

Udskriftsdato: 14. december 2025

KEN nr 9511 af 28/03/2017 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - parts- og vidneforklaringer

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2016-6810-16532

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - parts- og vidneforklaringer

J. nr. 2016-6810-16532

En gravid lærer klagede over, at hun var blevet afskediget under sin graviditet. Privatskolen begrundede afskedigelsen i illoyal optræden i forbindelse med et forløb med en elev og dennes forældre. Parterne var i sagen uenige om en række væsentlige forhold af afgørende betydning for sagen, herunder forløbet op til afskedigelsen.

Sagen blev derfor afvist på behov for mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager under sin graviditet blev afskediget fra sin stilling som lærer.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle klagen, da en afgørelse af, om klager er blevet forskelsbehandlet, kræver bevisførelse i form af mundtlige partsog vidneforklaringer.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat som lærer på den nystartede privatskole med tiltrædelse den 1. august 2015.

Den 19. november 2015 bortviste klager en elev i 0. klasse (elev 1) i tre dage. Bortvisningen skete på grund af elevens sammenstød med en af de andre elever i klassen (elev 2).

Af brev af 20. november 2015 fra faderen til elev 1 fremgår bl.a. følgende:

”Jeg kommer hjem efter arbejde og finder min dreng [elev 1] er meget ked af det. Han har fået vide af læreren, at han ikke må komme i skole de næste par dage. Vi spørger [elev 1] hvad der er grunden for det, fortæller han, at læreren er blevet sur på flere elever. Da både min hustru og jeg er arbejdende, har vi ikke mulighed for at holde vores barn hjemme, derfor følger jeg ham til skole næste dag, hvor jeg møder læreren, som mener at mit barn ikke er velkommen på skolen den dag, og det på en meget ubehagelig måde, hvor hun taler ned til mig personligt. Jeg prøver at fortælle vores situation med manglende pasningsmuligheder. Hun lytter ikke til det jeg siger til hende, men forsætter overfusningen af mig. Jeg begynder at blive vred over hendes manglende forståelse. Han skal i hvert fald ikke med ind i klasselokalet siger hun. Jeg siger at jeg går til lederen. Jeg tager [elev 1] med på kontoret. Der fortæller jeg skolelederen, og fortæller det skete med læreren. Lederen er forstående for vores problemstilling. Han udtrykker at hvis der bliver uenigheder, så må vi finde på en løsning. Jeg udtrykker at hvis mit barn bortvises, agter jeg at tage ham ud af skolen. Lederen siger at pædagogisk udvalg på skolen har besluttet at vi ikke bortviser små børn i 0. kl. og til og med 2. kl.

Grunden til hele misæren er at [klager] påstår, at [elev 1] har slået en elev ved navn [elev 2]. Da lederen taler med den pågældende elev, viser det sig at det er en anden elev som har slået [elev 2] og ikke [elev 1]. Det føltes som om læreren var efter min dreng helt bevidst.

Læreren kommer ind i lokalet og fortsætter samme overfusning af mig, hvor lederen bryder ind og siger vi nok skal finde en løsning på det, men da læreren fortsætter den aggressive holdning mod mig og min dreng, bliver jeg meget sur og vred. Derfor spørger jeg hende om hun i det hele taget er en uddannet lærer. Hvorefter hun i vrede rejser sig og forlader lokalet. Jeg taler videre med lederen på kontoret, hvor det fortælles mig at [elev 1] godt kan blive på skolen, hvis ikke vi kan passe ham hjemme, men [elev 1] skal blive på kontoret hos lederen.

Jeg tager i vrede afsted fra skolen og kan ikke forstå lærerens væremåde eller hendes overfusning af mig som far og den manglende pædagogiske måde at løse små problemer med 0. kl. elever på.

Det er under al kritik at en uddannet lærer kan agere som hun gjorde i dette tilfælde. Jeg har også fra andre forældre hørt om hendes uprofessionelle ageren mod dem. ”

Af en sms-korrespondance mellem klager og indklagedes bestyrelsesformand fra den 21. november 2015 fremgår:

Klager: ”Hej [bestyrelsesformand]

Jeg ville ringe til dig, men du har jo besøg af dine unger så skal du da få din frihed.

Jeg er meget ked af det og vil dele oplevelsen med dig. Jeg vil kort fortælle hvad der skete.

Bestyrelsesformand: Hvem skriver

Klager: Det er [klager] der skriver [bestyrelsesformand]

Bestyrelsesformand: Bare ring

Klager: Hej [bestyrelsesformand]

Jeg ville ringe til dig, men du har jo besøg af dine unger så skal du da få din frihed.

Jeg er meget ked af det og vil dele oplevelsen med dig.

Jeg vil kort fortælle hvad der skete.

I torsdags bortviser jeg [elev 1] fra 0. Klasse Fordi han slår [elev 2] fra klassen. Forældrene i O.kl. er på forhånd blevet orienteret om, hvis deres barn slår får de en bortvisning. Ingen reagerer på det.

3 elever bliver løbende bortvis, der kommer en lille smule ro i O. kl eleverne er nu nervøs for at blive sendt hjem og de tager det enormt seriøst indtil [elev 1] bryder reglen ved at Slå.

Tilbage til sagen.

Jeg ringer til [elev 1's far] og fortæller at hans søn har slået En elev og at han er bortvist.

Faren kæfter op med det samme og skælder mig ud. Han siger at hans søn kun er 6 år gammel og at han ikke er en kriminel. Yderligere siger han at jeg ikke forstår noget af børnepsykologi.

