

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 10314 af 29/11/2017 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2017-6810-04268

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - ej medhold

J. nr. 2017-6810-04268

En gravid sygeplejerske i en tidsbegrænset stilling på neonatalafsnittet blev ikke tilbudt fastansættelse eller forlængelse af sit vikariat i forbindelse med opnormering. Kvinden blev ansat i den tidsbegrænsede stilling på samme tid som fire øvrige vikarer. Tre af de fem vikarer blev fastansat ved opnormeringen. Kvinden havde ikke påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at hendes graviditet havde betydning for, at hun ikke kom i betragtning til en fastansættelse eller et vikariat. Der forelå heller ikke i øvrigt oplysninger, der tydede på, at ligebehandlingsprincippet var blevet krænket. Kvinden fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager under sin graviditet ikke blev tilbudt fastansættelse eller forlængelse af sit vikariat.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager ikke kom i betragtning til en fastansættelse eller forlængelse af sit vikariat efter den 31. januar 2017.

Sagsfremstilling

Klager, der blev uddannet sygeplejerske i januar 2016, blev ansat i en tidsbegrænset stilling som sygeplejerske ved indklagede region i perioden 1. februar 2016 til 31. januar 2017, hvor ansættelsen ville ophøre uden yderligere varsel. Klager gjorde tjeneste på et neonatalafsnit på et af den indklagede regions sygehuse. Arbejdstiden var 32 timer om ugen i blandede vagter. Med virkning fra 1. juni 2016 blev klagers arbejdstid ændret til 37 timer om ugen.

Den 27. oktober 2016 rettede klagers advokat henvendelse til indklagede i anledning af, at klager ikke var blevet tilbudt fastansættelse eller forlængelse af vikariatet, hvilket ifølge klager kun kunne være en følge af hendes graviditet. Det var klagers opfattelse, at hun ved ansættelsen var blevet lovet fastansættelse eller forlængelse. Ifølge advokaten fik klager den 11. oktober 2016 oplyst, at afdelingen skulle opnormeres med to faste stillinger og to vikariater, der blev forlænget. Fem vikarer blev ifølge advokaten ansat samtidig med klager, hvoraf de fire var nyuddannede. I en sådan situation har det ifølge advokaten været normalt, at der finder en lodtrækning sted mellem vikarer med ens anciennitet. Af de i alt seks vikarer blev to tilbudt fastansættelse og tre tilbudt forlængelse af vikariatet. Advokaten bad indklagede begrunde, hvorfor klager ikke var kommet i betragtning til en af to faste stillinger eller et af tre vikariater.

Indklagede svarede den 9. december 2016, at klager ikke var lovet en forlængelse eller fastansættelse i forbindelse med ansættelsen. Indklagede oplyste også, at der i klagers ansættelsesperiode blev mulighed for at fastansætte to vikarer og forlænge to vikariater, og at klagers graviditet ikke var indgået i indklagedes vurdering af, at klager ikke blev tilbudt ansættelse. Ved udvælgelsen af kandidater til fastansættelse og forlængelse havde ledelsen foretaget en faglig vurdering af kvalifikationer og erfaring. Ifølge indklagede havde de kandidater, der var tilbudt fastansættelse og forlængelse, alle en erfaring i afdelingen og i faget, som klager ikke havde.

Indklagede opslug en stilling som sygeplejerske på neonatalafsnittet med ansøgningsfrist den 12. december 2016. Stillingen var 32 timer om ugen.

Den 10. december 2016 søgte klager stillingen. Den 13. december 2016 fik hun afslag. Det fremgår af afslaget, at ansættelsesudvalget ud fra en samlet vurdering havde valgt kandidater, der matchede stillingsprofilen bedst.

Klagen til Ligebehandlingsnævnet blev modtaget den 12. januar 2017.

