

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 9107 af 18/01/2023 (Gældende)

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

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 21-54036

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

J.nr. 21-54036

En kvindelig frisør havde klaget over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at hun skulle vende tilbage til sit arbejde efter endt forældreorlov. Klager gjorde gældende, at hun var blevet afskediget efter drøftelser med indklagede omkring tilpasning af sine ansættelsesvilkår og arbejdstider efter endt orlov.

Nævnet lagde vægt på, at parterne forud for klagers tilbagevenden til sit arbejde hos indklagede havde korrespondance omkring blandt andet klagers arbejdstid. Klager havde af hensyn til sit privatliv et ønske om ikke at arbejde om lørdagen. Hun var endvidere udfordret af fremtidige ændrede åbningstider, som indklagede havde oplyst om.

I forhold til klagers fratræden lagde nævnet til grund, at der mellem parterne var enighed om, at ansættelsesforholdet skulle ophøre, da parterne ikke kunne finde en løsning omkring klageres arbejdstider efter endt orlov, som begge parter kunne acceptere.

Det var således nævnets vurdering, at klagers fratræden ikke var begrundet i hendes fravær efter barselsloven.

Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager skulle vende tilbage til sit arbejde efter endt forældreorlov.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Indklagede har ikke handlet i strid med ligebehandlingsloven.

Sagsfremstilling

Klager blev efter det oplyste ansat som frisørelev den 28. marts 2019 hos indklagede. Fra den 23. december 2019 var klager ansat som frisør på 37 timer om ugen med tilknytning til en frisørsalon i by A.

Det ses af de fremlagte oplysninger, at klager var fraværende efter barselsloven fra den 19. august 2019. Det ses desuden, at klager skulle vende tilbage til arbejdet enten den 7. den 8. juli 2021.

Af SMS-korrespondance mellem parterne fremgår:

29. maj 2021:

Klager: Jeg har modtaget et brev fra [pensionsselskab] hvor i der står jeg har fratrådt mig mit arbejde hvilket jeg ikke har [gjort]? Er jeg blevet fyret? Jeg har jo ikke modtaget nogen fyre seddel?

30. maj 2021:

Indehaveren: Du må prøve og få lært hvem der gør hvad i firma. Løn osv er [navn] så spørg [navn].

Klager: Nu er det dig der er min chef, så tænkte jeg skulle spørge dig da du jo må vide om du har fyret mig under min barsel og lige har glemt af sende mig en fyreseddel. Men jeg skal da nok lige spørge [navn], så jeg kan få svar.

God dag til dig

Indehaveren: Der er nogle regler i [frisørsalonen] som gælder alle ansatte. Så hvis du også vil lære dem er det bare fantastisk og nej du er ikke fyret

Hvornår starter du igen

3. juni 2021:

Indehaveren: Du må meget gerne vende tilbage på 37 t.

Klager: Har heller ikke sagt jeg ikke vil have 37 timer. Vi kan bare ikke få det til at hænge sammen her hjemme hvis jeg skal arbejde fra 9-17.30 hver dag og hver lørdag. Jeg kunne faktisk godt tænke mig slet ikke arbejde lørdag men så arbejde alle ugens dage.

Indehaveren: Det kan jeg [ikke] gøre over for de andre.

14. juni 2021:

Klager: Hvordan ser det ud med sommerferie nede i [by B] hvornår har [navn] sommerferie?

Indehaveren: Der er både [navn] og [navn] som skal have ferie. Så vi må se hvad der kan passe ind.

Uge 36 -37 -38 er ledige.

Klager: Det må jeg lige finde ud af.

24. juni 2021:

Indehaveren: Hejsa.

Har du fundet ud af noget vedr ferie ? Jeg er ved og lave vagtplan, så vend lige tilbage.

Der sker ikke [ret] meget i [by C] afd. kunne det tænkes du ville hjælpe i [by D].?

God dag

Klager: Ja jeg tager 36-37-38

Og nej jeg kan ikke hjælpe i [by D], jeg har ikke kørekort så hvis jeg skal til [by D] er jeg lige pludselig meget senere hjemme end jeg er i forvejen og jeg har ikke fået min datter for slet ikke af se hende.

Indehaveren: Ok

Ja klart. Der er jo lidt transport.

Vi ændre åbningstider fra 1/10 af. 9,00-19,00.

