

Udskrift af dombogen

DOM

Afsagt den 12. februar 2015 i sag nr. BS 45C-2393/2014:

Ligebehandlingsnævnet som mandatar for **Part 1 (Sagsøger)**

Adresse 1

By 1

Sverige

mod

Part A ApS (Sagsøgte)

c/o dir. **Vidne 1**

Adresse 2

By 2

Sagens baggrund og parternes påstande

Denne sag, der er anlagt den 15. maj 2014, vedrører spørgsmålet, om **Part 1** er blevet forskelsbehandlet på grund af køn i forbindelse med afskedigelse fra en stilling som erhvervsmægler hos **Part A ApS** forud for udnyttelsen af retten til fædreorlov.

Part 1 har nedlagt påstand om, at **Part A ApS** tilpligtes at betale 300.000 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente fra den 19. februar 2013 til betaling sker.

Påstanden er opgjort som det tilkendte beløb i Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 8. januar 2014. Beløbet svarer til 9 måneders løn.

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

Oplysningerne i sagen

Den 8. januar 2014 traf ligebehandlingsnævnet følgende afgørelse i sagen (j.nr. 2013-6810-04254):

"...

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager den 27. september 2012 blev afskediget fra ansættelsen hos indklagede.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 300.000 kr. med procesrente fra den 19. februar 2013, hvor klagen er modtaget i

Ligebehandlingsnævnet

Sagsfremstilling

Den 1. juli 2011 blev klager ansat som vurderingschef og ejendomsmægler hos indklagede.

I mail af 10. august 2012 varslede klager afholdelse af fædreorlov:

"Jeg skal hermed give virksomheden lovens varsel ifm. afholdelse af barsel, at jeg forventer at afholde 14 dages barsel ifm. at [navn] er sat til ordinær fødselstermin pr. den 10. oktober 2012. Der er dog en mulighed for, at der planlægges kejsersnit foreløbig den 1. oktober, hvorfor denne dato kan blive den aktuelle".

I mail af 25. august 2012 skrev indklagede til klager:

"Øvrigt er du ansat til at være tage firmaets kunders interesser. Ikke andre mægleres interesse. Og argumenter om at "så får udlejer kun en aftale på 1 år i stedet 5 år hvis han ikke vil betale yderligere honorar. Skal du ALDRIG bringe på banen."

Klager svarede hertil:

"Naturligvis.

Hvilket jeg også gør.

Jeg refererer til dig, hvad der er blevet antydnet i sagen. Det var ikke mig der bragte 50 % på banen eller reduktion fra 5 år eller en kortere aftale. Eller andre elementer. Du ved selv hvordan der handles med ting. Hvis jeg ikke skal bringe dele af sager på bane, så fortier jeg jo dele af fakta. Og det bryder jeg mig ikke om og det er uærligt.

[...]

I øvrigt har jeg jo også LOYALT nævnt 5 år for [navn]. Så lad være med at sige at jeg er uærlig eller uhæderlig ift [indklagede] interesser. Jeg har som altid lagt alt frem, ærligt og redeligt i den dialog der har været.

Jeg er temmelig sikkert generelt lige så ærlig som dig i alle sammenhænge.

[...]

Jeg kan ikke begribe at tonen altid skal være sådan her. Nærer du stor mistro til mig?

Apropos aftaler og bringe ting på banen, så troede jeg f.eks. også at

aftalen at du betalte mit internet var på plads. Men det ønskede du at ændre for at spare 225 kr. Pr mnd. Det blev jeg SKUFFET over, at du bragte på banen."

I september 2012 aftalte parterne mundtligt, at fædreorloven skulle afholdes fra og med den 1. oktober 2012.

Der er fremlagt mailkorrespondance mellem parterne vedrørende afregning af kørselsregnskab.

Den 27. september 2012 blev **Part 1** afskediget. Der fremgik ikke nogen begrundelse. Klager blev suspenderet i opsigelsesperioden.

Ved brev af 29. oktober 2012 til klagers forbund begrundede indklagede afskedigelsen af klager:

"Begrundelsen for opsigelsen er, at virksomheden har behov for en stærkere sælger, der kan øge virksomhedens omsætning. [Klager] har overfor [indklagede] udtalt, at 90% af virksomhedens portefølje, efter han opfattelse, er "usælgelige ejendomme". Med denne indstilling til arbejdet er det [indklagedes] opfattelse, at [klager] ikke er den rette sælger og at [klager] spreder en dårlig stemning på arbejdspladsen.

Hertil kommer, at [indklagede] har modtaget flere klager over [klager] fra virksomhedens kunder, og [indklagede] har mistet tilliden til [klager] på grund af fejl i både kørselsafregninger og ferieindberetning.

Det forhold at [klager] har meddelt, at han afholder 14 dages fædreorlov, har ikke haft indflydelse på opsigelsen. Der henvises til U2001.123.

For så vidt angår kørselsafregning er det med [klager] aftalt, at kørsel ikke afregnes, før der mellem parterne er enighed om kørselens omfang. Jeg vil snarest vende tilbage herom. [Indklagede] har oplyst, at alle kørselsopgørelser er ved at blive gennemgået."

Ved brev af 19. november 2012 skrev indklagede til klagers forbund:

[Indklagede] har i forbindelse med opsigelsen mundtligt orienteret [klager] om baggrunden for opsigelsen og efter anmodning herom har [klager] nu også fået begrundelsen for opsigelsen på skrift.

[...]

Jeg vedlægger kopi af kundeklager og [indklagedes] opgørelse over de betydelige fejl der har været i [klagers] kørselsopgørelser. Opgørelserne viser at [klager] meget konsekvent har skrevet flere kilometer på end den afstand, der er kørt.

[...]

Grundlæggende set er det min opfattelse, at den skete opsigelse var saglig, da virksomheden havde brug for en medarbejder, der kunne generere en højere omsætning og da tilliden til [klager] pga fejl i kørselsafregninger og ferie samt kundeklager mv var svigtet.”

Af mail af 7. december 2012 fra direktør 1 fra selskab A fremgår:

I foråret/sommeren 2011 skete der en stor udskiftning af personalet hos [indklagede], hvilket helt klart i vores optik fik betydning for udlejningen af ledige lokaler som [selskab] A har. Bl.a. kom [klager] til i sommeren 2011, hvor jeg i forskellige sammenhænge havde møde med [klager] omkring konkrete lejeemner. I flere sammenhænge manglede/søgte jeg mere ”drive” fra [klagers] side til at få tingene løst. Det var en noget frustreret periode for os som udlejer, idet vi som nævnt har brugt Q [indehaver af indklagede] i mange år, men udlejningsresultaterne udeblev ganske enkelt. Hvem der var ”skyld” i den manglende udlejning kan altid diskuteres, men jeg nævnte min frustration overfor [indehaver af indklagede], herunder at jeg ikke mente at [klager] kunne ”sælge” varerne for os. I de tilfælde hvor der rent faktisk skete udlejning hvor [klager] havde fat i kunden, var jeg med næsten fra starten af lejeforhandlingerne, hvor jeg tog over forhandlingsmæssigt. Jeg ved jo ikke om kontrakterne ville have kommet på plads uden min bistand, men jeg tvivler meget herpå”.

Af fremlagt mail af 14. november 2012 fra direktør 2 fremgår:

Ved nærværende skal jeg bekræfte, at jeg har klaget over ovennævnte persons indsats hos [indklagede].

[...]

Denne procedure havde [klager] ingen forståelse for. Han afviste således at foreslå udlejers deltagelse, ligesom han ingen tilbagemelding gav. Selvom vi forklarede ham, at proceduren var en fast del af samarbejdet, betvivlede han vores ord og ville fortsat ikke rette ind.

Hændelsen nødvendiggjorde, at jeg rettede henvendelse til Q [indehaver af indklagede] og forklarede ham, at vi ikke ønskede at samarbejde med [indklagede], hvis [klager] skulle varetage vores udlejningsopgaver”.

Af fremlagt mail af 2. december 2011 fra direktør 2 til indklagede fremgår:

”nu er det [klager], der har haft kontakten til kampsportsfolkene. Så synes jeg også, at han skal følge dem til døren. Men alle er vist bedst tjent med, at du fremover allokerer [klager] til nogle andre klienter”.

Klagers forbund har forgæves forsøgt at forlige sagen med indklagede.

Sagen er derfor indbragt for Ligebehandlingsnævnet.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afskedigelsen. Indklagede har med de angive begrundelser ikke godtgjort, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i det forhold, at klager den 10. august 2012 havde underrettet indklagede om afholdelse af fædreorlov. Klager er berettiget til en godtgørelse på 304.157 kr. svarende til 9 måneders løn med provision, subsidiært en af nævnet fastsat godtgørelse.

Klager fastholder, at sagen kan behandles af Ligebehandlingsnævnet.

Det var aftalt mellem parterne, at klager skulle holde fædreorlov fra den 1. oktober 2012, og afskedigelsen af klager skete den næstsidste dag forud for påbegyndelsen af orloven. Der var således tidsmæssig snæver sammenhæng mellem afskedigelsen og fædreorlovens begyndelse.

På tidspunktet for afskedigelsen var indklagede ikke bekendt med, hvorvidt klager ville benytte sig af retten til at afholde hele eller dele af retten til 32 ugers forældreorlov. På grund af suspensionen af ansættelsesforholdet havde klager ikke noget økonomisk incitament til at afholde forældreorlov i den resterende del af opsigelsesperioden.

Fædreorlovens længde skal ikke tillægges selvstændig betydning ved bedømmelsen af, hvorvidt der foreligger en overtrædelse af ligebehandlingslovens regler. Der henvises til U.2005.2269V og Østre Landsrets domme af 22. maj 2006 og 3. juli 2007.

Allerede efter klagers tilkendegivelse om afvikling af fædreorlov - og forud for afskedigelsen af klager - havde indklagede til hensigt at ansætte 2 nye medarbejdere med start i oktober 2012. Indklagede inddrog derved fædreorloven i beslutningsgrundlaget for at få besat klagers stilling.

Der er af indklagede henvist til, at man i foråret 2012 traf beslutning om at afskedige klager og i den forbindelse indrykkede stillingsopslag på nettet den 2. maj og den 1. juli 2012. De nævnte jobopslag var allerede indrykket 6

måneder forud for den 2. maj 2012 på indklagedes hjemmeside og fremgik dermed allerede den 1. november 2011 og 1. januar 2012. Der vedlægges udskrift af stillingsopslag for de pågældende dage. De 2 stillingsopslag er i deres indhold identiske med stillingsopslag af 2. maj og 1. juli 2012.

Markedsføringstiltag og andre former for driftsomkostninger påvirker over-/underskuddet ligesom erhvervsejendomsmarkedet har høj og lavsæsoner. Ydermere kan det ikke udelukkes, at aftaler indgået forud for 4. kvartal reelt først blev bogført i 4. kvartal og dermed havde indflydelse på det samlede resultat.

Klager er først under sagens behandling i Ligebehandlingsnævnet blevet bekendt med, at afskedigelsen af ham tillige skyldtes indklagedes økonomiske situation.

Klager har under ansættelsen udført sit arbejde efter bedste evne. Han har ikke modtaget påtaler eller skriftlige advarsler angående hans omsætning - eller kundeklager. Klager modtog ikke specifikke salgstal eller andre mål, der forventedes opfyldt som led i varetagelsen af stillingen. Klager var medvirkende til, at stort set alle lejemålene i 2012 blev udlejet til de forventede lejeniveauer. Det fremgik også af indklagedes hjemmeside. Argumentet om indklagedes behov for en stærkere sælger udgør derfor ikke en legitim begrundelse.

Klager bestrider, at beslutningen om at afskedige klager allerede skulle være truffet i maj 2012. De efterfølgende fremlagte mailkorrespondancer mellem parterne i maj 2012 og fremadrettet understøtter denne formodning.

Kundeklagerne har ikke været foreholdt klager i form af en påtale eller advarsel forud for – eller i forbindelse med – afskedigelsen og kan derfor ikke tillægges betydning vurderingen af afskedigelsen.

Klagen fra direktør 1 er dateret cirka 1 måned efter afskedigelsen af klager.

Klagen fra direktør 2 af 2. december 2011 blev bilagt den 3. december 2011

under telefonisk drøftelse mellem klager og direktør 2, og der blev i starten af 2012 samarbejdet med selvsamme udlejer. At klagen blev bilagt afspejlede sig ved, at klager i april 2012 udlejede et lejemål for direktør 2 og derved i 2012 ikke var taget af udlejningsopgaverne.

Indklagede har heller ikke på noget tidspunkt påtalt eller afgivet en advarsel på grundlag af afvigelser i kørselsregnskabet.

Regnskabet blev drøftet forud for afskedigelsen, da der var uklarhed om, hvordan det skulle opgøres. Eftersom det af ansættelseskontrakten ikke fremgik, hvordan de kørte kilometer skulle opgøres i kørselsregnskabet, drøftede parterne løbende fra midten af 2012, hvordan det skulle ske.