Indklagede har under sagens behandling fremlagt CV vedrørende tre vikarer, herunder sygeplejerske A og sygeplejerske B. Det fremgår af sygeplejerske A's CV, at hun blev uddannet sygeplejerske i januar 2015 og siden februar 2015 havde arbejdet som sådan. Det fremgår af sygeplejerske B's CV, at hendes modul 11 under sygeplejerskeuddannelsen havde foregået på en neonatalenhed på et hospital i Australien. Ifølge den tredje sygeplejerskes CV, havde pågældende fra 2015 været ansat i en timelønnet stilling ved neonatalafsnittet.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun på grund af sin graviditet ikke fik tildelt enten en fast stilling eller en forlængelse af sit vikariat.

På tidspunktet for ansættelsen indgik klager og indklagede aftale om, at klager ville blive tilbudt en fast stilling eller en forlængelse af vikariatet, hvis klagers afdeling blev opnormeret.

Klager kom ikke i betragtning til en fastansættelse eller forlængelse, selvom afdelingen skulle opnormeres med to faste stillinger og to vikariater.

Det var fast praksis, at en ledig og fast stilling blev tilbudt den næste i rækken, dvs. at en vikar kunne opnå fastansættelse i forhold til sin anciennitet. Der skete således øjensynligt ændringer i den sædvanlige procedure, da klager ikke blev tilbudt ansættelse.

De fem øvrige vikarer, hvoraf fire var nyuddannede, blev tilbudt ansættelse. Tre blev tilbudt faste stillinger, og to blev tilbudt vikariater. Stillingerne blev ikke slået op og udelukkende tilbudt de fem vikarer. Klager var således den eneste, der ikke fik tilbudt en stilling eller forlængelse af sit vikariat.

Klager var gravid med termin den 18. marts 2017. Klager havde under sin ansættelse alene modtaget anerkendelse og ros for sin indsats og sine kompetencer. Klager var fagligt velkvalificeret og blev blandt andet tilbudt Modtager 2-funktionen i december 2016.

Klagers graviditet har tilsyneladende hindret hende i at få tildelt en af de fem stillinger eller komme i betragtning til stillingerne.

Klager bestrider, at de øvrige sygeplejerskevikarer var bedre kvalificerede end klager.

Klagers kunne ud fra sine kvalifikationer direkte sammenlignes med fire af de andre vikarer. Alle vikarerne blev ansat samtidig den 1. februar 2016, herunder sygeplejerske A. Alle vikarerne havde samme kompetencekode, og de blev alle rykket op i kompetencekode blå i sommeren 2016. Det må således lægges til grund, at de alle havde samme kompetencer.

Klager havde mere erhvervserfaring end sygeplejerske B.

Sygeplejerske B oplyste i december 2016, at hun aldrig havde været på fødegangen. Dette oplyste sygeplejerske B selv under en aftenvagte. Klager havde spurgt den sygeplejerske, der var Modtager 1, om klager kunne assistere hende og lægen, hvis der blev kaldt ”dårligt barn”. Sygeplejersken afviste dette, da det ikke var relevant for klager, at hun gik med, da hun alligevel skulle stoppe kort efter. Sygeplejerske B spurgte i den forbindelse, om hun måtte assistere, da hun aldrig havde været på fødegangen. Klager havde på daværende tidspunkt fungeret som Modtager 2 og assisteret Modtager 1 på fødegangen og sectiostuen. Klager havde også adskillige gange assisteret lægerne på sectiostuen alene.

Klager havde erfaring med pædiatrisk praksis i modul 11 og 12. Alle sygeplejersker skal bestå modul 11 for at kunne blive sygeplejersker. Læringsudbyttet for modul 11 indebærer blandt andet, at den studerende selvstændigt skal kunne identificere sygeplejebehov, evaluere, justere og dokumentere sygepleje i samarbejde med udvalgte patienter. De skal kunne argumentere for vurderinger og interventioner i forhold til centrale sygeplejefaglige problemstillinger på baggrund af praksis-, udviklings- og forskningsbaseret viden, kunne mestre tydeligt fagsprog, beherske medicinadministration og planlægge, tilrettelægge og medvirke ved diagnostiske undersøgelser, behandling og observation. Den studerende skal kunne beherske læringsudbyttet for at kunne bestå modul 11.

