



Landsorganisationen i Danmark

Islands Brygge 32D
2300 København S

Tlf. 3524 6000
Fax 3524 6300
Mail lo@lo.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sagsnr. 18-1224
Vores ref. KRO/snj

Sendt pr. e-mail til smo@bm.dk

Den 15. juni 2018

LO's consultation response - ILO Convention number 111.

The Danish Government has requested LO's report on the Expert Committee's Observation and Direct Requests concerning ILO-convention number 111.

The following includes LO's contribution to the Danish Government's complete report on the convention.

Med venlig hilsen

Nanna Højlund



Article 1: Discrimination based on sex

In Denmark the Act of Equal Treatment is comprehensive and effective in accordance to protecting workers against discrimination on grounds of pregnancy, maternity, paternity and parental leave.

In 2017 the renewal of the industrial collective agreements provided workers with access to full pay during 13 weeks of parental leave divided between the two parents. The agreement contributes to the equality between men and women in the sense that the agreement induces the father's motivation for taking a bigger part of the parental leave. The aim of the change is thus to give especially men greater possibilities for taking a bigger part of the parental leave. In the long term, it is expected that the change will lead to less discrimination of women due to childbirth.

Article 2 and 3: Equality opportunity and treatment between men and women

The following provides information of different rulings, decisions or orders made by The Danish Ordinary Courts, the Disputes Board, the Industrial Arbitration, the Danish Board of Dismissals and the Board of Equal Treatments on the grounds of the Act of Equal Treatments.

The ordinary courts – February 2014 – February 2018

Each ruling includes the time of the ruling and a brief statement of the case (in Danish), most of them also include a case reference

Østre Landsrets dom af 8. februar 2018 (*Overtrædelse af LBL*)

Sagen vedrørte spørgsmålet om, hvorvidt man er omfattet af ligebehandlingslovens beskyttelse mod opsigelse, mens man holder pause i sin fertilitetsbehandling. Landsretten var enig i byrettens resultat og begrundelse, hvor man ved vurderingen af om kvinden var omfattet af beskyttelsen i ligebehandlingslovens § 9, lagde vægt på varigheden og indholdet af den hidtidige fertilitetsbehandling og oplysningerne om den efterfølgende behandling med henblik på opnåelse af graviditet. At der i det overordnede forløb var aftalt en kortere, lægelig og konkret begrundet pause, resulterede ikke i, at kvinden ikke var omfattet af beskyttelsen på tidspunktet for opsigelsen. Henset til kvindens meget korte ansættelsesperiode på tre måneder, blev godtgørelsen fastsat til seks måneders løn.

Højesterets dom af 28. november 2017, U 2015.1318 H, (*Ikke overtrædelse af LBL*)

En elev, der havde været kontorelev i kommunen K, havde ikke fået forlænget sin uddannelsesaftale med den periode, hun var på barsel. K havde i overensstemmelse med Højesterets dom af 21. januar 2015, der angik en tilsvarende krænkelse af en privatansat gartner elev, udbetalt eleven en godtgørelse svarende til to måneders løn. Eleven krævede imidlertid godtgørelsen forhøjet i medfør af ligebehandlingslovens § 16, stk. 2 og 3, således at den svarede til i alt seks måneders løn. Højesteret bemærkede, at kriterierne angivet i Højesterets dom af 21. januar 2015 om udmåling

af godtgørelse til en elev, hvis uddannelsesaftale ikke er blevet forlænget under fravær på grund af barsel, ikke er begrænset til at gælde for elever hos private arbejdsgivere. Under henvisning til, at der ikke på noget tidspunkt havde været nogen reel usikkerhed for eleven om, at hun ville kunne få mulighed for at færdiggøre sin uddannelse, fandt Højesteret ikke grundlag for at tilkende eleven yderligere godtgørelse.