Der var uenighed om opgørelsesmetoden, og klager gjorde under mundtlige samtaler opmærksom på, at afvigelserne i forhold til indklagedes opgørelse blandt andet skyldtes, at der var anført flere adresser i et felt, idet der den pågældende dag var kørt til og fra kontoret flere gange eftersom møderne for eksempel lå om formiddagen og om eftermiddagen. Der var derfor tale om dagens samlede kørsel og ikke kørsel fra kontoret til en given adresse og derefter videre til en anden og tilbage til kontoret.

Klager bestrider, at han i mail af 13. september 2012 skulle have anerkendt, at han i flere situationer har anført flere kilometer, end han var berettiget til. Klager anfører i den omtalte mail, at i det tilfælde, at parterne måtte blive enige om, at der var udbetalt for meget i kørsel så måtte det naturligvis kunne modregnes i de efterfølgende kørselsafregninger.

Klager var under ansættelsen ikke bekendt med, at der skulle være et problem i forhold til hans ferieindberetning. Det kan derfor ikke tillægges betydning.

Det af indklagede anførte omkring udlejning af lejemålet på adresse X er først fremkommet i forbindelse med sagens behandling i Ligebehandlingsnævnet. Det samme gælder det af indklagede anførte om, at klager spredte en dårlig stemning. Indklagede har under ansættelsen forholdt

sig passivt, og det må derfor lægges til grund, at indklagede har vurderet, at forholdene hverken enkeltvis eller samlet gjorde det nødvendigt at tage ansættelsesretlige skridt i form af advarsler eller afskedigelse.

Det bestrides, at tonen i mailkorrespondancen af 25. august 2012 kan tages til indtægt for, at der under hele ansættelsesforholdet var gensidig utilfredshed med samarbejdet. Det bestrides også, at tonen i korrespondancen beviser, at klager ikke havde den rette indstilling til jobbet. Den meningsudveksling, der fremgår, omhandler alene, at klager ønskede at berigtige, hvad han havde sagt under et møde, hvor indklagede ikke deltog. Det fremgår netop af denne korrespondance, at klager arbejdede loyalt for indklagede.

Kørselsregnskabet, tonen i visse sammenhænge og afskaffelsen af det betalte internet var forhold, som klager var mindre tilfreds med. Det medførte dog ikke, at klager var utilfreds med ansættelsesforholdet i sin helhed.

Det bestrides, at det er en forudsætning for at være beskyttet af ligebehandlingsloven, at en lønmodtager har fremsat krav overfor en arbejdsgiver om udnyttelse af retten til fravær. Der henvises til U.2012.1872H. Indklagede var på afskedigelsestidspunktet bekendt med, at klager ville afholde fædreorlov og således vidende om eller burde vide, at klager havde mulighed for at benytte sig af retten til afholdelse af 32 ugers forældreorlov.

Af den af indklagede fremlagte dokumentation for den økonomiske situation fremgår, at den periodevise økonomiske udvikling har været svingende. I 2. kvartal, indeholdende maj, opnåede indklagede et positivt resultat, der i væsentligt grad reducerede virksomhedens samlede resultat. Den negative udvikling for 2012 har samlet set ikke været af mere varig karakter.

Der er af indklagede henvist til, at årsagen til det positive resultat for 4. kvartal 2012 skyldtes salg af en ejendom, der første blev gennemført efter afskedigelsen af klager. Forhandlingerne omkring salget af den pågældende

ejendom var allerede i fuld gang inden afskedigelsen, og klager var involveret i processen. Indklagede var derfor på opsigelsestidspunktet bekendt med, at salget af ejendommen reelt kunne blive en realitet.

Indklagede gør gældende, at sagen bør afvises på baggrund af behovet for parts- og vidneforklaringer.

Hvis afvisningspåstanden ikke tages til følge, gøres det gældende, at indklagede ikke har overtrådt ligebehandlingsloven i forbindelse med afskedigelsen af klager. Afskedigelsen var sagligt begrundet på grund af indklagedes økonomiske situation, klagers manglende omsætning og indklagedes manglende tillid til klager på grund af hans håndtering af - og indstilling til - sit arbejde, en række kundeklager og endelig hans manglende påpasselighed i forbindelse med indberetning af kørselsregnskab og ferieafholdelse. Disse forhold blev påtalt over for klager, inden opsigelsen fandt sted, ligesom klager også i forbindelse med afskedigelsen mundtligt blev gjort bekendt med begrundelsen.

På baggrund af den faldende indtjening var indklagede nødt til at være meget fokuseret på fremtidige indtjeningsmuligheder og omkostninger. Der er fremlagt dokumentation for den negative omsætning i de første 3 kvartaler af 2012. At resultatet i sidste kvartal af 2012 endte med at blive positivt skyldtes salg af en ejendom, der først blev gennemført efter afskedigelsen af klager.

Klager havde i løbet af ansættelsen ikke opnået en tilfredsstillende omsætning. Samtidig var det ledelsens opfattelse, at klager ikke havde den ønskede profil og indstilling til at varetage jobbet som vurderingschef og ejendomsmægler på tilfredsstillende vis.

Indklagede havde også modtaget klager fra kunder over samarbejdet med klager. Der henvises til den fremlagte dokumentation i sagen. Herudover modtog virksomheden en klage i forbindelse med klagers arbejde med at udleje et lejemål på adresse X . Klagen førte til, at udlejer opsagde samarbejdet med indklagede.

Endvidere indgik det i beslutningen, at klager ved flere lejligheder havde spredt dårlig stemning blandt kollegerne gennem negative udtalelser om forretningen og sammensætningen af ejendomsporteføljen.

Endelig indgik det, at klager sjuskede med sin kørselsafregning og ferieindberetning. At der var problemer og utilfredshed med klagers kørselsafregninger, blev påtalt over for ham i foråret 2012. Indklagede bad ved den lejlighed klager om at forklare, hvorfor kørselsregnskabet ikke stemte overens med hans opgørelser. Da indklagede ikke fik noget svar, måtte indklagede den 6. september 2012 på revisorens foranledning rykke klager og minde ham om, at han skulle gennemregne kørselsregnskabet.

Gennemgangen af klagers kørselsregnskab førte til ikke uvæsentlige korrektioner, idet klager vedkendte, at han i flere situationer havde påført flere kilometer, end han var berettiget til. Klager accepterede således i fremlagt e-mail af 13. september 2012, at den for meget udbetalte kørselsgodtgørelse kunne modregnes i kørselsgodtgørelsen for den efterfølgende periode. Der er fremlagt en oversigt over differencerne.

Utilfredsheden med forløbet omkring ferieindberetningen opstod fordi klager, der i det første ansættelsesår ikke havde ret til 5 ugers ferie med løn, afholdt 3 ugers sommerferie, men kun indberettede 2 ferieuger til den lønningsansvarlige og først fik indberettet den sidste ferieuge, efter at han i september var blevet bedt om at få det klaret.

Indklagede traf i foråret 2012 beslutning om at afskedige klager. Allerede længe før, at klager meddelte, at han ønskede at holde fædreorlov, startede man med at søge efter en afløser for klager. Der er fremlagt kopi af jobopslag fra internettet af 2. maj 2012 og 1. juli 2012.

Indklagede havde en stillingsannonce på nettet i november 2011 og januar 2012 for at undersøge markedet for egnede kandidater til jobbet, men det var først efter annonceringen i maj og juli 2012, at der blev ansat en afløser for klager.

Indklagede bestrider, at klager ikke var bekendt med, at de nævnte forhold lå

til grund for beslutningen om, at han blev opsagt. Der henvises til mailkorrespondancen af 25. august 2012 mellem klager og indklagede.

I forbindelse med opsigelsen den 27. september 2012 fik klager mundtlig besked om, at opsigelsen skyldtes manglende indtjening og behov for stærkere sælgere, samt manglende tillid til ham, idet han spredte negativ stemning og generelt sjuskede med kørselsafregning og ferieindberetning.

Den omstændighed at klager skulle være fraværende under 2 ugers fædreorlov, havde ingen betydning for opsigelsen. Ulempen ved at klager skulle afholde 2 ugers fædreorlov var meget beskeden for indklagede, hvilket understøttes af, at klager var suspenderet/ fritstillet i opsigelsesperioden. Der henvises til U2001.550H og U2011.2987V.

Klager havde ikke på noget tidspunkt ytret ønske om at benytte sig af retten til at holde 32 ugers forældreorlov. Den omstændighed at han potentielt havde mulighed for at afholde forældreorlov kan ikke tillægges betydning ved vurderingen af, hvad der var årsag til, at klager blev afskediget fra stillingen hos indklagede, ligesom det heller ikke automatisk giver en beskyttelse efter ligebehandlingslovens regler.

Klagers forklaring om, at han i forbindelse med indberetningen af sin kørsel angav den samlede kørsel for den pågældende dag i stedet for at angive hver enkelt tur for sig er ikke i overensstemmelse med de faktiske forhold. Klager oplyste hver enkelt tur i forbindelse med aflæggelsen af kørselsregnskabet, hvilket fremgår af de fremlagte oplysninger i sagen. Problemet var, at han generelt anførte et forkert antal kilometer for de enkelte ture. Forskellen mellem klagers og indklagedes beregning udgjorde således 17 %.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Som sagen foreligger oplyst for Ligebehandlingsnævnet, finder nævnet det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn på arbejdsmarkedet efter ligebehandlingsloven.

Det fremgår af denne lov, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption. Såfremt afskedigelsen finder sted under graviditet eller afholdelse af barselorlov påhviler det arbejdsgiveren og godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Fædres beskyttelsesperiode løber under moderens graviditet uanset om der er varslet fædreorlov. Det er derfor reglerne om omvendt bevisbyrde der finder anvendelse.

Det er ubestridt, at klager den 10. august 2012 havde orienteret indklagede om, at hans kone var gravid, og at parterne havde aftalt, at klager skulle afholde 14 dages fædreorlov fra den 1. oktober 2012.

Klager blev afskediget den 27. september 2012. Der blev i opsigelsen ikke angivet nogen oplysninger om, hvorfor netop klager blev udvalgt til afskedigelse.

Indklagede har i forbindelse med sagens behandling for Ligebehandlingsnævnet oplyst, at afskedigelsen var begrundet i den økonomiske situation og i manglende tillid til klager efter en række kundeklager og manglende påpasselighed i forbindelse med indberetning af kørselsregnskab og ferieafholdelse.

Indklagede har også oplyst, at de nævnte forhold både blev påtalt over for klager både forud for - og i forbindelse med - afskedigelsen. Indklagede har henvist til den fremlagte dokumentation i form af mailkorrespondance mellem parterne, oversigt over kørselsregnskab samt kundeklager.

Klager har bestridt, at han på noget tidspunkt har fået mundtlige eller skriftlige advarsler.

Ligebehandlingsnævnet finder efter en samlet vurdering ikke, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at afholdelsen af fædreorlov hverken helt eller delvist blev tillagt betydning ved beslutningen om af at afskedige klager.

Nævnet har herved navnlig lagt vægt på den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem påbegyndelsen af fædreorlov og afskedigelsen af klager, at opsigelsen ikke angav nogen opsigelsesgrund, samt det forhold at der ikke er fremlagt dokumentation for, at klager forud for afskedigelsen havde modtaget påtale eller advarsler for ikke at udføre sit arbejde godt nok.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 300.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen.

Indklagede skal herefter betale 300.000 kr. til klager med procesrente fra den 19. februar 2013, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

..."

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af **Part 1**, **Vidne 1**, **Vidne 2** og **Vidne 3**.

Part 1 har forklaret blandt andet, at han er uddannet ejendomsmægler, og at han siden 2005 har arbejdet i to virksomheder, inden han kom til **Part A ApS**.

En kollega i branchen anbefalede ham til **Vidne 1**, og de mødtes og forhandlede kontrakt. Han fik særligt aftalt ret til barns 2. sygedag, idet han havde et barn på 4 måneder. Han blev ansat pr. 1. juli 2011. Arbejdet hos

Part A ApS var væsentligt anderledes end hans tidligere ansættelser, hvor han både skulle skaffe kunder og løse opgaverne. Hos Part A ApS behøvede man ikke selv at skaffe kunder. Alle ansatte var fælles om at løse opgaverne med at skaffe lejekontrakter.

Arbejdet passede fint i forhold til hans familieliv. Hans hustru var på barsel frem til starten af 2012. Indtil dette tidspunkt tog hun sig derfor af alle barnets sygeperioder. Herefter måtte de dele sygedage mellem sig.

Den reaktion, som Vidne 1 gav udtryk for i mailen af 3. maj 2012, bilag 33 i forhold til barns 2. sygedag var almindelig for ham. Det viste sig, at det generelt var svært at tage barns sygedage. Der var lignende telefonsamtaler og korrespondance ved andre sygedage, også selvom han arbejdede hjemmefra, når barnet var sygt. I en mail af 10. august 2012 fortalte han Vidne 1, at han og hans hustru ventede barn nummer to, og at han ønskede orlov. Han modtog intet svar. Hans søn blev født den 1. oktober 2012

Han var glad for sit arbejde, og han havde det indtryk, at Vidne 1 var tilfreds med hans indsats. De sad 4 sammen på et kontor, herunder Vidne 1, og de talte løbende sammen. Vidne 1 har ikke gjort opmærksom på, at han ikke var tilfreds. Han fik ikke kommentarer til sin indtjening til firmaet. Om morgenen lå der et antal opgaver, der var kommet ind. De blev fordelt af Vidne 1. Han havde derfor ikke indflydelse på, hvilke opgaver han fik, og om det var gode opgaver. Omsætningsmæssigt lå han på mellem 1 mio. kr. og 1,2 mio. kr. om året, hvilket er sædvanligt for en ansat mægler i branchen.

