

Nævnsafgørelser i 2015

Køn

Afskedigelse under graviditet og fertilitetsbehandling - barsels- forældre- og fædreorlov

Divisionschef afskediget under ægtefællens graviditet

En divisionschef blev afskediget to måneder før hans hustru skulle føde. Op til afskedigelsen havde han udtrykt ønske om at holde 11 ugers forældreorlov. Begrundelsen for afskedigelsen var omstruktureringer, der medførte, at divisionschefens område blev nedlagt og overdraget til et søsterselskab. Nævnet fandt, at der ikke var grundlag for at tilsidesætte arbejdsgiverens vurdering af afskedigelsen og den manglende genansættelse.

Klager fik derfor ikke medhold i, at afskedigelsen helt eller delvist skyldtes hustruens graviditet.

[Divisionschef afskediget under ægtefællens graviditet \(J. nr. 2014-6810-24209\)](#)

Gravid ejendomsmægler blev afskediget

En ejendomsmæglervirksomhed opsagde i forbindelse med en selskabsoverdragelse en ejendomsmægler på forældreorlov. Den nye ejer fandt det nødvendigt at spare en af to ejendomsmæglere væk. Arbejdsgiveren havde ikke dokumenteret, at det var nødvendigt at beholde den anden ejendomsmægler frem for klager.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelsen på 225.000 kr., svarende til ni måneders løn.

[Gravid ejendomsmægler blev afskediget \(J. nr. 2014-6810-08344\)](#)

Projektarbejder fik ændret arbejdstid, mens hun var på barsel

En projektmedarbejder på en ungdomsskole fik ændret sin arbejdstid, mens hun var på barselsorlov. Hun mente, at de væsentligt ændrede stillingsvilkår var at sidestille med en opsigelse. Hun opsagde herefter selv sin stilling. Nævnet fandt, at ændringen af arbejdstiden var så væsentlig, at det måtte sidestilles med en opsigelse. Nævnet fandt også, at skolens beslutning om at ændre arbejdstiden var begrundet i medarbejderens orlov. Det var ikke godtgjort, at beslutningen var truffet før orloven.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 220.000 kr., svarende til ni måneders løn.

[Projektarbejder fik ændret arbejdstid, mens hun var på barsel \(J. nr. 2014-6810-36068\)](#)

Gravid handicaphjælper blev afskediget

En handicaphjælper underrettede kort tid efter, at hun var startet i et nyt arbejde, sin arbejdsgiver om, at hun var gravid. Hun modtog herefter en e-mail fra arbejdsgiveren, hvoraf det fremgik, at hun syntes, de skulle stoppe samarbejdet, da hun havde brug for en hjælper, der kunne være ansat i lang tid. Opsigelsen af klager var således direkte foranlediget af klagers graviditet.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 115.000., svarende til seks måneders løn.

[Gravid handicaphjælper blev afskediget \(J. nr. 2014-6810-43914\)](#)

Køkkenmedarbejder afskediget fra efterskole

En køkkenmedarbejder blev afskediget fra en efterskole på grund af faldende elevtal. Afskedigelsen fandt sted 2,5 måned efter, at køkkenmedarbejderen var vendt tilbage fra barselsorlov. Nævnet fandt, at der ikke var oplysninger i sagen, der tydede på, at den afholdte barselsorlov havde betydning for afskedigelsen.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Køkkenmedarbejder afskediget fra efterskole \(J. nr. 2014-6810-43058\)](#)

Butiksassistent fik ikke flere vagter

En butiksassistent klagede over, at hun stoppede med at få tildelt vagter, da hun informerede sine chefer om sin graviditet. Der var en række modstridende oplysninger i sagen, heriblandt hvorvidt butiksassistenten selv havde opsagt sin stilling. Da dette spørgsmål kun kunne afklares ved hjælp af parts- og vidneforklaringer, kunne nævnet ikke behandle klagen.

Klagen blev derfor afvist.

[Butiksassistent fik ikke flere vagter \(J. nr. 2014-6810-43898\)](#)

Marketingsassistent blev afskediget under graviditet

En gravid Trade Marketing Assistant blev afskediget under sin graviditet. I afskedigelsen blev der henvist til, at Trade Marketing Assistentens funktion faldt bort på grund af virksomhedens økonomiske situation og deraf følgende begrænsninger i virksomhedens aktiviteter. De aktiviteter, der skulle begrænses, var ikke den væsentligste del af hendes arbejdsområde. Nævnet fandt herefter, at virksomheden ikke havde godtgjort, at graviditeten ikke helt eller delvist var medvirkende til afskedigelsen.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 285.000 kr. svarende til ni måneders løn.

[Marketingsassistent blev afskediget under graviditet \(J. nr. 2014-6810-38961\)](#)

Produktkonsulent afskediget efter barsel

En produktkonsulent blev afskediget godt tre måneder efter, at hun var vendt tilbage fra barsel. Da hun vendte tilbage, var der sket nogle mindre ændringer i hendes arbejde, og hun blev efterfølgende afskediget på grund af besparelser. Nævnet fandt, at der ikke var tale om væsentligt ændrede arbejdsvilkår. Der var heller ikke oplysninger i sagen, der tydede på, at afskedigelsen helt eller delvist skyldtes, at klager havde afholdt orlov.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Produktkonsulent afskediget efter barsel \(J. nr. 2014-6810-35193\)](#)

Assistent på barsel afskediget

En hotlineassistent blev afskediget under sin barsel. Virksomheden stod i en svær økonomisk situation og måtte afskedige medarbejdere og omstrukturere flere afdelinger. Klagers afdeling blev nedlagt, og hendes arbejdsopgaver overgik til en ny afdeling. Nævnet fandt, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at klager ikke havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sin barsel. Nævnet lagde vægt

på, at klager til forskel for de øvrige medarbejdere i den nye afdeling ikke havde den tekniske baggrund, indsigt og viden, som var nødvendig for fremadrettet at varetage jobbet hos indklagede.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Assistent på barsel afskediget \(J. nr. 2014-6810-23127\)](#)

Gravid og stressramt kunderådgiver afskediget

En kunderådgiver i en bank var sygemeldt på grund af stress. Hun meddelte under sygemeldingen sin arbejdsgiver, at hun var gravid. Dagen efter meddelelsen modtog hun en opsigelse med posten. Indklagede oplyste, at beslutningen om at opsiges kunderådgiveren blev truffet dagen inden, hun gav besked om sin graviditet. Tillidsrepræsentanten bekræftede dette.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Gravid og stressramt kunderådgiver afskediget \(J. nr. 2014-6810-43841\)](#)

Elingenior afskediget under orlov

En elingenior klagede over, at han blev udsat for mindre gunstig behandling i forbindelse med sin kones graviditet, herunder sit ønske om orlov. Samme dag som han havde indgivet ønske om orlov, meddelte han, at han var nødt til at forlade landet i en periode på grund af sin mors sygdom. Han mente, at den chikane han blev udsat for, bundede i hans manglende deltagelse i et projekt som følge af barselsorloven. Han blev efter afholdt orlov afskediget som følge af samarbejdsvanskeligheder. Ingeniøren selv mente, at afskedigelsen skyldtes, at han havde indbragt sagen for Ligebehandlingsnævnet.

Der var i sagen uenighed om ingeniørens merarbejde, opførsel og forløbet efter sin tilbagevenden. Disse stridigheder kunne kun afgøres ved hjælp af parts- og vidneforklaringer.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Elingenior afskediget under orlov \(J. nr. 2014-6810-35327\)](#)

Gravid handicaphjælper opsagt som følge af ændring af visitation

En gravid kvinde blev af en kommune opsagt fra sin stilling som selvvalgt hjælper for en borger med et handicap. Opsigelsen var begrundet med, at borgeren var blevet visiteret til en anden ordning, hvor pågældende selv skulle fungere som arbejdsgiver i stedet for kommunen. Alle de medarbejdere, der var tilknyttet borgeren, blev opsagt. Nævnet fandt, at afskedigelsen ikke havde noget at gøre med hjælperens graviditet. Nævnet fandt ikke grundlag for at tage stilling til, om der forelå en virksomhedsoverdragelse.

Klager fik derfor ikke medhold.

Gravid handicaphjælper opsagt som følge af ændring af visitation

[J. nr. 2014-6810-46361](#) (I)

[J. nr. 2014-6810-47217](#) (II)

Gravid kvinde forlod arbejdsplads, før hun startede

En kvinde mødte efter aftale med en mellemlider hos indklagede op til oplæring i en rengøringsvirksomhed. Efter nogle timers arbejde meddelte klager, at hun var gravid. Der var uenighed om, hvorvidt hun efterfølgende blev sendt hjem af indklagede, eller om hun selv valgte at tage hjem. Der var ikke udfærdiget en ansættelseskontrakt, og der var derfor tvivl om, hvorvidt hun var blevet ansat eller selv havde afvist at tage imod tilbuddet om ansættelse. Der var derfor også tvivl om, hvorvidt klager var blevet opsagt. Det kunne ikke afvises, at kvindens graviditet havde indflydelse på virksomhedens dispositioner i forhold til klager. Disse tvivlsspørgsmål kunne kun afklares ved hjælp af parts- og vidneforklaringer.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Gravid kvinde forlod arbejdsplads, før hun startede \(J. nr. 2014-6810-59161\)](#)

En lærer blev ikke kaldt til samtale under barsel og blev efterfølgende afskediget

En efterskolelærer blev afskediget tre måneder efter, at hendes barselsorlov var afsluttet. Afskedigelsen skyldtes faldende elevtal. Der var efter det oplyste tale om en situation opstået efter klagers tilbagevenden til arbejdet.

Nævnet fandt, at afskedigelsen ikke var i strid med ligebehandlingsloven.

Efterskolelæreren blev ikke indkaldt til medarbejdersamtale, mens hun var på barsel, hvilket var i strid med ligebehandlingsloven.

Klager fik derfor medhold i denne del af klagen og en godtgørelse på 5.000 kr.

[En lærer ikke kaldt til samtale under barsel og blev efterfølgende afskediget \(J. nr. 2014-6810-50489\)](#)

Klarinetlærers afskedigelse blev underkendt - principiel afgørelse

En klarinetlærer på en musikskole blev afskediget under sin graviditet. De tilmeldte elever meldte fra, da de fandt ud af, at læreren kun kunne undervise frem til sin barselsorlov. Afskedigelsen skete, fordi det ikke var muligt for skolen at finde en barselsvikar. Nævnet fandt, at risikoen for, at det ikke lykkedes at finde en vikar, burde påhvile arbejdsgiveren. Skolen havde derfor ikke løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke hang sammen med lærerens graviditet. Klager ønskede, at afskedigelsen skulle underkendes, hvilket indklagede var positivt indstillet på.

Klager fik derfor medhold, og afskedigelsen blev underkendt.