Københavns Byrets dom d. 21. august 2017 (anket). (Overtrædelse af LBL)

Sagen vedrørte en medarbejder, der først var ansat hos vikarbureauet M, hvorfra hun var udsendt til en statslig styrelse som kontorvikar. I forlængelse af vikariatets udløb overgik hendes ansættelse til et andet vikarbureau D. Årsagen til skiftet af vikarbureau beroede alene på den statslige styrelse, der med baggrund i en såkaldt SKI-aftale (Statens Indkøbsaftale) var forpligtet til udelukkende at benytte vikarer fra et bestemt vikarbureau, der på daværende tidspunkt var D. Alle de øvrige vikarer, der tidligere var udsendt fra M, overgik ligeledes til ansættelse hos D. Det arbejde, der blev udført hos den statslige styrelse, var af samme karakter både før og efter ansættelsen hos D. Sammen med sine vikarkolleger fik medarbejderen sit vikariat forlænget i alt tre gange. Senest til udløb netop på det tidspunkt, hvor hun skulle på barselsorlov, hvorimod hendes vikarkollegers vikariater først udløb ca. tre måneder senere. Nogle af disse kolleger fik efterfølgende deres vikariater yderligere forlænget flere gange. Retten kom frem til, at vikariatets udløb skulle sidestilles med en opsigelse, og at denne opsigelse var i strid med ligebehandlingslovens § 9, hvorfor der tilkendtes medarbejderen en godtgørelse på ni måneder.

Vestre Landsrets dom d. 20. april 2017 (Ikke overtrædelse af LBL)

Sagen vedrørte opsigelse af kvindelig medarbejder på barselsorlov. Kvinden blev afskediget i forbindelse med, at arbejdsgiver T oplevede en markant nedgang i tilgangen af nye kundeproduktionsopgaver og et stort fald af kunder i øvrigt, hvilket betød, at F's stilling ikke kunne opretholdes. Landsretten fandt, at omplacering ikke var muligt, idet medarbejderne i de fire stillinger, som kvinden mente hun kunne have overtaget, var stærkt specialiseret inden for hvert af deres afgrænsede områder, og de havde alle flere års erfaring. Derudover var der tale om arbejdsopgaver, som F under sin ansættelse kun i begrænset omfang havde beskæftiget sig med. Det kunne derfor lægges til grund, at de fire andre medarbejdere alle havde større erfaring og var mere kompetente end F, hvorfor T ikke havde haft anledning til at overveje omplacering af F til en af de pågældendes stillinger. Opsigelsen var således ikke i strid med ligebehandlingslovens § 9.

Vestre Landsrets dom af 20. april 2017, U.2017.2291, (Overtrædelse af LBL)

En regnskabschef A, der var på barselsorlov, fik i forbindelse med virksomhedstilpasninger en varsling om ændring af ansættelsesvilkår, idet A's stilling som regnskabschef i Herning skulle nedlægges og flyttes til København. A ønskede ikke at acceptere stillingsændringen og betragtede sig som opsagt. Landsretten kom frem til, at det efter bevisførelsen måtte antages, at antallet af medarbejdere på kontoret i Herning reelt ikke var blevet reduceret i forbindelse med opsigelsen af A,

og at arbejdsgiver ikke havde godtgjort, at afskedigelsen af A ikke var begrundet i hendes graviditet. A blev derfor tilkendt en godtgørelse svarende til ni måneders løn.

Østre Landsrets dom af 1. december 2016, (Overtrædelse af LBL)

Sagen drejede sig om A, der blev opsagt efter det tidspunkt, hvor han meddelte, at han skulle holde fædreorlov. Opsigelsen var begrundet i afdelingens utilfredsstillende indtjening og omstrukturering af afdelingen. I umiddelbar tidsmæssig tilknytning til opsigelsen ansatte virksomheden to nye medarbejdere. Ud over A var der ansat andre medarbejdere i den pågældende afdeling, og virksomheden kunne ikke bevise, hvorfor det konkret var A, der blev afskediget. Virksomheden fremførte, at A var udvalgt, fordi det var ham, der bedst kunne undværes, men virksomheden kunne ikke føre det fornødne bevis herfor. Afgørende var bl.a., at A ikke havde modtaget advarsler eller påtaler og virksomheden ikke på anden måde kunne dokumentere, at deres udvælgelseskriterier skete på et klart og objektivt grundlag. A blev tilkendt en godtgørelse på ni måneders løn.

