



DLA Piper vinder principel sag om ligebehandlingslovens beskyttelsesområde

Retten i Viborg har den 15. oktober 2021 afgjort, at en medarbejder ikke havde krav på godtgørelse for usaglig afskedigelse i medfør af Ligebehandlingsloven, eftersom medarbejderen havde arbejdet fortsat på de ændrede vilkår.

Sagens faktiske omstændigheder

I den konkrete sag var medarbejderen omfattet af arbejdsgiverens overenskomst, hvor bl.a. barselsvilkårene fulgte Industriens Overenskomst. I arbejdsgiverens overenskomst var det anført, at arbejdsgiveren kunne foretage ændringer i overenskomsten, men at væsentlige ændringer i ansættelsesvilkår ville blive varslet forud for ikrafttræden.

Medarbejderen oplyste i september 2016 arbejdsgiveren om, at hun var gravid. Der var herefter dialog mellem parterne omkring hvilke vilkår, medarbejderen havde krav på under sin barsel. Det havde aldrig været hensigten, at medarbejderen skulle have barselsrettigheder i medfør af Industriens Overenskomst, og i november 2016 orienterede arbejdsgiveren samtlige medarbejdere via informationstavlen på virksomheden om, at arbejdsgiverens overenskomst ikke længere fulgte barselsvilkårene i henhold til Industriens Overenskomst. Medarbejderne ville derimod modtage barselsdagpenge i henhold til gældende takster. Baggrunden for ændringen var, at afsnittet omkring barsel havde givet anledning til tvivl, hvorfor ændringen blev foretaget med henblik på at præcisere allerede gældende barselsvilkår hos arbejdsgiveren.

Medarbejderen indgav i marts 2017 klage til Ligebehandlingsnævnet, hvor medarbejderen gjorde gældende, at vilkårsændringen var i strid med ligebehandlingsloven. Medarbejderen forblev ansat hos arbejdsgiveren og vendte tilbage fra barsel i februar 2018, hvor hun var ansat og arbejdede frem til september 2018, hvor medarbejderen fratrådte som følge af egen opsigelse.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet fandt i oktober 2017, at arbejdsgiveren havde handlet i strid med ligebehandlingsloven ved at ændre medarbejderens barselsvilkår forud for medarbejderens forestående barselsorlov.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at ændringen af barselsvilkårene var så væsentlig, at ændringen måtte sidestilles med en afskedigelse og tilbud om genansættelse på ændrede vilkår. Ligebehandlingsnævnet fandt ikke, at arbejdsgiveren havde løftet bevisbyrden for, at medarbejderens graviditet ikke var hel eller delvis årsag til, at arbejdsgiveren ændrede barselsvilkårene.

Ligebehandlingsnævnet fandt, at det var uden betydning, at medarbejderen valgte at fortsætte med at være ansat hos arbejdsgiveren på de nye vilkår.

Ikke i strid med ligebehandlingsloven

Arbejdsgiveren var ikke enig i afgørelsen, og sagen blev derfor indbragt for domstolene. Under hensyn til sagens principielle karakter blev sagen afgjort med 3 dommere ved retten i Viborg.

Retten i Viborg fandt, at medarbejderen var berettiget til løn under barsel i henhold til Industriens Overenskomst, og at den varslede ændring i barselsvilkårene var en væsentlig ændring, således at medarbejderen kunne betragte sig som opsagt og tilbudt ny stilling på ændrede vilkår.

Som følge af, at medarbejderen ikke gjorde arbejdsgiveren opmærksom på, at hun betragtede sig som værende opsagt og tilbudt sin stilling på ændrede vilkår, og at medarbejderen påbegyndte arbejdet efter barselsorlovens udløb på de ændrede vilkår, kunne medarbejderen ikke anses for at være blevet usagligt afskediget i strid med ligebehandlingsloven.

Som følge heraf blev medarbejderen ikke tilkendt godtgørelse for uberettiget afskedigelse efter ligebehandlingslovens § 16.

DLA Piper ved Advokat og Director Michael Klejs Pedersen har ført sagen både ved Ligebehandlingsnævnet og ved Retten i Viborg.