[Klarinetlærers afskedigelse blev underkendt \(J. nr. 2014-6810-53684\)](#)

Afskedigelse af maskinbygger var i strid med ligebehandlingsloven - principiel afgørelse

En maskinbygger blev afskediget under sin kones graviditet. Opsigelsen blev begrundet med, at der var behov for besparelser på grund af et utilfredsstillende salgresultat. Der var på opsigelsestidspunktet to maskinbyggere. Indklagede havde ikke løftet bevisbyrden for, at ægtefællens graviditet hverken helt eller delvist var tillagt betydning, da det blev besluttet at opsig klager.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 175.000 kr., svarende til ni måneders løn.

[Maskinbyggers afskedigelse var i strid med ligebehandlingsloven \(J. nr. 2014-6810-64729\)](#)

Gravid kvinde afskediget efter virksomhedsopkøb

Et konkursbo blev opkøbt af et andet firma, der ikke ønskede at overtage hele medarbejderstaben. Det medførte, at en administrativ medarbejder på barselsorlov blev afskediget. Nævnet kom frem til, at kurator for konkursboet havde en arbejdsgiverlignende status i forhold til de opsagte medarbejdere, hvorfor kurator for konkursboet var rette indklagede. Kurator havde ikke fremlagt oplysninger, der dokumenterede, at medarbejderens barselsorlov ikke havde noget med afskedigelsen at gøre.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 250.000 kr., svarende til ni måneders løn.

[Gravid kvinde afskediget efter virksomhedsopkøb \(J. nr. 2014-6810-64016\)](#)

Gravid smykkegrossist blev afskediget

En gravid kvinde blev afskediget i prøvetiden hos en smykkegrossist. Arbejdspladsen afskedigede kvinden på grund af mangel på rettidig omhu omkring store kunder. Der var for nævnet tvivl om, hvorvidt virksomheden kendte til kvinden graviditet, da de besluttede at afskedige hende, ligesom der var tvivl om forløbet af prøvetiden. Sagen kunne derfor kun afgøres på baggrund af mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan foregå ved nævnet.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Gravid smykkegrossist blev afskediget \(J. nr. 2015-6810-09584\)](#)

Veterinærsygeplejerske afskediget mens hun var i fertilitetsbehandling

En veterinærsygeplejerske i fertilitetsbehandling blev afskediget, da hendes stilling ifølge indklagede blev nedlagt på grund af økonomiske problemer. Der blev afskediget to veterinærsygeplejersker. Nævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af en nødvendig omstrukturering og nedlæggelse af en afdeling. Nævnet lagde blandt andet vægt på, at klager ikke var den eneste medarbejder, der blev afskediget, og at klager var den eneste, der efterfølgende blev tilbudt et barselsvikariat.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Veterinærsygeplejerske afskediget mens hun var i fertilitetsbehandling \(J. nr. 2014-6810-66373\)](#)

Mand afskediget efter forældreorlov

En konsulent blev afskediget kort tid efter, at han vendte tilbage fra forældreorlov. Konsulenten havde inden da modtaget en skriftlig advarsel for ikke at følge ledelsesanvisninger og for manglende respekt over for ledelsen. Der var for nævnet tvivl om en række forhold i forbindelse med afholdelse af forældreorloven. Der var således tvivl om baggrunden for en aftale om, at konsulenten blev økonomisk kompenseret for at holde kortere orlov, om der efter afholdelse af orlov blev indført andre regler i relation til blandt andet muligheden for at arbejde hjemme, og om den advarsel konsulenten modtog hang sammen med den afholdte orlov. En afklaring af disse spørgsmål kunne kun ske ved domstolene.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Mand afskediget efter forældreorlov \(J. nr. 2015-6810-13090\)](#)

Børnehave trak jobtilbud tilbage da de hørte, at ansøgeren var gravid

En børnehave trak et jobtilbud tilbage, da de fandt ud af, at kandidaten var gravid. Det drejede sig om et fem måneders ansættelsesforhold, hvor kvinden skulle gå på barsel undervejs. Ansættelsesforholdet blev aldrig påbegyndt, hvorfor det måtte sidestilles med en afskedigelse i ligebehandlingslovens forstand. Graviditeten var den reelle årsag til, at jobtilbuddet blev trukket tilbage, fordi den betød, at kvinden ikke kunne arbejde i alle fem måneder.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 65.000 kr., svarende til tre måneders løn.

[Børnehave trak jobtilbud tilbage de hørte, at ansøgeren var gravid \(J. nr. 2014-6810-44232\)](#)

Jobrotationsordning afbrudt på grund af barsel

Det var i strid med ligestillingsloven, at kommunen afbrød klagers jobrotationsordning. Kommunen reducerede klagers jobrotationsordning på grund af barselsorlov. Jobrotationsordningen betød, at kvinden deltog i uddannelse med løn, og at arbejdsgiveren fik tilskud fra kommunen til ansættelse af en vikar. Jobcenteret kunne ikke godtgøre, at jobrotationsordningen ikke kunne ske hensigtsmæssigt, hvis ikke bevillingen blev opretholdt, når klager genoptog sin uddannelse efter endt barsel.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 5.000 kr.

[Jobrotationsordning afbrudt på grund af barsel \(J. nr. 2014-6810-26088\)](#)

Afskedigelse

Mandlig handicaphjælper afskediget på grund af køn

En mandlig handicaphjælper blev afskediget fra en efterskole, fordi der ikke var udsigt til, at skolen ville få mandlige elever med fysisk handicap i det kommende skoleår. Der blev ved afskedigelsen alene lagt vægt på, at hjælperen var en mand. Efterskolen havde ikke bevist, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 215.000 kr., svarende til ni måneders løn.

[Mandlig handicaphjælper afskediget på grund af køn \(J. nr. 2014-6810-47749\)](#)

Ansættelse

Jobtilbud trukket tilbage efter, at ansøger oplyste om sin graviditet

En kvinde søgte en stilling som pædagog ved et fritidshjem. Der var uenighed mellem parterne om, hvorvidt et tilbud om fastansættelse blev fremsat eller trukket tilbage, da kvinden oplyste fritidshjemmet om sin graviditet. Uanset om tilbuddet blev fremsat, trukket tilbage eller slet ikke fremsat skete dette i tæt tidsmæssig tilknytning til, at fritidshjemmet blev bekendt med graviditeten.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 25.000 kr.

[Jobtilbud trukket tilbage efter, at ansøger oplyste om sin graviditet \(J. nr. 2014-6810-34486\)](#)

Mand fik afslag på stilling på grund af køn

En mand fik afslag på sin ansøgning til en piccolinestilling i en bank, med henvisning til, at der i forvejen var en overvægt af mænd i afdelingen. Han klagede ligeledes over, at piccolinebegrebet henvender sig til kvinder.

Nævnet fandt, at afslaget var i strid med ligebehandlingsloven, og i øvrigt at ordet piccoline i dag ikke er kønsbestemt.

Klager fik medhold og en godtgørelse på 25.000 kr.

[Mand fik afslag på stilling på grund af køn \(J. nr. 2015-6811-29150\)](#)

Stillingsannoncer

Virksomhed søgte efter yngre mand

En virksomhed søgte efter en 'yngre mand' til en stilling som IT-medarbejder.

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at virksomheden søgte efter en yngre medarbejder.

Klager fik derfor medhold i denne del af klagen.

Da klager selv var en mand, havde han ikke retlig interesse i at klage over, at der blev søgt efter en mand.

Denne del af klagen blev derfor afvist.

[Virksomhed søgte efter yngre mand \(J. nr. 2014-6811-50169\)](#)

Tøjbutik søgte "time-pige"

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en tøjbutik i en stillingsannonce skrev, at de søgte en "time-pige". En mandlig ansøger med butikserfaring søgte jobbet og fik afslag.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 12.500 kr.

[Tøjbutik søgte "time-pige" \(J. nr. 2015-6810-03336\)](#)

Guldsmed søgte efter piger i jobopslag

En guldsmedforretning annoncerede efter en pige til et fritidsjob. Dette var i strid med loven.

En mand søgte jobbet og indsendte samtidig en klage over forretningen til Ligebehandlingsnævnet. Forretningen havde dermed ikke haft mulighed for at vurdere ansøgningen, før klagen blev indgivet. Forretningen bad senere manden om at sende nogle anbefalingerne med til ansøgningen. Disse anbefalinger havde forretningen ikke modtaget. Der var derfor ikke påvist faktiske omstændigheder i sagen, der gav anledning til at formode, at ansøgeren havde været udsat for forskelsbehandling.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Guldsmed søgte efter piger i jobopslag \(J. nr. 2015-6810-22675\)](#)

Annoncering på privat Instagram-profil er omfattet af loven

En butikschef i en tøjbutik postede på sin private Instagram-profil et opslag om "en sød pige og supersælger" til butikken. Dette var i strid med annonceringsbestemmelsen i ligestillingsloven. Manden, der klagede, havde ikke søgt stillingen.

Klager fik derfor medhold, men ingen godtgørelse.

[Annoncering på privat Instagram-profil er omfattet af loven \(J. nr. 2015-6810-01491\)](#)

Crewvagt kun for drenge

Indklagede annoncerede på en lukket Facebook-side, hvor kun medarbejdere havde adgang, efter drenge til ansættelse som crewvagt og bartender. Nævnet fandt, at opslaget var i strid med annonceringsbestemmelsen.

Ligestillingslovens bestemmelse om godtgørelse omfatter ikke overtrædelse af annonceringsforbuddet, så klager fik ikke en godtgørelse.

Klager fik derfor medhold og ingen godtgørelse.

[Crewvagt kun for drenge \(J. nr. 2015-6811-08173\)](#)

Butik søgte efter lagerpige

En mand søgte en stilling som "lagerpige" i en butik. Det var i strid med annonceringsbestemmelsen i ligestillingsloven, at butikken annoncerede efter en "lagerpige". Butikken havde ikke påvist, at mandens køn ikke indgik i vurderingen af, at han ikke var den rette til stillingen.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 7.500 kr.

[Butik søgte efter lagerpige \(J. nr. 2015-6811-18891\)](#)

Bilforhandler søgte efter mandlig sælger

En bilforhandler søgte efter en mand til et fritidsjob. En kvinde søgte jobbet, og fik ikke svar på ansøgningen. Der blev nedlagt dissens i sagen. To medlemmer fandt, at bilforhandleren havde handlet i strid med ligestillingsloven.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 5.000 kr.

[Bilforhandler søgte efter mandlig sælger \(J. nr. 2015-6811-25465\)](#)

Gourmetbutik søgte piger

Det var i strid med ligestillingsloven, at en gourmetbutik søgte efter piger.

Klager fik derfor medhold.