Højesterets dom d. 25. oktober 2016 (Ikke overtrædelse af LBL)

Sagen vedrørte arbejdsgivers omplaceringspligt i en sag om afskedigelse af en gravid medarbejder A, der var udvalgt til afskedigelse i en større sparerunde. Efter beslutningen blev truffet om at sætte A på listen over de medarbejdere, som arbejdsgiver agtede at sige op, fik arbejdsgiver at vide, at A var gravid. I perioden mellem opsigelsestidspunktet og fratrædelsestidspunktet blev der slået en stilling op, som A var kvalificeret til, men A blev ikke forsøgt omplaceret til stillingen. Højesteret fastslog med henvisning til tidligere afgørelser af 24. juni 2002 og 6. december 2004, at det er et almindeligt ansættelsesretligt princip, at rimeligheden af en afskedigelse skal vurderes ud fra forholdene på opsigelsestidspunktet. Højesteret fandt, at dette også gælder ved bedømmelse af lovligheden af en afskedigelse efter reglerne i ligestillingsloven. Ved vurderingen af, om arbejdsgiveren har løftet sin bevisbyrde for, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditeten, kan det efter omstændighederne få betydning, hvis arbejdsgiveren ikke har udnyttet en eventuel mulighed for omplacering til en stilling, som var ledig i tiden op til opsigelsestidspunktet, eller som på opsigelsestidspunktet måtte forventes at blive ledig inden udløbet af opsigelsesperioden. En stilling, som bliver ledig i opsigelsesperioden, men som ikke var ledig på opsigelsestidspunktet, og som heller ikke på opsigelsestidspunktet blev forventet at blive ledig, har jævnfør Højesterets præmisser ikke betydning for vurderingen af, om arbejdsgiveren har løftet sin bevisbyrde. Eftersom der ikke var andre ledige stillinger på opsigelsestidspunktet, og opsigelsen i øvrigt var sagligt begrundet i virksomhedens forhold, frifandt Højesteret arbejdsgiveren.

Vestre Landsrets dom af 15. juni 2016, U.2016.3462V, (Ikke overtrædelse af LBL)

Sagen omhandlede afskedigelsen af advokat A, der 1½ måned tidligere var kommet tilbage fra barsels- og forældreorlov. Arbejdsgiver oplevede en faldende omsætning, hvilket nødvendiggjorde en tilpasning af virksomhedens omkostninger. Omsætningsfaldet vedrørte navnlig patentområdet, der var A's primære

arbejdsområde. Efter en samlet vurdering fandt landsretten, at det var bevist, at afskedigelsen af A var rimeligt begrundet i virksomhedens forhold, og at der ikke var sket en overtrædelse af ligebehandlingsloven.

Østre Landsrets dom af 27. april 2016, U.2016.2717 Ø, (Overtrædelse af LBL)

Sagen vedrørte A, der var ansat som advokat i et advokatfirma. A havde ikke forud for meddelelsen om sin graviditet til arbejdsgiver modtaget kritik for sit arbejde, men F modtog efterfølgende kritik for at være bagefter med debiterbare timer og for ikke at være nok på kontoret, hvilket resulterede i en advarsel og en efterfølgende opsigelse. Opsigelsen henviste til 'tidligere drøftelser', og det blev først i forbindelse med afgivelsen af svarskrift i sagen anført, at opsigelsen var begrundet i driftsmæssige forhold. Landsretten fandt, at arbejdsgiver ikke med tilstrækkelig sikkerhed havde godtgjort, at opsigelsen af A hverken helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet, hvorfor A blev tilkendt en godtgørelse svarende til ni måneders løn.

Østre Landsrets dom af 11. marts 2016, U.2016.2207Ø, (Ikke overtrædelse af LBL)

Kommune havde ikke handlet i strid med ligebehandlingsloven, da den betragtede ansættelsesforholdene for to dagplejere, der var på barsels/forældreorlov, som ophørt, efter at de havde solgt deres godkendte dagplejeboliger i kommunen.

