

Udskriftsdato: 22. december 2025

KEN nr 10005 af 06/09/2017 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2016-6810-63486

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - ej medhold

J. nr. 2016-6810-63486

En årsvikar ansat på et gymnasium og HF mente sig forskelsbehandlet på grund af sin graviditet, da hun ikke fik ansættelse på gymnasiet efter vikariatets ophør. Der var ikke noget i de foreliggende oplysninger, der tydede på, at årsvikaren og gymnasiet havde indgået aftale om en fortsat ansættelse, før vikaren havde oplyst om sin graviditet, herunder at graviditeten havde betydning for, at hun ikke fik ansættelse efter udløbet af vikariatet. Vikaren fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager efter udløbet af sit årsvikariat og efter at hun havde oplyst om sin graviditet ikke fik ansættelse ved det indklagede gymnasium og HF.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager ikke fik ansættelse ved det indklagede gymnasium og HF efter udløbet af sit årsvikariat.

Sagsfremstilling

Klager blev pr. 1. august 2015 ansat som årsvikar/bachelor på det indklagede gymnasium og HF. Klager var ansat på nedsat tid med 400,50 årlige timer inklusiv ferie og fridage svarende til en ugentlig beskæftigelsesgrad på 7,70/37. Ansættelsesforholdet ville ophøre uden varsel den 31. juli 2016.

Det fremgår af mailkorrespondance af 1. december 2015 mellem klager og A:

”Hej [klager]! Jeg har bemærket over for [B], at du er positivt stemt over for skolen og et muligt pædagogikum. [B] og resten af ledelsen er vist slet ikke kommet så langt i processen. Men nu er det nævnt □

Vh. [A]”

”Hej [A]. Tak, fordi du har nævnt det. Jeg nævner det også for [B] på mandag. Så kan jeg jo evt. også høre, hvornår de ved det, så jeg har en chance for at planlægge næste år □ Vi ses! Vh”

Klager skrev den 10. marts 2016 til B:

”Hej [B]

Hvordan ser det ud med timer til næste år? Kan I tilbyde mig et fast skema? For ellers skal jeg til at søge jobs her til påske.

Vh [klager]”

B svarede samme dag:

”Hej [klager]

Det kan jeg desværre ikke svare præcist på lige nu, men hvis der er timer, vil vi gerne tænke på dig. Hvor mange timer/klasser vil du gerne have

Kan vi ikke aftale at du kigger op/skrive, inden du siger ja til andet arbejde??

Mvh

[B]”

Kort efter meddelte klager indklagede, at hun var gravid. Klager har oplyst, at dette skete den 18. marts 2016.

Det fremgår af mailkorrespondance af 4. og 5. april 2016 mellem klager og B:

”Hej [B]

Den mundtlige aftale vi lavede om min ansættelse efter sommerferien, det var mellem $\frac{3}{4}$ stilling – fuldtidsstilling, var det ikke? Jeg vil gerne regne på, hvad jeg får i dagpenge og hvad jeg får i løn, så jeg kan sammenligne og planlægge i forhold til næste år. Jeg skal nemlig tale med min a-kasse i morgen.

Vh [klager]”

”Hej [klager]

Vi har ikke lagt os fast på en beskæftigelsesgrad, det afhænger af antallet af ledige hold. Vi kender ikke tallet allerede nu

Lav flere scenarier og tag med til drøftelse i fagforeningen

Mvh

[B]”

”Hej [B]

Tak for svar. Men det ændrer vel ikke på, at vi alligevel havde en mundtlig aftale, der lød på min. $\frac{3}{4}$ fuldtidsstilling?

Vh [klager]”

Det fremgår af stillingsopslag af 26. maj 2016, at indklagede havde et antal ledige stillinger og uddannelsesstillinger det kommende skoleår i dansk, fysik, matematik, historie, oldtidskundskab, samfundsfag, engelsk og religion. Der var ansøgningsfrist den 16. juni 2016 og ansættelsesstart den 1. august 2016.

Den 17. juni 2016 skrev C til klager, efter at klager i en mail havde spurgt, hvorfor han havde forsøgt at kontakte hende:

”Hej [klager]

Ja, vi har ikke kunnet få fat i hinanden. Det handler om at jeg vil sige til dig at vi ikke får nogle timerester i dansk, på grund af skolen ikke har haft det elevoptag som vi forventede tidligere.

Det er beklageligt, men du har sikkert haft en ide om det.

Vh. [C]”

Klager svarede samme dag:

”Hej [C]

Nå, sikke en kovending. Jeg kan ellers se, I har et opslag på gymnasieportalen, med timer i dansk.

Men ja, jeg havde en ide om det, efter jeg fortalte om min graviditet.

Vh [klager]”

Klagers faglige organisation henvendte sig den 3. august 2016 til indklagede om mulig forskelsbehandling på grund af klagers graviditet. Organisationen bad indklagede om at oplyse, om indklagede i forbindelse med seneste opslag på gymnasiejob.dk havde fundet anledning til at ansætte lærere i fagene dansk og historie.

