

Udskriftsdato: 22. december 2025

KEN nr 9778 af 09/09/2020 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - kompetence - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 19-27135

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - kompetence - ej medhold

J.nr. 19-27135

En kontorassistent på orlov efter barselsloven modtog et udkast til en fratrædelsesaftale. Kontorassistenten indgik herefter en fratrædelsesaftale med virksomheden til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav mellem parterne, som måtte udspringe af ansættelsesforholdet, herunder krav i henhold til bl.a. ligebehandlingsloven. Den endelige aftale var tilblevet efter forhandling mellem parterne, hvorunder kontorassistenten blev bistået af sin faglige organisation og over for indklagede var kommet med krav til indholdet, som indklagede havde imødekommet. Kontorassistenten blev fritstillet i fratrædelsesperioden og fik en fratrædelsesgodtgørelse svarende til to måneders løn. Forud for aftalens indgåelse tilbød indklagede, at klager kunne vende tilbage til sin stilling, hvis hun ønskede det. Under disse omstændigheder fandt nævnet efter en samlet vurdering, at kontorassistenten var afskåret fra at rejse krav mod indklagede om godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager fratrådte sin stilling ved indklagede under sin orlov efter barselloven.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle klagen.

Sagsfremstilling

Klager blev den 24. juli 2017 ansat som kontorassistent ved indklagede med fast tjenestested i by A.

Klager holdt i 2018 orlov efter barselsloven frem til slutningen af oktober 2018.

Den 5. oktober 2018 kontaktede indklagede klager pr. telefon, og oplyste, at indklagede overvejede at lukke kontoret i by A.

Den 10. oktober 2018 modtog klager et udkast til fratrædelsesaftale fra indklagede.

Ved e-mail af 11. oktober 2018 skrev klager til indklagede:

”Jeg har haft min fagforening til at gennemgå fratrædelsesaftalen, og efter anbefaling fra dem, kan jeg ikke underskrive den tilbudte fratrædelsesaftale.

Aftalen fremstår som om den kunne være foranlediget af mig, hvilket også ville give mig udfordringer vedr. eventuelle dagpenge fra min a-kasse, men da jeg har ikke lagt op til afskedigelsen, ønsker jeg ikke at stå i den situation.

Du fortæller torsdag sidste uge at det er fordi I tænker at nedlægge ordrekontoet og ikke kan finde mig en anden stilling, men i går lyder det til, at det slet ikke er sikkert at ordrekontoet lukker.

Derfor kan jeg ikke se at det er en gensidig aftale, men derimod en fyring af mig.

Jeg afholder min ferie som aftalt, og stiller min arbejdskraft til rådighed ultimo oktober, med mindre jeg hører andet fra jer. ”

Hertil svarede indklagede pr. mail samme dag:

”I forhold til ordrekontoet i [by A], har jeg oplyst dig, at vi overvejer at lukke det ned, eftersom vi nu siden februar i år har løst alle opgaverne i [by B]. Driftsmæssigt har det vist sig at give nogle fordele, når alle ordremodtagere sidder samlet.

Vi er klar over, at du har ret til at vende tilbage til din stilling (eller en tilsvarende stilling), og derfor blev vi nødt til at spørge dig først, om du vil indgå en aftale - ellers er lukningen af ordrekontoet i [by A] jo ikke en mulighed, vi kan arbejde videre med på nuværende tidspunkt.

Jeg havde i din tidligere mail forstået på dig, at du faktisk gerne vil indgå en aftale, og vi ændrer også gerne ordlyden af aftalen, hvis du/din fagforening kan komme med forslag til, hvad der skal stå i aftalen.

Men det er klart, at hvis du slet ikke ønsker at lave en aftale, så ser vi frem til at tage imod dig sidst på måneden.

Jeg ser frem til at høre fra dig. ”

Den 12. oktober 2018 skrev klager således til indklagede:

”I første telefonsamtale siger du at I tænker på at lukke ordrekontoet i [by B], og at du har overvejet flere stillinger til mig (bogholderiet, sågar pladsmand) men at I ikke har kunne finde noget.

Da jeg kommer for at underskrive fratrædelsesaftalen siger du at det slet ikke er sikkert at ordrekontoet lukker. Dvs. at min stilling muligvis stadig findes, og skal besættes igen.

