

Udskriftsdato: torsdag den 26. februar 2026

KEN nr 10010 af 06/09/2017 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - kommuner - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2017-6810-13258

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - kommuner - ej medhold

J. nr. 2017-6810-13258

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at en gravid pædagog i en tidsbegrænset stilling ikke fik tilbudt fastansættelse. Nævnet lagde vægt på, at pædagogen ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager ikke blev tilbudt fastansættelse.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at indklagede ikke tilbød klager fastansættelse.

Sagsfremstilling

Klager blev den 15. april 2016 ansat i en begivenhedsbegrænset stilling som socialpædagog i et center i den indklagede kommune til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 30 timer. Det fremgår af ansættelseskontrakten af 18. april 2016, at klager blev ansat som vikar for en medarbejder, der var på barselsorlov, og at klagers stilling ville ophøre uden yderligere varsel på tidspunktet, hvor denne medarbejder genoptog arbejdet, fik en anden stilling eller fratrådte sin stilling.

Den 22. august 2016 oplyste klager til indklagede, at hun var gravid.

Den 16. november 2016 havde klager sidste arbejdsdag i den begivenhedsbegrænsede stilling, herefter var hun tilkaldt vikar hos indklagede frem til den 30. november 2016. Den 1. december 2016 blev klager graviditetsbetinget sygemeldt.

Den 21. november 2016 holdt klager, hendes faglige organisation og indklagede et møde, idet den faglige organisation havde gjort gældende, at indklagede havde handlet i strid med ligebehandlingsloven. Der er i sagen fremlagt et uenighedsreferat fra mødet.

Den 2. december 2016 og 8. januar 2017 slog centret ledige stillinger op eksternt. Stillingerne var forinden opslået internt.

Klagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet den 24. februar 2017.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at indklagede har handlet i strid med ligebehandlingsloven.

Klager søgte en ledig stilling hos indklagede den 29. juni 2016, og hun var til ansættelsessamtale den 13. juli 2016 hos sin teamleder.

Under ansættelsessamtalen gav klager udtryk for, at hun var interesseret i at blive ansat i en fast stilling i alle centrets afdelinger, men at hun foretrak en ansættelse i centrets hus 4. Under samtalen tilbød teamlederen klager en fast stilling i hus 4 med tiltrædelsesdato fra tidspunktet, hvor hendes vikariat udløb. Dette var oplyst til omkring december 2016.

Til samtalen oplyste teamlederen, at klager først ville modtage en ansættelseskontrakt, når vikariatet var udløbet, men at teamlederen ville udarbejde et notat om, at klager skulle ansættes i en fast stilling.

Klager blev tilbudt en stilling, det var således ikke blot en følelse. Klager oplyste nogle af sine kollegaer om tilbuddet om fastansættelsen.

I juni eller juli 2016 blev der ansat en medarbejder i centrets hus 4.

Den 22. august 2016 holdt klager og teamlederen et møde. Klager oplyste til mødet, at hun var gravid med termin i marts 2017. Til mødet spurgte klager om graviditeten ville få en betydning for deres aftale om fastansættelsen. Teamlederen forsikrede klager om, at graviditeten ingen betydning ville få for aftalen, idet der i hus 4 var en ledig lejlighed, hvor det var forventet, at der ville flytte en ny beboer ind. Der ville i den forbindelse blive behov for ansættelse af minimum to nye medarbejdere. Antallet af medarbejdere afhang af, hvor mange plejetimer beboeren var normeret.

I oktober 2016 oplyste teamlederen til klager, at indklagede var blevet pålagt besparelser, og at det derfor var usikkert, om der kunne flytte en ny beboer ind i den ledige lejlighed i hus 4. Klager fik oplyst, at hun kunne arbejde det antal timer, som hun ønskede, indtil hun skulle holde orlov, at hun ikke ville være ansat i sin orlovsperiode, men at de kunne drøfte en eventuel ansættelse, når orlovsperioden var afsluttet.

Det var først ved mødet i oktober 2016, at hun blev oplyst om, at centret var blevet pålagt besparelser.

Indklagede har under sagen henvist til, at der i sommeren og efteråret 2016 var to personalesager i hus 4, der skulle "falde på plads", inden der kunne træffes beslutning om en ansættelse af klager. Dette blev klager på intet tidspunkt i forløbet orienteret om.

Klager er ikke bekendt med, at indklagede slog ledige stillinger op i december 2016. Klager er bekendt med, at indklagede slog ledige stillinger op i januar 2017.

Indklagede gør gældende, at indklagede ikke har handlet i strid med ligebehandlingsloven.

Klager begyndte som tilkaldevikar i centret i december 2015. I begyndelsen var indklagede usikker på, om klager var interesseret i at arbejde i centret, da hun gav udtryk for, at hun var usikker på, om hun ønskede at forblive ansat.

I marts 2016 slog centret ledige stillinger op. Klager søgte ikke en af stillingerne.