[Gourmetbutik søgte piger \(J. nr. 2015-6810-37136\)](#)

Ligeløn

Sundhedskonsulent klagede over manglende ligeløn

Det var ikke på grund af køn, at en kvindelig sundhedskonsulent fik lavere løn end sin mandlige kollega. Den konstaterede lønforskel var ikke kønsbestemt, og ligelønsloven var derfor ikke overtrådt.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Sundhedskonsulent klagede over manglende ligeløn \(J. nr. 2014-6810-07992\)](#)

Servicemedarbejder i fleksjob klagede over manglende ligeløn

En timelønnet servicemedarbejder i fleksjob klagede over, at han ikke blev aflønnet efter en sammenlignelig overenskomst, men fik samme løn som sine kolleger. Nævnet lagde vægt på, at servicemedarbejderen fik samme løn og ansættelsesvilkår som kollegaer, der udførte samme job som ham. Uanset om klager kunne anses for at have et handicap, havde han derfor ikke påvist faktiske omstændigheder i sagen, der gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap.

Klager fik derfor ikke medhold.

Servicemedarbejder i fleksjob klagede over manglende ligeløn ([J. nr. 2015-6810-17497](#)) (I) - ([J. nr. 2015-6810-17498](#)) (II)

Forskellige priser

Mand klagede over betaling for overnatning på hospital

Det var ikke i strid med loven, at det var gratis for en kvinde at opholde sig på hospitalet efter hun havde født, mens faren skulle betale for at overnatte. Den fødendes partner skal betale uanset køn.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Mand klagede over betaling for overnatning på hospital \(J. nr. 2014-6811-43525\)](#)

Forskellige priser på datingside

En mand klagede over, at en datingside havde et gebyr på 200 kroner for mænd, mens det var gratis for kvinder. Datingsiden bestred dette og påpegede, at både mænd og kvinder kunne oprette sig gratis.

Klager fik derfor ikke medhold.

Klager påberåbte sig også forskelsbehandling på grund af social status. Da klagen drejede sig om forhold udenfor arbejdsmarkedet, kunne nævnet ikke behandle denne del.

[Forskellige priser på datingside \(J. nr. 2014-6811-51721\)](#)

Gratis entré for kvinder på galopbane

Det var i strid med ligestillingsloven, at en galopbane afholdt "Damernes dag", hvor kvinder fik gratis entré, mens mænd skulle betale 80 kroner.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 2.500 kr.

[Gratis entré for kvinder på galopbane \(J. nr. 2014-6811-48880\)](#)

Frisørpriser var ikke i strid med loven

Det var ikke i strid med ligestillingsloven, at en frisør havde forskellige priser for en dameklip og en herreklip. Det blev slået fast i Østre Landsrets dom af 10. november 2014, at der er tale om to forskellige ydelser. Der var ikke oplysninger i sagen, der gav anledning til at nå et andet resultat.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Frisørpriser var ikke i strid med loven \(J. nr. 2014-6811-53423\)](#)

Café gav gratis drikkevarer til kvinder

Det var i strid med ligestillingsloven, at mænd skulle betale for drikkevarer på den indklagede café, mens kvinder ikke skulle betale for drikkevarer efter kl. 23.00.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 2.500 kr.

[Café gav gratis drikkevarer til kvinder \(J. nr. 2014-6811-51159\)](#)

Uklart om diskotek lukkede kvinder gratis ind

En mand klagede over, at et diskotek lukkede kvinder gratis ind, mens mænd skulle betale. Diskoteket meddelte, at alle gæster skulle betale uanset køn. En afklaring af disse forhold krævede bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Uklart om diskotek lukkede kvinder gratis ind \(J. nr. 2014-6811-58590\)](#)

HPV-vaccine er kun gratis for piger

Det er ikke i strid med ligestillingsloven, at kun piger får tilbud om at modtage en gratis HPV-vaccination. Vaccinationsprogrammet er rettet mod piger, fordi risikoen for HPV-relateret kræft er langt større for kvinder.

Klager fik derfor ikke medhold.

[HPV-vaccine er kun gratis for piger \(J. nr. 2014-6811-61407\)](#)

Natklub lukkede kvinder gratis ind

Det var i strid med loven, at en natklub kun lukkede kvinder gratis ind, mens mænd skulle betale. Da manden, der klagede, ikke havde godtgjort, at han havde besøgt natklubben den pågældende aften, faldt der ingen godtgørelse.

Klager fik derfor medhold.

[Natklub lukkede kvinder gratis ind \(J. nr. 2014-6811-56776 \(I\)\)](#)

[Natklub lukkede kvinder gratis ind \(J. nr. 2014-6811-56778 \(II\)\)](#)

Massagetilbud kun for kvinder

En klinik, som behandlede både mænd og kvinder, gav i en periode kvinder rabat på massagebehandling ved køb af et værdigbevis. Det var i strid med ligestillingsloven, at et massagetilbud var forbeholdt kvinder. Det var uden betydning, at klinikens medarbejder ikke havde erfaring med behandling af mænd.

Klager fik derfor medhold.

[Massagetilbud kun for kvinder \(J. nr. 2015-6811-24583\)](#)

Billigere entré til gæster i stiletter (ulovbestemt genoptagelse)

Det var i strid med ligestillingsloven, at en natklub tilbød billigere entré til alle, der mødte op i stiletter. Sagen er en ulovbestemt genoptagelse af j. nr. 2014-6811-13836. Årsagen til genoptagelsen var, at den oprindelige afgørelse ikke var truffet over for rette indklagede. Der var ikke grundlag for at ændre den oprindelige afgørelse.

[Billigere entré til gæster i stiletter \(ulovbestemt genoptagelse\) \(J. nr. 2015-6811-18352\)](#)

Adgangsforhold

Natklub afviste mand

Det var ikke i strid med ligestillingsloven, at en mand blev afvist fra en bar. Der var tale om et privat arrangement på en natklub, der var forbeholdt kvinder mellem kl. 22 og 23. Mænd havde dog også mulighed for at deltage, og ingen blev afvist på grund af deres køn.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Natklub afviste mand \(J. nr. 2014-6811-24457\)](#)

Enlig mand afvist på campingplads

En mand blev afvist adgang til en naturistcampingplads. Ifølge ham selv fordi han var enlig mand. Ejeren af campingpladsen forklarede, at afvisningen skyldtes mandens opførsel. Nævnet fandt, at sagen kun kunne afklares ved hjælp af parts- og vidneforklaringer.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Enlig mand afvist på campingplads \(J. nr. 2014-6811-42358\)](#)

Lejligheder forbeholdt enlige kvinder

Det var ikke i strid med ligestillingsloven, at lejlighederne i en udlejningsejendom kun kunne lejes af enlige kvinder. Lejlighederne havde fælles bad på gangen og var i øvrigt indrettet, så beboerne boede meget tæt på hinanden. Ligebehandlingsnævnet fandt, at hensynet til blufærdigheden var et legitimt formål i relation til ligestillingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Lejligheder forbeholdt enlige kvinder \(J. nr. 2014-6811-39883\)](#)

Byggemarked holdt åbent hus for kvinder

En byggemarkedskæde holdt et åbent hus arrangement, der appellerede til kvinder. Da mænd også var velkomne til arrangementet, var det ikke i strid med ligestillingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Byggemarked holdt åbent hus for kvinder \(J. nr. 2014-6811-50167\)](#)

Kvinde afvist på stripklub

En kvinde blev afvist i døren på en stripklub. Der var uklarhed om årsagen til afvisningen, hvorfor sagen kun kunne afklares ved hjælp af parts- og vidneforklaringer.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Kvinde afvist på stripklub \(J. nr. 2015-6811-07801\)](#) (I)

[Kvinde afvist på stripklub \(J. nr. 2015-6811-04673\)](#) (II)

[Kvinde afvist på stripklub \(J. nr. 2015-6811-04672\)](#) (III)

Far havde ikke adgang til sine børns tandlægejournal

En far klagede over, at han ikke kunne få adgang til sine børns tandlægejournal via tandplejens intranet. Det var ikke muligt for faderen at logge på intranettet, fordi han ikke havde samme folkeregisteradresse som sit barn, uden at ekskonen havde givet ham tilladelse dertil. Alene bopælsforælderen havde direkte adgang til intranettet. Flere kvinder end mænd er bopælsforældre, hvorfor mænd sjældnere vil kunne få adgang til disse oplysninger. Derfor var der tale om indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

Klager fik derfor medhold.

[Far havde ikke adgang til sine børns tandlægejournal \(J. nr. 2014-6811-65514\)](#)

Kvinde afvist på stripklub

En kvinde klagede over, at hun blev afvist i døren til en stripklub på grund af sit køn. Hun havde ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn, da hun ikke efter anmodning oplyste datoen for afvisningen.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Kvinde afvist på stripklub \(J. nr. 2015-6811-07898\)](#)

Diskotek ville ikke lukke mænd ind

Det var i strid med ligestillingsloven, at en mand blev afvist i døren til et diskotek med henvisning til sit køn.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 2.500 kr.

[Diskotek ville ikke lukke mænd ind \(J. nr. 2015-6811-06978\)](#)

Kvinde afvist adgang til stripklub

En kvinde blev afvist i døren til en stripklub med henvisning til sit køn. Hun var sammen med fem mænd, der alle fik adgang til stripklubben.

Nævnet fandt, at dette var i strid med ligestillingsloven.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 2.500 kr.

[Kvinde afvist adgang til stripklub \(J. nr. 2015-6811-04676\)](#)

Et hestemarked afholdt arrangement kun for kvinder

Et hestemarked afholdt et arrangement, der var forbeholdt kvinder. Til arrangementet spillede et kendt dansk band, som klager ønskede at se. Til arrangementet kunne mændene i stedet for koncerten se en fodboldkamp på storskærm. Der var efterfølgende mulighed for, at både mænd og kvinder kunne nyde en ekstra koncert med bandet. Nævnet fandt, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Et hestemarked afholdt arrangement kun for kvinder \(J. nr. 2015-6811-40220\)](#)

Øvrige

Far klagede over statsforvaltningens sagsbehandling

En mand klagede over statsforvaltningens sagsbehandling i forbindelse med ansøgninger om børnepenge og en sag om ændring af barnets bopæl. Han mente, at statsforvaltningen favoriserer kvinder. Det var nævnets vurdering, at statsforvaltningens behandling af sagerne ikke relaterede sig til klagers køn. Der var heller ikke i øvrigt oplysninger, der underbyggede, at klager havde fået en ringere behandling, fordi han er en mand.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Far klagede over statsforvaltningens sagsbehandling \(J. nr. 2014-6811-44579\)](#)

Afgørelse i samværssag var ikke kønsdiskriminerende

En far klagede over statsforvaltningens afgørelse i en samværssag. Der blev truffet afgørelse efter forældreansvarslovens regler. Ligebehandlingsnævnet har ikke kompetence til at ændre en afgørelse, der er truffet af statsforvaltningen. Nævnet fandt i øvrigt ikke, at der i sagsbehandlingen og afgørelsen om samvær var sket forskelsbehandling på grund af køn, eller at statsforvaltningen i afvejningen af, hvad der var bedst for barnet, havde lagt vægt på kriterier, der kunne anses for kønsdiskriminerende.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Afgørelse i samværssag var ikke kønsdiskriminerende \(J. nr. 2014-6811-50792\)](#)

Læge blev forflyttet på grund af graviditet

En region havde ikke handlet i strid med ligebehandlingsloven, da en gravid læge, der som led i introduktionsuddannelsen i almen medicin skulle være seks måneder i en introduktionsstilling, fik ændret tutorpraksis. Det første praksissted havde meddelt regionen, at man ikke magtede at have klager, da hun kun kunne være i praksisstedet i to måneder, før hun skulle på barselsorlov. Nævnet fandt, at klager ikke havde fået en mindre gunstig behandling fra regionens side ved at skulle i tutorpraksis i en anden lægepraksis.