Du siger at “det nok er den bedste løsning for begge parter”. Dette lyder for mig ikke som den aftale jeg først gik ind til.

Jeg følte mig enormt presset til den aftale, da du kontakter mig 1 1/2 uge før min barsel udløber, og det gør min situation usikker.

Jeg ønsker stadig en aftale, den skal have en ordlyd af opsigelse så jeg ikke får problemer med min a-kasse, en fritstilling og 6 måneders løn. I det jeg bliver kontaktet og præsenteret med en opsigelse/fratrædelsesaftale i min barsel. ”

Indklagede besvarede klagers mail således den 12. oktober 2018:

”Vi reviderer gerne aftalen med ordlyd som en opsigelse.

Vi vil gerne tilbyde dig 2 måneders ekstra opsigelse, så du får 5 måneders løn i alt. Du må selv bestemme, om du ønsker at fratræde efter dit normale varsel og få de sidste 2 måneder udbetalt som en godtgørelse, eller om du ønsker først at fratræde efter 5 måneder.

Hvis du kan imødekomme dette, sender jeg dig en revideret aftale. Ring eller skriv gerne, hvis du har spørgsmål.

Ser frem til at høre fra dig. ”

Herefter skrev klager den 12. oktober 2018 således til indklagede:

”Jeg vendte den lige med min fagforening.

Hvis I frafalder kravet om at jeg skal holde min rest ferie i fritstillingsperioden, så accepterer jeg din reviderede aftale.

Det er fint med udbetaling af de 2 måneder som godtgørelse, så sidste månedsløn er 3 måneder og de 5 feriefridage. ”

Indklagede svarede samme dag således:

”Det er fint med udbetaling af de sidste 2 måneders løn som en godtgørelse.

Vi føler ikke, det er rimeligt, at vi skal frafalde ønsket om, at du skal holde din planlagte ferie. Til gengæld kan vi tilbyde dig, at de 2 x månedsløn i godtgørelse er + 8 % arbejdsgiverbetalt pension. ”

Herefter skrev klager den 12. oktober 2018 således til indklagede:

”Det er fint.

Send en aftale så gennemgår jeg den. ”

Den 15. oktober 2018 skrev indklagede således til klager:

”Så har jeg revideret aftalen i henhold til nedenstående. Du må gerne bekræfte, at du er enig, inden jeg beder [x] om at underskrive.

Jeg afventer at høre fra dig. ”

Klager svarede således den 15. oktober 2018:

”Det er fint, jeg er enig i aftalen. ”

Samme dag skrev indklagede således til klager:

”Vedhæftet aftale i underskrevet stand. Du bedes underskrive og sende retur til mig. Hvis du har mulighed for at scanne den, er det fint på denne vis, ellers bedes du kigge forbi [by A] for at aflevere den.

Du ønskes held og lykke fremover. ”

Ved mail af 16. oktober 2018 skrev klager således til indklagede:

”Jeg har gået printet den nu.

Jeg kører forbi med den i [by A] i morgen, og får lige sagt farvel til kontoret. ”

Klager har fremlagt fratrædelsesaftalen, hvoraf det bl.a. fremgår:

”Opsigelse

Siden februar måned 2018 er alle ordrekontoets opgaver i [by A] blevet varetaget fra Selskabets afdeling i [by B]. Det er i den forbindelse konstateret, at det giver Selskabet driftsmæssige fordele at varetage alle ordrekonto-opgaver fra [by B], hvorfor Selskabet påtænker at nedlægge ordrekontoet i [by A].

Medarbejderen opsiges derfor med et varsel på 3 måneder til udgangen af en måned fra sin stilling som kontorassistent til endelig fratræden d. 31. januar 2019.

Fritstilling

Medarbejderen er fritstillet i opsigelsesperioden og skal derfor ikke møde i eller udføre arbejde for Selskabet. Frem til fratrædelsesdatoen modtager Medarbejderen sit sædvanlige vederlag.

Ferie og feriefridage

Medarbejderen afholder sin planlagte restferie fra optjeningsåret 2017 i fritstillingsperioden.

