



# RETTEEN I HORSENS DOM

afsagt den 18. november 2025

---

**Sag BS-62614/2024-HRS**

FOA - Fag og Arbejde  
som mandatar for  
Sagsøger  
(advokat Christina Skjold)

mod

Sagsøgte (Kommune)  
(advokat Mads Krarup)

Denne afgørelse er truffet af Dommer.

## **Sagens baggrund og parternes påstande**

Retten har modtaget sagen den 8. juli 2024.

Sagen drejer sig om, hvorvidt der i forbindelse med en afskedigelse kan rejses krav om godtgørelse for afsked i strid med ligebehandlingsloven, herunder om afskedigelsen er omfattet af reglen om omvendt bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4.

Sagsøgeren, FOA - Fag og Arbejde som mandatar for Sagsøger, har nedlagt påstand om, at Sagsøgte (Kommune), skal be-tale 314.724 kr. til Sagsøger med procesrente fra sagens anlæg.

Påstanden er opgjort sådan:

|                                             |                    |
|---------------------------------------------|--------------------|
| Godtgørelse for uberettiget afskedigelse    | 264.724 kr.        |
| <u>Godtgørelse for manglende ansættelse</u> | <u>50.000 kr.</u>  |
| <u>I alt</u>                                | <u>314.724 kr.</u> |

Sagsøgte (Kommune) har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et beløb mindre end det påstævnte.

### **Oplysningerne i sagen**

Sagsøger afviklede barsels- og forældreorlov fra den 5. august 2022 til den 20. april 2023. Herefter afviklede hun ferie fra den 21. april 2023 til den 28. maj 2023. Efter aftale indgået den 6.-13. januar 2023 afviklede hun yderligere orlov fra den 29. maj 2023 til den 27. juli 2023, hvorefter hun afviklede ferie fra den 28. juli 2023 til den 17. august 2023. Hun var gravid på ny fra den 10. maj 2023 til den 6. juni 2023.

På et møde den 11. maj 2023 orienterede Sagsøgte (Kommune) Sagsøger om, at hun var udvalgt til omplacering, og om at hun ville blive afskediget, hvis hun afslog at blive omplaceret. Den 18. juli 2023 afskeds-ede Sagsøgte (Kommune) Sagsøger.

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

### **Forklaringer**

Sagsøger og vidnerne Vidne 1 og Vidne 2 har afgivet forklaring.

Dommen indeholder ikke en gengivelse af forklaringerne, jf. retsplejelovens § 218 a.

### **Retsgrundlaget**

Ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, har følgende ordlyd:

”Såfremt en afskedigelse eller en anden mindre gunstig behandling finder sted under graviditet, fravær efter barselslovens §§ 6-11, 13-14 a eller 23 b og i varslingsperioder efter § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen eller behandlingen ikke er begrundet i disse forhold.”

Bestemmelsen blev indført ved lov nr. 244 af 19. april 1989, hvor bestemmelsen havde følgende ordlyd:

”Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, barsel eller adoption, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.”

Forud for vedtagelsen af loven var det i lovforslag nr. 64 af 26. oktober 1988 foreslået, at bestemmelsen skulle have følgende ordlyd:

”Såfremt en afskedigelse finder sted under fravær på grund af graviditet, barsel eller adoption, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.”

Af de almindelige bemærkninger til lovforslaget fremgår bl.a. følgende:

”Baggrunden for forslaget er, at Folketinget den 20. januar 1987 vedtog en dagsorden, der bl.a. opfordrer regeringen til at styrke Ligestillingsrådet med kompetence og ressourcer til at behandle sager om lige løn og ligebehandling.

Folketinget vedtog den 2. juni 1987 en folketingsbeslutning om forbud mod at afskedige gravide kvinder og kvinder og mænd på barselorlov m.v.

Folketingsbeslutningen har følgende ordlyd:

Folketinget opfordrer regeringen til inden 1. februar 1988 at fremsætte lovforslag, der sikrer tryghed i ansættelsen for gravide kvinder og kvinder og mænd på barselorlov efter følgende retningslinier:

1. I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. vendes bevisbyrden. Reglen skal udformes således, at arbejdsgiveren skal betale en godtgørelse, såfremt en lønmodtager afskediges under graviditet, barsel eller adoption, medmindre arbejdsgiveren kan godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditet, barsel eller adoption.”

Af de specielle bemærkninger til lovforslaget fremgår bl.a. følgende:

#### ”Til § 16

...

Det foreslås endvidere, at bevisbyrden for, at en afskedigelse under fravær på grund af graviditet, barsel eller adoption ikke er begrundet i disse forhold, pålægges arbejdsgiveren, jf. folketingsbeslutningens pkt. 1. For afskedigelser uden for disse perioder gælder dansk rets almindelige regler om bevisbyrde.”

Af betænkning nr. 64 af 29. marts 1989 fra Arbejdsmarkedsudvalget fremgår, at et flertal i udvalget tiltrådte arbejdsministerens ændringsforslag, hvorefter ordene ”fravær på grund af” udgik af forslaget til bestemmelsen.

Af betænkningens bemærkninger fremgår følgende om ændringsforslaget:

”Efter ændringsforslaget vil der være omvendt bevisbyrde under hele graviditeten og i hele barsel- og adoptionsperioden, uanset om den pågældende lønmodtager har graviditetsorlov m.v. eller ej. Barsel- og adoptionsperioden er den periode, i hvilken en lønmodtager har ret til fravær, herunder perioden indtil fraværet finder sted. Perioden slutter, når lønmodtageren vender tilbage fra orlov uden at have ret til yderligere fravær.”

Ved lov nr. 141 af 25. marts 2002 blev ”barsel eller adoption” ændret til ”fravær efter § 7, stk. 1-3 og 5-7, og i varslingsperioder efter § 10, stk. 9” .

Af de almindelige bemærkninger til lovforslaget, lovforslag nr. 47 af 9. januar 2002, fremgår bl.a. følgende:

*”Varslingsreglerne i ligebehandlingsloven*

Ligebehandlingslovens § 10 omhandler lønmodtagerens forpligtelser til at varsle en udnyttelse af retten til fravær efter ligebehandlingslovens § 7. Bestemmelsen fastslår det minimumskrav på varsling af retsbaseret fravær, som arbejdsgiveren har i forhold til sine ansatte. Det er selvsagt muligt for lønmodtageren og arbejdsgiveren sammen at aftale andre vilkår omkring varsling, herunder i forbindelse med aftalt udskydelse af fraværsretten og delvis genoptagelse af arbejdet.

