

Resuméer af afgørelser truffet af Ligebehandlingsnævnet i 2012



Køn

Køn – prisforskelle – diskoteker

[J.nr. 7100145-12](#)

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

[J.nr. 7100145-12a - forvaltningsretlig genoptagelse](#)

Der var klaget over, at et diskotek havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Ligebehandlingsnævnet traf i j.nr. 7100145-12 afgørelse om, at indklagede havde overtrådt lov om ligestilling af mænd og kvinder ved at opkræve højere entrépriser for mænd end for kvinder. Nævnet blev efterfølgende gjort opmærksom på, at indklagede i sagen ikke var den rette. Ligebehandlingsnævnet genoptog sagen på forvaltningsretligt grundlag og traf afgørelse over rette indklagede. Nævnet fandt, at det var i strid med ligestillingsloven, at diskoteket havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

[J.nr. 7100147-12](#)

Det var i strid med lov om ligestilling af mænd og kvinder, at et diskotek opkrævede 60 kr. i entré for mænd, mens kvinder kunne komme gratis ind. Klager fik derfor medhold, og blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

[J.nr. 7100148-12](#)

Det var i strid med lov om ligestilling af mænd og kvinder, at et diskotek opkrævede 60 kr. i entré for mænd, mens kvinder kunne komme gratis ind. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

[J.nr. 7100154-12](#)

En mand klagede over, at et diskotek havde et tilbud om, at hvis fem kvinder ankom sammen til diskoteket, ville de blandt andet få en gratis flaske champagne. Klageren havde forsøgt at gøre brug af tilbuddet sammen med fire venner, men havde fået afslag. Ligebehandlingsnævnet fandt, at diskoteket havde overtrådt ligestillingsloven, og klager blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

[J.nr. 7100173-12](#)

En bar havde forskellige priser på fri bar for mænd og kvinder. Ligebehandlingsnævnet fandt, at dette var i strid med ligestillingsloven.

[J.nr. 7100206-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at et diskotek opkrævede forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde overtrådt lov om ligestilling af mænd og kvinder ved at opkræve forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Klager fik derfor medhold.

[J.nr. 7100211-12](#)

Et diskotek udstedte guldkort til kvinder, men ikke til mænd. Guldkortet gav fri entré til diskoteket for kortholderen og én ledsager. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling. Nævnet lagde vægt på, at indklagede udstedte guldkort til kvinder og et særligt VIP-armbånd til mænd, og at der ikke var forskel på de betingelser, hvorefter et guldkort henholdsvis et VIP-armbånd blev uddelt, eller på de fordele som de medførte. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100227-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at et diskotek havde opkrævet forskellige priser på deres drikkevarer for mænd og kvinder. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde udsat klager for direkte forskelsbehandling ved ikke at have samme tilbud til mænd, som de havde til kvinder. Klager fik derfor medhold.

[J.nr. 7100280-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at et diskotek annoncerede med forskellige priser for kvinder og mænd. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde overtrådt forbuddet mod forskelsbehandling af mænd og kvinder ved at annoncere med forskellige priser op til åbningsdagen. Klager fik derfor medhold.

[J.nr. 7100338-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at et diskotek havde et tilbud om gratis entré til alle, der i et bestemt tidsrum mødte op i stiletter. Nævnet fandt, at indklagede havde overtrådt loven ved at tilbyde gratis entré til gæster, der mødte op i stiletter. Der var utvivlsomt tale om et tilbud, der i al væsentlighed var rettet mod kvinder. Klager fik derfor medhold.

[J.nr. 7100421-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at et diskotek opkrævede forskellige entrépriser for gæster, der var iklædt pigetøj, og for gæster, der ikke var iklædt pigetøj. Nævnet fandt, at indklagede havde overtrådt lov om ligestilling af mænd og kvinder ved at tilbyde en lavere entrépris for gæster, der mødte op i pigetøj. Nævnet lagde vægt på, at det overvejende er kvinder, der går i pigetøj, hvorfor der er tale om et tilbud, der i al væsentlighed er rettet mod kvinder. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

[J.nr. 7100440-12](#)

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek opkrævede forskellige entrépriser for mænd og kvinder.

[J.nr. 7100539-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at et diskotek opkrævede forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Nævnet fandt, at indklagede havde overtrådt lov om ligestilling af mænd og kvinder ved at opkræve forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

[J.nr. 7100557-12](#)

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek krævede højere éntrepris og højere pris for drikkevarer af klager, fordi han ikke var iklædt pigetøj.

Køn – prisforskelle – swingerklubber

[J.nr. 7100167-12](#)

Det var i strid med ligestillingsloven, at en swingerklub opkrævede forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Nævnet konkluderede samtidig, at det ikke kunne føre til et andet resultat, at det er kutyme i branchen at opkræve forskellige priser afhængig af køn. Klager fik derfor medhold.

[J.nr. 7100233-12](#)

Det var i strid med ligestillingsloven, at en swingerklub havde forskellige medlems- og entrépriser for mænd og kvinder. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

[J.nr. 7100323-12](#)

Det var i strid med ligestillingsloven, at en swingerklub havde forskellige entrépriser og VIP-medlemsskabspriser for mænd og kvinder.

[J.nr. 7100324-12](#)

Det var i strid med ligestillingsloven, at en swingerklub havde forskellige medlems- og entrépriser for mænd og kvinder. Klager fik derfor medhold.

[J.nr. 7100325-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en swingerklub havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Nævnet fandt, at indklagede havde handlet i strid med ligestillingsloven, ved at give kvinder gratis adgang til swingerklubben, mens mænd skulle betale for entréen. Klager fik derfor medhold i sin klage.

[J.nr. 7100326-12](#)

Det var i strid med ligestillingsloven, at en swingerklub havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Prisen varierede afhængig af dagene, men var altid billigere for kvinder end for mænd.

[J.nr. 7100327-12](#)

Det var i strid med ligestillingsloven, at en swingerklub havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Klager fik derfor medhold.

[J.nr. 7100328-12](#)

Det var i strid med ligestillingsloven, at en swingerklub havde forskellige medlemskabs- og entrépriser for mænd og kvinder.

[J.nr. 7100354-12](#)

Det var i strid med ligestillingsloven, at en swingerklub havde forskellige medlems- og entrépriser for mænd og kvinder. Klager fik derfor medhold.

[J.nr. 7100395-12](#)

Det var i strid med ligestillingsloven, at en sexklub opkrævede betaling for entré for mænd, mens det var gratis for kvinder.

[J.nr. 7100396-12](#)

Det var i strid med ligestillingsloven, at en swingerklub havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder.

[J.nr. 7100397-12](#)

Det var i strid med ligestillingsloven, at en swingerklub havde forskellige medlems- og entrépriser for mænd og kvinder. Klager fik derfor medhold.

[J.nr. 7100478-12](#)

Det var i strid med ligestillingsloven, at en swingerklub havde forskellige medlems- og entrépriser for mænd og kvinder. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

Køn – prisforskelle - andet

[J.nr. 7100164-12](#)

Det var i strid med ligestillingsloven, at et firma, som afholder forskellige former for sociale arrangementer, tilbød mænd at deltage gratis i deres arrangementer, mens kvinder skulle betale for at deltage. Klager fik derfor medhold i klagen.

[J.nr. 7100209-12](#)

Det var i strid med ligestillingsloven, at en fodboldklub gav kvinder gratis adgang til en superligakamp, mens mænd skulle betale.

[J.nr. 7100272-12](#)

En mand klagede over, at et fitnesscenter havde et særtilbud til kvinder om at kunne træne i et begrænset tidsrum for 149 kr. om måneden. Et almindeligt medlemskab kostede 239 kr. Indklagede havde ikke begrundet, hvilke legitime hensyn der begrundede det omhandlede medlemskab kun for kvinder. Ligebehandlingsnævnet fandt derfor, at indklagede havde handlet i strid med ligestillingsloven.

[J.nr. 7100295-12](#)

Klagen drejede sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med forskellige priser for mænd og kvinder for medlemskab af en klub. Mænd skulle betale mellem 50.000 kr. og 500.000 kr. for medlemskab afhængig af, hvor mange klubber manden ønskede at være medlem af. Kvinderne skulle betale mellem 50 kr. og 250 kr. om året for medlemskab afhængig af den rating, kvinderne fik. Nævnet fandt, at indklagede havde overtrådt lov om ligestilling af mænd og kvinder ved at opkræve forskellige priser for medlemskab for mænd og kvinder. Klager fik derfor medhold i klagen.

[J.nr. 7100346-12](#)

En frisørsalon havde forskellige priser for klipning af kvinder og mænd. Nævnet fandt, at det ikke var sagligt begrundet, at indklagede havde forskellige vejledende priser for klipning af mænd og kvinder. Nævnet lagde vægt på, at der ved annonceringen af priserne som kriterium alene henvises til kønnet og ikke til behandlingens karakter og omfang som afgørende for prisen. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

[J.nr. 7100443-12](#)

En vandpibecafé havde handlet i strid med ligestillingsloven, da mænd skulle betale 100 kr. for at ryge vandpibe på caféen, mens kvinder kun skulle betale 50 kr. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

Køn – adgangsforhold – hoteller

[J.nr. 7100210-12](#)

Ligebehandlingsnævnet fandt, at det var i strid med ligestillingsloven, at et hotel har en særlig etage med værelser, der ikke kan lejes af mænd, blot fordi de er mænd. Flertallet af nævnets medlemmer mente, at hotellet ikke havde godtgjort, at indretningen af en sådan etage tjener et legitimt formål, idet der stilles strenge krav for at fravige ligestillingsprincippet. Nævnet fremhævede på ny, at hotellet ikke havde benyttet sig af muligheden for at søge dispensation fra ligestillingsloven. Dissens.

[J.nr. 7100235-12](#)

Ligebehandlingsnævnet fandt, at det var i strid med ligestillingsloven, at et hotel har en særlig etage med værelser, der ikke kan lejes af mænd, blot fordi de er mænd. Flertallet af nævnets medlemmer mente, at hotellet ikke havde godtgjort, at indretningen af en sådan etage tjener et legitimt formål, idet der stilles strenge krav for at fravige ligestillingsprincippet. Nævnet fremhævede på ny, at hotellet ikke havde benyttet sig af muligheden for at søge dispensation fra ligestillingsloven. Dissens.

[J.nr. 7100239-12](#)

Ligebehandlingsnævnet fandt, at det var i strid med ligestillingsloven, at et hotel har en særlig etage med værelser, der ikke kan lejes af mænd, blot fordi de er mænd. Flertallet af nævnets medlemmer mente, at hotellet ikke havde godtgjort, at indretningen af en sådan etage tjener et legitimt formål, idet der stilles strenge krav for at fravige ligestillingsprincippet. Nævnet fremhævede på ny, at hotellet ikke havde benyttet sig af muligheden for at søge dispensation fra ligestillingsloven. Dissens.

Køn – adgangsforhold – fitnesscentre

[J.nr. 7100234-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en kæde af fitnesscentre havde afdelinger, der var forbeholdt kvinder. Forskelsbehandling kan være lovlig, hvis den er begrundet i et legitimt mål. Nævnet fandt, at hensynet til blufærdighed samt hensynet til tilrettelæggelse af sportslige aktiviteter er et legitimt mål, og at de midler, som indklagede havde brugt for at opnå dette mål, ikke gik ud over, hvad der var hensigtsmæssigt og nødvendigt. Nævnet fandt herefter, at indklagede ikke havde handlet i strid med ligestillingsloven.

[J.nr. 7100237-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en kæde af fitnesscentre havde afdelinger, der var forbeholdt kvinder. Forskelsbehandling kan være lovlig, hvis den er begrundet i et legitimt mål. Nævnet fandt, at hensynet til blufærdighed samt hensynet til tilrettelæggelse af sportslige aktiviteter er et legitimt mål, og at de midler, som indklagede havde

brugt for at opnå dette mål, ikke gik ud over, hvad der var hensigtsmæssigt og nødvendigt. Nævnet fandt herefter, at indklagede ikke havde handlet i strid med ligestillingsloven.

[J.nr. 7100238-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en kæde af fitnesscentre havde afdelinger, der var forbeholdt kvinder. Forskelsbehandling kan være lovlig, hvis den er begrundet i et legitimt mål. Nævnet fandt, at hensynet til blufærdighed samt hensynet til tilrettelæggelse af sportslige aktiviteter er et legitimt mål, og at de midler, som indklagede havde brugt for at opnå dette mål, ikke gik ud over, hvad der var hensigtsmæssigt og nødvendigt. Nævnet fandt herefter, at indklagede ikke havde handlet i strid med ligestillingsloven.

[J.nr. 7100250-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en kæde af fitnesscentre havde afdelinger, der var forbeholdt kvinder. Forskelsbehandling kan være lovlig, hvis den er begrundet i et legitimt mål. Nævnet fandt, at hensynet til blufærdighed samt hensynet til tilrettelæggelse af sportslige aktiviteter er et legitimt mål, og at de midler, som indklagede havde brugt for at opnå dette mål, ikke gik ud over, hvad der var hensigtsmæssigt og nødvendigt. Nævnet fandt herefter, at indklagede ikke havde handlet i strid med ligestillingsloven.

[J.nr. 7100271-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en kæde af fitnesscentre havde holdtræning, der var forbeholdt kvinder. Forskelsbehandling kan være lovlig, hvis den er begrundet i et legitimt mål. Nævnet fandt, at hensynet til blufærdighed samt hensynet til tilrettelæggelse af sportslige aktiviteter er et legitimt mål, og at de midler, som indklagede havde brugt for at opnå dette mål, ikke gik ud over, hvad der var hensigtsmæssigt og nødvendigt. Nævnet fandt herefter, at indklagede ikke havde handlet i strid med ligestillingsloven.

[J.nr. 7100276-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en kæde af fitnesscentre havde afdelinger, der var forbeholdt kvinder. Forskelsbehandling kan være lovlig, hvis den er begrundet i et legitimt mål. Nævnet fandt, at hensynet til blufærdighed samt hensynet til tilrettelæggelse af sportslige aktiviteter er et legitimt mål, og at de midler, som indklagede havde brugt for at opnå dette mål, ikke gik ud over, hvad der var hensigtsmæssigt og nødvendigt. Nævnet fandt herefter, at indklagede ikke havde handlet i strid med ligestillingsloven.

Køn – adgangsforhold – svømmehaller

[J.nr. 7100122-12](#)

En mand klagede over, at en svømmehal iværksatte en ordning som bestod i, at svømmehallen en gang om ugen holdt åbent i to timer kun for kvinder. I samme tidsrum var kun kvindeligt personale tilladt adgang i svømmehallen. Manden gjorde gældende, at dette var udtryk for diskrimination, idet alle mænd blev udelukket på grund af deres køn. Indklagede gjorde gældende, at formålet blandt andet var at gavne flest mulige borgere med sundhedsfremmende aktiviteter og tilbud.

Ligebehandlingsnævnet fandt, at ordningen ikke var i strid med ligestillingsloven, idet den var omfattet af reglerne i bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling.

[J.nr. 7100123-12](#)

En mand klagede over, at en svømmehal iværksatte en ordning som bestod i, at svømmehallen en gang om ugen holdt åbent i to timer kun for kvinder. I samme tidsrum var kun kvindeligt personale tilladt adgang i svømmehallen. Manden gjorde gældende, at dette var et udtryk for diskrimination, idet alle mænd blev udelukket på grund af deres køn. Indklagede gjorde gældende, at formålet blandt andet var at gavne flest mulige borgere med sundhedsfremmende aktiviteter og tilbud. Ligebehandlingsnævnet fandt, at ordningen ikke var i strid med ligestillingsloven, idet den var omfattet af reglerne i bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling.

