

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - medhold - retssag

Det var i strid med Ligebehandlingsloven, at en medarbejder blev opsagt under afholdelse af fædreorlov, efter at have fremsat krav om afholdelse af forældreorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 370.000 kr. Afgørelsen blev afsagt med dissens.

Klagen drejer sig om afskedigelse under afholdelse af fædreorlov og efter varsling af forældreorlov.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det er i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev opsagt under afholdelse af fædreorlov og efter at have fremsat krav om afholdelse af forældreorlov. Indklagede skal betale en godtgørelse til klageren på 370.000 kr.

Sagsfremstilling

Klager blev uddannet folkeskolelærer i 1974. I 1985 tog han en kandidatuddannelse i pædagogik (cand.pæd) fra Danmarks Lærerhøjskole.

Klager blev den 1. august 1995 ansat ved et seminarium, som i dag er lagt ind under indklagede. Klager arbejdede ved det Pædagogiske Fakultet og havde undervisningskompetence i pædagogik, almen didaktik og skolen i samfundet. Klager arbejdede på fuld tid, svarende til en årsnorm på 1.643 timer.

Den 1. januar 2008 blev klager i forbindelse med nedlæggelsen af sin daværende arbejdsplads overført til indklagede på uændrede vilkår. Klager fortsatte sit arbejde som lektor ved det Pædagogiske Fakultet.

Den 3. april 2008 meddelte klager, at han ønskede at afholde 12 ugers forældreorlov ved udgangen af 2008/i starten af 2009. Efter varslingsskrivelse af 16. maj 2008 blev klager den 30. maj 2008 opsagt af indklagede med fratrædelse den 30. november 2008. Opsigelse n var begrundet i arbejdsmangel, økonomiske problemer indenfor det Pædagogiske Fakultet på grund af fortsat fald i aktiviteter indenfor efter- og videreuddannelsesområdet, faldende optag og taxameterindtægter på grunduddannelsen, bortfald af finanslovsbevillinger til udviklingsaktiviteter og en vurdering af klagers faglige kvalifikationer.

Den 22. maj 2008 fødte klagers kone deres fælles barn, og klager afholdte i den forbindelse 2 ugers fædreorlov.

Den 27. juni 2008 blev klager tilbudt en timelønnet stilling på godt 1 år med 821 arbejdstimer som underviser ved det Pædagogiske Fakultet. Klager afslog dette tilbud, da det ville betyde en forringelse af hans løn- og ansættelsesforhold.

Parternes bemærkninger

Klager påstår, at opsigelsen er i strid med ligebehandlingsloven, og kræver godtgørelse med udgangspunkt i sin anciennitet og sagens omstændigheder i øvrigt.

Klager mener ikke, at der var tale om reel arbejdsmangel på skolen. Der var rigtig nok tale om et overskud af lærerarbejdstimer i pædagogik i forhold til det estimerede behov. En del af dette kunne dog forklares med skolens indplacering af medarbejdere i en given faggruppe. Flere af klagers kollegaer var således indplaceret i den pædagogiske faggruppe, men kunne ligeså godt have været indplaceret i en anden faggruppe, hvor de også havde faglig undervisningskompetence. Ubalancen mellem behov og ressourcer i den pædagogiske faggruppe var således et usagligt argument fra indklagedes side.

I forbindelse med vurderingen af klagers faglige kvalifikationsniveau mener klager, at det er irrelevant, at han ikke løbende deltog i efteruddannelse i perioden 2000 - 2007. Den dagældende lokalaftale stillede således ikke nærmere krav til anvendelsen af de afsatte kompetenceudviklingstimer, og der var ikke krav om dokumentation for anvendelsen af timerne. Klagers forfatterskab i form af "Danmark i Verden" fra 2006, der blev udgivet på Erhvervsskolernes Forlag, bør således også anerkendes. Typisk for fordelingen af timer til udviklingsarbejder var, at en relativt lille gruppe af medarbejdere fik en relativt stor del af timerne.

Under MUS-samtalen den 1. februar 2006 efterlyste klageren kompetenceudvikling. Det var ledelsens ansvar, at der blev udarbejdet en kompetenceudviklingsplan - ikke den ansattes. Klager står derfor uforstående overfor det forhold, at ledelsen ikke efterfølgende tog initiativ til at udarbejde en plan for klager.

