



RETEN I VIBORG DOM

afsagt den 15. oktober 2021

Sag BS-10666/2018-VIB

Ligebehandlingsnævnet

som mandatar

for

Sagsøger

(advokat Peter Breum)

mod

Sagsøgte A/S

(advokat Michael Klejs Pedersen)

Denne afgørelse er truffet af Dommer 1, Dommer 2 og Dommer 3.

Sagens baggrund og parternes påstande

Sagen er anlagt den 26. marts 2018 og drejer sig om forskelsbehandling på grund af køn.

Sagsøger, har fremsat påstand om, at Sagsøgte A/S, tilpligtes at betale 120.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 15. marts 2017 til betaling sker.

Sagsøgte A/S, har fremsat påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb.

Sagsøger har fri proces.

Oplysningerne i sagen

Sagsøger blev fastansat hos Sagsøgte A/S (herefter Sagsøgte A/S) den 4. august 2014 som ufaglært operatør. Det fremgår af ansættelses-kontrakten, at hendes arbejdstid var 37 timer om ugen, og at hun var omfattet af Sagsøgte A/S Overenskomst. Vedørende opsigelsesvarslet var der henvist til Sagsøgte A/S Overenskomst.

Af Sagsøgte A/S Overenskomst fremgår blandt andet, at barsel, S/H-betaling, sygedag-penge og aften- og nattillæg var efter Industriens Overenskomst, og at opsigelsesvarslet for begge parter var én dag. Det fremgår videre af Sagsøgte A/S Overenskomst, at ledelsen uden forvarsel kunne foretage ændringer i overenskomsten, og at medarbejderne ville blive informeret om ændringer via info-tavlerne. Ændringer af mere omfattende karakter ville blive varslet forud for ikrafttræden.

Der er mellem parterne enighed om, at det af Industriens Overenskomst vedrørende barsel fremgår, at arbejdsgiveren betaler løn under fravær på grund af barsel til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har ni måneders anciennitet.

Det er ubestridt, at Sagsøger i september 2016 oplyste ledelsen i virksomheden om, at hun var gravid med termin den 12. april 2017. Den 9. november 2016 blev der på info-tavlerne i virksomheden orienteret om en ændring i Sagsøgte A/S Overenskomst, hvorefter barsel ikke længere var ifølge Industriens Overenskomst, men dagpenge i henhold til gældende takster. Som begrundelse for ændringen blev følgende anført: ”Der har nemlig været nogen tvivl omkring tolkningen af dette afsnit, derfor ændrer ledelsen dette afsnit gældende fra 01.12.2016” .

Sagsøger gik på barsel den 15. marts 2017 og samme dag klagede hun til Ligebehandlingsnævnet. Af henvendelsen fremgår:

” ...

Hvad ønskes opnået ved Ligebehandlingsnævnet

Det er klagers synspunkt, at virksomhedens handling er i strid med ligebehandlingsloven, idet barselsrettighederne i virksomheden ændres i det øjeblik, at Sagsøger meddeler, at hun er gravid og mener sig berettiget til de rettigheder, som fremgår af hendes ansættel-

seskontrakt via henvisningen til Sagsøgte A/S-overenskomsten og dermed til barselsreglerne i Industriens overenskomst.

Det er klagers opfattelse, at ændringerne af Sagsøgers vilkår er en væsentlig vilkårsændring, som må betragtes som en opsigelse med tilbud om nye vilkår. Opsigelsen - med vilkårsændringen - er i strid med ligebehandlingsloven, idet opsigelsen meddeles på grund af hendes graviditet. Da hun har været ansat i over 2 år på "opsigelsestidspunktet" gør klager gældende, at virksomheden bør betale et godtgørelseskrav på ca. 9 måneders løn."

Sagsøger kontaktede den 3. maj 2017 Vidne 1 ved Sagsøgte A/S som samme dag svarede tilbage. Af korrespondancen fremgår:

"Hej Vidne 1

Vil du tjekke om jeg var så heldig at få lidt i lønposen ligesom jer andre? Jeg ved godt det først træder i kraft når jeg vender tilbage. Vh Sagsøger
Hej Sagsøger – tillykke med babyen – du er steget 1 kr. – god dag – mvh
Vidne 1
Tak skal du have."