[J.nr. 7100138-12](#)

En mand klagede over, at en svømmehal den 1. og 3. søndag i hver måned i et begrænset tidsrum uden for den sædvanlige åbningstid holdt et arrangement, hvor kun kvinder havde adgang til svømmehallen. Manden gjorde gældende, at dette var et udtryk for diskrimination, idet alle mænd blev udelukket på grund af deres køn. Indklagede gjorde gældende, at formålet blandt andet var at give et så bredt tilbud til kommunens borgere som muligt, og at der var et behov for sådan et arrangement, særlig af hensyn til, at nogle kvinder af forskellige grunde ikke har lyst til at vise sig i badetøj, når der er mænd tilstede. Ligebehandlingsnævnet fandt, at ordningen ikke var i strid med ligestillingsloven, idet den var omfattet af reglerne i bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling.

Køn – adgangsforhold - andet

[J.nr. 7100204-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en virksomhed havde et tilbud om et kursus med rabat for selvstændige erhvervsdrivende kvinder. Det følger af bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling, der er udstedt i medfør af ligestillingsloven og ligebehandlingsloven, at det er tilladt at etablere kursus- eller uddannelsesvirksomhed for det ene køn af op til seks måneders varighed, såfremt formålet er at fremme ligestilling eller lige adgang til beskæftigelse, uddannelse og ledelse for mænd og kvinder. Nævnet fandt, at bekendtgørelsen gav indklagede mulighed for at etablere det omhandlede kursus forbeholdt kvinder. Nævnet lagde vægt på, at formålet med kurset primært var at forbedre kvinders muligheder som selvstændige erhvervsdrivende. Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

[J.nr. 7100229-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn som følge af, at Politiet har og Forsvaret i 2011 havde forskellige fysiske optagelseskrav for mænd og kvinder. Politiet oplyste, at baggrunden for de forskellige krav er at give kvinder mulighed for at kunne søge optagelse på lige vilkår med mænd. De forskellige fysiske krav bunder i de generelle fysiologiske forskelle mellem mænd og kvinder og har til hensigt at forsøge at udligne disse forskelle. Forsvaret oplyste, at de indtil 1. januar 2012 stillede forskellige krav til mænd og kvinder for at øge optaget af kvinder. Nævnet fandt ikke grundlag for, at tilsidesætte Politiets vurdering af, at det var saglige krav, der

begrundede de forskellige fysiske krav til mænd og kvinder ved optagelsen. Nævnet fandt endvidere ikke grundlag for at tilsidesætte Forsvarets tidligere vurdering heraf. Klager fik derfor ikke medhold.

[J.nr. 7100241-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn som følge af, at det indklagede forbund har en dameklasse i bridgeturneringer. Det fremgår af bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling, der er udstedt som en generel undtagelse til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn, samt vejledningen hertil, at det er tilladt at etablere hold og undervisning mv. for det ene køn inden for sport og idræt, herunder svømning mv. Dette gælder både i private foreninger og inden for den offentlige forvaltning. Indklagede havde oplyst, at formålet med at have en særlig dameklasse i bridgeturneringer, blandt andet var at fremme kvinders deltagelse i bridgeturneringer, og at dette er et fokusområde både på nationalt og på internationalt plan. Ligebehandlingsnævnet fandt herefter, at det ikke var i strid med ligestillingsloven, at det indklagede forbund havde oprettet en dameklasse i bridgeturneringer. Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

[J.nr. 7100345-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at et rejseselskab arrangerede og annoncerede en rejse til Burma kun for kvinder. Den konkrete rejse til Burma var på grund af hensynet til privatlivets fred og blufærdigheden i forbindelse med overnatning og omklædningsforhold, kun for kvinder. Forskelsbehandling af det ene køn kan accepteres, hvis den er begrundet i et legitimt mål, og et legitimt mål kan for eksempel være hensyn til privatlivets fred og blufærdigheden eller tilrettelæggelse af sportsaktiviteter. Enhver begrænsning bør være hensigtsmæssig og nødvendig. Nævnet fandt herefter, at det forhold, at den pågældende rejse kun var for kvinder, ikke var i strid med ligestillingsloven. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100422-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at et diskotek i en periode alene lukkede kvindelige gæster ind. Nævnet lagde til grund, at indklagede den pågældende aften lod kvinder i køen - uanset deres placering - få adgang til diskoteket før mændene. Dette var i strid med ligestillingslovens princip om ligebehandling af mænd og kvinder. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

[J.nr. 7100471-12](#)

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek afviste at lukke mænd ind. Klager fik derfor medhold og blev derfor tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

Køn – afskedigelse af kvinder under barsel, graviditet og orlov

[J.nr. 7100078-12](#)

En regnskabschef klagede over, at hun blev opsagt under sin barselorlov. Ligebehandlingsnævnet lagde vægt på, at klager var den eneste, der blev opsagt i foråret 2010. De øvrige medarbejdere, der blev henvist til i sagen, blev opsagt eller opsagde selv deres stilling i løbet af 2009. Derudover lagde

nævnet vægt på, at der ikke var beskrevet væsentlige samarbejdsvanskeligheder eller uoverensstemmelser mellem indklagede og klager forud for klagers afholdelse af barselorlov. På denne baggrund fandt nævnet, at indklagede ikke havde løftet sin bevisbyrde for, at opsigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i det forhold, at hun afholdte barselorlov. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 420.000 kr.

[J.nr. 7100082-12](#)

Indklagede kunne godtgøre, at de havde truffet beslutning om at opsigte klager, inden hun meddelte dem, at hun var gravid. Ligebehandlingsnævnet fandt derfor, at klagers graviditet ikke havde haft indflydelse på indklagedes beslutning om at afskedige hende. De havde derfor ikke handlet i strid med ligebehandlingsloven.

[J. nr. 7100086-12](#)

Klager blev opsagt fra sin stilling i en tøjbutik. Klager var på forældreorlov på opsigelsestidspunktet. Ligebehandlingsnævnet kunne ikke tage stilling til, om klager var blevet forskelsbehandlet på grund af køn, da en afgørelse heraf krævede bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

[J.nr. 7100100-12](#)

En fysioterapeut klagede over, at hun blev opsagt under sin barselorlov. Nævnet fandt det ikke godtgjort, at klagers lange fravær som følge af graviditet og barselorlov ikke havde haft betydning ved indklagedes vurdering af klagers kompetencer i forhold til de øvrige fysioterapeuters. Nævnet lagde også vægt på, at der var en del andre fysioterapeuter, som udførte samme type arbejde som klager, og at indklagede derfor havde en reel valgmulighed i forbindelse med beslutningen om, hvem der skulle afskediges. Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 95.000 kr

[J.nr. 7100112-12](#)

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en gravid kvinde blev afskediget fra sin stilling som sekretær i et center for fysioterapi og fitness. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at det forhold, at klager var gravid, ikke havde været en medvirkende årsag til, at klager blev afskediget. Samtidig havde indklagede ikke godtgjort, at der var saglige grunde til at afskedige klager frem for en af de øvrige sekretærer. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 160.000 kr.

[J.nr. 7100114-12](#)

En marketingkoordinator blev varslet ændringer i vilkårene for hendes stilling. Såfremt hun ikke kunne acceptere ændringerne, skulle varslet betragtes som en opsigelse. Kvinden var gravid på varslingstidspunktet. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at ændringerne i klagers arbejdsvilkår var så væsentlige, at de kunne sidestilles med en afskedigelse under graviditet. Nævnet fandt imidlertid, at der lå saglige grunde bag beslutningen om at ændre klagers arbejdsvilkår, og at ændringen hverken helt eller delvist var begrundet i det forhold, at klager var gravid. Indklagede havde derfor ikke handlet i strid med ligebehandlingsloven.

[J.nr. 7100119-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en gravid kvinde blev opsagt fra sin stilling som salgschef. To medlemmer fandt, at det var nødvendigt for at kunne afgøre, om afskedigelsen af klager var i strid med ligebehandlingsloven, at der blev foretaget bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer for at få belyst forløbet, som førte frem til afskedigelsen. Et medlem fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at der forud for afskedigelsen forelå samarbejdsvanskeligheder af en sådan karakter, at det kunne begrunde afskedigelsen. Efter flertallets bestemmelse kunne Ligebehandlingsnævnet ikke behandle klagen. Dissens.

[J.nr. 7100120-12](#)

Klager blev opsagt fra sin stilling som regnskabschef under sin graviditet, da indklagedes regnskabsfunktion blev overtaget af moderselskabet. Det påhvilede indklagede at godtgøre, at opsigelsen ikke var begrundet i graviditeten. Ligebehandlingsnævnet lagde til grund, at der var tale om koncernforbundne selskaber med samme ledelse, som disponerede med fælles mål for øje. Nævnet fandt det ikke godtgjort, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet og barselorlov. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 370.000 kr.

[J.nr. 7100124-12 - multipel](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn og handicap i forbindelse med afskedigelse af en ergoterapeut på et hospital. Nævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers barselorlov. Nævnet lagde til grund, at indklagede på baggrund af spareplan 2011 skulle reducere antallet af medarbejdere, herunder antallet af ergoterapeuter, fra ni til syv. På baggrund af sagens oplysninger fandt nævnet ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at de to andre medarbejdere var bedre egnede til at varetage de fremtidige opgaver. Indklagede havde på denne baggrund tillige godtgjort, at afskedigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i klagers barns forhold. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100128-12](#)

En gravid værkstedschef blev opsagt fra sit job hos en bilforhandler. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede ikke havde dokumenteret, at han forud for afskedigelsen klart havde tilkendegivet over for klager, at hun ikke varetog stillingen som værkstedschef på en tilfredsstillende måde. Der forelå således ikke dokumentation for, at klager havde fået en mundtlig eller skriftlig advarsel som følge af nogen af de forhold, der var henvist til i opsigelsen. Indklagede havde derfor ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke helt eller delvist skyldtes graviditeten. Afskedigelsen af klager var derfor i strid med ligebehandlingsloven. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 300.000 kr.

[J.nr. 7100133-12](#)

En kvinde blev afskediget fra sin stilling som driftsleder/fodermester, mens hun var på barselorlov. Indklagede begrundede afskedigelsen med, at klagers stilling blev nedlagt. Ligebehandlingsnævnet lagde til grund, at indklagede umiddelbart forud for klagers barselorlov, under orloven og efter

orloven det meste af tiden havde haft tre aktive ansatte. Nævnet lagde yderligere vægt på, at indklagede på tidspunktet for klagers opsigelse ansatte en ny fodermester og umiddelbart efter en ny medhjælper, og at indklagede ikke fandt anledning til at tilbyde klager disse stillinger, selv om de var ledige, og hun var kvalificeret til dem. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at opsigelsen af klager ikke var helt eller delvist begrundet i den afholdte barselorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 295.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn.

[J.nr. 7100134-12](#)

En gravid souschef klagede over, at hun blev afskediget, da den servicestation, som hun arbejdede på, blev ændret til at være en ubemandet station. Klager blev i modsætning til flere af sine kolleger ikke tilbudt ansættelse på en anden servicestation. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at det forhold, at klager var gravid, ikke helt eller delvist havde været årsag til, at hun blev opsagt fra sin stilling som souschef. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 215.000 kr.

[J.nr. 7100153-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med bortvisning fra arbejde på et gartneri under graviditet. Klager havde en del fravær, fordi arbejdets særlige karakter kunne medføre risiko for fosterskader. Klager fik ikke medhold i sagen. Indklagede havde godtgjort, at bortvisningen af klager ikke var begrundet i hendes graviditet, men i det forhold at klager ikke mødte op til en samtale om hendes fremtidige muligheder for anden ansættelse i virksomheden.

[J.nr. 7100155-12](#)

En kvindelig ergoterapeut klagede over, at hun blev afskediget fra sin stilling i en kommune, mens hun var på barselorlov. Afskedigelsen var en del af en større personale reduktion på 12-15 stillinger. Indklagede havde lagt vægt på faglige, personlige og sociale kompetencer ved udvælgelsen. Kommunen havde inden afskedigelsen uden held forsøgt at omplacere klager og undersøgt muligheden for at hun kunne arbejde på nedsat tid og deltage i efteruddannelse. Ligebehandlingsnævnet lagde vægt på, at der blandt de afskedigede ergoterapeuter var et relativt stort antal på barselorlov. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at afskedigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i klagers barselorlov. Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 290.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn.

[J.nr. 7100156-12](#)

En kvindelig ergoterapeut klagede over, at hun blev afskediget fra sin stilling i en kommune, mens hun var på barselorlov. Afskedigelsen var en del af en større personalereduktion på 12-15 stillinger. Indklagede havde lagt vægt på faglige, personlige og sociale kompetencer ved udvælgelsen. Kommunen havde inden afskedigelsen uden held forsøgt at omplacere klager og undersøgt muligheden for at hun kunne arbejde på nedsat tid og deltage i efteruddannelse. Ligebehandlingsnævnet lagde vægt på, at der blandt de afskedigede ergoterapeuter var et relativt stort antal på barselorlov. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at afskedigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i klagers barselorlov. Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 275.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn.

[J.nr. 7100157-12](#)

En kvindelig ergoterapeut klagede over, at hun blev afskediget fra sin stilling i en kommune, mens hun var på barselorlov. Afskedigelsen var en del af en større personalereduktion på 12-15 stillinger. Indklagede havde lagt vægt på faglige, personlige og sociale kompetencer ved udvælgelsen. Kommunen havde inden afskedigelsen uden held forsøgt at omplacere klager og undersøgt muligheden for at hun kunne arbejde på nedsat tid og deltage i efteruddannelse. Ligebehandlingsnævnet lagde vægt på, at der blandt de afskedigede ergoterapeuter var et relativt stort antal på barselorlov. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at afskedigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i klagers barselorlov. Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 240.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn.

[J.nr. 7100163-12](#)

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev opsagt fra sin stilling som socialpædagog. Klager blev opsagt inden for prøvetiden, kort tid efter at hun havde meddelt sin arbejdsgiver, at hun var gravid. Klager var ansat på en tidsbegrænset aftale, men havde oplyst, at hun efterfølgende var lovet fast ansættelse. Dette var bestridt af indklagede, som henviste til, at klageren ville være fratrukket før barsel. Afklaringen heraf forudsatte bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan finde sted for nævnet. Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[J.nr. 7100168-12](#)

Klagen drejede sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afskedigelse under barselorlov. Klagen omhandlede også spørgsmål om manglende ligeløn samt udbetaling af bonus under afholdelse af barselorlov. Indklagede havde ikke løftet bevisbyrden for, at klagers barselorlov ikke havde været medvirkende årsag til afskedigelsen af klager. Indklagede havde ikke godtgjort, at det var nødvendigt at opsigte netop klager. Klager fik derfor medhold i denne del af klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 650.000 kr. Nævnet fandt derimod, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun ikke blev behandlet lige for så vidt angik udbetaling af bonus under afholdelsen af barselorloven.

[J.nr. 7100171-12](#)

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at en folkeskolelærer, der var gravid efter at have haft en ufrivillig abort, blev afskediget under en afskedigelsesrunde i kommunen. Nævnet fandt, at det var godtgjort, at indklagede ikke vidste, at klager var gravid, da hun blev indstillet til afskedigelse, og at det derfor var godtgjort, at graviditeten ikke helt eller delvist var årsag til afskedigelsen. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at indklagede ved beslutningen om at afskedige klager havde inddraget det forhold, at hun formentlig ville blive gravid og skulle på barselorlov inden for en relativ kort periode.

