

Udskriftsdato: fredag den 12. juni 2026

KEN nr 9647 af 16/05/2025 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse før orlov - kommuner - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 23-24804

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse før orlov - kommuner - ej medhold

J.nr. 23-24804

En mand (klager) klagede over sin arbejdsgiver (indklagede). Manden mente, at arbejdsgiveren havde forskelsbehandlet ham på grund af køn i forbindelse med, at han blev afskediget efter at have varslet afholdelse af forældreorlov.

Den 12. august 2022 varslede manden afholdelse af forældreorlov i januar og februar 2023 i henhold til barselslovens § 15, stk. 4. Det var ubestridt, at manden rettidigt varslede afholdelse af forældreorlov.

Da afskedigelsen af manden fandt sted efter, at han rettidigt havde varslet afholdelse af fravær efter reglerne i barselslovens § 9, og inden manden havde afviklet sin planlagte forældreorlov, var det den omvendte bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, der fandt anvendelse.

Afskedigelsen af manden den 23. september 2022 som lærer var begrundet i, at prøvetiden ikke var forløbet tilfredsstillende.

Det var nævnets vurdering, at arbejdsgiveren havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af manden ikke helt eller delvist var begrundet i mandens ønske om at afholde orlov efter barselsloven.

Nævnet lagde herved vægt på, at det af referaterne og korrespondancen mellem manden og arbejdsgiveren fremgik, at der var mangler ved mandens arbejde, og at manden både ved møder og på skriftligt grundlag blev gjort opmærksom herpå.

Manden fik derfor ikke medhold i klagen.

Sagen blev behandlet principielt.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sin stilling som lærer hos den indklagede kommune.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling som lærer.

Sagsfremstilling

Den 1. august 2022 blev det aftalt mellem klager og indklagede, at klager skulle tiltræde en stilling som lærer hos indklagede.

Den 3. august 2022 sendte indklagedes skoleleder en besked ud til forældrene i den klasse, som klager skulle undervise i, hvoraf fremgår:

”...

Desværre har det været nødvendigt for **[lærer 1] at søge orlov frem til jul.**

Vi har været så utrolig heldige, at finde en yderst kvalificeret afløser.

På mandag vil børnene møde ind til **[klager]** som deres nye lærer. [Klager] er læreruddannet og har linjefag i dansk, billedkunst og håndværk/design. Dertil kommer, at [klager] også kan varetage undervisningen i musik.

Der er i dag lavet en grundig overlevering fra [lærer 1] til [klager] omkring både elever og undervisning.

...”

Det fremgår af klagers ansættelsesbrev, at klager blev ansat som lærer fra den 8. august 2022. Det fremgår også af ansættelsesbrevet, at klager var omfattet af reglerne i funktionærloven om tre måneders prøvetid.

Klager har oplyst, at klager den 12. august 2022 varslede forældreorlov i januar og februar 2023.

Klager har oplyst, at afdelingslederen reagerede negativt på varslingen om forældreorlov. Indklagede bestrider dette.

Den 18. august 2022 skrev afdelingslederen følgende besked til klager og lærer 3:

”...

[Lærer 1] og jeg vil gerne holde et møde med jer om eleverne i 5.c

Mødet bliver den 24.8 klokken 14-15 på mit kontor.

...”

Den 24. august 2022 blev der afholdt et møde med klager, lærer 1, lærer 3 og afdelingslederen. Klager har oplyst, at klager til mødet blandt andet blev præsenteret for retningslinjerne for konfliktløsning og fik gennemgået indsatserne på eleverne i 5. c.

Den 24. august 2022 skrev klager en besked til skolelederen, hvoraf fremgår:

”...

Så fandt jeg dig på AULA :)

Jeg kan ikke se dagsorden fra sidste møde... Trykker jeg på linket du delte på AULA-forsiden bliver jeg ledt ind på enten min forside af teams, eller [mappe].. Jeg kan ikke finde dagsordnen i [mappe].

P.s. For fremtiden, kunne det være rart med invitation til lærermøder, møder m.fl. på AULA-kalender.

P.p.s. er det ok, at jeg holder selvbetalt ferie en af datoerne 6. eller 10. oktober?

...”

Indklagedes skoleleder skrev herefter følgende besked til klager:

”...

Godt, at du fandt frem til mig på aula. Så er vores kommunikation samlet ét sted!

Ad lærermøde: Det undrer mig, at du ikke var med fra start - jeg ved I har talt om det i teamet (at der var møde) Så det er ikke fordi du ikke havde modtaget invitation, at du ikke var der. Dagsordener og referater ligger i den mappe, der hedder [navn] som var der, linket burde have ført dig hen. I samme mappe ligger en kalender over alle skolens mødeaktiviteter, som også ligger i kalender for [skole]. Jeg ved, at det kan være lidt noget bøvl, men jeg skal bede dig selv skrive datoerne ind i din egen kalender, for systemet kan ikke opdatere af sig selv. Desværre.

Ad fri: Nu har vi drøftet dit ønske om frihed flere gange. Du har talt med mig (jeg sagde, at jeg tænkte, at det ville blive rigtig vanskeligt) Du har skrevet til mig på mail og sms og jeg har gentaget for dig, at det ikke er en mulighed. Vores ansvar er først og fremmest at sikre god undervisning til eleverne. Det er derfor vi også har fleksibel planlægning af undervisningen, så alt kendt fravær i videst muligt omfang dækkes af kendte lærere. Dine kollegaer på årgangen har alle fået flex timer til at dække kendt fravær, men kan ikke dække for dig - fordi en anden er fraværende samtidig. Jeg skal derfor bede dig stoppe med at bede kollegaer eller andre i ledelsen om at dække for dig. Jeg er sikker på, at de gerne ville, men er rent praktisk, logistisk er de ikke i stand til det.

Du beder om fri og siger, at du gerne vil, at det bliver selvbetalt. Det ville det under alle omstændigheder have været, for du har ikke optjent ferie til ferie - fridage endnu. De almindelige ferier er bundet til uge 42 - 7 og 3 uger i sommerferien, når man er ansat som lærer i almenskolen i

[indklagede].

Jeg har sagt til dig flere gange nu, at du ikke kan holde fri på de datoer. Det er ikke en forhandling.

Svaret er og bliver et nej, fordi det ikke er foreneligt med arbejdspladsens virke. Jeg har skrevet til dig, at jeg håbede, at du kunne finde andre tidspunkter til at holde fri. Det er ikke fordi man ikke må holde fri, men netop de datoer er ikke gode for skolen - og dermed for børnene. Jeg har forklaret, at man ikke bare kan blive vikardækket, fordi man har lyst til at holde fri. Vikardækning er til for, at eleverne kan modtage undervisning, hvis en lærer er syg, eller hvis der opstår et akut behov.

Jeg forventer derfor at vi har uddebatteret emnet vedr. fri de pågældende dage i oktober.

...”

Klager skrev efterfølgende den 25. august 2022 en besked til skolelederen, hvorefter fremgår:

”...

Det har været nogle hektiske uger med mange nye ansigter og med mange møder.

Nu har jeg fået skolekalenderen. Tak.

...”

Den 25. august 2022 afholdt klager og afdelingslederen hos indklagede et opstartsmøde. Af referatet af mødet fremgår:

”...

Som indledning fortalte jeg [klager], at jeg havde indkaldt til dette møde, da han nu har været på skolen i 2,5 uge, og der i den tid har været flere episoder, hvor jeg har undret mig. Dette skal vi have talt om.

Derudover er vi nødt til at lave nogle helt klare aftaler, der fremadrettet skal overholdes for, at sikre samarbejdet omkring 5.årgang og for at sikre, at [klager] undervisning lever op til den kvalitet, der er forventet på [skole].

Vi har på mødet indgået følgende aftaler

1. Aftaler indgået med teamet og aftaler omkring 5C skal overholdes

Her snakkede vi om:

At aftalen fra planlægningsmødet omkring forældremødet om at holde sig til dagsordenen på forældremøde ikke blev holdt, da [klager] under et af forældrenes punkter om sociale medier tog ordet og begyndte at fortælle om et projekt i billedkunst.