Tilgodehavende ferie for optjeningsårene 2018 og 2019 afregnes efter reglerne herfor. Frivalgskonto afregnes på sædvanlig vis. Der udbetales 5 feriefridage med sidste lønudbetaling.

Fratrædelsesgodtgørelse

Der er enighed om, at Selskabet betaler en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b på brutto kr. 58.150,80 til Medarbejderen svarende til 2 måneders løn inklusiv fritvalgskonto og 8 % arbejdsgiver pensionsbidrag (beregning: Løn = kr. 52.200,00 - fritvalgskonto = kr. 1.774,80 - pension = kr. 4.176,00). Godtgørelsen, der ikke udløser krav på feriegodtgørelse, udbetales til Medarbejderen sammen med den sidste lønudbetaling.

Betalingen er betinget af, at Medarbejderen ikke rejser krav på ydelser, der ikke udtrykkeligt er anført i denne fratrædelsesaftale.

...

Underskrift

Denne fratrædelsesaftale er underskrevet til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav mellem parterne, som måtte udspringe af ansættelsesforholdet, herunder krav i henhold til funktionærloven, ansættelsesbevisloven, ligebehandlingsloven, forskelsbehandlingsloven, mv. Medarbejderen anerkender, at der herefter ikke kan rejses krav mod Selskabet i anledning af Medarbejderens ansættelse samt ophøret heraf. Inden denne fratrædelsesaftales indgåelse har Medarbejderen haft mulighed for og er blevet opfordret til at søge rådgivning om sin retsstilling hos faglig organisation eller anden rådgiver.

Samtlige ydelser efter denne fratrædelsesaftale udbetales af Selskabet uden nogen skattemæssige forudsætninger, og Medarbejderens endelige skattemæssige ligning er Selskabet uvedkommende. Dette ændrer ikke ved, at Selskabet på sædvanligvis foretager skatteindeholdelse af enhver skattepligtig ydelser, før udbetaling finder sted.

...”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 11. juli 2019.

Klager har ikke fremsat krav om tilkendelse af et bestemt godtgørelsesbeløb.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at hun fratrådte sin stilling under sin orlov efter barselsloven.

Klager blev opsagt under sin orlov efter barselsloven med den begrundelse, at kontoret i [by A] lukkede, men det viste sig efterfølgende ikke at være sandt.

I klagers fratrædelsesaftale er det angivet, at klager ikke må indbringe sagen for Ligebehandlingsnævnet. Klager følte sig presset under forhandlingerne op til indgåelsen af aftalen. Klager havde sin fagforening med på råd, men situationen blev til sidst så tilspidset at klager blot ønskede at få afsluttet sagen. Derudover følte klager sig presset, idet indklagede tog kontakt til hende en uge inden klagers barsel sluttede. Klager havde desuden lige købt hus på daværende tidspunkt og var generelt i en presset situation.

Indklagede kontaktede klager i begyndelsen af oktober 2018 og oplyste, at de påtænkte at lukke ordrekontoret i [by A]. Dette lød ikke blot som overvejelser. Indklagede oplyste, at kontoret skulle lukke, hvorfor de havde overvejet andre muligheder for klager, men at der ikke var nogle stillinger, medmindre klager ville være ”pladsmand” – dvs. flytte biler rundt på pladsen. Dette var ikke en erstatning for den stilling, som klager kom fra. Klager fik en fornemmelse, at indklagede ønskede at afskedige hende, hvilket blev bekræftet, da klager kom for at underskrive fratrædelsesaftalen, idet indklagede der oplyste, at ”det ville være bedst for begge parter”.

Klagers faglige organisation anbefalede klager ikke at underskrive den først fremlagte fratrædelsesaftale, da dens ordlyd ikke lød af en opsigelse, men derimod som om klager selv ønskede at opsiges sin stilling, hvilket ikke var tilfældet. Indklagede oplyste først, at der ikke var nogen stilling til klager, men ændrede dette efter klager stillede krav til fratrædelsesaftalen. Derefter oplyste indklagede, at der var en stilling at vende tilbage til for klager.

Klager gik på barsel samtidig med to andre afdelingen i [by A], og indklagede påstod at have flyttet al aktivitet til [by B], hvor indklagede har hovedkontor. Efterfølgende vendte begge klagers kolleger tilbage til deres stillinger.