Det er klagers vurdering, at der i forbindelse med afskedigelsen er lagt uforholdsmæssig meget vægt på kursusdeltagelse og udviklingsarbejde. Vurderingen burde være baseret på optælling af tildelt tid til kompetenceudvikling eller en faglig bedømmelse. Sidstnævnte kunne her have taget udgangspunkt i de to bøger, som klager har skrevet, som blandt andet anvendes på seminarier. Klager har to gange søgt om deltagelse i to udviklingsarbejder. Begge ansøgninger blev mundtligt afvist af den daværende rektor på grund af manglende ressourcer og temaernes manglende relevans.

Indklagede påstår frifindelse og gør gældende, at afskedigelsen ikke er begrundet i klagers ønske om at holde fædreorlov.

Søgningen og bevillingerne til skolen var markant faldende gennem de senere år, hvilket betød en reduktion i antal årsværk fra 327 i 2004 til 285 i 2008. Der skulle således skæres to stillinger indenfor den pædagogiske faggruppe på grund af et forventet fald i undervisertimer fra 7.700 timer til 3.900 timer i det kommende undervisningsår.

Udvælgelseskriterierne ved uansøgt afsked var fastlagt af samarbejdsudvalget og blev anvendt uændret i forbindelse med løbende afskedigelsesrunder. Kriterierne bestod af 3 overordnede kronologisk opstillede kriterier; faglige kvalifikationer, opgavevaretagelse og personlige kvalifikationer.

Klager blev ikke afskediget som følge af manglende kvalifikationer til at udføre sit arbejde, men på grund af arbejdsmangel og økonomi. I den forbindelse vurderedes det, at klager var den dårligst kvalificerede blandt de afskedigelsestruede medarbejdere.

De øvrige undervisere indenfor den pædagogiske faggruppe havde således i højere grad gjort brug af de 3.5 uger/årligt, de havde til rådighed til løbende efteruddannelse/deltagelse i kurser. De varetog endvidere undervisningsopgaver indenfor andre fagområder, der ikke var truet af reduktioner, eller varetog opgaver indenfor videntcentre eller udviklingsprojekter som ikke kunne overdrages til andre. Klager havde endelig ikke de samme kvalifikationer som de andre undervisere til at varetage undervisningsopgaver indenfor skolens andre fag og områder.

Indklagede mener ikke, at de to publikationer, som klager skrev i 1995 og i 2006, kan tælle som kompetenceudvikling, da de hovedsagligt rettede sig mod samfundsfagsundervisningen på teknisk og alment gymnasium, HF og erhvervsskoleniveau. På samtlige skoler i Danmark, der dækker alle landets seminarier, var der i alt 7 eksemplarer af den ene bog og 2 eksemplarer af den anden. Det bemærkes i den forbindelse, at indklagede altid har et eksemplar stående af de bøger, deres ansatte har skrevet. Der er med andre ord tale om en meget begrænset anvendelse af klagers bøger.

Den tidligere rektor på skolen har oplyst, at modtagne ansøgninger om udviklingsarbejde blev vurderet af en styringsgruppe bestående af 3 lærere og rektor. Han erindrer kun at have set en enkelt ansøgning om udviklingsarbejde fra klager.

I forbindelse med en MUS-samtale den 1. februar 2006 blev emnet "kompetenceudvikling" bragt op. Ledelsen bakkede her klart op om klagers egen vurdering af behovet for at udbygge og vedligeholde sine faglige kvalifikationer. Det fremgik derfor tydeligt, at der fra ledelsens side blev lagt vægt på den fortsatte udvikling af kompetencer.

Af den indgåede lokalaftale fremgår det, at det er op til den enkelte lærer på skolen at tilrettelægge sin kompetenceudvikling. Ledelsen har derfor ikke haft mulighed for at råde over disse timer til efteruddannelse eller videreudvikling.

Klager blev umiddelbart efter opsigelsen tilbudt en midlertidig ansættelse som timelønnet lektor. Den midlertidige ansættelse var et resultat af et møde mellem klagers fagforening og indklagede. Indklagede havde hverken økonomi eller arbejde til at opretholde den fortsatte lektorstilling, men havde en forventning om, at man i en tidsbegrænset periode kunne varetage opgaver for nogle af de andre institutioner på deltidsbasis, såfremt der var tale om en lavere aflønning end lektorløn.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn på arbejdsmarkedet.