Person 1 (P1) var en af hans chefer i en tidligere ansættelse. På et tidspunkt kontaktede P1 ham vedrørende et lagerlejemål, som han gerne ville se. De havde et møde, hvor P1 var positiv. Herefter havde de en ny besigtigelse af lejemålet med lejer. P1 gav udtryk for, at lejen var for høj, og at han ville have et højere ametasalær. Det var sædvanligt, at man fik 25-33% ved henvisning til kollega. P1 foreslog 50%, idet lejemålet havde ligget længe på markedet. Han svarede, at det ville blive svært at få igennem, men at han ville drøfte det med Vidne 1. Han havde været fuldt loyal i forhandlingerne og undrede sig over Vidne 1's reaktion. Dette er årsagen til, at han i mailen af 25. august 2012, bilag 7 bemærkede, at han ikke kunne begribe, at tonen altid skulle være sådan, ligesom han spurgte, om Vidne 1 nærede stor mistro til ham. Han mente dog ikke, at Vidne 1 havde mistro til ham. Han tænkte, at Vidne 1 havde hidset sig hurtigt op og forløbet sig. Samarbejdet gik generelt godt, men tonen blev hurtigt spids fra Vidne 1's side, når der var ting til diskussion.

Han arbejdede primært med udlejning og var tilfreds med sine opgaver. Han har ikke sagt, at portefølgen var usælgelig. De sad en eftermiddag på kontoret og talte om sagerne. Vidne 1 så på markedsføringstiltagene, og de

drøftede, hvad de kunne gøre. De var enige om, at det var en god ide at arbejde mere med sagerne. Omkring 75% af dem var tunge sager. Sådan er det i alle mæglervirksomheder. Han nævnte, at det var en god ide, at få aktiveret disse sager. Det var i den sammenhæng, at det kom frem, at noget var lettere at komme af med end andet, men han har ikke brugt ordet usælgelig. De drøftede ikke de administrative opgaver, og han har ikke udtrykt utilfredshed med, at der var for mange administrative opgaver.

I starten af hans ansættelse var der en sag vedrørende et lager i Brøndby, hvor **Vidne 1** sagde, at hans dialog med lejer havde været lige frisk nok. Dette tog han til efterretning. **Vidne 1** kontaktede efterfølgende kunden, der ikke mente, at han havde været for pushi.

Mailen af 2. december 2011 fra **Vidne 2**, bilag 17, vedrørte et lejemålet, beliggende **Adresse 3**, hvor lejer havde sagt til ham, at han ikke ville kontaktes af udlejer. Derfor kunne han ikke give udlejer lejers telefonnummer. Han har ikke givet **Vidne 2** en anden begrundelse. Det var **Person 2**, han talte med om det. Efterfølgende bad **Vidne 1** ham ringe til **Vidne 2**. Da de talte sammen, var han og **Vidne 2** enige om, at det havde været en misforståelse. Siden havde de et fint samarbejde

Vidne 3 har han løbende haft kontakt til. De mødtes typisk på **Vidne 3's** kontor for at drøfte kontrakter m.m. **Vidne 3** var meget involveret i kontakterne til lejerne. Mailen fra **Vidne 3** af 28. juli 2011, bilag 31, er et udtryk for den procedure, der var. Det var hans indtryk, at **Vidne 3** ville være så meget inde over som muligt. **Vidne 3** har ikke over for ham udtalt, at han syntes, at han var nødt til at være for meget med. De havde et godt samarbejde. Han var rystet over klagen af 7. november 2012, bilag 19, hvori **Vidne 3** bl.a. nævnte, at han manglede drive og ikke kunne "sælge" varerne. Det var ikke den opfattelse, han havde af deres samarbejde.

Der var hos **Part A ApS** ingen retningslinjer for opgørelsen af kørsel. Han brugte den sædvanlige fremgangsmåde i branchen, hvorefter man ud fra triptælleren noterer antal kørte kilometre. Ud og hjemtur behøver ikke være den samme, og man tager f.eks motorvejen, selvom det er en længere rute for at komme hurtigere frem. Derfor kan man ikke retvisende opgøre kilometertallet ud fra KRAK eller Google. De andre steder han har været ansat, indberettede han kørsel på samme måde, og det gav aldrig anledning til problemer. På et tidspunkt bad **Vidne 1** ham pludselig om at dokumentere sine kørsler. Derfor måtte han rekonstruere kørslerne efter Google. Det tog tid, og de havde aftalt, at det kunne vente til efter ferien. Derfor forstod han ikke, at **Vidne 1** rykkede ham i mailen af 6. september 2012, bilag 9. Tallet blev som det blev, men han mener fortsat, at han var berettiget til kørselsgodtgørelse efter triptæller, men han måtte efter omstændighederne acceptere det andet tal. Herved havde han ikke anerkendt, at han havde

opgjort kørslen forkert.

Han skulle orientere **Vidne 1** om afholdelse af ferie. I de tilfælde, hvor han orienterede revisor om feriedagene skyldtes det, at han skulle trækkes i løn, da han ikke havde optjent ferie i perioden. I perioden, hvor han havde optjent ferie, orienterede han **Vidne 1** om sine ønsker, og han gik ud fra, at **Vidne 1** herefter orienterede revisor om den godkendte ferie.

Opsigelsen kom meget bag på ham. Han fik ingen begrundelse, udover at **Vidne 1** sagde, at det var bedst for begge parter. Han havde ikke forinden fået mundtlige eller skriftlige advarsler. De har løbende talt om, hvordan det gik, men **Vidne 1** har aldrig påtalt noget. Efterfølgende blev der ansat nye mæglere.

Efter afskedigelsen var han ansat hos EDC **Person 3** fra den 1. april 2013 til udgangen af november 2013. Han stoppede, idet de ikke kunne blive enige om lønnen fremadrettet. Han sagde selv op. I dag er han selvstændig erhvervsmægler.

Vidne 1 har blandt andet forklaret, at han startede som erhvervsmægler i 1999, og at han blev selvstændig i 2004. Firmaet har det værdigrundlag, at man skal have høj troværdighed. De har mange sager, men de følger altid op på tingene og refererer tilbage til kunderne.

Vidne 3 og **Vidne 2** er store gamle faste kunder. Kunderne hos **Part A ApS** er trofaste, idet man sørger for at være tæt på dem og give dem en god behandling. De lover ikke kunderne for meget.

Part 1 blev ansat som mægler fra den 1. juli 2011. De havde forinden forhandlinger om ansættelseskontrakten, og de indgik bl.a. et kompromis med hensyn til provisionen. **Part 1** havde forhandlet sig frem til bl.a. at have ret til barns 2. sygedag. **Part 1** virkede meget energisk ved ansættelsessamtalen. Han havde derfor en forventning om, at **Part 1** ville vise stor interesse for arbejdet og fleksibilitet, og at man kunne give ham frihed under ansvar, men **Part 1** skuffede ham. Generelt viste han ikke initiativ og engagement i forhold til arbejdet.

I mailen af 3. maj 2012 gav han udtryk for, at han var vred over, at **Part 1** ville tage barns 2. sygedag. Det var fordi, han havde glemt, at **Part 1** havde ret til dette i sin ansættelsesaftale. Han sagde efterfølgende til **Part 1**, at han havde glemt det. Selv om man har ret til barns 2. sygedag, skal det dog også være rimeligt at holde den, og han fornemmede, at **Part 1** ikke havde gjort noget for at finde en barnepige. Senere har det aldrig givet anledning til problemer, at **Part 1** holdt barns 2. sygedag.

Omsætningen var i 2011 drastisk faldende som følge af finanskrisen. Dette

sammenholdt med **Part 1's** manglende engagement gjorde, at han allerede tidligt i ansættelsesperioden overvejede, om **Part 1** kunne bruges. De havde en turbulent periode og meget travlt. Han måtte derfor klamre sig til håbet om, at **Part 1** kunne blive god. Derfor opsagde han ham ikke på dette tidspunkt.

Han fik løbende henvendelser fra kunder, der var utilfredse med **Part 1's** indsats. Bl.a. var **Vidne 2** utilfreds. Der var en episode, hvor **Vidne 2** mente, at **Part 1** havde givet en fejlagtig begrundelse for ikke at ville udlevere et lejemnes telefonnummer. Han måtte tale med de involverede for at få løst uoverensstemmelsen. Han foreslog også **Part 1** at tale med **Vidne 2**.

I et tilfælde med et lejemål på **Adresse 4** overhørte han, at **Part 1** talte med kunden. Da **Part 1** lagde på, sagde han, at samtalen var gået helt galt. Den potentielle lejer kontaktede udlejer, der ringede og opsagde samarbejdet. Han påtalte dette mundtligt for **Part 1**. Også andre påtaler har været mundtlige. De sad tæt på hinanden og talte om tingene. Derfor havde han ikke behov for at reagere skriftligt på det.

Vidne 3 gav flere gange udtryk for, at **Part 1** manglede engagement i forhold til sagerne. Herefter talte han med **Part 1** om dette problem. **Part 1** virkede ikke glad for arbejdet. Han engagerede sig ikke. Samarbejdet blev derfor aldrig godt. Det lå i situationen, at enten han eller **Part 1** på et tidspunkt måtte trække sig fra samarbejdet.

I august måned 2012 havde de en samtale, hvor han spurgte **Part 1**, om han var glad for at være i firmaet. **Part 1** svarede, at han ikke var glad for arbejdet, idet deres sager var usælgelige. De talte herefter om, hvad de kunne gøre ved det. **Part 1** sagde, at han ikke gad bruge tid på det, idet det ville gå ud over hans provisionsindtjening. Han sagde til **Part 1**, at han herefter helst ikke så ham ansat i virksomheden længere. De skiltes dog uforløst, idet der ikke blev taget endeligt hånd om problemstillingen på dette tidspunkt.

I august måned 2012 var der også en situation, hvor han måtte gøre **Part 1** opmærksom på, at han var ansat til at varetage firmaets kunders interesser og ikke andre mægleres interesser. De havde faste aftaler med udlejere, men alligevel havde **Part 1** kontaktet udlejer om en forhøjelse af et ametasalær til en anden mægler sammenholdt med en forkortelse af en uopsigelighed. Dette hang ikke sammen i hans verden. Uanset hvilket honorar, der aftales, skal det aldrig influere på lejemålets uopsigelighed. Derfor blev han vred. Gode vilkår for udlejer er det vigtigste, også selvom det indebærer et mindre honorar. Udlejer skal altid have en loyal behandling.

Det glædede ham, da **Part 1** fortalte, at han skulle have familieforøgelse. Han var positivt indstillet overfor de 14 dages fædreorlov. Opsigelsen havde

derfor intet at gøre med barselsorloven.

Det var ikke almindeligt, at han tjekkede mæglernes kørselsindberetninger. Det var et tilfælde, at han så et kilometertal i **Part 1's** opgørelse, der undrede ham. Herefter tjekkede han, at ruten ikke passede med det opgjorte antal kilometer. Det var **Part 1's** ansvar, at det skulle være i orden. Herefter tjekkede han flere kørsler i KRAK eller Google. Disse kørsler stemte heller ikke. Han husker ikke, om han valgte hurtigste vej eller korteste afstand. Herefter fik **Part 1** en frist til at dokumentere sine kørsler. Det var ikke antal kilometer, der frustrerede ham, men den omstændighed, at han var nødt til at bruge tid på det. Det var et spørgsmål om mistillid, og han skulle kunne stole på **Part 1**. I sin gennemgang af kørsler kom han i flere tilfælde frem til flere kilometer, end **Part 1** havde opgjort, men det var det gennemsnitlige overforbrug på 20%, der undrede ham.

Ferie indberettes i firmaet ved, at man skriver til revisor og fortæller, hvornår man holder ferie. Han får sideløbende orientering, således at han kan udtale sig, såfremt ugerne ikke passer ham, men det er ikke ham, der indberetter til revisor for andre.

I september og oktober 2012 afskedigede han **Part 1** og en anden mægler **Person 4**. Han fritstillede dem begge, idet der var utilfredsstillende indtjening og så mange samarbejdsvanskeligheder, at han var nødt til at starte forfra med andre. Han ansatte samtidig to nye mæglere, der fortsat er ansat i firmaet. Lønudgiften ved at fritstille to mæglere var det mindste problem. Den store omkostning var at sætte to nye medarbejdere ind i området.