Ligebehandlingsnævnet traf den 4. oktober 2017 afgørelse i sagen mellem Sagsøger og Sagsøgte A/S. I forbindelse med skriftvekslingen af sagen ved Ligebehandlingsnævnet skrev Sagsøgte A/S, at de var enig med Sagsøger i, at hun var berettiget til at anse sig som opsagt som følge af det væsentlige ændrede ansættelsesvilkår hos Sagsøgte A/S, hvis hun ikke kunne acceptere ændringen.

Af Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 4. oktober 2017 fremgår:

..."

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at Sagsøgte A/S ændrede Sagsøgers barselsvilkår forud for hendes barselsorlov

Sagsøgte A/S skal inden 14 dage betale godtgørelse til Sagsøger på 120.000 kr. med procesrente fra den 15. marts 2017, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet

...

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 en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager eller udsætte medarbejderen for mindre gunstig behandling på grund af graviditet, barsel eller adoption. Såfremt afskedigelsen eller den mindre gunstige behandling finder sted under graviditet eller afholdelse af barselsorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

En ændring af et arbejdsvilkår kan være så væsentlig, at det må sidestilles med en afskedigelse.

Klager blev ved sin ansættelse stillet i udsigt, at vilkårene i forbindelse med barsel ville følge Industriens overenskomst, og at hun derfor ville være berettiget til løn under fravær på grund af barsel i en vis periode. Pr. 1. december 2016 blev dette ændret, så barselsvilkårene fulgte barselsloven.

Det er nævnets vurdering, at ændringen af barselsvilkårene var så væsentlig, at den må sidestilles med en afskedigelse og tilbud om genansættelse på ændrede vilkår.

Indklagede har oplyst, at andre medarbejdere muligvis ikke har fået løn under deres barselsorlov. Det bemærkes, at indklagede ikke nærmere har dokumenteret dette anbringende.

Det er ligeledes nævnets vurdering, at klager ikke har fortabt retten til at gøre krav gældende efter ligebehandlingsloven, da klagen blev indgivet inden for kort tid efter, at ændringen af barselsvilkårene trådte i kraft. Ændringerne trådte således i kraft den 1. december 2016, og klager indgav klage til Ligebehandlingsnævnet den 15. marts 2017, dvs. 3½ måned senere. Det er i denne forbindelse uden betydning, at klager valgte fortsat at være ansat hos indklagede på de nye vilkår.

Det er herefter indklagede, der skal godtgøre, at ændringen af barselsvilkårene ikke var begrundet i klagers graviditet og forestående barsel.

Klagers henvendelse til indklagede i anledning af sin graviditet var årsagen til, at indklagede ændrede barselsvilkårene.

Uanset at ændringen omfattede alle medarbejdere, har indklagede således ikke bevist, at klagers graviditet ikke var hel eller delvis årsag til, at indklagede ændrede barselsvilkårene.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønmæssigt kan fastsættes til 120.000 kr. svarende til seks måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse taget udgangspunkt i praksis samt et skøn over sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af den skete hændelse.

Nævnet har endvidere lagt vægt på, at klager på trods af de ændrede barselsregler valgte at forblive i sin stilling.

Indklagede skal herefter betale 120.000 kr. til klager med procesrente fra den 15. marts 2017, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet.
...”

Der er under sagen indhentet skriftlige vidneerklæringer fra ni ansatte hos Sagsøgte A/S. Ved besvarelsen har alle bortset fra Vidne 2 besvaret benægtende på spørgsmålet om, de modtog hel eller delvis løn fra Sagsøgte A/S under barsel- og/eller forældreorlov i perioden 2012 til 2017.

Sagsøgers løn var 135 kr. i timen, da hun gik på barsel. Sagsøgte A/S har under hovedforhandlingen oplyst, at dette svarer til en månedsløn på 21.645 kr. Sagsøger fik under sin barsel udbetalt barsels-dagpenge, hvilket for perioden fra den 22. maj til den 23. juni 2017 udgjorde 21.225 kr.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af Sagsøger, Vidne 1 og Vidne 2.

