

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 10191 af 10/10/2012 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 7100273-12

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold

En gravid frisør blev afskediget fra sin stilling i en frisørsalon. Indklagede havde begrundet afskedigelsen med klagers fravær. Klager havde på opsigelsestidspunktet været ansat i cirka 5 måneder, og hun havde i perioden et meget betydeligt sygefravær. Nævnet lagde efter de fremlagte oplysninger til grund, at langt størstedelen af klagers samlede fravær skyldtes ikke-graviditetsbetinget sygdom. Nævnet fandt herefter, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i klagers graviditet. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sin stilling som frisør i den indklagede frisørsalon.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling som frisør i den indklagede frisørsalon.

Sagsfremstilling

Klager blev pr. 14. februar 2011 ansat som frisør i den indklagede frisørsalon.

Det fremgår af klagers journal fra egen læge, at hun den 5. juli 2011 henvendte sig angående graviditet. Det fremgår af journalen, at hun var 6 uger og tre dage henne.

Den 18. juli 2011 skrev klager en besked til egen læge, fordi hun havde oplevet blødninger. Lægen afsatte en tid til klager den 19. juli 2011. Klager udeblev fra konsultationen. Den 22. juli 2011 blev der foretaget første graviditetsundersøgelse.

Den 1. august 2011 henvendte klager sig telefonisk til egen læge grundet hyperemesis (graviditetskvalme og -opkastninger). Den 2. august 2011 var klager til undersøgelse hos lægen, hvor der er beskrevet svær hyperemesis, og at klager var fraværsmeldt fra sit arbejde og havde tabt sig flere kg. Klager virkede dehydreret og bleg. Klager blev henvist til undersøgelse på gynækologisk ambulatorium samme dag.

Klager var hos egen læge igen den 11. august 2011, hvor det er anført i journalen, at hun nu havde tabt sig 11 kg. Den 6. september 2011 udstedte egen læge lægeattest på grund af den tidligere hyperemesis.

Klager blev opsagt ved brev af 18. juli 2011. Opsigelsen blev sendt til klager med posten. Der var ikke anført nogen begrundelse i opsigelsen.

Den 31. august 2011 skrev klager til indklagede og bad om en begrundelse for afskedigelsen.

Af oplysningsskema modtaget den 27. oktober 2011 hos klagers fagforening fremgår det, at årsagen til arbejdsophøret var nedskæring.

Klager rettede henvendelse til en retshjælp, som bad indklagede om dokumentation for, at afskedigelsen af klager ikke var i strid med ligebehandlingsreglerne. Indklagede svarede ved brev af 8. november 2011, at "Vi har (som så mange andre) desværre været nødt til at skære i omkostningerne, og det medførte afskedigelse af [klager]. Da hun ikke har været ansat i 9 mdr. har vi i øvrigt ikke oplysningspligt om årsagen til afskedigelsen, men årsagen til at det lige netop blev hende er at hun i den periode hun har

været ansat hos os har arbejdet 575,5 timer og været fraværende i 406 timer". Det fremgår videre af brevet, at "På opsigelsestidspunktet var undertegnede ikke bekendt med at [klager] var gravid, og det er i dette brev første gang hun omtaler dette overfor mig".

Efter anmodning fra retshjælpen sendte indklagede den 8. december 2011 en statistik over "lønsomhed pr. medarbejder" for perioden 14. februar til 28. august 2011, hvoraf det fremgik, at klager havde haft 575,5 arbejdstimer og 406 fraværstimer i perioden. Fraværstimerne var alle andre timer end arbejdstimer, det vil sige sygdom, ferie, barns første sygedag med videre.

Klager har fremlagt en liste over hendes fravær i perioden fra ansættelsen den 14. februar 2011 til den 28. august 2011:

"

Dato Fraværsårsag Antal timer

2. marts Barn syg 7 timer 30 min.

1. april Syg 4 timer 15 min.

2. april Syg 5 timer 30 min.

4. maj til 16. maj Sygemeldt grundet stress 74 timer

17. maj til 2. juli Sygemeldt grundet stress 74 timer

11. juni Feriedag/fridag 5 timer 30 min.

22. juni Syg 7 timer 30 min.

23. juni Syg 8 timer 30 min.

15. juli Graviditetssyg 9 timer

16. juli Graviditetssyg 5 timer 30 min.

18. juli 14 dages ferie 74 timer

1. august Sygemeldt grundet graviditet 148 timer

Sygemeldt i alt 343 timer + 45 min.

Ferie/fridage i alt 79 timer + 30 min."