Varslerne er fastsat således, at arbejdsgiveren får en rimelig mulighed for at tilrettelægge arbejdet i fraværperioden og disponere med hensyn til ansættelse og opsigelse af vikarer. Varslingsfristerne giver samtidig en eventuel vikar mulighed for at overskue sin beskæftigelsessituation.

De hidtidige regler om varsling har ikke fuldt ud taget hensyn til den fleksible tilrettelæggelse af fraværet, som er mulig efter ligebehandlingslovens § 7, og som med udvidelsen af barselorloven bliver mere påtrængende. Derudover har ligebehandlingslovens § 10 fx heller ikke taget stilling til retsvirkningerne af manglende eller ufuldstændig varsling.

Det foreslås derfor, at en række af disse forhold præciseres.”

Af de specielle bemærkninger til lovforslaget fremgår bl.a. følgende:

**”Til § 1**

...

**Til nr. 17**

Efter den gældende regel i § 16, stk. 4, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at en afskedigelse af en mand eller kvinde under graviditet, barsel eller adoption ikke skyldes disse forhold (omvendt bevisbyrde). Det foreslås, at det gøres klart, at dette også gælder i perioder efter § 7,

stk. 3, hvor forældreorloven er udskudt (den retsbaserede udskydelse) og i 16 ugers varslet forud herfor, jf. § 10, stk. 10.

I bestemmelsen ændres ordvalget »graviditet, barsel eller adoption« til en henvisning til bestemmelserne i § 7. Derved sikres, at fravær efter § 7, stk. 2, (forældreorlov) og udskudt orlov efter § 7, stk. 3, er omfattet af beskyttelsen.

I perioder, hvor forældreorloven er udskudt efter aftale med arbejdsgiveren, jf. § 7, stk. 4, herunder perioder, hvor dagpengereetten er forlænget efter aftale med arbejdsgiveren efter § 13, stk. 3, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, gælder ligebehandlingslovens almindelige regel om delt bevisbyrde, jf. § 16 a, i tilfælde af afskedigelse. Dette skyldes primært, at den udstrækning af den særlige beskyttelse, der ligger i omvendt bevisbyrde, vil være vanskelig at håndtere i situationer, hvor orloven vil kunne holdes i mindre dele over længere perioder. Hertil kommer en formodning for, at når en udskydelse er aftalt med arbejdsgiveren, vil risikoen for afskedigelse alt andet lige være mindre.”

Ved lov nr. 566 af 9. juni 2006 blev ”§ 7, stk. 1-3 og 5-7” ændret til ”barsellovens §§ 6-11, 13 og 14”. Endvidere blev ”§ 10, stk. 9,” ændret til ”barsellovens § 16, stk. 2,”. Ændringerne skete, som følge af at varslingsreglerne blev overført fra ligebehandlingsloven til barselloven.

Af de specielle bemærkninger til lovforslaget, lovforslag nr. 155 af 2. februar 2006, fremgår bl.a. følgende:

**”Til § 57**

...

**Til nr. 7**

Ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, er bestemmelsen om omvendt bevisførelse, når en afskedigelse finder sted under graviditet, barsel eller adoption. Det vil sige, at det påhviler arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold. Denne bestemmelse omfatter også, afskedigelser, når lønmodtageren har varslet at ville gøre brug af den retsbaserede udskudte orlov efter § 16, stk. 2. Bestemmelsen om den omvendte bevisbyrde gælder ikke i forbindelse med fravær, der efter aftale er udskudt, jf. § 12.”

Ved lov nr. 217 af 5. marts 2013 blev bestemmelsens ordlyd ændret til følgende:

”Såfremt en afskedigelse eller en anden mindre gunstig behandling finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14 og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen eller behandlingen ikke er begrundet i disse forhold.”

Af de specielle bemærkninger til lovforslaget, lovforslag nr. 105 af 12. december 2012, fremgår bl.a. følgende:

**”Til § 1**

...

**Ad nr. 5 (§ 16, stk. 4)**

Der foreslås, at beskyttelsen ved graviditet, barsel eller adoption præciseres til også at omfatte mindre gunstig behandling i forhold til reglerne om omvendt bevisbyrde. Der vil som udgangspunkt være tale om delt bevisbyrde, jf. hertil den EU-retlige forpligtelse i artikel 19, stk. 4, i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv (EU-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF), hvori forældreorlovsdirektivet er udtrykkeligt nævnt. I det omfang den mindre gunstige behandling finder sted under barselorlov og forældreorlov og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, gælder dog reglerne om omvendt bevisbyrde, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 4. Den omvendte bevisbyrde, som relaterer sig til ligebehandlingslovens § 9, er ikke en EU-retlig forpligtelse, men en politisk valgt løsning i Danmark.”

Ved lov nr. 879 af 21. juni 2022 blev bestemmelsens ordlyd ændret til følgende:

”Såfremt en afskedigelse eller en anden mindre gunstig behandling finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13-14 a eller 23 b og i varslingsperioder efter § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen eller behandlingen ikke er begrundet i disse forhold.”

Af de specielle bemærkninger til lovforslaget, lovforslag nr. 172 af 26. april 2022, fremgår bl.a. følgende:

**”Til § 2**

...

**Til nr. 9**

...

Med forslaget er det alene personkredsen, der er omfattet af ligebehandlingslovens bestemmelser, der udvides. Forslaget ændrer således ikke på anvendelsen og fortolkningen af bestemmelseernes materielle indhold.

Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 4.

**Til nr. 10**

...

Forslaget betyder, at anvendelsesområdet for § 16, stk. 4, udvides til også at omfatte fravær eller anmodninger om fravær efter barselslovens § 23 b.

Med forslaget er det alene personkredsen, der er omfattet af ligebehandlingslovens bestemmelser, der udvides. Forslaget ændrer således ikke på anvendelsen og fortolkningen af bestemmelsernes materielle indhold.”