Klager fik derfor ikke medhold i, at regionen havde handlet i strid med ligebehandlingsloven.

[Læge blev forflyttet på grund af graviditet \(J. nr. 2014-6810-21595\)](#)

Nævnet kunne ikke behandle sag om adoptionstilskud

En far til et adopteret barn klagede over, at han ikke kunne få udleveret samme oplysninger om adoptionstilskud som moderen. Det fremgår af børnetilskudslovens § 8, at modtageren af tilskuddet er barnets mor. Det falder udenfor nævnets kompetence at træffe afgørelse i sager om køn, hvor parternes status fremgår af loven.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Nævnet kunne ikke behandle sag om adoptionstilskud \(J. nr. 2014-6811-54839\)](#)

Far blev ikke orienteret om sønnens skolegang

En far klagede over, at hans søns skole ikke orienterede ham ordentligt om sønnens skolegang. Klager havde ikke del i forældremyndigheden. Nævnet fandt, at de særlige omstændigheder omkring kontakten i forholdet mellem klageren og skolen relaterede sig til spørgsmålet om forældremyndigheden og ikke til klagers køn.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Far blev ikke orienteret om sønnens skolegang \(J. nr. 2014-6811-65770\)](#)

Kvinder nyder særlig beskyttelse under graviditet og barsel

En mand klagede over, at mødre har ret til længere barsel end mænd. De danske regler om afholdelse af barselsorlov implementerer graviditetsdirektivet, hvoraf det fremgår, at EU-domstolen konsekvent har anerkendt, at det er legitimt at beskytte kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Kvinder nyder særlig beskyttelse under graviditet og barsel \(J. nr. 2014-6810-48392\)](#)

Mand stod som ejer på registreringsattest

En kvinde klagede over, at det kun var hendes mand, der stod som primær ejer på registreringsattesten på deres bil. Skat står for registreringen, men det er anmelderen, der bestemmer, hvem der skal stå som ejer af bilen ved registreringen. Der var derfor intet i sagen, der tydede på, at hverken Skat eller bilforhandleren havde ageret i strid med Ligestillingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Mand stod som ejer på registreringsattest \(J. nr. 2014-6811-65279\)](#)

Universitet havde fået dispensation til handleplan

En mand klagede over, at et universitet havde udarbejdet en handleplan for ansættelser, hvori det fremgik, at begge køn skulle være repræsenteret i ansøgningsprocessen, før et job kunne besættes. Handleplanen ændrede ikke på, at det fortsat var den bedste kandidat, der blev ansat i en stilling uanset køn. Universitetet har fået dispensation til handleplanen af uddannelses- og forskningsministeren.

Klager fik ikke medhold.

[Universitet havde fået dispensation til handleplan \(J. nr. 2015-6810-13805\)](#)

Manglende orientering i sag om børnebidrag

En mand klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager ikke modtog orientering om de foretagne sagsbehandlingsskridt ved behandlingen af klagers tidligere ægtefælles henvendelser til den indklagede myndighed. Ankestyrelsen var indklaget i sagen, og Ligebehandlingsnævnets sekretariat var derfor myndighedsinhabilt. I stedet stod Kammeradvokaten for sagsbehandlingen. Nævnet fandt, at der ikke var forhold i sagen, der gav anledning til at formode, at manden havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Manglende orientering i sag om børnebidrag \(2014-6811-64027\)](#)

Fængselsbetjent måtte ikke opdele forældreorlov

En fængselsbetjent ønskede at holde forældreorlov fordelt på to perioder. Arbejdsgiveren afviste, at klager kunne dele sin orlov op. Der var tale om udskudt orlov, og det var derfor en betingelse for at dele orloven i flere perioder, at arbejdsgiveren var enig i dette. Nævnet fandt, at reglerne om afholdelse og udskydelse af forældreorlov er ens for begge forældre, og at reglerne og arbejdsgivers anvendelse af disse ikke havde stillet klager ringere på grund af hans køn.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Fængselsbetjent måtte ikke opdele forældreorlov \(J. nr. 2015-6810-12030\)](#)

Etnicitet

Afskedigelse

Hjemløs fra Slovakiet fik ikke fornyet sit sælgerkort

En slovakisk hjemløs fik på grund af manglende sprogkunderskaber ikke fornyet sit sælgerkort, der gav ham lov til at sælge en hjemløseavis. Nævnet fandt, at der ikke var tale om et egentligt ansættelsesforhold i forskelsbehandlingslovens forstand, da salget af aviser ikke gav sælgerne et reelt forsørgelsesgrundlag. Indklagede var en privat organisation, der varetog et socialt og humanitært formål

med at forbedre vilkårene for hjemløse. Klagen vedrørte derfor ikke forhold, der var omfattet af loven om etnisk ligestilling.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Hjemløs fra Slovakiet fik ikke fornyet sit sælgerkort \(J. nr. 2014-6811-24210\)](#)

Ansættelse

Mand med polsk baggrund følte sig krænket under jobsamtale

En mand med polsk baggrund fik tilbudt en elevplads i en fotoforretning. Tilbuddet om elevplads blev trukket tilbage, fordi klager ikke ville underskrive en uddannelsesaftale, og fordi arbejdsgiver havde vanskeligt ved at komme i kontakt med klager inden ansættelsesstart. Klager følte sig krænket under jobsamtalen på grund af arbejdsgivers spørgsmål til hans nationalitet og mente sig desuden forskelsbehandlet som følge af sin allergi. Nævnet fandt, at klagers allergi ikke var et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Nævnet fandt også, at der ikke var oplysninger i sagen, der tydede på, at klager havde været udsat for forskelsbehandling på grund af etnisk/national oprindelse i forbindelse med jobsamtalen.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Mand med polsk baggrund følte sig krænket under jobsamtale \(J. nr. 2014-6810-40332\)](#)

Vagtselskab afviste ansøgning fra mand med udenlandsk baggrund

En mand med et udenlandsk klingende navn blev ikke tilbudt job som vagt efter en samtale. Da han efterfølgende kontaktede firmaet for en begrundelse, fik han at vide, at selskabet var "trætte af indvandrevagter". Vagtselskabet afviste dette og henviste i stedet til klagers manglende erfaring som årsagen. Uanset parterne forskellige forklaringer fandt nævnet ikke grundlag for at antage, at klager havde været udsat for forskelsbehandling, og at klagers etniske oprindelse havde været årsagen til, at han ikke fik tilbudt et job.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[Vagtselskab afviste ansøgning fra mand med udenlandsk baggrund \(J. nr. 2014-6811-50158\)](#)

Skole afviste ansøgning fra mand af anden etnisk oprindelse

En mand af anden etnisk oprindelse end dansk fik afslag på sin jobansøgning til lærervikar. Nævnet fandt, at der ikke var oplysninger i sagen, der tydede på, at afslaget skyldes klagers etniske ophav.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Skole afviste ansøgning fra mand af anden etnisk herkomst \(J. nr. 2014-6810-59972\)](#)

Tyrkisk mand fik afslag på ph.d.-ansøgning

En tyrkisk mand fik afslag på sin ansøgning om et ph.d.-studium på et dansk universitet på trods af, at han var blevet erklæret egnet af sin vejleder. Den studerende oplyste, at han havde hørt, at ph.d. skolelederen hellere ville ansætte danskere end udenlandske studerende. Universitetet oplyste, at

afvisningen skyldtes, at der ikke var opnået finansiering til projektet. Nævnet fandt, at der ikke var oplysninger i sagen, der tydede på, at den tyrkiske studerende havde været udsat for forskelsbehandling.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Tyrkisk mand fik afslag på ph.d.-ansøgning \(J. nr. 2014-6810-22314\)](#)

Dørmandsautorisation krævede fremvisning af straffeattest

En dansk statsborger af irakisk oprindelse ønskede at søge om en dørmandsautorisation hos indklagede. Indklagede ville ikke modtage ansøgningen, før klager kunne fremlægge en straffeattest fra Irak, hvor han havde opholdt sig i længere perioder inden for de sidste 10 år. Nævnet lagde til grund, at indklagedes praksis gjaldt for alle ansøgere uanset etnisk oprindelse, og at det ikke var sandsynliggjort, at denne praksis i højere grad ramte personer af anden etnisk oprindelse end dansk.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Dørmandsautorisation krævede fremvisning af straffeattest \(J. nr. 2014-6810-04180\)](#)

Virksomhed spurgte til etnicitet ved jobsamtale

En danskfødt inder var til en jobsamtale, hvor hans etnicitet blev kommenteret. Det skabte ifølge klager en dårlig stemning, og det var medvirkende til, at han ikke fik jobbet. Uanset at parterne ikke var fuldstændig enige om indklagedes ordvalget ved samtalens indledning, fandt nævnet, at indklagede havde handlet i strid med forskelsbehandlingslovens forbud mod at indhente eller modtage oplysninger om klagers nationale eller etniske oprindelse.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 5.000 kr.

[Virksomhed spurgte til etnicitet ved jobsamtale \(J. nr. 2015-6811-30837\)](#)

Ansøgning/lån

Dansk-kurder skulle vise pas for at oprette kundekort

En dansk-kurdisk kvinde blev bedt om at fremvise pas i forbindelse med, at hun ville oprette et kundekort i en TV/elektronikforretning. Kvinden mente ikke, at en person med et dansk klingende navn ville blive bedt om at vise pas. Hun mente, at passet alene blev efterspurgt, for at hun skulle dokumentere statsborgerskab.

Butikken oplyste, at kvinden blev bedt om at fremvise pas, da de havde mistanke om identitetsmisbrug. En afklaring af dette spørgsmål kunne kun afklares ved hjælp af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Dansk-kurder skulle vise pas for at oprette kundekort \(J. nr. 2014-6811-60639\)](#)

Kunne ikke købe telefon uden dansk ID

En spansk statsborger kunne ikke købe en ny telefon hos sit mobilselskab, fordi han ikke havde et dansk pas eller kørekort. Mobilselskabets krav om legitimation var i forhold til en køber fra et andet EU-land

knyttet til dennes nationalitet og ikke til den pågældendes etniske oprindelse. Forholdet, der blev klaget over, var ikke omfattet af den etniske ligebehandlingslov.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Kunne ikke købe telefon uden dansk ID \(J. nr. 2014-6811-66381\)](#)

NemIDs sprogkrav var ikke i strid med loven

Det var ikke i strid med lov om etnisk ligebehandling, at en litauisk mand af et jobcenter blev nægtet NemID med henvisning til, at han ikke talte dansk eller engelsk. Årsagen til sprogkravet var, at brugeren skulle kunne forstå og acceptere NemIDs brugerbetingelser. Nævnet fandt, at et krav om at kunne dansk eller engelsk, som er et verdenssprog, ikke kunne anses for at udgøre forskelsbehandling af personer af en bestemt etnisk oprindelse.

