

DATO: 31.10.2024

Sagsnr.2024-1628

K E N D E L S E

Sagens parter:

I denne sag har [klager] klaget over [indklagede], [by].

Klagens tema:

[Klager] har klaget over, at [indklagede], der var [klager]s nærmeste leder, har tilsidesat god advokatskik ved at afskedige [klager] i strid med ligebehandlingsloven.

Datoen for klagen:

Klagen er modtaget i Advokatnævnet den 13. maj 2024.

Sagsfremstilling:

Den 6. juni 2023 tiltrådte [klager] en stilling som legal counsel i [indklagede]s team hos [selskab A]. [Indklagede] er Head of Legal i [selskab A].

[Klager] informerede samme dag [indklagede] om, at hun var gravid. [Klager] har oplyst, at hun i den forbindelse oplyste, at hun havde termin i november 2023. [Indklagede] har derimod oplyst, at [klager] oplyste, at hun ville gå på barsel i november 2023.

Det er ubestridt, at [klager] samme dag havde en samtale med en kollega, som hun skulle overtage opgaver fra, om, at hun skulle på barsel, og at det eventuelt ville komme på tale, at kollegaen skulle fortsætte med at varetage nogle af opgaverne i forbindelse med barslen.

Den følgende dag, den 7. juni 2023, informerede [klager] [indklagede] om, at hun forventede at påbegynde sin barsel i oktober 2023.

[Indklagede] har oplyst, at hun samme dag bad [klager] om ikke at drøfte arbejdsfordeling og barselsvikardækning med sine kolleger, før dette var afstemt med hende.

Den 8. juni 2023 sendte [klager] en e-mail til [indklagede], hvori hun bl.a. anmodede om sommerferie i perioden [...] september 2023. Hun anmodede desuden om yderligere halvanden uges ferie op til barselsorlovens påbegyndelse, hvilket medførte, at hun ville være fraværende fra begyndelsen af september 2023.

Den 12. juni 2023 blev [klager] indkaldt til en samtale med bl.a. [indklagede], hvor hun blev præsenteret for en fratrædelsesaftale. [Klager] har oplyst, at [indklagede] under samtalen flere gange udtalte, at hun var bekendt med reglerne på området, og at hun desuden udtalte beklagelse over, at [klager] ikke allerede i forbindelse med underskrift på kontrakten oplyste om sin graviditet, idet hendes retsstilling ville have været den samme, men [indklagede] så ikke ville have nået at sende afslag ud til de øvrige kandidater, som havde søgt stillingen. [Indklagede] har ikke bestridt udtalelserne.

Fratrædelsesaftalen var i den efterfølgende måned genstand for en forhandling om de konkrete fratrædelsesvilkår. I den proces var [klager] repræsenteret af [fagforening A]. [Fagforening A] meddelte efter det oplyste i forbindelse med forligsdrøftelserne, at [fagforening A] ikke ville føre en retssag eller en sag for Ligebehandlingsnævnet, hvis [selskab A] tilbød en fratrædelsesgodtgørelse på seks måneders løn samtidig med, at [selskab A] fjernede fortrolighedsbestemmelsen. Dette skyldtes, at de tilbødte fratrædelsesvilkår i så fald var på linje med retspraksis

ved uberettiget afskedigelse på grund af graviditet, hvorfor [fagforening A] ikke ville kunne opnå et bedre resultat på vegne af deres medlem. [Selskab A] valgte på den baggrund at frafalde fortrolighedsklausulen.

[Klager] afviste imidlertid fratrædelsesaftalen.

[Indklagede] sendte ved e-mail af 23. juni 2023 et "Termination Letter" til [klager]. Hverken fratrædelsesaftalen eller "Termination Letter" indeholdt en skriftlig begrundelse for opsigelsen.

Den 24. juli 2023 indsendte [klager] et klageskrift til Ligebehandlingsnævnet.

Sagen ved Ligebehandlingsnævnet verserer fortsat.

Parternes påstande og anbringender:

Klager:

[Klager] har påstået, at [indklagede] har tilsidesat god advokatskik ved at afskedige [klager] i strid med ligebehandlingsloven.

[Klager] har til støtte herfor bl.a. gjort gældende, at [indklagede] var omfattet af de advokatetiske regler i forbindelse med opsigelsen af [klager]. De advokatetiske regler gælder for virksomhedsansatte advokater, der udøver advokatvirksomhed og derigennem varetager virksomhedens interesser. [Indklagede] har i denne sag handlet på vegne af [selskab A] i samarbejde med den øverste ledelse og en ekstern advokat, hvilket hun understregede i forbindelse med fratrædelsessamtalen.