At vi på forhånd havde aftalt, at [lærer 3] skulle svare på forældrespørgsmål, men at [klager] alligevel svarede, at han var kontaktlærer, på trods af, at vi endvidere forinden havde aftalt, at [lærer 3] er den primære kontaktlærer for at sikre kontinuitet, da [klager] kun er i klassen frem til jul.

At de tiltag [lærer 3] og [lærer 2] har igangsat i klassen, som er blevet overlevet på mødet den 23.8 skal fortsætte i alle klassens timer, da det er tiltag, der er lavet på baggrund af indgående kendskab til og arbejde med børnene. Derfor skal aftaler heller ikke genforhandles.

2. Ledelsens beskeder skal respekteres og overholdes

Her aftalte vi, at de beslutninger, der bliver udmeldt ikke skal diskuteres eller ignoreres.

Som eksempel gav jeg blandt andet vores netværksmøde, hvor jeg forinden havde meddelt [klager], at han var med for at lytte og erfare, hvordan et netværksmøde fungerer.

[Klager] kom med et forslag på mødet, som både socialrådgiver, inklusionsvejleder og jeg afviste med

udgangspunkt i elevens behov. [Klager] svarede, at det synes han moren skulle bestemme.

[Klager] på mødet gav udtryk for, at han var ærgerlig over, at det var en magtkamp, og jeg forklarede, at det ikke var eller er en magtkamp, men at de beslutninger, der er truffet af en leder skal overholdes.

3. Forældrekontakt skal være relevant, positiv og anerkendende. Hvis [klager] er i tvivl om formuleringen i en besked, skal han sende den forbi teamet og få deres sparring inden han sender den til forældrene.

Jeg spurgte ind til hvad, [klager] havde ment med formuleringen: "De er også søde, hvis jeg kommer og har

haft det svært derhjemme- altså det er ikke fordi, jeg fortæller om alle mine personlige problemer" da han præsenterede sig på forældremøde i 5.c.

[Klager] forklarede, at det, han havde ment, at de havde været søde og omsorgsfulde over for ham, da hans

barn var syg. Jeg forklarede [klager], at det var en uhensigtsmæssig formulering og uheldig måde at præsentere sig selv på til et forældremøde.

Vi talte også om en episode, hvor en elev havde siddet uden for musiklokalet og grædt mens [klager] havde

klassen i musik. Det var endt med, at eleven gik hjem før timen sluttede. Dette har [klager] ikke informeret

forældrene om. Jeg gjorde det klart for [klager], at han en anden gang altid skal kontakte forældre, hvis en elev

har grædt eller forladt skolen. Da jeg allerede har talt med det pågældende barns forældre, skal der ikke gøres mere i den konkrete sag.

4. [Klager] skal være mere tydelig i sin klasseledelse

Jeg fortalte [klager], at da jeg var i 5.c for at observere undervisning havde oplevet en meget ustruktureret time, hvor der blev brug for meget tid på at gennemgå programmet. [Klager] talte om dagens program og skrev

på tavlen i 40 minutter, og eleverne arbejdede i fem minutter. Jeg fortalte [klager], at jeg, der sad bagest, havde svært ved at høre, hvad han sagde.

Følgende punkter er vigtige i forhold til planlægningen og udførelsen af undervisning.

- Opstart af timen til tiden

- Præsentationen af times indhold skal være kort, tydelig og understøttes visuelt med brikker på tavlen. Dette er et tiltag i alle timer i 5C for at understøtte elevernes behov for tydelighed og forudsigelighed
- Timens program planlægges inden timen og skal overholdes
- Der skal skrives ugeplan for alle fag i Meebook

Til sidst aftalte vi at mødes igen om 14 dage, hvor vi følger op på de aftaler vi har indgået i dag.

Jeg gjorde [klager] opmærksom på, at hvis aftalerne mod forventning ikke overholdes, vil han blive indkaldt til

ny samtale af mere tjenstlig karakter.

...”

Samme dag som opstartsmødet den 25. august 2022 skrev klager følgende besked til afdelingslederen efter at have modtaget referatet fra mødet fra afdelingslederen:

”...

Tak for din opsamling. Det vil jeg selvfølgelig gøre mit bedste for at efterleve.

Kan du huske, hvilken dato du var og observere?

Jeg er relativt ny lærer og helt ny på skolen. Jeg har haft meget om ørene med de mange møder og årsplanlægning, så det har været svært at komme hele vejen rundt om ugeplan og dagsordener mm.

Måske kan jeg få lov til at observere god klasseledelse hos en garvet kollega?

Jeg samler materiale til [navn] inden jeg går hjem i morgen fredag og afleverer til [lærer 1]. Får lamineret piktogrammer og tager dem i brug fra næste uge.

...”

Afdelingslederen og klager havde efterfølgende følgende korrespondance via Aula:

”**Fra:** [afdelingsleder]

Til: [klager]

Dato: 29. aug. 2022

...

Jeg var i 5.c. den 18.9 efter spisebrikvarteret.

Jeg har aftalt med [lærer 4] og [lærer 5], der er lærere på 3. årgang, at du kommer og ser undervisning hos dem.

Jeg foreslår torsdag i 1. og 2. lektion i denne uge hos [lærer 4] i 3.u og næste torsdag i 1. og 2. lektion hos [lærer 5] i 3v.

...”

”**Fra:** [klager]

Til:[afdelingsleder]

Dato: 30. aug. 2022

...

Det vil jeg gerne. Tak.

...

Ang. punktet, i referatet, om at komme til tiden til timerne, så har jeg gårdvagt om torsdagen i spisefrikvarteret, så der er det svært for mig at komme op inden eleverne, medmindre jeg laver en aftale, med de andre gårdvagter, om at gå lidt før til time. Er det ok?

...”

”**Fra:** [afdelingsleder]

Til: [klager]

Dato: 30. aug. 2022

...

Punkter hedder "opstart at time til tiden", og det vi talte om på mødet var, at du skal gå i gang med det samme, når du ankommer til klassen, så du med det samme tager styringen, så eleverne er klar over, at du er der, og hvad planen er.

Jeg tænker ikke det handler om, at du var gårdvagt inden, da du sagtes kan nå op ad trappen, når klokken ringer og være der samtidig med eleverne. De andre gårdvagter skal jo også have undervisning bagefter, det er en del af hverdagen.

Selvfølgelig skal man også være i klassen til tiden og ti minutter i 8 om morgenen, men det vi to aftalte på vores møde, handler om tydelighed, når du er der.

I forhold til observation af undervisning, bytter vi rundt, så du er hos [lærer 5] på torsdag os [lærer 4] på næste

torsdag, Jeg har allerede aftalt med dem, og de er helt med på, at du kommer og er en flue på væggen.

...”

”**Fra:** [klager]

Til:[afdelingsleder]

Dato: 30. aug. 2022

...

Tusind tak. Jeg kigger forbi [lærer 5] kl 10 torsdag. Og [lærer 4] igen næste torsdag.

Ja. Hvad angår mit problem med at få timen i gang er jeg ved at få nogle gode erfaringer:

1. Planlægning med dagsorden og piktogrammer.
2. Jeg skal have noget håndgribeligt til børnene klar. Noget de ved og forstår at lave. Fx opgavepapir.
3. Jeg er ved at få bedre styr på klassekulturen og den måde vi håndterer konflikter i klassen sammen med [lærer 3] og resten af teamet.
4. Hvis elever nægter at komme ind i klassen, når timen starter, nægter at blive siddende på sin tildelte plads og

nægter at høre efter, skal jeg vide mere præcist, hvad jeg stiller op med dem, da det forhindrer de andre i at komme i

gang og blive hørt.

...”

Den 5. september 2022 modtog klager en besked på Aula fra skolelederen, hvoraf fremgår:

”...

Du indkaldes hermed til møde i morgen, **tirsdag d. 06.09 kl. 14.00**

Med til mødet vil være din nærmeste leder [navn] og jeg.

Vi skal drøfte, hvorledes du løfter dine opgaver som lærer på [skole].

...”

På mødet den 6. september 2022 fik klager at vide, at ledelsen af indklagede havde valgt at indstille ham til afskedigelse i prøvetiden. Af referatet af samtalen fremgår:

”...