Rektoren svarede den 8. august 2016, at klagers henvendelse undrede ham, da han ikke havde set en ansøgning fra hende i forbindelse med indklagedes stillingsopslag, og at hun derfor naturligvis ikke havde været i betragtning til en mulig kommende stilling fra august 2016.

Som følge af et muligt brud på ligebehandlingsloven anmodede klagers faglige organisation den 16. august 2016 indklagede om et møde. Mødet blev afholdt den 26. august 2016.

Klagen til Ligebehandlingsnævnet blev modtaget den 5. december 2016.

Parternes bemærkninger

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

Klager ønsker godtgørelse.

Klager underviste i en deltidsstilling frem til juni 2016 samtidig med, at hun færdiggjorde sidste del af sin uddannelse. Klager blev cand.mag. i dansk og historie den 28. juni 2016.

På et møde den 10. marts 2016 blev klager lovet en stilling på mellem $\frac{3}{4}$ og fuld tid i skoleåret 2016/2017. Klager fik på samme møde oplyst, at hun ikke skulle søge job andre steder, da indklagede havde hende med i planlægningen af det kommende skoleår. Aftalen foreligger ikke skriftligt.

Klager oplyste indklagede om sin graviditet den 18. marts 2016.

På et møde den 31. marts 2016 tilkendegav indklagede, at indklagede ikke påtænkte at ansætte klager. Indklagede tilbød klager en tidsbegrænset ansættelse, og den tidligere tilkendegivelse om en stilling blev ændret til, at indklagede ville se, hvad indklagede kunne finde af timer.

Klager forsøgte efterfølgende forgæves at få ledelsen i tale om den stilling, som hun oprindeligt var stillet i udsigt.

Den 14. juni 2016 fik klager endeligt afslag på at få timer i det kommende skoleår. Afslaget var begrundet med, at indklagede ikke havde fået det forventede elevoptag. Afslaget faldt sammen med, at indklagede i et stillingsopslag af 26. maj 2016 slog stillinger op i blandt andet historie og dansk.

Da klagers faglige organisation kontaktede indklagede, bekræftede indklagede telefonisk, at indklagede havde ansat lærere i fagene historie og dansk på baggrund af stillingsopslaget.

Indklagede fastholdt på mødet den 26. august 2017 med klagers faglige organisation, at klager aldrig var lovet timer i skoleåret 2016/2017, at de opslåede stillinger var tiltænkt som buffer i forhold til, at indklagede som udkantsgymnasium oplevede en vis lærerflugt op til skolestart, og at timerne i dansk og muligvis historie var tiltænkt som uddannelsesstillinger. Indklagede fastholdt også, at indklagede ikke var bekendt med klagers dimissionsdato, og at klager af samme årsag ikke var kommet i betragtning til de ledige stillinger. Indklagede oplyste, at indklagede undrede sig over, at klager ikke havde indgivet en ansøgning.

Klagers faglige organisation fremlagde på mødet dokumentation i form af klagers korrespondance med indklagede, hvor indklagede på klagers forespørgsel den 4. april 2016 vedrørende den lovede stilling svarede, at indklagede ikke havde lagt sig fast på en beskæftigelsesgrad, at det afhang af antallet af ledige hold, og at indklagede ikke kendte tallet endnu. Korrespondancen dokumenterer, at klager var lovet en stilling.

På mødet påpegede klagers faglige organisation, at indklagede havde rekrutteret lærere i både dansk og historie, og at det på den baggrund kunne undre, at klager ikke blev tilbudt disse timer.

Klagers faglige organisation redegjorde for, at det var usandsynligt, at indklagede ikke var bekendt med klagers dimissionsdato, og at klager også kunne komme i betragtning til eventuelle uddannelsesstillinger. Klager havde ikke reageret på stillingsopslaget, da hun frem til udløbet af opslaget havde en begrundet forventning om, at hun havde sikret sit ansættelsesforhold ved indklagede.

Indklagede omgjorde således en beslutning om en aftalt og planlagt videreførelse af ansættelsesforholdet i forbindelse med, at indklagede blev bekendt med klagers graviditet.

Indklagede gør gældende, at klagers graviditet intet havde at gøre med, at klager ikke blev tilbudt ansættelse ved indklagede.

Indklagede har løbende medarbejdere på barselsorlov, hvilket er naturligt og uproblematisk.

I foråret 2016 henvendte klager sig til daværende uddannelseschef (C) og forhørte sig om mulighederne for at undervise i skoleåret 2016/2017. Der var ikke tale om et egentligt møde. Klager kom kort forbi chefens kontor for at tilkendegive sin interesse og spørge til sine muligheder.

