

Udskriftsdato: 21. december 2025

KEN nr 10459 af 13/12/2016 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - arbejdsvilkår - kommuner - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2016-6810-19014

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - arbejdsvilkår - kommuner - ej medhold

J. nr. 2016-6810-19014

Honorering for deltagelse i en døgnvagtordning under barselsorlov. En kommune varslede ophør af det årlige funktionstillæg for de medarbejdere, der deltog i døgnvagtordning, da honoreringen fremover skulle foregå på anden vis. En socialrådgiver, der deltog i ordningen, fik af sin leder i en mail oplyst, at hun ikke ville modtage betaling for deltagelse i ordningen under sin barselsorlov. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at lederens mail til socialrådgiveren efter sit indhold var i strid med ligebehandlingsloven. Da kommunen imidlertid efterfølgende havde skrevet til socialrådgiveren, at hun under sin orlov ville blive honoreret på lige fod med andre deltagere i ordningen, var der ikke grundlag for at give hende medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med honoreringen af klagers deltagelse i indklagedes sociale døgnvagtordning under klagers barselsorlov.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Indklagede har ikke handlet i strid med ligebehandlingsloven i forbindelse med honorering af klagers deltagelse i døgnvagtordningen.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat som socialrådgiver i den indklagede kommune pr. 1. maj 2011. Fra 1. september 2015 har klager deltaget i indklagedes sociale døgnvagtordning.

Ved brev af 31. marts 2016 varslede indklagede ophør af klagers årlige funktionstillæg på 56.000 kr. (i 2000-niveau) for deltagelse i døgnvagtordningen. Tillægget ville bortfalde ved udgangen af juli måned 2016 svarende til klagers opsigelsesvarsel. Ifølge brevet skulle honoreringen ændres, da den ikke tog højde for honorering for ekstra vagter ved fx længerevarende sygdomsperioder blandt de medarbejdere, der deltog i ordningen. Ledelsen havde ved et møde med klagers faglige organisation den 22. februar 2016 aftalt, at det ville være mere hensigtsmæssigt at honorere døgnvagtjenesten efter bestemmelserne i overenskomsten for socialrådgivere og socialformidlere, hvorved honoreringen ville ske i forhold til det faktiske antal vagter og ekstra timer i forbindelse med vagterne.

Den 6. april 2016 skrev klagers leder til klager:

”Kære [klager]

Du forespurgte om ”den nye døgnvagt”, og hvad den betyder for dig. Jeg lovede at vende tilbage, da jeg – på stående fod – var i tvivl om det eksakte indhold af overenskomsten. Du har ret i, at du ikke kan oppebære rådighedsbeløbet under din barsel.

Jeg vil snarest muligt indkalde døgnvagten til møde, hvor jeg forelægger den nye arbejdsgang for døgnvagten; så alle de uafklarede spørgsmål gerne skulle blive besvaret. ”

Klagen til Ligebehandlingsnævnet blev modtaget den 7. april 2016.

Det fremgår indklagedes brev af 30. maj 2016 til klager, at betalingen for deltagelse i vagtordningen efter opsigelsen af det faste tillæg herefter ville ske i overensstemmelse med reglerne i overenskomsten for socialrådgivere og socialformidlere (arbejde i forskudt tid og rådighedsvagt) samt § 16 i aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (tillæg for rådighedsvagt). Klager ville fra august 2016 blive honoreret på lige vilkår med de andre medarbejdere i ordningen, hvilket betød, at klager ville modtage tillæg hver femte uge. Klager ville modtage betalingen i den lønnede del af sin barselsafvikling.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet forskelsbehandlet på grund af sin barselsorlov.

Klager ønsker samme løn og ansættelsesvilkår under sin barsel som sine øvrige kolleger og godtgørelse, så hun ikke oplever en lønnedgang under barslen.

Den 31. marts 2016 blev alle medlemmer af vagtordningen opsagt med et varsel svarende til medlemmernes opsigelsesvarsel, dvs. fire måneder for klagers vedkommende til ophør den 31. juli 2016.