[Klager] har endvidere gjort gældende, at det er en grov overtrædelse af god advokatskik, når en advokat fuldt bevidst vælger at overtræde lovgivningen, sådan som det er sket her med en overtrædelse af ligebehandlingsloven og EU's

gravitetsdirektiv. En advokat må ikke medvirke til at gennemføre krav, som ikke juridisk kan forsvares. Der er i det hele taget et krav om, at advokater skal handle i overensstemmelse med lovgivningen. [Indklagede] har ved sine udtalelser under fratrædelsessamtalen vist, at hun var villig til at medvirke til ulovlige handlinger. Det vil være skadeligt for advokatstanden, hvis advokater generelt kan rådgive på en måde, hvor klienterne gerne må overtræde lovgivningen, hvis de bare betaler den bøde eller kompensation, der fremgår af lovgivningen eller af praksis. Det er netop dette, [indklagede] gjorde ved at opsig [klager] i strid med den præceptive lovgivning i Ligebehandlingsloven og samtidig tilbyde [klager] det, der svarer til minimumskompensationen i praksis.

Indklagede:

[Indklagede] har påstået frifindelse og har til støtte herfor bl.a. gjort gældende, at ansættelsesretlige forhold ikke betragtes som led i advokatvirksomhed, jf. retsplejelovens § 126 stk. 1. [Indklagede]s handlinger i afskedigelsessagen skal således ikke bedømmes efter retsplejelovens § 126, stk. 1, men derimod efter stk. 4.

[Indklagede] har endvidere anført, at hun har meddelt en opsigelse, der under de givne omstændigheder var nødvendig. Opsigelsen skete på baggrund af en samlet overvejelse, der også indebar evaluering af [klager]s adfærd over for teamet, de modstridende oplysninger om orlov/ferieafholdelse mv. og deraf følgende tillidsbrud.

[Indklagede] har videre gjort gældende, at hendes adfærd ikke kan betragtes som "ulovlig" og uværdig i retsplejelovens § 126, stk. 4's forstand. Det forhold, at afskedigelse af en gravid medarbejder er civilretligt sanktioneret ved pålæggelse af en særlig forpligtelse til at betale godtgørelse, såfremt det ikke kan bevises, at graviditeten ikke var afskedigelsesgrund, indebærer ikke, at opsigelsen er "ulovlig" eller uetisk. Godtgørelsesbestemmelsen betyder, at man kan få prøvet et krav om godtgørelse ved Ligebehandlingsnævnet eller domstolene, men den medfører ikke, at en afskedigelse af en medarbejder, der på afskedigelsestidspunktet er gravid, uden videre kan betragtes som uetisk under de advokatetiske regler.

[Indklagede] har endelig gjort gældende, at opsigelsen er kørt helt i overensstemmelse med reglerne. [Klager] har fået mulighed for at søge rådgivning – en mulighed hun benyttede sig af. [Selskab A] har desuden forligsmæssigt tilbudt

hende en fratrædelsesaftale på vilkår, der er ganske i overensstemmelse med praksis på området.

Advokatnævnets behandling:

Sagen har været behandlet på et møde i Advokatnævnet med deltagelse af 7 medlemmer.

Nævnets afgørelse og begrundelse:

Det fremgår af sagen, at [indklagede] som Head of Legal hos [selskab A] opsagde [klager]s ansættelsesforhold i hendes afdeling.

[Indklagede]s adfærd i denne ansættelsesretlige sag er ikke udøvet som et led i hendes virke som advokat, og Advokatnævnet finder derfor, at adfærden falder uden for bestemmelsen i retsplejelovens § 126, stk. 1. Denne adfærd skal herefter vurderes i forhold til retsplejelovens § 126, stk. 4.

Advokatnævnet finder, at [indklagede] ved at afskedige [klager] ikke har handlet på en måde, der kan anses som uværdig for en advokat. Nævnet har herved lagt vægt på, at der var tale om en ansættelsesretlig beslutning, og at der i den forbindelse må være vide rammer for, hvad advokaten kan gøre, uden at dette anses for uværdig adfærd i retsplejelovens § 126, stk. 4's forstand.

Advokatnævnet frifinder derfor [indklagede], jf. retsplejelovens § 126, stk. 4.

Herefter bestemmes:

[Indklagede] frifindes.

På nævnets vegne

Ole Hasselgaard