Sagsøger har forklaret, at hun er uddannet butiksassistent. Hun skiftede til Sagsøgte A/S, fordi hun ønskede mere tid med familien. Hos Sagsøgte A/S producerer man mange forskellige ting i plastik. Da hun blev ansat, modtog hun en ansættelseskontrakt. Hun husker ikke, om de gennemgik den i den forbindelse, men det tror hun, at de gjorde. Hun fik også Sagsøgte A/S Overenskomsten udleveret, men hun kan ikke huske, om den blev gennemgået

med hende. I september 2016 fortalte hun sin chef Person 1 og Person 2, der er værkfører, at hun var gravid. Hun tror ikke, at de talte om barselsvilkårene. Senere talte hun først med Person 1 om, hvad hun havde krav på. Vidne 1 fortalte senere på dagen, at hun ikke fik løn under barsel, og at det havde man aldrig fået hos dem. Hun fortalte Vidne 1, at det stod i overenskomsten. Hun kontaktede herefter sin fagforening for at få det bekræftet, hvilket fagforeningen gjorde. Hun sagde herefter til Vidne 1, at hun havde talt med 3F om det. De blev uenige om sagen. Senere talte hun og Vidne 1 i telefon om sagen, hvor hun blev spurgt, om hun ville inddrage fagforeningen i sagen. Vidne 1 sagde, at hvis hun gjorde det, så skulle hun nok regne med, at hendes dage hos Sagsøgte A/S ville være talte, idet lederne så rødt, hvis fagforeningen blev inddraget. Hun svarede Vidne 1, at det var hun ked af at høre.

Der kom efterfølgende den 9. et opslag på infotavlen om, at afsnittet om barsel i Sagsøgte A/S Overenskomsten blev ændret. Hun havde på det tidspunkt haft samtalen med Vidne 1 om, hvorvidt hun havde ret til løn under barsel. Ændringen trådte i kraft den 1. december 2016. Hun var sat til at skulle føde den 12. april, så hun var højgravid, hvorfor hun havde ikke mulighed for at finde et nyt arbejde.

Hun hørte ikke noget fra virksomheden i forbindelse med klagesagen til Ligebehandlingsnævnet.

Hun korresponderede den 11. april 2016 med Vidne 1 om, hvorvidt hun havde fået en lønstigning.

Efter endt barsel vendte hun tilbage til Sagsøgte A/S den 1. januar og holdt ferie frem til 1. februar. Hun stoppede hos Sagsøgte A/S i september samme år.

Vidne 1 har forklaret, at hun er ansat som økonomichef i Sagsøgte A/S, hvilket hun har været i 27 år. Hun sidder med hele administrationen, bogholderiet og HR. Sagsøgte A/S er en produktionsvirksomhed, der laver Udeladt. Der er en plast- og en værkstøjsafdeling. Der er pt. 104 ansatte, heraf ti ansatte i administrationen. Det er produktionschefen, der vælger nye medarbejdere, hvorefter de nye medarbejdere kommer op til hende. Hun laver ansættelseskontrakten. Som regel så læser hun ansættelseskontrakten igennem med den pågældende, og så giver hun dem papirerne med hjem, så de kan læse dem igennem. De drøftede ikke noget om barselsvilkår, da Sagsøger blev ansat.

Sagsøgte A/S Overenskomsten er oprindeligt fra omkring den 1. august 1994. Hun la-vede den dengang, fordi de skulle ansætte 11 personer på én gang. Hun for-handlede ikke med fagforeningen. Hun var ikke klar over, at der var ændret i overenskomsten. Det fandt hun først ud af, da Sagsøger kom og gjorde opmærksom på, hvad der stod om barsel. De ansatte en kvalitetsmedarbejder ved navn Person 3 i forbindelse med, at virksomheden skulle ISO-certificeres. Det

er hende, som i den forbindelse førte Industriens Overenskomst ind i Sagsøgte A/S Overenskomsten. Hun fik ikke selv noget at vide om det.

Der har været mange fædre og mødre på barsel både faglærte og ufaglærte. De har alle holdt barsel på dagpenge. I nogle tilfælde har de ansatte fået dagpenge-satsen fra Sagsøgte A/S, og i disse tilfælde har Sagsøgte A/S fået refusion fra det offentlige. På oversigten (sagens bilag A) betyder tegnet med pengesedler, at Sagsøgte A/S har fået refusion. De har udbetalt gældende dagpengesats. Det er kun Sagsøger, der har sagt, at hun havde krav på løn under barsel. Først havde de en samtale, hvor Sagsøger sagde, at hun skulle have løn under barsel. Hun talte med sine chefer om det. Hun foreslog, at de skulle ændre det i Sagsøgte A/S Overenskomsten for, at der ikke skulle være flere misforståelser om det. Hun skrev det, der fremgår af det fremlagte bilag, og det blev slået op på infotavlerne. Der blev også informeret om det på et morgenmøde. Der var ikke nogen reaktion fra medarbejderne. Hun mener ikke, at hun har truet Sagsøger. Det er heller ikke hende, der fyrrer folk, det er produktionschefen. Hun lavede ændringen, fordi Sagsøger var i tvivl. Det var for at præcisere, hvad der altid havde været gældende på arbejdspladsen. Sagsøger sagde ikke, at hun betragtede sig som op-sagt. Det skal nok passe, at Sagsøger kom tilbage fra barsel i februar, og så stoppede hun i september samme år. De havde en sms-korrespondance om løn-stigning.

