

Udskriftsdato: 21. december 2025

KEN nr 9719 af 20/06/2025 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kompetence - afvisning

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 25-22678

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kompetence - afvisning

J.nr. 25-22678

En kvinde (klager), der var ansat i et vikarbureau som malervikar, klagede over virksomheden, som hun udlejet til (indklagede). Kvinden mente, at virksomheden havde forskelsbehandlet hende på grund af køn i forbindelse med, at virksomheden afmeldte aftalen med vikarbureauet, hvilket medførte, at kvinden blev afskediget fra sin stilling under graviditet.

Nævnet vurderede, at der ikke var et ansættelsesforhold imellem kvinden og virksomheden, og at virksomheden derfor ikke var arbejdsgiver for kvinden. Nævnet vurderede på den baggrund, at forholdet ikke var omfattet af ligebehandlingsloven.

Nævnet vurderede desuden, at forholdet ikke var omfattet af ligestillingsloven. Nævnet lagde vægt på, at klagen ikke angik forskelsbehandling i forbindelse med adgangen til og leveringen af varer og tjenesteydelser.

Klagen faldt derfor uden for nævnets kompetenceområde.

Nævnet afviste derfor at behandle klagen.

Sagen blev behandlet principielt.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sin stilling som malervikar under graviditet.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle klagen.

Sagsfremstilling

Klager, som er en kvinde, blev den 6. januar 2023 tilknyttet som malervikar hos den indklagede bruger-virksomhed. Klager var ansat i et vikarbureau, som stillede vikarer til rådighed for indklagede. Både klager og vikarbureauet kunne opsig vikariatet med en dags varsel.

Klager startede hos indklagede den 9. januar 2023.

Den 2. februar 2023 meddelte klager til vikarbureauet, at hun var gravid. Klager blev herefter sygemeldt, indtil en APV og en produktliste kunne udarbejdes.

Den 13. februar 2023 modtog klager kopi af produktlisten.

Den 20. februar 2023 genoptog klager arbejdet hos indklagede.

Den 24. februar 2023 sendte indklagede følgende mail til vikarbureauet:

”...

Da vi har lagt lidt om i produktionen, og vi får maler hjem fra byggepladserne, er jeg nødt til at afmelde [klager] allerede fra på mandag, der er simpelt hen for lidt til at vi kan være så mange malere i gang.

...”

Klager blev herefter afskediget fra sin stilling hos vikarbureauet.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 27. juni 2023.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 221.375,65 kr. svarende til 6 måneders løn.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at indklagede og/eller vikarbureauet har udsat klager for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev afskediget kort tid efter, at klager havde orienteret indklagede om sin graviditet.

De faktuelle omstændigheder, herunder uenigheder, der er relevante for selve bedømmelsen, er fremlagt i sagen. Sagen kan derfor afgøres på skriftligt grundlag, hvorfor indklagedes afvisningspåstand ikke bør tages til følge.

Klager henviser til Østre Landsrets dom af 31. marts 2011, sag B-1760-10.

Klager var ansat i en stilling som bygningsmaler. Der er ikke i jobbekræftelsen redegjort nærmere for, hvad der lå i stillingen, ligesom stillingen ikke er knyttet til særlige færdigheder.

Klager udførte de samme opgaver, som de øvrige ansatte i den hal, hvori hun udførte sine arbejdsopgaver, både dem, der var ansat direkte i indklagede og dem, der var tilknyttet via vikarbureau. Der var tilmed meget travlt.

Klager afviser, at der findes særlige teknikker for spartling, slibning og maling, som indklagede omtaler. Klager blev alene mødt med ros og anerkendelse for det arbejde, hun leverede hos indklagede, herunder fra kolleger og produktionslederen hos indklagede.

Indklagede har gjort gældende, at indklagede kærer sig meget sine gravide medarbejdere, og at dette blandt andet dokumenteres ved produktlisten. Det følger af arbejdsmiljølovgivningen, at en arbejdsgiver skal sikre gravide og ammendes sikkerhed og sundhed. Der er således tale om lovpligtige dokumenter.

Der forelå ubestridt et ansættelsesforhold mellem vikarbureauet og klager. Klager er derfor enig med brugervirksomheden i, at udgangspunktet er, at det er indklagede, der er pligtsubjekt i ligebehandlingslovens forstand.

Klager udførte arbejde for brugervirksomheden og var således underlagt brugervirksomhedens instruktionsbeføjelser. Klager henviser til nævnets afgørelser nr. 163/2011 af 28. oktober 2011 og nr. 227/2012 af 22. februar 2012.

Brugervirksomheden havde instruktionsbeføjelsen over klager, ligesom mail af 24. februar 2023 bekræfter, at brugervirksomheden ikke længere ønskede at benytte sig af klagers arbejdskraft. Vikarbureauet valgte at afskedige klager som følge af indklagedes beslutning om ikke at anvende klagers arbejdskraft.