Opsigelsen indeholdt ikke en begrundelse. Det var en jurist, der skrev den. Havde han selv formuleret opsigelsen, ville han have skrevet, at de var nødt til at stoppe samarbejdet, idet de ikke kunne arbejde sammen. **Part 1** blev ikke overrasket over opsigelsen. Han vidste, at det var den vej, det gik, og han vidste, at det ikke havde noget med hans barselsorlov at gøre. For firmaet betød 14 dages barselsorlov ikke noget, og han var ikke nervøs for, at det skulle indebære flere sygedage, at **Part 1** fik barn nr. 2.

1. november 2012 lagde man et stillingsopslag om erhvervsmæglere ud på nettet, idet to kvindelige medarbejdere var stoppet i september og oktober måned. Det havde ingen forbindelse til **Part 1's** opsigelse. Opslaget blev ikke senere taget ned, idet han løbende sonderede terrænet for mæglere. Der havde også løbende i 2011 ligget stillingsopslag på nettet.

Vidne 2 har blandt andet forklaret, at han har afgivet erklæringen, bilag 18, og at han kan vedstå indholdet.

Samarbejdet med **Part A ApS** bygger på, at firmaet finder lejeremnerne. Herefter deltager de selv i processen ved at tale med lejerne. Denne fremgangsmåde var det dog vanskeligt at implementere med **Part 1**.

Dette frustrerede ham. Hans klage til **Vidne 1** i mailen af 2. december 2011 skal ses som en kulmination på disse frustrationer. Han sendte mailen, idet de blev afvist, når de kontaktede lejer. De fik ikke at vide, at lejer selv havde frabedt sig deres henvendelse. Derfor troede de, at det var **Part 1's** holdning, at de ikke skulle kontakte lejer. I den konkrete sag viste det sig dog, at det var lejer selv, der ikke ville have kontakt, men denne begrundelse fik de ikke. Det har formentlig været hans medarbejder **Person 2**, der har talt med **Part 1** om det. Herefter refererede **Person 2**, hvad **Part 1** havde sagt, hvorefter han kontaktede **Vidne 1**. **Person 2** havde opfattet det som noget i retning af, at det ikke var hensigtsmæssigt, at de talte med lejer. Hvis problemet ikke var blevet løst, så havde de været nødt til skifte virksomhed. Selvom problemet konkret var løst, ønskede han dog ikke længere at blive hjulpet af **Part 1**, idet han generelt manglede forståelse for procedureerne omkring samarbejdet. Efter klagen af 2. december 2011 arbejdede **Part 1** derfor ikke længere med hans emner. Han husker ikke, om **Part 1** ringede ham op om det, men det kan han godt have gjort.

I erklæringen af 14. november 2012 har han givet en generel beskrivelse af problemerne. **Person 2** har fortalt ham, at samarbejdet med **Part 1** generelt var vanskeligt. De har ikke haft lignende problemer med andre mæglere. Med **Part 1** udeblev udlejningsresultaterne. De var derfor nødt til selv at være inde over lejeforhandlingerne, og det var utilfredsstillende.

Vidne 3 har blandt andet forklaret, at han har afgivet erklæringen, bilag 19, og at han kan vedstå indholdet. Han er direktør i ejendomsselskabet **Virksomhed 1**. De forvalter selv ejendommene, men til deres tomme lejemål bruger de **Part A ApS** som mægler. De har et tæt samarbejde om emnerne.

Al udlejning ligger hos ham. Han har derfor kontakten til **Part A ApS**. I foråret/sommeren 2011 udskiftede **Part A ApS** meget personale, herunder blev **Part 1** ansat. Det var hans oplevelse, at **Part 1** ikke var det rigtige match. **Part 1** skulle først sætte sig ind i tingene, og det havde han forståelse for i starten. Undervejs talte han med **Part A ApS** og **Part 1** om udviklingen. Der blev lejet for lidt ud. Resultaterne udeblev med de emner, som **Part 1** havde. Der kom for få henvendelser fra **Part 1**, og ting var ikke afstemt godt nok. Han måtte derfor selv med ind over. Ofte måtte han helt overtage sagerne, for at nå til en aftale. Hvis han ikke havde været med til møder og forhandlinger, var meget ikke blevet til noget. Dette var utilfredsstillende. Han tog på et tidspunkt formentlig i foråret/sommeren 2012 fat i **Vidne 1** og sagde, at det ikke fungerede med **Part 1**, og at de ikke kunne samarbejde. Han har ikke været ude for på samme måde at måtte kontakte **Vidne 1** om andre mæglere.

Der var krise i markedet, og det var svært at leje ud. Han kan derfor ikke sige, om det kun var **Part 1's** skyld, at der ikke kom flere lejere, men fra

Part 1 kom der mindre end fra andre. Han forventede, at man under krisen var realistisk overfor det man arbejdede med og gjorde en ekstra indsats. Dette gjorde **Part 1** ikke.

Parternes synspunkter

Part 1 har i påstandsdokument af 19. december 2014 anført følgende: "...".

Til støtte for den nedlagte påstand gøres det overordnet gældende, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 8. januar 2014, hvorefter **Part 1** er berettiget til en godtgørelse på kr. 300.000,-, jf. ligebehandlingslovens §§ 16, stk. 2, og stk. 3, jf. § 9.

Det er i sagen ubestridt, at **Part 1's** kone var gravid, da **Part 1** blev afskediget fra sin stilling hos sagsøgte den 27. september 2012. Efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, påhviler det herefter sagsøgte at godtgøre, at **Part 1's** ønske om at afholde fædreorlov hverken direkte, indirekte, helt eller delvist blev tillagt betydning ved sagsøgtes beslutning om at afskedige **Part 1**.

Det følger således af fast praksis, at bestemmelsen i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, om omvendt bevisbyrde også finder anvendelse ved afskedigelse af fædre i moderens graviditetsperiode, jf. f.eks. U.2001.550H, U.2004.1659Ø og U.2013.1578V. I alle tre sager var der tale om mænd, der blev afskediget under deres respektive koners graviditet, og i overensstemmelse med lovens forarbejder lagde både Højesteret og landsret uden videre til grund, at den omvendte bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, fandt anvendelse.

Det gøres gældende, at sagsøgte ikke har løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af **Part 1** hverken direkte, indirekte, helt eller delvist var begrundet i det forhold, at **Part 1** ønskede at afholde fædreorlov i forbindelse med hans barns fødsel.

Der må herved i første række lægges vægt på, at det i sagen er ubestridt, at **Part 1** den 10. august 2012 orienterede sagsøgte om, at hans kone var gravid (bilag 5), og at parterne efterfølgende mundtligt aftalte, at **Part 1** skulle afholde 14 dages fædreorlov fra den 1. oktober 2012. Der må videre lægges vægt på, at **Part 1** blev opsagt fra sin stilling den 27. september 2012 (bilag 11), dvs. få dage før orlovens start, og at opsigelsen ikke indeholdt nogen begrundelse.

Det gøres i den forbindelse videre gældende, at sagsøgte ikke har dokumenteret de forhold, omkring sagsøgtes økonomiske situation og utilfredshed med **Part 1's** arbejde, som sagsøgte efterfølgende har henvist til under sagens behandling for Ligebehandlingsnævnet og under skriftvekslingen i sagen.

Det gøres gældende, at der herved må lægges vægt på det forhold, at opsigelsen af **Part 1** ikke indeholdt nogen begrundelse. Uanset, at der ikke gælder et krav om, at grunden til opsigelsen anføres i selve opsigelsesskrivelsen, må det i denne sammenhæng tillægges bevismæssig betydning, idet den manglende begrundelse udgør ét ud af en række elementer, der taler imod, at sagsøgte i denne sag kan anses for at have løftet bevisbyrden for, at **Part 1's** kommende forældreorlov ikke overhovedet influerede på beslutningen om afskedigelse. At sagsøgte først *efter* opsigelsen er fremkommet med stadig flere nye begrundelser til støtte for opsigelsen fremstår således ikke troværdigt når henses til, at ikke en eneste af disse begrundelser fremgik af selve opsigelsen.

For så vidt angår påstanden angående sagsøgtes økonomiske situation, må der lægges vægt på, at sagsøgte først i forbindelse med sagens behandling ved Ligebehandlingsnævnet har henvist til virksomhedens økonomiske situation som begrundelse for at opsiges **Part 1**. Hertil kommer, at sagsøgte - trods det anførte om nødvendige omkostningstilpasninger (bilag 23, side 4) - annoncerede efter en erhvervsmægler til snarlig tiltræden ved jobopslag af henholdsvis 1. november 2011, 1. januar 2012, 2. maj 2012 og 1. juli 2012 (bilag 3), og at sagsøgte primo oktober 2012 ansatte ny arbejdskraft, heriblandt en statsautoriseret ejendomsmægler og udlejningskonsulent (bilag 3).

Det savner i den forbindelse mening, når sagsøgte i svarskriftet forklarer de tidligere annonceringer efter en erhvervsmægler (bilag 3) med, at man blot ønskede at "*sondere markedet for eventuelle afløsere for **Part 1**, som man på grund af hans manglende samarbejdsvilje, de indkomne klager og mangel på "drive" i sit arbejde havde besluttet at afskedige, hvis den rette afløser viste sig*" (svarskriftet side 4, 3. afsnit). Der må herved lægges vægt på, at det i sagen er dokumenteret, at sagsøgte foretog den første annoncering allerede den 1. november 2011, dvs. blot 4 måneder efter **Part 1's** ansættelse. Der er imidlertid ikke et eneste af de af sagsøgte påståede - men helt udokumenterede - problematiske forhold omkring **Part 1**, der kan dateres til tiden *før* den 1. november 2011.

For så vidt angår sagsøgtes påstande om **Part 1's** arbejdsmæssige indsats, må det tillægges afgørende vægt ved rettens bevisvurdering, at sagsøgte ikke har fremlagt dokumentation for påstanden om, at **Part 1** forud for afskedigelsen havde modtaget påtaler eller advarsler for ikke at udføre sit arbejde godt nok, eller for forhold relateret til ferieindberetning og kørselsregnskab, hvilket da også bestrides af **Part 1**. På den baggrund fremstår de mange forhold, der nu fremdrages af sagsøgte som efterrationaliseringer fra sagsøgtes side.

I forlængelse heraf har sagsøger følgende indsigelser over for sagsøgtes påstande vedrørende sagsøgers arbejdsmæssige indsats:

For det første, for så vidt angår de påståede klager over **Part 1's** arbejde, må der ved rettens bevisvurdering lægges vægt på, at e-mailen fra direktør **Vidne 2** (bilag 17) er dateret knap 10 måneder før opsigelsen af **Part 1** den 27. september 2012, mens de øvrige påståede klager (bilag 18 og bilag 19) begge er udarbejdet *efter*, at **Part 1** blev opsagt. Hertil kommer, at sagsøgte i svarskriftet på side 1 nederst anerkender, at uoverensstemmelsen mellem **Part 1** og **Vidne 2**, jf. bilag 17, blev bilagt efterfølgende.

Det bestrides, at forløbet i den forbindelse var, som beskrevet af sagsøgte. Misforståelsen blev således løst derved, at **Part 1** samme dag, den 2. december 2011, ringede til **Vidne 2** for at udrede den misforståelse, som forløbet med **Vidne 2's** udlejningschef, **Person 2**, havde medført. Der var enighed om, at der havde været tale om en misforståelse, og samarbejdet fortsatte herefter uden yderligere problemer.

For så vidt angår e-mailen fra **Vidne 3** af 7. november 2012 (bilag 18), gøres det gældende, at **Part 1** ikke som sådan havde ansvaret for **Virksomhed 1** som kunde. Arbejdet hos sagsøgte var således tilrettelagt på den måde, at **Part 1** som mægler ikke var tilknyttet én bestemt kunde men derimod arbejdede med de lejehenvendelser, han fik fra enten indehaveren **Vidne 1** pr. e-mail eller via en telefonomstilling.

Allerede af den grund kan det ikke tilskrives **Part 1**, at en kunde som **Virksomhed 1** med en betydelig ejendomsportefølje og et stort antal udlejningsemner angiveligt oplevede et generelt fald i udlejningen, hvilket da også anerkendes af **Vidne 3**, der i nævnte e-mail udtrykkeligt bemærker, at det altid kan diskuteres, hvem der var skyld i den manglende udlejning. Hertil kommer, at **Part 1** med succes lykkedes at udleje udlejningsemner for **Virksomhed 1** under sin ansættelse hos sagsøgte.

I forhold til **Vidne 3's** bemærkning om, at han i flere tilfælde selv var med fra starten af forhandlingerne med potentielle lejere bemærkes videre, at netop i samarbejdet med **Vidne 3** havde **Vidne 1** instrueret om, at det ifølge sagsøgtes aftale med **Virksomhed 1** var **Vidne 3** eller dennes kontor, der skulle udarbejde lejekontrakter med henblik på at sikre en ensartet standard. Det var herudover også en fast del af samarbejdet med **Vidne 3** at denne så vidt muligt deltog i møder med potentielle lejere og herved bidrog med afklaring af forhandlingsmæssige problemstillinger, som i sidste ende kun **Vidne 3** kunne træffe afgørelse om, jf. til illustration heraf **Vidne 3's** e-mail til **Part 1** af 28. juli 2011 (bilag 31).