Højesterets dom af 21. januar 2015 (Overtrædelse af LBL)

Sagen vedrørte, om arbejdsgiver havde pligt til at forlænge A's uddannelsesaftale, der udløb under hendes barselsorlov. Højesteret fastslog, at en gravid elev som påbegynder barselsorlov inden uddannelsesaftalen er udløbet, kan kræve, at aftalen forlænges i nødvendigt omfang. Arbejdsgiveren og eleven skal i første række forsøge at opnå enighed om en forlængelse af uddannelsesperioden. Initiativet til en drøftelse heraf vil naturligt komme fra den gravide elev, men arbejdsgiveren har i kraft af sin pligt til oplæring en forpligtelse til at søge afklaret, om der er behov for forlængelse, og om nødvendigt indbringe spørgsmålet for Det faglige Udvalg. A blev tilkendt en godtgørelse svarende til ca. to måneders løn.

Højesterets dom af 4. februar 2015, U.2015.1525 H, (Ikke overtrædelse af LBL)

Sagen vedrørte bortvisningen af en ph.d.-studerende medarbejder, der var på barselsorlov. Medarbejderen blev bortvist, idet arbejdsgiver mente, at hun havde givet fortrolige oplysninger videre til sin samlever. Højesteret fandt, at arbejdsgiver havde godtgjort, at det var uden betydning for afskedigelsen, at medarbejderen var på barsel på afskedigelsestidspunktet, hvorfor der ikke var grundlag for at tilkende hende godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

Vestre Landsrets dom af 26. februar 2014, U.2014.1681V, (Ikke overtrædelse af LBL)

Afskedigelsen af en gravid medarbejder var ikke i strid med ligebehandlingslovens § 9, da det ikke kunne antages, at nogen på arbejdspladsen var bekendt med medarbejderens fertilitetsbehandling og graviditet før opsigelsen.

The ordinary courts on sexual harassment § 4 of the Act of Equal Treatments: 2015-2018.

Østre Landsrets dom af 6. september 2017 (*Ikke overtrædelse af LBL*)

Sagen vedrørte spørgsmålet, om en medarbejder havde været udsat for sexchikane, og om der kunne konstateres identifikation mellem den medarbejder der udøvede sexchikane og arbejdsgiver. Landsretten lagde til grund, at der i medarbejderens afdeling var en meget fri og kammeratlig tone, som af og til kunne være grovkornet og "under bæltstedet". Uanset tonen fandt landsretten, at den krænkende medarbejder havde udøvet sexchikane, bl.a. ved berøringer på eller ved låret og ved udtalelser som fx ved at spørge den krænkede medarbejder, hvorvidt hun gerne ville høre, hvornår han sidst havde "fået noget af det frække", samt ved at spørge om hendes seksuelle orientering. Landsretten fandt, at arbejdsgiver i den konkrete sag iværksatte tilstrækkelige tiltag i form af mødeafholdelse, høring af relevante parter, tildeling af advarsel, ændring af referenceforhold, omrokering, forsøg på omplacering, psykologbistand mv., hvorfor den krænkede medarbejder ikke havde krav på en godtgørelse fra arbejdsgiveren.

Vestre Landsrets dom af 28. januar 2015 (*Overtrædelse af LBL*)

Sagen vedrørte spørgsmålet om, hvorvidt en kosmetikerelev K havde været udsat for seksuel chikane under sin uddannelse i en hudplejeklinik, som var ejet af S. Efter en episode, hvor K havde fungeret som model i forbindelse med undervisning af hot stone massage, havde en anden medarbejder efter K's opfattelse udøvet seksuel chikane over for hende. Landsretten fandt, at det var bevist, at K havde været udsat for seksuel chikane, og S hæftede for den ansattes handlinger. K blev tilkendt 25.000 kr. i godtgørelse.

The Disputes Board 2015-2018 – gender only

Kendelse af 12.02.2015, (Sag 41.2014) TN (*overtrædelse af LBL*)

Denne sag drejer sig om, hvorvidt indklagedes ophævelse af uddannelsesaftalen er sket inden for prøvetiden og i strid med ligebehandlingsloven § 16, stk. 4 samt om efterbetaling af løn. Virksomheden har ikke løftet bevisbyrden efter Ligebehandlingsloven for, at opsigelse ikke var begrundet i elevens graviditet.

Industrial Arbitration 2015-2018 – gender only

Kendelse af 06.11.2017, (FV 2017.0037), FV (*ikke overtrædelse af LBL*)

Saglig afskedigelse af A på trods af en forestående forældreorlov. Da der ikke blev lagt vægt på graviditet eller forventet orlov, og A var den, der bedst kunne undværes, var den omvendte bevisbyrde løftet.