Klager fik derfor ikke medhold.

[NemIDs sprogkrav var ikke i strid med loven \(J. nr. 2015-6811-10239\)](#)

Chikane

Mand chikaneret efter han bød på bil

En mand med et udenlandsk klingende navn bød på en bil på Den Blå Avis. Indklagede svarede på e-mail med et afslag samt udtrykket "fuck dig din muslim". Nævnet fandt, at udtrykket var et udtryk for chikane.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 5.000 kr.

[Mand chikaneret efter han bød på bil \(J. nr. 2014-6810-46338\)](#)

Sælger blev bedt om at fremstå mere soigneret

En sælger klagede over forskelsbehandling på grund af religion og etnicitet, efter han blandt andet blev bedt om at være mere soigneret, herunder trimme sit skæg, hvis han ville fortsætte i jobbet.

Kommentarerne var fremkommet under et møde. Sælgeren sagde op efter mødet. Da der var uenighed mellem parterne om, hvad der egentlig var blevet sagt før og efter mødet, kunne sagen kun afklares ved hjælp af parts- og vidneforklaringer, hvilket ikke kan ske for nævnet.

Klagen blev derfor afvist.

[Sælger blev bedt om at fremstå mere soigneret \(J. nr. 2014-6810-31121\)](#)

Inkassobureau handlede ikke i strid med loven

En kvinde af anden etnisk oprindelse end dansk klagede over et inkassobureaus behandling af hende. Nævnet fandt, at der ikke var forhold i bureauets kontakt med kvinden, der gav anledning til en formodning om etnisk forskelsbehandling.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Inkassobureau handlede ikke i strid med loven \(J. nr. 2015-6811-14035\)](#)

Adgangsforhold

Mænd af anden etnisk oprindelse blev afvist på diskotek

En mand af anden etnisk herkomst blev sammen med sin ven afvist i døren til en pub. De blev afvist med henvisning til, at de var for fulde og havde en dårlig attitude. Pubben bestred, at afvisningen havde noget at gøre med mændenes etnicitet. En afklaring af dette krævede parts- og vidneforklaringer.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Mænd af anden etnisk herkomst blev afvist på diskotek \(J. nr. 2014-6811-31263\)](#)

Pige af anden etnisk oprindelse afvist på natklub

En pige klagede over, at hende og hendes venner som de eneste blev afvist i døren på en natklub på grund af deres etniske oprindelse. Natklubben bestred ikke, at pigen blev afvist, hvorfor nævnet fandt, at der var faktiske omstændigheder i sagen, der skabte formodning om forskelsbehandling.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 5.000 kr.

[Pige af anden etnisk oprindelse afvist på natklub \(J. nr. 2015-6811-00163\)](#)

Genoptagelse af sag førte ikke til nyt resultat

Nævnet genoptog en sag, hvor en kvinde af anden etnisk oprindelse end dansk blev afvist på en natklub. Kvinden fik medhold i klagen, men natklubben klagede over afgørelsen (se [j. nr. 2015-6811-00163](#)). Natklubben ønskede at tilføje til sagen, at kvinden blev afvist på grund af en negativ attitude.

Dette medførte imidlertid ikke, at nævnet ændrede afgørelsen.

[Genoptagelse af sag førte ikke til nyt resultat \(J. nr. 2015-6811-41546\)](#)

Mand afvist på diskotek

En mand af afghansk oprindelse blev afvist i døren på et diskotek. Diskoteket havde afvist manden med henvisning til, at der var for mange mennesker. Nævnet fandt, at en afklaring af, om afvisningen havde noget med mandens etnicitet at gøre, kun kunne ske ved hjælp af parts- og vidneforklaringer.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Mand afvist på diskotek \(J. nr. 2015-6811-26460\)](#)

Tatoveret mand afvist i døren på bar

En mand af afghansk oprindelse blev afvist i døren på en bar. Baren havde afvist manden med henvisning til, at han havde en tatovering på halsen. Nævnet fandt, at en afklaring af, om afvisningen havde noget med mandens etnicitet at gøre, kun kunne ske ved hjælp af parts- og vidneforklaringer.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Tatoveret mand afvist i døren på bar \(J. nr. 2015-6811-28597\)](#)

Kvinde af anden etnisk oprindelse afvist til debatarrangement

En kvinde af anden etnisk herkomst end dansk ønskede at deltage i et debatarrangement med to folketingsmedlemmer. Arrangementet blev afholdt på en bar. I døren til baren fik klager at vide, at hun ikke måtte komme ind, hvis hun ikke tog sin overtrøje af. Hun mente, at årsagen til, at hun blev bedt om dette, var hendes køn eller etniske oprindelse. Der var for nævnet tvivl om, hvad der var den egentlige årsag til, at kvinden ikke måtte have sin overtrøje på. Denne tvivl kun kunne afklares ved mundtlige parts- og vidneforklaringer, hvilket ikke kan ske ved nævnet.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Kvinde af anden etnisk oprindelse afvist til debatarrangement \(J. nr. 2015-6811-26445\)](#)

Øvrige

Forskelsbehandling i forbindelse med beboerklagesager - principiel afgørelse

Et ægtepar af anden etnisk oprindelse klagede til Ligebehandlingsnævnet over, at de var udsat fra chikane fra deres naboer, uden at det almennyttige boligselskab greb ind. Nogle beboere i ejendommen havde ligeledes klaget til boligselskabet over støj fra familien.

Ægteparret modtog hurtigt en advarsel fra boligselskabet, uden at selskabet havde undersøgt sagen nærmere.

Nævnet lagde til grund, at boligselskabet modtog henvendelser såvel fra ægteparret som fra andre lejere, men at selskabet alene valgte at behandle henvendelserne fra de andre lejere som klagede.

Ægteparret havde derved påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at selskabet ved sin behandling af klagernes sag havde udøvet forskelsbehandling på grund af klagernes etniske oprindelse.

Boligselskabet havde handlet i strid med lov om etnisk ligebehandling ved forskelsbehandling af klager over chikane fra ægteparret og klager over støj mv. fra beboerne i ejendommen.

Klagerne fik medhold og tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr.

[Forskelsbehandling i forbindelse med beboerklagesager \(J. nr. 2013-6811-52011\)](#)

TV-produktionsselskab handlede ikke i strid med loven i spørgsmål om royalties

En mand klagede over, at et TV-produktionsselskab ikke anerkendte ham som ophavsmand til to TV-programmer. Klager mente, at det skyldtes hans etniske oprindelse. Nævnet fandt, at der ikke var oplysninger i sagen, der gav anledning til at formode, at klager var blevet udsat for forskelsbehandling i strid med loven om etnisk ligebehandling.

Klager fik derfor ikke medhold.

[TV-produktionsselskab handlede ikke i strid med loven i spørgsmål om royalties \(J. nr. 2015-6811-05669\)](#)

Klipning på værested var ikke erhvervmæssig drift

En mand klagede over, at han på et værested ikke kunne få klippet sit hår, fordi han var af dansk oprindelse. Nævnet fandt, at klipning mellem brugerne på et værested ikke kunne anses for at være erhvervmæssig drift. Forholdet var derfor ikke omfattet af lov om etnisk ligebehandling.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Klipning på værested var ikke erhvervmæssig drift \(J. nr. 2015-6811-33954\)](#)

Alder

Stillingsannoncer

Butik søgte efter medarbejdere under 18 år

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at en butik søgte ungarbejdere under 18 år til julen 2014. Butikken var omfattet af en overenskomst om særlig aflønning af unge under 18 år, og jobopslaget var derfor ikke i strid med loven.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Butik søgte efter medarbejdere under 18 år \(J. nr. 2014-6810-58294\)](#)

I stillingsopslag blev der søgt efter medarbejdere mellem 16 og 25 år

En virksomhed, der driver boder og forlystelser i en forlystelsespark, søgte efter personale i alderen 16-25 år i et stillingsopslag på Facebook. En 45-årig mand kontaktede virksomheden via Facebook og søgte et job. Det forhold, at virksomheden opfordrede manden til at sende ansøgning og CV, kunne ikke føre til andet resultat, end at stillingsopslaget var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 10.000 kr.

[I stillingsopslag blev, der søgt efter medarbejdere mellem 16 og 25 år \(J. nr. 2015-6810-02055\)](#)

Rejsebureau søgte ung elev

Et rejsebureau søgte efter en ung rejselivselev i et stillingsopslag. En 40-årig mand søgte jobbet, men fik afslag. Efter dialog mellem mandens faglige organisation og rejsebureauet blev han alligevel tilbudt stillingen, men takkede nej med henvisning til, at forholdet mellem parterne allerede var ødelagt. Rejsebureauet havde ikke løftet bevisbyrden for, at ansøgerens alder ikke havde indflydelse på beslutningen om ikke at ansætte ham.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 25.000 kr.

[Rejsebureau søgte ung elev \(J. nr. 2015-6810-01556\)](#)

En bilforhandler søgte medarbejdere mellem 28 og 40 år

En bilforhandler søgte efter en medarbejder mellem 28 og 40 år. En 18-årig mand søgte stillingen og fik afslag. I stedet blev en 53-årig mand ansat. Nævnet fandt, at stillingsopslaget var i strid med forskelsbehandlingsloven, men klager fik ingen godtgørelse, da det måtte anses for utvivlsomt, at han ikke havde den relevante erfaring og branchekendskab.

Klager fik derfor medhold.

[En bilforhandler søgte medarbejdere mellem 28 og 40 år \(J. nr. 2015-6810-05887\)](#)

Café foretrak medarbejdere over 20 år

En 20-årig kvinde fik afslag på sin jobansøgning til en café med henvisning til, at caféen foretrak ældre ansøgere. Dette var i strid med loven.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 25.000 kr.

[Café foretrak medarbejdere over 20 år \(J. nr. 2015-6811-04079\)](#)

Afskedigelse

Afskedigelse i større fyringsrunde

En mand ansat i en juridisk afdeling i en stor koncern blev afskediget i en større afskedigelsesrunde. Da han blev afskediget var han med sine 63 år den ældste i sin afdeling. Der var en nogenlunde jævn aldersfordeling blandt de opsagte i koncernen, og klager var den eneste i sin afdeling, der blev opsagt. Nævnet fandt, at der ikke var oplysninger i sagen, der tydede på, at klagers alder var blevet tillagt betydning ved beslutningen om at afskedige ham.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Afskedigelse i større fyringsrunde \(J. nr. 2013-6810-43557\)](#)

Souschef fik ændret stillingsvilkår på grund af besparelser

En 60-årig souschef i et supermarked blev varslet ned i tid fra 37 timer til 19 timer om ugen på grund af besparelser. Ændringen måtte sidestilles med en opsigelse. Souschefen var den ældste medarbejder i butikken og den eneste, der blev opsagt. Det forhold, at det var butikkens ældste medarbejder, der blev opsagt, var ikke i sig selv nok til, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at souschefen havde været udsat for forskelsbehandling i lovens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Souschef fik ændret stillingsvilkår på grund af besparelser \(J. nr. 2014-6810-12428\)](#)

56-årig operasanger fik ikke ny kontrakt

En operasolist fik ikke fornyet sin ansættelse, da hun havde nået den overenskomstmæssigt aftalte afgangsalder på 56 år. Nævnet fandt, at den fastsatte aldersgrænse var objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål og derfor ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold.