[J.nr. 7100184-12](#)

En socialpædagog blev opsagt fra sit job, mens hun holdt barselorlov. Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at indklagede havde foretaget en grundig gennemgang af de pædagogiske medarbejdere og

på den baggrund vurderet, hvem der besad de kvalifikationer, som bedst imødekom institutionens fremtidige behov, og hvem der herefter bedst kunne undværes i det fremtidige arbejde. Nævnet fandt herefter ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at klager var en af dem, der bedst kunne undværes. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100190-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en ordrekoordinator/indkøbsassistent blev afskediget, mens hun var på barselorlov. Parterne i sagen var ikke enige om, i hvilket omfang klagers arbejdsopgaver blev overtaget af en anden medarbejder, således at arbejdsopgaverne fortsat var til stede i virksomheden. Parterne var heller ikke enige om, hvorvidt klager ville kunne have tilegnet sig de fornødne faglige og/eller tekniske kompetencer til at varetage andre opgaver i virksomheden. Nævnet afviste sagen, fordi den krævede bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

[J.nr. 7100193-12](#)

Klager blev opsagt fra sit job som tandlæge i en periode, hvor hun modtog barseldagpenge. Nævnet fandt ikke, at det forhold, at klager fik dagpenge under sin orlov og dermed kunne afskediges uden løn, strider mod ligelønslovens bestemmelser eller EU-retlige regler. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100195-12](#)

En gravid dyrlæge blev afskediget fra sit job som dyrlægeassistent i en dyreklinik. Ligebehandlingsnævnet fandt, at det var godtgjort, at det var nødvendigt for indklagede at reducere i omkostningerne, herunder til løn, og at dette kun kunne ske ved at afskedige klager, der var den eneste ansatte dyrlæge i klinikken. Nævnet fandt på denne baggrund, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet. Afskedigelsen af klager var derfor ikke i strid med ligebehandlingsloven.

[J.nr. 7100199-12](#)

En gravid kvinde blev opsagt fra sin stilling som salgschef. To af nævnets medlemmer fandt, at klager og indklagede på flere punkter var uenige om det forløb, der førte til afskedigelsen. De fandt det derfor nødvendigt for at kunne afgøre, om afskedigelsen af klager var i strid med ligebehandlingsloven, at der blev foretaget bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer for at få belyst de faktiske forhold. Et medlem fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at der forud for afskedigelsen forelå samarbejdsvanskeligheder af en sådan karakter, der kunne begrunde afskedigelsen. Efter flertallets bestemmelse kunne Ligebehandlingsnævnet ikke behandle klagen.

[J.nr. 7100201-12](#)

Klager blev afskediget fra sin stilling som ansvars-underwriter hos det indklagede forsikringselskab, mens hun var gravid. Det var på baggrund af parternes bemærkninger usikkert, om indklagede havde haft kendskab til, at klager var gravid på opsigelsestidspunktet. Indklagede begrundede afskedigelsen med samarbejdsvanskeligheder, men havde ikke nærmere anført, hvori

disse samarbejdsvanskeligheder bestod, eller hvorfor det var nødvendigt at afskedige klager. Derudover blev klager forud for afskedigelsen tildelt en ekstraordinær bonus. Nævnet fandt efter en samlet vurdering, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i graviditet. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 415.000 kr., svarende til ni måneders løn.

[J.nr. 7100213-12](#)

En fysioterapeuts lejemål hos indklagede blev opsagt, mens hun afholdt forældreorlov. Nævnet fandt, at klager var selvstændig erhvervsdrivende, og at hun ikke var omfattet af ligebehandlingslovens regler. Nævnet fandt, at sagen var omfattet af ligestillingsloven. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem opsigelsen af lejeaftalen og klagers tilbagevenden fra forældreorlov sammenholdt med, at barselvikaren efter lejekontraktens ophør fortsatte på klinikken, gjorde at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af køn. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at klagers afholdelse af forældreorlov ingen betydning havde haft for hans beslutning om at opsiges lejeaftalen. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 50.000 kr.

[J.nr. 7100214-12](#)

En pakkerimedarbejder blev opsagt fra sin stilling under sin graviditet. Eftersom klager blev opsagt, mens hun var gravid, påhvilede det indklagede at godtgøre, at afskedigelsen ikke var begrundet i graviditeten. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet. Nævnet lagde blandt andet vægt på, at indklagede ikke i tilstrækkeligt omfang havde dokumenteret, hvorfor man valgte at opsiges klager og ikke en af de øvrige medarbejdere. Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 130.000 kr. svarende til ca. seks måneders løn.

[J.nr. 7100232-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med bortvisning fra arbejdet under afholdelse af barselorlov. Indklagede gjorde gældende, at klagers brug af benzinkortet havde haft en sådan karakter, at indklagede var berettiget til at bortvise klager. Klager var dog af den opfattelse, at brugen af kortet ikke berettigede til den skete bortvisning. Nævnet vurderede, at det var nødvendigt for at kunne afgøre, om ophøret af klagers ansættelsesforhold var i strid med ligebehandlingsloven, at der blev foretaget bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages af Ligebehandlingsnævnet, men må i givet fald ske ved domstolene. Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[J.nr. 7100242-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med opsigelsen af en agentkontrakt under klagers graviditet. Nævnet bemærkede indledningsvis, at værnetingsaftalen i kontrakten ikke var til hinder for, at Ligebehandlingsnævnet vurderede klagen, idet værnetingsaftalen vedrørte spørgsmålet om, hvilken domstol der skulle behandle eventuelle tvister. Aftalen forudsatte derfor, at der ville blive anlagt retssag. Nævnet vurderede, at klager var at betragte som lønmodtager i ligebehandlingslovens forstand og derfor var beskyttet af lovens forbud

mod forskelsbehandling. Indklagede havde ikke løftet bevisbyrden for, at opsigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet. Nævnet lagde vægt på, at indklagede i en række mails havde udtrykt stor tilfredshed med klagers arbejde. Efter klagers graviditet var der ikke fremlagt dokumentation for, at klager ikke opfyldte de stillede krav i agentkontrakten, eller at klager ikke skulle være kvalificeret til at forsætte i stillingen. Klager blev tilkendt en godtgørelse op 300.000 kr. svarende til ni måneders nettoindtægt.

[J.nr. 7100246-12](#)

En gravid kvinde blev afskediget fra sin stilling som psykolog i en kommunal familierådgivning. Det var klagers fravær, der begrundede afskedigelsen, og det kunne ikke afvises, at fraværet, i hvert fald delvist, skyldtes graviditetsbetinget sygdom. Da indklagede ikke omgjorde beslutningen om afskedigelse efter at være blevet bekendt med klagers graviditet, og da denne graviditet var årsag til fraværet i en efterfølgende del af opsigelsesperioden, havde indklagede handlet i strid med ligebehandlingsloven. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 390.000 kr. svarende til cirka ni måneders løn. Dissens.

[J.nr. 7100255-12](#)

En kvinde, der var ansat i fleksjob som økonomi-/administrationskonsulent, blev afskediget, efter at hun havde meddelt sin arbejdsgiver, at hun var gravid. Indklagede havde ikke godtgjort, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet. Afskedigelsen var derfor i strid med ligebehandlingsloven. Klager fik medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 200.000 kr., svarende til cirka seks måneders løn.

[J.nr. 7100259-12](#)

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev opsagt fra ansættelsen som ernæringsassistent hos indklagede. Nævnet lagde til grund, at beslutningen om at afskedige klager blev truffet senest, mens hun var på barselsbetinget orlov. Nævnet lagde herved vægt på, at afskedigelsen blev meddelt den dag, hun vendte tilbage fra orlov. Indklagede havde ikke fremlagt dokumentation for, at klager ikke opfyldte de stillede krav til stillingen og havde derfor ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i graviditet eller barsel. Klager fik medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 225.000 kr.

[J.nr. 7100266-12](#)

En gravid dagplejer blev afskediget, fordi den indklagede kommune i forbindelse med skolelukninger nedlagde dagplejen i de pågældende skoledistrikter og oprettede småbørnsgrupper. Der blev oprettet to nye pædagogmedhjælperstillinger, en på deltid og en på fuldtid, i det distrikt, hvor klager havde været ansat. Klager blev ikke tilbudt fuldtidsstillingen. Nævnet fandt, at indklagede havde sandsynliggjort, at man ved valget af, hvilken medarbejder der skulle tilbydes fuldtidsstillingen, havde lagt vægt på saglige kriterier, herunder relevant uddannelse og erfaring. Klager fik derfor ikke medhold.

[J.nr. 7100273-12](#)

En gravid frisør blev afskediget fra sin stilling i en frisørsalon. Indklagede havde begrundet afskedigelsen med klagers fravær. Klager havde på opsigelsestidspunktet været ansat i cirka 5 måneder, og hun havde i perioden et meget betydeligt sygefravær. Nævnet lagde efter de fremlagte oplysninger til grund, at langt størstedelen af klagers samlede fravær skyldtes ikke-graviditetsbetinget sygdom. Nævnet fandt herefter, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i klagers graviditet. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100275-12](#)

En kvinde blev afskediget fra sin ansættelse som husassistent hos indklagede, mens hun var på barsel. Afskedigelsen var alene begrundet i anvendelsen af SIFU-princippet, og det var nævnets vurdering, at indklagede ikke havde fremlagt dokumentation for, at klager var den medarbejder, der bedst kunne undværes på tidspunktet for hendes afskedigelse. Nævnet fandt således, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at netop klager var den, der bedst kunne undværes, og at afskedigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i graviditeten. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 170.000 kr.

[J.nr. 7100306-12](#)

En gravid Beauty Consultant blev afskediget, da hun ikke ville acceptere væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene, som blandt andet betød, at hun skulle flytte til Nordjylland. Nævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at beslutningen om ændrede arbejdsvilkår var truffet, før man blev bekendt med at klager var gravid, og at klagers graviditet ikke havde nogen indflydelse hverken på beslutningen om at varsle væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene eller på beslutningen om at afskedige klager. Klager fik derfor ikke medhold.

[J.nr. 7100313-12](#)

Klager blev opsagt fra sit job som pædagog under sin graviditet. Hun havde desuden i året forud for opsigelsen haft to aborter. Klager blev ikke tilbudt genansættelse efter sin opsigelse, da der opstod ledige stillinger hos indklagede. Nævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at beslutningen om at opsigelse klager blev truffet, før de havde kendskab til klagers graviditet, og at opsigelsen derfor ikke helt eller delvist var begrundet i graviditeten. Nævnet fandt heller ikke, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klagers aborter havde haft betydning for opsigelsen, eller at den manglende genansættelse var udtryk for forskelsbehandling på grund af køn. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100333-12](#)

En kontorfunktionær blev under barsel afskediget fra sin stilling hos en offentlig myndighed. Nævnet fandt, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers barsel. Nævnet lagde vægt på, at der var tale om en stor afskedigelsesrunde hos indklagede, og at indklagede havde opstillet en række saglige kriterier, som hver enkelt medarbejder blev vurderet i forhold til. Nævnet lagde derudover vægt på, at klager havde et meget højt sygefravær inden hun blev gravid. Dette fravær havde givet anledning til påtale fra indklagede, som havde meddelt klager, at fraværet var uacceptabelt henset til opgavevaretagelsen i kontoret. Nævnet fandt,

at der henset til påtalen ikke var grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at klager var én af de medarbejdere, der bedst kunne undværes. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100335-12](#)

En sygeplejerske blev opsagt, da hun oplyste indklagede om, at hun var gravid. Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at opsigelsen fandt sted under klagers graviditet og i umiddelbar sammenhæng med, at klager fortalte indklagede, at hun var gravid. Nævnet fandt på den baggrund ikke, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet hverken helt eller delvist blev tillagt betydning i forbindelse med indklagedes opsigelse af klager. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 50.000 kr.

[J.nr. 7100445-12](#)

En social- og sundhedshjælper fik afslag på fastansættelse efter endt prøvetid. Det var usikkert, om indklagede havde kendskab til, at klager var gravid på det tidspunkt, hvor man traf afgørelse om ikke at fastansætte hende. Derudover var parterne uenige om årsagen til, at klager ikke blev fastansat efter udløbet af prøvetiden på 3 måneder. Indklagede vurderede, at klagers adfærd og måde at agere på, var præget af umodenhed og deraf følgende manglende ansvarspåtagelse. Klager var derimod af den overbevisning, at indklagedes forskellige begrundelser for ikke at fastansætte hende reelt dækkede over, at klager var gravid. Nævnet fandt, at det var nødvendigt for at kunne afgøre sagen, at der blev foretaget bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages for Ligebehandlingsnævnet, men må i givet fald ske ved domstolene. Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[J.nr. 7100495-12](#)

En gravid kvinde blev afskediget fra sin stilling som Senior Accountant hos den indklagede virksomhed. Det fremgik af de fremlagte e-mails, at indklagede var stærkt utilfreds med klagers arbejde, og at der forud for klagers oplysning om hendes graviditet, var drøftelser om at opsig klager samt instruks fra direktøren om at afslutte ansættelsesforholdet hurtigst muligt. Indklagede havde herefter bevist, at klagers graviditet ikke havde haft betydning for opsigelsen af hende. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Køn – afskedigelse efter afsluttet barsel

[J.nr. 7100081-12 - multipel](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn og/eller etnisk oprindelse i forbindelse med, at en sygeplejerske af anden etnisk oprindelse end dansk blev afskediget efter endt barselorlov. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun var blevet forskelsbehandlet på grund af køn. Nævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at de øvrige sygeplejersker var bedre kvalificerede end klager til at varetage arbejdet i den psykiatriske klinik. Nævnet fandt samtidig, at klager ikke havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sin etniske oprindelse. Nævnet lagde vægt på, at der hverken i klagers eller indklagedes indlæg forelå oplysninger om forhold, der kunne underbygge klagers formodning om, at hendes etniske oprindelse havde været medvirkende til afskedigelsen. Klager fik derfor ikke medhold.

[J.nr. 7100135-12](#)

Afskedigelsen af en souschef på et behandlingshjem var ikke i strid med ligebehandlingsloven. Klager havde genoptaget arbejdet efter barsel- og forældreorlov og havde aftalt med arbejdsgiveren, at hun kunne holde resten af forældreorloven "drypvis". Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at aftalen om, at klager kunne afholde den resterende forældreorlov "drypvis", indgik ved beslutningen om at nedlægge stillingen som souschef og afskedige klager.

[J.nr. 7100187-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med opsigelse af en farmakonom efter afsluttet barsel- og forældreorlov. Nævnet kunne ikke behandle spørgsmålet om, hvorvidt klager efter sin barselorlov vendte tilbage til et arbejde af tilsvarende karakter, som det hun bestred før orloven, da en afklaring af dette spørgsmål efter nævnets opfattelse kun kunne ske ved bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages for nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene. Nævnet fandt, at klager i forbindelse med opsigelsen ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at ligebehandlingsprincippet var blevet krænket. Klagen blev derfor ikke taget til følge.

[J.nr. 7100192-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med manglende genansættelse af en højskolelærer, der var blevet afskediget under graviditet. Afskedigelsen blev begrundet med, at indklagede fandt sig nødsaget til at indstille driften af højskolen på grund af økonomiske problemer. Højskolen genoptog dog driften efterfølgende, uden at klager blev genansat. Nævnet lagde til grund, at indklagede ikke nærmere havde redegjort for, hvorfor klager ikke blev genansat og derfor ikke havde godtgjort, at klagers barselorlov ikke helt eller delvist havde været medvirkende årsag til beslutningen om ikke at genansætte hende. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

[J.nr. 7100194-12](#)

Klager blev afskediget fra sin stilling hos indklagede kort tid efter tilbagevenden fra forældreorlov. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav en formodning for, at klager havde været udsat for forskelsbehandling på grund af afholdelse af forældreorlov. Nævnet lagde vægt på, at afskedigelsen skete ca. 3,5 måned efter, at klager var vendt tilbage til arbejde, og at der var tale om organisatorisk og budgetmæssigt nødvendige ændringer. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100208-12 – multipel](#)

En kommune havde hverken overtrådt ligebehandlingsloven eller forskelsbehandlingsloven, da en pædagog i en skolefritidsordning nogle måneder efter sin barselorlov blev omplaceret til en anden institution og efterfølgende afskediget. Klager var efter barselorloven sygemeldt på grund af en gigtsygdom, som medførte en ryglidelse. Der var ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at indklagede ved omplaceringen eller den efterfølgende afskedigelse havde handlet i strid med ligebehandlingsprincippet. Omplaceringen medførte ikke ændringer i

klagers løn- eller ansættelsesvilkår og afskedigelsen skete først ca. 3/4 år efter klagers barselorlov. Nævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at det ville være muligt at tage de fornødne skånehensyn, således at klager ville kunne fungere som pædagog i den anden institution, og sammenholdt med klagers omfattende sygefravær, fandt nævnet, at beslutningen om at afskedige klager, ikke var i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap.

