

Udskriftsdato: 16. december 2025

KEN nr 10367 af 14/10/2011 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2500026-11

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold

En alkoholbehandler blev afskediget under sin graviditet. Nævnet lagde vægt på, at indklagede ikke havde dokumenteret, at klager ikke kunne påtage sig arbejde med ambulant behandling på lige fod med de øvrige ansatte, der var beskæftiget med dette. Indklagede havde derfor ikke løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet ikke havde været medvirkende årsag til, at hun blev afskediget. Godtgørelse på 260.000 kr.

Klagen drejer sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en alkoholbehandler blev afskediget under sin graviditet

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget under sin graviditet.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klageren på 260.000 kr. med procesrenter fra den 3. februar 2011, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager, der var uddannet social- og sundhedshjælper og pædagog, og som var under uddannelse til psykoterapeut, blev den 1. februar 2009 ansat i en tidsbegrænset stilling som alkoholbehandler. Ifølge stillingsopslaget til denne stilling søgte man efter en alkoholbehandler til dagbehandling.

Klager blev fastansat hos indklagede fra den 1. februar 2010. Det fremgik af ansættelseskontrakten, at hun blev ansat som alkoholbehandler. Det fremgik også af kontrakten, at hun "for tiden" skulle være ved indklagedes virksomhed i Roskilde.

Det fremgik af et nyhedsbrev fra indklagede fra 6. september 2010, at den ambulante alkoholbehandling var en stor succes, og at de havde fået 15 procent flere i behandling i 1. halvår af 2010. Det fremgik også, at indklagede på grund af kommunernes dårlige økonomi og på trods af indklagedes succes blev nødt til at skære ned i administrationsudgifterne. Ledelsen afskedigede derfor to distriktsledere, som i stedet fik tilbudt stillinger som alkoholbehandlere.

Den 9. september 2010 meddelte klager sin leder, at hun var gravid og forventede at nedkomme i maj 2011.

Den 28. oktober 2010 meddelte indklagede, at man påtænkte at opsig klager. Det blev anført, at dette skulle ses i lyset af den økonomiske situation i forbindelse med kommunernes besparelser på alle områder - og i særdeleshed på alkoholområdet. I forlængelse af dette kunne indklagede konstatere, at der ikke var tilstrækkelig efterspørgsel på dagbehandlingen.

Den 19. november 2010 afskediges hun til fratræden den 28. februar 2011.

Efter forhandling med klagers faglige organisation tilbød indklagede klager en stilling i Hillerød fra 1. januar 2011. Det fremgik, af en mail fra indklagede til klagers faglige organisation, at de forventede, at hun i den resterende del af opsigelsesvarslet havde et fraværsmønster, der ikke afveg væsentligt fra hendes kollegers.

Klager var på det tidspunkt sygemeldt på grund af stress som følge af situationen og ikke på grund af graviditeten. Klagers læge ville ikke raskmelde hende, inden hun skulle overgå til barselorlov, og indklagede fastholdt herefter den oprindelige opsigelse.

En af klagers kollegaer, der også arbejdede som alkoholbehandler i dagbehandlingen, blev også afskediget.

Parternes bemærkninger

Klager påstår, at afskedigelsen af hende under hendes graviditet var i strid med ligebehandlingsloven. Hun ønsker en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Klager henviser til, at der ikke som hævdet af indklagede forelå arbejdsmangel i klagers ansættelsesområde eller inden for hendes arbejdsområde. Klager er således ansat til at gøre tjeneste i alle indklagedes virksomheder, og hun kunne derfor være placeret i virksomheden i Hillerød, såfremt der ikke var brug for hende i Roskilde.

Klager forestod under sin ansættelse såvel ambulant behandling som dagbehandling af klienter. Forskellen på de to behandlingstyper var, at ambulant behandling ikke krævede nogen visitation af den behandlingssøgendes bopælskommune, mens dette var tilfældet ved dagbehandling. Ambulant behandling indgik i mange kommuners lovbundne pligt til at give gratis ambulant alkoholbehandling, og der var derfor også i forhold til den ambulante behandling et samarbejde mellem indklagede og de kommunale myndigheder.