Hun tror, at Vidne 2 mente, at han har fået dagpenge fra dem. Han har ikke fået løn under sin barsel.

Der fremgår af udskriften af Sagsøgte A/S Overenskomsten, at det er version 8. Det skyldes, at systemet opdaterer alle dokumentversioner, når der er ændret i deres system. Der er ikke nogen af de tre forfattere af dokumentet, der har spurgt hende, inden de ændrede det. Hun regnede ikke med, at der var nogen, der ændrede i hendes dokumenter. Hun var ikke med til drøftelser af, hvad der blev ændret i forbindelse med kvalitetsstyringen. Hun fik bare at vide, at de uploadede hendes dokumenter. De læner sig op ad Industriens overenskomster nærmere bestemt Dansk Metal vedrørende aften- og nattillæg og søgnehellig-dagsbetaling. Det er en meget stor omkostning for en virksomhed uden overenskomst at følge den vedrørende barsel, så derfor gjorde de det ikke.

Hun ville ikke give Sagsøger fuld løn, fordi hun ikke vil forskelsbehandle hende. Lønstigningen var individuelt baseret. Man giver altid et grundbeløb. Grundbeløbet var 1 kr. Der var nogle, der havde gjort sig særligt bemærkede, der fik en større lønstigning. Sagsøger havde været på barsel og havde derfor ikke gjort sig særligt bemærket. Sagsøger fik en høj løn i forhold til andre ansatte, idet hun fik 135 kr. i timen.

Vidne 2 har forklaret, at han har været ansat hos Sagsøgte A/S fra april 2013 til januar 2014. Fra den 5. august til den 18. august 2013 var han på 14 dages barselsorlov. Han fik en lønseddel for den pågældende periode, og deraf fremgik, at han fik sygepenge svarende til mindste dagpengesats. Han fik således en sats, der var lavere end hans normale løn. Han fik 0,24 kr. fra Udbetaling Dan-mark i perioden. Han fik at vide, at Sagsøgte A/S havde fået refusion af dagpengene.

Foreholdt skriftlig vidneerklæring af 9. september 2019, så kunne han bekræfte, at han havde udfyldt den. Han kan se, at han har svaret forkert på spørgsmål 6, fordi han fik 0,24 kr. fra udbetaling Danmark. Han mener, at han fik løn, fordi han fik sygedagpenge, jf. svaret på spørgsmål 5.

Forevist Sagsøgte A/S Overenskomsten, så tror han, at han fik den udleveret ved sin ansættelse. Han ved ikke, om han fik den gennemgået. Han kan forestille sig, at han fik den udleveret af Person 4, men han kan ikke huske det. Han kender ikke barselsreglerne fra Industriens Overenskomst. Han undersøgte ikke, om han var berettiget til mere løn under sin barsel.

Forevist Industriens Overenskomst, så drøftede han ikke med nogen, at han skulle have ret til mere. Han er ikke bekendt med, at der skulle være drøftelser om kvindernes rettigheder på arbejdspladsen.

Parternes synspunkter

Sagsøger har i sit påstandsdokument anført følgende:

”...

Det gøres gældende, at Sagsøgte A/S' ændring af lønvilkårene under barsel fra betaling af fuld løn til barseldagpenge er en væsentlig vilkårsændring, der kan sidestilles med en opsigelse. Dette har parterne været enige om, jf. bilag 9, pkt. 2.2.

Ændringen af aflønningsvilkårene skete som en direkte konsekvens af, at Sagsøger oplyste, at ansættelsesaftalen og den så-kaldte Sagsøgte A/S-overenskomst (bilag 5) gav hende ret til aflønning i forbindelse med barslen i overensstemmelse med vilkårene i Industriens Overenskomst (bilag 6) § 35.