[J.nr. 7100215-12](#)

En booking-projektleder fik ikke forlænget sin orlov med løn med de 5 uger hendes for tidligt fødte datter var indlagt på en neonatalafdeling. Hun blev desuden opsagt få måneder efter, at hun var vendt tilbage til arbejdet efter afholdelse af barsel- og forældreorlov. Ligebehandlingsnævnet lagde vægt på, at klager hverken ifølge barselloven eller ifølge indklagedes interne regler havde ret til forlængelse af perioden, hvori der blev udbetalt løn under barsel, og at der i forhold til den mandlige kollega, klager sammenlignede sig med, var tale om to forskellige situationer. Nævnet lagde også vægt på, at klager blev opsagt to måneder efter, at hun havde genoptaget arbejdet, da det lå klart, hvordan den nye organisation hos indklagede skulle se ud. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100247-12](#)

En kvindelig salgs- og produktansvarlig blev på grund af illoyal opførsel bortvist fra sin arbejdsplads, efter at hun var kommet tilbage på arbejdet efter barselorlov. Ligebehandlingsnævnet fandt, at sagen ikke var egnet til behandling ved nævnet, da parterne ikke var enige om de faktuelle omstændigheder i forbindelse med bortvisningen. Nævnet fandt derfor, at det var nødvendigt for at kunne afgøre sagen, at der kunne foretages bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[J.nr. 7100262-12](#)

Klager blev opsagt efter endt barsel- og forældreorlov med henvisning til manglende fleksibilitet i forhold til de daglige arbejdsprocesser. Nævnet fandt, at der ikke var forhold, der talte for, at klagers graviditet, afholdelse af barsel- og fædreorlov eller hendes familiemæssige stilling havde haft betydning for, at indklagede bad hende påtage sig lukkevagter, eller for at hun blev opsagt. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Køn – afskedigelse under fertilitetsbehandling

[J.nr. 7100288-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af afslag på fastansættelse som socialpædagog under klagers fertilitetsbehandling. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som tydede på, at det forhold, at klager var under fertilitetsbehandling, havde haft betydning for, at klager ikke blev tilbudt en af de få faste stillinger, der i perioden var i kommunen. Nævnet lagde til grund, at mødestabilitet, herunder sygefravær indgik som et blandt flere kriterier, som kommunen anvendte i det samlede skøn over, hvem de helst ville ansætte i faste stillinger. Klager havde ikke fremlagt dokumentation for, at en væsentlig del af sygefraværet i hendes sidste ansættelsesperiode skyldtes fertilitetsbehandling. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Køn – afskedigelse af mænd under orlov

[J.nr. 7100144-12](#)

Klager blev opsagt fra sit job som kommunikationskonsulent under forældreorlov. Nævnet lagde til grund, at indklagede på grund af økonomiske vanskeligheder var nødsaget til at afskedige en person i kommunikationsafdelingen. Der var dog uenighed mellem klager og indklagede om, hvilke arbejdsopgaver henholdsvis klager og en anden medarbejder varetog, om hvor komplicerede de var, og hvilke kompetencer de krævede. Der var heller ikke enighed om, hvilke kompetencer henholdsvis klager og den anden medarbejder besad, eller i hvilket omfang grafisk arbejde var en del af afdelingens arbejde. Nævnet fandt på denne baggrund, at det var nødvendigt for at kunne afgøre sagen, at der blev foretaget bevisførelse i form af mundtlige part- og vidneforklaringer. Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Køn – afskedigelse af mænd efter afsluttet orlov

[J.nr. 7100142-12](#)

Klager blev opsagt fra sit arbejde som lærer, efter at han havde afholdt fædreorlov. Nævnet fandt, at der ikke var en sådan tidsmæssig sammenhæng mellem afholdelse af fædreorloven og opsigelsen, at dette i sig selv var tilstrækkeligt til, at der var påvist faktiske omstændigheder. Nævnet fandt heller ikke, at dette var tilfældet, selv hvis det lagdes til grund, at klager meddelte indklagede sit ønske om at afholde forældreorlov i forbindelse med afholdelse af fædreorloven. Nævnet fandt således, at sagens oplysninger ikke understøttede klagers opfattelse af, at indklagede ved opsigelsen helt eller delvist havde lagt vægt på hans afholdelse af orlov. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.



Etnicitet (lov om etnisk ligebehandling)

Etnicitet - adgangsforhold

[J.nr. 2500130-12](#)

En klager med afrikansk baggrund klagede over, at en skole havde udsat ham og hans familie for repressalier i form af bortvisning af klagers børn fra skolen. Klageren havde klaget til skolen over, at en af dens lærere havde diskrimineret hans søn. Ligebehandlingsnævnet fandt, at skolen ikke havde udsat klager eller dennes familie for ufordelagtige følger (repressalier) som reaktion på deres klage til skolen over diskrimination.

[J.nr. 7100113-12](#)

En mand med anden etnisk baggrund klagede over, at han to gange var blevet afvist fra et diskotek. Klageren havde flere andre gange besøgt diskoteket uden problemer. Parterne var uenige om årsagen til, at klager blev afvist. Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle sagen, da en afgørelse af, hvorvidt klager blev nægtet adgang til diskoteket på grund af sin etniske oprindelse, skulle afklares efter bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer.

[J.nr. 7100315-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnicitet i forbindelse med adgang til en bar. Der var enighed om, at klager blev afvist ved indgangen til baren. Parterne var dog uenige om årsagen til afvisningen. Nævnet fandt, at spørgsmålet om, hvorvidt klager blev nægtet adgang til baren på grund af sin etniske oprindelse, kun kunne afklares efter bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Etnicitet - andet

[J.nr. 7100077-12](#)

En mand med anden etnisk oprindelse end dansk klagede til Ligebehandlingsnævnet over X. Nævnet fandt, at klageren ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var lagt vægt på hans etniske oprindelse i behandlingen af hans sager. Klageren fik derfor ikke medhold.

[J.nr. 7100125-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med, at klagers datter af kommunen blev henvist til et bestemt undervisningstilbud. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klagers datter havde været udsat for forskelsbehandling. Nævnet lagde vægt på, at der ikke var nogen oplysninger i sagen, der tydede på, at indklagede ikke havde foretaget en objektiv vurdering af, hvilket skoletilbud der var mest hensigtsmæssig for klagers datter. Klager fik derfor ikke medhold.

[J.nr. 7100302-12](#)

Klagen drejede sig om påstået forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med sikkerhedsstillelse ved check-in på et hotel. Klager fik ikke tilbudt at stille sikkerhed i form af pasdeponering. Pas udstedes på grundlag af nationalitet/statsborgerskab og uden hensyn til race eller etnisk oprindelse. Det forhold, at udenlandske gæster efter indklagedes praksis har mulighed

for i modsætning til danske gæster at stille sikkerhed for betalingen for opholdet ved at deponere deres pas, er således ikke udtryk for forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100303-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med, at en mand fra Kenya blev pålagt en kontrolafgift, da han ikke havde gyldig rejsehjemmel til en rejse med S-tog. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at klagers etniske oprindelse havde været afgørende for eller havde haft betydning for, at han blev pålagt kontrolafgiften. Det forhold, at en anden passager, der tilsyneladende ikke var af anden etnisk oprindelse end dansk, efter det af klager oplyste ikke fik en kontrolafgift, var ikke i sig selv tilstrækkeligt til at formode, at klager blev forskelsbehandlet på grund af sin etniske oprindelse. Nævnet fandt det ikke tilstrækkeligt sandsynliggjort, at der var tale om to sammenlignelige tilfælde af manglende eller mangelfuld rejselegitimation. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100358-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med indklagedes sagsbehandling af ansøgning om førtidspension. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager havde været udsat for forskelsbehandling. Nævnet lagde vægt på, at der ikke var noget, der tydede på, at klagers etniske oprindelse var tillagt betydning i forbindelse med sagsbehandlingen af klagers ansøgning om førtidspension. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100378-12](#)

En mand gjorde gældende, at han var blevet forskelsbehandlet på grund af sin etniske oprindelse i forbindelse med, at han ønskede at blive kunde hos den indklagede bank samt optage et lån. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hans etniske oprindelse helt eller delvis var blevet tillagt vægt ved vurderingen af, om han kunne optage et lån. Nævnet lagde vægt på, at der intet sted var oplysninger, der indikerede, at indklagede ved vurderingen af låneansøgningen havde lagt vægt på andet end klagers samlede økonomiske situation. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100412-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med besøg i indklagedes butik. Parterne i sagen var enige om, at klager blev bedt om at aflevere sin taske i forbindelse med besøget hos indklagede. Parterne var også enige om, at ikke alle øvrige tilstedeværende kunder blev bedt om at aflevere deres taske. Parterne var dog uenige om årsagen til, at klager var den eneste, der blev bedt om at aflevere tasken. Nævnet fandt, at spørgsmålet om, hvorvidt det skyldtes etnisk oprindelse, at klager blev bedt om at aflevere tasken i forbindelse med besøget hos indklagede, kun kunne afklares ved bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Da en sådan bevisførelse ikke kan ske ved nævnet, kunne Ligebehandlingsnævnet ikke behandle sagen. Klagen blev derfor afvist.

[J.nr. 7100444-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med, at en forfatter ansøgte om at få oprettet en forfatterprofil på den indklagede hjemmeside. Det var ligebehandlingsnævnets vurdering, at ansøgning om at få oprettet en forfatterprofil, kunne have betydning for klagerens erhvervsmæssige beskæftigelse, og ansøgningen var derfor omfattet af forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde. Klager havde dog ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at ligebehandlingsprincippet var blevet krænket. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.



Alder

Alder – afskedigelse

[J.nr. 7100088-12](#)

Klagen drejede sig om, hvorvidt afskedigelsen af en konsulent var begrundet i hans alder. Indklagede havde i en meddelelse til medarbejderne i forbindelse med offentliggørelsen af beslutningen om, hvilke medarbejdere, der blev opsagt, anført klagers alder og alderen på en jævnaldrende kollega. Nævnet fandt, at klager herved havde påvist faktisk omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Der var imidlertid ikke oplyst nærmere om baggrunden for, hvorfor disse oplysninger blev anført i meddelelsen, og indklagede havde bestridt klagers oplysninger om, at hans afdelingschef ikke ønskede medarbejdere over 67 år, og at dette var årsagen til, at han blev opsagt. Nævnet kunne ikke behandle klagen, da en afklaring af disse forhold krævede bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

[J.nr. 7100096-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at klager, der var 65 år, blev afskediget fra sit arbejde som afdelingsleder. Nævnet fandt, at klager ikke var fremkommet med oplysninger, der understøttede, at hans alder indgik som et element i beslutningen om at opsiges ham. Nævnet lagde til grund, at opsigelsen var begrundet i driftsøkonomiske hensyn. Klager havde således ikke løftet bevisbyrden for, at der havde fundet forskelsbehandling sted. Klagen blev derfor ikke taget til følge.

[J.nr. 7100101-12](#)

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling som fagchef hos en offentlig myndighed i forbindelse med en større organisationsændring. Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af alder, idet han og hans tre afskedigede kolleger var de fire ældste fagchefer, og disse fire ikke blev indplaceret som vicedirektører eller blev tilbudt anden passende stilling. Nævnet lagde vægt på, at indklagede havde oplyst, at man havde anvendt kriterier, der ikke inddrog alder. Imidlertid havde indklagede ikke fremlagt konkrete oplysninger, der gjorde det muligt for nævnet at vurdere, hvorvidt alder havde eller ikke havde været anvendt som kriterium. Indklagede havde derfor ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Klager fik medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr.

[J.nr. 7100103-12](#)

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling som fagchef hos en offentlig myndighed i forbindelse med en større organisationsændring. Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af alder, idet han og hans tre afskedigede kolleger var de fire ældste fagchefer, og disse fire ikke blev indplaceret som vicedirektører eller blev tilbudt anden passende stilling. Nævnet lagde vægt på, at indklagede havde oplyst, at man havde anvendt kriterier, der ikke inddrog alder. Imidlertid havde indklagede ikke forelagt konkrete oplysninger, der gjorde det muligt for nævnet at vurdere, hvorvidt alder havde eller ikke havde været anvendt som kriterium. Indklagede havde derfor ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Klager fik medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr.

[J.nr. 7100104-12](#)

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling som fagchef hos en offentlig myndighed i forbindelse med en større organisationsændring. Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af alder, idet han og hans tre afskedigede kolleger var de fire ældste fagchefer, og disse fire ikke blev indplaceret som vicedirektører eller blev tilbudt anden passende stilling. Nævnet lagde vægt på, at indklagede havde oplyst, at man havde anvendt kriterier, der ikke inddrog alder. Imidlertid havde indklagede ikke forelagt konkrete oplysninger, der gjorde det muligt for nævnet at vurdere, hvorvidt alder havde eller ikke havde været anvendt som kriterium. Indklagede havde derfor ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Klager fik medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr.

[J.nr. 7100118-12](#)

En divisionsdirektør blev opsagt umiddelbart før, han fyldte 50 år. Klager blev bedt om at gå væsentligt ned i løn. Da han afslog dette, blev han opsagt. Nævnet lagde vægt på, at den afdeling, klager var beskæftiget i, blev lukket og stillingen nedlagt, og at også den anden medarbejder i afdelingen blev afskediget. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100126-12](#)

En 62-årig adjunkt/lektor i psykologi blev afskediget fra sin stilling som vikar hos et voksenundervisningscenter. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske

omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var lagt vægt på klagers alder i forbindelse med afskedigelsen. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100129-12](#)

En 67-årig mand blev opsagt fra sit job som servicemedarbejder på en skole. Ifølge klager havde skolelederen meddelt, at klager var blevet udvalgt til opsigelse, fordi han var den ældste. Indklagede kunne ikke afvise, at der lokalt på skolen var blevet snakket om alder som kriterium, og indklagede havde i øvrigt ikke kommenteret klagers oplysninger om, at skoleledelsen meddelte, at klager blev afskediget på grund af sin alder. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at klagers alder ikke blev tillagt betydning i forbindelse med deres beslutning. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 230.000 kr.

[J. nr. 7100136-12](#)

En optiker klagede over, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med indgået fratrædelsesaftale i 2009. Indklagede gjorde gældende, at klager selv havde opsagt sin stilling. Eftersom klager i 2009 kvitterede for modtagelsen af indklagedes bekræftelse på, at klager efter eget ønske ønskede at fratræde sin stilling, var der ikke grundlag for at bestride indklagedes oplysning om, at klager selv havde opsagt sin stilling. Derudover kunne nævnet ikke tage stilling til spørgsmålet om, hvorvidt klager kunne være berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse efter reglerne i funktionærloven. Klagen blev derfor ikke taget til følge.

[J.nr. 7100139-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afskedigelse fra jobbet som konsulent. Klager fik ikke medhold i klagen. Klager var ikke kommet med oplysninger, der understøttede, at hans alder indgik som et element i beslutningen om at opsiges ham. Han havde derfor ikke påvist faktiske omstændigheder.