Forløb og afdækning

Leders bemærkninger: [Klager] har modtaget sparring og anvisninger vedr. :

- Klasseledelse
- Forældrekontakt og forældremøder
- Inkluderende indsatser omkring elever i klassen

På opfølgende opstartsmøde d. 25.08 med nærmeste leder laves der aftaler om:

- At overholde aftaler, som han laver med teamet

- At ledelsens beskeder skal respekteres og overholdes
- At forældrekontakten skal være relevant, positiv og anerkendende (og hvis [klager] bliver i tvivl om formuleringer i en besked, skal han sende den-forbi teamet og få deres sparring, inden han sender den til forældrene
- At [klager] skal være mere tydelig i sin klasseledelse

[Klager] har flere gange valgt at sende elever på kontoret, til trods for, at han er blevet anvist andre muligheder, samt betydningen af hans relationsdannelse med eleverne.

[Klager] har valgt at sende mange udkast til forældrebeskeder til en person i teamet. Indholdet af de forslag stemmer ikke overens med de værdier, som [skole] bygger på. Fx, er det ikke [klagers] plads, at "true" en forælder med, at elevens fremtid på skolen er afhængig af, om mor for styr på sit barns adfærd.

Ved brandøvelse d. 05.09 havde [klager] ikke styr på antallet af elever i klassen. Efterfølgende valgte [klager] at gå fra eleverne. Han valgte at stille sig op ved ledelsens side og adspurgte om han havde undervisning svarede [klager] bekræftende. Leder beder [klager] være sammen med sine elever. Herefter vælger han at gå på kontoret for at spørge, om der er noget han hjælpe med. Det påpeges for [klager], at hans opgave var at være hos sine elever.

Leder påpeger, at der er en lang række forhold på en arbejdsplads og en skole, som man forventes at indrette sig efter - fx er der en forventning om, at man efterkommer de anvisninger man får af sin leder, at man møder på aftalte tidspunkter og i det hele taget overholder aftaler. Fx er [klager] udeblevet fra lærermøde d. 23.08 - til trods for, at

han havde fået selvstændig besked og at hans team sms'ede efterham. [Klager] valgte at udeblive fra aftale med en kollega om at overvære hendes klasseledelse - til trods for, at leder har anvist det tydeligt - flere gange.

Leder påpeger, at man skal udvise respekt for trufne beslutninger fx på et netværksmøde, hvor [klager] er uenig i handleplanen omkring et sårbart barn, vælger han at udstille sine holdninger. Det skaber forvirring og i den aktuelle situation, blev den pågældende forælder taget til gidsel i forhold til at skulle tage stilling til [klagers] holdning.

Leder gav flere eksempler på situationer, hvor [klager] ikke tog hensyn til klassen, men valgte at have fokus med et enkelt barn. Prioriteringen i flere situationer var forkerte.

Leder tilkendegav, at [klagers] adfærd var uprofessionel og uforenelige med de værdier vi har på en arbejdsplads og på [skole].

På baggrund af ovenstående har leder valgt at indstille [klager] til afsked i prøvetiden. Leder meddeler, at [klager] er fritstillet og skal blot huske at aflevere det af [klagers] materiale, som han evt. måtte have derhjemme.

Medarbejders bemærkninger:

[Klager] tilkendegav at være meget ked af den beslutning og af situationen og spørger, om han ikke kan få en chance mere.

[Klager] tilkendegiver, at han er lydsensitiv og at han har brug for, at der er ro i klassen og at eleverne sidder stille på deres pladser.

I forhold til det lærermøde, som han var udeblevet fra, tilkendegav [klager], at han havde siddet på forberedelsesrummet og var fordybet i planlægningen af forældremødet.

[Klager] tilkendegiver, at han hurtigt glemmer ting, hvis han har meget at se til og tilkendegiver, at det er en svær klasse og en svær opgave.

[Klager] tilkendegiver, at den vejledning og de anvisninger, som han har modtaget ikke i tilstrækkelig grad tog udgangspunkt i [klagers] behov.

Udeblivelse fra observation hos kollega begrundede [klager]med, at han ikke havde læst aulakorrespondance på "den måde", at han havde set den sent om aftenen og fra en liggende position, hvor det var svært at læse den.

[Klager] tilkendegiver, at han er rigtig glad for at være på [skole] og at han vil forbedre sig, hvis han får en chance mere.

[Klager] tilkendegiver, at han gerne ville have haft en bisidder med til mødet

...”

Klager sendte samme dag følgende besked til afdelingslederen på Aula:

”...

Jeg vil gerne blive i stillingen, hvis der på [skole] er plads til at man laver fejl. Fordi jeg nu er kommet i stand til, personligt og fagligt at kunne varetage stillingen.

Derfor er jeg i dialog med min fagforening og vil høre om i vil udsætte beskeden ud til team m.fl..?

Optimalt for alle, ringer i til mig og genansætter mig fra i morgen.

...”

Klager fik herefter følgende svar fra afdelingslederen:

”...

Jeg er ikke i tvivl om, at du gerne havde set dig selv fortsætte, men det er ikke en mulighed.

Du ønskes held og lykke fremover

...”

Den 6. september 2022 sendte indklagede en besked ud til de ansatte hos indklagede, hvoraf fremgår:

”...

Kære alle

[Klager] er fra d.d. fratrudd sin stilling som lærer på [skole].

[Lærer 1's] timer vil, frem til [lærer 1] er tilbage efter jul, fortrinsvis blive læst af [lærer 2] og [lærer 3] - og nogle af vores dygtige, faste vikarer.

[Klager] ønskes god vind fremover!

...”

Den 7. september 2022 modtog klager et høringsbrev i forbindelse med påtænkt afskedigelse, hvoraf fremgår:

”...

[Afdeling for jura] påtænker, på vegne af ledelsen på [skole], at afskedige dig i prøvetiden fra din stilling som lærer på [skole] i [afdeling] i [indklagede].

En eventuel afskedigelse vil ske med det aftalte varsel i prøvetiden på 14 dage samt i henhold til § 19 i Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne, så du fratrudder d. 6. oktober 2022

Dit opsigelsesvarsel er beregnet ud fra, at du har været uafbrudtansat som lærer siden den 8. august 2022, og du har derfor et opsigelsesvarsel på 14 dage.

...

Baggrund

Baggrunden for den påtænkte afsked er følgende:

Du tiltrådte stillingen som lærer på [skole] d. 8. august 2022.

D. 25. august 2022 afholdt ledelsen en samtale med dig, da der var flere episoder, som undrede ledelsen og ledelsen så et behov for at få nogle klare aftaler med dig i forhold til at sikre samarbejdet omkring 5. C og undervisningens kvalitet. Under samtalen blev følgende aftalt:

- Aftaler indgået med teamet og aftaler omkring 5C skal overholdes.
- Ledelsens beskeder skal respekteres og overholdes.
- Forældrekontaktskal være relevant, positiv og anerkendende.
- Hvis [klager] er i tvivl om formuleringen i en besked, skal han sende den forbi teamet og få deres sparring inden han sender den til forældrene.
- [Klager] skal være mere tydelig i sin klasseledelse.

Konklusionen på samtalen var, at derefter 14 dage skulle følges op på, om aftalerne var overholdt.

D. 6. september 2022 afholdt ledelsen samtale med dig. Ledelsen beskrev flere eksempler, hvor ledelsen ikke fandt, at du levede op til forventningerne og de indgåede aftaler, da du fx havde sendt flere elever til kontoret, selvom du var anvist andre muligheder. Du havde ligeledes formuleret en besked til en forælder, hvor du truede forælderen med barnets fremtid på skolen på baggrund af barnets adfærd i dine timer. Derudover havde du ikke styr på dine elever under en brandøvelse og forlod eleverne. Ledelsen måtte påpege overfor dig, at din opgave var at være sammen med dine elever. Endeligt tilkendegav ledelsen, at din adfærd var uprofessionel og uforenelige med værdierne på [skole]. Du blev i forlængelse heraf indstillet til afsked i prøvetiden.

Foreløbig vurdering

Det er ledelsen på [skole] og [afdeling for juras] foreløbige vurdering, at prøvetiden ikke er forløbet tilfredsstillende.