### **Parternes synspunkter**

**FOA - Fag og Arbejde som mandatar for Sagsøger** har i sit påstandsdokument anført:

”...

*Til støtte for den nedlagte påstand gøres det gældende; at afskedigelsen af Sagsøger er i strid med lige-behandlingslovens § 9, og at hun derfor er berettiget til en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2.*

*at manglende ansættelse trods tidligere tilsagn er i strid med ligebehandlingslovens § 2, og at hun derfor er berettiget til en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 14.*

*Til støtte for disse anbringender gøres uddybende gældende; at der foreligger direkte forskelsbehandling på grund af køn ved enhver form for negativ forskelsbehandling i forbindelse med medarbejderens graviditet og efterfølgende barselsorlov.*

Sagsøger var gravid, da hun blev indstillet til afskedigelse, og på barselsorlov, da hun modtog den endelige afskedigelse. Det følger af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må lægge vægt på medarbejderens graviditet eller barselsorlov ved opsigelse.

Sagsøger var gravid, da hun blev tilbudt stillingen ved Arbejdsplads 1 og på barselsorlov, da tilsagnet om ansættelse blev trukket tilbage. Det følger af ligebehandlingsloven, at arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflyttelser og forfremmelser.

### *Sygefravær:*

Det er ikke uvæsentligt for sagen, at der ikke på noget tidspunkt, under de mange drøftelser mellem parterne og inden afskedigelsen, er blevet fremlagt en oversigt over Sagsøgers fraværs-

dage, ligesom der heller ikke har været drøftelser eller givet advarsler for sygefraværet tidligere.

Ud fra bilag 24 er der henvist til Sagsøgers sy-gefravær for perioden 2018 til 2023. Sagsøger blev gravid i oktober 2021 og meddelte dette til ledelsen i november 2021. Hun havde i den forbindelse 10 sygefraværsdage i november og 3 dage i december 2021, som alle var graviditetsbetinget fravær. Ud fra bilag 24 indgik dagene dog i kommunens beregningen som almindeligt sygefravær, og derved medvirkede de til udvælgelsen af medarbejdere med fravær. Dette støttes i øvrigt også af bilag 19, hvor kommunen meddelte at ... ”*dog var Sagsøger ikke så mødestabil som de øvrige medarbejdere og derfor er valget faldet på hende. Sagsøger har således forud for hendes graviditet og barselsorlov igennem flere år haft et stort drypvis fravær – fra 2018, 2019, 2020 og hele 2021, hvilket har gjort udfaldet.*” ... Her fremgår det tydeligt, at hele fraværet i 2021 indgik i begrundelsen for afskedigelse, og derved også det graviditetsbetingede fravær.

Fravær, som skyldes graviditet, må hverken helt eller delvist indgå i begrundelsen for afskedigelse. Sagsøger blev der-ved udsat for diskrimination, da Sagsøgte (Kommune) valgte at afskedige hende på baggrund af sygefravær fra den 15. til 24. november 2021, den 13., 28. og 29. december 2021, samt den 17. og 31. januar 2022, jf. bilag 24, som var helt eller delvist graviditetsbetinget.

#### *Omplacering:*

På baggrund af indstillingen til afskedigelse, så Sagsøger sig nødsaget til at acceptere en omplacering, da hun ellers ville stå uden forsørgelsesgrundlag og ringe mulighed for at finde et nyt arbejde på grund af sin graviditet. Derfor tog Sagsøger også imod tilbuddet om omplacering til stillingen ved Arbejdsplads 1.

Da Sagsøger bekræftede overfor Vidne 1, at hun var interesseret i en omplacering ved Arbejdsplads 1, var hun gravid, og arbejdsgiver var også bekendt med denne oplysning, da de fremsendte stillingsopslagene den 23. maj 2023, hvorfor det kan undre, at Sagsøgte (Kommune) sendte et opslag til Sagsøger vel vidende, at hun ikke kunne bestride stillingen i en væsentlig del af ansættelsesperioden, jf. bilag 4.

Sagsøgte (Kommune) meddelte den 12. juni 2023, at stillingen ved Arbejdsplads 1 var besat til anden side. Kommunen har efterfølgende oplyst, at begrundelsen, for at stillingen blev besat til anden side, var, at stillingen

var et vikariat på fire måneder fra 1. juni 2023, og at Sagsøger afholdt ferie i samme periode, som vikariatet løb. Dette er naturligvis ikke korrekt, idet Sagsøger var på barselsorlov i starten af vikariatet, og hun skulle herefter afholde tre ugers ferie, således ville hun kunne starte den 17. august 2023. Der-ved har kommunen fravalgt Sagsøger alene på grund af fravær som til dels skyldes barselsorlov, hvilket er i strid med ligebehandlingsloven om manglende ansættelse. I øvrigt kan det undre, at hvis stillingen var til tiltrædelse 1. juni 2023, hvorfor kommunen så først den 12. juni 2023 meddelte, at stillingen var besat til anden side.

Det understøttes i øvrigt også af Sagsøgers mail til Vidne 1, den 6. juni 2023, hvori Sagsøger bekræftede, at den første arbejdsdag ved Arbejdsplads 1 ville være den 22. august 2023. Hvis Sagsøgte (Kommune) allerede vidste, at Sagsøger ikke kunne bestride stillingen i en væsentlig del af ansættelsesperioden er der intet reelt i dette tilbud.

Derudover var afslaget fra Arbejdsplads 1 også med henvisning til Sagsøgers fravær, som delvist var begrundet i fravær på grund af barselsorlov og som minder om principperne i U2002.2435/3H. Her nåede Højesteret frem til, at artikel 5 stk. 1, i direktiv 76/207 og artikel 10 i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at bestemmelserne er til hinder for afskedigelse af en arbejdstager på grund af graviditet, når hun på grund af sin tilstand ikke vil kunne arbejde i en væsentlig del af ansættelsesperioden.