Kendelse af 25.04.16, (FV2015.0202), FV

Sagen angår den overenskomstmæssige ret til løn under sygdom i syv uger i forbindelse med graviditetsbetaget sygdom op til graviditets- og barselsorlov og sygefravær af anden årsag i forlængelse af denne orlovsperiode. Spørgsmålet er, om der løber en ny 7-ugers-periode for sygefraværet i forlængelse af perioden med graviditets- og barselsorlov. Der gives medhold til klager.

The Danish Board of Dismissals 2015-2018 – gender only

Kendelse af 29.08.16, (Sag 20160133), AN (overtrædelse af LBL)

Afskedigelse af frisør var uberettiget. Frisørsalon flyttede adresse, og A, der var gravid med termin den 11. april 2016, flyttede med og arbejdede i salonen i december 2015. I begyndelsen af januar 2016 blev hun afskediget. Ved virksomheds-overdragelsen blev der ikke udarbejdet et nyt ansættelsesbevis. Da det i § 44 i den overenskomst, der var gældende for A's ansættelsesforhold, er anført, at Hovedaftalen mellem DA og LO er gældende for frisørfaget, er Afskedigelsesnævnet kompetent til at behandle den foreliggende afskedigelsessag. Klager får medhold

Kendelse af 19.11.15, (Sag 20150086), AN (ikke overtrædelse af LBL)

A blev opsagt mere end en måned efter, at han havde afsluttet sin fædreorlov. Det er ikke godtgjort, at beslutningen om opsigelse reelt var truffet, inden eller mens han var på fædreorlov. Klager har ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at opsigelsen af A helt eller delvis var begrundet i, at han havde afholdt fædreorlov. Klager får ikke medhold.

Kendelse af 08.12.2014, (Sag 2014876), AN (ikke overtrædelse af LBL)

Beslutningen om at afskedige A blev ubestridt truffet under hans afholdelse af forældreorlov. Nævnet finder, at afskedigelsen af A ikke var begrundet i dennes forældreorlov, men i arbejdsmangel, og der er ikke grundlag for at tilsidesætte virksomhedens skøn over, hvem i virksomheden, der bedst kunne undværes. Klager får ikke medhold.

The board of Equal Treatment: 2017-2018

All decisions made by the Equal Treatment are available to the public on the Board's website: <https://ast.dk/naevn/ligebehandlingsnaevnet/afgorelser-fra-ligebehandlingsnaevnet>.

However, specific decisions according to pregnancy and parental leave made by the Equal Treatment from 2017-2018 are included in the following.

Afgørelse af 17.01.18 (Sag 2017-6810-27583) (ikke overtrædelse af LBL)

Nævnet fandt, at det ikke var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling. Kort forud for ansættelsesforholdets ophør var kvinden blevet virksomhedsoverdraget til den indklagede virksomhed. Den indklagede

virksomhed havde flere gange forsøgt at opnå kontakt med kvinden omkring hendes arbejdsforhold efter barselsorloven. Kvinden reagerede ikke på disse henvendelser. Som følge af disse oplysninger havde virksomheden løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i barselsorloven. Kvinden fik derfor ikke medhold.

Afgørelse af 11.01.18 (Sag 2017-6810-29638) (overtrædelse af LBL – delvis medhold)

En gravid socialrådgiver blev afskediget knap tre uger efter sin ansættelse i en kommune. Nævnet fandt, at det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget under sin graviditet. Det var derimod ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager fik afslag på sine efterfølgende ansøgninger til en række stillinger hos indklagede. Socialrådgiveren fik derfor delvist medhold.

Afgørelse af 11.01.18 (Sag 2017-6810-25430) (afvist fra behandling)

En lærer blev afskediget, mens hun var gravid. Der var for nævnet tvivl om, hvorvidt skolen forinden afskedigelsen havde tilkendegivet over for læreren, at hun ikke varetog stillingen på tilfredsstillende måde. En efterfølgende SMS-korrespondance mellem parterne gav endvidere anledning til tvivl om, hvorvidt kvinden blev tilbudt ny ansættelse. Sagen blev derfor afvist fra behandling i nævnet, da mundtlige parts- og vidneforklaringer var nødvendige for sagens afgørelse.