Læringsudbyttet er generelle, og det er en målsætning, at de studerende er på en klinik på en børne- og ungeafdeling, neonatalafsnit eller et andet medicinsk eller kirurgisk afsnit. Klager var på en børne- og ungeafdeling i 26 uger. Sygeplejerske B var på et neonatalafsnit i 13 uger.

En manglende fastansættelse eller vikariatforlængelse kan derfor ikke begrundes med, at sygeplejerske B havde bestået modul 11.

Klager har arbejdet med læringsudbyttet på samtlige af sine vagter på neonatalafsnittet.

Færdiguddannede sygeplejersker er ansat under andre retningslinjer, forventninger og love, end man er som sygeplejerskestuderende. Klager er vant til at pleje og behandle patienter selvstændigt, hvilket ikke er tilladt for studerende uden godkendelse af en klinisk vejleder.

Det fremgår af et nyhedsbrev fra uge 33, at sygeplejerske C, blev forlænget med seks måneder. Hun opsigte dog efterfølgende sin stilling.

Indklagede op slog efterfølgende to stillinger som vikarer. Disse vikariater blev ikke tilbudt klager, og hun fik heller ikke tilbudt en stilling på baggrund af sin ansøgning. Det kan kun være klagers graviditet, der er årsag hertil. Klager har fået oplyst, at hun pga. sin graviditet ikke fik tilbudt yderligere ansættelse.

Der blev ansat nye vikarer pr. 1. februar 2017. De nye stillinger blev tilbudt sygeplejersker med kortere anciennitet end klager. En sygeplejerske, der blev ansat den 1. februar 2017, blev således færdiguddannet i januar 2017.

Klager kunne have bestridt den opslåede stilling. Det er ikke dokumenteret, at de øvrige ansøgere og de to sygeplejersker, der blev ansat, var bedre kvalificerede end klager til at varetage stillingen.

Klager blev heller ikke indkaldt til den årlige MUS-samtale i november/december 2016. En MUS-samtale kunne have belyst klagers kvalifikationer og erfaring, herunder om hun som påstået manglede erfaring eller kompetencer i forhold til de faste stillinger eller en tidsbegrænset stilling.

Indklagede opfordres til at dokumentere, at der ikke blev afholdt MUS-samtale med de fem øvrige vikarer. Uden dokumentation må det lægges til grund, at der blev afholdt MUS-samtaler med de fem vikarer i november/december 2016.

Der er ikke behov for mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Indklagede gør gældende, at sagen bør afvises. Sagen kræver mundtlig vidneførelse for i tilstrækkelig grad at belyse indklagedes praksis for udvælgelse af kandidater til fastansættelse. Mundtlig vidneførelse er også for at belyse, om klager og indklagede indgik aftale om tilbud om fast stilling eller forlængelse af vikariatet ved en eventuel opnormering af afsnittet, og dialogen mellem klager og sygeplejerske B i december 2016.

Hvis sagen ikke afvises, har indklagede dokumenteret, at ligebehandlingsloven ikke er overtrådt.

Indklagede opslog i november 2015 en ledig stilling som erfaren neonatalsygeplejerske. Indklagede valgte at ansætte fem vikarer, herunder klager, der alle havde begrænset eller ingen neonatal eller pædiatrisk erfaring, i tidsbegrænsede stillinger.

Der blev ikke indgået aftale med klager om, at hun ville blive tilbudt en fast stilling eller en forlængelse af vikariatet ved en opnormering af afdelingen. Alle fem vikarer blev oplyst, at fastansættelse kunne komme på tale, hvis afsnittet fik tildelt en varig opnormering.