Klager var ikke primært knyttet til den ene eller den anden type arbejde. Hun var ansat som alkoholbehandler uden begrænsninger i forhold til, hvilke opgaver hun skulle varetage. Klager mener, at der var forskel på, hvorledes ansættelsesbrevene for indklagedes medarbejdere var formuleret, således at der var medarbejdere, der i henhold til deres ansættelsesbreve alene var forpligtet til at udføre arbejde som dagbehandlere.

Hen over efteråret 2010 blev det klart, at der ikke i samme grad blev visiteret klienter til dagbehandling, idet kommunerne i det område, som indklagede betjente og havde aftaler med, ikke havde økonomi til at henvise det samme antal som hidtil. Samtidig steg antallet af ambulante klienter imidlertid.

I tiden omkring klagers afskedigelse, slog indklagede flere stillinger op. Stillingsopslaget findes i flere varianter, idet indklagede i det ene søgte to alkoholbehandlere til henholdsvis Roskilde og Køge med uddannelse indenfor pædagogik, socialrådgivning eller sygepleje, mens der i den anden stilledes krav om en uddannelse indenfor sygepleje.

Klager finder det usandsynligt, at der ikke var eller ville kunne være brug for hende i Roskilde henset til de samtidige stillingsopslag. Klager oplyser desuden, at andre ikke afskedigede medarbejdere havde en svagere faglig profil og kortere erfaring end klager.

Klager henviser blandt andet til, at der var to socialrådgivere ansat som alkoholbehandlere samt en person, som ikke havde en bedre faglig baggrund end klager, og som desuden var ansat senere end klager.

Klager bestrider, at hun og hendes afskedigede kollega skulle være bekendt med, at de skulle afskediges i tilfælde af, at dagbehandlingen helt eller delvist skulle lukkes. Hun henviser til, at der midt på sommeren 2009 blev truffet beslutning om at udbyde et nyt ambulant alkoholtilbud i grupperegion, hvori der kunne ske optagelse uden visitering. Dette koncept var udviklet af klager og hendes afskedigede kollega, og det var de to, der skulle forestå udførelsen af tilbuddet, samtidig med at de i øvrigt arbejdede med de individuelle ambulante samtaler og forestod det arbejde med dagbehandling, som der måtte være behov for også efter kommunernes indskrænkning af anvendelsen heraf.

Der var på tidspunktet for klagers afskedigelse lavet aftale med én kommune om etablering af et ambulante tilbud i grupperegion.

Klager oplyser, at indklagede telefonisk bekræftede over for klagers advokat, at de ikke var interesseret i klagers arbejdskraft, når klager ikke ville kunne genoptage arbejdet den 3. januar 2011 eller i umiddelbar tilknytning hertil.

Det gøres desuden gældende, at det forhold, at der var mulighed for at tilbyde klager en stilling indenfor hendes ansættelsesområde, viser, at der ikke var arbejdsmangel.

Indklagede påstår, at de ikke har handlet i strid med ligebehandlingsloven

Indklagede oplyser, at da beslutningen om fastansættelse blev truffet, var der stadig håb om at tiltrække flere brugere til dagbehandling. Der skete imidlertid ikke den forventede positive udvikling i antallet af visiterede brugere af dagbehandlingen i indklagedes afdeling i Roskilde. Tværtimod faldt antallet af brugere fra slutningen af 2009, og i andet halvår af 2010 kørte afdelingen med så stort underskud, at det ville være uforsvarligt ikke at tilpasse kapaciteten under indtryk af de manglende økonomiske midler.

Indklagede oplyser også, at stigningen i den ambulante alkoholbehandling, som kommunerne er forpligtet til at afholde, medførte et yderligere dræn af de offentlige konti. Indklagede valgte derfor, at en fastfrysning af priserne i flere år og i 2011 var de nødsaget til at nedjustere prisen for deres ydelser med 5 - 10½ procent. Dette har blandt andet medført afskedigelser i administrationen og blandt mellemlederne.

Ved siden af de uvisiterede ydelser, har indklagede drevet en række tilbud, som kommunen har skullet visitere til, herunder dagbehandlingsafsnittet i Roskilde. Dagbehandling er tilbud af nogle ugers varighed, hvor borgeren er i mere intensiv behandling, typisk 4-5 timer dagligt. Den ambulante behandling omfatter ½-1 time en eller flere gange ugentligt, ofte uden for normal arbejdstid. Når kommunerne oplever, at de skal finansiere en stigning i ambulatoriebesøgene, kommer de øvrige tilbud rettet mod misbrugere under pres, hvis udgifterne ikke skal eksplodere. På den baggrund have de fået visiteret langt færre brugere til dagbehandling, end deres kalkule havde forudsat.