Afgørelse af 13.12.17 (Sag 2017-6810-13154) (overtrædelse af LBL)

En kvinde blev kort efter sin ansættelse afskediget fra en stilling som BPA-medhjælper hos en borger. Afskedigelsen var begrundet i kvindens forventede fravær som følge af en igangværende fertilitetsbehandling. Da afskedigelsen var begrundet i kvindens fertilitetsbehandling, var dette udtryk for forskelsbehandling på grund af køn. Nævnet fandt, at det var i strid med Ligebehandlingsloven, og kvinden fik derfor medhold.

Afgørelse af 29.11.17 (Sag 2017-6810-11597) (overtrædelse af LBL)

En gravid rengøringsmedhjælper var foreløbigt sygemeldt på grund af sin graviditet frem til tidspunktet for et tilmeldt AMU-kursus. Den indklagede kommune meddelte kvinden, at hendes deltagelse i kurset måtte udsættes til efter, at hun vendte tilbage fra sin barselsorlov. Nævnet fandt, det var i strid med Ligebehandlingsloven og rengøringsmedhjælperen fik derfor medhold i sin klage.

Afgørelse af 29.11.17 (Sag 2017-6810-04268) (ikke overtrædelse af LBL)

En gravid sygeplejerske i en tidsbegrænset stilling blev ikke tilbudt fastansættelse eller forlængelse af sit vikariat i forbindelse med opnormering. Kvinden havde ikke påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at hendes graviditet havde betydning for, at hun ikke kom i betragtning til en fastansættelse eller et vikariat. Der forelå heller ikke oplysninger, der tydede på, at ligebehandlingsprincippet var blevet krænket. Kvinden fik derfor ikke medhold i klagen.

Afgørelse af 29.11.17 (Sag 2017-6810-22045) (overtrædelse af LBL)

En distributionschauffør blev under sin kærestes graviditet afskediget med henvisning til, at han ikke var egnet til stillingen. Nævnet fandt, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden. Nævnet lagde vægt på, at virksomheden ikke havde fremlagt dokumentation for, at chaufføren forud for afskedigelsen havde fået påtaler, og virksomheden havde heller ikke nærmere redegjort for eller dokumenteret, at chaufføren var uegnet til stillingen. Chaufføren fik derfor medhold.

Afgørelse af 29.11.17 (Sag 2017-6810-29735) (ikke overtrædelse af LBL)

Under barselsorlov blev en afdelingsleder afskediget med begrundelse i, at hendes stilling blev nedlagt i kølvandet på et fjernsynsprogram om virksomheden. Da alle arbejdspladser hos virksomheden var blevet nedlagt som en direkte konsekvens af fjernsynsprogrammet, og da virksomheden syv måneder efter afskedigelsesdatoen blev erklæret konkurs, vurderede Ligebehandlingsnævnet, at afskedigelsen ikke var i strid med Ligebehandlingsloven. Afdelingslederen fik derfor ikke medhold.

Afgørelse af 12.10.17 (Sag 2016-6810-25244) (Overtrædelse af LBL)

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med opkrævning af forsikringspræmie i den periode, hvor klager var fraværende fra arbejdsmarkedet i forbindelse med graviditet og barsel. Nævnet vurderede, at forsikringsvilkårenes bestemmelse om præmiebetaling stillede kvinder ringere end mænd ved fravær i forbindelse med barsel. Kvinden fik medhold.

Afgørelse af 04.10.17 (Sag 2017-6810-17939) (Overtrædelse af LBL)

En ufaglært operatør var ifølge sin ansættelseskontrakt omfattet af virksomhedens overenskomst, der i forhold til barsel henviste til Industriens Overenskomst. Efter denne overenskomst kunne hun få løn under en del af sin barselsorlov. Da klager oplyste virksomheden om sin graviditet, fik hun at vide, at hun ville modtage dagpenge under sit fravær. Efterfølgende ændrede virksomheden sin overenskomst, så barsel fulgte barselsloven. Virksomheden havde ikke bevist, at operatørens graviditet ikke var hel eller delvis årsag til de ændrede barselsvilkår. Kvinden fik medhold.