Så de dage man er til 19,00 møder man senere [emoji] vi må prøve og få lidt gang i butikken på en eller anden måde.

Alle har stadigvæk 37 t

Klager: Jeg tror personligt ikke det hjælper af have åben til 19 da vi lever af de ældre (ihverfald da jeg var der nede) men det jo slet ikke mig der skal afgøre det. Men er rigtig ked af det da vi overhovedet ikke kan få det til at hænge sammen her hjemme med mine arbejdes tider min kæreste kan ikke hente hver dag. Ved godt du skriver du ikke kan gøre noget pga de andre men håber vi kan snakke den dag jeg kommer tilbage om hvad der så lige skal ske.

Indehaveren: laver lkk forskel behandling beklager. Der er da heldigvis også masser af saloner der søger frisør el er mega heldige I kan næste få job som I vil. [emoji]

Der er flere Fagforeninger der går med til og ophæve kontrakt hvis man ikke kan få tingene til og hænge sammen privat[emoji] det har jeg oplevet en del gange, bare hvis det kunne hjælpe dig [emoji].

5. juli 2021:

Klager: Jeg har snakket med min fagforening og det er desværre ikke noget de gør og de har aldrig hørt om det før.

Indehaveren: Okay. Underligt.

7. juli 2021:

Klager: Tja de havde aldrig hørt om det før ihverfald. Men hvad gør vi så jeg kan ikke sige op da jeg vil får 3 ugers karantæne fra min fagforening.

God daq [emoji]

Indehaveren: Spørg om vi kan lave en gensigt Ophævelse [emoji]

Klager: Jeg prøver lige af ringe til dem og forhøre mig [emoji]

Indehaveren: [emoji]

Klager: Ja de har jo så lukket om onsdagen det da øv når man skal bruge dem. Så jeg kan først ringe til dem imorgen.

Lige et hurtigt spørgsmål også skal jeg nok lade hver med af forstyrre mere. Vi enig i jeg så bare kommer imorgen og underskriver også smutter igen ik? [emoji]

Indehaveren: Ja mødes kl. 9.00

Klager: [emoji]

8. juli 2021:

Klager: Hej [indehaveren] jeg har lige snakket med min fagforening og de har kigget på den de råder mig til ikke af skrive under på den. De igang med af snakke med en advokat og ringer om 10 min tid. Skal jeg stadig komme eller skal jeg lige vente til de ringer tilbage til mig så jeg ved hvad jeg skal gøre?

Indehaveren: Seriøst jeg er kun kørt til [by A] for at snakke med dig også skriver du 8,59. Godt nok urimeligt behandling af andre mennesker.

Klager: Jeg har fundet ud af det så hurtig jeg kunne jeg beklager du har måtte vente.

Indehaveren: Lange 10 min du har

Klager: For god ordens skyld melder jeg mig her med syg.

Indehaveren: Ja fint. Underligt når du ville stoppe selv. Dog skal jeg underrette der lkk udbetales løn for igår og idag grundet udeblivelse.

Klager: Kan jeg få din privat mail

Indehaveren: Ta den på hjemmeside. Kan forstå du har glemt vores snak onsdag hvor du bad om og blive fyret.

Har du underrettet din fagforening om du selv har bedt om opsigelse. Tænker bare alt den unyttige tid vi skal til og bruge på det her. [emoji] jeg er helt roligt da jeg har sms fra dig og man skal trods alt tale sandt i en retssal. [emoji]

Hov min private Email står [ikke] på hjemmeside. [mailadresse]

14. juli 2021:

Indehaveren: Jeg vil meget gerne se dig til en sygesamtale i denne eller næste uge (28 eller 29). Vil du meddele mig senest i morgen kl. 15:00, hvilken dato og tidspunkt du kan deltage i sygesamtalen. Har jeg ikke hørt fra dig inden for den nævnte frist, vil jeg fastsætte en dato og meddele dette til dig. En sygesamtale kan alternativt afvikles over telefonen.

I øvrigt gøres du opmærksom på, at du som lønmodtager har pligt til at deltage i en sygesamtale. En ulovlig udeblivelse vil blive betragtet som en væsentlig misligholdelse, som kan få ansættelsesretlige konsekvenser, herunder en bortvisning. "

Indklagede har fremlagt mailkorrespondance mellem klager og den lønansvarlige hos indklagede. Af klagers mail af 30. maj 2021 fremgår:

"Jeg har modtaget et brev fra [pensionsselskab] hvor i der står jeg har fratrådt mig mit arbejde hvilket jeg ikke har [gjort]? Er jeg blevet fyret? Jeg har jo ikke modtaget nogen fyre seddel?