Efterfølgende meddelte kommunen, at ud af de tre omplaceringsmuligheder var der nu kun en ledig stilling tilbage, som var på akutpladsen. Akutpladsen er kendt for at huse borgere som er langt mere komplekse, hvilket står i skærende kontrast til, at Sagsøgte (Kommune) tidligere havde nævnt, at begrundelsen for at indstille Sagsøger til afskedigelse var, at hun ifølge ledelsen angiveligt ikke løftede de mere komplekse borgere. Derved var en omplacering til akutpladsen i bund og grund ikke et reelt tilbud. Derudover indeholdt stillingen ved akutpladsen langt flere aftenvagter end Sagsøgers nuværende stilling, hvilket kommunen var bekendt med, ikke harmonerede med Sagsøgers familieliv.

De fire efterfølgende omplaceringstilbud modtaget den 27. juni 2023, bilag 18, var heller ikke reelle tilbud, idet kommunen var bekendt med, at Sagsøger ikke kunne bestride aften- og natte-vagter, hvilket hun havde meddelt allerede ved ansættelsen i 2018.

Sagsøgte har i svarskrift fremlagt bilag C og D, som dokumentation for de bestræbelser Sagsøgte (Kommune) har gjort for at tilbyde Sagsøger en omplacering efter afskedigelsen. Dette ændrer dog ikke på, at Sagsøger blev afskediget den 18. juli 2024, og ud fra et almindeligt ansættelsesretligt princip, skal rime-ligheden af en afskedigelse vurderes ud fra forholdene på afskedigel-sestidspunktet jf. U2002.2026H, U2015.3301H, U2005.886/2 samt U2017.303H.

Det bør bemærkes, at efter afskedigelsen ønskede Sagsøgte (Kommune) at gøre brug af Sagsøgers arbejdskraft i opsigelses-perioden. Kommunen tilbød derfor, at Sagsøger kunne arbejde på Arbejdsplads 2, men da hun blev opmærksom på, at der også var en fast stilling ledig på Arbejdsplads 2, som FOA spurgte, om Sagsøger kunne komme i betragtning til, trak kom-munen tilsagnet om den midlertidig stilling tilbage, og undlod i øvrigt at svare på om Sagsøger kunne komme i be-tragtning til den faste stilling på Arbejdsplads 2.

#### *Afskedigelsen:*

Sagsøger undrede sig over, at det var hende, som skulle indstilles til afskedigelse – i øvrigt som den eneste – da hun både var gravid, fraværende på grund af barselsorlov og derudover også fungerede som den eneste praktikvejleder på afdelingen.

Der er derfor ingen tvivl om, at Sagsøger blev afskediget på grund af sin graviditet og den efterfølgende barselsorlov. Dette understøttes af udsagnet fra kommunen om, at der nu var har-moni i teamet, ligesom kommunen også henviste til Sagsøgers sygefravær.

Sagsøger havde alene haft 5 fraværsdage i 2018, 14 fraværsdage i 2019, 13 fraværsdage i 2020 og 6 fraværsdage i 2021, der ikke relaterede sig til hendes barsel eller graviditetsbetingede syg-dom. Hun havde således haft 41 dages fravær indenfor de sidste 5 ½ år – vel at mærke i en tid hvor der også var Corona – ud over graviditets-betinget fravær og barselsorlov. Et gennemsnit på 7,5 fraværsdag på et år berettiger ikke til afskedigelse, hvilket bekræfter, at kommune også lagde vægt på det graviditetsbetingede fravær.

Sagsøgers fravær var desuden langt under gen-nemsnittet, hvilket understøttes af en artikel fra Avis af 30. marts 2024, hvor det fremgik, at social- og sundhedsmedarbejdere i Sagsøgte (Kommune) i 2023 gennemsnitligt havde 19,4 sygefraværsdage,

mens landsgennemsnittet i samme periode var oppe på 19,7 sygefraværsdage (bilag 33).

Af artiklen fremgår det ligeledes, at det gennemsnitlige sygefravær for social- og sundhedspersonale i Sagsøgte (Kommune) i 2019 var 15,5 dage. Sagsøger havde sit højeste sygefravær i 2019, hvor der var tale om 14 sygefraværsdage, og det var således under gennemsnittet, hvorfor det har formodningen imod sig, at det alene skulle være Sagsøgers sygefravær herunder forholds-mæssigt mindre mødestabilitet, der var årsagen til, at valget faldt på hende, hvis ikke det også var hendes sygefravær i forbindelse med graviditeten og barselsorloven, som helt eller delvist var en medvir-kende årsag til afskedigelsen.

*Bevisbyrde ift. afskedigelsen:*

Om bevisbyrden bemærkes, at afskedigelse af Sagsøger blev truffet under hendes graviditet, ligesom den endelige afskedigelse blev truffet under hendes barselsorlov, og derved er det den omvendte bevisbyrde som finder anvendelse.

Det påhviler derfor arbejdsgiver at bevise, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold. Sagsøgte (Kommune) skal bevise, at der ved afskedigelsen af Sagsøger ikke blev lagt vægt på graviditet eller afvikling af barselsorlov.

For at kunne løfte denne strenge bevisbyrde er det en betingelse, at der foreligger klare og objektive konstaterbare forhold, der sagligt og reelt kan begrunde en afskedigelse, og som gør det utænkeligt at antage, at afskedigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i graviditet eller afvikling af barselsorlov, hvilket ikke er tilfælde i denne sag.

Det gøres derfor gældende, at Sagsøger i forbindelse med afskedigelsen har været udsat for diskrimination på grund af køn.

Sagsøgte har gjort gældende, at det efter deres opfattelse kan lægges ubestridt til grund, at Sagsøger i perioden den 29. maj 2023 til og med den 27. juli 2023 afviklede selvbetalt orlov uden løn (tjenestefrihed uden løn efter aftale). Dette kan Sagsøger på ingen måde genkende, hvilket også fremgår af stævning af 8. juli 2024.

Det fremgår således af sagens bilag 4, at Sagsøger den 6. januar 2023 rettede henvendelse til Vidne 1, da hun

ønskede at forlænge sin orlov. Vidne 1 fastholdt, at Sagsøger fortsat skulle holde den aftalte orlov samt ferie således, at forlængelsen af barselsorloven blev holdt i umiddelbar forlængelse af ferien. Dette blev bekræftet på mail af Sagsøger samme dag (bilag 4).