[56-årig operasanger fik ikke ny kontrakt \(J. nr. 2014-6810-17267\)](#)

Klage over afskedigelse var forældet

En fagchef blev afskediget i forbindelse med en større organisationsændring. Mere end fem år efter afskedigelsen klagede han til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af alder. Nævnet fandt, at kravet var forældet i henhold til forældelsesloven.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Klage over afskedigelse var forældet \(I\) \(J. nr. 2014-6810-20769\)](#)

[Klage over afskedigelse var forældet \(II\) \(J. nr. 2014-6810-20774\)](#)

63-årig kvinde afskediget og senere erstattet af yngre medarbejder

En 63-årig arbejdsfordeler på et vikarbureau blev afskediget på grund af faldende omsætning. Hendes stilling blev efterfølgende besat af en nyansat medarbejder på 50 år. Det faktum, at medarbejderen, der overtog stillingen, var yngre end klager, var ikke i sig selv nok til, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling.

Klager fik derfor ikke medhold.

[63-årig kvinde afskediget og senere erstattet af yngre medarbejder \(J. nr. 2014-6810-00168\)](#)

Flyelskab afskedigede pilot efter senioritetsliste

En pilot blev afskediget på grund af arbejdsmangel. Flyelskabet anerkendte på baggrund af retspraksis, at afskedigelsen var i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder. De mente dog, at pilotens krav var bortfaldet på grund af passivitet, idet han først fremsatte krav om godtgørelse mere end fire år efter opsigelsen. Nævnet fandt, at piloten ikke havde fortabt sin ret til at gøre kravet gældende. Godtgørelsen blev fastsat med henvisning til Højesterets dom i en tilsvarende sag om afskedigelse af fire piloter.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 350.000 kr., svarende til seks måneders løn.

[Flyelskab afskedigede pilot efter senioritetsliste \(J. nr. 2014-6810-31902\)](#)

70-årig mand afskediget, da hans projekt blev lukket ned

En 70-årig projektkoordinator blev afskediget, da hans projekt skulle udfases på grund af manglende efterspørgsel. Der var reelt kun to medarbejdere at vælge mellem, da der skulle afskediges. Det faktum, at klager var den ældste af de to, var ikke i sig selv nok til at skabe formodning for, at han skulle have været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Klager fik derfor ikke medhold.

[70-årig mand afskediget, da hans projekt blev lukket ned \(J. nr. 2014-6810-43844\)](#)

Driftsassistent afskediget på grund af manglende resultater

En driftsassistent mente, at afskedigelsen mindre end et år før han nåede pensionsalderen skyldtes alder, navnlig da han blev erstattet af en medarbejder på 39 år. Arbejdsgiver oplyste, at driftsassistenten ikke levede op til deres forventninger. Nævnet fandt, at der ikke var oplysninger i sagen, der tydede på, at afskedigelsen var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Driftsassistent afskediget på grund af manglende resultater \(J. nr. 2014-6810-46564\)](#)

Virksomhed afskedigede de tre ældste projektledere

En 65-årig projektleder blev afskediget med henvisning til, at han ikke levede op til virksomhedens forventninger. De tre ældste projektledere hos indklagede, herunder klager, blev opsagt. Den ene af dem havde i 2014 fået medhold i Ligebehandlingsnævnet i j. nr. [2013-6810-56841](#). Projektlederens fagforbund forhandlede sig efter opsigelsen frem til en afskedigelsesgodtgørelse. Nævnet fandt, at der var tale om en aftale om godtgørelse efter funktionærlovens § 2b, hvorfor nævnet godt kunne behandle sagen. Indklagede havde ikke løftet bevisbyrden for, at opsigelsen ikke var sket på grund af klagers alder.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 500.000 kr., svarende til ni måneders løn.

[Virksomhed afskedigede de tre ældste projektledere \(J. nr. 2014-6810-41233\)](#)

Salgsassistent afskediget på grund af omstruktureringer

En 56-årig mand blev afskediget fra sin stilling som salgsassistent. Begrundelsen for afskedigelsen var, at der var behov for en rationalisering og omstrukturering af personalet. Klager var den eneste, der blev opsagt. Det forhold, at klager var den ældste af de i sagen nævnte medarbejdere, var ikke i sig selv nok til at skabe formodning for, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Salgsassistent afskediget på grund af omstruktureringer \(J. nr. 2014-6810-43212\)](#)

Lærer afskediget på grund af faldende elevtal

En 57-årig privatskolelærer blev afskediget, da skolen fik en klasse mindre end forventet på mellemtrinnet (4.-6. klasse). Klagers opgave som trivselslærer skulle fremover varetages af indklagede. Klagers 55-årige kollega fra mellemtrinnet blev også afskediget. Ved udvælgelsen af hvem, der skulle afskediges, lagde skolen vægt på lærerens fagområde og at så få elever som muligt skulle berøres. Nævnet fandt, at klagers alder ikke havde noget med afskedigelsen at gøre.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Lærer afskediget på grund af faldende elevtal \(J. nr. 2014-6810-53696\)](#)

Sales manager afskediget på grund af manglende resultater

En 61-årig sales manager blev afskediget på grund af utilfredsstillende resultater over en længere periode. Sales manageren mente, at afskedigelsen var begrundet i hendes alder. Afskedigelsen var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Sales manager afskediget på grund af manglende resultater \(J. nr. 2014-6810-39742\)](#)

Afskediget overassistent havde ikke udnyttet administrative klagemuligheder

En 58-årig overassistent blev afskediget som led i en større afskedigelsesrunde. Hun havde ikke benyttet sig af muligheden for at klage til det relevante ministeries departement.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Afskediget overassistent havde ikke udnyttet administrative klagemuligheder \(J. nr. 2014-6810-50156\)](#)

59-årig børnehaveklasseleder afskediget

Det var ikke forskelsbehandling på grund af alder, at en 59-årig børnehaveklasseleder blev afskediget i en større afskedigelsesrunde som følge af faldende børnetal i kommunen. På den pågældende skole blev der også afskediget en lærer på 59 år og en pædagog på 41 år. Der var flere ældre lærere, der ikke blev afskedigede. Der var ikke påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at klagers alder havde betydning for beslutningen om at afskedige hende.

Klager fik derfor ikke medhold.

[59-årig børnehaveklasseleder afskediget \(J. nr. 2013-6810-17584\)](#)

Afskedigelse af 55-årig lærer

Det var ikke forskelsbehandling på grund af alder, at en 55-årig lærer blev afskediget i en større afskedigelsesrunde som følge af faldende børnetal i kommunen. På den pågældende skole var klager den eneste lærer, der blev afskediget, og der var flere ældre lærere, der ikke blev afskedigede. Der var ikke påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at klagers alder havde haft betydning for beslutningen om at afskedige hende.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Afskedigelse af 55-årig lærer \(J. nr. 2013-6810-17589\)](#)

Afskedigelse af skolens ældste lærer var ikke i strid med loven

Det var ikke forskelsbehandling på grund af alder, at en 59-årig overlærer blev afskediget i en større afskedigelsesrunde som følge af faldende børnetal i kommunen. Klager var den eneste lærer på skolen, der blev afskediget. Det faktum, at han var skolens ældste lærer, var ikke i sig selv nok til, at der var påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hans alder havde betydning for beslutningen om at afskedige ham.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Afskedigelse af skolens ældste lærer var ikke i strid med loven \(J. nr. 2013-6810-17595\)](#)

Skole afskedigede primært lærere over 50 år i afskedigelsesrunde (I)

Det var forskelsbehandling på grund af alder, at en 54-årig lærer blev afskediget i en større afskedigelsesrunde som følge af faldende børnetal i kommunen. Efter at han blev indstillet til afskedigelse, sagde han op og fandt et nyt job. Skolen skulle i alt afskedige fem lærere og en pædagog,

og der var en markant større procentdel af lærerne over 50 år, der blev indstillet til afskedigelse, end af lærerne under 50 år. Nævnet fandt derfor, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at skolen havde lagt vægt på klagers alder ved beslutningen om at afskedige ham. Indklagede kunne ikke løfte bevisbyrden for, at lærerens alder ikke havde spillet ind i på beslutningen om at afskedige ham.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 330.000 kr., svarende til ni måneders løn.

[Skole afskedigede primært lærere over 50 år i afskedigelsesrunde \(J. nr. 2013-6810-17601\)](#)

Skole afskedigede primært lærere over 50 år i afskedigelsesrunde (II)

Det var forskelsbehandling på grund af alder, at en 57-årig lærer blev afskediget i en større afskedigelsesrunde som følge af faldende børnetal i kommunen. Skolen skulle i alt afskedige fem lærere og en pædagog, og der var en markant større procentdel af lærerne over 50 år, der blev indstillet til afskedigelse, end af lærerne under 50 år. Nævnet fandt derfor, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at skolen havde lagt vægt på klagers alder ved afskedigelsen. Indklagede kunne ikke løfte bevisbyrden for, at lærerens alder ikke havde spillet ind i afskedigelsen.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 330.000 kr., svarende til ni måneders løn.

[Skole afskedigede primært lærere over 50 år i afskedigelsesrunde \(J. nr. 2013-6810-17605\)](#)

Lærere afskediget på grund af faldende børnetal (I)

Det var ikke forskelsbehandling på grund af alder, at en 55-årig lærer blev afskediget i en større afskedigelsesrunde som følge af faldende børnetal i kommunen. Før opsigelsesperiodens udløb fik hun et barselsvikariat for det kommende skoleår. Der blev også afskediget en lærer på 50 år. Der var flere ældre lærere, der ikke blev afskedigede. Der var ikke oplysninger i sagen, der tydede på, at klagers alder havde indflydelse på beslutningen om at afskedige hende, og der var derfor ikke påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at der var lagt vægt på hendes alder.

Klager fik derfor ikke medhold.