Jeg har skrevet til [indehaveren] ang det da det jo er han der er min chef, men der fik jeg ikke noget svar andet end jeg skulle skrive til [navn] så det gør jeg her. "

Af den lønansvarliges svar af 30. maj 2021 fremgår:

"Hej [klager].

Nej, du er ikke blevet fyret [emoji]. Grunden til, indbetalingen er stoppet, er fordi du modtager barselsdagpenge, og ikke løn fra os ... Jeg hiver fat i [pensionsselskabet], så de får det registreret på din pensionsordning.

..."

Af klagers mail af 3. juni 2021 fremgår:

"Hej [navn] har du fået snakket med [pensionsselskabet]?

Hvordan er det med sommerferie er det til dig man skal skrive det til?

Også har jeg også spørgsmål til min arbejdstider er det dig eller [indehaveren], [navn]. Jeg skal have fat i? [emoji]"

Af den lønansvarliges svar af 3. juni 2021 fremgår:

"Hej [klager].

Jeg har givet [pensionsselskabet]besked, og de har bekræftet [emoji].

Mht. arbejdstid og ferie er det [indehaveren], du skal tale med. ”

Indklagede har også fremlagt mailkorrespondance mellem klager og indehaveren. Af indehaverens mail til klager af 3. juni 2021 fremgår:

”Hej [klager].

Du har tidligere oplyst, at du genoptager arbejdet efter endt barsel d. 7. juli.

Inden vi åbner dig i kalenderen, vil vi sikre os, at datoen fortsat holder, og du vender tilbage til din stilling på 37 timer.

...”

Af klagers svar til indehaveren af 3. juni 2021 fremgår:

”Hej. Det er rigtig jeg vender tilbage d 8 Juli

Vil meget gerne vende tilbage på de 37 timer men vil meget gerne kunne finde ud af nogen andre arbejdstider da 9-17.30 og hver lørdag ikke kan hænge sammen for min familie. ”

Af indehaverens mail til klager af 3. juni 2021 fremgår:

”Vi kan [ikke] ændre arbejdstider. ”

Af indklagede mail dateret den 7. juli sendt fra indehaveren til klager fremgår:

”Hej [klager]

Ifølge aftale fremsendes udkast til opsigelses- samt aftalebrev, så du kan læse det i gennem inden vores møde i morgen.

...”

Til mailen sendt den 7. juli 2021 var vedhæftet indklagedes udkast til en opsigelse og et samtalereferat. Af opsigelsen dateret den 8. juli 2021 fremgår:

”Opsigelse

Kære [klager]

Jeg må desværre meddele dig, at du opsiges fra din stilling som frisør med fratrædelse pr. dags dato.

Det forventes, at du i din opsigelsesperiode arbejder som sædvanligt.

Jeg ønsker dig held og lykke i fremtiden.

...”

Af samtalereferatet dateret den 7. juli 2021 fremgår:

Vedr. referat at samtale den 07.07.21

Ved vores samtale i går gav du udtryk for, at det var praktisk svært for din familie og dig at få hverdagen til at hænge sammen med dine arbejdstider.

Du gav endvidere udtryk for, at du gerne vil fratræde din stilling som frisør, men ikke selv ønskede at opsiges din stilling.

[Indklagede] vil godt imødekomme dit ønske, hvorfor det blev aftalt, at der ses bort fra overenskomst-mæssigt opsigelsesvarsel, og at du dermed opsiges med fratrædelse pr. dags dato. Du vil få et særskilt opsigelsesbrev.

Ved denne aftale er ethvert krav som måtte udspringe af ansættelsesforholdet gjort endeligt op, herunder krav i henhold til Ligebehandlings- og Forskelsbehandlingsloven, hvorfor du ikke kan rejse krav mod virksomheden i forbindelse med ansættelsen.

Du blev opfordret til at søge juridisk hjælp hos din fagforening eller advokat inden aftalens indgåelse.”