[J.nr. 7100140-12](#)

En 63-årig mand klagede over, at han var blevet afskediget fra sin stilling som projektleder på grund af alder. Indklagede havde begrundet afskedigelsen med, at der ikke kunne findes nye opgaver til klageren på grund af de vanskelige markedsvilkår i byggebranchen. Indklagede afskedigede i 2010 tre medarbejdere, herunder klager. Disse tre var de ældste medarbejdere i en gruppe på syv projektledere, og de afskedigede var væsentligt ældre end de tilbageværende. Ligebehandlingsnævnet lagde til grund, at der efter oplysningerne fortsat var projekter og arbejdsopgaver i virksomheden, som krævede projektledere, idet man kun afskedigede tre af de syv projektledere. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at der ikke var blevet lagt vægt på klagerens alder ved valget af, hvem der skulle afskediges. Klager fik derfor medhold i sin klage og blev tilkendt en godtgørelse på 430.000 kr.

[J.nr. 7100150-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afskedigelse fra en stilling som Senior Specialist i et medicinalfirma. Klager havde ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han havde været udsat for

forskelsbehandling. Der var ikke holdepunkter for at antage, at klagers alder var indgået som kriterium ved beslutningen om afskedigelse. Klager fik derfor ikke medhold.

[J.nr. 7100151-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afskedigelse fra arbejdet som elektriker hos indklagede. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav formodning for forskelsbehandling. Nævnet lagde til grund, at der ved afskedigelsesrunden den 26. november 2009 blev afskediget fem ud af 14 medarbejdere i det værksted, hvor klager var ansat. Alderen for de afskedigede medarbejdere var henholdsvis 34 år, 35 år, 52 år, 61 år (klager) og 62 år. Nævnet lagde også til grund, at ud af den samlede medarbejdergruppe hos indklagede udgjorde antallet af medarbejdere mellem 47-62 år i alt otte medarbejdere, hvorimod antallet af medarbejdere mellem 23-36 udgjorde i alt seks medarbejdere. Andelen af ældre afskedigede medarbejdere var således ikke uforholdsmæssig stor henset til alderssammensætningen af den samlede medarbejderstab. Klager fik derfor ikke medhold.

[J.nr. 7100158-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sin stilling som fysioterapeut på et hospital. Nævnet vurderede, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at klager ved afskedigelsen blev udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Indklagede afskedigede fire ergo- og fysioterapeuter, hvoraf de tre, herunder klager, på fratrædelsestidspunktet ville være fyldt 60 år. Indklagede henviste til, at klager ikke i lige så høj grad som de øvrige medarbejdere kunne varetage kravene fremover. Nævnet fandt herefter, at indklagede havde godtgjort, at klagers alder ikke helt eller delvist havde været en medvirkende årsag til afskedigelsen. Klager fik derfor ikke medhold.

[J.nr. 7100159-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sin stilling som fysioterapeut på et hospital. Nævnet vurderede, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at klager ved afskedigelsen blev udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Indklagede afskedigede fire ergo- og fysioterapeuter, hvoraf de tre, herunder klager, på fratrædelsestidspunktet ville være fyldt 60 år. Indklagede henviste til, at klager ikke i lige så høj grad som de øvrige medarbejdere kunne varetage kravene fremover. Nævnet fandt herefter, at indklagede havde godtgjort, at klagers alder ikke helt eller delvist havde været en medvirkende årsag til afskedigelsen. Klager fik derfor ikke medhold.

[J.nr. 7100162-12](#)

En 62-årig kvinde klagede over, at hun i forbindelse med en større afskedigelsesrunde blev afskediget fra sin stilling som social- og sundhedsassistent på et hospital på grund af hendes alder. Hospitalet afskedigede i alt ti medarbejdere. Ligebehandlingsnævnet lagde i afgørelsen vægt på, at indklagede i begrundelsen for indstillingen til afskedigelse henviste til "udfordringer set i forhold til aldersspredning og fagprofession". Nævnet fandt, at uanset, at indklagede havde vurderet klager i forhold til en række saglige kriterier i forbindelse med afskedigelsen, legitimerede dette ikke, at klagers alder var indgået i beslutningsgrundlaget. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 225.000 kr.

[J.nr. 7100170-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at en 61-årig mand blev afskediget fra sin stilling som specialkonsulent i et ministerium. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han blev udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Nævnet lagde vægt på, at indklagede som følge af den bevillingsmæssige situation skulle afskedige et større antal medarbejdere. Indklagede opstillede en række saglige og objektive kriterier til brug for udvælgelsen af de medarbejdere, der skulle afskediges. Alder indgik ikke som kriterium. Klager fik derfor ikke medhold.

[J.nr. 7100178-12](#)

En konsulent blev afskediget med den begrundelse, at han til sin næste fødselsdag fyldte 67 år. Klager havde dermed påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet opsagt på grund af sin alder. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde bevist, at opsigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i klagers alder. Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 220.000 kr., svarende til cirka ni måneders løn.

[J.nr. 7100180-12](#)

Det var forskelsbehandling på grund af alder, at klager blev afskediget fra sit arbejde som fuldmægtig i en offentlig styrelse. Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav en formodning om forskelsbehandling, da indklagede havde afskediget fem medarbejdere i aldersgruppen 53-65 år. Flertallet lagde vægt på, at andelen af ældre medarbejdere, der blev afskediget, udgjorde en forholdsmæssig stor andel af den samlede medarbejderstab. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket i forbindelse med afskedigelsen. Indklagede havde som arbejdsgiver som udgangspunkt et frit skøn til at vurdere, hvilke medarbejdere, der bedst kunne undværes som følge af de pålagte besparelser, men indklagede havde pligt til at sikre, at der i beslutningsgrundlaget ikke indgik kriterier, der var ulovlige efter forskelsbehandlingsloven. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 300.000 kr. Dissens.

[J.nr. 7100191-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sin stilling som centermedarbejder. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav formodning for forskelsbehandling. Nævnet fandt således, at andelen af ældre afskedigede ikke var uforholdsmæssig stor henset til alderssammensætningen af den samlede medarbejderstab i centeret. Nævnet fandt i øvrigt ikke, at der til sagen var fremkommet oplysninger, der understøttede, at klagers alder skulle være indgået som et element i beslutningen om at opsiges hende. Klager fik derfor ikke medhold i sagen.

[J.nr. 7100196-12](#)

En 61-årig børnesagkyndig rådgiver blev opsagt fra sin stilling pga. manglende bevillinger. Han mente, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Indklagede begrundede afskedigelsen med, at finanslovsbevillingen i 2010 ikke var tilstrækkelig til at dække de forventede udgifter til løn og drift. Ligebehandlingsnævnet lagde til grund, at det var de

to ældste i den børnesagkyndige gruppe i X by, der blev opsagt. Nævnet lagde derudover vægt på, at indklagede ikke konkret havde forholdt sig til, hvordan klager blev vurderet i forhold til kriterierne for afskedigelse eller i forhold til de øvrige ansatte. Indklagede var heller ikke fremkommet med en individuel begrundelse for, hvorfor klager var den, der bedst kunne undværes. Indklagede havde derfor ikke godtgjort, at klagers alder ikke havde været medvirkende årsag til afskedigelsen. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 330.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn.

[J.nr. 7100197-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sin stilling som centermedarbejder. Klager havde ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav formodning om forskelsbehandling. Nævnet fandt således, at andelen af ældre afskedigede ikke var uforholdsmæssig stor henset til alderssammensætningen af den samlede medarbejderstab i centeret. Nævnet fandt i øvrigt ikke, at der til sagen var fremkommet oplysninger, der understøttede, at klagers alder skulle være indgået som et element i beslutningen om at opsiges hende. Klager fik derfor ikke medhold i sagen.

[J.nr. 7100212-12](#)

Det var forskelsbehandling på grund af alder, at klager blev afskediget fra sit arbejde som fuldmægtig i en offentlig styrelse. Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav en formodning for forskelsbehandling, da indklagede havde afskediget fem medarbejdere i aldersgruppen 53-65 år. Flertallet lagde vægt på, at andelen af ældre medarbejdere, der blev afskediget, udgjorde en forholdsmæssig stor andel af den samlede medarbejderstab. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket i forbindelse med afskedigelsen. Indklagede havde som arbejdsgiver som udgangspunkt et frit skøn til at vurdere, hvilke medarbejdere, der bedst kunne undværes som følge af de pålagte besparelser, men indklagede havde pligt til at sikre, at der i beslutningsgrundlaget ikke indgik kriterier, der var ulovlige efter forskelsbehandlingsloven. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 300.000 kr. Dissens.

[J.nr. 7100217-12](#)

En arkitekt i en kommune mente, at hun var blevet forskelsbehandlet på grund af alder i forbindelse med, at hun blev afskediget og i forbindelse med, at hun ikke kunne blive fritstillet i opsigelsesperioden eller få godtgørelse efter funktionærloven. Ligebehandlingsnævnet havde ikke kompetence til at træffe afgørelse, om klager havde ret til godtgørelse efter funktionærloven. I forhold til afskedigelsen fandt nævnet, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun var blevet forskelsbehandlet ulovligt på grund af alder. Nævnet lagde vægt på, at indklagede havde oplyst, at klagers langvarige anciennitet og alder var indgået i beslutningen som positive hensyn, og at klagers to jævnaldrende kolleger ikke var blevet afskediget. Klageren fik derfor ikke medhold i denne del af klagen. Nævnet gav heller ikke klager medhold i, at klagers alder var årsag til, at hun ikke kunne blive fritstillet i opsigelsesperioden. Nævnet lagde vægt på, at indklagede havde oplyst, at de som udgangspunkt ikke fritstiller medarbejdere, der afskediges på grund af arbejdsmangel.

[J.nr. 7100222-12](#)

Klager blev som den ældste medarbejder opsagt fra sit arbejde på en behandlingsinstitution for psykisk syge unge. Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at der var en stor aldersspredning blandt de ansatte på institutionen og blandt de personer, der blev opsagt. Der var ikke nogen oplysninger i sagen, som tydede på, at klagers alder blev tillagt betydning ved beslutningen om at afskedige netop klager. Nævnet lagde samtidig vægt på, at klager var sygemeldt i flere perioder efter opsigelsen, og at dette ifølge indklagede, var tillagt betydning i forbindelse med indklagedes vurdering af, hvem der skulle have deres opsigelsesvarsel forlænget. Klager fik derfor ikke medhold i klagen

[J.nr. 7100225-12](#)

En 56-årig kvinde blev i forbindelse med budgetbesparelser afskediget fra sin stilling som socialpædagog i en kommune. Fem ud af de 42 medarbejdere i en institution blev indstillet til afskedigelse, heraf tre ud af 29 socialpædagoger. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at klager blev udsat for forskelsbehandling på grund af alder, da flere af de socialpædagoger, der var ældre end klager, ikke blev indstillet til afskedigelse. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100226-12](#)

En 58-årig kvinde blev i forbindelse med budgetbesparelser afskediget fra sin stilling som socialpædagog i en kommune. Fem ud af de 42 medarbejdere i en institution blev indstillet til afskedigelse, heraf tre ud af 29 socialpædagoger. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at klager blev udsat for forskelsbehandling på grund af alder, da flere af de socialpædagoger, der var ældre end klager, ikke blev indstillet til afskedigelse. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100253-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med ophør af ansættelse og overgang til efterløn. Det fremgik ikke af klagers opsigelse til indklagede, at klager blev tvunget til at opgive sit arbejde. Der var derfor ikke grundlag for at betvivle indklagedes oplysning om, at klager selv havde opsagt sin stilling. Indklagede havde derfor ikke handlet i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder.

[J.nr. 7100267-12](#)

En 58-årig mand blev afskediget fra sit fleksjob som serviceassistent. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han blev afskediget fra sin stilling på grund af alder. Det forhold, at klager var 58 år på afskedigelsestidspunktet, og at den medarbejder, der blev ansat i den nye stilling som ejendomsfunktionær, var omkring 40 år, var således ikke i sig selv nok til at påvise faktiske omstændigheder. Der var derudover ikke fremlagt eller beskrevet forhold, som gav anledning til at formode, at indklagede havde inddraget klagers alder ved beslutningen om at opgive ham. Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle den del af klagen, der vedrørte påstået forskelsbehandling på grund af handicap, da en afgørelse af dette spørgsmål krævede bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

[J.nr. 7100269-12](#)

En landmålingstekniker blev opsagt fra sin stilling hos et landinspektørfirma. Klager var på tidspunktet for afskedigelsen 63 år. Det forhold, at klager på afskedigelsestidspunktet var 63 år, og at han var den ældste af landmålingsteknikerne, var ikke i sig selv en faktisk omstændighed, der gav anledning til en formodning for forskelsbehandling på grund af alder. Nævnet fandt herefter, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Det forhold, at klager var blevet spurgt til, hvornår han påtænkte at gå på efterløn, kunne ikke føre til et andet resultat. Da klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, fik klager ikke medhold i sin klage.

[J.nr. 7100279-12](#)

Det var ikke forskelsbehandling på grund af alder, at en dagplejer blev afskediget fra sin stilling. Andelen af ældre afskedigede medarbejdere havde ikke været uforholdsmæssig stor henset til alderssammensætningen af den samlede medarbejderstab i dagplejen i det område, hvor klager arbejdede. Nævnet fandt derfor, at der ikke var oplysninger, der tydede på, at klagers alder havde haft betydning for opsigelsen. Klager fik derfor ikke medhold.

[J.nr. 7100283-12](#)

Klager, der netop var fyldt 65 år, blev opsagt fra sin stilling som serviceleder. Indklagede havde i en mail til medarbejderne om ændringer i personalsituationen blandt andet henvist til, at det var nødvendigt at opsig klager, der netop var fyldt 65 år, og dermed havde mulighed for at gå på pension. Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager blev udsat for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afskedigelsen. Nævnet vurderede, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 380.000 kr.

[J.nr. 7100321-12](#)

Klager, der var 58 år, blev opsagt fra sin stilling som områdeansvarlig i et varehus. Nævnet fandt, at det ikke var tilstrækkeligt til at anse klager for at have løftet sin del af bevisbyrden, at han var den ældste eller den næstældste i sin afdeling, eller at han var noget ældre end gennemsnitsalderen på de 13 opsagte medarbejdere. Der var således en stor aldersspredning i den samlede gruppe af opsagte medarbejdere hos indklagede, og den største andel af de opsagte var under 50 år. Samtidig var der hos indklagede en del medarbejdere, som var på samme alder eller ældre end klager. Disse medarbejdere blev ikke opsagt. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100446-12](#)

Klager, der var 51 år, blev afskediget fra sin stilling som lærer på den indklagede efterskole. Der blev afskediget fem ud af 14 medarbejdere. Fire ud af de fem afskedigede var blandt de fem ældste medarbejdere. Klager havde derved påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Indklagede havde ikke redegjort for, hvilke kompetence man havde tillagt vægt, herunder hvorfor de tilbageblevne medarbejders kompetencer var af større værdi for indklagede, end klagers. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 320.000 kr., svarende til ni måneders løn.

[J.nr. 7100447-12](#)

Klager, der var 55 år, blev afskediget fra sin stilling som lærer på den indklagede efterskole. Der blev afskediget fem ud af 14 medarbejdere. Fire ud af de fem afskedigede var blandt de fem ældste medarbejdere. Klager havde derved påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Indklagede havde ikke redegjort for, hvilke kompetence man havde tillagt vægt, herunder hvorfor de tilbageblevne medarbejders kompetencer var af større værdi for indklagede, end klagers. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 330.000 kr., svarende til ni måneders løn.

[J.nr. 7100448-12](#)

Klager, der var 58 år, blev afskediget fra sin stilling som lærer på den indklagede efterskole. Der blev afskediget fem ud af 14 medarbejdere. Fire ud af de fem afskedigede var blandt de fem ældste medarbejdere. Klager havde derved påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Indklagede havde ikke redegjort for, hvilke kompetence man havde tillagt vægt, herunder hvorfor de tilbageblevne medarbejders kompetencer var af større værdi for indklagede, end klagers. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 280.000 kr., svarende til ni måneders løn.