Afgørelse af 27.09.17 (Sag 2017-6810-07574) (Ikke overtrædelse af LBL)

En optometrist blev afskediget fire uger efter afsluttet barsels- og forældreorlov. Afskedigelsen skyldtes økonomiske og organisatoriske forhold hos optikeren. Der var ikke oplysninger, der tydede på, at årsagen til opsigelsen var begrundet i andet end de økonomiske og organisatoriske forhold. Kvinden havde derfor ikke påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling, og hun fik ikke medhold i klagen.

Afgørelse af 27.09.17 (Sag 2017-6810-07627) (Ikke overtrædelse af LBL)

En Project Officer blev afskediget, mens hun afholdt ulønnet orlov for at passe sine tvillingsønner som privat dagplejemor. Den ulønnede orlov, som hun havde aftalt med sin arbejdsgiver, lå i tilknytning til hendes 14 ugers lønnede forældreorlov.

Project Officeren blev afskediget, da der ikke var en stilling til hende efter orloven. Da afskedigelsen fandt sted på et tidspunkt, hvor forældreorloven var ophørt, og Project Officeren afholdt ulønnet orlov, skulle hun påvise forskelsbehandling på grund af graviditet/barselsorlov. Hun fik ikke medhold.

Afgørelse af 14.09.17 (Sag 2017-6810-25490) (Ikke overtrædelse af LBL)

En farmaceut blev afskediget omkring det tidspunkt, hvor hun afsluttede sin barselsorlov. Afskedigelsen var begrundet i nedskæringer og omstruktureringer. Virksomheden havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket, da de tre øvrige medarbejdere varetog opgaver, der var væsentlige for virksomheden, og som farmaceuten på afskedigelsestidspunktet ikke kunne varetage. Farmaceuten fik derfor ikke medhold.

Afgørelse af 15.08.17 (Sag 2016-6810-43337) (Ikke overtrædelse af LBL)

En pædagog blev afskediget fra sin stilling i en børnehave ca. 4½ måned efter, at hendes barselsorlov var afsluttet. Ifølge børnehaven havde det ingen betydning for afskedigelsen. Pædagogen havde ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hendes fravær pga. barselsorlov havde haft betydning for afskedigelse.

Afgørelse af 15.08.17 (Sag 2016-6810-55565) (Ikke overtrædelse af LBL)

En mand blev afskediget fra en lille skole under sin hustrus graviditet. Afskedigelsen var begrundet i et faldende elevtal. Skolen var lukningstruet, da normeringen var faldet til otte elever, hvilket var under lovens mindstekrav. Skolen havde i tilstrækkelig grad løftet bevisbyrden for, at de ved beslutningen om at afskedige manden hverken helt eller delvist lagde vægt på graviditet eller forventet orlov. Manden fik derfor ikke medhold.

Afgørelse af 15.08.17 (Sag 2016-6810-52811) (overtrædelse af LBL)

En gravid tjener blev varslet en væsentlig stillingsændring og senere samme dag afskediget og bortvist. Dagen før havde tjeneren holdt et møde med sin restaurantchef på en café, hvor hun angiveligt fortalte om sin graviditet. Restauranten havde ikke løftet bevisbyrden for, at de hverken helt eller delvist havde lagt vægt på hendes graviditet. Tjeneren fik medhold.

Afgørelse af 08.08.17 (Sag 2016-6810-59926) (ikke overtrædelse af LBL)

En mandlig læge havde indgået en aftale med en lægepraksis om ansættelse i en uddannelsesstilling med henblik på at blive speciallæge i almen medicin. På grund af lægens ønske om at holde fædre- og forældreorlov kunne han ikke begynde det aftalte forløb i den indklagede lægepraksis, da antallet af uddannelsessøgende læger hos indklagede dermed ville overstige det tilladte. Nævnet vurderede, at klager ikke

havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sit ønske om at holde orlov. Lægen fik derfor ikke medhold.

Afgørelse af 28.06.17 (Sag 2016-6810-64382) (ikke overtrædelse af LBL)

Der var ikke beskrevet forhold, der tydede på, at en koks køn havde haft betydning for beslutningen om at afskedige ham. Arbejdsgiverens viden om igangværende fertilitetsbehandling, der tidsmæssig lå efter en advarsel og før opsigelsen, var ikke egnet til at skabe en formodning for, at der var udøvet forskelsbehandling på grund af køn ved afskedigelsen. Kokken fik derfor ikke medhold i klagen.