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet afskediget i strid med ligebehandlingsloven, idet hun var gravid på afskedigelsestidspunktet. Klager ønsker at blive tilkendt en godtgørelse.

Klager orienterede den 14. juli 2011 sin daglige leder A om, at klager var gravid. Dette må sidestilles med en meddelelse til indklagede som arbejdsgiver. Den følgende weekend meldte klager sig syg på grund af graviditetsblødninger. Klager fik telefonisk at vide af lægevagten, at hun blot skulle holde sengen et par dage. Efterfølgende var klager så frisk, at hun kunne tage på ferie i ugerne 29 og 30. Under ferien modtog klager den 24. juli 2011 en ubegrundet opsigelse dateret 18. juli 2011.

Klager har gentagne gange mundtligt bedt om en begrundelse for afskedigelsen, hvilket indklagede har afvist med den begrundelse, at han ikke er forpligtet hertil. Den 31. august 2011 bad klager skriftligt om en begrundelse med henvisning til ligebehandlingslovens regler.

Klagers fagforening har ikke ønsket at gå ind i sagen, da klager ikke har været medlem længe nok. Fagforeningen må dog have rettet henvendelse til indklagede, for den 27. oktober 2011 modtog fagforeningen et brev fra indklagede, hvor afskedigelsen var begrundet i nedskæringer. Klagers partsrepræsentant henvendte sig til indklagede den 4. november 2011 og henviste til, at indklagede skulle godtgøre, at afskedigelsen ikke var begrundet i graviditet. Indklagede begrundede herefter afskedigelsen dels med højt fravær og dels med nedskæringer.

Indklagede har i brev af 8. december 2011 givet oplysninger om klagers fravær. Klager er uforstående overfor dette urealistisk høje fravær, og har oplyst fordelingen og typen af fravær under ansættelsen. Det synes at fremgå af indklagedes oplysninger, at de har medregnet fravær på grund af ferie og sygdom også efter afskedigelsen. Afskedigelsen kan derfor ikke begrundes heri. Det er i øvrigt oplyst, at klagers stilling ikke er nedlagt, og at indklagede umiddelbart efter afskedigelsen af klager har ansat nyt personale. Der er herved skabt en kraftig formodning for, at begrundelsen om nedskæringer ikke er reel. Indklagede har tre saloner i byen, hvilket i sig selv gør det svært at godtgøre, at det lige netop var klager, der måtte afskediges som følge af nedskæringer. Afskedigelsen er desuden sket i tæt tidsmæssig sammenhæng med klagers meddelelse om, at hun var gravid.

Indklagede har oplyst over for Ligebehandlingsnævnet, at klager blev afskediget på grund af fravær. En stor del af fraværet skyldtes graviditetsvanskeligheder, og afskedigelsen blev afgivet i umiddelbar tilknytning til sygefravær som følge af graviditeten. Det følger af en Højesteretsdom, at der i sådanne tilfælde foreligger diskrimination, og at en arbejdsgivers gode eller onde tro omkring graviditeten er irrelevant. Klager har aldrig modtaget nogen påtaler eller advarsler for det afholdte fravær. Afskedigelsen af klager kom pludseligt og i betænkelig tæt tilknytning til oplysningen om graviditet.

Selvom A ikke ifølge sit ansættelsesbevis var daglig leder af salonen, så fremtrådte hun sådan og indtog reelt denne stilling over for de ansatte. Dette er også grunden til, at klager oplyste A om sin graviditet, idet hun som ansat havde en forpligtelse til loyalt at oplyse arbejdsgiver om forhold, der ville få betydning for stillingen. Klager har desuden fremlagt udskrift fra en lokal netavis, som giver klart udtryk for, at A var daglig leder i salonen.

Indklagede afviser, at klagers graviditet var årsagen til, at hun blev afskediget.

Indklagede har været selvstændig frisørmester i en længere årrække og har otte frisørsaloner med i alt 38 medarbejdere. Indklagede er således en rutineret arbejdsgiver, som kender konsekvenserne ved at afskedige en medarbejder på grund af graviditet.

Klager gør gældende, at hun den 14. juli 2011 meddelte sin daglige leder A om, at hun var gravid. A bestrider dette. A var desuden ikke daglig leder i frisørsalonen. Indklagede har fremlagt en bekræftelse fra A om,

at A ikke var daglig leder i salonen, men at hun i seks måneder var kasseansvarlig,

at indklagede var salonens personaleleder,

at klager ikke har oplyst A om, at hun var gravid, og at A ikke har oplyst indklagede om, at klager var gravid

at indklagede var på ferie i udlandet den 14. juli og frem til søndagen før klager blev opsagt, og

at A ikke vidste, at klager var blevet afskediget før A mødte klager i salonen og spurgte til, hvorfor klager virkede sur over noget.