Det er ikke fast praksis, at det er den ”næste i rækken”, der tilbydes fastansættelse, hvis en varig stilling bliver ledig, og at fastansættelse sker efter anciennitet.

Det følger af indklagedes rekrutteringspolitik, at indklagede skal ansætte medarbejdere med de rette faglige og personlige kvalifikationer til indklagedes stillinger.

Det er korrekt, at indklagede fastansatte tre af de fem vikarer. Udvalgelsen skete dog efter en konkret og individuel vurdering af kvalifikationer. De havde alle tre erfaring med neonatalafsnit, inden de tiltrådte i vikariatene den 1. februar 2016.

Sygeplejerske B havde erfaring fra Neonatal Intensive Care Unit i Australien som del af hendes modul 11 træning.

Det er sagen uvedkommende, om sygeplejerske B aldrig havde været på fødegangen, da hun havde praktisk erfaring fra tilsvarende neonatalafsnit fra sin praktikperiode i Australien. Ledelsen vægtede en praktisk erfaring fra et neonatalafsnit højere ved kvalifikationsevaluering end øvrig erfaring inden for pædiatrien.

De to øvrige sygeplejersker, der blev tilbudt fastansættelse, havde været tilknyttet afsnittet som tilkaldevikarer før ansættelsen den 1. februar 2016.

Klager og sygeplejerske C havde ikke samme erfaring som de tre, der blev tilbudt fastansættelse. Sygeplejerske C fik ikke forlænget sit vikariat, men fratrådte samtidig med klager.

Ansættelsen af medarbejder A er sagen uvedkommende, da hun blev ansat på et senere tidspunkt end klager og på baggrund af et stillingsopslag dateret 22. februar 2016.

Farvekodningen på vagtskemaerne er ikke dækkende for sygeplejerskernes kompetencer og erfaring. Farvekodningen angiver alene kompetenceniveauerne for afsnittets sygeplejersker i forhold til, hvilke opgaver hver farvegruppe skal kunne løse. Kodningen afdækker ikke yderligere objektive kriterier, der kan lægges til grund i forhold til ansættelse og forfremmelse.

Indklagede op slog en tidsbegrænset stilling den 7. december 2016. Klager var blandt tyve ansøgere til stillingen, der blev besat med to sygeplejersker fra 1. februar 2017 til 31. januar 2018. Ansættelsesudvalget besluttede, at klager ikke kunne komme i betragtning til stillingen, da de øvrige ansøgere var bedre fagligt og personligt kvalificerede til at varetage stillingen.

Der blev ikke afholdt eller afsluttet MUS-samtaler med alle ansatte i tidsbegrænsede stillinger på det tidspunkt, hvor klager påbegyndte sin barselsorlov.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

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

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

Klager var ansat i en tidsbegrænset sygeplejerskestilling på neonatalafsnittet. Klager blev ikke tilbudt en fastansættelse eller en forlængelse af vikariatet i forbindelse med opnormeringen af afdelingen.

Indklagede har bestridt, at klagers graviditet indgik i beslutningen om, at hun ikke blev tilbudt fortsat ansættelse, og indklagede har i den forbindelse redegjort nærmere for indklagedes rekrutteringspolitik og den konkrete ansættelsesproces ved besættelse af faste stillinger eller vikariater i afdelingen.

Uenighederne mellem parterne, herunder om indklagedes ansættelsesprocedurer og eventuelle aftaler mellem indklagede og klager, kan efter de foreliggende oplysninger ikke føre til, at det er nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Efter de oplysninger, der foreligger for nævnet, har klager ikke påvist faktiske omstændigheder, der tyder på, at hendes graviditet havde betydning for, at hun ikke kom i betragtning til en fastansættelse eller et vikariat. Der foreligger heller ikke i øvrigt oplysninger, der tyder på, at ligebehandlingsprincippet er blevet krænket.

Efter det anførte får klager 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
- § 8, nævnets afvisning af klagen
- § 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

<2017-6810-04268>