Vidne 1 udfyldte herefter en blanket vedrørende tjenestefri/orlov og anførte, at Sagsøger søgte om tjenestefri/orlov for perioden 29. maj til 27. juli 2023 og under rubrikken årsag, blev der anført; FORLÆNGELSE AF BARSEL.

Det bemærkes, at Sagsøgers ansættelse er omfattet af Aftale om fravær af familiemæssige årsager på det kommunale område. Denne aftale indeholder dog alene bestemmelser om lønrettigheder mv., hvorimod barselsloven fastlægger rettigheder ift. fravær og barselsdagpenge. Det væsentlige spørgsmål i denne sag relaterer sig derfor til barselsloven.

Det fremgår af barselslovens § 7, at en mor har ret fravær i de første 10 uger efter fødslen, samt af § 9, at hver af forældrene efter den 10. uge efter fødslen har ret til fravær i 32 uger. En mor har således en samlet fraværsret på 42 uger uden forlængelse.

Sagsøger afholdt i perioden fra den 4. august 2022 til og med den 20. april 2023 i alt 37 ugers fravær, jf. barselslovens § 7 og § 9.

I perioden fra den 29. maj 2023 til og med den 2. juli 2023 afholdt Sagsøger således de resterende 5 uger af sin fraværsret efter barselslovens § 9 – i alt 42 uger.

Der er ikke tale om udskudt fravær efter barselslovens § 11, idet fraværperioden ligger inden for barnets 1. leveår, jf. Vejledning nr. 9493 af 10. maj 2022 om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022, hvoraf det fremgår af afsnit 3.2.1., at ...” En lønmodtager kan udskyde en del af eller hele fraværperioden på 32 uger efter § 9 til afholdelse efter 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, men inden barnet fylder 9 år.” ...

At Sagsøger i den mellemliggende periode fra den 21. april 2023 til den 28. maj 2023 afholdt ferie, har ikke betydning for dette, idet et af formålene i barselsloven har været at gøre det mere fleksibelt at afholde barsel.

I perioden fra den 3. juli 2023 til og med den 27. juli 2023 afholdt Sagsøger forlænget barsel, jf. barselslovens § 10.

Af Lovbekendtgørelse nr. 1391 af 30. september 2022 fremgik det af § 10, at ... ”Hver forælder har ret til at forlænge fraværet efter § 9 fra 32 uger til 40 uger. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervs-drivende har ret til at forlænge fraværet efter § 9 fra 32 uger til 46 uger.” ... Sagsøger havde således som udgangs-punkt alene ret til at forlænge sin barselsorlov med enten 8 eller 14 uger.

Dog fremgår det af lovforslaget til en senere ændring af barselslovens § 10, at det ikke tidligere var muligt for forælderen ensidigt at forlænge fraværet med et andet antal uger end angivet i § 10, jf. Forslag til Lov om ændring af barselsloven fremsat den 17. januar 2024 (2023/1 LSF 96). Således må det altså forstås, at en beskæftiget lønmodtager havde mulighed for at aftale et andet antal uger med sin arbejdsgiver, jf. § 10.

Det er således sagsøgers opfattelse, at Sagsøger den 6. januar 2023 rettede henvendelse til sin leder med henblik på at udnytte sin fulde fraværsret efter § 9, samt forlænge fraværperioden med 3 uger og 4 dage, jf. § 10, og at dette blev accepteret af Sagsøgte (Kommune), hvorfor det også fremgår af bilag 6, at der var tale om FOR-LÆNGELSE AF BARSEL.

Da Sagsøger alene har afholdt fravær efter barselslovens §§ 7, 9 og 10, må det konkluderes, at den omvendte bevis-byrde i henhold til § 16, stk. 4 finder anvendelse, idet der i bestemmelsen henvises til fravær efter barselslovens §§ 6-11, 13-14 a eller 23 b og i varslingsperioder efter § 16, stk. 2.

Det har ikke betydning for bevisbyrdereglerne, at Sagsøger ikke varslede afholdelse af fraværet i perioden fra den 29. maj 2023 til og med den 27. juli 2023 senest 6 uger efter fødslen, jf. barselslovens § 15, stk. 4, idet barselsloven ikke indeholder bestemmelser om sanktioner for manglende overholdelse af varslingsreglerne.

Der kan således ikke være tvivl om, at Sagsøger var på barsel i perioden fra den 29. maj 2023 til og med den 27. juli 2023, hvorfor afskedigelsen af Sagsøger, der fandt sted den 18. juli 2023, skete under barselsorloven.

*Bevisbyrde ift. manglende ansættelse:*

I forhold til den manglende ansættelse ved Arbejdsplads 1 gøres det gældende, at hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Da Sagsøger fik tilbudt stillingen ved Arbejdsplads 1 var hun gravid, og kommunen valgte efterfølgende at trække tilsagnet om ansættelse tilbage under Sagsøgers barselsorlov.

Ved en vurdering af den delte bevisbyrde i dette tilfælde, bør der lægges særlig vægt på den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem oplysningen om graviditeten herunder afholdelse af barselsorlov, samt arbejdsgivers begrundelse for ikke at ansætte Sagsøger med henvisning til fravær.

*Bevisbyrde og godtgørelse:*

Sagsøgte (Kommune) har ikke løftet – og ej heller forsøgt at løfte – bevisbyrden i denne sag, hvorfor Sagsøger har krav på en godtgørelse efter reglen i ligebehandlingsloven § 16, stk. 2. Derfor bør Sagsøger på det anførte grundlag være berettiget til en godtgørelse i henhold til diskriminationslovgivningen.

Sagsøger har i forbindelse med afskedigelsen været udsat for forskelsbehandling i form af diskrimination, som følge af sin ret til graviditet og efterfølgende afholdelse af barselsorlov, og hun er derfor berettiget til en godtgørelse, der passende – når henses til hendes anciennitet samt sagens særlige omstændigheder, herunder grovheden af krænkelsen – kan opgøres til et beløb svarende til ni måneders løn.

Sagsøger blev ligeledes udsat for diskrimination på grund af køn ved manglende ansættelse ved Arbejdsplads 1 og Arbejdsplads 2. Hun har derfor krav på en godtgørelse efter reglerne i ligebehandlingsloven § 14.

...”

**Sagsøgte (Kommune)** har i sit påstandsdokument anført:

”...