Det gøres videre gældende, at der uden videre kan bortses fra sagsøgtes påstand om en klage vedrørende udlejning af et lejemål på **Adresse 4**

■, jf. svarskriftet side 2 øverst, der fortsat er helt uunderbygget fra sagsøgtes side. Sagsøger er ikke bekendt med nogensinde at have udlejet et lejemål på adressen ■ Adresse 4 ■ og har i øvrigt aldrig modtaget påtale om en klage vedrørende ■ Adresse 4 ■.

For det **andet**, for så vidt angår det i svarskriftet anførte om vedligeholdelse af databaser, jf. svarskriftet side 2, 4. afsnit, bemærkes, at der også her er tale om en ny og aldeles udokumenteret påstand, der allerede af den grund ikke kan tillægges nogen bevismæssig betydning. Såfremt ■ Part 1 ■ havde nægtet at udføre de opgaver, der fremgår af hans ansættelseskontrakt, må det formodes, at det ville have ført til påtale eller advarsel fra arbejdsgivers side, hvilket imidlertid ikke har været tilfældet.

For det **tredje**, for så vidt angår det af sagsøgte anførte om ■ Part 1's ■ påståede negative udtalelser vedrørende ejendomsporteføljens sammensætning, jf. svarskriftet side 2, 5. afsnit, og korrespondancen af 25. august 2012 (bilag 6 og bilag 7) samt det i brevet af 29. oktober 2012 (bilag 14) anførte om ■ Part 1's ■ bemærkninger til sagsøgtes portefølje og ■ Part 1's ■ påståede ansvar for dårlig stemning på arbejdspladsen, gøres det gældende, at sagsøgte ikke herved har dokumenteret generelle samarbejdsproblemer mellem ■ Part 1 ■ og sagsøgte, der kunne begrunde en afskedigelse.

Som redegjort for i brevet fra Forbundet Kommunikation og Sprog af 1. november 2011 (bilag 15) er ■ Part 1's ■ bemærkning taget ud af sammenhæng, og de pågældende forhold har da heller ikke ført til hverken påtale eller advarsel over for ■ Part 1 ■.

Som led i sit job og baseret på det faktum, at nye udlejningsemner ofte lejes ud hurtigere, mens gamle sager kan virke uinteressante på lejemålssøgere, havde ■ Part 1 ■ en diskussion med ■ Vidne 1 ■ om, hvorvidt der kunne iværksættes særlige tiltag med henblik på at aktivere de lidt ældre sager og gøre dem mere interessante for potentielle lejere. Sagsøger står på den baggrund uforstående over for, at sagsøgte fremhæver en enkelt bemærkning taget ud af sin rette sammenhæng og på den baggrund påstår, at det skulle være udtryk for generelle samarbejdsproblemer. Sagsøger bestrider det af sagsøgte anførte om samarbejdsproblemer og skal også i denne sammenhæng henvise til, at der er tale om en udokumenteret påstand fra sagsøgtes side fremkommet efter opsigelsen.

Sagsøger bestrider endvidere sagsøgtes udlægning af omstændighederne omkring e-mailkorrespondancen fremlagt som bilag 6 og 7. Det er således ikke retvisende, når sagsøgte - i øvrigt igen uden at redegøre for de nærmere omstændigheder - påstår, at ■ Part 1 ■ forsøgte at skaffe sig selv et højere honorar.

Som det fremgår af e-mailkorrespondancen, angik denne spørgsmålet om,

hvordan et salær fra en udlejer i tilfælde af udlejning kunne deles med en anden mægler ved navn **P1**.

Baggrunden var, at **Part 1** fik en henvendelse fra sin tidligere chef, **P1** fra **Virksomhed 2** vedrørende et lagerlejemål på flere tusinde kvadratmeter beliggende **Adresse 5**, **By 3**, **P1** havde fundet lokalerne på sagsøgtes hjemmeside og kontaktede så **Part 1** for en aftale om ametasalær samt besigtigelse med henblik på at afklare, om **P1's** potentielle lejer kunne bruge lokalerne.

I forbindelse med en besigtigelse af lageret foreslog **P1**, et ametasalær på 50~, dvs. at han og sagsøgte skulle dele honoraret fra udlejer 50/50. **P1** mente således, at forholdene – herunder sagens størrelse - berettigede, at han såfremt sagen kunne lukkes, skulle have 50 % af salæret fra udlejer, hvilket ville *reducere* salærandelen for sagsøgte og dermed også for **Part 1**.

P1's potentielle lejer havde i forbindelse med besigtigelsen oplyst, at man for at opnå en så billig husleje som muligt ville være villig til at indgå på en enten 5-årig eller 10-årig aftale om uopsigelig, hvilket er ganske usædvanligt i disse år (lejers marked). Da der jo fandtes andre lejemål på markedet (den pågældende mulige lejer endte i øvrigt med at vælge et andet lejemål), foreslog **P1** over for **Part 1**, at man dels burde gøre udlejeren opmærksom på tilbuddet fra den potentielle lejer, herunder værdien af en lang uopsigelig lejeaftale, dels at man, i fald sagsøgte ikke ville indgå på ameta på 50 %, eventuelt kunne foreslå udlejer, at denne betalte et højere salær, i fald det efter ønske fra udlejer måtte lykkes at indgå en lang uopsigelig aftale om udlejning af de pågældende lagerlokaler.

Da **Part 1** kom tilbage til kontoret efter denne besigtigelse, gengav han loyalt over for **Vidne 1** indholdet af disse indledende drøftelser og tilbuddet fra **P1**. Det resulterede i e-mailen fra **Vidne 1** af 25. august 2012, hvori **Vidne 1** bad **Part 1** om at afvise **P1's** tilbud.

Der var således ikke tale om, at **Part 1** forsøgte at skaffe sig selv et højere salær men blot tale om, at han loyalt refererede det tilbud, han havde modtaget fra en anden mægler, jf. således også **Part 1's** svar til **Vidne 1** af samme dato (bilag 7).

For det **fjerde**, for så vidt angår sagsøgtes påstand om fejl i kørselsopgørelserne, gøres det gældende, at dette forhold blev drøftet mellem parterne forud for opsigelsen, idet der var uklarhed om, hvordan regnskabet skulle opgøres. Det fremgik ikke af ansættelseskontrakten eller andetsteds, hvorledes de kørte kilometer skulle opgøres, og derfor drøftede **Part 1** og sagsøgte siden medio 2012, hvordan kørslen skulle opgøres,

idet **Part 1** i god tro havde anvendt bl.a. google maps og krak ved opgørelse af den kørte strækning.

Da der således siden medio 2012 pågik en løbende drøftelse mellem **Part 1** og sagsøgte om metoden for opgørelse af kørsel er det således også misvisende, når sagsøgte i sagen angiver, at det i september 2012 opstod ”fornyet” utilfredshed med **Part 1's** kørselsafregninger.

Det bestrides i øvrigt, at den opgørelse, som **Part 1** fremsendte den 13. september 2012 (bilag 10), dvs. inden fristen den 14. september 2012 (bilag 9), ikke var fyldestgørende, idet bemærkes, at den omstændighed at **Vidne 1** **ikke læste sammentællingen korrekt og/eller ikke kunne finde bestemte tal i et skema på ingen måde dokumenterer, at der skulle være fejl ved opgørelsen, således som det forudsættes af sagsøgte.**

For det femte, for så vidt angår sagsøgtes påstand om fejl i ferieindberetningen gøres det gældende, at **Part 1** hverken forud for eller i forbindelse med opsigelsen har modtaget orientering fra sagsøgte om det påståede problem i forhold til ferieindberetning, idet sagsøgte da også først foretog en undersøgelse af spørgsmålet i november 2012, jf. således sagsøgtes advokats brev af 19. november 2012 (bilag 16).

Det er i sagen ubestridt, at **Part 1** afholdt ferie i ugerne 26, 27 og 31, og at han informerede arbejdsgiver herom ved mail af 10. maj 2012 (bilag 2). Det gøres gældende, at det på den baggrund ikke kan lægges **Part 1** til last, at den pågældende ferie ikke blev registreret før med lønkørslen i september 2012, idet bemærkes, at heller ikke den afholdte ferien i uge 26 og 27, som **Part 1** selv nævnte overfor sagsøgtes revisor i forbindelse med en forespørgsel af 25. juni 2012 (bilag 32), blev registreret for de relevante måneder (bilag 35).

Det bestrides i øvrigt, at der på arbejdspladsen gjaldt en praksis, hvorefter den enkelte medarbejder skulle oplyse afholdt ferie månedsvis bagud overfor sagsøgtes revisor. Når **Part 1** i flere tilfælde indberettede ferie til revisor (bilag D), skyldtes det dels, at der var tale om ferie, som ikke var oplyst til og godkendt af arbejdsgiver på forhånd, dels at der var tale om ikke optjent ferie, der således skulle fratrækkes lønnen.

Sagsøgte gør i sagen gældende, at **Part 1's** fravær fra arbejdspladsen generelt ikke gav anledning til problemer, at sagsøgte er en virksomhed, hvor de ansattes ret til frihed og familieliv respekteres og at der må gælde en formodning imod, at **Part 1's** ønske om at afholde orlov ville indebære betydelig ulempe for sagsøgte.

Det af sagsøgte anførte bestrides.

Som dokumenteret ved den som bilag 33 fremlagte korrespondance mellem

Part 1 og **Vidne 1**, er det således ikke alene forkert, når sagsøgte påstår, at man respekterer de ansattes ret til frihed og familieliv. Det er også forkert, at **Part 1's** fravær fra arbejdspladsen generelt ikke gav anledning til problemer. Tværtimod dokumenterer **Vidne 1's** reaktion på **Part 1's** ønske om - i overensstemmelse med ansættelseskontrakten - at afholde barns 2. sygedag og oven i købet gøre det ved at arbejde intensivt hjemmefra, at **Part 1's** tilstedeværelse på kontoret var endog yderst vigtig for sagsøgte.

Det gøres gældende, at det på den baggrund kan lægges til grund, at **Part 1's** ønske om at afholde orlov ville indebære betydelig ulempe for sagsøgte. Det må i hvert fald konkluderes, at sagsøgte henset til bevisbyrdereglen i lovens § 16, stk. 4, subsidiært § 16a, ikke har påvist påstanden om, at ulempen for sagsøgte ved **Part 1's** fravær ville have været ”yderst begrænset”, jf. svarskriftet side 9, 4. afsnit.

Det gøres på den baggrund samlet set gældende, at sagsøgte ikke har påvist, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 4.

Det gøres videre gældende, at der herefter ikke grundlag for at tilsidesætte Ligebehandlingsnævnets vurdering af, at **Part 1** i anledning af det passerede er berettiget til at godtgørelse på kr. 300.000,- med tillæg af sædvanlig procesrente fra den 19. februar 2013 til betalingen sker.

For så vidt angår godtgørelsesniveauet må der herved lægges vægt på, at beløbet er i overensstemmelse med praksis for udmåling af godtgørelser i denne type sager, jf. UfR 2002.2435/3H, U.2013.2575H, U.2010.2610V og kommentaren til ligebehandlingsloven (Agnete Andersen m.fl. ”Ligestillingslovene”, bind 2, 6. udgave, 2010), side 161.

Det bestrides, at der efter ligebehandlingsloven skulle være hjemmel til at forskelsbehandle mænd for så vidt angår godtgørelsesniveauet ved afskedigelser i strid med lovens § 9, som antydnet af sagsøgte i svarskriftet på side 10 øverst.

Det bestrides videre, at Højesterets dom af 1. oktober 2014 i sag nr. 322/2012 kan føre til en fravigelse af normal praksis for udmåling af godtgørelse, som anført af sagsøgte i duplikken.

I sagen vurderede Højesteret, at godtgørelserne til en række ældre SAS-piloter, der ubestridt var blevet afskediget i strid med forskelsbehandlingsloven, skulle reduceres i forhold til normal praksis på grund af en række helt særlige undskyldende omstændigheder, herunder at opsigelserne havde været led i en større afskedigelsesrunde og havde været nødvendige på grund af arbejdsmangel, at udvælgelseskriterierne i den konkrete afskedigelsesrunde havde været aftalt med fagforeningen og havde

udmøntet sig i en kollektiv aftale, at det valgte kriterium fra arbejdsgivers side – ret til pension – var udtryk for et ønske om at tage sociale hensyn til yngre piloter med forsørgelsesforpligtelser, og som ikke havde større pensioner og at de ældre piloter frem til 2005 havde indrettet sig på at skulle fratræde ved det fyldte 60. år.

Det gøres gældende, at nærværende sag ikke kan sammenlignes med de helt særlige omstændigheder, der begrundede, at Højesteret i sag 322/2012 valgte at fravige fast praksis for udmåling af godtgørelser ved afskedigelser i strid med ligebehandlingsloven.