Lægger på han kommer på skolen og jeg ringer til [skoleleder] inden da og fortæller ham at vores samtale med faren gik meget dårligt og at jeg ikke ønsker at være alene når han kommer. Inden [skoleleder] kommer op på kontoret kommer [elev 1's far] og vi begynder at snakke. Farens tone og aggression fortsætter, jeg holder mig selvfølgelig ikke tilbage og svarer ham. Han snakker igen om min lærerrolle og kaster skylden på mig ved at sige at j er grunden til at [elev 1] slår [elev 2]. Jeg bliver sur og svarer [elev 1's far] ”du har vel ikke tænkt at jeg binder et snor rundt om DIIn søns hals og trække i ham hvergang han skal slå en elev. ” Yderligere siger j at det er vigtigt at [elev 1] selv ved at han ikke må slå andre børn og at hans almen opdragelse skal være i orden. Det er den jo ikke □□faren snakker igen om børnepsykologi og hentyder til at jeg er uvidende om på det område fordi [elev 1] bliver bortvist.

Jeg svarer, at jeg ikke vil diskutere med ham om min viden om børnepsykologi, da j kan høre at han aner intet om børns adfærd. Han får af vide, at det ikke er min beslutning men skolens regler er sådan. Så det er ikke mig der er dumme eller er den onde lærer. Det er [skoleleder] og personalets beslutning.

Nok om det efter en lang diskussion med faren siger [skoleleder] at [elev 1] må gerne blive på hans kontor i tre dage hvis De ikke kan passe ham. Jeg forlader kontoret.

Jeg bliver rasende over den beslutning Jeg føler mig brændt af

Jeg føler mig modarbejdet

Jeg bliver meget følsom og psykisk meget ked af det Får tårer i øjnene! ! !

Mister lysten til at undervise, fravælger at gå til time. Går endda hjem med dårlig følelse.

Fortæller [skoleleder] at hans holdning var forkert om at holde ham på skolen da [elev 1] har fået bortvisning. Spørger hvorfor??? Hvorfor så meget tolerance over for den dreng. Han har siden august været så grænsesøgende.

Fredag morgen møder j på arbejde, [elev 1] er på skolen og siger Godmorgen. Jeg er stadig meget sur og alle kan se det og nogle af mine kollegaer siger endda jeg skal tage hjem og ikke finde mig i det. Jeg vælger at blive på skolen.

Under [skoleleders] opsyn skal [elev 1] på toilet

[Elev 1] slår [elev 3] fra 1.klasse da han er på toilet □□der KAn bare se årsagen til hvorfor den dreng skal hjem og blive opdraget af forældre. [Elev 3's mor] kommer på skolen.

Lige en ting mere du skal vide. [Elev 4] som er [elev 3's] lillebror er også blevet bortvist endda sammen med to andre drenge det nåede jeg at fortælle dig sidste uge [bestyrelsesformand].

[Forælder] kommer hen til mig og [lærerkollega] og Spørger” hvordan kan [elev 1] slå min søn, når han er bortvist? ” Hun løftet øjenbrynet og bliver sur og irriteret.

Jeg er fuldstændig enig med [forælder] som er faktisk ([lærerkollegas] kone).

Hvorfor behandle forældre anderledes? Hvad var målet med bortvisning?

Hvorfor så meget tolerance over for [elev 1]? Samarbejder [elev 1's far]???? Nej!!!!

Til sidst en lille hilsen fra [elev 1] hvor han siger til [lærerkollega]. Du og [klager] bestemmer ikke over mig, det siger min far! ! !

Hvor blev respekten af mellem lærer elev? Leder – lærer ? Forældre – lærer ?

Som du nok kan se så er klokken 23.16 og jeg vælger at skrive en lang besked til dig i stedet for at nyde min weekend. Jeg skriver denne besked, fordi det fylder meget i mig. Det var ikke retfærdigt! ! !

Forventer ikke at du reagerer på det nu, men håber vi kan snakke om det løbet af ugen ☐

God aften Vh [klager]”

Den 23. november 2015 deltog bestyrelsesformand, næstformand og skolelederen i et bestyrelsesmøde. Af referatet fra mødet fremgår bl.a. følgende:

”Møde vedr. [klager], Akut møde

1. Mødet omhandler hvordan vi skal håndtere [klagers] SMS til Formanden, og hendes indsats på skolen.

[Skoleleder] har bedt om dette møde, omkring hvordan vi skal tackle [klagers] opførsel på skolen i sidste uge. Han har kontaktet [skoleforeningen] vedr. sagen. [Klager] har forladt et møde, hvor [skoleleder] og [klager] har et møde med elev 1 og hans far ang. en episode i bh. klassen. Hun forlader mødet inden mødet er afsluttet, og sætter lederen i dårligt lys over for forældrene til barnet. [Klager] har pakket sine ting og var på vej hjem da [skoleleder] møder hende ved døren. Hun giver udtryk for hun har det dårligt og vil hjem med det samme, og [skoleleder] giver hende lov til at tage hjem denne dag.

Hun har sendt SMS til [bestyrelsesformand] hvor hun forklarer sin oplevelse af situationen, og hun skyder efter [skoleleder] for manglende ledelse, og derfor sender hun sms til ham.

[Skoleleder] var ikke orienteret om hun skrev til formanden, og mener det er illoyalitet. [Skoleleder] har også talt med [skoleforeningen], som bakker op omkring loyalitetsspørgsmålet.