Af mail fra indklagedes arbejdsgiverforening til klagers fagforbund af 12. juli 2021 fremgår:

”På vegne af vores medlemsvirksomhed [indklagede], vender jeg tilbage på dit brev af den 9. juli 2021.

Der er ikke tale om en opsigelse af jeres medlem som du påpeger i dit brev. Det er min opfattelse, at jeres medlem havde et ønske om at stoppe i stillingen grundet familiemæssige årsager. Der har siden den 3. juni været en løbende dialog på bl.a. sms mellem [indehaveren] og jeres medlem, hvor hun gentagende gange gav udtryk for det.

- *"Vi kan bare ikke få det til at hænge sammen herhjemme, hvis jeg skal arbejde fra 9-17:30 hver dag og hver lørdag",*
- *"Men er rigtig ked af det da vi overhovedet ikke kan få det til at hænge sammen herhjemme med mine arbejdes tider min kæreste kan ikke hente hver dag".*
- *"Men hvad gør vi så jeg kan ikke sige op da jeg vil får 3 ugers karantæne fra min fagforening"*

SMS-korrespondancen er vedlagt i mailen.

Således gav jeres medlem udtryk for, at hun ikke kunne opsiges sin stilling uden hun fik karantæne i a-kassen og herefter åbnede hun muligheden for en anden løsning.

Der kan på baggrund af sms-historikken ikke være nogen tvivl om, at det var jeres medlems ønske at forlade sin stilling. Det har aldrig været virksomhedens hensigt at opsiges jeres medlem. Derfor udarbejde virksomheden et udkast til en opsigelse og et referat som jeres medlem skulle gennemgå i samråd med jer [...]. Da der blot er tale om et udkast til en opsigelse kan jeres medlem ikke støttet ret på det med de dertil følgende retsvirkninger, endvidere var opsigelsen betinget af, at aftale/referatet blev accepteret.

Derfor afvises jeres medlems krav på godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

Det er noteret at jeres medlem fortsat er sygemeldt. Virksomheden påregner at indkalde til en sygesamtale indenfor nærmere fremtid. ”

Af mail sendt fra klagers fagforbund til indehaveren af 30. juli 2021 fremgår:

”...

Med henvisning til opsigelsen af den 8. juli 2021, skal jeg hermed gentage, at vi anser [klager] for opsagt, til fratræden mandag den 26. juli 2021. På baggrund heraf, deltager hun ikke i sygefraværssamtalen den 6. august 2021.

...”

Af mail sendt fra indklagedes arbejdsgiverforening til klagers fagforbund af 3. august 2021 fremgår:

”På vegne af [indehaveren] vender jeg tilbage på din mail af den 30. juli 2021.

Ifølge [indehaveren] er jeres medlem indkaldt den 26. juli til en sygesamtale den 6. august kl. 12:00. Du har meddelt, at jeres medlem ikke vil deltage i denne sygefraværssamtale.

Jeg skal igen fastholde, at der ikke er tale om en opsigelse fra virksomhedens side. Der er tale om et udkast til en opsigelse, da jeres medlem selv har udtrykt et ønske om at stoppe i stillingen grundet familiemæssige årsager jf. min mail af den 12. juni, men ville undgå en karantæne på 3 uger i a-kassen. Derfor tilkendegav [indehaveren] som en hjælp til jeres medlem at give en opsigelse under den forudsætning, at jeres medlem ikke vil rejse yderligere krav. Derfor blev dette udkast udarbejdet og det kan på ingen måde betragtes som en ensidig opsigelse med de følgende retsvirkninger som påberåbt af jer.

Da jeres medlem ikke længere betragter sig som ansat hos [indklagede] og endvidere har afvist at deltage i den seneste sygefraværssamtale, må virksomheden betragte dette som en tilkendegivelse fra jeres medlem, at hun har opsagt sin stilling med virkning fra den 30. juli 2021 med det overenskomstmæssige varsel på 7 dage til en kalenderuges udgang. Lønudbetalingen vil således ophøre den 8. august 2021.

...”

Af klagers fagforbund svar til indklagedes arbejdsgiverforening af 5. august 2021 fremgår:

”Vi fastholder vores sidste mail af den 30. juli 2021 og vi afviser jeres seneste mail af den 3. august 2021 med tilhørende begrundelse om, at der blot var tale om *"et udkast til en opsigelse"* og at vores *"medlem"*

selv har udtrykt et ønske om at stoppe i stillingen grundet familiemæssige årsager". Dette bestrides og afvises i sin helhed.