For så vidt angår spørgsmålet om procesrente gøres det gældende, at det følger af fast og langvarig praksis, at der med hjemmel rentelovens § 3, stk. 4, tilkendes procesrenter fra sagens indbringelse for nævnet, jf. f.eks. Østre Landsrets dom af 26. juni 2014 i sag B-1606-13 (bilag 34) og Beskæftigelsesministeriets høringsnotat vedrørende revision af lov om Ligebehandlingsnævnet af 28. marts 2012, side 2.

Der er ikke grundlag for at fravige denne faste og langvarige praksis, således som sagsøgte gør gældende i duplikken, side 9, nederst.
...".

Part A ApS har i påstandsdokument af 23. december 2014 anført følgende:

..."

...

2. Anbringender

2.1 Ligebehandlingslovens regler om delt bevisbyrde i sager om fædreorlov

Det gøres overordnet gældende, at det i nærværende sag helt åbenbart ikke er dokumenteret, at afskedigelsen af **Part 1** i september 2012 var begrundet i dennes ønske om at afholde 14 dages fædreorlov.

Nærværende påstandsdokument er koncentreret om det tilfælde, at retten finder, at sagen er omfattet af bevisbyrdereglen i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, subsidiært § 16a.

Vurderingen af, om **Part A ApS** i så fald har løftet denne bevisbyrde, skal efter fast og langvarig retspraksis foretages i lyset af den beskedne ulempe, som retten til 14 dages ulønnet orlov påfører arbejdsgiveren.

Hertil gøres det overordnet gældende, at sagsøgte har ført tilstrækkeligt bevis for, at opsigelsen hverken var helt eller delvist begrundet i **Part 1's** forestående fædreorlov på 14 dage.

Der henvises til Højesterets afgørelse gengivet i U.2001.550 H. Sagen angik en opsigelse af en medarbejder, der havde fremsat ønske om afholdelse af

fædreorlov. Højesteret udtalte i den nævnte afgørelse, at ulempen for virksomheden ved 2 ugers fravær som følge af fædreorlov måtte anses for beskeden, og Højesteret fandt det blandt andet derfor godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i medarbejderens ønske om fædreorlov. Det har således generelt formodningen imod sig, at en opsigelse skulle være begrundet i medarbejderens ønske om at afholde 2 ugers fædreorlov på samme måde, som det har formodningen imod sig, at en medarbejder opsiges, fordi vedkommende fremsætter et ønske om at afholde f. eks 2 ugers ferie.

Der henvises tillige til Vestre Landsrets afgørelse gengivet i U.2013.1578 V, der ligeledes omhandlede en opsigelse af en medarbejder på fædreorlov. Landsretten frifandt arbejdsgiveren, og landsretten lagde i den forbindelse vægt på, at de praktiske konsekvenser af en afskedigelse var større for virksomheden end de praktiske konsekvenser af medarbejderens fravær i forbindelse med fødslen. Det bemærkes, at den opsagte medarbejder blev fritstillet i opsigelsesperioden, hvorfor han ligesom **Part 1** modtog løn uden normal arbejdsforpligtelse i opsigelsesperioden.

Endelig henvises til Østre Landsrets (utrykte) dom af 30. august 2013 i 8. afdelings sag nr. 1700-12. Sagen angik en salgschef, der ultimo maj/primus juni 2010 varslede, at han omkring november 2010 forventede at tage 14 dages fædreorlov. Den 23. juni 2010 (ca. tre uger efter varslingen) meddelte arbejdsgiveren ham en skriftlig advarsel, der var begrundet i manglende engagement og resultater, samt at salgschefen i flere tilfælde ikke havde opdateret sin kalender. Den 23. august 2010 blev salgschefen afskediget med den begrundelse, at kritikpunkterne i advarslen ikke var opfyldt. Byretten fandt, at sagen var omfattet af ligestillingslovens § 16, stk. 4. Under sagen blev salgschefens kalender fremlagt, men der blev af sagens parter afgivet modstridende forklaringer om dens anvendelse. På denne baggrund fandt byretten det ikke godtgjort, at salgschefen havde misligholdt sin arbejdsforpligtelse som anført i den meddelte advarsel, og som fastholdt ved opsigelsen af ham. Virksomheden havde derfor ikke løftet bevisbyrden for, at opsigelsen af salgschefen ikke var begrundet i hans kones graviditet og hans ønske om at afholde barselsorlov.

Landsretten fandt i lighed med byretten, at sagen var omfattet af bevisbyrde-reglen i ligestillingslovens § 16, stk. 4. En enig landsret frifandt imidlertid virksomheden med følgende begrundelse:

”Det kan efter [person2]s og [person4]s forklaringer lægges til grund, at der fra marts/april 2010 var problemer med [person1]s arbejdsindsats, inden at han blev meddelt en skriftlig advarsel med nærmere angivne punkter, som han skulle opfylde, og at den efterfølgende opsigelse var begrundet i, at han ikke opfyldte disse punkter.

På denne baggrund må det anses for bevist, at det var samarbejdsproblemer, som var årsagen til afskedigelsen. Når der yderligere henses til, at ulempen

for virksomheden ved en forholdsvis begrænset orlov må anses for beskednen, og når der henses til det af [person3] forklaret om de ansatte, som hovedsageligt er kvinder i den fødedygtige alder, finder landsretten, at det er godtgjort, at afskedigelsen hverken var helt eller delvist begrundet i [person1]s kommende orlov. ”

Nærværende sag har betydelige ligheder med den her citerede begrundelse fra landsretten, jf. i det hele de følgende afsnit.

2.2 Afskedigelsens konsekvenser versus den 14 dages ulønnede orlov

Part 1 ytrede den 10. august 2012 (bilag 5) ønske om at afholde 14 dages ulønnet fædre-orlov. Ønsket, som blev fremsat skriftligt, gav ubestridt ikke anledning til bemærkninger fra **Part A ApS'** ejer/leder, **Vidne 1**, der selv har afholdt fædreorlov i forbindelse med fødslen af begge sine børn.

Part A ApS er i øvrigt en virksomhed, hvor de ansattes ret til frihed og familieliv respekteres, hvilket understreges af, at medarbejderne er ydet frihed med løn under barnets 1. og 2. sygedag samt frihed til i rimeligt omfang at tage barn til læge- og tandlægebesøg i arbejdstiden, jfr. herved **Part 1's** ansættelseskontrakts pkt. 9 (sagens bilag 2).

Part 1 havde ikke ret til løn under afholdelsen af fædreorloven, så der ville ikke være en økonomisk fordel forbundet med at opsigte ham forud for orlovens afholdelse.

Hertil kommer, at en fædreorlov på 14 dage svarer til 2/3 af en sædvanlig hovedferie efter ferieloven, og at 14 dages fravær grundet ferie, sygdom, kortere orlov mv., må betegnes som et almindeligt og påregneligt forhold for enhver arbejdsgiver. Intet i sagen taler konkret for, at afviklingen af 14 dages orlov i medio oktober 2012 ville påføre **Part A ApS** nogen byrde.

Til støtte for ovennævnte henvises til, at **Part 1** i det sidste halve år inden afskedigelsen havde kunnet afholde 26 feriedage (bilag A, bilag B og bilag 33) uden at dette gav anledning til problemer.

Beslutningen om at afskedige **Part 1** var beviseligt og forventeligt langt mere byrdefuldt for virksomheden end den forestående 14 dages orlov.

Part 1 blev suspenderet/fritstillet i forbindelse med opsigelsen i september 2012, hvorfor lønnen for perioden i oktober, november og december 2012 efter funktionærlovens § 3 og § 17a skulle udregnes som **Part 1's** løn inkl. den provision, som han antageligt ville have oppebåret i perioden. Dette medførte både en betydelig udgift og et administrativt merarbejde, hvilket bl.a. er illustreret ved, at der først blev opnået endelig enighed mellem **Part 1's** forbund og **Part A ApS'** daværende advokat om udreg-

ningen af provisionen pr. 10. januar 2013 (bilag C).

Suspensionen af **Part 1** med virkning fra opsigelsestidspunkt medførte derfor beviseligt en økonomisk og administrativ byrde for sagsøgte, der på ingen måde står i forhold til den i sammenhængen helt ubetydelige ulempe, som retten til 14 dages ulønnet fravær grundet fædreorlov i oktober 2012 ville medføre for virksomheden. Dette bør i overensstemmelse med retspraksis indgå med en betydelig vægt i bevisvurderingen.

For fuldstændighedens skyld bemærkes, at **Part 1** modtog løn i hele oktober 2012 (bilag 29)

Valget af at suspendere/fritille **Part 1** var i øvrigt motiveret af, at **Part A ApS** af hensyn til samarbejdsklimaet fremadrettet ikke ønskede **Part 1** på arbejdspladsen, når de to nye medarbejdere tiltrådte hhv. primo og medio oktober.

Hertil kommer, at det til sammenligning også er langt mere byrdefyldt at skulle oplære en helt ny medarbejder, når man som **Part A ApS** er en mindre virksomhed med betydeligt antal åbne sager.

Det bør også indgå som et selvstændigt og væsentligt moment i bevisbedømmelsen, at ikke kun **Part 1** blev opsagt, men at også virksomhedens eneste anden mægler, **Person 4**, blev opsagt i september 2012. Dette afkræfter i sig selv formodningen for, at **Part 1** blev udvalgt på baggrund af den planlagte 14 dages orlov.

Det bemærkes hertil, at **Part A ApS** i 2011 havde et overskud på ca. 350.000 kr., men virksomheden kørte med underskud i samtlige de første 3 kvartaler i 2012, hvilket er dokumenteret ved revisorerklæringen fremlagt som sagens bilag 28. De udeblevne resultater indgik som et væsentligt element i beslutningen om at afskedige virksomhedens eneste to ansatte mæglere, herunder **Part 1**.

Part A ApS bestrider i den forbindelse, at virksomhedens økonomiske overvejelser først blev nævnt som begrundelse for opsigelsen under sagens behandling ved Ligebehandlings-nævnet som anført af **Part 1**. Det fremgår således udtrykkelig af første sætning i den skriftlige begrundelse, som **Part 1** modtog cirka en måned efter opsigelsen:

”Begrundelsen for opsigelsen er, at virksomheden har behov for en stærkere sælger, der kan øge virksomhedens omsætning.” (bilag 14).

Da der øvrigt ikke er påvist faktiske omstændigheder eller motiver, der kan understøtte en sammenhæng mellem ønsket om at afholde 14 dages fædreorlov i oktober 2012 og afskedigelsen, har **Part A ApS** derfor allerede på ovennævnte baggrund afkræftet formodningen for, at afskedigelsen var be-

grundet i ønsket om at afvikle fædreorlov, jf. hertil landsrettens begrundelse i U.2013.1578 V.

At afskedigelsen ikke var begrundet i orloven har endvidere klar støtte i sagens øvrige faktiske omstændigheder.

2.3 **Part 1's** forhold i ansættelsen og begrundelsen for opsigelsen

Årsagerne til afskedigelsen af **Part 1** blev på anmodning fra **Part 1's** forbund skriftligt oplyst i **Part A ApS'** skriftlige begrundelse af 29. oktober 2012 (bilag 14), jf. funktionærlovens § 2, stk. 7.

Det gøres overordnet gældende, at de heri anførte årsager til afskedigelsen er veldokumenterede, udtømmende og alle båret af saglige hensyn.

Part 1 har imidlertid i såvel stævningen som i replikken gjort gældende, at det forhold, at begrundelsen ikke fremgik af selve opsigelsen, skal komme sagsøgte bevismæssigt til skade.

Anbringendet bestrides som uhjemlet. Sagen er den, at **Part A ApS** har fulgt en sædvanlig fremgangsmåde, når opsigelsen begrundes i funktionærens forhold. Denne fremgangsmåde er i praksis også anerkendt som en vareretagelse af funktionærens interesser, jf. bl.a. Lars Svenning Andersen, Funktionærret, 4. udgave, side. 725:

”Er der givet en bestemt begrundelse for opsigelsen, vil rimeligheden af denne begrundelse som udgangspunkt blive prøvet. Netop når der er tale om godtgørelses-sager, lægges der imidlertid ikke afgørende vægt på de begrundelser, der gives i opsigelsen. Det er ganske almindeligt, at arbejdsgiveren i fælles interesse undlader nærmere at redegøre for de egentlige grunde til opsigelsen. Det må derfor ikke komme arbejdsgiveren til skade, at han ikke har givet en nærmere begrundelse i opsigelsesskrivelsen. [min understregning]

(...)

Der er i FUL § 2, stk. 7, hjemmel til, at funktionæren på begæring kan få oplysninger om årsagen til afskedigelsen. Rejses et sådan krav, må arbejdsgiveren derimod nærmere redegøre for årsagerne hertil, og det kan bevismæssigt komme denne til skade, at der først under en senere retssag angives yderligere begrundelser. Er disse imidlertid tilstrækkeligt underbyggede, synes domstolene at acceptere enhver begrundelse, der fremkommer inden sagens afgørelse.”

I det følgende uddybes de forhold, der fremgår af den skriftlige begrundelse af 29. oktober 2012 (bilag 14).