[Næstformand] påpeger at hun heller ikke har løftet sin opgave tilfredsstillende, og har fået mange henvendelser fra forældre i hendes klasse, der klager over manglende klasseledelse, og de ikke kan kommunikere med hende.

Der er en forældre der spørger efter årsplaner. [Skoleleder], bedes sørge for Årsplaner er oppe straks.

[Skoleleder] har rykket adskillige gange, og det er faktisk kun hende der mangler at lave sine planer.

[Næstformand] mener ikke det kan være korrekt at vi her mod juleferien, ikke har årsplaner klar.. Det er for dårligt. De skal ud til forældrene.

[Skoleleder] oplyser også at der er en mor til elev i hendes klasse har faktisk også skrevet til ham, og peger på mange punkter blandt andet for manglende årsplaner.

Bestyrelsen mener ikke det kan være rigtigt at hun udstiller dig til mødet, og efterfølgende kontakter Formanden og klager over en episode, og nævner manglende ledelsesevner lign. udtryk.

[Skoleleder] er skuffet over hende, og ønsker at fritstille hende, såfremt bestyrelsen bakker op omkring det. [Skoleleder] frygter at de andre lærere også begynde på det samme, hvis vi ikke gør noget.

Bestyrelsen er enig, set med illoyalitet, samt manglende evner til klasselederfunktion. Hun har været skuffende.

Bestyrelsen ønsker dog at [skoleleder], Snakker med [skoleforeningen] omkring dette, Vi har ikke prøvet det før, og vi er alle ny .. Vi skal ikke have sag på halsen...

...

Den 24.11.2015

Ref. [næstformand]"

Den 24. november 2015 oplyste klager i en mail til skolelederen, at hun var gravid.

Indklagede meddelte den 30. november 2015 klager, at hun var opsagt med fratrædelse den 31. december 2015. Af den skriftlige opsigelse fremgår bl.a. følgende:

"Begrundelsen for opsigelsen er din illoyale optræden i forbindelse med et forløb med en elev og dennes forældre.

Efter at du og jeg har haft møde med forældrene retter du direkte henvendelse til bestyrelsesformanden. Herved har du gået uden om mig som skoleleder, hvilket er et brud på den almindelig kommandovej. Det er illoyalt. Det er en skærpende omstændighed, at du har fravalgt, at fortsætte den drøftelse du og jeg havde med forældrene direkte med mig, hvilket ville have været den naturlige og forventelige fremgangsmåde, hvis der var noget du var utilfreds med. Du kan ikke være uvidende om hvordan kommandovejen er i situationer som denne, idet jeg flere gange har taget emnet op ved pædagogiske møder med alle ansatte.

Det er beklageligt, at vi er bragt i denne situation. Skolens bestyrelse er naturligvis informeret om forløbet og beslutningen.

I løbet af december måned skal vi aftale nærmere om, hvornår du skal aflevere nøgler og eventuelle bøger og andre materialer tilhørende skolen.

For god ordens skyld vil jeg oplyse, at [klagers faglige organisation] i henhold til reglerne i overenskomsten er orienteret om opsigelsen, ved kopi af nærværende brev.

Jeg vil samtidig takke dig for din indsats i den periode du var hos os. Jeg vil naturligvis skrive en udtalelse til dig snarest muligt.

M.v.h.

[skoleleder]”

Af referat fra bestyrelsesmøde holdt den 1. december 2015 fremgår, at klager er blevet afskediget på grund af illoyalitet, og at hendes sidste arbejdsdag er den 18. december 2015.

Den 3. december 2015 anmodede klagers faglige organisation skriftligt indklagede om et møde vedrørende opsigelsen. Den 11. december 2015 rykkede den faglige organisation indklagede og indklagedes skoleforening, idet den faglige organisation ikke havde modtaget personalemappen om klager fra indklagede.

Den 14. december 2015 oplyste den faglige organisation til indklagede og indklagedes skoleforening, at både klager og den faglige organisation ville deltage i mødet, og at den faglige organisation fortsat ikke havde modtaget personalemappen.

Den 15. december 2015 sendte indklagede personalemappen til den faglige organisation og oplyste samtidig, at både klager og den faglige organisation var velkomne til at deltage i mødet.

Af den oversigt over klagers personalemappe, som indklagede sendte til den faglige organisation, fremgår:

”Personalemappe for:

[klager]: ansat på [indklagede] 27 juli 2015, BG er 85%

1. 1. sept. 2015: BG er sat op til 100%
2. 30 sept. Årsplan er endnu ikke afleveret, får frist til efter uge 42 (efterårsferie)
3. [Medlem] fra bestyrelsen hjælper hende med at få installeret de rette programmer.
4. 26. okt. 2015 årsplan endnu ikke leveret (siger at hun er kommet til at slette den). Hun får igen en ny frist til d. 18. dec. 2015
5. I okt. Måned kontakter [klager] [bestyrelsesmedlem] og beklager sig over lederen.
6. 20. nov. 2015 årsplan endnu ikke afleveret.
7. 21. nov. [klager] kontakter [bestyrelsesformand] via sms.
8. 24. nov. [klager] informerer via mail at hun er gravid.
9. 30 nov. [klager] får sin opsigelse pga. illoyalitet. ” Klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 14. marts 2016.

Det fremgår af skolens vedtægter fra 2014, der er fremlagt under sagens behandling, at bestyrelsen består af syv medlemmer, og at bestyrelsen er beslutningsdygtig, når mindst halvdelen af medlemmerne er mødt personligt frem. Bestyrelsen ansætter og afskediger skolens lærere og andet fastansat personale efter indstilling fra skolens leder.