Nævnet lægger til grund, at klager blev opsagt under afholdelsen af fædreorlov, og at han rettidigt har varslet, at han ønskede at afholde minimum 12 ugers fædreorlov efter fødslen af hans barn i maj 2008.

Det følger af barselloven, at klager har ret til fravær, når det gælder afholdelse af fædreorlov og forældreorlov i tilknytning til fødslen af et barn. Det fremgår af ligebehandlingsloven, at såfremt en afskedigelse sker, fordi en lønmodtager har fremsat krav om udnyttelse af sin ret til fravær eller har været fraværende efter barsellovens regler, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold (omvendt bevisbyrde).

To af nævnets medlemmer vurderer, at klager blev afskediget under afholdelsen af fædreorlov og efter anmodningen om forældreorlov, og at der således er en formodning for, at indklagede har udøvet direkte forskelsbehandling.

Disse to medlemmer vurderer, at indklagede ikke har godtgjort, at klagers varsling om afholdelse af fædreorlov ikke var årsagen til afskedigelsen.

Afskedigelsen var begrundet i arbejdsmangel og økonomiske problemer på grund af faldende tilgang af studerende og indtægter til skolen. Klager blev overført til indklagede 5 måneder forud for afskedigelsen i forbindelse med nedlægningen og overflytningen af hans daværende arbejdsplads til indklagede. Umiddelbart efter afskedigelsen blev klager tilbudt en tidsbegrænset 1-årig ansættelse på skolen. Indklagede har derfor ikke godtgjort, at afskedigelsen var nødvendig som følge af et fald i arbejdsopgaver og medfølgende økonomiske problemer.

Afskedigelsen var endvidere begrundet i, at klager ikke i tilstrækkelig grad havde opfyldt sin forpligtelse til at efteruddanne sig løbende. Klager blev derfor vurderet til at være den dårligst kvalificeret blandt de afskedstruede.

De to nævnsmedlemmer har i den forbindelse tillagt det betydning, at dette forhold ikke blev påtalt overfor klager forud for afskedigelsen. De kan derfor heller ikke lægge vægt på denne del af indklagedes begrundelse for at afskedige klager.

Et af nævnets medlemmer finder, at indklagede har haft sagligt grundlag for at reducere antallet af lærere efter det oplyste om bevillinger og søgning til uddannelserne. Indklagede besluttede at opsig klageren ud fra de utvivlsomt generelt saglige kriterier, der var vedtaget i Samarbejdsudvalget. Indklagede har godtgjort, at klageren i forhold til kriteriet "uddannelse" set i forhold til indklagedes behov for arbejdskraft var den ringest kvalificerede.

Den omstændighed at indklagede senere tilbød klageren en tidsbegrænset timelønsansættelse med 821 arbejdstimer i perioden 1. december 2008 til 31. december 2009 bevirker ikke, at beslutningen om at afskedige klageren fra dennes fuldtids stilling med 1.643 timer årligt var usaglig.

Oplysningen om at klageren senere ville afholde forældreorlov indebærer ikke i sig selv, at reglerne om omvendt bevisbyrde skal anvendes. Den omstændighed at klageren på tidspunktet for meddelelsen af opsigelsen var på to ugers fædreorlov, betyder at opsigelsen skal vurderes i forhold til ligebehandlingslovens regler om omvendt bevisbyrde, selv om de 2 ugers fædreorlov ikke var påbegyndt da klagen modtog meddelelsen om påtænkt opsigelse.

Når henses til at grundlaget for anvendelse af reglerne om omvendt bevisbyrde alene var fædreorlov af meget begrænset tidsmæssig udstrækning, og indklagedes størrelse finder mindretallet det på det ovenfor anførte grundlag godtgjort, at opsigelsen ikke skyldtes afholdelse af fædreorlov eller i øvrigt havde sin årsag i barselsforhold.

Der træffes afgørelse efter stemmeflertallet. Det er således vurderingen, at indklagede ikke har godtgjort, at klagers varsling om afholdelse af fædreorlov ikke var årsagen til afskedigelsen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Det fremgår af klagers lønsedler, at den månedlige gage udgør 36.700, og at det månedlige arbejdsgiverindbetalte pensionsbidrag udgør 4.200 kroner. Løn og pensionsbidrag er herefter 40.900 kroner om måneden.

Der er ved fastsættelsen af godtgørelsen lagt vægt på ansættelsesperiodens længde.

Indklagede skal herefter betale 370.000 kroner til klager.