Ifølge den nye overenskomstaftale for vagtordningen skal en ændring af arbejdsforholdene varsles med tre måneder. Den nye aftale trådte i kraft den 1. august 2016. Klager burde have fået tre måneders varsel fra dette tidspunkt, såfremt indklagede ændrede klagers arbejdsforhold i vagtordningen.

Klager oplyste den 6. januar 2016 ledelsen om, at hun var gravid og havde termin den 13. juli 2016. Klager gik på graviditetsorlov den 13. maj 2016.

Klager anmodede flere gange ledelsen om at være opmærksom på hendes barsel i forbindelse med forhandlingerne om vagtordningen, så hun under sin orlov kunne opretholde samme ansættelsesforhold som sine kolleger.

Den 6. april 2016 fik klager en mail fra sin leder, der oplyste, at klager modsat de andre medlemmer af vagtordningen ikke kunne opretholde rådighedsbeløbet under sin barsel, da klager ikke var til rådighed.

Klager gjorde samme dag sin leder opmærksom på, at hun følte sig ringere behandlet, da hun ikke fik samme mulighed for aflønning under sin barsel, hvilket ville betyde en samlet lønnedgang på 40.000 kr. i løbet af barselsperioden. Lederen anerkendte, at det var ærgerligt, men at der ikke var mulighed for videre dialog.

Brevet af 30. maj 2016 er formuleret som om, at det hele tiden har været meningen, at klager skulle oppebære tillæg under sin barsel. Dette er ikke korrekt, hvilket fremgår af mailen fra klagers leder af 6. april 2016.

Klager blev få dage, inden hun modtog brevet af 30. maj 2016, kontaktet af sin leder, der oplyste, at HR-centret efter henvendelsen fra Ligebehandlingsnævnet havde kontaktet en jurist fra Kommunernes Landsforening. Juristen havde vejledt indklagede om, at klager skulle opretholde samme løn og vilkår under sin barsel. Indklagede er således blevet vejledt korrekt.

Indklagede gør gældende, at klager ikke er blevet udsat for forskelsbehandling.

Hidtil fik medarbejderne i vagtordningen et funktionstillæg. Tillægget blev for alle medarbejderne varslet til ophør med et varsel svarende til medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsel, hvilket for klagers tilfælde var med udgangen af juli måned 2016.

Herefter vil alle medarbejderne blive aflønnet i henhold til aftale om arbejdstid, forskudt arbejdstid, hold-drift og rådighedsvagt. Honoreringen sker således i overensstemmelse med reglerne i overenskomsten for socialrådgivere og socialformidlere.

Døgnvagtordningen er fordelt på fem medarbejdere, som har en ugentlig vagt hver femte uge. Klager vil fortsat oppebære tillæg for rådighedsvagten i den lønnede del af barselsperioden, og hun vil således få tillæg til lønnen for deltagelse i døgnvagten hver femte uge. Hun modtager derfor samme løn som de øvrige medarbejdere i ordningen. Dette fremgår af brev af 30. maj 2016.

Det er korrekt, at indklagede kontaktede Kommunernes Landsforening for at få bekræftet, hvordan honoreringen af rådighedsvagten skulle udbetales i en barselsafvikling for at sikre, at klager kunne opretholde de lønvilkår, som en medarbejder har i forbindelse med barslen. Denne tilbagemelding fik klager i brevet af 30. maj 2016.

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 eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Klagers hidtidige funktionstillæg for deltagelse i døgnvagtordningen blev den 31. marts 2016 varslet til ophør med udgangen af juli måned 2016. Det fremgår af mail af 6. april 2016 fra klagers leder, at klager ikke kunne opretholde rådighedsbeløbet for deltagelse i vagtordningen under sin barselsorlov. Mailen er efter sit indhold i strid med ligebehandlingsloven.

Ved brev af 30. maj 2016 har indklagede imidlertid meddelt klager, at hun under den lønnede del af sin barselsorlov ville blive honoreret for sin deltagelse i vagtordningen hver femte uge på lige fod med de andre deltagere i ordningen.

Under disse omstændigheder er der ikke grundlag for at give klager medhold.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, nr. 3, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 9 om forbud mod afskedigelse begrundet i graviditet eller orlov
- § 16, stk. 4, om omvendt bevisbyrde

<2016-6810-19014>