Ved denne vurdering er der særligt lagt vægt på de fremhævede kritikpunkter ved samtalerne d. 25. august 2022 samt d. 6. september 2022. Der er desuden lagt vægt på, at ledelsen har forsøgt at instruere dig til en bedre opgaveløsning, der dog ikke har medført, at du har kunne indfri forventningerne til en lærer ansat på [skole].

På baggrund af ovenstående påtænkes du afskediget fra din stilling.

Det skal meddeles, at du fortsat vil være fritaget for tjeneste, indtil der træffes endelig afgørelse i sagen.

...”

Den 14. september 2022 sendte klager en mail til indklagede, hvori han havde indsat sine kommentarer til indklagedes brev af 7. september 2022:

”...

Hermed mine svar på høringsskrivelsen, kommenteret på "Hoveddokument" i denne skrifttype.

...

D. 25. august 2022, Ca to uger efter jeg havde meddelt forældreorlov til [navn] (afdelingsleder).

afholdt ledelsen en samtale med dig, afdelingsleder [navn] holdt dette møde med mig, uden at sende dagsorden på forhånd. Det var en lang dagsorden og der var ikke afsat tid nok til, at jeg kunne svare på punkterne.

da der var flere episoder, som undrede ledelsen og ledelsen så et behov for at få nogle klare aftaler med dig i forhold til at sikre samarbejdet omkring 5. C og undervisningens kvalitet. Dagen inden, d. 24. aug, var jeg til første møde, hvor alle indsatser på elever blev gennemgået, så jeg havde ca. haft en dag til at efterleve det, som jeg vidste krævedes af stillingen.

Under samtalen blev følgende aftalt:

- *Aftaler indgået med teamet og aftaler omkring 5C skal overholdes.*

Jeg overholdt disse ift. hvad jeg var blevet oplyst om. Flere teammøder blev aflyst og jeg prøvede at kommunikere på skrift til team om klassen, men fik intet svar. Det var først til teammøde d. 24. aug., at jeg fik retningslinjer for konflikthåndtering og konsekvenser for ikke elevrettet adfærd at vide ...

- *Ledelsens beskeder skal respekteres og overholdes.*

Jeg tror at med denne besked, hentydes til netværksmødet, hvor den nye og uafprøvede afdelingsleder [navn] få minutter inde i mødet, som jeg ikke vidste hvor skulle afholdes, siger til mig: "Du er bare med på "En lytter"" med et glimt i øjet, hvilket jeg ikke vidste helt hvad betød. Da jeg ikke havde fået fremsendt dagsorden til mødet inden da, havde jeg min egen dagsorden til det møde. Nemlig at videregive elevens ønsker fra interview med eleven samme dag. Og vise mig til mødet som faglærer med faglige perspektiver. Det beklager jeg.

- *Forældrekontakt skal være relevant, positiv og anerkendende. Hvis [klager] er i tvivl om formuleringen i en besked, skal han sende den forbi teamet og få deres sparring inden han sender den til forældrene.*

Det var jeg begyndt på at gøre. Altså efter jeg havde haft mulighed for at aftale at gøre dette med teamet til første teammøde, uden for opstartsugen, d. 24. august. Herefter fik jeg også sat møder i stand med DSA- og læse-vejleder. Fik arrangeret observationer i flere klasser med flere af mine kollegaer.

- *[Klager] skal være mere tydelig i sin klasseledelse.*

Jeg blev mere tydelig i min klasseledelse, efterhånden som jeg fik lavet aftaler med team, da fik jeg nemlig værktøjer til at takle de indsatser, på eleverne og i sær autisme i klassen.

Det var først d. 24. aug., der var møde om alle indsatserne i klassen. Det var derfor først herefter jeg fik mulighed for at arbejde på min undervisning til den ene elev, der kom og gik ind og ud ad klassen som han ville. Dette problem var før blevet slået hen med at denne elev var "meget lystbetonet" ..

Konklusionen på samtalen var, at der efter 14 dage skulle følges op på, om aftalerne var overholdt.

D. 6. september 2022 afholdt ledelsen samtale med dig. Ledelsen beskrev flere eksempler, hvor ledelsen ikke fandt, at du levede op til forventningerne og de indgåede aftaler, da du fx havde sendt flere elever til kontoret, selvom du var anvist andre muligheder.

Efter aftale med [afdelingsleder] har jeg sendt en elev på hendes kontor. Jeg var desperat gået ned med en elev til [afdelingsleder], der var på vej til møde. Hun sagde, at hun ville være i møde, men at det var fint at sende eleven ned foran hendes kontor.

Jeg afslog tilbuddet og tog alligevel eleven med op i klassen igen, hvor han fremturede, så jeg viste ham ned foran hendes kontor. På vej ud ad klassen råbte han af mig, så jeg følte mig truet.

Du havde ligeledes formuleret en besked til en forælder, hvor du truede forælderen med barnets fremtid på skolen på baggrund af barnets adfærd i dine timer.

Samme elev som i forrige kommentar. Jeg prøvede at få mit team i tale om eleven og om hvordan jeg takler kontakten til elevens mor.

Jeg fremsendte formuleringen, fordi jeg var i affekt af situationen, at blive råbt af inde i klassen. Jeg havde følt mig truet, så jeg valgte ikke at tage kontakt til elevens forælder med det samme.

Da jeg senere ville tage kontakt, kunne jeg ikke få fat på forælderen. Mine første indskydelser til en besked til moren, var imidlertid havnet på [afdelingsleders] bord, hvorfor hun foreslog at give feedback på beskeden til moren, således, at jeg kunne kommunikere i overensstemmelse med [skoles] værdier. Det gjorde jeg ved at sende mit svar til moren afsted, til [afdelingsleder], med alle de indskydelser jeg kunne finde på, så jeg kunne få feedback. Kort efter havde hun truffet en beslutning om, at en anden skulle tage kontakt til elevens mor. Yderst beklageligt, gik jeg glip af denne forældrekontakt, som jeg havde set frem til og var nødvendig for mig at have, for at håndtere eleven.

Derudover havde du ikke styr på dine elever under en brandøvelse Jeg havde styr på alle elever, men da jeg skulle eftertælle dem manglede der en som lå og var kommet til skade bagerst i rækken.

og forlod eleverne. Ledelsen måtte påpege overfor dig, at din opgave var at være sammen med dine elever.

Fordi brandalarmen havde kørt i en halv time efter brandøvelsen og det derfor ikke var muligt at være i klassen, tog jeg dem udenfor. Jeg var inde for at kigge efter den lærer der skulle overtage eleverne efter mig. Hun var ikke til stede under brandøvelsen og hun tog ikke sin telefon.

Endeligt tilkendegav ledelsen, at din adfærd var uprofessionel og uforenelige med værdierne på [skole]. Jeg erkender, at jeg skulle have haft en bedre situationsfornemmelse på netværksmødet den 17. august

Ved denne vurdering er der særligt lagt vægt på de fremhævede kritikpunkter ved samtalerne d. 25. august 2022 samt d. 6. september 2022.

Der er desuden lagt vægt på, at ledelsen har forsøgt at instruere dig til en bedre opgaveløsning, der dog ikke har medført, at du har kunne indfri forventningerne til en lærer ansat på [skole].

Øverste leder [navn] havde i min ansættelsesproces sagt, at jeg ville være perfekt i dette vikariat og dette team, fremfor den faste stilling, i matematik, skolen også havde slået op, hvilket jeg var interesseret i at få. Desuden sagde jeg i min ansættelsesproces, at jeg var interesseret i de vedvarende relationer med børnene. Vi indgik kompromis med vikariatet, såfremt jeg kunne få en fast ansættelse.

Mødet d. 6. sept., hvor der heller ikke var bisidder, sagde [afdelingsleder] til mig at skolen og [klager] "bare ikke er et match". Jeg havde i øvrigt heller ikke her fået fremsendt en dagsorden for inden. Derfor undrer det mig nu, de kritikpunktet om ikke at være professionel og manglende klasseledelse. Når de fra ansættelsens start godt vidste, at jeg var ny og havde en travl hverdag derhjemme.

Denne fritstilling, uden høringsperiode har bevirket, at jeg skal have hjælp fra en psykolog, så jeg kan få selvværd igen og genoprette min lyst til at komme tilbage til folkeskolen.

...”