Vi fastholder ydermere vores krav om godtgørelse efter Lov om Ligebehandling på 12 måneders løn svarende til dkk. 305.844,00, grundet usaglig opsigelse.

..."

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 18. november 2021.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 303.000 kr. svarende til 12 måneders løn.

Parternes bemærkninger

Klager har afgivet følgende opsummerende bemærkninger til sagen:

"Påstanden er nedlagt 18. november 2021 og opgjort til 303.000,-svarende til 12 måneders godtgørelse, og med mail af 8. februar 2022 er der anmodet om, at beløbet tillægges renter fra klagetidspunktet 18. november 2021, subsidiært fra den dato hvor rentekravet blev fremsat og nedlagt, netop 8. februar 2022.

I forlængelse af de tidligere indlæg, som klageren kan henholde sig til, er det afgørende for klager, at hun er blevet opsagt begrundet i drøftelse om at tilpasse ansættelsesvilkårene efter barselsperioden.

Denne opsigelse ligger indenfor beskyttelsesperioden, og den omstændighed, at hun er blevet opsagt medfører, at bevisbyrden påhviler indklagede.

Da klager ubestridt er blevet opsagt, subsidiært har tilegnet sig opsigelsen netop som en opsigelse, så gør hun krav gældende efter lov om Ligebehandling i relation til en godtgørelse med tillæg i renter fra klagens indgivelse subsidiært et senere tidspunkt.

Der henvises til lovens beskyttelse, herunder §§ 4, 8a, 9, 14, 15, 16 og 16 A for den retlige subsumption.

Der er en direkte sammenhæng mellem drøftelserne om tilpasningen af mødetidspunkterne og opsigelsen, og indklagede har meddelt, at han ikke ser anden mulighed end, at klager må sige op eller stoppe, og derfor er der fremsendt en opsigelse fra hans side til klager.

Ser man praktisk på hændelsesforløbet, hvor der er enighed om, at beskyttelsen efter lov om Ligebehandling gælder, så sker det, at klager blot ønsker at drøfte sin arbejdstid.

Indklagede meddeler, at det ikke kan komme på tale.

Klager bliver ked af det, men ønsker at fortsætte sin stilling, men det kun munder ud i, at der bliver fremsendt diverse ensidige papirer fra indklagede, som klager ser som en opsigelse, subsidiært tilegner sig som en opsigelse.

Den ensidige erklæring går på, at indklagede ikke længere er interesseret i klagers arbejdsindsats, og tilkendegiver, at der ikke er andet at gøre end at stoppe samarbejdet, og det er det, som klager også opfatter som chikane, idet denne adfærd og disposition er i strid med beskyttelsen i lov om Ligebehandling ved at udarbejde en opsigelse/udkast til samme ud fra et synspunkt om, at der ikke er andet at gøre.

Erklæringen, adfærden og dispositionen har haft til formål at tilkendegive overfor klager, at klager ikke længere var ønsket i salonen i en beskyttelsesperiode, og der er ikke sket andre påståede personale ændringer i relation til åbningstider.

Igen er det væsentligt at understrege, at vinder dette transaktionsmønster frem i forbindelse med den rimelige og lovlige drøftelse af arbejdstider i forbindelse med afslutningen af en barsel, at en arbejdsgiver kan sige nej, og meddele, at samarbejdet da må ophøre ved diverse erklæringer, så vil man udhule og tilsidesætte formålet og

hensynet i beskyttelsen i lov om Ligebehandling.

Derfor er det for klager ikke relevant, om der er tale om et udkast til en opsigelse eller en opsigelse, idet den ensidige erklæring er ganske tydelig netop, at indklagede ikke længere ønskede at fortsætte samarbejdet med klager og direkte relateret til graviditet, barsel og tilbagevenden til arbejdspladsen - der er ingen andre grunde, herunder ingen andre relevante driftsmæssige grunde.

Endelig gøres det gældende fra klagers side, at sagen er velegnet til afgørelser på skriftlige grundlag uden parts- og vidneforklaringer, og sagen kan derfor nyde fremme, og skal ikke afvises, men der skal træffes en substansafgørelse, hvor Ligebehandlingsnævnet må overlades den retlige subsumption i relation til bedømmelsen af dette hændelsesgrundlag. ”

Indklagede har afgivet følgende opsummerende bemærkninger til sagen:

”Påstande

Principal påstand: Afvisning.