Af § 27 og § 28 i bilag A til Cirkulære om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler, som var gældende for klagers ansættelsesforhold, fremgår følgende:

”§ 27. Forhandlingsprocedure ved afsked

...

Stk. 3. Skønner organisationen, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller skolens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med skolen. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 1 måned (juli måned fraregnet) efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

Stk. 4. Bliver organisationen og skolen ikke enige, eller mener den ansatte, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, kan den ansatte/organisationen efter forhandlingen skriftligt kræve spørgsmålet indbragt for et forligsnævn[...]

Stk. 5. Indbringelse for forligsnævnet skal af den ansatte foretages inden for en frist af 1 måned fra den skriftlige opsigelse (juli måned fraregnet), jf. § 26, stk. 5, og af organisationen senest 1 måned efter den i stk. 3 nævnte forhandling (juli måned fraregnet).

Stk. 6. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-5 ved aftale.

§ 28. Indbringelse for faglig voldgift

...

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen i forligsnævnet efter § 27, stk. 4, og hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget på skolen i mere end 5 måneder, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

...

Stk. 9. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller skolens forhold, kan den pålægge skolen at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Stk. 10. Hvis den pågældende og skolen ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge skolen at betale den pågældende en godtgørelse.

Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens størrelse under hensyn til sagens omstændigheder og den pågældendes anciennitet ved skolen. Godtgørelsen kan maksimalt udgøre 9 måneders løn, for skoleledere dog maksimalt 12 måneders løn.

Stk. 11. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelse af sagen.”

Klager har opgjort sin månedsløn med tillæg og arbejdsgiverbetalt pension til kr. 31.362,71.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet opsagt i strid med ligebehandlingsloven.

Klager blev pr. 1. august 2015 ansat som lærer på den nystartede privatskole, hvor hun skulle undervise i indskoling.

I begyndelsen af november 2015 spurgte skolelederen klager, om hendes mave ikke var blevet lidt stor, og om hun var gravid. En kollega til klager overhørte dette og sagde til skolelederen, at det var modigt sagt til en kvinde. Klager oplyste, at hun ikke var gravid, men at hun havde været presset bl.a. på grund af arbejdspresset i forbindelse med skolens opstart og på grund af en voldsom episode med en elev. Skolelederen sagde herefter til klager, at det var aftalt, at ingen medarbejdere på skolen måtte blive gravide i det første år.

Det viste sig efterfølgende, at klager var gravid. Klager kontaktede sin faglige organisation den 24. november 2015, idet hun som følge af skolelederens bemærkning var nervøs for at orientere skolelederen om sin graviditet. Den faglige organisation opfordrede klager til at sende en skriftlig meddelelse til skolelederen om graviditeten. Klager sendte samme dag en mail til sin leder, hvor hun orienterede om sin graviditet og terminsdato.

Den 25. november 2015 modtog klager en sms fra bestyrelsesformanden om, at bestyrelsesformanden gerne ville tale med klager. Samtalen mellem klager og bestyrelsesformanden fandt sted den 26. november 2015.

Efter samtalen ringede klager den 26. november 2015 til sin faglige organisation. Klager oplyste i den forbindelse, at bestyrelsesformanden under samtalen havde ønsket klager tillykke med graviditeten. Bestyrelsesformanden havde samtidig givet udtryk for, at klager burde have oplyst om graviditeten på et tidligere tidspunkt, og at hun burde have oplyst om det inden udløbet af hendes prøveperiode. Bestyrelsesformanden meddelte samtidig, at klager og skolen måtte komme hinanden i møde, og at hun måtte gå ned i arbejdstid, da det ellers ville blive for omkostningsfuldt for skolen. Klager meddelte bestyrelsesformanden, at hun ikke ønskede at gå ned i tid.

Klager oplyste til sin faglige organisation, at bestyrelsesformanden efterfølgende under samtalen havde henvist til en sms, som hun havde sendt til ham lørdag den 21. november 2015. Han henviste til, at indholdet i sms'en var illoyal, og at det kunne få konsekvenser for hende.

Klagers sms til bestyrelsesformanden vedrørte skolelederens håndtering under en episode, hvor hun bortviste elev 1. Klager var uenig i skolelederens håndtering af episoden. Klager havde efterfølgende samme aften ringet til bestyrelsesformanden for en nærmere drøftelse af episoden.

Under samtalen havde bestyrelsesformanden ikke på nogen måde hentydet til, at det var uberettiget, at klager havde kontaktet ham. Bestyrelsesformanden havde pligt til at sige fra øjeblikkeligt, hvis han opfattede klagers henvendelse som illoyal. Dette gjorde bestyrelsesformanden ikke.

Uanset forløbet med sms'en forsøgte indklagede efter at klager havde meddelt sin graviditet at overtale klager til at gå ned i arbejdstid.