[J.nr. 7100449-12](#)

Klager, der var 63 år, blev afskediget fra sin stilling som lærer på den indklagede efterskole. Der blev afskediget fem ud af 14 medarbejdere. Fire ud af de fem afskedigede var blandt de fem ældste medarbejdere. Klager havde derved påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Indklagede havde ikke redegjort for, hvilke kompetence man havde tillagt vægt, herunder hvorfor de tilbageblevne medarbejders kompetencer var af større værdi for indklagede, end klagers. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 280.000 kr., svarende til ni måneders løn.

[J.nr. 7100514-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afskedigelse fra arbejdet som faglig medarbejder. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Nævnet lagde blandt andet til grund, at andelen af ældre afskedigede medarbejdere ikke havde været uforholdsmæssig stor henset til alderssammensætningen af den samlede medarbejderstab i klagers lokalafdeling. Derudover fandt nævnet, at der ikke til sagen var fremkommet oplysninger, der understøttede, at klagers alder indgik som et element ved beslutningen om at opsig klager. Klager fik derfor ikke medhold i sagen.

Alder – annoncer

[J.nr. 7100106-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med kravet om angivelse af alder i forbindelse med brugen af elektronisk jobansøgning. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven. Nævnet lagde vægt på, at der ikke er forbud

mod at indhente eller modtage oplysninger om alder. Nævnet fandt derudover, at der ikke i øvrigt var fremlagt oplysninger, der gav anledning til at formode, at indklagede forskelsbehandlede ansøger på grund af alder i forbindelse med deres ansættelsesprocedure.

[J.nr. 7100216-12](#)

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at indklagede søgte efter en "nyuddannet økonom". Ligebehandlingsnævnet vurderede, at kriterierne "nyuddannet økonom" og "relevant studiearbejde" skabte en formodning for, at annoncen henvendte sig til yngre ansøgere, og at det forringede en ansøgers chancer for ansættelse, hvis ansøger var en person, der som klager var over 50 år. Annonceteksten var derfor udtryk for forskelsbehandling, og klager fik medhold i klagen.

[J.nr. 7100228-12](#)

En virksomhed havde i et stillingsopslag skrevet, at de søgte personer mellem 23 og 33 år. Ligebehandlingsnævnet fandt, at virksomheden havde overtrådt forbuddet mod i stillingsopslag at annoncere efter personer af en bestemt alder. Det havde ingen betydning for denne vurdering, om der blev indkaldt personer til samtale, som var ældre end det i annoncen angivne. Klager fik derfor medhold.

[J.nr. 7100292-12](#)

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at indklagede i et stillingsopslag blandt andet skrev, at de ønskede en person med et par års erfaring, eller som var nyuddannet. Nævnet vurderede, at kriterierne "nyuddannet" i kombination med "et par års erfaring" skabte en formodning for, at indklagede forventede yngre ansøgere, og at det forringede en ansøgers chancer for ansættelse, hvis ansøger var en person, der som klager var over 50 år. Annonceteksten var derfor udtryk for forskelsbehandling og klager fik medhold i klagen.

[J.nr. 7100294-12](#)

En kommune havde ikke overtrådt forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder ved at lade det fremgå af en jobannonce, at ansøgerne til en stilling gerne måtte være nyuddannede eller have få års erfaring. Det forhold, at det af annoncen fremgik, at ansøgerne gerne måtte være nyuddannede eller have få års erfaring, var ikke i sig selv tilstrækkeligt til at anse annoncen for at være udtryk for indirekte forskelsbehandling på grund af alder, da annoncen også indeholdte oplysninger om, at kommunen ønskede ansøgere med en vis erfaring, idet der blev stillet en række krav til kvalifikationer. Klagen blev derfor ikke taget til følge.

Alder – afslag på jobansøgning

[J.nr. 7100085-12](#)

En mand havde fået afslag på at komme i betragtning til udsendelse som nødhjælpsarbejder for en organisation. Årsagen var organisationens forsikringsregler, som kun sikrede fuld dækning indtil det 67. år. Organisationen modtog derfor ikke ansøgninger fra personer over 65 år. Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav en formodning for, at han var blevet direkte

forskelsbehandlet på grund af sin alder. Den indklagede organisation havde ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Nævnet fandt endvidere, at det ikke i denne konkrete sag kunne tillægges betydning, at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder ikke gælder for anvendelse af et alderskriterium ved aktuarberegninger. Klager fik derfor medhold i sin klage.

[J.nr. 7100116-12](#)

En 28-årig kvinde fik afslag på en stilling som receptionist. Det fremgik af stillingsopslaget, at indklagede søgte personer mellem 30 og 45 år. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde overtrådt forbuddet mod i stillingsopslag at annoncere efter personer af en bestemt alder. Indklagede havde oplyst, at indklagede ved at påføre ansøgningen et "Ja" internt tilkendegav, at klageren var en potentiel kandidat. Når hun ikke blev indkaldt til samtale, skyldtes det, at der var mange kvalificerede ansøgninger, og at klageren ikke i sin ansøgning havde oplyst om sine sprogfærdigheder og erfaring med receptionistopgaver. Når henses til indholdet af stillingsopslaget, havde indklagede ikke alene ved disse oplysninger bevist, at klagers alder ikke helt eller delvist indgik i beslutningen om at undlade at tilbyde klager ansættelse. Indklagede havde derfor ikke løftet sin bevisbyrde. Klager fik medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

[J.nr. 7100175-12 – multipel](#)

Klager, der var i fleksjob på grund af en skulderskade, søgte et arbejde på en anden alarmcentral, end den han allerede arbejdede på. Nævnet fandt, at indklagede ved at foretrække fuldtidsansatte havde udsat klager for indirekte forskelsbehandling, idet klagers reelle arbejdstid i fleksjobbet udgjorde i gennemsnit 18 timer om ugen. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde dokumenteret, at et krav om, at klager skulle være fuldtidsansat for at kunne varetage stillingen, var objektivt begrundet i et sagligt formål. Klager fik derfor medhold i sin klage over forskelsbehandling på grund af handicap. Klager fik ikke medhold i sin klage over forskelsbehandling på grund af alder. Nævnet lagde her vægt på, at det forhold, at klager var den ældste ansøger, ikke i sig selv var nok til at påvise faktiske omstændigheder. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

[J.nr. 7100177-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at en kvinde der nærmer sig de 60 år fik afslag på en stilling som pædagogmedhjælper, med henvisning til at institutionen foretrak en ung ansøger. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var krænket. Der var herved blandt andet lagt vægt på, at der ikke forelå oplysninger om, at klager skulle have manglet de kompetencer som institutionen lagde vægt på, og at indklagede ikke i tilstrækkeligt omfang havde dokumenteret, at de to personer, der blev ansat, opfyldte stillingsbeskrivelsens kriterium om, at kandidaterne skulle ønske at videreuddanne sig. Klager fik derfor medhold i sin klage og blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

[J.nr. 7100202-12 - multipel](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder og køn. En 36-årig kvinde fik afslag på en ansøgning til en stilling som klinikassistentelev hos en tandlæge. Arbejdsgiveren foretrak en yngre ansøger, fordi tandlægen i så fald ville kunne få tilskud på 50.000 kr. til uddannelsesaftalen.

Afslaget var også begrundet i, at tandlægen var bekymret for, om ansøgeren med to børn kunne overskue arbejdstiderne i klinikken. Ligebehandlingsnævnet fandt, at der hverken var sket forskelsbehandling efter ligebehandlingsloven eller efter forskelsbehandlingsloven. Klageren fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100248-12](#)

En 46-årig mand klagede over, at han ikke blev indkaldt til samtale og ikke fik et job i en forlystelsespark. Det fremgik af jobannoncen, at indklagede søgte en medarbejder mellem 18-67 år, men gennem et link til forlystelsesparkens hjemmeside fremgik det, at indklagede søgte en medarbejder mellem 16-17 år. Ligebehandlingsnævnet lagde til grund, at indklagede af økonomiske årsager søgte en medarbejder i alderen 16-17 år, uanset at der i jobannoncen stod 18-67 år. Nævnet lagde endvidere vægt på, at ansættelsen efter det oplyste var omfattet af en overenskomst, som indeholder særlige regler om aflønning af unge under 18 år. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven. Sagen er foranlediget af en tidligere sag (j.nr. 2500173-10), hvor nævnet traf afgørelse om, at det ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven, at den 46-årige mand ikke kom til ansættelsessamtale.

[J.nr. 7100304-12](#)

Klager, der er født i 1962, fik afslag på ansættelse som skydeinstruktør hos indklagede. Det fremgik direkte af afslaget fra indklagede, at afslaget var begrundet i klagers tidligere straffesag og i hans alder. Klager havde derfor påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for direkte forskelsbehandling på grund af alder. Indklagede havde ikke nærmere redegjort for, hvorfor klagers alder blev nævnt i afslaget, eller hvorfor klagers alder skulle være en hindring for ansættelse i den pågældende stilling. Nævnet fandt derfor, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at klagers alder ikke helt eller delvist var blevet tillagt vægt i forbindelse med afslaget på stillingen. Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

[J.nr. 7100329-12](#)

En 34-årig kvinde fik afslag på en uopfordret ansøgning som kontorelev på et sygehus, da den uddannelsesansvarlige meddelte, at aldersniveauet ville ligge længere nede. Sygehusledelsen havde beklaget det skete og opfordret klager til at søge de kontorelevstillinger, der snart ville blive opslået. Nævnet fandt, indklagede havde krænket ligebehandlingsprincippet. Klager fik godtgørelse på 10.000 kr. Dissens da et af nævnets medlemmer fandt, at godtgørelsen skulle fastsættes til 25.000 kr.

Alder – forflyttelse

[J.nr. 7100183-12](#)

Det var ikke forskelsbehandling på grund af alder, at en kvinde på 63 år blev udpeget til forflyttelse i forbindelse med en organisationsændring. Ud over klager blev to andre medarbejdere på 59 år og 45 år udpeget til forflyttelse. Da de tre udpegede også var de tre ældste i gruppen af medarbejdere, der var beskæftiget med de opgaver, der skulle flyttes, fandt nævnet, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav en formodning for forskelsbehandling. Nævnet fandt imidlertid, at

indklagede havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var krænkert, idet de tre udpegede medarbejdere også var de tre, der havde arbejdet mest med den type opgaver, der skulle flyttes.

[J.nr. 7100185-12](#)

Det var forskelsbehandling på grund af alder, at en kvinde på 59 år blev udpeget til forflyttelse i forbindelse med en organisationsændring. Udover klager blev en anden medarbejder på 60 år udpeget, og fire medarbejdere meldte sig frivilligt. Klager og den anden udpegede medarbejder var blandt de seks ældste medarbejdere, og der var derfor påvist faktiske omstændigheder, der gav en formodning for forskelsbehandling. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde afkræftet denne formodning, idet der var andre og yngre medarbejdere, som havde en sammenlignelig eller højere andel af de opgaver, der skulle flyttes, end klager. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr. Godtgørelsen blev fastsat under hensyn til, at parterne i forlængelse af beslutningen om forflyttelse aftalte, at klager kunne forblive ansat indtil det tidspunkt, hvor hun havde planlagt at fratæde for at gå på efterløn.

[J.nr. 7100186-12](#)

Det var ikke forskelsbehandling på grund af alder, at en kvinde på 58 år blev udpeget til forflyttelse i forbindelse med en organisationsændring. Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav en formodning for forskelsbehandling, idet der blandt de udpegede medarbejdere var en betydelig overvægt af ældre medarbejdere, og da samtlige udpegede var over 55 år. Nævnet fandt imidlertid, at indklagede i forhold til klager havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænkert. Nævnet lagde ved denne vurdering vægt på, at klager arbejdede fuld tid med BC-opgaver, som var den type opgaver, der skulle flyttes. Anvendelsen af kriteriet om størst andel af BC-opgaver var derfor sagligt i forhold til klager, selvom hun var blandt de ældste medarbejdere.

[J.nr. 7100188-12](#)

Det var forskelsbehandling på grund af alder, at en kvinde på 61 år blev udpeget til forflyttelse i forbindelse med en organisationsændring. Indklagede havde som kriterium for udvælgelsen brugt medarbejdernes andel af de opgaver, der skulle flyttes. Klager var en del af en gruppe på fire, som alle havde arbejdet med disse opgaver i relevant omfang. Klager var den ældste i denne gruppe, og hun var samtidig den af de fire, der havde den laveste andel af opgaverne. Nævnet fandt derfor, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav en formodning for forskelsbehandling. Indklagede havde ikke i tilstrækkeligt omfang redegjort for, hvorfor klager var den af de fire, der bedst kunne undværes, henset til, at hun også var den af de fire med den laveste andel af de opgaver, der skulle flyttes. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 200.000 kr.

[J.nr. 7100200-12](#)

Det var forskelsbehandling på grund af alder, at en kvinde på 61 år blev udpeget til forflyttelse i forbindelse med en organisationsændring. Ud over klager blev yderligere fem medarbejdere udpeget til forflyttelse. Alle de udpegede var i alderen 59-64 år og var de seks ældste i gruppen af medarbejdere med den type opgaver, der skulle flyttes. Klager havde i 2004 og 2005 alene arbejdet 15 procent og 5,4 procent med denne type opgaver. Alle øvrige medarbejdere var yngre, og i hvert

fald én af de yngre medarbejdere havde en væsentlig højere andel af opgaverne end klager. Derved havde klager påvist faktiske omstændigheder, der gav en formodning for forskelsbehandling. Indklagede havde oplyst, at der ud over klager kun var én anden medarbejder, det var muligt at udpege til forflyttelse, idet de øvrige medarbejdere besad kompetencer, som indklagede ønskede at beholde fremover. Indklagede havde imidlertid ikke redegjort nærmere for, hvorfor klager i forhold til denne anden medarbejder blev anset for bedre egnet til forflyttelse. Indklagede havde derfor ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 200.000 kr.

[J.nr. 7100223-12](#)

En 64-årig kvinde blev tvangsmæssigt forflyttet fra by A til betalingscenteret i by B. Nævnet lagde til grund, at klager var ansat som tjenestemand, og at hendes ansættelsesforhold var reguleret af reglerne i tjenstemandslovgivningen. Klager var derfor omfattet af den almindelige 3-årige forældelsesfrist. Kravet mod indklagede var at betragte som forældet med virkning fra den 20. marts 2010. Da klager ikke inden denne dag havde taget retslige skridt til inddrivelse, måtte det eventuelle krav anses for forældet. Klagen blev derfor ikke taget til følge.

Alder – andet

[J.nr. 7100095-12](#)

En arbejdsgiver havde afslået at udbetale fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven til klager, der var gået på efterløn, med den begrundelse, at klager havde mulighed for at oppebære alderspension fra arbejdsgiveren. Nævnet havde ikke fuldt tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at det resultat EU-domstolen kom til i en dom af 12. oktober 2010 om alderspension, også vil gælde for fleksibel efterløn. Nævnet fandt derfor heller ikke fuldt tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at indklagedes afslag på at udbetale fratrædelsesgodtgørelse var i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder. Nævnet havde endvidere ikke kompetence til at afgøre spørgsmålet, om klager var berettiget til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens regler. Klagen blev derfor ikke taget til følge.

[J.nr. 7100105-12](#)

Klagen drejede sig om påstået forskelsbehandling på grund af alder, idet det indklagede universitet havde en regel, hvorefter prisopgavebesvarelser kun kunne indleveres af personer, som ikke var fyldt 30 år på tidspunktet for udskrivelsen. Ligebehandlingsnævnet fandt, at der var tale om direkte forskelsbehandling på grund af alder, idet studerende eller andre, der ikke er ansat ved det indklagede universitet, og som var over 30 år, ikke kan indlevere en prisopgavebesvarelse. Nævnet lagde i denne forbindelse vægt på, at besvarelse af sådanne opgaver tager sigte på at fremme muligheden for lønnet arbejde, da besvarelsen kan kvalificere et studieforløb, og da formålet med prisopgaver blandt andet er at motivere til en forskerkarriere. Det indklagedes universitets regler for prisopgaver er således i strid med forskelsbehandlingsloven, og klager fik derfor medhold i klagen.