Alle medarbejdere hos indklagede var vidende om, at alle personalespørgsmål og -informationer skulle rettes til indklagede. Det bestrides, at A fremtrådte som og reelt indtog en ledelsesstilling overfor de ansatte i salonen. At en lokalnetavis har omtalt A som daglig leder af salonen kan ikke bruges som dokumentation for A's ansættelsesretlige status.

Det bestrides således, at indklagede var underrettet om, at klager var gravid. Dette kom først til indklagedes kundskab, da han modtog et brev af 4. november 2011 fra klagers partsrepræsentant. Indklagede hæftede sig ikke ved, at klager i sit brev af 31. august 2011 havde henvist til ligebehandlingsloven. Ingen har haft pligt til at underrette indklagede om klagers graviditet, bortset fra klager selv.

Indklagede har handlet helt korrekt i forhold til de fagretlige regler ved ikke at give en begrundelse for afskedigelsen. Efter Hovedaftalen er der kun pligt til at begrunde en afskedigelse, hvis medarbejderen har været ansat i mindst ni måneder.

Det kan ikke tillægges vægt, at klager ikke har fået en advarsel for fraværet, da sygefravær er lovligt forfald.

Begrundelsen for afskedigelsen af klager var ikke hendes graviditet, men alene, at krisen i frisørfaget ikke tillader ansatte med et så usædvanligt stort fravær samt mønster i fraværet som hos klager. Det er en tilfældighed, at der er tidsmæssig sammenhæng mellem afskedigelsen og den påståede oplysning til A om graviditeten. Indklagede afviser med henvisning til klagers egen opgørelse over fraværet, at en stor del af fraværet skyldtes graviditetsbetinget sygdom. Ifølge klagers egen opgørelse var hun alene syg to dage grundet graviditeten, hvorefter hun holdt 14 dages ferie. Klagers øvrige sygefravær skyldtes andre årsager end graviditet. Sygdom på grund af graviditet havde således kun udgjort to af i alt 30 dage.

Indklagede vendte hjem fra ferie i udlandet søndag den 17. juli 2011. Afskedigelsen blev afgivet den følgende dag, da indklagede erfarede, at klager havde fortsat sit store sygefravær ved igen at sygemelde sig - senest den 15. og 16. juli 2011 og før disse dage den 22. og 23. juni 2011. Klager blev afskediget i umiddelbar tilknytning til to sygedage og på et tidspunkt, hvor klager havde haft fire ugers fravær på grund af stress, to gange to fraværperioder, hvor der ikke foreligger oplysninger om, at der var tale om graviditetsbetinget sygefravær, to gange én dags sygefravær (den ene barns første sygedag) samt en halv dags sygefravær. Når en medarbejder har et samlet sygefravær på mere end én måned fordelt over seks perioder i løbet af de første fem måneder af ansættelsen, vil en naturlig følge for en frisørmester være at skride til afskedigelse. Når indklagede tidligere har anført, at afskedigelsen var begrundet i nedskæring, skyldes det, at klager ikke var lønsom blandt andet på grund af det store og vedvarende sygefravær.

I den dom, som klager har henvist til, har Højesteret lagt vægt på, at det var klagerens fravær, der begrundede afskedigelsen, og at fraværet i det væsentlige skyldtes graviditetsbetinget sygdom. Dommen kan derfor ikke sammenlignes med denne sag. Sygdom på grund af graviditet, der ligger efter afgivelsen af en opsigelse, kan ikke inddrages i spørgsmålet om uberettiget afskedigelse.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

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

Beskyttelsen i ligebehandlingsloven mod at blive afskediget på grund af graviditet omfatter også afskedigelse på grund af sygefravær, der skyldes graviditet. Dette gælder uanset om arbejdsgiveren på afskedigelsestidspunktet var eller burde være bekendt med, at lønmodtageren var gravid.

Afskedigelsen af klager var begrundet i hendes fravær. Klager havde på opsigelsestidspunktet været ansat i cirka 5 måneder, og hun havde i perioden et meget betydeligt sygefravær. Det kan efter de fremlagte oplysninger lægges til grund, at klagers fravær begrundet i ikke-graviditetsbetinget sygdom udgjorde langt størstedelen af det samlede sygefravær.

Ligebehandlingsnævnet finder herefter, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i klagers graviditet.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.