Klager henviser til sin skriftlige redegørelse om samtalen med bestyrelsesformanden den 26. november 2015. Af redegørelsen af 2. december 2015, som hun sendte til sin faglige organisation, fremgår følgende:

”Den 26. November 2015 mødes jeg med [bestyrelsesformand], han fortæller mig, at han er glad for at jeg er lærer på skolen og det er netop ham der givet mig jobbet. Han siger: ” fordi jeg kender dig meget godt [klager] gennem familie og venner vil jeg gerne snakke med dig først”. Din barsel bliver meget dyr for os vi har regnet det ud og det vil koste os ca. 35000. Vi håber at du vil gå ned i tid. Vi håber på at du vil handle med os. Jeg fortæller ham at jeg har knoklet i 4mdr. og at jeg har fortjent mit barsel. Han spørger mig hvorfor jeg har holdt det skjult fra dem. Jeg svarer at jeg har lov til at holde det hemmeligt endda indtil tre måneder før min fødsel. Han smiler og siger kan høre du har undersøgt meget i mellemtiden. Derefter nævner han beskeden jeg har sendt til ham den 21.11-15 men at jeg ikke skal være bange for, at den kommer videre, for det vil han aldrig gøre, kan heller ikke finde på det siger han. Jeg fortæller ham, at det er en velfortjent barsel. Han joker med mig og siger: ”Efter fødslen skal jeg nok tage mig af den lille de første tre måneder så kan du arbejde [klager]”. ”

Der var et fint samarbejde på skolen mellem lærerne, ledelsen og bestyrelsen om opbygning af den nye skole. Flere af bestyrelsesmedlemmerne, herunder bestyrelsesformanden indgik i skolens hverdagsliv. Der var ikke faste roller i dagligdagen på skolen, og bestyrelsesformanden var ofte til stede på skolen. Når han var på skolen, deltog han i det daglige arbejde, idet han eksempelvis dækkede vikartimer. Klager opfattede bestyrelsesformanden som en god kollega. Det var bestyrelsesformanden, der oprindeligt havde foreslået klager at søge ansættelse på skolen. Klager sendte bestyrelsesformanden sms'en den 21. november 2015, fordi hun betragtede ham som en kollega, og ikke fordi han var bestyrelsesformand. Klager sendte ikke sms'en i et ønske om at gå bag om ryggen på skolelederen, men fordi hun var frustreret og havde behov for at fortælle dette til en kollega.

Klagers familie færdes i de samme kredse som bestyrelsesformandens familie. Klager så derfor også bestyrelsesformanden som en ven, som hun kunne drøfte situationen med.

Efter samtalen med bestyrelsesformanden den 26. november 2015 hørte klager ikke yderligere fra skolen, før skolelederen den 30. november 2015 indkaldte hende til møde, hvor hun modtog meddelelse om opsigel sen.

Klager meddelte sin leder om graviditeten den 24. november 2015, og hun blev opsagt den 30. november 2015. I den mellemliggende periode forsøgte indklagede ved samtalen den 26. november 2015 at overtale klager til at gå ned i arbejdstid. Da klager ikke ønskede dette, opsigte indklagede hende. Indklagede har begrundet afskedigelsen i illoyal opførsel, men det er klagers opfattelse, at afskedigelsen reelt skyldtes hendes graviditet.

Indklagede har under sagen gjort gældende, at Ligebehandlingsnævnet ikke kan behandle sagen som følge af, at sagen burde være ført i det fagretlige system i stedet. Klager henviser i den forbindelse til Østre Landsrets kendelse af 19. december 2011, hvor Østre Landsret i en lignende sag tog stilling til, hvorvidt medlemmer af klagers faglige organisation kunne klage til Ligebehandlingsnævnet uden om det fagretlige system. I sagen, som kendelsen vedrører, blev to friskolelærere opsagt under barsel. Friskolen nedlagde påstand om, at sagen skulle afvises fra domstolene, idet sagen skulle være ført i det fagretlige system. Østre Landsret tog ikke påstanden til følge. Østre Landsret begrundede dette i, at de rettigheder, der følger af ligebehandlingsloven, ikke er implementeret i overenskomsten, og at der mellem overens-

komstparterne er en fælles forståelse af, at sager om overtrædelse af ligebehandlingsloven kan indbringes for domstolene. Der er ikke foretaget ændringer vedrørende dette ved de overenskomstforhandlinger, der har fundet sted efter kendelsen blev afsagt. Ordlyden af organisationsaftalens § 28, stk. 11, som der bliver henvist til i kendelsen, er således uændret.

Da kendelsen fortsat er gældende, har medlemmer af klagers faglige organisation ret til at indbringe spørgsmål om overtrædelse af ligebehandlingsloven for Ligebehandlingsnævnet uden om det fagretlige system.

Klagers faglige organisation agter ikke at iværksætte fagretlig behandling i sagen.

Indklagede har under sagen fremlagt et referat fra et bestyrelsesmøde, som blev holdt den 23. november 2015. Klager undrer sig over, at referatet ikke blev fremlagt på de to møder, der blev holdt mellem den faglige organisation og indklagede den 16. december 2015 og den 22. januar 2016.

Indklagede har gjort gældende, at bestyrelsen ved bestyrelsesmødet den

23. november 2015 besluttede at afskedige klager. Klager bemærker hertil, at det ikke fremgår af mødereferatet, at der på mødet blev truffet beslutning om dette.

Da der kun deltog to bestyrelsesmedlemmer i dette bestyrelsesmøde, har der efter skolens vedtægter ikke været tale om en beslutningsdygtig bestyrelse, og bestyrelsen har herved ikke på mødet kunne træffe beslutning om at afskedige klager.

Indklagede har henvist til, at bestyrelsesformanden efter skolens vedtægter er tegningsberettiget i forening med skolelederen. Dette er efter klagers opfattelse uden betydning, da det efter skolens vedtægter kun er bestyrelsen, der efter indstilling fra skolelederen kan træffe beslutning om afskedigelse af skolens lærere.