Efter indgåelse af fratrædelsesaftalen er klager kommet i tvivl om, hvorvidt indklagede har lukket kontoret i [by A] eller om det blot var et påskud for at få klager til at underskrive aftalen.

Indklagede påstår afvisning af sagen, subsidiært frifindelse.

Til støtte for den principale påstand om afvisning gør indklagede gældende, at klager i forbindelse med indgåelse af fratrædelsesaftalen fik bistand af sin faglige organisation. I perioden fra den 12. til 15. oktober 2018 havde indklagede og klager drøftelser om klagers rettigheder efter ligebehandlingsloven. Klager fik under hele forhandlingsforløbet rådgivning af sin faglige organisation.

Den 15. oktober 2018 blev indgået en bindende fratrædelsesaftale mellem klager og indklagede, hvoraf det fremgår, at klager blev fristillet,

og at hun ville få udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 2 måneders løn med tillæg af 8 % arbejdsgiverbetalt pension.

Klager blev med fratrædelsesaftalen således stillet bedre, end hvis hun var blevet afskediget, idet hun blev fritstillet og fik en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 2 måneders løn. Der er derved hverken et sagligt eller juridisk grundlag for at tilsidesætte fratrædelsesaftalen.

Ligebehandlingsnævnet bør tillægge parternes forudsætninger og drøftelser ved indgåelse af fratrædelsesaftalen betydning, hvorefter klager efter en samlet vurdering er afskåret fra at indbringe sagen for ligebehandlingsloven. I forbindelse hermed henvises til Ligebehandlingsnævnets tidligere afgørelser i j.nr. 2015-6810-13801, j.nr. 2016-6810-45148 og j.nr.18-49759.

Det gøres videre gældende, at det er afgørende for sagens vurdering, at der afgives vidneforklaringer, og at sagen derfor bør afvises fra Ligebehandlingsnævnets behandling.

Til støtte for den subsidiære påstand om frifindelse gøres det i tillæg til ovenstående gældende, at indklagede i oktober 2018 traf beslutning om at nedlægge ordremodtagelsen i [by A], og at indklagede var fuldt ud bekendt med klagers rettigheder efter ligebehandlingsloven.

Indklagede ønskede således ikke at afskedige klager, såfremt klager ikke ville indgå fratrædelsesaftalen.

Da fratrædelsesaftalen ikke er indgået til ugunst for klager, er denne ikke ugyldig.

Indklagede har løftet sin bevisbyrde for, at indklagede ikke har handlet i strid med ligebehandlingsloven.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven).

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption.

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.

Såfremt afskedigelsen finder sted under afholdelse af barselsorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Lovens bestemmelser kan ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren.

Klager og indklagede indgik en fratrædelsesaftale den 15. oktober 2018 til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav mellem parterne, som måtte udspringe af ansættelsesforholdet, herunder krav i henhold til bl.a. ligebehandlingsloven.

Det fremgår af sagen, at den endelige aftale er tilblevet efter forhandling mellem parterne, hvorunder klager blev bistået af sin faglige organisation og over for indklagede er kommet med krav til indholdet, som indklagede har imødekommet.

Klager blev fritstillet i fratrædelsesperioden og fik en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 2 måneders løn. Det nævnes i aftalen, at denne er til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav, herunder i henhold til ligebehandlingsloven.

Det er ligeledes oplyst, at indklagede forud for aftalens indgåelse tilbød klager, at hun kunne vende tilbage til sin stilling, hvis hun ønskede det.

Under disse omstændigheder finder nævnet efter en samlet vurdering, at klager er afskåret fra nu at rejse krav mod indklagede om godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

Ligebehandlingsnævnet kan derfor ikke behandle klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, om nævnets kompetence
- § 4, om nævnets kompetence
- § 8, om afvisning af klagen
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

- § 12, stk. 2, om indbringelse for domstolene

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1 og 2, om lovens anvendelsesområde
- § 4 om forbud mod forskelsbehandling
- § 9 om forbud mod afskedigelse begrundet ifm. graviditet eller orlov
- § 16, stk. 4, om omvendt bevisbyrde

<19-27135>