Den 21. september 2022 henvendte klagers partsrepræsentant sig til indklagede. Følgende fremgår af klagers partsrepræsentants mail:

”...

Da [klager] efter ansættelsen på [indklagede] har givet udtryk for, at han ville udnytte sin ret til at holde forældreorlov, er det [klagers partsrepræsentant] vurdering, at såfremt opsigelsen af [klager] gennemføres vil der være tale om brud på Ligebehandlingsloven.

[Klager] oplyste den 12. august sin afdelingsleder, at han ønskede at holde forældreorlov i januar og februar 2023 efter at det vikariat, som han var ansat til at varetage i den første del af sin ansættelse, udløb.

Det fremgår af den påtænkte opsigelse bl.a. "Det skal meddelelse, at du fortsat vil være fritaget for tjeneste, indtil der træffes endelig afgørelse i sagen". [Klagers partsrepræsentant] går ud fra, at [klager] er fritstillet og fortsætter med at være det i opsigelsesvarslet, såfremt han bliver opsagt. [Klagers partsrepræsentant] skal i den forbindelse henvide til at [skoleleder] den 6. september skrev følgende besked på Aula til alle medarbejdere på [skole] "Kære alle, [klager] er fra d.d. fratrukket sin stilling som lærer på [skole]. [Lærer 1] timer vil, frem til [lærer 1] er tilbage efter jul, fortrinsvis blive løst af [lærer 2] og [lærer 3] og nogle af vores dygtige faste vikarer. [Klager] ønskes god vind fremover. Bh [skoleleder]" Hertil svarede [klager] "Kære [skoleleder] og [afdelingsleder], Jeg vil gerne blive i stillingen, hvis der på [skole] er plads til at man laver fejl. Fordi jeg nu er kommet i stand til personligt og fagligt at kunne varetage stillingen " Hertil svarer [skoleleder] "Kære [klager], jeg er ikke i tvivl om, at du gerne havde set dig selv fortsætte, men det er ikke en mulighed. Du ønskes held og lykke fremover".

[Klagers partsrepræsentant] finder, at der er brud på overenskomsten, når [skole] reelt skrider til afsked før høringen af [klagers partsrepræsentant] er afsluttet. [Klagers partsrepræsentant] finder samtidig ikke at reglerne om forvaltningsretlig høring er overholdt.

Afslutningsvis skal [klagers partsrepræsentant] anmode om at [klager] får udbetalt løn for de timer han har arbejdet uden at få løn for det, hvilket fremgår af vedlagte mail af 1. august 2022. [Klagers partsrepræsentant] er af den opfattelse at der i henhold til overenskomsten skal betales løn for de timer som præsteres.

...”

Den 23. september 2022 blev klager afskediget fra sin stilling som lærer. Følgende fremgår af afskedigelsesbrevet:

”...

Ledelsen på [skole] og [afdeling for jura] har på baggrund af dine og din faglige organisations bemærkninger på ny vurderet din sag og truffet endelig afgørelse om, at du afskediges fra din stilling som lærer.

...

Baggrund

Du tiltrådte stillingen som lærer på [skole] d. 8. august 2022.

D. 25. august 2022 afholdt ledelsen en samtale med dig, da der var flere episoder, som undrede ledelsen og ledelsen så et behov for at få nogle klare aftaler med dig i forhold til at sikre samarbejdet omkring 5. C og undervisningens kvalitet. Under samtalen blev følgende aftalt:

...

Høringsvar

[Afdeling for jura] har den 14. september 2022 modtaget

dine bemærkninger til den påtænkte afsked og d. 21. september 2022 er modtaget din faglige organisations bemærkninger. Det fremgår af bemærkningerne:

- At en afskedigelse af dig vil være et brud på Ligebehandlingsloven, da du d. 12. august 2022 oplyste til en afdelingsleder, at du skulle have forældreorlov i januar og februar 2023.
- At du til de indkaldte samtaler d. 25. august 2022 og d. 6. september 2022 ikke havde modtaget en dagsorden, at der ikke var afsat tilstrækkelig tid til, at du kunne svare på de mange punkter under samtalen og du var heller ikke meddelt ret til bisidder.
- At ledelsens kritik til dels er ukorrekt og til dels undskyldelig som ny i stillingen med et travlt hjemmeliv og eftersom du først d. 24. august 2022 fik redskaber til konflikthåndtering.
- At der er brud på både overenskomsten samt de forvaltningsretlige regler, da skolelederen d. 6. september 2022 meldte ud, at du var fratrukket, hvorefter ledelsen traf afgørelse forud for afslutningen af høringsprocessen.
- At du har et lønkrav som følge af præsterede timer i august, som du ikke har modtaget løn for.

Ledelsen på [skole] og [afdeling for jura] har følgende bemærkninger til dit høringsvar:

Afskedigelsen af dig er ikke begrundet i din varsling om afholdelse af forældreorlov. [Indklagede] og [skole] støtter, at mænd i højere grad udnytter deres ret til både barsels- og forældreorlov. Skolelederen sagde således også til dig dagen efter din meddelelse til afdelingslederen, at det passede perfekt i forhold til, at en anden lærer ville være tilbage og selvfølgelig skulle du ikke være bekymret for at sige, at du skulle være sammen med din lille nulle. I havde derefter en snak om, hvor dejligt det var, at fædre i dag, i modsætning til den gang skolelederens børn var små, netop havde den mulighed. Derudover er forløbet og kritikken af dig veldokumenteret ved referater af de afholdte samtaler med bilag, hvorefter der ikke kan være tvivl om, hvad grundlaget er for afskedigelsen af dig. Det afvises således, at afskedigelsen af dig vil være et brud på Ligebehandlingsloven.

Det er korrekt, at du til de indkaldte samtaler ikke modtog detaljerede dagsordener. Det var dog angivet i indkaldelserne, hvad emnerne var. Samtalen d. 25. august 2022 var et opfølgende opstartsmøde og samtalen d. 6. september 2022 handlede om, hvordan du løftede dine arbejdsopgaver som lærer på [skole]. Det er ligeledes

korrekt, at du ikke blev tilbudt ret til bisidder til samtalerne. Givet samtalerne karakter og formål anså ledelsen det ikke for nødvendigt at tilbyde dig ret til bisidder.

Samtalen d. 25. august 2022 skete som led i den almindelige ledelsesmæssige dialog med dig. Formålet med samtalen var, som nævnt, at følge op på din opstart og instruere dig i den ønskede opgavevaretagelse i stillingen. Samtalen var sat til kl. 10 og du havde først undervisning kl. 12.10, så der var rigeligt tid til at drøfte alle

punkter. Samtalen varede 45 minutter og sluttede kun på dette tidspunkt, da alle punkter var drøftet. Det fremgår da også af referatet af samtalen, hvad I drøftede og aftalte til hver af de 4 punkter, som indgik i samtalen.

Samtalen d. 6. september 2022 havde primært et personalepolitisk formål i forhold til at fortælle dig ved en personlig samtale, at du blev indstillet til afsked i prøvetiden samt hvad baggrunden var for ledelsens beslutning herom. Samtalen ville have været overflødig, hvis du havde modtaget en detaljeret dagsorden og eftersom samtalen havde karakter af en meddelelssamtale og ikke en sagsoplysende samtale eller en høring blev du ikke eksplicit tilbudt ret til bisidder.

Det er således beklageligt, at du ikke anser processen som svarende til dine forventninger eller behov. Det ændrer dog ikke på, at prøvetiden ikke forløb tilfredsstillende, fordi ledelsen oplevede en række mangler i udførelsen af dit arbejde som lærer.

Det er forventeligt, at der vil være en oplæringsfase ved nyansættelser. Du er dog uddannet meritlærer og du oplyste ved ansættelssamtalen, at du havde rigtig godt styr på din klasseledelse. Derudover modtog du vejledning og sparring fra dine kollegaer samt instruktion fra ledelsen. På trods af din uddannelse, din tidligere erfaring, vejledning og sparring fra dine kollegaer samt instruktion fra ledelsen var der således fortsat mangler i din arbejdsudførelse. Manglerne er eksemplificeret og beskrevet under samtalen d. 25. august 2022 og samtalen d. 6. september 2022. Ledelsen deler således ikke din opfattelse i forhold til, at manglerne er ukorrekte eller undskyldelige i forhold til hverken en oplæringsperiode eller din travle hverdag derhjemme.