Da klagers faglige organisation kort efter, at hun havde modtaget meddelelse om opsigelsen, bad indklagede om, at parterne skulle holde et møde, bad den faglige organisation samtidig indklagede sende hendes personalemappe. I personalemappen var der en oversigt over forløbet frem til opsigelsen af klager. Af oversigten fremgår det ikke, at der blev holdt bestyrelsesmøde den 23. november 2015.

Beslutningen om afskedigelsen af klager blev ikke truffet den 23. november 2015. Beslutningen om afskedigelsen blev først truffet efter klager og bestyrelsesformandens samtale den 26. november 2015.

Indklagede har under sagen gjort en række kritikpunkter vedrørende klager gældende, og indklagede har herudover oplyst, at kravene til et tjenstligt forløb nærmest ikke eksisterede, da klager kun havde været ansat i ganske kort tid.

Klager har ikke under sin ansættelse modtaget påtaler fra indklagede.

I organisationsaftalen er der ingen nedre grænse for, hvornår der kan pålægges en godtgørelse for urimeelig afskedigelse. Den ansattes anciennitet har en betydning for størrelsen af godtgørelsen, men kravet om, at en afskedigelse skal være saglig, gælder også, selvom den ansatte kun har kort anciennitet.

Klager over en påstået urimelig afskedigelse bliver efter organisationsaftalen først behandlet ved et forhandlingsmøde mellem de to parter. Bliver parterne ikke enige til mødet, kan den ansatte eller den ansattes faglige organisation kræve, at spørgsmålet bliver indbragt for et forligsnævnt. Kan parterne ikke opnå enighed ved forhandling i forligsnævnet, kan den faglige organisation efter organisationsaftalen kræve, at sagen bliver behandlet ved faglig voldgift. Det er derfor sjældent, at en afskedigelsessag når til behandling i en faglig voldgift.

Klagers faglige organisation varetager hvert år adskillige afskedigelsesager, hvor medlemmerne har mindre end fem måneders anciennitet på deres arbejdsplads. Disse sager bliver løst i de to første instanser.

Indklagede har pligt til at overholde ligebehandlingsloven, og spørgsmålet om overtrædelse af ligebehandlingsloven kan behandles uanset punkterne i organisationsaftalen om saglighed og uanset klagers anciennitet.

Indklagede havde en politik om bortvisning af elever, der slog andre elever. Da klager bortviste elev 1, betød bortvisningen, at elev 1 skulle være hjemme i tre dage.

Ifølge politikken var det på daværende tidspunkt skolens lærere, der skulle træffe beslutning om bortvisning. Dette gav anledning til problemer, og elev-episoden medførte, at skolen ændrede procedure. Det fremgår af referatet fra bestyrelsesmøde holdt den 1. december 2015, at bortvisning skal pålægges af skolelederen og ikke af skolens lærere.

Indklagede har som følge af elev-episoden fundet det nødvendigt at ændre procedure. Dette underbygger, at klager var stillet i en urimelig og svær situation i forbindelse med bortvisningen af elev 1.

Elev-episoden var en ubehagelig situation for klager, og hun følte sig under angreb af en forælder. Forløbet efter elev-episoden er uden betydning for sagen, da opsigelsen ikke er begrundet i denne.

Klager undrer sig over, at brevet af 20. november 2015 fra elev 1's far ikke blev fremlagt for hendes faglige organisation i forbindelse med de afholdte to møder. Brevet er først kommet frem, efter sagen er blevet indbragt for Ligebehandlingsnævnet.

Om en ansats handling er loyal eller illoyal skal vurderes ud fra den kultur, som der er på arbejdspladsen. Hos indklagede var der en åben kultur, hvor medarbejdere og ledelse frit kunne drøfte og diskutere forhold.

Indklagede gør principalt gældende, at Ligebehandlingsnævnet skal afvise sagen, da klager burde have ført sagen i det fagretlige system. Indklagede gør subsidiært gældende, at klager blev opsagt på grund af illoyal adfærd, og at indklagede således ikke har handlet i strid med ligebehandlingsloven. Indklagede gør mere subsidiært gældende, at Ligebehandlingsnævnet skal afvise sagen, da der er behov for mundtlige partsog vidneforklaringer.

Skolen er uforstående overfor, at klagen er indbragt for Ligebehandlingsnævnet, når klagers faglige organisation ikke har indbragt sagen for forligsnævnet inden for den i organisationsaftalens fastsatte frist, som er på en måned efter afholdelse af lokal forhandling. Den lokale forhandling blev afholdt den 22. januar 2016.

Da klagers faglige organisation ikke har benyttet deres mulighed for at indbringe sagen for forligsnævnet, kan Ligebehandlingsnævnet ikke behandle klagen.

Østre Landsret fastslår i kendelse af 19. december 2011, at spørgsmål om overtrædelse af ligebehandlingsloven kan behandles ved domstolene.

Det afgørende spørgsmål i nærværende sag er, om Ligebehandlingsnævnet har kompetence til at behandle sagen. Det fremgår af kendelsen, at Østre Landsret ikke tog stilling til nævnets kompetence i den konkrete sag vedrørende ordlyden af organisationsaftalen.

Klager blev opsagt som følge af illoyal adfærd. Den 19. november 2015 bortviste klager elev 1 i 0. klasse på grund af, at elev 1 havde et sammenstød med en af de andre elever i klassen. Forældrene til elev 1 var meget uforstående over for denne beslutning, og de klagede skriftligt til skolelederen.