*Ingen forskelsbehandling grundet køn*

Til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand, gøres det overordnet gældende, at hverken udvælgelsen af sagsøger til omplacering eller den

endelige afskedigelse af sagsøger helt eller delvist har været begrundet i sagsøgers barsel, nye graviditet eller abort.

Under henvisning til sagsøgers sagsfremstilling, skal det understreges at nærværende sag udspringer af en situation, hvor Sagsøgte (Kommune) af drifts- og budgetmæssige årsager har været nødsaget til at reducere i antallet af medarbejdere på ét af kommunens driftssteder – om muligt i form af omplacering.

Det gøres gældende, at sagsøger ikke er blevet forskelsbehandlet grundet hendes køn.

I relation til sagsøgtes udvælgelse af sagsøger til omplacering, gøres det gældende, at dette ikke kan sidestilles med en opsigelse, og udvælgelsen kan således ikke sanktioneres i medfør af ligebehandlingslovens § 9, men i det højeste i medfør af lovens generalklausul (ligebehandlingslovens § 2). Selv hvis retten således måtte finde, at udvælgelsen af sagsøger helt eller delvist har været begrundet i sagsøgers graviditet eller barsel, kan en eventuel godtgørelse ikke udmåles efter lovens § 16, stk. 2.

Det skal her understreges, at sagsøger i henhold til sagens bilag 1 var ansat ”ved Sagsøgte (Kommune) med tjeneste indtil videre ved Afdeling”. Sagsøger har således ikke haft noget krav på at kunne opretholde lige præcist dette tjenestested.

Det er derfor uden mening, når det af sagsøger anføres, at hun ”så sig nødsaget til at acceptere en omplacering” – sagsøger var inden for rammerne af de gældende ansættelsesvilkår pligtig til at tåle en sådan omplacering.

Det bestrides imidlertid fortsat, at der ved udvælgelsen af sagsøger til omplacering har været lagt hverken helt eller delvist vægt på sagsøgers barsel, graviditet eller abort.

Ligeledes bestrides det fortsat, at afskedigelsen af sagsøger den 18. juli 2023 helt eller delvist var begrundet i sagsøgers barsel eller abort. Sagsøger var som anført tidligere ikke på tidspunktet for afskedigelsen gravid, hvorfor sagsøgte selvsagt ikke kan have lagt vægt på dette ved beslutningen om afskedigelse. Sagsøger var heller ikke på det relevante tidspunkt på barselsorlov i barselslovens forstand, da hun på eget initiativ var meddelt tjenestefrihed uden løn.

Beslutningen var derimod begrundet i det forhold, at sagsøger trods flere tilbud ikke ønskede at tage imod de tilbudte stillinger (omplace-ringer).

At tilbuddet om ansættelse i et vikariat hos Arbejdsplads 1 ikke blev aktua-liseret, skyldtes således sagsøgers manglende vilje til at tiltræde vikaria-tet på et for vikariatet relevant tidspunkt.

Der er således ikke tale om en undladelse af ansættelse – hverken i for-hold til denne stilling eller andre.

Da sagsøgte som anført ubestridt var i en situation, hvor det af budget-mæssige grunde var nødvendigt at reducere i antallet af ansatte i den enhed, hvor sagsøger var ansat, måtte sagsøgte derfor afskedige sagsø-ger, da hun tydeligt ikke ønskede at acceptere en omplacering.

#### *Særligt om bevisbyrden*

Sagsøger har gjort gældende, at den omvendte bevisbyrde i medfør af ligebehandlingslovens § 16, stk. 4 finder anvendelse. Dette bestrides.

Det bestrides for det første, at udvælgelsen af sagsøger til omplacering overhovedet er omfattet af ligebehandlingslovens § 9 – der kan i det hø-jeste være tale om en situation omfattet af § 2, hvorfor bevisbyrdereglen i § 16, stk. 4 ikke finder anvendelse

For sådanne overtrædelser gælder bestemmelsen i ligebehandlingslo-vens § 16 a om delt bevisbyrde.

For så vidt angår selve afskedigelsen gøres det gældende, at afskedigel-sen ikke er afgivet (og beslutningen herom ikke er truffet) i én af de pe-rioder, der specifikt er oplistet i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4.

Det fastholdes således, at den afviklede orlov i perioden fra den 29. maj 2023 til og med den 27. juli 2023 retligt må betragtes som aftalebaseret orlov – enten aftalebaseret i medfør af barselslovens § 12 eller alterna-tivt aftalebaseret helt løsrevet fra barselsloven (tjenestefrihed uden løn efter aftale).

Sagsøger har således efter sin retsbaserede orlov genoptaget arbejdet (for at afholde ferie), hvilket har nødvendiggjort en aftale med arbejds-giver – sagsøger har anderledes udtrykt ikke haft noget retskrav på no-get yderligere fravær.

Dette understøttes tillige af det faktum, at sagsøger - som også erkendt af sagsøger i det seneste processkrift – ikke har varslet, at hendes fravær ønskedes afviklet over flere perioder, cfr. barselslovens § 15, stk. 4. Desuagtet at barselsloven ikke indeholder specifikke og angivne konsekvenser af manglende varsel, gøres det gældende, at en konsekvens af manglende varsel netop er, at arbejdsgiver kan afvise et ønske om opsplitning af fraværet i flere perioder.

Også af denne grund har sagsøgers fravær i perioden fra den 29. maj 2023 til og med den 27. juli 2023 haft karakter af aftalebaseret fravær, hvor den omvendte bevisbyrde i medfør af ligebehandlingslovens § 16, stk. 4 ikke finder anvendelse.

Til støtte for det anførte henvises til Ligebehandlingsnævnets principafgørelser i sagerne J nr. 23-36311 og J.nr. 23-85137, begge af 16 maj 2025.

Den omvendte bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4 finder således heller ikke anvendelse i forhold til afskedigelsen den 18. juli 2023.

Det bestrides videre, at sagsøger har påvist faktiske omstændigheder, der gør at bevisbyrden vendes, jfr. ligebehandlingslovens § 16 a.