Det er korrekt, at ledelsen skrev ud til børn og forældre, at du var fratrådt og hvem der ville forestå undervisningen. Ledelsen havde en forventning om, at du ikke vendte tilbage til klassen og på baggrund af dit fravær var der et behov for at berolige forældrene om, at der var styr på klassen. Du bidrog i øvrigt til denne udmelding, idet du d. 8. september 2022 meddelte dine elever, at du var stoppet, fordi du savnede dine børn og du meddelte ligeledes samme dag i personalestuen, at du stoppede, fordi det var rigtig hårdt at have små børn og være lærer.

Ledelsens udmelding var således ikke et udtryk for, at der var truffet endelig afgørelse i sagen, hvilket understøttes af:

- At det ved fremsendelse af referatet afd. 6. september 2022 blev angivet: "Du vil i fratrædelsesforløbet blive partshørt og dermed have mulighed for at tilkendegive yderligere."
- At du har modtaget et partshøringsbrev fra [afdeling for jura] med angivelse af muligheden for at fremkomme med bemærkninger. Din faglige organisation har fået samme mulighed.
- At skoleledelsen ikke har en selvstændig kompetence til at træffe afgørelse i afskedigelsessager. Afskedigelsessager sagsbehandles af [afdeling for jura], hvilket ligeledes er begrundet en sikring af, at de overenskomstmæssige og forvaltningsretlige regler overholdes. [Klagers partsrepræsentant] er bekendt med denne kompetencefordeling i [indklagede]
- At der først med dette brev modtages en afgørelse i sagen.

Det kan herefter ikke anerkendes, at der er brud på hverken overenskomst eller forvaltningsretlige regler.

I forhold til det fremsatte lønkrav, så vil dette blive behandlet uafhængigt af afskedssagen.

Vurdering

Det er ledelsen på [skole] og [afdeling for juras] vurdering, at prøvetiden ikke er forløbet tilfredsstillende.

Ved denne vurdering er der særligt lagt vægt på de fremhævede kritikpunkter ved samtalerne d. 25. august 2022 samt d. 6. september 2022. Der er desuden lagt vægt på, at ledelsen har forsøgt at instruere dig til en

bedre opgaveløsning, der dog ikke har medført, at du har kunne indfri forventningerne til en lærer ansat på [skole].

På baggrund af ovenstående afskediges du fra din stilling som lærer, så du fratræder d. 7. oktober 2022.

...”

Den 1. oktober 2022 blev klager ansat som pædagog i den indklagede kommune.

Den 17. oktober 2022 afholdt klagers partsrepræsentant og indklagede et forhandlingsmøde, hvor parterne ikke nåede til enighed.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 8. marts 2023.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 250.002,06 kr. svarende til seks måneders løn.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at han blev afskediget fra sin stilling som lærer.

Klager blev afskediget i forlængelse af, at han ville benytte sin ret til at holde forældreorlov. Indklagede har ikke løftet bevisbyrden for, at klagers ønske om at benytte sin ret til at afholde forældreorlov ikke har haft indflydelse på indklagedes beslutning om at afskedige ham. Indklagede har således handlet i strid med ligebehandlingslovens § 9.

Klager tiltrådte sin stilling den 8. august 2022. Efter barselsloven skulle klager have underrettet sin arbejdsgiver om sit ønske om at udnytte sin ret til forældreorlov den 7. august 2022. På dette tidspunkt var klager dog ikke tiltrådt stillingen. Af indklagedes barselsvejledning fremgår, at ansatte, der først tiltræder et job efter varslingsfristens udløb, så hurtigt som muligt skal underrette arbejdsgiveren herom. Klager må således anses som at have underrettet indklagede rettidigt. Hertil må det fremhæves, at indklagede ikke i forbindelse med klagers varsling den 12. august 2022 bestred klagers ret til forældreorlov.

I forbindelse med, at klager den 12. august 2022 varslede forældreorlov, oplevede han, at afdelingslederen tog negativt imod beskeden, hvorfor klager den 15. august 2022 tog spørgsmålet op under et møde med skolelederen. På mødet angav klager, at han var bange for at sige, at han skulle på barsel.

Skolelederen reagerede positivt på klagers udmelding, men det var tydeligt ved første møde med afdelingslederen den 12. august 2022, at klagers udmelding om forestående forældreorlov kom meget bag på hende, og at hun følte sig ført bag lyset.

Klager bestrider, at afdelingslederen satte sig ved siden af ham til et fredagsarrangement, som indklagede angiver i sine bemærkninger. Klager fortalte alene nogle fra sit team om sin familie til dette arrangement.

Den 25. august 2022 afholdt afdelingslederen, som netop var hende, der ikke havde taget vel imod klagers ønske om at holde forældreorlov, et møde med klager. Der var ikke inden mødet sendt en dagsorden, og overskriften gav indtryk af at være et standardmøde i forbindelse med klagers nylige ansættelse. Der var tale om en lang dagsorden, og klager havde heller ikke haft lejlighed til at få en bisidder med.

Dagen inden mødet den 25. august 2022 blev der afholdt teammøde, hvor klager for første gang blev præsenteret for retningslinjer for konflikthåndtering og konsekvenser for ikke elevrettet adfærd. Endvidere fik klager for første gang gennemgået indsatser på eleverne i 5. C, og klager fik også her værktøjerne til at takle disse indsatser.

På tidspunktet for mødet den 25. august 2022 havde klager således haft en enkelt dag, hvor han var bekendt med indsatserne på de enkelte elever. Det skal understreges, at der i klassen var flere børn med særlige behov.

Klager anerkender, at han fik en overlevering af den tidligere lærer den 3. august 2022. Denne overlevering omhandlede, hvordan klager fagligt kunne gribe klassen an. Klager fik dog ikke vejledning om, hvorledes klager skulle håndtere de enkelte børn, herunder at han hverken fik information om, at nogle elever havde læsebesvær eller ordblindhed. Klager skulle selv opsøge hjælp og gik til en læsevejleder for at få hjælp til anvendelse af skolens forskellige systemer. Klager anser ikke den omtalte overlevering for at være tilstrækkelig.

Den 5. september 2022 blev klager indkaldt til et møde dagen efter, hvor han ikke fik nogen dagsorden eller blev opfordret til at tage en bisidder med. På mødet fik klager at vide, at ledelsen havde valgt at indstille ham til afskedigelse i prøveperioden.

Samme dag som mødet blev afholdt, skrev klagers leder til medarbejderne på skolen, at klager havde fratrukket sin stilling som lærer. Høring om opsigelse af 7. september 2022 kan således ikke anses for at være en reel høring af klager, idet beslutningen om opsigelsen var truffet forinden.

Udover, at klager oplevede, at afdelingslederen tog negativt imod beskeden om hans ønske om at benytte sin ret til at afholde forældreorlov, må det også fremhæves, at ledelsen først begyndte at have kritikpunkter i forhold til klager, efter han havde meddelt sit ønske om forældreorlov.

Af den påtænkte opsigelse fremgår en række hændelser, som indklagede begrundede afskedigelsen med. Efter indklagedes oplysninger skulle klager blandt andet have sendt flere elever på kontoret, hvilket ikke er korrekt, idet han alene efter aftale med skolelederen sendte en enkelt elev på kontoret. Det er ikke dokumenteret, hverken ved klager eller notater, at klager har sendt flere elever på kontoret.

Indklagede henviser derudover til, at klager har sendt mange beskeder til forældrene. Her må det fremhæves, at indklagede har fremlagt to beskeder, som klager har sendt til sin kollega, hvilket han var blevet anvist at gøre ved mødet den 25. august 2022. Indklagedes kritik går på, at der er sendt mange beskeder, men som det fremgår, er der angiveligt kun sendt to. Hertil kommer, at det kun er indholdet af den ene besked, som konkret kritiseres. Endelig er formuleringen sendt til en kollega og ikke en forælder.

Desuden henvises i den påtænkte opsigelse til, at klager ikke havde styr på eleverne under en brandøvelse. Det må i forhold til denne episode fremhæves, at klager befandt sig i en ikke selvforskyldt vanskelig situation under brandøvelsen, da der var fejl på alarmen.