Klager blev meget vred, da skolelederen stillede spørgsmålstegn ved hendes bortvisning af elev 1. Klager valgte at gå hjem fra arbejde den pågældende dag uden at færdiggøre sine timer.

Lørdag den 21. november 2015 sendte klager en lang sms til bestyrelsesformanden. I sms'en forklarede hun hændelsesforløbet og kritiserede i den forbindelse skolelederens håndtering af sagen. Bestyrelsesformanden besvarede ikke klagers sms. Søndag den 22. november 2015 videresendte bestyrelsesformanden sms'en til skolelederen.

Den 23. november 2015 kontaktede skolelederen indklagedes skoleforening for at få rådgivning i forhold til klagers henvendelse til bestyrelsesformanden. Skoleforeningen var enig med skolelederen i, at klager havde udvist illoyal adfærd. Der blev samme aften holdt et akut bestyrelsesmøde, hvor bestyrelsen besluttede at afskedige klager på grund af den illoyale adfærd.

Den 24. november 2015 modtog skolelederen sent om aftenen en mail fra klager om, at hun var gravid. Den 25. november 2015 spurgte klager skolelederen, om han havde læst mailen. Dette havde skolelederen ikke.

Den 26. november 2015 holdt bestyrelsesformanden og klager et møde angående episoden den 19. november 2015 og den sms, som klager havde sendt til bestyrelsesformanden den 21. november 2015. Bestyrelsesformanden fortalte ikke under samtalen klager, at hun skulle have meddelt, at hun var gravid på et tidligere tidspunkt, eller at hun som følge af graviditeten skulle gå ned i arbejdstid.

Fredag den 27. november 2015 færdiggjorde skolelederen brevet om den skriftlige opsigelse til klager. Skolelederen sendte brevet til gennemlæsning hos indklagedes skoleforening. Skoleforeningen rettede brevet og sendte det retur til indklagede.

Mandag den 30. november 2015 indkaldte skolelederen klager til samtale på sit kontor. Bestyrelsesformanden deltog også i samtalen. Klager modtog under samtalen meddelelse om, at hun var opsagt, og hun fik samtidig udleveret den skriftlige opsigelse. Klager nægtede at skrive under på, at hun havde modtaget den skriftlige opsigelse.

Som det fremgår af den skriftlige opsigelse, blev klager opsagt, fordi hun havde optrådt illoyalt ved at henvende sig til bestyrelsesformanden i stedet for at fortsætte drøftelserne med skolelederen.

Denne handling var en gentagelse af tidligere lignende episoder, hvor klager mundtligt havde fået påtalt, at den daglige ledelse blev varetaget af skolelederen, og at det derfor også var skolelederen, som havde det pædagogiske ansvar, herunder i forhold til retningslinjerne om håndtering af bortvisning mv., mens bestyrelsesformanden varetog den overordnede ledelse i form af drift og økonomihåndtering. Indklagede havde således flere gange, inden afskedigelsen fandt sted, præciseret over for klager, hvordan kommandovejen var på skolen. Ansvarsfordelingen mellem skolelederen og bestyrelsesmanden fremgår også af friskoleloven.

På opsigelsestidspunktet havde klager kun været ansat i fire måneder, hvorfor kravene til et egentligt tjenstligt forløb i stedet for en opsigelse nærmest ikke eksisterede.

Opsigelsen af klager var begrundet i illoyalitet. Opsigelsen var ikke begrundet i klagers graviditet. Klager meddelte først indklagede om sin graviditet, efter at hendes illoyale handlinger havde fundet sted, og efter at bestyrelsen den 23. november 2015 havde truffet beslutning om at afskedige hende.

Dette understøttes af klagers faglige organisations beskrivelse af forløbet i klagen til Ligebehandlingsnævnet, idet det heraf fremgår, at klager havde oplyst om sms'en til den faglige organisation, og at hun samtidig havde oplyst, at bestyrelsesformanden havde fortalt hende, at hun havde handlet illoyalt, hvilket kunne få konsekvenser for hendes ansættelse.

Det er korrekt, at indklagede først under sagens behandling i Ligebehandlingsnævnet har fremlagt referat af bestyrelsesmødet den 23. november 2015.

Indklagede beklager, at referatet ikke blev sendt til klagers faglige organisation samtidig med, at indklagede sendte personalemappen med oversigten over forløbet op til opsigelsen.

Årsagen til dette var, at skolen var ny. Skolen havde derfor meget at lære om personaleadministration, og opsigelsen af klager var indklagedes første afskedigelsessag. Som følge heraf havde skolen ikke styr på alle administrative forhold, herunder skriftlige referater af alle bestyrelsesmøder. Indklagede har ikke en professionel bestyrelse, og størstedelen af bestyrelsesmedlemmerne er forældre til børn på skolen. Da der er tale om en frivillig bestyrelse, deltager alle bestyrelsesmedlemmer ikke i samtlige bestyrelsesmøder.

Bestyrelsen traf på bestyrelsesmødet den 23. november 2015 en gyldig beslutning. Bestyrelsen indkaldte til hastemøde, hvor det kun var formanden og næstformanden, som havde mulighed for at deltage. De øvrige bestyrelsesmedlemmer godkendte efterfølgende beslutningen. Denne fremgangsmåde er sædvanlig praksis i bestyrelsesarbejde, hvor en formand eller næstformand kan behandle en hastesag, når den opstår, og derefter få opbakning til beslutningen af de øvrige bestyrelsesmedlemmer. Efter skolens vedtægter er formanden tagningsberettiget i forening med skolelederen.