Det er fra Sagsøgte A/S' side gjort gældende, at det aldrig havde været tanken, at der skulle være ret til løn under barsel.

Dette synspunkt må afvises.

Det fremgår af ansættelsesaftalen (bilag 4), at den integrerer Sagsøgte A/S' Overenskomst i ansættelsesgrundlaget. Sagsøgte A/S' overenskomst (bilag 5) angiver, at barselsreglerne følger Industriens Overenskomst, der klart hjemler ret til løn i forbindelse med barsel. Der er ikke tale om fejlskrift eller utilsigtet henvisning til Industriens overenskomst i Sagsøgte A/S' overenskomst, og Sagsøger er berettiget til at støtte ret på den aftale, hun har med Sagsøgte A/S.

I bilag 7 anføres det, at "*der har nemlig været nogen tvivl omkring tolknin-gen af dette afsnit, ...*" Dette er vel ikke korrekt, idet der ikke er plads til fortolkning hverken af Sagsøgte A/S' overenskomst, henvisningen til Indu-striens overenskomst eller indholdet af dennes bestemmelse om løn i forbindelse med barsel.

Sagsøgte A/S' ændring af vilkårene for løn i forbindelse med barsel skete som en direkte reaktion på, at Sagsøger krævede at få opfyldt sit krav om løn under barsel. Selvom ændringen af barselsreglerne formelt er rette mod alle ansatte, var det alene Sagsøger, der blev ramt af ændringen, og motivet til æn-dringen af reglerne var alene knyttet til Sagsøgers ret til løn under barsel. Der er ikke ført bevis for, at ændringen af bar-selsvilkårene ikke helt eller delvist var rettet mod Sagsøger.

Den omstændighed, at andre ansatte ikke har fået løn eller krævet løn under barsel, ændrer ikke på Sagsøgers rettigheder. De fremlagte skriftlige vidneerklæringer er ikke bevis for, at Sagsøger ikke havde en ret til løn under barsel. Erklæringerne kan ikke generelt tages som indtægt for, at man ikke har fulgt reglerne i Industriens overenskomst.

5 af erklæringerne vedrører således restbarsel, og er derfor ikke egnede til at belyse praksis i virksomheden, og en række af erklæringerne er tavse for så vidt angår hvilken form for orlov, der er tale om.

Det bestrides, at der er indtrådt rettighedsfortabende passivitet. Den omstændighed, at der går ca. 3 måneder fra ændringen af barselsrettig-hederne blev varslet til klagen blev indgivet til Ligebehandlingsnævnet, kan ikke begrunde, at Sagsøgte A/S har fået en berettiget for-ventning om, at der ikke ville blive rejst nogen sag. Tidsforløbet, der ik-ke er langvarigt, har heller ikke bevirket, at Sagsøgte A/S er ble-vet forhindret i at føre bevis eller i øvrigt at føre sagen på bedst mulig vis.

Det skal i relation til passivitetsindsigelsen tillige bemærkes, at Sagsøger var højgravid, da ændringen i aflønningsforholdet blev indført, og at det på den baggrund ikke er rimeligt at forvente, at hun enten ville fratræde eller rejse krav mod arbejdsgiveren.

...”

Sagsøgte A/S har i sit påstandsdokument anført følgende:

”...

Til støtte for den nedlagte påstand om frifindelse gøres det overordnet gældende, at sagsøgte ikke har overtrådt ligebehandlingslovens § 9.

Sagsøger er således hverken blevet ”afskediget” eller ”udsat for anden mindre gunstig behandling”, og allerede derfor skal sagsøgte frifindes for det rejste krav.

Det er sagsøger, som har bevisbyrden herfor, og denne bevisbyrde er ikke løftet.

I den forbindelse gøres det gældende, at sagsøger ikke er blevet opsagt fra sin stilling hos sagsøgte.

Derudover gøres det gældende, at der ikke var tale om en væsentlig vilkårsændring, men alene en præcisering af allerede gældende bar-

selsvilkår, og sagsøger kunne derfor ikke betragte sig som opsagt, herunder med tilbud om ansættelse på ændrede vilkår.