Afgørelse af 28.06.17 (Sag 2016-6810-16723) (ikke overtrædelse af LBL)

En mand klagede over, at han under afholdelse af forældreorlov blev afskediget. Den 17. december 2015 modtog manden meddelelse om, at hans team ville blive virksomhedsoverdraget pr. 1. oktober 2016. Han afviste at lade sig virksomhedsoverdrage den 1. februar 2016, hvorefter han blev afskediget den 2. februar 2016. Manden fik ikke medhold i klagen.

Afgørelse af 28.06.17 (Sag 2016-6810-58120) (overtrædelse af LBL)

En kvinde fortalte på sin første arbejdsdag, at hun var gravid. Omkring tre måneder inde i ansættelsen blev hun afskediget. Uanset virksomhedens oplysninger om kvindens manglende faglige kvalifikationer til stillingen, havde de ikke løftet bevisbyrden for, at kvindens graviditet hverken helt eller delvist blev tillagt betydning ved beslutningen om at afskedige hende. Kvinden fik derfor medhold.

Afgørelse af 24.05.17 (Sag 2016-6810-31181) (overtrædelse af LBL)

En lærer blev afskediget under en tre måneders forældreorlov. Læreren havde været ansat i lidt over et år, da han blev afskediget. Skolen havde oplyst, at læreren på grund af sit fravær, ikke havde udviklet et tæt samarbejde med kolleger og elever. Skolen havde ikke løftet bevisbyrden for, at orloven ikke indgik i beslutningen om at afskedige læreren.

Afgørelse af 26.04.17 (Sag 2016-6810-30145) (ikke overtrædelse af LBL)

En ernæringsassistent blev afskediget, mens hun var på barselsorlov. Hun blev opsagt som følge af besparelser på skolen. Forud for afskedigelsesrunden havde skolen foretaget en evaluering af medarbejdernes faglige, personlige og sociale kompetencer. På baggrund af evalueringerne mente skolen, at assistenten var en af de medarbejdere, der bedst kunne undværes. Nævnet vurderede, at skolen havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i hendes afholdelse af orlov efter barselloven. Klager fik derfor ikke medhold.

Afgørelse af 28.03.17 (Sag 2016-6810-05454) (ikke overtrædelse af LBL)

En veterinærsygeplejerske fik en datter med hjertesygdommen Steno-Fallots Tetralogi. Efter afholdt barsel og ferie genoptog sygeplejersken arbejdet kortvarigt, hvorefter hun sygemeldte sig. Hun blev afskediget efter 120 sygedage.

Veterinærsygeplejersken mente sig forskelsbehandlet på grund af køn og datterens handicap. Nævnet fandt ikke, at sygeplejersken havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at hendes barselsorlov eller forhold under orloven havde betydning for beslutningen om afskedigelse.

Afgørelse af 28.03.17 (Sag 2016-6810-23105) (overtrædelse af LBL)

En bygningskonstruktør blev afskediget dagen efter, at hans barn blev født, og dagen inden han skulle holde to ugers fædreorlov. Virksomheden havde begrundet afskedigelsen med manglende kvalitet og hurtighed i arbejdet. Særligt på baggrund af den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem fædreorloven og afskedigelsen, og manglende påtaler eller advarsler bevisbyrden ikke løftet. Klager fik derfor medhold.

Afgørelse af 21.03.17 (Sag 2016-6810-21054) (ikke overtrædelse af LBL)

En mandlig konsulent blev afskediget 2½ måned efter, at han havde fortalt sin arbejdsgiver, at han skulle være far. Forsikringssselskabet nedlagde konsulentens stilling, fordi der var brug for at styrke afdelingens pensionsfaglige kompetencer inden for det eksisterende budget. Nævnet vurderede, at forsikringssselskabet havde godtgjort, at afskedigelsen af konsulenten var begrundet i nedlæggelsen af hans stilling som følge af et ændret kompetencebehov i afdelingen. Klager fik derfor ikke medhold.