[J.nr. 7100107-12](#)

En arbejdsgiver havde afslået at udbetale fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven til klager, der var gået på efterløn, med den begrundelse, at klager havde mulighed for at oppebære

alderspension fra arbejdsgiveren. Nævnet havde ikke fuldt tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at det resultat EU-domstolen kom til i en dom af 12. oktober 2010 om alderspension, også vil gælde for fleksibel efterløn. Nævnet fandt derfor heller ikke fuldt tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at indklagedes afslag på at udbetale fratrædelsesgodtgørelse var i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder. Nævnet havde endvidere ikke kompetence til at afgøre spørgsmålet, om klager var berettiget til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens regler. Klagen blev derfor ikke taget til følge.

[J.nr. 7100152-12](#)

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage om, hvorvidt en 63-årig mand var blevet forskelsbehandlet på grund af alder i forbindelse med, at han indgik en fratrædelsesordning med sin arbejdsgiver. En afklaring af de faktiske forhold omkring klagers fratreden og aftalens indgåelse ville kræve bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan finde sted for nævnet.

[J.nr. 7100252-12 – multipel](#)

En studentermedhjælper havde ikke påvist faktisk omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han under sin ansættelse i en IT support funktion blev udsat for forskelsbehandling som følge af en eller flere af de diskriminationsgrunde, der er omfattet af forskelsbehandlingsloven. Det ligger uden for nævnets kompetence at tage stilling til spørgsmål om løn, når det ikke er sandsynliggjort, at eventuelle forskelle i løn skyldes en af de diskriminationsgrunde, der er omfattet af loven. Klagen blev derfor ikke taget til følge.

[J.nr. 7100424-12](#)

Sagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder som følge af, at et flyselskab ikke indbetalte pensions- og certifikattabsforsikring til piloter, der var fyldt 60 år. Nævnet fandt, at det påklagede forhold var omfattet af en undtagelse i forskelsbehandlingsloven, hvorefter forbuddet mod forskelsbehandling ikke er til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100425-12](#)

Sagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder som følge af, at et flyselskab ikke indbetalte pensions- og certifikattabsforsikring til piloter, der var fyldt 60 år. Nævnet fandt, at det påklagede forhold var omfattet af en undtagelse i forskelsbehandlingsloven, hvorefter forbuddet mod forskelsbehandling ikke er til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100426-12](#)

Sagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder som følge af, at et flyselskab ikke indbetalte pensions- og certifikattabsforsikring til piloter, der var fyldt 60 år. Nævnet fandt, at det påklagede forhold var omfattet af en undtagelse i forskelsbehandlingsloven, hvorefter forbuddet mod forskelsbehandling ikke er til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100427-12](#)

Sagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder som følge af, at et flyselskab ikke indbetalte pensions- og certifikattabsforsikring til piloter, der var fyldt 60 år. Nævnet fandt, at det påklagede forhold var omfattet af en undtagelse i forskelsbehandlingsloven, hvorefter forbuddet mod forskelsbehandling ikke er til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100428-12](#)

Sagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder som følge af, at et flyselskab ikke indbetalte pensions- og certifikattabsforsikring til piloter, der var fyldt 60 år. Nævnet fandt, at det påklagede forhold var omfattet af en undtagelse i forskelsbehandlingsloven, hvorefter forbuddet mod forskelsbehandling ikke er til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100429-12](#)

Sagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder som følge af, at et flyselskab ikke indbetalte pensions- og certifikattabsforsikring til piloter, der var fyldt 60 år. Nævnet fandt, at det påklagede forhold var omfattet af en undtagelse i forskelsbehandlingsloven, hvorefter forbuddet mod forskelsbehandling ikke er til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100430-12](#)

Sagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder som følge af, at et flyselskab ikke indbetale pensions- og certifikattabsforsikring til piloter, der var fyldt 60 år. Nævnet fandt, at det påklagede forhold var omfattet af en undtagelse i forskelsbehandlingsloven, hvorefter forbuddet mod forskelsbehandling ikke er til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100431-12](#)

Sagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder som følge af, at et flyselskab ikke indbetalte pensions- og certifikattabsforsikring til piloter, der var fyldt 60 år. Nævnet fandt, at det påklagede forhold var omfattet af en undtagelse i forskelsbehandlingsloven, hvorefter forbuddet mod forskelsbehandling ikke er til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100432-12](#)

Sagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder som følge af, at et flyselskab ikke indbetalte pensions- og certifikattabsforsikring til piloter, der var fyldt 60 år. Nævnet fandt, at det påklagede forhold var omfattet af en undtagelse i forskelsbehandlingsloven, hvorefter forbuddet mod forskelsbehandling ikke er til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.



Handicap

Handicap – afskedigelse

[J.nr. 7100080-12 - multipel](#)

En kvinde mente, at hun blev opsagt fra sit job som sagsbehandler i en sygedagpengeafdeling på grund af sin alder og sit handicap. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klagers skulderskade udgjorde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, idet den indebar en funktionsnedsættelse, der medførte et kompensationsbehov i form af, at klager var afhængig af en personlig assistent for at kunne klare sit arbejde. Klager havde dog ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap eller alder. Det var ikke tilstrækkeligt til at påvise faktiske omstændigheder, at klager var den ældste i sygedagpengeafdelingen, eller at hun havde et handicap. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100097-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sin stilling som socialpædagog ved handicapområdet i en kommune. Nævnet vurderede, at klager som følge af en blodprop i hjernen havde et varigt nedsat funktionsniveau, som medfører et kompensationsbehov for, at hun vil kunne fungere på lige fod med de øvrige socialpædagoger. Nævnet fandt derfor, at klager havde en funktionsnedsættelse, som måtte anses for at være handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Nævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte kommunens vurdering af, at klager ikke var egnet til fortsat at varetage stillingen som socialpædagog ved handicapområdet. Nævnet fandt heller ikke grundlag for at tilsidesætte arbejdsgiverens vurdering af, at det ikke var muligt at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger, som kunne gøre det muligt for klager fortsat at varetage stillingen som socialpædagog. Ligebehandlingsnævnet fandt på denne baggrund, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

[J.nr. 7100099-12](#)

En kvinde, der var ansat i et fleksjob som administrativ medarbejder, klagede over at hun var blevet afskediget. Kvinden havde skånebehov i forhold til rygbelastende og stressende arbejde, ligesom klager skulle have mulighed for at skifte arbejdsstilling og i øvrigt have gode ergonomiske

arbejdsforhold. Nævnet fandt, at klagers ryglidelse og smerter i kroppen måtte anses for at være et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Klagers stress-symptomer var en del af sygdomsbilledet, men nævnet fandt, at disse symptomer ikke i sig selv udgjorde et handicap i lovens forstand. Begrundelsen for afskedigelsen var klagers omfattende sygefravær. Klager var sygemeldt på grund af stress. Nævnet fandt efter en samlet vurdering, at beslutningen om afskedigelse ikke var i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100146-12](#)

Klagen drejer sig om forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med afskedigelse fra fleksjobansættelse. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at indklagede havde udøvet forskelsbehandling på grund af handicap. Afskedigelsen måtte under alle omstændigheder anses for saglig. Indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen var begrundet i, at klagers væsentligste arbejdsopgaver bortfaldt, og i at indklagede ikke havde mulighed for at omplacere klager i en anden stilling. Klager fik derfor ikke medhold i sagen.

[J.nr. 7100258-12](#)

Klagen drejede sig om påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med afskedigelse fra ansættelse som lægesekretær og afslag på anmodning om fleksjob. Nævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at klager fremadrettet ikke kunne varetage arbejdet som lægesekretær, og at man derfor var nødsaget til at afskedige hende. Nævnet fandt heller ikke, at indklagede havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven ved at meddele klager, at man ikke kunne give hende endeligt tilsagn om ansættelse i fleksjob, hvis dette måtte blive bevilliget hende. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100310-12](#)

Klager blev opsagt fra sin stilling som servicemedarbejder på grund af sygefravær. Klager havde forud for opsigelsen været sygemeldt på grund af stress. Nævnet fandt, at der på tidspunktet for klagers opsigelse ikke var dokumenteret en funktionsnedsættelse af en sådan varighed og omfang, at det kunne betragtes som et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Eftersom sygdom ikke er omfattet af forskelsbehandlingslovens beskyttelse mod forskelsbehandling, fandt nævnet, at indklagede ikke havde handlet i strid med loven, da de opsagde klager. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100437-12](#)

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at indklagede havde annonceret efter en kvindelig hjælper til pasning af en multihandicappet pige. Eftersom dispensation ikke var meddelt, var annonceteksten i strid med ligebehandlingsloven. Klager fik derfor medhold i klagen.

[J.nr. 7100470-12](#)

En kvindelig SOSU-assistent ansat i fleksjob klagede over, at hun blev afskediget fra sin stilling i en kommune. Klager arbejdede i fleksjob på grund af nedsat syn og indskrænkning af synsfeltet

efter betændelse i synsnerven og nethinden. Byretten anerkendte, at klager havde et handicap, og klager anmodede derfor Ligebehandlingsnævnet om at genoptage sagen. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af handicap. Nævnet lagde vægt på, at afskedigelsen var en følge af, at klagers arbejdsplads i form af et bestemt dagcenter skulle lukke. Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

Handicap – afslag på jobansøgning

[J.nr. 7100165-12](#)

Klager, der er døv, søgte en stilling som chauffør hos indklagede og fik afslag, da indklagede søgte en hørende chauffør til at hente og bringe vasketøj til kommunens borgere. Nævnet lagde til grund, at klager havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Nævnet vurderede, at det forhold, at indklagede stillede generelt krav om, at chauffører skulle være hørende, var egnet til at forskelsbehandle døve ansøgere eller ansatte på grund af deres handicap. Nævnet fandt dog, at der var saglige grunde til at stille krav om, at chaufføren kan kommunikere mundtligt med borgeren. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde tilsidesat deres forpligtelse til at undersøge, om der ved hjælp af særlige foranstaltninger var mulighed for at ansætte en døv chauffør. Nævnet fandt derfor, at indklagede ikke havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven i forhold til det konkrete arbejde. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Handicap – forældre til børn med handicap

[J.nr. 7100121-12](#)

Det var ikke forskelsbehandling på grund af handicap, at en klager blev afskediget fra sin stilling som dagplejer i en kommune. Klagers søn var blevet diagnosticeret med Aspergers syndrom, og klager havde holdt orlov for at pleje sønnen. Forbuddet mod forskelsbehandling er ikke begrænset til personer, der selv har et handicap, hvis det er bevist, at forskelsbehandlingen skyldes et handicap hos den pågældendes barn, og vedkommende yder hovedparten af den pleje, barnet har brug for. Nævnet lagde imidlertid til grund, at klagers søns eventuelle funktionsnedsættelse på lang sigt ikke med tilstrækkelig sikkerhed kunne anses for et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Handicap - andet

[J.nr. 7100040-12 - multipel](#)

En kommune havde ikke udsat en scleroseramt kvinde og hendes græske samlever for ulovlig forskelsbehandling i forbindelse med udmåling af hjemmehjælp og ansættelse af samleveren som selvudpeget hjælper. Nævnet vurderede, at der ikke var påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at kommunen havde udsat samleveren for forskelsbehandling på grund af hans etniske oprindelse. Kommunens udmåling af hjemmehjælp og andre handicapkompenserende ydelser er ikke omfattet af nævnets kompetence. Klagen blev derfor ikke taget til følge.

[J.nr. 7100075-12](#)

Klager mente, at hun blev opsagt fra sin stilling som lærer, fordi hun havde et handicappet barn. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sit handicappede barn. Der var herved lagt vægt på, at indklagede ansatte klager, selv om de var bekendt med, at hun havde et handicappet barn, og at der derfor kunne blive tale om øget fravær på grund af dette. Der var ikke i de grunde, der var meddelt for opsigelsen, eller i indklagedes handlinger i øvrigt, holdepunkter for at antage, at klagers handicappede barn havde været hel eller delvis årsag til opsigelsen. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100108-12](#)

Klagen drejede sig om, hvorvidt det er udtryk for forskelsbehandling på grund af handicap, at klager som fleksjobansat kun får udbetalt tillæg, som hun har ret til efter overenskomsten, svarende til det antal timer, hun reelt arbejder. Nævnet havde ikke kompetence til at tage stilling til, om klager skal have udbetalt tillæg med tilbagevirkende kraft og fremadrettet i henhold til overenskomsten og lovgivningen om fleksjob. Det er på arbejdsmarkedet sædvanligt, at medarbejdere tildeles tillæg i forhold til deres aktuelle beskæftigelsesgrad. Den omstændighed, at klager ikke havde fået tildelt tillæg som om hun arbejdede på fuld tid, var derfor ikke i strid med forbuddet om forskelsbehandling på grund af handicap. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100117-12](#)

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at en klager ansat i fleksjob blev forflyttet til en anden by og siden opsagt på grund af sygefravær. Klager havde et handicap i form af en ryglidelse, som medførte, at hun ikke kunne klare den øgede transporttid mellem hjemmet og det nye arbejdssted. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde pligt til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger for at give klager mulighed for fortsat at udøve sin beskæftigelse, uanset hendes handicap. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde sandsynliggjort, at indklagede ville være blevet pålagt en uforholdsmæssig stor byrde, hvis klager skulle forsætte med at arbejde på hendes oprindelige arbejdssted. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 225.000 kr.

[J.nr. 7100465-12](#)

En ordblind pige blev ikke optaget på bacheloruddannelsen i lægevidenskab på fire universiteter. Nævnet vurderede, at anvendelsen af karaktergennemsnit som adgangskrav til uddannelsen var et neutralt kriterium med henblik på optagelse til studiet, men at det i forhold til eksempelvis handicappede kunne være udtryk for ulovlig indirekte forskelsbehandling. Universiteterne kan dog dispensere fra kriteriet, hvis der foreligger særlige forhold, som eksempelvis handicap. Nævnet fandt, at anvendelse af karaktergennemsnit som kriterium var objektivt begrundet i et sagligt formål, og at dispensationsadgangen sikrer, at midlerne til at opnå et sagligt formål er hensigtsmæssige og nødvendige. Nævnet fandt herefter, at der ikke forelå ulovlig forskelsbehandling, hvorfor klagen ikke blev taget til følge.

[J.nr. 7100655-12](#)

En ordblind pige blev ikke optaget på bacheloruddannelsen i lægevidenskab på fire universiteter. Nævnet vurderede, at anvendelsen af karaktergennemsnit som adgangskrav til uddannelsen var et neutralt kriterium med henblik på optagelse til studiet, men at det i forhold til eksempelvis handicappede kunne være udtryk for ulovlig indirekte forskelsbehandling. Universiteterne kan dog dispensere fra kriteriet, hvis der foreligger særlige forhold, som eksempelvis handicap. Nævnet fandt, at anvendelse af karaktergennemsnit som kriterium var objektivt begrundet i et sagligt formål, og at dispensationsadgangen sikrer, at midlerne til at opnå et sagligt formål er hensigtsmæssige og nødvendige. Nævnet fandt herefter, at der ikke forelå ulovlig forskelsbehandling, hvorfor klagen ikke blev taget til følge.

[J.nr. 7100656-12](#)

En ordblind pige blev ikke optaget på bacheloruddannelsen i lægevidenskab på fire universiteter. Nævnet vurderede, at anvendelsen af karaktergennemsnit som adgangskrav til uddannelsen var et neutralt kriterium med henblik på optagelse til studiet, men at det i forhold til eksempelvis handicappede kunne være udtryk for ulovlig indirekte forskelsbehandling. Universiteterne kan dog dispensere fra kriteriet, hvis der foreligger særlige forhold, som eksempelvis handicap. Nævnet fandt, at anvendelse af karaktergennemsnit som kriterium var objektivt begrundet i et sagligt formål, og at dispensationsadgangen sikrer, at midlerne til at opnå et sagligt formål er hensigtsmæssige og nødvendige. Nævnet fandt herefter, at der ikke forelå ulovlig forskelsbehandling, hvorfor klagen ikke blev taget til følge.