I den forbindelse gøres det gældende, at sagsøgtes hensigt og intention med formuleringen i overenskomsten har været at yde barselsvilkår i henhold til barselslovens regler (hverken mere eller mindre), og det har således aldrig været hensigten eller intentionen at yde hel eller delvis løn under graviditets-, barsels- og forældreorlov.

Det er dokumenteret med de indhentede vidneerklæringer, at det netop også er på denne måde, at bestemmelsen er blevet anvendt og fortolket igennem alle årene i virksomheden.

Det gøres videre gældende, at sagsøgte befandt sig i en undskyldelig vildfarelse om betydningen af henvisningen til Industriens Overenskomst, og først i forbindelse med henvendelsen fra sagsøger i efteråret 2016 blev sagsøgte opmærksom på, at henvisningen formelt var ensbetydende med, at der skulle betales løn under barsel.

I tillæg hertil gøres det gældende, at der ikke er eller kun er en marginal lønforskel mellem sagsøgers timeløn og barselsdagpenge. Baggrunden herfor er bl.a. at der ikke betales AM-bidrag af barselsdagpenge. Der er også med henvisning hertil ikke tale om en væsentlig vilkårsændring.

Endvidere gøres det gældende, at sagsøger ikke betragtede sig som op-sagt som følge af den væsentlige vilkårsændring, men derimod fortsatte hos sagsøgte, og derfor ikke kan anses for afskediget i strid med ligebehandlingsloven, jf. f.eks. Vestre Landsrets dom af 19. juni 2017 (V.L B-1212-16).

I den forbindelse skal bl.a. henvises til, at sagsøger forblev ansat hos sagsøgte, og kom tilbage fra barsel den 1. februar 2018. Sagsøger var ansat/arbejdede frem til den 20. september 2018, hvor hun fratrådte sin stilling, som følge af egen opsigelse. Endelig gøres det gældende, at sagsøgte har løftet bevisbyrden for at den gennemførte præcise-ring/ændring ikke var begrundet i sagsøgers graviditet, jf. herved ligebehandlingslovens § 16, stk. 4.

I den forbindelse skal bl.a. henvises til, **at** der var tale om en generelt gennemført ændring/præcisering af ansættelsesvilkåret på virksomheden, **at** ændringen af ansættelsesvilkåret var sagligt og rimeligt begrundet i sagsøgtes forhold, idet sagsøgte – indtil sagsøger gjorde sagsøgte opmærksom herpå – havde befundet sig i en vildfarelse om, at henvisningen til Industriens Overenskomst var ensbetydende med, at barselsvilkårene var i henhold til barselslovens regler, **at** ændringen alene var en præcisering, da det aldrig havde været hensigten, at barselsvilkårene skulle svare til de vilkår, der rent faktisk fremgår af Industriens Overenskomst, **at** der ikke er omstændigheder der tyder på, at præciseringen skulle være rettet mod sagsøger frem for andre medarbejdere, **at** sagsøgte altid i tilfælde af medarbejders afholdelse af barsel har ageret ud fra barselslovens regler, og **at** ingen medarbejdere har afholdt barsel i henhold til de vilkår, der fremgår af Industriens Overenskomst.

På den baggrund gøres det samlet gældende, at sagsøger derfor ikke har krav på godtgørelse, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 2.
...”

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

Sagsøger har under hovedforhandlingen supplerende anført, at hvis retten ikke finder, at der var tale om en væsentlig ændring i hendes

ansættelsesvilkår, så blev hun udsat for mindre gunstig behandling ved ændringen.

Sagsøgte A/S har heroverfor anført, at der var tale om et nyt anbringende, som retten skal afvise. Sagen har indtil hovedforhandlingen været ført på, at Sagsøger kunne betragte sig som opsagt.

Rettens begrundelse og resultat

Sagsøger blev fastansat som ufaglært operatør hos Sagsøgte A/S den 4. august 2004.

Det fremgår af ansættelseskontrakten, at Sagsøger var ansat efter Sagsøgte A/S Overenskomst.

Af Sagsøgte A/S Overenskomst fremgår, at barsel, S/H betaling, sygedagpenge og til-læg var i henhold til Industriens Overenskomst, ligesom det fremgår, at opsigelsesvarslet var en dag for begge parter, og at ledelsen kan foretage ændringer i overenskomsten uden forvarsel.

Der er enighed mellem parterne om, at det af Industriens Overenskomst frem-går, at medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har ni måneders anciennitet, har ret til løn under barsel.