2.3.1 Kundeklager

I stævningen anfører sagsøgeren, at ”for så vidt angår de påståede kundeklager [gøres det gældende], at **Part 1** heller ikke angående dette forhold modtog orientering fra sagsøgte hverken forud for eller i forbindelse med opsigelsen.” Synspunktet suppleres i replikken af 3. oktober 2014, idet sagsøgeren her fastholder, at de ”påståede kundeklager hverken førte til påtale eller advarsel over for **Part 1**”.

Det gøres hertil gældende som dokumenteret, at der forud for opsigelsen af **Part 1** var fremkommet flere klager over **Part 1**, og at **Vidne 1** havde påtalt disse forhold over for **Part 1**.

Hjemmeside 1 (Hj.side 1)

For så vidt angår kundeklagen fra direktøren i **Hj.side 1**, **Vidne 2**, er den oprindelige skriftlige klage af 2. december 2011 til **Vidne 1** fremlagt som sagens bilag 17.

Klagen af 2. december 2011 var konkret begrundet i sagsøgerens adfærd i forhold til en potentiel lejer. I klagen oplyste **Vidne 2**, at han fremover ikke ønskede at have kontakt til **Part 1** med følgende passus: ”... men alle er vist bedst tjent med, at du fremover allokerer **Part 1** til nogle andre klienter”.

I den forbindelse blev indholdet af klagen naturligvis forelagt **Part 1**, og det blev ind-skærpet, at indgåede aftaler skulle overholdes, herunder at **Vidne 2** altid skulle orienteres løbende og sandfærdigt.

Baggrunden for klagen af 2. december 2012 er uddybet i **Vidne 2's** e-mail af 14. november 2012 (bilag 19). Heraf fremgår, at **Vidne 2** ikke mente, at sagsøgeren havde forståelse for de aftalte procedurer, og at sagsøgeren selv ikke efter henstilling fra **Vidne 2** havde rettet ind.

Det bemærkes, at **Part 1's** samarbejde med **Vidne 2** blev genoptaget på **Vidne 1's** foranledning, efter at **Vidne 1** personligt havde undskyldt over for **Vidne 2** (bilag 17).

Tilsvarende konstaterede sagsøgte problemer i **Part 1's** samarbejde med kunden **Virksomhed 1**. Selskabets direktør, **Vidne 3**, har til brug for sagen oplyst, at hans selskab siden sommeren 2011 i forskellige sammenhænge mødtes med **Part 1** omkring konkrete lejemner, og at han i flere sammenhænge manglede/søgte mere drive og service fra **Part 1** til at få tingene løst (bilag 19).

Vidne 2's og **Vidne 3's** utilfredshed med **Part 1**, vil blive yderligere dokumenteret og underbygget ved parts- og vidneforklaringer under hovedforhandlingen, ligesom bevisførelsen under hovedforhandlingen vil dokumentere, at forholdene blev påtalt over for **Part 1**.

2.3.2 Interne samarbejdsproblemer og **Part 1's** manglende og/eller fejlagtige registrering af kørsel og ferie

Det gøres gældende, at samarbejdet mellem **Part 1** og **Vidne 1** beviseligt var præget af et tiltagende dårligt klima og manglende tillid frem til opsigelsen den 27. september 2012.

Dette fremgår bl.a. af e-mail af 25. august 2012 (bilag 5), hvor **Vidne 1** **■** påtalte, hvad, han mente, var en illoyal opførsel over for en udlejer i en konkret sag:

”* **■** øvrigt er du ansat til at varetage firmaets kunders interesser. Ikke andre mægleres interesse. Og argumenter om at 'så får udlejer kun en aftale på 1 år i stedet for 5 år hvis han ikke vil betale yderligere honorar. Skal du ALDRIG bringe på banen.”

* Part 1

Part 1 **Part 1** besvarede samme dag e-mailen (bilag 7). Afslutningsvist skrev **Part 1**:

”Jeg kan ikke begribe, at tonen altid skal være sådan her. Nærer du stor mistillid til mig?

Apropos aftaler og bringe til på banen, så troede jeg f.eks. også at aftalen at du betalte mit internet var på plads. Men det ønskede du at ændre for at spare 225 kr. pr. mnd. Det blev jeg SKUFFET over, at du bragte på banen.”

Part 1's eget udsagn i e-mail af 25. august 2012 dokumenterer ganske tydeligt, at der i en længere periode havde været et ganske anstrengt samarbejdsklima mellem **Part 1** og **Vidne 1**. Den konkrete baggrund for påtalen af 25. august 2012 vil blive uddybet under **Vidne 1's** partsforklaring.

I tillæg til utilfredsheden med **Part 1's** samarbejde med virksomhedens kunder var der også i 2012 en tiltagende utilfredshed med håndteringen af indberetninger af kørsel og ferie.

Ved e-mail af 2. september 2012 (bilag 8) rykkede **Vidne 1** skriftligt for kopi af **Part 1's** kørselsregnskaber:

”Vil du sende mig alle de kørselsregnskaber der er sendt til revisor og afregnet fra din tiltrædelse.

Tillige de kørselsregnskaber der ikke er afregnet – siden jeg har gjort opmærksom på forskellene.”

Ved e-mail af 6. september 2012 (bilag 9) rykkede **Vidne 1** igen for kørselsregnskaberne. Samtidig kommenterede han på **Part 1's** tidligere

bemærkninger vedrørende betaling af internet:

* [REDACTED].

* Part 1

Beklager jeg ikke fik svaret.

Internet betaler jeg MEGET gerne – men kun hvis der er et behov i relation til dit arbejde.

Du opdagede ikke at serveren ikke var tilgængelig i over 3 mdr. Jeg forstår ikke hvis du havde behov for at logge på, at du ikke nævnte eller bad om at få systemet checket.

Derved vurderede jeg at behovet ikke var der.

Vedr. det forespurgte kørsel er det nu vel sagtens over 3 måneder eller mere siden jeg bad dig afklare hvorfor kørsel ikke stemte. Der er INTET sket. Jeg skal på revisorens foranledning bede dig bekræfte og gennemregne din kørsel fra din ansættelse så den kan opgøres inden fredag den 14. september.”

Den 13. september 2012 kl. 16. 43 (bilag 10) fremsendte [REDACTED] Part 1 sine reviderede kørsels-regnskaber for perioden til og med maj 2012. I mailen anerkender [REDACTED] Part 1 samtidig, at han i perioden havde fået for meget i skattefri befordringsgodtgørelse som følge af de fejlagtige indberetninger.

Som det fremgår af [REDACTED] Vidne 1's e-mail af 14. september 2012 (bilag 10), var [REDACTED] Part 1's opgørelse dog stadig ikke retvisende.

Det er hermed dokumenteret, at [REDACTED] Part 1 i en periode på over 4 måneder frem til afskedi-gelsen den 27. september 2012 ikke efterkom sin arbejdsgivers gentagne og helt rimelige krav om at modtage et forståeligt og retvisende kørselsregnskab. [REDACTED] Part 1's beskrivelse af forløbet i bl.a. replikken side 4, hvori anføres, at ”der siden medio 2012 [pågik] en løbende drøftelse mellem [REDACTED] Part 1 og sagsøgte om metoden for opgørelse af kørsel”, er misvisende og i øvrigt modbevist ved indholdet af de fremlagte e-mails (bilag 8-10). Det bestrides i den forbindelse, at det kan tillægges nogen betydning, at det ikke af ansættelseskontrakten fremgik, hvordan de kørte kilometer skulle opgøres. Disse skulle naturligvis opgøres korrekt og sandfærdigt i overensstemmelse med arbejdsgivers instruktioner.

For en god ordens skyld bemærkes, at en arbejdsgivers udbetaling af skattefri befordrings-godtgørelse til medarbejdere er omfattet af arbejdsgiverens kontrolpligt, og at SKAT i praksis stiller strenge krav til dokumentation for kørselens mål, delmål samt opgørelsen af antallet af kørte kilometer.

Ex tuto bemærkes, at den endelige revision af [REDACTED] Part 1's kørselsregnskab medførte en væ-sentlig reduktion af kørsel på 278,2 km. (bilag 20).

For så vidt angår ferieindberetning gøres det gældende som dokumenteret, at **Part 1** undlod at indberette korrekt ferie for sommeren 2012, og at dette kun blev rettet, fordi **Vidne 1** tilfældigvis opdagede det medio/ultimo september 2012.

I sommeren 2012 afholdte **Part 1** sommerferie i ugerne 26, 27 og 31 (bilag 32, s. 3) og ikke som i svarskriftet anført i tre sammenhængende uger. Den manglende indberetning angik uge 31 (ugen ultimo juli/primus august 2012).

Part 1 indberettede løbende ferie til sagsøgt revisor/lønadministrator, **Person 5**, ultimo hver måned i forbindelse med opgørelsen af provision og kørsel i den pågældende måned (bilag D).

Det var **Person 5**, som forestod modtagelse af bl.a. ferieindberetninger, og det var hende som foretog kontrollen og indberetningen heraf, hvilket ses ved, at samtlige indberetninger og forespørgsler vedrørende ferie er adresseret til hende, mens **Vidne 1** blot står som "cc" på disse e-mails.

Ved e-mail af 25. juni 2012 (bilag E) sendte **Part 1** en detaljeret opgørelse vedrørende feriepenge for optjeningsåret 2011 til **Person 5**. Samtidig oplyste han, at "han holdt 2 ugers ferie fra i dag at regne". Den planlagte og godkendte ferie i uge 31 (perioden mandag den 30. juli til den fredag den 3. august 2012) omtales ikke i e-mailen.

Part 1's efterfølgende indberetninger for perioden juli – september 2012 er fremlagt som (bilag F). Heraf fremgår, at ferien i uge 31 heller ikke efterfølgende blev indberettet til **Person 5**.

Det fastholdes derfor som dokumenteret, at **Part 1** ikke indberettede sin ferie korrekt.

Den af sagsøger i påstandsdokumentet af 19. december 2014 opstillede sondring mellem indberetning af forhåndsgodkendt ferie og anden ferie samt mellem optjent ferie og ikke-optjent ferie forekommer ikke relevante. Sondringen medfører ingen forskelle i forhold til virksomhedens legitime interesse i, at ferieindberetning foretages ensartet og korrekt.

Ultimo september 2012 havde **Part 1** således alene indberettet sommerferie i uge 26 og 27 til **Person 5** til trods for, at han også havde afholdt sommerferie i uge 31.

Ultimo september 2012, men beviseligt inden opsigelsen af **Part 1**, blev **Vidne 1** opmærksom på, at **Part 1's** ferie ikke var registreret korrekt, og at ferien i uge 31 aldrig var blevet indberettet til **Person 5**.

Der pågik herefter drøftelser mellem Person 5 og Vidne 1 om korrekt opgørelse af Part 1's ferie. Dette er dokumenteret ved Vidne 1's e-mail af 25. september 2012 vedrørende Part 1's sommerferie til Person 5 (bilag G). Som anført i svarskriftet af 18. august 2014 blev korrektionen af Part 1's ferie gennemført i forbindelse med lønnen for september 2012 (bilag A).

Den manglende ferieindberetning vedr. uge 31 blev derfor konstateret umiddelbart inden afskedigelsen, og indgik derfor i begrundelsen for afskedigelsen.

Når Part 1 ikke før opsigelsen modtog kritik herfor, men først ved opsigelsen, skyldes det, at forholdet først blev opdaget i september 2012.

Det skal bemærkes, at Part A ApS har på intet tidspunkt bebrejdet Part 1, at ferieaf-vikling vedr. ferieåret 2012/13 ikke fremgik af selve lønsedlerne før september 2012, men alene, at ferien i uge 31 ikke blev indberettet korrekt.

Det bemærkes, at feriereguleringen i lønsedlen pr. september 2012 (bilag A) ikke tidligere har givet anledning til indsigelser. Der er således tilsyneladende enighed om, at korrektionen vedrørende uge 31 er korrekt.

Det var således efter forløbet vedrørende de fejlagtige og forsinkede kørselsindberetninger og konstateringen af den manglende/fejlagtige ferieindberetning (medio/ultimo september 2012), at Part 1 blev opsagt den 27. september 2012.

Forholdene indgik derfor også i den skriftlige begrundelse for afskedigelsen af 29. oktober 2012 (bilag 14), hvoraf bl.a. fremgår: "... og min klient har mistet tilliden til Part 1 på grund af fejl i både kørselsafregninger og ferieindberetninger".

Hertil gøres det gældende, at der i en ejendomsmæglervirksomhed som Part A ApS består en stor risiko for misbrug i forhold til kørselspenge og ferieafvikling, da en væsentlig del af arbejdet udføres ude på kundernes ejendomme, hvorfor det er vanskeligt for arbejdsgiveren at kontrollere den enkelte mæglers daglige arbejde. Det er derfor afgørende, at medarbejderne på en retvisende måde opgør kørsel og ferie og foretager korrekte indberetninger heraf, og dermed handler loyalt i forhold til arbejdsgiveren.