Indklagede gør principalt gældende, at indklagede ikke havde nogen ansættelsesaftale med klager, og at indklagede derfor ikke er omfattet af ligebehandlingsloven.

Indklagede gør subsidiært gældende, at afmeldingen af klager ikke var helt eller delvist begrundet i klagers graviditet.

Indklagede havde ikke nogen ansættelsesaftale med klager og har derfor ikke afskediget hende. Indklagede kan derfor ikke pålægges at betale en godtgørelse til klager efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2.

Indklagede havde en aftale med vikarbureauet, som kunne opsiges med en dags varsel. Indklagedes afmelding af klager var alene begrundet i, at indklagede havde for mange malere til for få opgaver. Afmeldingen af klager var ikke en beslutning, der blev truffet i relation til klager. Indklagede henviser til Østre Landsrets dom af 31. marts 2011, sag B-1760-10.

Hvis Ligebehandlingsnævnet vurderer, at indklagedes afmelding af klager er omfattet af ligebehandlingsloven, gør indklagede gældende, at afmeldingen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet.

På afskedigelsestidspunktet havde indklagede ikke arbejde nok til det antal malere, de havde. Indklagede var derfor nødsaget til at opsig flere malere og udvalgte de malere, der ud fra deres erfaring og kvalifikationer bedst kunne undværes. Ud over klager blev de to øvrige vikarer afmeldt, ligesom to af indklagedes fastansatte malere blev opsagt.

Ved udvælgelsen af, hvem der bedst kunne undværes, blev der udelukkende lagt vægt på saglige kriterier, herunder særligt erfaring og kvalifikationer. Der blev lagt særlig vægt på, hvilke af malerne, der mestrede den særlige spartlings- og malingsteknik, som indklagedes moduler kræver. Klager havde på udvælgelsestidspunktet udført arbejde for indklagede i 17 dage og mestrede ikke den nævnte teknik, hvorfor hun var blandt dem, der bedst kunne undværes blandt malerne.

Klager udførte ikke de samme opgaver som de øvrige ansatte. Klager var, grundet hendes korte ansættelse, ikke blevet introduceret til alle de arbejdsopgaver, som de fastansatte hos indklagede udførte. Indklagede fastholder, at modulbyggeriet hos indklagede krævede en særlig teknik.

Der var kun travlt hos indklagede, indtil indklagedes fastansatte malere kom ”hjem”, og der herefter ikke var arbejdsopgaver til dem alle.

Indklagede kærer sig meget om sine gravide malere, hvilket blandet andet dokumenteres ved den fremlagte produktliste, og opsigelsen af klager var på ingen måde begrundet i hendes graviditet.

De afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet, som klager henviser til, er ikke sammenlignelige med nærværende sag.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Om ligebehandlingsloven

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.

Klager var ansat i et vikarbureau som malervikar. Indklagede havde en aftale med vikarbureauet om, at klager skulle udføre arbejde for indklagede.

Der forelå således ikke et ansættelsesforhold imellem klager og indklagede. Nævnet vurderer derfor, at indklagede ikke var arbejdsgiver for klager.

Nævnet vurderer på den baggrund, at forholdet ikke er omfattet af ligebehandlingsloven.

Om ligestillingsloven

Ligebehandlingsnævnet behandler også klager over forskelsbehandling på grund af køn uden for arbejdsmarkedet efter lov om ligestilling af kvinder og mænd (ligestillingsloven).

Det fremgår af ligestillingsloven, at ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

Det fremgår af ligestillingslovens § 1 a, stk. 1, nr. 2, at forbuddet mod forskelsbehandling gælder for alle organisationer og personer, som leverer varer og tjenesteydelser, som er tilgængelige for offentligheden.

Ved tjenesteydelser forstås efter lovens forarbejder ydelser, der leveres eller udføres som led i erhvervs-mæssig drift.

Ligestillingsloven implementerer direktiv om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af tjenesteydelser (2004/113).

Det fremgår af direktivets artikel 1, at formålet med direktivet er at fastlægge en ramme for bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser.

Nævnet lægger derfor til grund, at ligestillingslovens § 1 a, stk. 1, nr. 2, finder anvendelse ved forskelsbehandling ved adgangen til og leveringen af varer og tjenesteydelser.

Klagen angår, om det var forskelsbehandling på grund af køn, at indklagede ophævede aftalen med vikarbureauet, hvilket medførte, at klager ikke længere var ansat hos vikarbureauet.

Klagen angår således ikke forskelsbehandling ved adgangen til og leveringen af varer eller tjenesteydelser.

Nævnet vurderer på den baggrund, at forholdet heller ikke er omfattet af ligestillingsloven. Klagen falder derfor ikke under nævnets kompetenceområde.

Nævnet afviser derfor at behandle klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

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

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde

Ligestillingsloven

- § 1 a om lovens anvendelsesområde