[55-årig lærer afskediget på grund af faldende børnetal \(J. nr. 2013-6810-17607\)](#)

Afskedigelse af 60-årig børnehaveklasseleder var ikke i strid med loven

Det var ikke forskelsbehandling på grund af alder, at en 60-årig børnehaveklasseleder blev afskediget i en større afskedigelsesrunde som følge af faldende børnetal i kommunen. Udover klager blev der afskediget tre lærere på henholdsvis 34, 46 og 52 år. Der var ikke påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at klagers alder havde betydning for beslutningen om at afskedige hende.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Afskedigelse af 60-årig børnehaveklasseleder var ikke i strid med loven \(J. nr. 2013-6810-17613\)](#)

Afskedigelse af 52-årig lærer var ikke i strid med loven

Det var ikke forskelsbehandling på grund af alder, at en 52-årig lærer blev afskediget i en større afskedigelsesrunde som følge af faldende børnetal i kommunen. Han fik efterfølgende en ny stilling på en af kommunens andre skoler. Der blev afskediget tre andre lærere på henholdsvis 34, 46 og 60 år. Der

var ikke påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at lærerens alder havde betydning for beslutningen om at afskedige ham.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Afskedigelse af 52-årig børnehaveklasseleder var ikke i strid med loven \(J. nr. 2013-6810-17617\)](#)

Nævnet kunne ikke behandle klage om afskedigelse af lærer (I)

Nævnet kunne ikke tage stilling til, om afskedigelsen af en 55-årig lærer var forskelsbehandling på grund af alder. Klager blev afskediget i en større afskedigelsesrunde som følge af faldende børnetal i kommunen. Udover klager blev der afskediget tre lærere på henholdsvis 35, 46 og 62 år. Læreren hævdede, at skolen havde tilkendegivet, at der skulle afskediges en lærer i 40'erne, en lærer i 50'erne og en lærer i 60'erne. Indklagede hverken bestred eller bekræftede denne oplysning. Nævnet fandt derfor, at sagen kun kunne afgøres ved mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Nævnet kunne ikke behandle klage om afskedigelse af lærer \(J. nr. 2013-6810-17625\)](#)

Nævnet kunne ikke behandle klage om afskedigelse af lærer (II)

Nævnet kunne ikke tage stilling til, om afskedigelsen af en 62-årig lærer var forskelsbehandling på grund af alder eller køn. Klager blev afskediget i en større afskedigelsesrunde som følge af faldende børnetal i kommunen. Udover klager blev der afskediget tre lærere på henholdsvis 35, 46 og 55 år. Læreren hævdede, at skolen havde tilkendegivet, at der skulle afskediges en lærer i 40'erne, en lærer i 50'erne og en lærer i 60'erne. Skolen skulle også have tilkendegivet, at klager blev afskediget, fordi hun var en kvinde. Indklagede hverken bestred eller bekræftede disse oplysninger.

Nævnet fandt derfor, at sagen kun kunne afgøres ved mundtlige parts- og vidneforklaringer.

[Nævnet kunne ikke behandle klage om afskedigelse af lærer \(J. nr. 2013-6810-17655\)](#)

Socialrådgiver afskediget som følge af højt sygefravær

En 68-årig socialrådgiver blev afskediget som følge af et højt sygefravær og de driftsmæssige problemer, som sygefraværet medførte. Socialrådgiveren mente, at opsigelsen skyldtes hendes alder. Der var ikke oplysninger i sagen, der tydede på, at socialrådgiveren, som blev ansat som 62-årig, havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Socialrådgiver afskediget som følge af højt sygefravær \(J. nr. 2014-6810-41666\)](#)

Afskedigelse af socialpædagoger

Det var ikke forskelsbehandling på grund af alder, at en socialpædagog blev varslet om afskedigelse fra et behandlingscenter på grund af besparelser. Der blev afskediget tre socialpædagoger over 40 år, og en yngre ufaglært medarbejder blev varslet nedsat arbejdstid. Aldersfordelingen på de afskedigede sammenholdt med aldersfordelingen på samtlige socialpædagoger på behandlingscentret gav ikke formodning for aldersdiskrimination, og der var ikke i øvrigt oplysninger om, at indklagede havde lagt vægt på klagers alder.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Afskedigelse af socialpædagog I \(J. nr. 2014-6810-32504\)](#)

[Afskedigelse af socialpædagog II \(J. nr. 2014-6810-32506\)](#)

[Afskedigelse af socialpædagog III \(J. nr. 2014-6810-32511\)](#)

Nævnet kan ikke afgøre sager om godtgørelse efter funktionærloven

En mand klagede over forskelsbehandling på grund af alder, fordi han ved afskedigelse ikke fik udbetalt fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens regler. Sekretariatet for Ligebehandlingsnævnet afviste klagen, da nævnet ikke har kompetence til at afgøre dette spørgsmål. Nævnet tiltrådte sekretariatets afvisning.

Klagen blev derfor afvist.

[Nævnet kan ikke afgøre sager om godtgørelse efter funktionærloven \(J. nr. 2015-6810-28606\)](#)

Vagtassistent klagede for sent

En 58-årig vagtassistent med helbredsproblemer følte sig mobbet væk fra sin arbejdsplads. Der gik næsten tre år fra vagtassistentens opsigelse, indtil han indgav en klage til Ligebehandlingsnævnet. Nævnet fandt, at klager havde udvist passivitet.

Klagen blev derfor afvist.

[Vagtassistent klagede for sent \(J. nr. 2014-6811-50163\)](#)

Nævnet fandt ikke grundlag for at genoptage alderssag

En journalist havde bedt Ligebehandlingsnævnet genoptage en tidligere truffet afgørelse i en afskedigelsessag om alder. Ligebehandlingsnævnet kan genoptage en sag, hvis særlige grunde taler for det. Journalisten var kommet med nye oplysninger om, at en yngre person have overtaget hans stilling, men dette blev ikke dokumenteret.

Nævnet fandt herefter ikke grundlag for at genoptage sagen.

[Nævnet fandt ikke grundlag for at genoptage alderssag \(J. nr. 2015-6810-32876\)](#)

Dagplejer afskediget på grund af faldende børnetal

En 63-årig dagplejer blev afskediget på grund af faldende børnetal i kommunen. Nævnet lagde til grund, at afskedigelsen af de i alt 11 dagplejere var baseret på saglige kriterier samt dagplejerens geografiske placering. Det faktum, at dagplejeren, der blev afskediget, var den ældste dagplejer, var ikke i sig selv nok til at påvise faktiske omstændigheder, der gav anledning til en formodning om forskelsbehandling. Nævnet lagde endvidere vægt på, at indklagede foretog de forholdsvist fleste afskedigelser i personalegruppen med medarbejderne i alderen 35-44 år.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Dagplejer afskediget på grund af faldende børnetal \(J. nr. 2015-6810-10235\)](#)

Afskedigelse af Payroll Assistenten var ikke i strid med loven

En Payroll Assistent blev afskediget som led i en omstrukturering, hvor hendes arbejdsgiver centraliserede koncernens HR-funktion i en anden landsdel og outsourcete bogholderifunktionen. Efter at klager var blevet afskediget, valgte arbejdsgiveren at insource lønadministrationen igen, da virksomhedens leverandør ikke overholdt kontrakten. Alle tre medarbejdere i klagers afdeling blev afskediget. Der var en vis aldersspredning blandt de tre opsagte medarbejdere, og der var ikke oplysninger i sagen, der gav anledning til at formode, at klagers alder havde haft betydning for afskedigelsen.

Klager fik derfor ikke medhold.

Afskedigelse af Payroll Assistenten var ikke i strid med loven ([J. nr. 2014-6810-67126](#)) (I) - ([J. nr. 2014-6810-67130](#)) (II)

Mand ikke afskediget grundet alder

En pædagog, født i 1952, blev afskediget fra en selvejende institution. Institutionen stod over for faldende børnetal. Lederen spurgte af flere omgange til, hvornår han havde tænkt sig at gå på efterløn. At blive spurgt ind til pensionsovervejelser i forbindelse med tilrettelæggelse af virksomhedens drift er ikke udtryk for aldersdiskrimination. Der var i øvrigt ikke oplysninger i sagen, der gav anledning til formodning om, at pædagogen havde været udsat for forskelsbehandling.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Mand ikke afskediget grundet alder \(J. nr. 2014-6810-67121\)](#)

Socialrådgivers afskedigelse ikke i strid med loven

En 59-årig socialrådgiver blev afskediget i en besparelsesrunde. I alt 25 medarbejdere blev indstillet til afskedigelse. Nævnet fandt, at der ikke var en signifikant overvægt af ældre medarbejdere, der blev afskediget. Der var ikke andre oplysninger i sagen, der tydede på, at socialrådgiverens arbejdsplads havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Socialrådgivers afskedigelse ikke i strid med loven \(I\) \(J. nr. 2014-6810-49139\)](#)

[Socialrådgivers afskedigelse ikke i strid med loven \(II\) \(J. nr. 2014-6810-49141\)](#)

[Socialrådgivers afskedigelse ikke i strid med loven \(III\) \(J. nr. 2014-6810-49142\)](#)

Ansættelse

Online-ansøgningsskema krævede information om alder (I)

Klager, som var en 65-årig mand, søgte via et online-ansøgningsskema ansættelse ved et universitet. Det var obligatorisk at angive sin fødselsdato og år og dermed sin alder. Klager mente, at dette var indirekte forskelsbehandling på grund af alder. Der er ikke noget i forskelsbehandlingsloven, der hindrer, at en arbejdsgiver i forbindelse med en ansøgningsprocedure kan anmode ansøgeren om at oplyse sin alder. Der var i øvrigt ikke oplysninger, der tydede på, at arbejdsgiver havde lagt vægt på klagers alder.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Online-ansøgningsskema krævede information om alder \(I\) \(J. nr. 2014-6810-49153\)](#)

Online-ansøgningsskema krævede information om alder (II)

Klager, som var en 65-årig mand, søgte via et online-ansøgningsskema ansættelse ved en videregående uddannelsesinstitution. Det var obligatorisk at angive sin fødselsdato og år og dermed sin alder. Klager mente, at dette var indirekte forskelsbehandling på grund af alder. Der er ikke noget i forskelsbehandlingsloven, der hindrer, at en arbejdsgiver i forbindelse med en ansøgningsprocedure kan anmode ansøgeren om at oplyse sin alder. Der var i øvrigt ikke oplysninger, der tydede på, at arbejdsgiver havde lagt vægt på klagers alder.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Online-ansøgningsskema krævede information om alder \(II\) \(J. nr. 2014-6810-49189\)](#)

For gammel til elevplads

En 39-årig mand fik afslag på en stilling som projektkoordinatorlev blandt andet med henvisning til, at arbejdsgiveren foretrak yngre kandidater. Den ældste, der blev indkaldt til samtale, var 25 år.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 25.000 kr.

[Mand var for gammel til elevplads \(J. nr. 2014-6810-53687\)](#)

Afslag på stilling

En 41-årig mand fik afslag på en ansøgning til en speditørvirksomhed. I afslaget henviste virksomheden blandt andet til hans alder. Speditørvirksomheden forklarede, at de i deres afslag havde anvendt et standardsvar, der passede til alle ansøgere, som ikke kom i betragtning til stillingen. Indklagede forklarede, at det var klagers manglende speditøruddannelse, der var årsagen til, at han ikke kom i betragtning til jobbet.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Afslag på stilling \(J. nr. 2014-6810-64731\)](#)

16-årig pige fik afslag på jobansøgning

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at en 16-årig pige fik afslag på en ansættelse som promoter med henvisning til hendes alder. Virksomheden søgte medarbejdere på mindst 20 år.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 5.000 kr.