Subsidiær påstand: Frifindelse.

Sammenfattende sagsfremstilling

[Klager] blev ansat som frisørrelev den 28.03.2019 hos [indklagede].

[Klagers] graviditetsorlov begyndte den 19. august 2019, og efter planen skulle hun genoptage arbejdet den 7. juli 2021.

Den 3. juni 2021 skrev [klager], at hun kom tilbage 37 timer om ugen fra den 8. juli 2021. Hun gav udtryk for, at hun meget gerne vil havde nogle andre arbejdstider, da det ikke kunne hænge sammen med familien. Hertil svarede [indehaveren], at det ikke kunne lade sig gøre.

Sideløbende med mailkorrespondancen var der ligeledes en sms-korrespondance, hvor [klager] den 3. juni gav udtryk for, at hendes nuværende og sædvanlige arbejdstider ikke længere kunne hænge sammen for hendes familie. Hvor hun bl.a. fremhævede følgende:

"vi (familien) overhovedet ikke kan få det til at hænge sammen her hjemme med mine arbejdstider; min kæreste kan ikke hente hver dag"

Det var [indehaverens] vurdering den 24. juni 2021, at det var nødvendigt med en tilpasning af frisørsalonnens åbningstider fra den 1. oktober 2021, da der ikke var nok kunder. Der var tale om en udvidelse på halvanden timer en til to gange om ugen fra kl. 17:30 til kl. 19:00. Åbningstiderne er ikke blevet ændret på nuværende tidspunkt, men det skyldes alene den årsag, at der kun er ansat en frisør i salonen i [by A], og at det ikke har været muligt for [indehaveren] at få ansat en frisør mere.

Den 7. juli 2021 skrev [klager], hvad der kunne gøres, så hun kunne undgå 3 ugers karantæne fra a-kassen. Hertil skrev [indehaveren], at hun skulle undersøge, om der kunne indgås en gensidig ophævelse.

[Indehaveren] og [klager] havde en telefonsamtale den 7. juli 2021, hvor de drøftede baggrunden for aftalen og de nærmere vilkår herfor. Det blev under denne samtale aftalt, at [indehaveren] skulle fremsende udkast til referat/aftale og udkast til opsigelse, som [klager] skulle læse igennem, inden de skulle mødes dagen efter. Emnet for mailen var "udkast". [Klager] blev endvidere opfordret til at søge juridisk bistand.

[Klager] spurgte efterfølgende på sms, om der var enighed om, at hun bare skulle komme dagen efter, den 8. juli 2021, og underskrive aftalen. Hertil svarede [indehaveren], ja.

[Klager] skrev dagen efter, at hun ikke kunne underskrive aftalen, da hendes fagforening frarådede hende det. [Klager] mødte ikke på arbejde den 8. og 9. juli 2021.

Den 9. juli 2021 kl. 15.37 meldte [klager] sig syg via SMS.

Den 9. juli 2021 tilkendegav [klagers fagforbund], at [klager] havde tilegnet sig det fremsendte udkast til opsigelse som en ensidig viljeserklæring fra [indklagede].

Den 12. juli 2021 gjorde [indklagedes arbejdsgiverforening] indsigelse mod [klagers] opfattelse og tilkendegav tydeligt, at der var tale om et udkast til en aftale om opsigelse, som alene udsprang af [klagers] eget ønske om en fratrædelsesaftale. [Indklagede] betragtede fortsat [klager] som værende ansat i uopsagt stilling.

Ved mail af den 30. juli 2021 meddelte Forbundet [indklagede], at man betragtede [klager] som opsagt til fratræden den 26. juli 2021.

[Indklagede] betragtede tilkendegivelsen af 30. juli 2021 som en opsigelse fra [klagers] side, hvorfor der blev udbetalt sygeløn frem til udløbet af [klagers] opsigelsesperiode den 8. august 2021.