Klager gjorde ikke under sin ansættelse opmærksom på, at hun havde svært ved at håndtere den daværende gældende regel om bortvisning af elever.

Indklagede er ikke enig med klager i, at der efter organisationsaftalen kan kræves en godtgørelse for usaglig afskedigelse uanset længden på ansættelsesforholdet. Det fremgår af organisationsaftalen, at en ansat skal have været uafbrudt beskæftiget på skolen i mere end fem måneder, før den faglige organisation kan kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Da klager på afskedigelsestidspunktet kun havde været ansat i fire måneder, kunne hendes faglige organisation ikke have forfulgt hendes sag. Som følge heraf er dokumentationskravet for en opsigelse i de første fem måneder af et ansættelsesforhold, herunder kravet om et tjenstligt forløb inden opsigelsen, ikke aktuel.

Brevet fra elev 1's far var i første omgang blevet lagt væk af en frivillig, som på daværende tidspunkt ind i mellem hjalp til på skolens kontor.

Brevet blev først på et senere tidspunkt fundet i et af arkiverne med elevsager. Af den årsag blev brevet ikke sendt til klagers faglige organisation, men først fremlagt under sagen i Ligebehandlingsnævnet.

Bestyrelsesformanden var ikke klagers kollega, og bestyrelsesformanden var ikke ansat på skolen. Dette ville være i strid med skolens vedtægter

§ 10, stk. 8. Det var en del af bestyrelsesformandens rolle, at han kom jævnligt på den nystartede skole og talte åbent med de ansatte. Der var dog på skolen ingen tvivl om, at bestyrelsesformanden og de øvrige bestyrelsesmedlemmer varetog skolens øverste ledelse. Dette fremgår også af skolens vedtægter.

Skolens beslutning om at afskedige klager blev truffet på bestyrelsesmødet den 23. november 2015. Beslutningen blev herved truffet, før klager meddelte skolelederen den 24. november 2015, at hun var gravid. Beslutningen om opsigelsen var ikke begrundet i klagers graviditet, men i hendes illoyale adfærd sammenholdt med de øvrige forhold, der var mundtligt påtalt under hendes meget korte ansættelsesperiode.

Hvis Ligebehandlingsnævnet ikke ud fra sagens oplysninger kan vurdere, at indklagede ikke har handlet i strid med ligebehandlingsloven, bør sagen afvises, da yderligere bevisførelse må ske i form af mundtlige partsog vidneforklaringer.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Det følger af Østre Landsret kendelse af 19. december 2011 i sag nr. B969-11, at de rettigheder, der følger af ligebehandlingsloven, ikke kan anses for implementeret i det overenskomstgrundlag, herunder organisationsaftalen, som også var gældende for klagers ansættelsesforhold.

Ligebehandlingsnævnet vurderer derfor, at klager er berettiget til at indbringe sagen for nævnet.

Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

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

Da afskedigelsen fandt sted under klagers graviditet, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke var begrundet i graviditeten.

Parterne er enige om, at klager den 19. november 2015 bortviste elev 1 i tre dage, og at hun den 21. november 2015 sendte bestyrelsesformanden en sms med en længere redegørelse omkring episoden. Parterne er endvidere enige om, at der den 26. november 2015 blev holdt et møde mellem klager og bestyrelsesformanden, og at klager den 30. november 2015 blev opsagt, ligesom det er ubestridt, at klager den 24. november 2015 orienterede skolelederen hos indklagede om sin graviditet.

Parterne er imidlertid uenige om en række andre væsentlige punkter vedrørende de faktuelle oplysninger i sagen.

Klager oplyser, at den reelle begrundelse for afskedigelsen var hendes graviditet, at bestyrelsesformanden efter modtagelsen af sms'en den 21. november 2015 under deres telefonsamtale oplyste, at det var fint, at hun kontaktede ham, og at bestyrelsen ikke traf beslutning om afskedigelsen den 23. november 2015. Klager oplyser endvidere, at bestyrelsesformanden under deres møde den 26. november 2015 oplyste, at hun skulle have meddelt sin graviditet inden udgangen af sin prøveperiode, og at hun skulle være imødekommende i forhold til nedsat arbejdstid.

Indklagede oplyser, at afskedigelsen af klager var begrundet i hendes illoyale adfærd, og at bestyrelsesformanden efter modtagelsen af klagers sms den 21. november 2015 uden kontakt til klager videresendte sms'en til skolelederen, hvorefter bestyrelsen den 23. november 2015 traf beslutning om at afskedige hende. Indklagede oplyser endvidere, at det ikke er korrekt, at bestyrelsesformanden under sit møde med klager den 26. november 2015 oplyste, at hun skulle have meddelt sin graviditeten på et tidligere tidspunkt, eller at hun skulle være imødekommende i forhold til nedsat arbejdstid.

Parternes uenighed om sagens faktum for så vidt angår forløbet omkring afskedigelsen, herunder bestyrelsesformandens rolle og udsagn, ses kun at kunne afklares ved mundtlige partsog vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke ske for Ligebehandlingsnævnet.

Ligebehandlingsnævnet kan derfor ikke behandle klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

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

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 2, om lovens anvendelsesområde
- § 4 om forbud mod forskelsbehandling
- § 9 om forbud mod afskedigelse begrundet i graviditet eller orlov

– § 16, stk. 4, om omvendt bevisbyrde

<2016-6810-16532>