Uanset hvilken bevisbyrderegel, der måtte finde anvendelse, gøres det gældende, at sagsøgte – i det omfang bevisbyrden måtte påhvile sagsøgte – har løftet bevisbyrden for, at hverken sagsøgers tidligere or-lov, selvbetalte orlov, afbrudte graviditet eller abort helt eller delvist har været en medvirkende årsag til enten udvælgelsen af sagsøger til omplacering eller den endelige afskedigelse.

Udvælgelsen af sagsøger til omplacering skete notorisk på et tidspunkt, hvor sagsøgte ikke havde noget kendskab til sagsøgers fornyede graviditet, og allerede af denne grund kan denne graviditet ikke have været en medvirkende årsag til udvælgelsen.

Den efterfølgende beslutning om afskedigelse blev truffet på et tidspunkt, hvor sagsøger ikke længere (på ny) var gravid eller på egentlig barselsorlov.

Det kan efter sagsøgtes opfattelse lægges til grund, at såfremt sagsøger havde accepteret en af de tilbudte stillinger, var hendes ansættelsesforhold ikke blevet bragt til ophør. Det bestrides i den forbindelse, at tilbuddene om omplacering ikke har været relevante og reelle.

Det gøres ligeledes gældende, at sagsøgte alene har pligt til at tilbyde omplacering i forhold til reelt vakante stillinger, hvilket sagsøgte har gjort.

Det gøres på den baggrund gældende, at sagsøgte samlet set har løftet en eventuel bevisbyrde for, at afskedigelsen af sagsøger ikke er sket i strid med ligebehandlingslovens § 9.

Sagsøgte er enig i, at det i udgangspunktet er forholdene på opsigelses-tidspunktet, der er relevante for bedømmelsen af opsigelsen og årsagen til samme.

Dette betyder imidlertid ikke, at efterfølgende forhold – og her konkret sagsøgers manglende villighed til at tage i mod de tilbudte stillinger – er uden betydning for den samlede vurdering af, hvorvidt sagsøgers fravær, fornyede graviditet eller andre forhold, der kan medføre en godtgørelse efter ligebehandlingsloven har været en medvirkende årsag til opsigelsen.

*Opgørelse af sagsøgers krav – den subsidiære påstand*

Såfremt retten måtte finde, at der skal tilkendes sagsøger en godtgørelse, gøres det gældende, at denne må fastsættes til et lavere beløb end det påstævnte.

Det gøres gældende, at udvælgelsen til omplacering i det højeste kan udgøre en krænkelse af sagsøgers rettigheder i medfør af ligebehandlingslovens § 2, hvorfor en eventuel godtgørelse ikke skal fastsættes ud fra den praksis, der knytter sig til ligebehandlingslovens § 16, stk. 2 – men derimod bør fastsættes til et væsentligt mindre beløb, efter sagsøgtes opfattelse til højst kr. 25.000,00, såfremt retten måtte finde, at der skal fastsættes en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 14.

Det gøres videre gældende, at et sådant beløb tilsvarende er det relevante, såfremt retten måtte finde, at sagsøgte har undladt at ansætte sagsøger i strid med ligebehandlingslovens § 2, jfr. fast retspraksis, se-nest afgørelsen i U 2023.420 V.

Det gøres gældende, at der under ingen omstændigheder bør tilkendes godtgørelse efter både ligebehandlingslovens § 16, stk. 2 og lovens § 14, ligesom der efter sagsøgtes opfattelse i det højeste bør tilkendes én samlet godtgørelse (om nogen) efter lovens § 14.

...”

Sagsøgte (Kommune) har endvidere gjort gældende, at Sagsøger blev udvalgt til afskedigelse, fordi hun henset til de ikke-barselsre-laterede fraværperioder blev anset som mindst mødestabil af de medarbejdere, der kunne komme på tale ved en afskedigelse. Sagsøger var således den eneste af de ansatte, der kunne udvælges til opsigelse, der havde haft en fraværssamtale om netop drypvist fravær forud for opsigelsen.

FOA - Fag og Arbejde som mandatar for Sagsøger har givet samtykke til, at Sagsøgte (Kommune) gør synspunktet gældende, selvom det ikke var anført i påstandsdokumentet.

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

### **Rettens begrundelse og resultat**

Parterne er enige om, at det er forholdene den 18. juli 2023, som var tidspunktet for opsigelsen af Sagsøger, der er afgørende for, om li-gebehandlingslovens § 16, stk. 4, finder anvendelse.

Den 18. juli 2023 afviklede Sagsøger orlov, som var af-talt med Vidne 1 fra Sagsøgte (Kommune) pr. mail i perioden 6.-13. januar 2023. Sagsøgers orlov blev i korrespondancen mellem hende og Vidne 1 omtalt som ”forlænget barsel”, og Vidne 1 an-førte ”forlængelse af barsel” som årsag til tjenestefrihed uden løn i Sagsøgte (Kommune)s interne skema om orloven. På denne baggrund finder retten, at or-loven skal anses som forældreorlov, jf. barselslovens § 9.

Parterne er enige om, at Sagsøger ikke havde varslet den forældreorlov, som hun afviklede på tidspunktet for opsigelsen, senest 6 uger efter fødslen, jf. barselslovens § 15, stk. 4, og der foreligger ikke oplysnin-ger om, at forældreorloven på andet grundlag var retsbaseret. Sagsøgers orlov skal herefter behandles som aftalebaseret forældreor-lov.

Det fremgår af forarbejderne til ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, at bestem-melsen finder anvendelse under afholdelse af retsbaseret orlov, og at bestem-melsen ikke finder anvendelse under aftalebaseret orlov. Dette fremgår også af UfR 2006.1603 Ø, og ved de efterfølgende lovændringer, er der hverken foreta-get ændringer ordlyden af ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, eller gjort be-mærkninger i forarbejderne, som giver anledning til en ændret fortolkning. De efterfølgende lovændringer giver derfor ikke en ændring i denne retstilstand.

Idet Sagsøger afviklede aftalebaseret forældreorlov på opsigelsestidspunktet, finder ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, derfor ikke an-

vendelse. I stedet finder reglerne om delt bevisbyrde anvendelse, jf. ligebehandlingslovens § 16 a.