Klager findes at have efterlevet kritikpunkterne, som blev italesat ved mødet den 25. august 2022, idet han, som det fremgår, har respekteret ledelsens anvisninger ved at sende beskeder til gennemsyn hos sin kollega og ved at gå ud til børnene under brandøvelsen efter at være blevet bedt om det og ved efter aftale at sende et barn ned på kontoret.

Klager må betragtes for at være en nyuddannet lærer, da han kun havde et års erfaring som vikar, inden han begyndte at arbejde hos indklagede. Klager mindede under sin ansættelse også sin afdelingsleder om, at han er en ny lærer. Det skal understreges, at klager ikke havde nogen erfaring med arbejdet med børn med diagnoser, herunder autisme, og at han først den 24. august 2022 blev præsenteret for de indsatser, der var sat i værk i forhold til de enkelte elever.

Indklagede har således ikke givet klager som ny lærer tilstrækkelig tid og dermed en reel chance for at udvikle og forbedre sig på de punkter, der blev fremhævet af ledelsen den 25. august 2022. Samtidig havde klager ikke tids nok de nødvendige redskaber i forhold til arbejdet med de børn i klassen, som havde særlige behov.

Der blev ikke skabt rum for klager som nyuddannet lærer, der alene havde erfaring som vikar, til at kunne varetage sin opgave som lærer, da han allerede otte arbejdsdage efter, at kritikpunkterne blev forelagt ham, blev indstillet til afskedigelse. Klager fik således ikke tid til at udvikle og forbedre sig til de kritiserede punkter. I den korte tid viste klager dog allerede, at han tog kritikken til sig.

Indklagede gør gældende, at det ansvar, ledelsens gav klager, ikke var for stort i forhold til klagers erfaringsniveau, eleverne i klassen med videre. Samtidig gør indklagede gældende, at forløbet under klagers ansættelse og afsked er udtryk for en sædvanlig prøvetidssag, og at forløbet ikke fulgte klagers varsling af forældreorlov.

Det skal igen understreges, at kritikpunkterne først opstod efter, at klager havde varslet sin forældreorlov den 12. august 2022. Ledelsen havde ikke givet udtryk for utilfredshed med klager arbejde hverken fra hans forberedende arbejde fra den 2. august til den 5. august 2022, eller fra han tiltrådte sin stilling den 8. august frem til opstartsmødet den 25. august 2022, som var 13 dage efter, at klager havde varslet forældreorlov.

Indklagede gør gældende, at det er skolelederen, der har afskedigelseskompetencen på skolen, og at en afdelingsleder ikke selvstændigt kan indlede et tjenstligt forløb eller indstille til afskedigelse.

Det var afdelingslederen, der kritiserede klager for de forhold, der blev oplyst i den påtænkte afskedigelse. Korrespondance mellem skolelederen og klager før indstillingen til påtænkt afskedigelse har udelukkende været i forhold til, at klager selv skulle skrive datoer for møder i teamet i sin kalender samt afvisning af klagers ønske om at holde selvbetalt ferie.

Klager gør dermed gældende, at det har været afdelingslederen, der under ansættelsen observerede klager, og som klagers nærmeste leder var den, der kunne kommentere på klagers faglige adfærd. De

oplistede kritikpunkter, der fremgår af den påtænkte afskedigelse, er alene punkter, der er blevet påtalt af afdelingslederen under ansættelsen. Det er først ved samtalen den 6. september 2022, hvor klager blev indstillet til afskedigelse, at skolelederen deltager. Det antages dermed også, at det var afdelingslederen, der gik videre til skolelederen med hendes utilfredshed med klager. Det gøres derfor gældende, at selvom afdelingslederen ikke har afskedigelseskompetencen, så er det hendes vurdering, der har ligget til grund for, at klager blev afskediget. Derfor har afdelingslederens reaktion og holdning til klagers varsling af forældreorlov også relevans for indstillingen til afsked.

Mødet den 25. august 2022 kan ikke betragtes som en tjenstlig samtale, da klager alene blev indkaldt til samtalen via Aula uden dagsorden og uden, at han blev opfordret til at have en bisidder med til samtalen.

Klager kan således ikke anses for at have modtaget en advarsel den 25. august 2022. Det må som følge heraf anses som disproportionalt, at ledelsen valgte at afskedige klager den 6. september 2022.

På baggrund af ovenstående må valget om at afskedige klager ikke anses som at være proportionelt, da skolen, på trods af at have kendskab til, at klager var nyuddannet uden kendskab til arbejdet med børn med særlige behov, herunder diagnoser som autisme, ikke har givet ham den fornødne tid fra den 24. august 2022, hvor han var bekendt med de fornødne redskaber samt en advarsel forud for afskedigelsen. Hertil kommer, at det direkte grundlag for opsigelsen ikke er tilstrækkeligt dokumenteret og kritikpunkterne ikke alene kan tilskrives klager. Valget om at afskedige klager må henset til ovennævnte hændelsesforløb i stedet anses som at have været påvirket af hans ønske om at afholde forældreorlov.

Indklagede anfører, at den ansættelsesretlige retsstilling ved afskedigelse i prøvetiden er, at arbejdsgiver har et frit skøn til at vurdere, hvorvidt medarbejderen forventes at leve op til kravene til stillingen. Denne sag omhandler forskelsbehandling på grund af varsling af forældreorlov efter ligebehandlingsloven. Sager efter ligebehandlingsloven har et andet udgangspunkt end almindelige sager om urimelige opsigelser, da en arbejdsgiver, uanset tidspunktet under ansættelsen, ikke må forskelsbehandle en lønmodtager i strid med denne lov. At opsigelsen af klager blev foretaget i hans prøvetid, har dermed ingen betydning for vurderingen af, om opsigelsen er i strid med ligebehandlingsloven.

Det må derfor afslutningsvist bemærkes, at der i henhold til ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, er omvendt bevisbyrde i den pågældende sag, da afskedigelsen sker i varslingsperioden. Det er således indklagede, der i sagen skal løfte bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager ikke er helt eller delvist begrundet i klagers ønske om at benytte sin ret til at afholde forældreorlov. Da indklagede i den konkrete sag ikke har løftet denne bevisbyrde, må behandlingen af samt valget om at afskedige klager anses som at være forskelsbehandling på grund af køn i strid med ligebehandlingslovens § 9.

Indklagede gør gældende, at klager ikke er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afskedigelsen. Indklagede gør ligeledes gældende, at sagen skal afvises på parts- og vidneforklaringer, da parterne er uenige om væsentlige detaljer vedrørende de faktiske omstændigheder i sagen.

Indklagede bestrider, at afdelingslederen reagerede negativt på varslingen af forældreorlov den 12. august 2022. Afdelingslederen var hverken overrasket eller følte sig ført bag lyset. Afdelingslederen bad klager om at tale med skolelederen, da hun havde ansat klager og havde et overblik over hvilke arbejdsopgaver, som klager skulle have varetaget på tidspunktet for forældreorloven.

Efter klagers egne oplysninger kom afdelingslederen ikke med nogen negative udtalelser, og klagers opfattelse var alene baseret på en fortolkning af afdelingslederens mimik. Det bemærkes hertil, at afdelingslederen den 5. august 2022 ved et fredagsarrangement med personalet på skolen satte sig ved siden af klager. Klager fortalte her om sin familie og børn, herunder at han havde en lille ny søn. Det kom derfor ikke som en overraskelse for afdelingslederen den 12. august 2022, at klager skulle afholde forældreorlov, da afdelingslederen tænkte, at det var en naturlig følge af at blive forælder. Klagers fortolkning var således fejlagtig, og fortolkningen blev under alle omstændigheder afkræftet af skolelederen allerede den følgende arbejdsdag den 15. august 2022.

Under samtalen med skolelederen allerede den følgende arbejdsdag den 15. august 2022 angav skolelederen, at det var glædelige nyheder, og tidspunktet for forældreorloven passede helt perfekt, da en anden lærer kom tilbage fra forældreorlov på samme tidspunkt. Det anerkendes af klager, at skolelederen var positiv ved klagers udmelding.