I april 2016 fratrådte en barselsvikar i centrets hus 4. Klager havde på dette tidspunkt udtrykt, at hun gerne ville ansættes i hus 4, og hun blev tilbudt en ansættelse i barselsvikariatet.

I maj 2016 afgik en beboer i hus 4 ved døden. Centret var i dialog med kommunen om, hvorvidt der skulle flytte en ny beboer ind. Kommunens beslutning herom havde betydning for, om der skulle ansættes yderligere medarbejdere i hus 4, idet denne beboer var mere plejekrævende end den afdøde beboer havde været.

I juni 2016 slog centret en række ledige stillinger op med ansøgningsfrist den 30. juni 2016. I juni 2016 var det endnu ikke besluttet i hvilke af centrets huse, der skulle ske ansættelser. Årsagen til dette skyldtes, at det fortsat var uafklaret om beboeren skulle flytte ind, at en medarbejder i hus 4 var langtidssygemeldt, og at en medarbejder fra hus 4 midlertidigt havde fået arbejdssted i et aktivitetscenter frem til den 1. december 2016 på grund af personlige forhold.

Når indklagede har ledige stillinger, slås stillingerne op internt i kommunen i fem dage. Derefter slås stillingerne op eksternt. Centret holder uformelle samtaler med interne ansøgere.

I juli 2016 havde klager og teamlederen en uformel ansættelsessamtale. Klager oplyste under samtalen, at hun kun ønskede ansættelse i hus 4. Teamlederen informerede klager om, at der ingen ledige stillinger var i hus 4. Da der fortsat var uafklarede forhold i personalesammensætningen, og situationen vedrørende den eventuelt nye beboer endnu ikke var afklaret, aftalte teamlederen med klager, at de skulle have en løbende dialog om den arbejdsmæssige situation i hus 4.

Der var fra juli 2016 til december 2016 inden ledige stillinger i centret.

Da klager i august 2016 oplyste om sin graviditet, blev hun af teamlederen oplyst om, at dette ingen betydning havde for, om hun kunne blive fastansat. Hun blev derudover oplyst om, at det ikke var afklaret om der blev en ledig stilling i hus 4, da det afhang af flere forhold, herunder om beboeren flyttede ind. Klager blev ikke direkte orienteret om, at dette også afhang af de to personalesager, da dette var fortrolige oplysninger.

I oktober 2016 var de to personalesager fortsat uafklarede, men det lå klart, at beboeren ikke flyttede ind i den ledige lejlighed i hus 4, og at der ikke var andre forespørgsler på den ledige lejlighed.

Centret var samtidig varslet større besparelser i 2017 og 2018, hvorfor centret var tilbageholdende med nye ansættelser. Hun blev orienteret af teamlederen om disse forhold, og at der ikke var ledige stillinger i hus 4.

Klagers barselsvikariat ophørte den 17. november 2016, hvorefter hun blev tilkaldt vikar. Centret tilbød hende så mange vagter som muligt.

Da der opstod behov for nye ansættelser i centrets huse, slog indklagede stillinger op internt den 15. november 2016 og den 22. december 2016. Disse stillinger blev opslået eksternt den 2. december 2016 og 9. januar 2017. Klager søgte ikke en af stillingerne. Centret modtog heller ingen henvendelse fra hende om, at hun var interesseret i en stilling.

Centret havde ved tidligere lejligheder oplyst hende om, at de gerne så hende som medarbejder i hus 4. Det er i centrets interesse at fastholde medarbejdere, da det er økonomisk byrdefuldt med oplæring af nye medarbejdere og samtidig forbundet med usikkerhed for beboerne. Der er derfor intet incitament for, hvorfor indklagede ikke skulle have tilbudt klager en ledig stilling, hvis der havde været en ledig stilling i hus 4, og hun havde søgt denne.

Det undrer indklagede, at klager har oplyst, at hun ”føjte”, at hun fik tilbudt en stilling men ikke oplyste om tilbuddet til hverken sine kollegaer eller sin tillidsrepræsentant. Man kan ikke ”føjte”, at man får tilbudt en stilling. Hvis klager var blevet tilbudt en ansættelse, havde hun fået en ansættelseskontrakt herpå.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn på arbejdsmarkedet efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven).

Det er klager, der skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling.

Nævnet vurderer, at klager ikke har påvist sådanne omstændigheder.

Nævnet har lagt vægt på, at klager ikke har fremlagt oplysninger eller på anden vis sandsynliggjort, at hun i juni 2016 fik tilbudt en fastansættelse til tiltrædelse i umiddelbar forlængelse af den tidsbegrænsede ansættelse i november 2016. Nævnet har endvidere lagt vægt på, at indklagede som offentlig myndighed var forpligtet til at slå de aktuelle ledige stillinger offentligt op i december 2016 og januar 2017, og at klager ikke søgte de opslåede stillinger.

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

<2017-6810-13258>