2.3.3 Utilfredsstillende omsætning

Det gøres gældende, at det indgik i de saglige overvejelser om afskedigelse af Part 1, at han ikke formåede at skabe en tilfredsstillende omsætning. Det fremgår af sagens bilag 2, at han efter 3 måneders ansættelse - ud over

sin faste løn på 20.000 kr. pr. måned modtog månedlig provision, der beregnes som 40 % af bruttosalærindtægten i intervallet 0 – 500.000 kr. og 33 % af den del af bruttosalærindtægten, der oversteg 500.000 kr. I henhold til sagens bilag 29 tjente **Part 1** gennemsnitligt ca. 33.700 kr. pr. måned i 2012. Det var således særdeles beskedent, hvad **Part 1** opnåede i provision, der som nævnt var baseret på optjent bruttosalærindtægt. Den utilfredsstillende indtjening blev gentagne gange påtalt over for **Part 1** af **Vidne 1**.

Part A ApS har da også løbende ved stillingsannoncer sonderet markedet for potentielle afløsere for bl.a. **Part 1**.

I oktober 2012 tiltrådte to nye medarbejdere hos **Part A ApS**. Den ene var statsautoriseret ejendomsmægler og udlejningskonsulent **Person 6**, der overtog **Part 1's** stilling, og som blev ansat med henblik på at styrke virksomhedens salg.

Den anden nytiltrådte medarbejder, **Person 7**, overtog **Person 4's** stilling.

Det har været af afgørende betydning for **Part A ApS**, at de nye medarbejdere har kunnet øge omsætningen og tillige har udvist et større engagement og samarbejdsvilje i forhold til både ledelse, kolleger og kunder.

Begge medarbejdere er fortsat ansat hos **Part A ApS**.

Part 1 har valgt ikke at besvare **Part A ApS'** opfordring (1) om at oplyse, hos hvilken mægler **Part 1** fik ansættelse efter opsigelsen hos sagsøgte, og på hvilket grundlag denne ansættelse ophørte. Det bemærkes, at **Part 1** i dag øjensynligt er selvstændig, hvilket fremgår af **Hjemmeside 2**.

2.3.4 Manglende engagement og negativitet

I løbet af 2012 måtte **Vidne 1** gentagne gange påtale over for **Part 1**, at en del af **Part 1's** arbejdsopgaver bestod i at vedligeholde databaser og løbende opdatere sager, fotos m.v. med henblik på at optimere sagerne. Opgaverne fremgår af **Part 1's** ansættelseskontrakts afsnit 2.2 (sagens bilag 2). **Part 1** påpegede imidlertid, at det ville gå udover hans provision, da det ville gå ud over hans optjening af provision, hvis han skulle påtage sig den slags opgaver.

Det bemærkes, at alle medarbejdere hos **Part A ApS**, heriblandt **Vidne 1**, selv, varetog disse typer opgaver, som er en integreret del af arbejdet.

Herudover kunne **Vidne 1** i flere tilfælde konstatere, at **Part 1** spredte dårlig stemning blandt kollegerne ved bl.a. at fremkomme med negative udtalelser om forretningen og sammensætningen af ejendomsporteføljen, som efter hans opfattelse var "usælgelig". Han gav ved disse lejligheder

der over for [Vidne 1] udtryk for, at han ikke ønskede at bruge tid på at tale med kunderne om, hvordan den enkelte ejendomssag kunne optimeres, hvilket [Vidne 1] ellers foreslog ham.

I begrundelsen for opsigelsen (bilag 14) refereres der til en konkret samtale i august 2012, hvor [Part 1] efter [Vidne 1's] opfattelse udtalte sig overordentligt negativt om sagsøgtes ejendomsportefølje. Det bemærkes, at [Part 1] anerkender, at samtalen fandt sted, men at han er af den opfattelse, at samtalen er refereret forkert. Dette bestrides af [Part A ApS].

Under samtalen, der fandt sted i virksomhedens køkken, spurgte [Vidne 1] [Part 1] om [Part 1] var glad for at arbejde i firmaet. Hvilket han efter lidt tøven svarede nej til.

Herefter gav [Part 1] klart udtryk for, at 90 % af sagsøgtes ejendomme efter hans mening var usælgelige. Under samtalen udtrykte [Part 1] også utilfredshed med sine generelle løn- og ansættelsesvilkår. Eksempelvis afviste [Part 1] at bidrage til at lave kampagner, annoncer, gennemgå priser mv. med henblik på at øge salget, da han ikke mente, at det var hans arbejde som provisionsansat, og at det ville gå ud over hans indtjening, hvis han skulle bruge tid på dette.

Således fastholdes det, at [Part 1] har udtalt sig negativt om [Part A ApS] [Part 1] ejendomsportefølje, og at [Vidne 1] – i lighed med sagsøgtes kunder – savnede engagement hos [Part 1] og oplevede, at han havde en negativ attitude, og at han ikke ydede kunderne den nødvendige service. Det er afgørende for en virksomhed som [Part A ApS], at kunderne oplever et højt serviceniveau, og at kunderne har en oplevelse af, at den ejendomsmægler, der er tilknyttet deres sag, er engageret og arbejder målrettet med at løse opgaven.

Disse forhold har særlig betydning i en mindre og stærkt kundeorienteret virksomhed som [Part A ApS], hvilket fremgår af afgørelsen i U.2001.550 H, som også er refereret ovenfor under afsnit 1.1. I sagen var arbejdsgiver en virksomhed af beskeden størrelse, hvor der lige-som hos [Part A ApS] blot var 2-3 medarbejdere ud over virksomhedens indehaver. Den opsagte medarbejder havde udvist samarbejdsvanskeligheder forud for dennes afholdelse af fædreorlov. Sø- og Handelsretten udtalte – og Højesteret stadfæstede – at samarbejdet mellem virksomhedens indehaver og den opsagte medarbejder var ”af helt afgørende betydning i en virksomhed af sagsøgtes størrelse”.

Det gøres på denne baggrund gældende, at det dårlige samarbejds-klima og sagsøgerens begrundede manglende tillid til [Part 1] er veldokumenteret i de fremlagte bilag, der fortrinsvist vedrører perioden fra maj 2012 og frem til opsigelsen den 27. september 2012.

Med udgangspunkt i tonen i de under sagen fremlagte e-mails, virksomhedens størrelse og den tidsmæssige sammenhæng mellem de tiltagende problemer med **Part 1** og opsigelsen, kan det ikke komme **Part A ApS** bevismæssigt til skade, at sagsøgte ikke forud for afskedigelsen den 27. september 2012 (bilag 14) meddelte **Part 1** en egentlig formel advarsel, jf. hertil Vestre Landsrets dom U. 2011.2987 V.

Sammenfattende må det derfor anses for dokumenteret, at der forud for afskedigelsen i september 2012 var tiltagende og væsentlige samarbejdsvanskeligheder mellem **Part 1** og **Part A ApS'** direktør og eneanpartshaver, **Vidne 1**, der i september 2012 ikke længere havde den fornødne tillid til ham.

Når der yderligere henses til længden af den påtænkte orlov og omstændighederne omkring afskedigelsen i øvrigt, herunder at både **Part 1** og den anden ansatte mægler blev afskediget i september 2012, har **Part A ApS** derfor godtgjort, at opsigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i den planlagte 14 dages ulønnede fædreorlov.

3. Opgørelsen af en eventuel godtgørelse og sagsøgerens rentekrav

For det tilfælde at retten mod forventning måtte finde, at ligebehandlingsprincippet er tilsidesat, gøres det gældende, at sagsøgte konkret har påvist et grundlag for at fravige udgangspunktet om godtgørelse på mellem 6 – 9 måneders løn i nedadgående retning, jf. eksempelvis Højesterets (endnu utrykte) dom af 1. oktober 2014 i sag nr. 322/2012. I sagen blev en gruppe SAS-piloter med baggrund i sagens konkrete omstændigheder alene tilkendt godtgørelser svarende til 4 måneders løn, uanset at deres betydelige anciennitet i udgangspunktet gjorde dem berettigede til godtgørelser svarende til 12 måneders løn. Dommen viser, at domstolene kan fravige udgangspunktet om en godtgørelse på mellem 6-9, hvis det efter sagens konkrete omstændigheder må anses for rimeligt og proportionelt.

Tilsvarende bør udgangspunktet om en godtgørelse på mellem 6 og 9 måneders løn fraviges i denne sag. Til støtte herfor henvises til det i svarskriftet og ovenfor anførte vedrørende sagens faktiske forhold, herunder ikke mindst det forhold, at det i en længere periode har stået **Part 1** klart, at arbejdsgiver ikke havde den fornødne tillid til ham, jf. eksempelvis bilag 7.

Ved bedømmelsen af den krænkelse, som i givet fald er påført **Part 1**, må det således indgå, at **Part 1** beviseligt har udvist en uacceptabel adfærd i løbet af sin relativt korte ansættelse, og at han ikke selv har taget initiativ til at genvinde sagsøgtes tillid. Det bør også indgå, at afskedigelsen af ham uomtvistet skete som led i afskedigelsen af begge og dermed samtlige de ejendomsmæglere, der i september 2012 var ansat hos sagsøgte. Endelig bemærkes også, at sagsøgte har valgt ikke at besvare sagsøgtes opfordring (1) vedrørende **Part 1's** beskæftigelse efter opsigelsen.

For så vidt angår spørgsmålet om procesrente udmåles procesrenten ved domstolene som udgangspunkt fra tidspunktet for klagen til Ligebehandlingsnævnet. I nærværende sag er forholdet imidlertid det, at Ligebehandlingsnævnets først traf afgørelse den 8. januar 2013 (bilag 1), hvilket var næsten 5 måneder efter afslutningen af skriftvekslingen medio juli 2013 (bilag 1, side 12). Hertil kommer, at der forløb yderligere 4 måneder inden, at der blev udtaget stævning på baggrund af afgørelsen.

Under disse omstændigheder bør en eventuel procesrente derfor tidligst beregnes fra retssa-gens anlæg, subsidiært med fradrag af en periode svarende til 9 måneder, jf. rentelovens § 3, stk. 5.
...".

Parterne har i det væsentligste procederet i overensstemmelse hermed.

Retten's begrundelse og afgørelse

Part 1 blev ansat hos **Part A ApS** den 1. juli 2011. I mail af 10. august 2012 varslede **Part 1** afholdelse af fædreorlov. Den 10. august 2012 meddelte han, at han ønskede at afvikle orloven fra den 1. oktober 2012. Den 27. september 2012 blev **Part 1** opsagt og fritstillet.

Efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, påhviler det herefter **Part A ApS** at godtgøre, at **Part 1's** ønske om at afholde fædreorlov hverken direkte, indirekte, helt eller delvist havde betydning for beslutningen om at afskedige ham.

Retten lægger til grund, at **Part A ApS** er en mindre virksomhed, hvor der i 2011/2012 var ansat to erhvervsmæglere, herunder **Part 1** til at bistå ejeren **Vidne 1** med at varetage firmaets opgaver med at skaffe lejeemner til kundernes lejemål.

Vidne 2, der er en af **Part A ApS'** større kunder, har forklaret, at samarbejdet med **Part 1** generelt var vanskeligt, og at han efter den 2. december 2011 derfor ikke længere ønskede, at **Part 1** skulle arbejde med hans emner

Vidne 3, der er en anden af **Part A ApS'** større kunder, har forklaret, at resultaterne udeblev med de lejeemner, som **Part 1** havde, og at han selv måtte tage sig af møder og forhandlinger, og at han derfor i foråret/sommeren 2012 måtte orientere **Part A ApS** om, at det ikke fungerede med **Part 1**, og at de ikke kunne samarbejde med ham.

Retten lægger ved mailkorrespondancen mellem **Part 1** og **Vidne 1** fra september 2012 yderligere til grund, at der i perioden inden afskedigelsen var en dialog mellem dem om uenighed med hensyn til opgørelsen

af kørselsregnskaber, og at **Vidne 1** i mail af 6. september 2012 påtalte, at det var mere end 3 måneder siden, at han havde bedt **Part 1** om at afklare, hvorfor kørslen ikke stemte, ligesom han i mail af 14. september 2012 har kommenteret på opgørelserne.

Efter en samlet vurdering finder retten, at årsagen til afskedigelsen alene var de dokumenterede klager over og samarbejdsvanskeligheder med **Part 1**. Herefter har **Part A ApS** godtgjort, at afskedigelsen af **Part 1** ikke, hverken helt eller delvist var begrundet i det af **Part 1** fremsatte ønske om afholdelse af fædreorlov. Retten har ved vurderingen tillagt det betydning, at også den anden mægler blev opsagt samtidig med **Part 1**, og at ulempen for virksomheden ved 2 ugers fravær som følge af fædreorlov må anses for beskeden i forhold til ulempen ved at fritstille **Part 1**.

Vedrørende sagens omkostninger forholdes som nedenfor bestemt, idet retten kan oplyse, at der er tilkendt passende beløb til dækning af udgift til advokatbistand med 40.000 kr. Retten har ved fastsættelsen taget hensyn til sagens værdi, forløb og udfald.

Thi kendes for ret:

Part A ApS frifindes.

Sagsøger skal betale sagens omkostninger til **Part A ApS** med 40.000 kr.

De idømte sagsomkostninger forrentes efter rentelovens § 8a.

Dommer