Sagsøger oplyste i september 2016 Person 1 og Person 2 fra ledelsen om, at hun var gravid og ventede sit tredje barn med termin den 12. april 2017. Hun fortalte samme dag økonomichef Vidne 1 om sin graviditet, og at hun efter overenskomsten havde krav på løn under sin barselsorlov.

Vidne 1 oplyste senere samme dag Sagsøger om, at Sagsøger ikke havde krav på løn under barsel, idet det var fast praksis i virksomheden, at medarbejdere alene havde krav på dagpenge under barsel.

Efter igen at have talt med sin fagforening, meddelte Sagsøger i november 2016 ledelsen, at hun havde krav på løn under sin barsel efter overenskomsten.

Kort tid efter udfærdigede Vidne 1 et opslag til virksomhedens infotavle, hvoraf fremgår, at afsnittet om barsel i Sagsøgte A/S Overenskomst med virkning fra den 1. december 2016 var ændret fra ”IHT. INDUSTRIENS OVERENSKOMST” til ”DAGPENGE IHT. GÆLDENDE TAKST” .

Retten lægger efter det anførte til grund, at Sagsøger, som hendes ansættelsesaftale er formuleret, var berettiget til løn under sin barsel.

Selv om det efter bevisførelsen må lægges til grund, at andre medarbejdere i virksomheden i perioden fra 2012 til 2017 afholdt graviditets- barsels- og/eller forældreorlov og ikke fik udbetalt deres normale løn fra Sagsøgte A/S, men alene modtog dagpenge fra Sagsøgte A/S eller det offentlige, er det uden betydning for Sagsøgers aftalte ret til løn under sin barsel.

Uanset at den varslede ændring i ansættelsesvilkårene beløbsmæssigt kun be-tød en mindre nedgang i nettoindtægten for Sagsøger, finder retten efter ændringens karakter og den tidsmæssige sammenhæng med hendes oplysning til virksomheden om sin graviditet, at der er tale om en væsentlig ændring, således at Sagsøger var berettiget til at betragte sig som opsagt og tilbudt sin stilling på de ændrede vilkår.

Imidlertid gjorde Sagsøger ikke på dette tidspunkt Sagsøgte A/S opmærksom på, at hun betragtede sig som opsagt og tilbudt sin stilling på de ændrede vilkår.

Sagsøger fortsatte i sin stilling indtil den 15. marts 2017, hvor hun gik på barsel. Samme dag indgav hendes fagforbund klage til Ligebehandlingsnævnet. I klageskriftet blev det anført, at hun betragtede ændringen som væsentlig vilkårsændring, som måtte betragtes som en opsigelse med tilbud om nye vilkår.

Under Sagsøgers barselsorlov var der via Messenger kontakt mellem hende og økonomichef Vidne 1, og Sagsøger nævnte i den forbindelse, at hun efter sin barsel ville komme tilbage til sit arbejde, og at hun godt var klar over, at en eventuel lønstigning først vil træde i kraft, når hun vendte tilbage på arbejde.

Sagsøger begyndte i sin stilling igen den 1. januar 2018, hvor hendes barselsorlov var udløbet, og hun fortsatte i sit arbejde på de ændrede vilkår, indtil hun opsagde sin stilling for at begynde nyt arbejde i en anden virksomhed i september 2018.

Ved på den anførte baggrund at have fortsat i ansættelsesforholdet, kan Sagsøger ikke anses som værende usagligt afskediget. Sagsøger har herefter ikke krav på godtgørelse for uberettiget afskedigelse efter ligebehandlingslovens § 16.

Retten tager efter det anførte Sagsøgte A/S' påstand om frifindelse til følge.

Efter sagens udfald og forløb samt de nedlagte påstande, og da Sagsøger har fri proces, skal statskassen betale sagsomkostninger til Sagsøgte A/S med 28.626,75 kr. Beløbet er til dækning af advokatudgifter uden moms med 28.000 kr., da Sagsøgte A/S er momsregistreret, samt 626,75 kr. til dækning af udgifter til vidneførsel.

THI KENDES FOR RET:

Sagsøgte A/S frifindes.

Statskassen skal til Sagsøgte A/S betale sagsomkostninger med 28.626,75 kr.

Sagsomkostningerne skal betales inden 14 dage og forrentes efter rentelovens § 8 a.