[J.nr. 7100657-12](#)

En ordblind pige blev ikke optaget på bacheloruddannelsen i lægevidenskab på fire universiteter. Nævnet vurderede, at anvendelsen af karaktergennemsnit som adgangskrav til uddannelsen var et neutralt kriterium med henblik på optagelse til studiet, men at det i forhold til eksempelvis handicappede kunne være udtryk for ulovlig indirekte forskelsbehandling. Universiteterne kan dog dispensere fra kriteriet, hvis der foreligger særlige forhold, som eksempelvis handicap. Nævnet fandt, at anvendelse af karaktergennemsnit som kriterium var objektivt begrundet i et sagligt formål, og at dispensationsadgangen sikrer, at midlerne til at opnå et sagligt formål er hensigtsmæssige og nødvendige. Nævnet fandt herefter, at der ikke forelå ulovlig forskelsbehandling, hvorfor klagen ikke blev taget til følge.

Etnisk oprindelse (forskelsbehandlingsloven)

[J.nr. 7100071-12 – multipel](#)

En jurastuderende klagede over, at den forening for romaer, som han repræsenterede, ikke fik lov til at deltage i et fællesseminar arrangeret af universitetet. Han klagede også over, at han ikke bestod sit bachelorprojekt. Der var ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at den forening, han repræsenterede eller han selv, havde været udsat for forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Nævnet fandt, at der ikke var oplysninger, der tydede på, at indklagede i deres fravalg af klagers forening havde inddraget det forhold, at foreningens medlemmer var af en bestemt race eller etnisk oprindelse. I forbindelse med klagers bachelorprojekt lagde nævnet vægt på, at der ikke var noget, der tydede på, at indklagede i forbindelse med vurderingen af projektet havde taget hensyn til hans race eller etniske oprindelse, eller at det på nogen måde blev tillagt betydning, at han tidligere, som repræsentant for en forening for romaer,

havde rettet henvendelse til indklagede i forbindelse med afholdelse af fællesseminaret. Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

[J.nr. 7100094-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, national oprindelse og alder i forbindelse med, at klager søgte en stilling som chaufførelev hos den indklagede virksomhed. Det var nævnets vurdering, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at det forhold, at klager ikke er dansk, var blevet tillagt betydning i forbindelse med afslaget på stillingen. Derudover havde klager ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klagers alder havde haft betydning for afslaget på ansættelsen. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100143-12](#)

En dansk statsborger fra Burundi klagede over afskedigelsen fra jobbet som farmakonom på et apotek. I efteråret 2009 stillede apoteket et krav om, at klager skulle forbedre sine dansk kundskaber. Klager protesterede imod dette og henviste til, at hun uden problemer havde udført jobbet i to år. Klager blev efterfølgende afskediget. Ligebehandlingsnævnet lagde til grund, at der var uenighed om baggrunden og nødvendigheden af apotekets krav om forbedring af klagers dansk kundskaber. På grund af uenigheden kunne Ligebehandlingsnævnet ikke behandle sagen, da spørgsmålet om, hvorvidt klager havde været udsat for forskelsbehandling, kun kunne afklares efter bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer ved domstolene.

[J.nr. 7100172-12](#)

En forfatter klagede over, at hun fik afslag på et arbejdslegat med den begrundelse, at hun ikke havde udgivet et værk på dansk. Klager skrev manuskriptet til bogen på sit modersmål russisk, hvorefter manuskriptet blev oversat til dansk. Ligebehandlingsnævnet fandt, at den indklagede kunstfonds krav om, at også et manuskript skulle være skrevet på dansk, ikke var hensigtsmæssigt eller nødvendigt i forhold til at opfylde fondens formål om at yde støtte til fremme af dansk skabende kunst. Indklagede havde derfor handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

[J.nr. 7100224-12](#)

En psykolog fik afslag på sin ansøgning til en stilling på et børnecenter i en kommune. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klagers etniske oprindelse havde været afgørende for afslaget. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100230-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med, at klager var til ansættelsessamtale i den indklagede virksomhed. Det fremgik af parternes indlæg, at der var uenighed om, hvad der var blevet sagt under ansættelsessamtalen, herunder om indklagede havde spurgt til klagers etniske oprindelse eller gjort brug af klagers eventuelle egne oplysninger om hendes etniske oprindelse. Nævnet kunne ikke behandle klagen, da en afgørelse af, om indklagede

havde handlet i strid med loven forudsatte bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Disse kan ikke findes sted for nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

[J.nr. 7100299-12 - multipel](#)

En dansk statsborger af polsk afstamning blev afskediget fra sin stilling som jurist i en virksomheds inkassoafdeling. Indklagede begrundede afskedigelsen med samarbejdsvanskeligheder og klagers manglende produktivitet. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager ikke havde påvist omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling eller chikane pga. hans etniske eller nationale oprindelse.

Seksuel orientering

[J.nr. 7100169-12](#)

En homoseksuel læge klagede over, at han havde fået afslag på sin ansøgning til en stilling som læge i hoveduddannelsesforløb i Almen Medicin. Uddannelsen var en forudsætning for, at klager kunne blive uddannet til speciallæge. Udvælgelsen skete ud fra en fastsat ansættelsesprocedure, som blev foretaget et ansættelsesudvalg. Klager mente, at afslaget var begrundet i hans seksuelle orientering. Ligebehandlingsnævnet fandt, at der ikke var skabt en formodning for, at der var blevet lagt vægt på klagers seksuelle orientering ved udvælgelsen. Nævnet lagde vægt på, at det ikke var tilstrækkeligt til at påvise faktiske omstændigheder, at indklagede under ansættelsesproceduren havde eller fik kendskab til det forhold, at klager er homoseksuel. Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

[J.nr. 7100219-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af seksuel orientering i forbindelse med, at klagers samarbejdsaftale som konsulent hos indklagede blev ophævet. Flertallet af nævnets medlemmer fandt, at klager var beskyttet af lovens forbud mod forskelsbehandling på grund af blandt andet seksuel orientering. Nævnet kunne imidlertid ikke tage stilling til, hvorvidt indklagede havde udsat klager for ulovlig forskelsbehandling i forbindelse med opsigelse af samarbejdsaftalen. Nævnet lagde vægt på, at klager og indklagede var uenige om sagens faktiske omstændigheder. Nævnet fandt, at en afklaring af de faktiske omstændigheder ville kræve bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan finde sted for nævnet, men i givet fald må ske ved domstolene.

[J.nr. 7100220-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af seksuel orientering i forbindelse med, at klagers samarbejdsaftale som konsulent hos indklagede blev ophævet. Flertallet af nævnets medlemmer fandt, at klager var beskyttet af lovens forbud mod forskelsbehandling på grund af blandt andet seksuel orientering. Nævnet kunne imidlertid ikke tage stilling til, hvorvidt indklagede havde udsat klager for ulovlig forskelsbehandling i forbindelse med opsigelse af samarbejdsaftalen. Nævnet lagde vægt på, at klager og indklagede var uenige om sagens faktiske omstændigheder. Nævnet fandt, at en afklaring af de faktiske omstændigheder ville kræve bevisførelse i form af

mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan finde sted for nævnet, men i givet fald må ske ved domstolene.

[J.nr. 7100221-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af seksuel orientering i forbindelse med, at klagers samarbejdsaftale som konsulent hos indklagede blev ophævet. Flertallet af nævnets medlemmer fandt, at klager var beskyttet af lovens forbud mod forskelsbehandling på grund af blandt andet seksuel orientering. Nævnet kunne imidlertid ikke tage stilling til, hvorvidt indklagede havde udsat klager for ulovlig forskelsbehandling i forbindelse med opsigelse af samarbejdsaftalen. Nævnet lagde vægt på, at klager og indklagede var uenige om sagens faktiske omstændigheder. Nævnet fandt, at en afklaring af de faktiske omstændigheder ville kræve bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan finde sted for nævnet, men i givet fald må ske ved domstolene.

[J.nr. 7100411-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af seksuel orientering i forbindelse med jobansøgning. Indklagede erkendte, at man under telefonsamtalen brugte udtrykket "sådan en" og i den forbindelse på en klodset måde henviste til en tidligere medarbejder med samme seksuelle orientering som klager. Indklagede havde herefter ikke bevist, at klagers seksuelle orientering ikke blev tillagt betydning under behandlingen af hendes jobansøgning. Indklagede havde derfor handlet i strid med loven, og klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

Politisk anskuelse

Ingen

Religion

[J.nr. 7100066-12](#)

En erhvervsskole handlede i strid med forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af religion, da de krævede, at en muslimsk elev skulle smage på mad lavet med svinekød for at gennemføre uddannelsen til ernæringsassistent. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 75.000 kr.

[J.nr. 7100070-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af religion i forbindelse med, at en muslimsk mand angiveligt blev nægtet en praktikplads på et hospital, fordi han ikke ønskede at give hånd til kvinder. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at indklagede havde udsat ham for forskelsbehandling på grund af religion i forbindelse med lægeprojektet. Nævnet lagde vægt på, at klager ikke havde kunnet fremlægge afslag eller andet, som bekræftede den angivelige forskelsbehandling. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100072-12 - forvaltningsretlig genoptagelse](#)

Klager blev i forbindelse med en jobsamtale spurgt, om han var muslim. Ligebehandlingsnævnet traf i j.nr. 2500284-10 afgørelse om, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet forskelsbehandlet på grund af religion. Sagen blev genoptaget, da den tidligere afgørelse blev truffet efter forskelsbehandlingslovens § 2, mens lovens § 4 ved en fejl ikke blev inddraget. Nævnet traf herefter ny afgørelse og fandt på baggrund af sagens oplysninger, at det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at indklagede i forbindelse med en jobsamtale spurgte klager, om han var muslim. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

[J.nr. 7100083-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af religion i forbindelse med afslag på jobansøgning. Klager bar hovedtørklæde under jobsamtalen, hvor Assisting Store Manageren spurgte klager, om hun ville tage tørklædet af i forbindelse med arbejdet. Nævnet lagde til grund, at spørgsmålet var foranlediget af managerens usikkerhed om indholdet af virksomhedens beklædningsreglement. Nævnet lagde vægt på, at Assisting Store Manageren havde været positiv over for klager under jobsamtalen, og at spørgsmålet om hovedbeklædningen var foranlediget af hensynet til efterlevelsen af virksomhedens beklædningsreglement. Der var ikke i øvrigt noget i sagens oplysninger, der indikerede, at afslaget på klagers jobansøgning skulle være begrundet i hendes religion. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100132-12](#)

En kvindelig socialrådgiver klagede over, at en organisation i en stillingsannonce stillede krav om, at ansøgere til fem stillinger som medarbejdere i en døgnvarmestue skulle være medlem af den danske folkekirke. Klager var jøde, men ville ikke have noget problem med at arbejde ud fra organisationens kristne menneskesyn. Ligebehandlingsnævnet fandt, at arbejdet i en af indklagedes varmestuer indebærer arbejde, som ligger inden for den indklagede organisations kerneområde, og at kravet om medlemskab af den danske folkekirke i dette konkrete tilfælde derfor ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Social oprindelse

[J.nr. 7100459-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af social oprindelse i forbindelse med omklassificering af en række polititjenestemænd til en anden lønramme. Det var nævnets vurdering, at det forhold, at klager var en del af en gruppe medarbejdere, som tidligere var rykket ned i charge og derfor ikke i forbindelse med den konkrete aftale mellem Rigspolitiet og Politiforbundet kunne omklassificeres, ikke kunne betragtes som forskelsbehandling på grund af social oprindelse i forskelsbehandlingslovens forstand. Klager havde ikke givet oplysninger, der gav grundlag for at antage, at han eller den gruppe medarbejdere, han var en del af, var omfattet af andre af de grunde, der er beskyttet af forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

National oprindelse

[J.nr. 7100087-12](#)

Klager, der kommer fra Tyskland, mente, at et jobcenter udsatte hende for forskelsbehandling på grund af national oprindelse, da de besluttede, at hun, under deltagelse i et kommunalt aktiveringsprojekt, ikke længere skulle arbejde i køkkenet, fordi hendes danskundskaber var for dårlige. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af sin nationale oprindelse. Da formålet med opholdet var at forbedre klagers sprogkundskaber, og da indklagede fik oplyst af aktiveringsprojektet, at der var en del sprogvanskeligheder i forbindelse med klagers arbejde i køkkenet, fandt nævnet, at indklagede havde haft saglige grunde til at ændre aktiveringstiltagene. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100090-12](#)

Klager, der kommer fra Tyskland, mente, at han i forbindelse med et løntilskudsjob ikke fik den aftalte løn. Han var af den opfattelse, at dette skyldtes hans nationale oprindelse. Samtidig blev der klaget over manglende udbetaling af kontanthjælp og anden økonomisk støtte. Ligebehandlingsnævnet fandt, at der ikke var nogen oplysninger i sagen, der understøttede klagers påstand om, at han havde fået mindre i løn end aftalt i forbindelse med løntilskudsjobbet, eller at dette i givet fald skulle skyldes hans nationale oprindelse. Klager fik derfor ikke medhold i denne del af klagen. Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle klagen over manglende udbetaling af kontanthjælp og anden økonomisk støtte, da spørgsmålet ikke er omfattet af forskelsbehandlingsloven.

[J.nr. 7100243-12](#)

En norsk mand, der havde fået afslag på sine ansøgninger til to stillinger som ABA-træner på en skole for autister mente, at han var blevet forskelsbehandlet på grund af sin nationale oprindelse. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet forskelsbehandlet på grund af national oprindelse i forbindelse med den første ansøgning. Klager blev efterfølgende indkaldt til samtale vedrørende den anden stilling. En del af årsagen til fravalget af klager var her, at man vurderede, at børnene ikke i tilstrækkelig grad ville kunne forstå klagers danske sprog. Nævnet fandt, at henvisningen til klagers sprog, gav en formodning for indirekte forskelsbehandling. Nævnet fandt dog ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at der var en ansøger til stillingen, som var bedre egnet end klager. Klager fik derfor ikke medhold.

[J.nr. 7100330-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af national oprindelse i forbindelse med ansøgning om ansættelse som læge hos indklagede og manglende anerkendelse af udenlandsk speciallægeuddannelse. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav en formodning for forskelsbehandling. Nævnet lagde vægt på, at klager uopfordret søgte om ansættelse hos indklagede, og at han fik tilbud om ansættelse hos indklagede som reservelæge. Nævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes oplysning om, at det på tidspunktet for ansættelsen af klager kun var muligt at tilbyde ham ansættelse som reservelæge, idet der ikke var andre ledige stillinger. Der var i øvrigt ikke fremlagt oplysninger til sagen om, at klagers nationale oprindelse skulle være indgået i beslutningen om at tilbyde klager ansættelse som reservelæge. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[J.nr. 7100400-12](#)

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse som følge af, at klager som forfatter til fremmedsproget litteratur ikke kan modtage biblioteksafgift for sine bøger. Nævnet fandt, at en forfatters mulighed for at få støtte i form af afgift for de af hans bøger, der er tilgængelige på offentlige biblioteker, er omfattet af forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde. Ligebehandlingsnævnet fandt, at et krav om, at en forfatter skal skrive på dansk for at kunne modtage biblioteksafgift, kunne udgøre indirekte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, fordi et sådant krav kunne have den virkning, at personer med en anden etnisk oprindelse end dansk stilles ringere end etniske danskere, fordi de som følge af deres etniske oprindelse i højere grad vil have et andet modersmål end dansk, og derfor vil have sværere ved at skrive deres værker på dansk. Nævnet fandt dog, at kravet var objektivt begrundet, da formålet med at støtte dansksprogede bøger er at understøtte og beskytte dansk kultur. Klager fik derfor ikke medhold.