På et møde den 11. maj 2023 orienterede Sagsøgte (Kommune) Sagsøger om, at hun var udvalgt til omplacering til en anden stilling i kommunen. Det fremgår af referatet af mødet, at Sagsøger ville blive afskediget, hvis hun afslog ”den valgte omplacering”.

Ved mail af 23. maj 2023 skrev Vidne 1 fra Sagsøgte (Kommune), at hun havde undersøgt mulige omplaceringssteder. Det var anført i mailen, at bl.a. en stilling ved Arbejdsplads 1 var ”i spil”. Det fremgår af det stillingsopslag, som Vidne 1 henviste til, at der var tale om et vikariat med mulighed for efterfølgende fastansættelse. Det er ubestridt, at Sagsøger inden den fastsatte frist accepterede at blive omplaceret til stillingen ved Arbejdsplads 1.

Retten finder, at mailen af 23. maj 2023 skal opfattes som et egentligt tilbud om omplacering til de tre stillinger, som var anført i mailen, og derfor også til stillingen ved Arbejdsplads 1.

Sagsøgte (Kommune) har anført, at Sagsøger ikke blev omplaceret til stillingen ved Arbejdsplads 1, fordi hun ikke kunne tiltræde stillingen på et for stillingen relevant tidspunkt.

Da Sagsøgte (Kommune) tilbød Sagsøger omplacering til stillingen, havde hun og Sagsøgte (Kommune) aftalt, at hun skulle afvikle forældreorlov fra den 29. maj 2023 til den 27. juli 2023.

Idet retten lægger til grund, at havde der ikke været grundlag for at afskedige Sagsøger den 18. juli 2023, hvis hun var blevet omplaceret til stillingen ved Arbejdsplads 1, finder retten, at kommunens henvisning til hendes fravær som begrundelse for at nægte omplacering udgør faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, jf. ligebehandlingslovens § 16 a.

Det følger herefter af ligebehandlingslovens § 16 a, at det påhviler Sagsøgte (Kommune) at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Sagsøgte (Kommune) har gjort gældende, at Sagsøger blev udvalgt til omplacering og eventuel afskedigelse, fordi hun blev anset som mindst mødestabil. I opsigelsesbrevet blev der henvist til kriterierne i en procesplan af 12. april 2023, hvor et af kriterierne var ”mødestabilitet”. Det var desuden anført, at hun konkret var blevet udvalgt på baggrund af, at hun havde

været ”mindst mødestabil” , idet hun havde ”haft meget drypvis fravær både i 2018, 2019, 2020 og 2021” .

Vidne 1, der var daglig leder for Sagsøger, har forklaret, at de ved udvælgelsen bl.a. kiggede på mødestabilitet, og at kriteri-erne for udvælgelse også omhandlede faglighed.

Vidne 2, der var Stilling for plejeboligområdet i Sagsøgte (Kommune), har forklaret, at Sagsøger blev udvalgt på bag-grund af hendes faglige kompetencer, idet de havde bedømt alle social- og sundhedsassistenterne i afdelingen på forskellige faglige parametre.

Sagsøgte (Kommune) har ikke fremlagt dokumentation for, at Sagsøger var mindre mødestabil end andre medarbejdere i afdelingen, og Vidne 2's forklaring om, at Sagsøger blev udvalgt på baggrund af en bedømmelse af hendes faglige kompetencer, stem-mer ikke med den anførte begrundelse om mødestabilitet.

Endvidere har Person fra FOA i et tillæg til referatet af samtalen den 11. maj 2023 anført bl.a. følgende:

”Daglig leder oplyser til mødet at der aktuelt er et velfungerende team af SSA på arbejdspladsen.”

Efter en samlet vurdering af de således foreliggende oplysninger om udvælgelsen af Sagsøger til omplacering og eventuel afskedigelse finder retten, at Sagsøgte (Kommune) ikke har bevist, at udvælgelsen af Sagsøger ikke var helt eller delvist begrundet af, at hun havde afviklet barsels- og forældreorlov kort forinden og kort efter igen skulle afvikle forældreorlov.

Endvidere har Sagsøgte (Kommune) ikke bevist, at beslutningen om at afskedige Sagsøger, selvom hun havde accepteret den tilbudte omplacering til stillingen ved Arbejdsplads 1, ikke helt eller delvist skyldtes, at hun afviklede forældreorlov på det tidspunkt, hvor stillingen ved Arbejdsplads 1 ønskedes besat.

Idet Sagsøgte (Kommune) således ikke har løftet sin bevisbyrde for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, skal Sagsøgte (Kommune) betale godtgørelse til Sagsøger.

Parterne er enige om, at godtgørelsen skal fastsættes svarende til 9 måneders løn, og parterne er enige om, at kravet beløbsmæssigt skal opgøres til 264.724 kr.

For så vidt angår Sagsøgers krav om godtgørelse for manglende ansættelse ved Arbejdsplads 1 bemærker retten, at hun på tidspunktet allerede var ansat i Sagsøgte (Kommune), og at den manglende omplacering til Arbejdsplads 1 har medvirket til, at hun modtager en godtgørelse i medfør af lige-behandlingsloven § 16, stk. 2. Der er herefter ikke grundlag for at tilkende Sagsøger yderligere godtgørelse i anledning af forløbet.

Sagsomkostningerne er efter sagens værdi, forløb og udfald fastsat til dækning af advokatudgift ekskl. moms med 45.000 kr. og af retsafgift med 9.500 kr., i alt 54.500 kr. FOA - Fag og Arbejde som mandatar for Sagsøger har givet møde ved en advokat ansat ved FOA - Fag og Arbejde, jf. her-ved UfR 2022.2160 V.

### **THI KENDES FOR RET:**

Sagsøgte (Kommune) skal til Sagsøger betale 264.724 kr. med procesrente fra den 8. juli 2024.

Sagsøgte (Kommune) skal til Sagsøger betale sagsomkost-ninger med 54.500 kr.

Beløbene skal betales inden 14 dage.

Sagsomkostningerne bliver forrentet efter rentelovens § 8 a.





Publiceret til portalen d. 18-11-2025 kl. 09:00

Modtagere: Sagsøgte (Kommune), Advokat (H) Mads Krarup, Mandatar FOA - Fag og Arbejde, Advokat (L) Christina Skjold, Sagsøger