



# DLA Piper vinder principiel sag i landsretten omkring udstrækningen af beskyttelsesområdet i ligebehandlingsloven



Michael Klejs Pedersen  
Advokat, Director

Vestre Landsret har i dom af 9. september 2022 taget stilling til udstrækningen af beskyttelsesområdet i ligebehandlingsloven i forbindelse med væsentlige vilkårsændringer i ansættelsesforholdet.

Landsretten gav arbejdsgiveren medhold i, at det er en betingelse for at kræve godtgørelse for overtrædelse af ligebehandlingsloven, at lønmodtageren rent faktisk fratræder sin stilling som følge af en væsentlig vilkårsændring. Hvis lønmodtager derimod fortsætter i stillingen efter den væsentlige vilkårsændring, da er denne afskåret fra efterfølgende at kræve godtgørelse.

DLA Piper har bistået arbejdsgiveren i Ligebehandlingsnævnet, byretten, og nu også i landsretten.

Sagen var indbragt for domstolene af Ligebehandlingsnævnet som mandatar for lønmodtageren, da arbejdsgiveren ikke ville efterkomme afgørelsen fra Ligebehandlingsnævnet om at skulle betale godtgørelse til lønmodtageren.

## Baggrund for sagen

En arbejdsgiver, som ønsker at gennemføre væsentlige ændringer i en lønmodtagers løn- og ansættelsesvilkår, skal varsle disse ændringer med lønmodtagerens sædvanlige opsigelsesvarsel. Lønmodtageren kan i denne situation vælge at betragte sig som opsagt, og fratræder således ved udløbet af opsigelsesvarslet.

Ligebehandlingsloven beskytter bl.a. mod afskedigelse på grund af graviditet m.v.

Hvis lønmodtageren, der vælger at betragte sig som opsagt, er gravid, kan denne påberåbe sig afskedigelsesbeskyttelsen i ligebehandlingsloven, og det vil herefter påhvile arbejdsgiveren at løfte bevisbyrden for, at den væsentlige vilkårsændring ikke var helt eller delvist begrundet i graviditet m.v.

Hvis lønmodtageren derimod accepterer de varslede ændringer, da fortsætter lønmodtageren efter udløbet af opsigelsesvarslet i stillingen på de ændrede vilkår. Spørgsmålet er herefter, om den gravide lønmodtager i denne situation på tilsvarende måde kan påberåbe sig afskedigelsesbeskyttelsen, herunder kræve godtgørelse.

## Lovgrundlag

Det fremgår bl.a. af ligebehandlingslovens § 9, at

*En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling... på grund af graviditet, barsel..."*

Videre fremgår det af ligebehandlingslovens § 16, stk. 2, at

*"Afskediges en lønmodtager i strid med § 9... eller udsættes denne for anden mindre gunstig behandling, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse".*

## Den konkrete sag

Sagen omhandlede en lønmodtager, som var fastansat som ufaglært operatør i en produktionsvirksomhed.

Det fremgik af ansættelseskontrakten, at lønmodtageren var ansat efter arbejdsgiverens overenskomst (som ikke var en "rigtig" overenskomst men et personaregulativ). Det fremgik bl.a. af overenskomsten, at barsel var i henhold til Industriens Overenskomst.

I september 2016 oplyste lønmodtageren arbejdsgiveren om, at hun var gravid. I forlængelse heraf var der dialog omkring barselsvilkårene mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren. Arbejdsgiveren afviste, at lønmodtageren havde krav på løn under barsel, idet det var fast praksis i virksomheden, at ansatte alene havde krav på dagpenge under barsel.

Efter at lønmodtageren havde talt med sin fagforening, meddelte hun i november 2016 ledelsen hos arbejdsgiveren, at hun havde krav på løn under sin barsel efter overenskomsten. Kort tid efter blev der udfærdiget et opslag til arbejdsgiverens infotavle, hvoraf det fremgik, at afsnittet om barsel med virkning fra den 1. december 2016 var ændret fra "IHT. INDUSTRIENS OVERENSKOMST" til "DAGPENGE IHT. GÆLDENDE TAKST".

Lønmodtageren fortsatte i sin stilling indtil den 15. marts 2017, hvor hun gik på barsel. Samme dag indgav hendes fagforbund en klage til Ligebehandlingsnævnet. I efteråret 2017 blev arbejdsgiveren dømt til at betale godtgørelse til lønmodtageren.

Efter udløbet af barselsorloven begyndte lønmodtageren igen i sin stilling den 1. januar 2018, og hun fortsatte sit arbejde på de ændrede vilkår, indtil hun selv opsagde sin stilling for at begynde nyt arbejde i en anden virksomhed i september 2018.

## Landsrettens dom

Landsretten fandt – ligesom byretten – at ændringen af ansættelsesvilkårene pr. 1. december 2016 udgjorde en væsentlig ændring, således at lønmodtageren var berettiget til at betragte sig som opsagt og anse sin stilling tilbudt på de ændrede vilkår.

Landsretten udtalte herefter, at

*"Sagen har... også for landsretten drejet sig om udstrækningen af beskyttelsen i ligebehandlingslovens § 9 mod afskedigelse og mod væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene, herunder om [lønmodtageren] har krav på godtgørelse for uberettiget afskedigelse i medfør af lovens § 16, stk. 2, selvom hun i en periode fortsatte i stillingen.*

*Landsretten tiltræder, at [lønmodtageren] – ved som anført i byrettens dom efter ændringen af ansættelsesvilkårene pr. 1. december 2016 at have forsat i stillingen under og efter sin barsel frem til september 2018, hvor hun selv opsagde sin stilling – ikke har krav på godtgørelse som følge af afskedigelse eller væsentlig ændring af arbejdsvilkårene i strid med ligebehandlingslovens § 9".*

På den baggrund stadfæstede landsretten byrettens dom, og arbejdsgiveren blev frifundet for et betydeligt godtgørelseskrav.

### **DLA Piper bemærker**

Landsretten har med dommen fastslået – også i tråd med tidligere landsretspraksis – at det er en (grund)betingelse for at opnå godtgørelse i medfør af ligebehandlingsloven i forbindelse med væsentlige vilkårsændringer, at lønmodtageren betragter sig opsagt, og således fratræder sin stilling som følge heraf. Hvis lønmodtageren derimod accepterer ændringen og fortsætter i stillingen, da mister lønmodtageren muligheden for at kræve godtgørelse efterfølgende.

Advokat og Director Michael Klejs Pedersen har ført sagen for arbejdsgiveren i både by- og landsretten.