Det er ikke korrekt, at klager blev lovet undervisningstimer. Uddannelseschefen kunne ikke udelukke, at der ville blive brug for en vikar i dansk og/eller historie i skoleåret 2016/2017, hvilket var afhængigt af antallet af gymnasieklasser. Han kunne derfor ikke sige noget med sikkerhed. Uddannelseschefen sagde ikke til klager, at hun ikke skulle søge andre stillinger.

Uddannelseschefens oplysninger til klager underbygges af mailkorrespondancen mellem klager og B af 10. marts 2016, hvoraf det fremgår, at B ville tænke på klager ved timefordeling, at klager kunne kigge op eller skrive inden hun sagde ja til andet arbejde, og at skolens behov for vikarer endnu ikke var kendt.

B og uddannelseschefen drøftede på intet tidspunkt indbyrdes eller sammen med klager muligheden for, at klager kunne få en fuldtidsstilling eller en ¾-stilling. Ingen i ledelsen var klar over, at klager ville afslutte sin uddannelse inden semesterstart. En fast stilling ville ikke være en mulighed før erhvervelse af en kandidatgrad.

I løbet af foråret 2016 stod det indklagede klart, at der i skoleåret 2016/2017 ville blive oprettet en gymnasieklasse mindre end i skoleåret 2015/2016. Behovet for bachelor- eller vikartimer i dansk og historie var derfor ikke til stede, og det var ikke muligt at tilbyde undervisningstimer til klager. Dette gjorde sig også gældende for en anden årsvikar med samme fagkombination, som også havde tilkendegivet sin interesse.

Indklagede valgte i maj 2016 at søge bredt, da det kan være vanskeligt at tiltrække et tilstrækkeligt stort antal kvalificerede ansøgere uden for de store byer. Denne form for opslag er ganske sædvanlig for gymnasier uden for de store universitetsbyer.

Klagers fagkombination, dansk og historie, var ikke den, som indklagede havde mest behov for i skoleåret 2016/2017. Den lærer, der blev ansat i en uddannelsesstilling på baggrund af stillingsopslaget, havde fagkombinationen matematik og dansk.

Først op til sommerferien kom indklagede til at mangle yderligere undervisere i engelsk, dansk og billedkunst, idet to lærere opsigde deres stillinger. Indklagede måtte derfor meget sent i forårssemestret ansætte en lærer med hovedfag i engelsk og give vedkommende enkelte dansktimer for at få vedkommendes skema til at gå op. Indklagede måtte på samme tid ansætte en underviser i billedkunst for at dække behovet i dette fag. Underviseren fik enkelte historietimer for at få sit skema til at gå op.

Indklagede tilstræber og har pligt til at ansætte lærere på fuld tid eller på deltid frem for at bruge bachelorer eller vikarer. Dette er i overensstemmelse med overenskomsten på området.

Klager valgte selv ikke at søge en stilling, og hun kom derfor naturligt ikke i betragtning ved besættelsen deraf.

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 skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelse, forflyttelse og forfremmelse og for så vidt angår arbejdsvilkår. Det fremgår videre af loven, at der foreligger direkte forskelsbehandling på grund af køn ved enhver form for negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og kvindens 14 ugers fravær efter fødslen.

Det påhviler klager at påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling. Det påhviler herefter indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Klager var ansat som årsvikar. Det fremgår af de fremlagte mails, at klager var interesseret i en fast ansættelse ved indklagede.

Ifølge mailkorrespondance af 10. marts 2016 spurgte klager indklagede om muligheden for at få timer, og om indklagede kunne tilbyde klager et fast skema. Dette kunne indklagede ikke præcist oplyse, men indklagede ville tænke på klager, hvis der var timer.

Det er ubestridt, at klager en uges tid senere oplyste indklagede om sin graviditet.

Ifølge mailkorrespondance af 4. og 5. april 2016 henviste klager til en mundtlig aftale om en ansættelse i det kommende skoleår. Det fremgår af den fremlagte korrespondance, at indklagede ikke havde lagt sig fast på en beskæftigelsesgrad.

På baggrund af mailkorrespondancen af 4. og 5. april 2016 lægger nævnet til grund, at klager havde fået indtryk af, at der var indgået en aftale mellem klager og indklagede om muligheden for en ansættelse i skoleåret 2016/2017.

Imidlertid er der ikke noget i mailkorrespondancen af 10. marts 2016, der tyder på, at en aftale var indgået allerede på dette tidspunkt, ligesom der ikke i det fremlagte materiale i øvrigt er holdepunkter for at antage, at der var indgået en aftale, før klager gjorde indklagede bekendt med sin graviditet.

Nævnet finder herefter ikke, at klager har løftet bevisbyrden for, at der er indgået en mundtlig aftale om ansættelse i det kommende skoleår.

På dette grundlag vurderer nævnet, at der ikke er noget der tyder på, at det forhold, at klager oplyste indklagede om sin graviditet, havde betydning for, at klager ikke fik ansættelse efter udløbet af sit årsvikariat.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

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
- § 2 om forbud mod forskelsbehandling
- § 16 a om delt bevisbyrde

<2016-6810-63486>