Målet for dagbehandlingen i Roskilde var, at der skulle gennemføres syv behandlingsforløb årligt med 6-8 deltagere pr. hold, hvis dagbehandlingen skulle være økonomisk forsvarelig. I 2009 havde dagbehandlingen i Roskilde 20 personer i behandling, mens tallet i 2010 var 13. Tilbuddet er nu lukket, idet kommunen i eget regi drev og driver et konkurrerende tilbud, som nu forestår dagbehandlingen af alkoholafhængige borgere.

Da det i andet halvår af 2010 stod klart, at dagbehandlingen måtte lukke, var klager ikke i tvivl om, at det var hendes og hendes afskedigede kollegas stillinger, der blev nedlagt.

Klagers produktion for 2009 og 2010 er beskrevet i indsendte bilag. Det fremgår heraf, at hun i 2009 gjorde 196 notater vedrørende dagbehandling og 66 vedrørende den uvisiterede del. I forbindelse med dagbehandlingen blev der typisk gjort et notat efter en hel dag, mens der i forbindelse med de uvisiterede ydelser blev gjort et notat efter eksempelvis tre kvarters samtale. Hertil kommer, at opgaven med at føre notat i dagbehandlingen blev delt med klagers kollega, mens behandlingen i den uvisiterede del altid blev udført af én behandler, som altid gør notat. I 2010 havde klager færre ydelser i det dagbehandlende afsnit og lidt flere i den uvisiterede del. Dette var alene udtryk for, at der var færre visiterede til dagbehandlingen, således at klager, for at udfylde sin arbejdstid, måtte løse andre opgaver i afdelingen.

Det forhold, at stillingsbetegnelsen i klagers ansættelseskontrakt er alkoholbehandler, betyder ikke, at hun ikke primært var ansat til dagbehandling. Det bredere ansættelsesområde, både fagligt og geografisk, indebærer en fordel for arbejdsgiveren, idet der i situationer med nedskæringer er mulighed for at

overflytte medarbejdere til andre ledige stillinger i organisationen. Indklagede henviser til en intern mail af 22. oktober 2009, hvor distriktslederen beder om at få lavet et ansættelsesbrev på fastansættelsen af klager, og hvorefter det fremgår, at hun er ansat som alkoholbehandler 32 timer ugentligt i dagbehandlingen. Indklagede oplyser, at der ikke har været medarbejdere, der alene har været forpligtet til at udføre arbejde som dagbehandlere, efter at ansættelsesbeviserne er blevet tilrettet.

Hvis klager gør gældende, at indklagede skulle have afskediget en af alkoholbehandlerne i den uvisiterede del i stedet for klager, finder indklagede, at dette ville være stærkt kritisabelt og aldeles usagligt, idet der er tale om medarbejdere med særlig kunnen og høj anciennitet på netop dette område.

Indklagede oplyser, at der på nogenlunde samme tid som afskedigelsen blev slået nye stillinger op. Der blev i første omgang anvendt et standard opslag, der ikke udtrykkeligt nævnte kravet om sygeplejefaglig baggrund. Fejlen blev rettet på fem minutter, hvorefter det stod alle klart, at der ville blive slået to sygeplejestillinger op i henholdsvis Roskilde og Køge. Der er vedlagt mailkorrespondance, som dokumentation for dette.

Da indklagede nu, på nær et enkelt tilbud, har lukket alle visiterede ydelser og derfor primært driver de ambulante tilbud, herunder også afrusning og abstinensbehandling, var det nødvendigt, at der blev ansat sygeplejersker i de to ledige stillinger. Ordinationsretten i forhold til visse præparater er udelegeret til erfarne sygeplejersker.

Forud for indklagedes møde med klagers fagforening i december 2010, var muligheden for en omplacering til Hillerød dukket op. Her var der i forvejen sygeplejersker ansat. Fagforbundets umiddelbare reaktion på tilbuddet var, at der var tale om en væsentlig stillingsændring, som klager ikke var pligtig at tåle. På dette tidspunkt havde klager været sygemeldt i to måneder på grund af stress over situationen.

