Idet [person 1] har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun var udsat for forskelsbehandling på grund af køn, påhvilet det [virksomhed 1] at bevise, at [person 1] ikke blev udsat for forskelsbehandling i forbindelse med opsigelsen af hende.

Retten finder ved de foreliggende udtalelser fra [virksomhed 1] godtgjort, at der ved opsigelsen af [person 1] blev lagt afgørende vægt på, at hun i forhold til arbejdstid var mindre fleksibel på grund af sin familiemæssige situation som enlig mor. [virksomhed 1] har ikke nærmere begrundet sagligheden i relation til kravet om fleksibilitet, og at midlerne til at opfylde det var hensigtsmæssige og nødvendige. [virksomhed 1] har ligeledes ikke bevist, at [person 1] ikke havde de tilstrækkelige kvalifikationer til stillingen, ligesom det ikke findes tilstrækkelig godtgjort, at hun ikke har opfyldt sin arbejdsforpligtigelse, hvilket i øvrigt heller ikke er omtalt i den skriftlige begrundelse for opsigelsen.

Herefter finder retten, at opsigelsen af [person 1] har været i strid med ligebehandlingslovens § 1, stk. 3.

[person 1] blev ansat hos [virksomhed 1] den 1. februar 2016 opsagt til fratræden den 31. januar 2017. [person 1] havde således ved sin fratræden været ansat hos [virksomhed 1] i et år. Retten tiltræder herefter den tilkendte godtgørelse på 360.000 kr.

Retten tiltræder, at sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet skal si-destilles med indledning af retsforfølgning i den forstand begrebet anvendes i rentelovens § 3, stk. 4, 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 til følge.

Sagsomkostningerne er efter sagens værdi, forløb og udfald fastsat til dækning af advokatudgift med 50.000 kr., og retsafgift med 4.000 kr. Det er oplyst, at sagsøger ikke er momsregistreret.

THIKENDES FORRET:

[virksomhed 1] skal til [person 1] betale kr. 360.000 med tillæg af procesrente fra den 27. juni 2017 og til betaling sker.

[virksomhed 1] skal til Statskassen betale sagens omkostninger med 54.000 kr. Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.



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 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. 04-04-2019 kl. 13:00

Modtagere: Sagsøgte [VIRKSOMHED 1], Advokat (L) Casper Lauritzen,
Mandatar Ligebehandlingsnævnet, Advokat (L) Katja Holbech Mårtensen,
Sagsøger [person 1]