Sammenfattende anbringender

Til støtte for indklagedes påstand om afvisning fra Ligebehandlingsnævnet gøres nedenstående gældende:

at sagen bør afvises fra Ligebehandlingsnævnet, jf. Ligebehandlingsnævnsloven § 8, stk. 1, da det er indklagedes opfattelse, at man, for at få den materielt rigtige afgørelse, må foranstalte afhøring af parterne i sagen vedrørende telefonsamtalen den 7. juli 2021, og at det er af afgørende betydning for sagens faktum og vurdering, at der afgives partsforklaring fra begge parter, hvorfor sagen bør afvises af Ligebehandlingsnævnet.

Til støtte for indklagedes påstand om frifindelse ved Ligebehandlingsnævnet gøres nedenstående gældende:

at det ligger indenfor for indklagedes ledelsesret at fastholde, at klagers arbejdstid skulle fortsætte som før barslen, at klager ikke har været udsat for chikane ved, at klager ikke kunne få andre arbejdstider end før barslen, da indklagede ikke fandt det rimeligt overfor de øvrige kolleger, at de skulle have alle de "trælse" vagter, så klager kunne blive fri,

at der var en åben og frivillig dialog mellem parterne, hvor muligheden for at tilpasse arbejdstider mv. blev drøftet,

at mail- og SMS-korrespondancen dokumenterer, at det var på klagers eget initiativ, at fratrædelse blev drøftet med baggrund i klagers familiemæssige forhold, ligesom den dokumenterer, at det var klagers ønske at få afbrudt ansættelsesforholdet uden karantæne i A-kassen,

at indklagede specifikt opfordrede klager til at søge juridisk hjælp hos fagforening eller advokat inden aftalens indgåelse,

at klager ikke kan tilegne udkastet til opsigelsen af 7. juli 2021, som en ensidig viljeserklæring fra indklagedes side, hvorfor ansættelsesforholdet ikke ophørte på baggrund af indklagedes udkast til opsigelse og udkast til fratrædelsesaftale,

at § 15 i bekendtgørelse om selvforskyldt ledighed giver et medlem mulighed for at opsiges et arbejde, hvis medlemmet ikke har pasningsmulighed for børn, at indklagede har indbetalt sygeløn frem til den 8. august 2021, hvor klagers opsigelsesvarsel udløb efter klagers egen opsigelse af ansættelsesforholdet den 30. juli 2021, og

at klager ikke har fået løn for dagene den 8. og den 9. juli 2021, hvor klager udeblev uden lovligt forfald.

Det bestrides, at klager skulle have følt sig presset pga. chikane til at indgå aftale om fratrædelse. Klager har ikke - og kan ikke - løfte bevisbyrden for, at der har været udøvet chikane fra indklagedes side, da der ikke har været tale om hverken repressalier, trusler eller andet overfor klager fra indklagedes side.

Ændrede åbningstider

at det er i overensstemmelse med ledelsesretten, at [indehaveren] ville tilpasse åbningstiderne for at opnå en større omsætning i salonen i [by A].

at de ændrede åbningstider vil gælde for samtlige ansatte i salonen,

at der er ikke tale om en væsentlig ændret udvidelse af åbningstiderne, men en mindre justering af åbningstiden

fra kl. 17:30 - 19:00 to dage om ugen, og

at beslutningen om ændrede åbningstider er driftsmæssigt og sagligt begrundet i virksomhedens forhold. ”

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).

Som sagen er oplyst for nævnet, er det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Ved ligebehandling forstås, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

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.

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Forud for klagers tilbagevenden til sit arbejde som frisør hos indklagede efter forældreorlov havde parterne korrespondance omkring blandt andet klagers arbejdstid. Klager havde af hensyn til sit privatliv et ønske om ikke at arbejde om lørdagen. Hun var endvidere udfordret af de åbningstider, indklagede indførte med virkning fra 1. oktober 2021.

I forhold til klagers fratræden lægger nævnet til grund, at der mellem parterne var enighed om, at ansættelsesforholdet skulle ophøre, da parterne ikke kunne finde en løsning omkring klagers arbejdstider efter endt orlov, som begge parter kunne acceptere.

Det er således nævnets vurdering, at klagers fratræden ikke var begrundet i hendes fravær efter barselsloven.

Klager får derfor ikke medhold i sin klage.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1-4, om lovens anvendelsesområde
- § 8 a, om ret til at vende tilbage til samme eller tilsvarende arbejde
- § 9, om forbud mod afskedigelse begrundet i graviditet eller orlov
- § 16 a, om delt bevisbyrde