Det bemærkes her, at det er skolelederen, der har afskedigelseskompetencen på skolen. En afdelingsleder kan ikke selvstændigt indlede et tjenstligt forløb eller indstille til afsked. Det var således også skolelederen, der indstillede klager til afskedigelse ved samtale den 6. september 2022.

Det anerkendes, at afdelingslederen var klagers nærmeste leder og derfor foretog ledelsesopfølgningen frem til det tjenstlige forløb. Ledelsesteamet på skolen havde dog en høj grad af gensidig involvering og sparring i personalesager generelt. Derudover var afdelingslederen og skolelederen i tæt sparring om onboarding af klager og andre medarbejdere, da afdelingslederen selv var nyansat på skolen og kun havde været ansat siden den 1. august 2022.

Skolelederen samt det øvrige ledelsesteam var således inddraget i den ledelsesmæssige opfølgning på klagers arbejdsudførelse, og det var tydeligt for hele ledelsen, at klager manglede grundlæggende kompetencer og færdigheder for at varetage arbejdet som lærer. Som skolens personaleansvarlige leder var det dog skolelederen, der varetog det tjenstlige forløb og traf beslutning om indstilling til afskedigelse.

Klager blev ansat på prøvetid. Formålet med prøvetiden er, at begge parter kan se hinanden an og vurdere mulighederne for, om forventningerne til stillingen kan indfries.

Prøvetiden er tre måneder, men arbejdsgiver har reelt kun 1,5 måneder til at foretage sin vurdering, da sagsbehandling, partshøringsperiode og opsigelsesvarslet skal være indeholdt i de tre måneder. Det er derfor afgørende, at ledelsen handler hurtigt på eventuelle problematikker i medarbejderens arbejdsudførelse både i forhold til at forsøge at instruere medarbejderen til en bedre opgaveløsning og i forhold til en indstilling til afsked i prøvetiden.

Opstartssamtalen den 25. august 2022 var ledelsens forsøg på at instruere klager til en bedre opgaveløsning. Som det fremgår af referatet, gav ledelsens til hvert kritikpunkt både konkrete eksempler på klagers kritisable adfærd samt forventninger til den ønskede adfærd og opgaveløsning fremadrettet. Ved ledelsens fremsendelse af referatet af opstartssamtalen til klager responderede klager med et tak for referatet og en angivelse af, at han ville gøre sit bedste for at efterleve det. Klager spurgte desuden, om det var muligt at observere klasseledelse hos en garvet kollega, hvilket ledelsen imødekom.

Efter opstartssamtalen oplevede ledelsen fortsat problematikker i klagers udførelse af arbejdet, og ledelsen besluttede herefter at indstille klager til afskedigelse, da vurderingen var, at han ikke kunne indfri forventningerne til en lærer. Klager blev meddelt indstillingen til afskedigelse ved samtale den 6. september 2022. Under samtalen redegjorde ledelsen for baggrunden for indstillingen med konkrete eksempler på den fortsatte kritik af klagers arbejdsudførelse. Klager afviste ikke, at de konkrete eksempler havde fundet sted, men søgte at bortforklare dem.

Ledelsen er ikke enig i, at forventningerne til klager var for store henset til klagers erfaringsniveau, eleverne i klagers klasse, understøttende tiltag i klassen, oplæring af klager samt sparring med klagers kollegaer. Derudover havde ledelsen og klager et fælles behov for, at klager levede op til forventningerne, da det var afgørende for elevernes læringsmiljø.

Ledelsen ville således gerne have, at klager lykkedes med opgaven, og ledelsen forsøgte dokumenterbart at instruere klager til en bedre opgaveløsning forud for afsked. Forløbet var tidsmæssigt sædvanligt for prøvetidssager og fulgte ansættelsesperioden, ikke varslingen af forældreorloven, som nærmest var sammenfaldende med ansættelsen.

Ledelsen tildelte klager arbejdsopgaver og iværksatte tiltag for at understøtte klager i overensstemmelse med klagers personlige forudsætninger for at varetage stillingen. Klager havde også tre lektioner færre om ugen end udgangspunktet, hvilket er tilfældet, hvis fx man er nyuddannet.

Klager fik den 3. august 2022 en grundig overlevering i forhold til eleverne og undervisning i klassen fra den dansklærer, som klager skulle være vikar for. Derudover indgik klager i et erfarent lærerteam, som løbende gav klager sparring og anvisninger i forhold til klassen samt årgangen. Den ansvarlige for handleplanerne i klassen gennemgik også handleplanerne med klager og kom med anbefalinger til, hvordan klager kunne arbejde i overensstemmelse med handleplanerne samt indsatser. Det er således ikke korrekt, at klager først den 24. august 2022 fik gennemgået indsatser i 5.c og fik værktøjerne til at tackle disse indsatser.

Henset til klagers udtalte personlige kompetencer og erfaring, den grundige overlevering fra kollega, gennemgangen af handleplaner og anbefalinger fra kollega, sparring og anvisninger fra et erfarent team samt ledelsens opstartssamtale den 12. august 2022 burde klager allerede kort efter ansættelsens start have forudsætningerne for at udføre arbejdet i overensstemmelse med ledelsens forventninger til en lærer

Klager levede dog ikke op til ledelsens forventninger. Klager lægger her selv vægt på de sidste otte dage af ansættelsen, men de nye episoder efter samtalen den 25. august 2022 udgjorde ikke et selvstændigt grundlag for ledelsens vurdering af, om prøvetiden var forløbet tilfredsstillende. De nye episoder var blot nye eksempler på eksisterende mangler. I ledelsens vurdering indgik således klagers arbejdsudførelse i den samlede ansættelsesperiode fra den 8. august 2022 til den 6. september 2022.

Blandt andet klagers manglende overholdelse af aftaler med teamet og aftaler omkring 5.c, manglende respekt for og overholdelse af ledelsens beslutninger, manglende relevant, positiv og anerkendende forældrekontakt og mangelfuld klasseledelse udgjorde grundlaget for afskedigelsen i prøvetiden.

Den ansættelsesretlige retstilling ved afskedigelse i prøvetiden er, at arbejdsgiver har et frit skøn til at vurdere, hvorvidt medarbejderen forventes at leve op til kravene til stillingen. Der er intet ansættelsesretligt krav om, at medarbejderen skal have modtaget en advarsel forud for afskedigelse.

Klagers holdepunkter for forskelsbehandling i forhold til en manglende advarsel samt manglende hensyntagen til, at klager var nyuddannet, er herefter fejlagtige.

Klager blev ansat den 8. august 2022, og prøvetiden blev påbegyndt samme dag. Klager fortalte fire dage efter ansættelsen, at han skulle holde forældreorlov. Påbegyndelse af prøvetiden og varslingen af forældreorlov var derfor nærmest sammenfaldende. Ledelsens vurdering af klager var således ikke udløst af klagers varsling af forældreorlov, men af ansættelsen, den aftalte prøvetid samt klagers arbejdspræstationer.

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 på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Ved ligebehandling forstås, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Som sagen er oplyst for nævnet, er det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, fravær efter barselsloven eller i varslingsperioder efter barselslovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Den 12. august 2022 varslede klager afholdelse af forældreorlov i januar og februar 2023 i henhold til barselslovens § 15, stk. 4. Det er ubestridt, at klager rettidigt varslede afholdelse af forældreorlov.

Da afskedigelsen af klager fandt sted efter, at klager rettidigt havde varslet afholdelse af fravær efter reglerne i barselslovens § 9, og inden klager havde afviklet sin planlagte forældreorlov, er det den omvendte bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, der finder anvendelse.

Det påhviler herefter indklagede at bevise, at afskedigelsen af klager ikke helt eller delvist var begrundet i klagers ønske om at afholde orlov efter barselsloven.

Afskedigelsen af klager den 23. september 2022 som lærer er begrundet i, at prøvetiden ikke var forløbet tilfredsstillende.

Det er nævnets vurdering, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager ikke helt eller delvist var begrundet i klagers ønske om at afholde orlov efter barselsloven.

Nævnet lægger herved vægt på, at det af referaterne og korrespondancen mellem klager og indklagede fremgår, at der var mangler ved klagers arbejde, og at klager både ved møder og på skriftligt grundlag blev gjort opmærksom herpå.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

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

Ligebehandlingsloven

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