Klager fik en uges betænkningstid i forhold til, om hun ville have stillingen i Hillerød og indklagede tilbød, at klagers transporttid i en tre måneders periode kunne indgå i arbejdstiden.

Indklagede har oplyst, at det aldrig har været et ufravigeligt krav, at der skulle foreligge en raskmelding fra 3. januar 2010, men de betonede vigtigheden af, at klager gik konstruktivt ind i omplaceringsforsøget. Kravet om, at klagers fraværs mønster i den resterende del af opsigelsesvarslet ikke skulle fravige væsentligt fra et sædvanligt fraværs mønster, gjaldt ikke eventuelt opståede graviditetsbetinget sygdom. Dette er udtrykkeligt fremført over for klagers advokat. Da advokaten oplyste, at klager ikke kunne forventes at genoptage arbejdet overhovedet inden fødslen, konkluderede indklagede, at opsigelsen måtte stå ved magt. Den manglende genansættelse er på ingen måde begrundet i klagers graviditet. Da fagforeningen oplyste, at sygemeldingen ikke havde noget med graviditeten at gøre, men alene var begrundet i afskedigelsen, havde indklagede forventet, at genansættelse ville føre til raskmelding.

Indklagede har i overensstemmelse med stillingsopslaget ansat en sygeplejerske i Køge og en i Roskilde.

Hvis indklagede på tidspunktet for klagers afskedigelse havde haft ledige stillinger også på det ambulante område, ville klager være selvskrevet til sådan en stilling. Derfor fik hun også tilbudt stillingen i Hillerød. Klagers fagforbund mente imidlertid ikke, at klager var pligtig at tåle overflytningen, da den nye stilling lå udenfor hendes ansættelsesområde.

Indklagede oplyser desuden, at de ikke anvender SIFU-princippet, men i en situation med lønsumsmangel ser på mulighederne for fremtidigt at beklæde stillingerne med de bedst kvalificerede medarbejdere. I den forbindelse var det afgørende, at netop klagers område og arbejdsopgaver blev nedlagt.

Indklagede havde ikke i sommeren 2009, hvor der blev truffet beslutning om at udbyde et nyt ambulante alkoholbehandlingstilbud, kendskab til, at dagbehandlingen skulle lukke mere end et år senere.

Den ene kommune, der var lavet aftale med om ambulant behandling i grupperegion, havde ønsket, at tilbuddet blev bemandet med en bestemt person, som kommunen gennem flere år havde samarbejdet med.

Indklagede gør endelig opmærksom på, at klagers fagforbund og advokat ikke ses at være enige om, hvorvidt tilbuddet om en stilling i Hillerød lå inden for klagers ansættelsesområdet.

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 barselsorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Nævnet har lagt til grund, at klager primært var beskæftiget som alkoholbehandler i dagbehandlingen, men at hun også var beskæftiget med ambulant behandling. Andelen af den tid hun brugte på ambulant behandling var stigende i 2010, fordi kommunerne ikke visiterede så mange til dagbehandling. Samtidig har indklagede oplyst, at hun ville have været selvskreven til eventuelle ledige stillinger på afskedigelsestidspunktet, hvis der havde været nogen. Dette gjaldt også for så vidt angik stillinger på det ambulante område. Det må derfor endvidere lægges til grund, at klager var kvalificeret til at arbejde både med ambulant behandling og dagbehandling.

Nævnet har lagt vægt på, at klager på afskedigelsestidspunktet også var beskæftiget med ambulant behandling i et vist omfang og på, at indklagede ikke har dokumenteret, at klager ikke kunne have påtaget sig arbejde med ambulant behandling på lige fod med de øvrige ansatte, der var beskæftiget hermed. Selv om dagbehandlingen således blev lukket, og dette havde udgjort en stor andel af klagers arbejde, og selv om klagers kollega også blev afskediget, finder Ligebehandlingsnævnet ikke, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet ikke har været medvirkende årsag til, at hun blev afskediget.

Indklagede har derfor handlet i strid med ligebehandlingsloven.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 260.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen.

Indklagede skal herefter betale 260.000 kr. til klager med procesrenter fra den 3. februar 2011, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.