[16-årig pige fik afslag på jobansøgning \(J. nr. 2014-6810-57230\)](#)

64-årig mand fik afslag på jobansøgning og forlængelse af kontrakt

En 64-årig mand fik ikke forlænget sin ansættelse som kontorfunktionær, da der var behov for færre medarbejdere. Han søgte herefter en anden stilling i virksomheden, men fik afslag, med den begrundelse at han ikke havde de nødvendige kvalifikationer. Der var i øvrigt ikke oplysninger i sagen, der tydede på, at klagers alder havde indgået i arbejdsgiverens beslutning om ikke at tilbyde ham fortsat ansættelse. Indklagede havde derfor ikke handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold.

[64-årig mand fik afslag på jobansøgning og forlængelse af kontrakt \(J. nr. 2014-6810-27172\)](#)

Lærerstuderende var for ung til sommerskolejob

En 20-årig lærerstuderende fik afslag på jobansøgning til en stilling som dansklærer på en sommerskole med henvisning til, at hun var "lige ung nok". Sommerskolen henviste efterfølgende til den studerendes manglende erfaring. Nævnet fandt, at skolen ikke havde godtgjort, at afslaget ikke helt eller delvist skyldtes den studerendes alder.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 25.000 kr.

[Lærerstuderende var for ung til sommerskolejob \(J. nr. 2014-6810-64053\)](#)

Afslag på ansøgning til havnearbejderstilling

En 42-årig mand søgte en stilling som lærling. Der blev i stillingsopslaget både søgt efter havnearbejdere, som havde lyst og var indstillet på efteruddannelse, herunder erhvervsuddannelsen til havne- og terminalarbejder og ungdomslærlinge (18-25 år). Nævnet fandt, at stillingsopslaget ikke var i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder, da der blev søgt efter personer i alderen 18 år og op efter uden nogen øverste grænse. Ansøgeren havde ikke påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Afslag på ansøgning til havnearbejderstilling \(J. nr. 2014-6810-49148\)](#)

Reklamebureau henviste til alder i jobafslag

En 33-årig kvinde fik afslag på sin ansøgning til en stilling som tekstforfatter på et reklamebureau. I afslaget blev der henvist til, at man havde ansat en yngre kandidat. Nævnet lagde vægt på, at det ikke skulle ses som et fravalg af klager, men blot en konstatering af, at den bureauet havde ansat var yngre. De tre kandidater, som var udvalgt til samtale, var mellem 27 og 37 år og altså i samme aldersgruppe som klager.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Reklamebureau henviste til alder i jobafslag \(J. nr. 2015-6810-08700\)](#)

Kvinde fik jobafslag med henvisning til alder

En kvinde ansøgte om et job som kirkegårdsleder, men fik afslag. I afslaget stod, at alder var indgået som et kriterium i udvælgelsesprocessen. Dette var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 25.000 kr.

[Kvinde fik jobafslag med henvisning til alder \(J. nr. 2014-6810-64728\)](#)

Job krævede minimumsalder på 18 år

En 16-årig pige fik afslag på sin ansøgning til et job som eventmedarbejder med henvisning til, at hun skulle være mindst 18 år. Det fremgik blandt andet af jobopslaget, at kørekort var et krav, og at en stor

del af arbejdet foregik i nattelivet mellem kl. 20 og 6, hvor unge under 18 år ikke må arbejde ifølge arbejdsmiljøloven.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Job krævede minimumsalder på 18 år \(J. nr. 2015-6811-32898\)](#)

Travbane handlede delvist i strid med loven i forbindelse med ansættelse af medarbejder

En 16-årig pige fik afslag på en jobansøgning til en travbane med henvisning til, at kørekort var et krav. Man skulle derfor være 18 år for at få jobbet. Det var således ikke i strid med loven, at hun ikke kom i betragtning til jobbet. Hun fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.

I jobopslaget fremgik det, at travbanen søgte unge medarbejdere. Dette var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager fik derfor delvist medhold i klagen.

[Travbane handlede delvist i strid med loven i forbindelse med ansættelse af medarbejder \(J. nr. 2015-6811-27535\)](#)

Kvindes ansøgning afvist grundet alder

En kvinde fik afslag på sin ansøgning til en stilling som promotor med henvisning til, at hun var under 18 år. Virksomheden havde ikke bevist, at afslaget på kvindens ansøgning hverken helt eller delvist var begrundet i hendes alder.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 7.500 kr.

[Kvindes ansøgning afvist grundet alder \(J. nr. 2015-6811-17463\)](#)

Øvrige

Piloter valgt til omskoling efter senioritetsliste (I)

Et antal piloter mente sig forskelsbehandlet på grund af alder, idet udvælgelse til omskoling til at flyve Airbus 340 skete efter en senioritetsliste. På listen blev piloter fra samme rekrutterings år opstillet efter alder, således at de ældre piloter stod før de yngre. Dette betød, at de ældste piloter i et rekrutteringsår fik tilbudt omskoling før de yngre. Ligebehandlingsnævnet fandt, at dette var i strid med forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder i forhold til erhvervmæssig videreuddannelse og omskoling.

Klagerne fik derfor medhold og en godtgørelse på 15.000 kr.

Piloter valgt til omskoling efter senioritetsliste ([J. nr. 2014-6810-29570](#)) - ([J. nr. 2014-6810-32295](#)) - ([J. nr. 2014-6810-32300](#)) - ([J. nr. 2014-6810-32303](#)) - ([J. nr. 2014-6810-32307](#)) - ([J. nr. 2014-6810-32310](#)) - ([J. nr. 2014-6810-32312](#)) - ([J. nr. 2014-6810-32315](#)) - ([J. nr. 2014-6810-32318](#)) - ([J. nr. 2014-6810-32322](#)) - ([J. nr. 2014-6810-32325](#)) - ([J. nr. 2014-6810-32328](#)) - ([J. nr. 2014-6810-32337](#)) - ([J. nr. 2014-6810-32345](#))

Piloter valgt til omskoling efter senioritetsliste (II)

En pilot mente sig forskelsbehandlet på grund af alder, idet udvælgelse til omskoling til at flyve Airbus 340 skete efter en senioritetsliste. På listen blev piloter fra samme rekrutteringsår opstillet efter alder, således at de ældre piloter stod før de yngre. Dette betød, at de ældste piloter i et rekrutteringsår fik tilbudt omskoling før de yngre. Da der ikke i forbindelse med den konkrete udvælgelse til omskoling blev udtaget personer fra pilotens rekrutteringsår, fandt Ligebehandlingsnævnet, at han ikke havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Klager fik derfor ikke medhold.

Piloter valgt til omskoling efter senioritetsliste (II)

[\(J. nr. 2014-6810-32334\) - \(J. nr. 2014-6810-32351\)](#)

Piloter valgt til omskoling efter senioritetsliste (III)

En pilot mente sig forskelsbehandlet på grund af alder, idet udvælgelse til omskoling til at flyve Airbus 340 skete efter en senioritetsliste. På listen blev piloter fra samme rekrutteringsår opstillet efter alder, således at de ældre piloter stod før de yngre. Dette betød, at de ældste piloter i et rekrutteringsår fik tilbudt omskoling før de yngre. Piloten blev i første omgang udvalgt til omskoling, men blev efterfølgende taget af den planlagte omskoling på grund af opdaterede ressourceplaner. Ligebehandlingsnævnet fandt, at det måtte lægges til grund, at de piloter der blev taget af den planlagte omskoling, var de piloter, der var yngst inden for rekrutteringsåret. Dette var i strid med forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder i forhold til erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 15.000 kr.

[Piloter valgt til omskoling efter senioritetsliste \(J. nr. 2014-6810-32329\)](#)

Snedker var for gammel til engangsvederlag

En snedker, som også var tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, indstillede sig selv til et engangsvederlag ved en lønforhandling. Han fik afslag med henvisning til, at han snart skulle på pension. Nævnet fandt, at klager havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 12.000 kr.

[Snedker var for gammel til engangsvederlag \(J. nr. 2015-6810-01485\)](#)

Handicap

Afskedigelse

PTSD-ramt kvinde afskediget med henvisning til sygedage

En kvinde, der led af PTSD, blev afskediget fra sit job efter flere sygeperioder. Arbejdsgiveren havde i to perioder givet klager mulighed for at arbejde på nedsat tid på nathold, men de mente ikke, at det var

muligt med en permanent ordning med nedsat tid på nathold. Der var ikke enighed mellem parterne om, hvilke muligheder arbejdsgiver i øvrigt havde undersøgt forud for opsigelsen. Der var for nævnet tvivl om, hvorvidt arbejdsgiveren havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse. Da dette spørgsmål kun kunne afklares ved hjælp af parts- og vidneforklaringer, kunne nævnet ikke behandle klagen.

[PTSD-ramt kvinde afskediget med henvisning til sygedage \(J. nr. 2013-6810-44799\)](#)

Kontaktperson sygemeldt og senere afskediget efter færdselsuheld

En kontaktperson for børn og unge blev afskediget fra sit job. Hun havde efter et trafikuheld fysiske og psykiske gener. Efter en længere periode med delvis sygemelding, hvor det ikke var lykkedes hende at vende tilbage til arbejdet på fuld tid, blev hun opsagt. Nævnet fandt, at klagers begrænsninger ikke kunne afhjælpes ved brug af nedsat tid, en personlig assistent eller ved andre egnede tilpasningsforanstaltninger, der ikke var urimelig byrdefulde for arbejdsgiveren. Der blev lagt vægt på, at der ikke er pligt til fortsat ansættelse af en person, der ikke er kompetent, egnede og disponibel til at udføre de væsentligste funktioner i forbindelse med den pågældende stilling.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Kontaktperson sygemeldt efter trafikuheld og herefter afskediget \(J. nr. 2014-6810-21129\)](#)

Specialkonsulent fik nedsat sin arbejdstid på grund af nakkeskade

En specialkonsulent fik en nakkeskade, som medførte, at han ikke kunne varetage sit arbejde som IT-arkitekt på fuld tid. Han blev derfor indstillet til afsked, men fik i stedet tilbudt ansættelse 10 timer om ugen. Kommunen havde bevilget fleksjob, men arbejdsgiveren ønskede ikke at ansætte klager i et fleksjob. Nævnet fandt, at klager havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, men at arbejdsgiveren havde foretaget de fornødne tilpasninger. Den ændrede ansættelse var derfor ikke i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Specialkonsulent fik nedsat sin arbejdstid på grund af nakkeskade \(J. nr. 2013-6810-42988\)](#)

Laborant med handicap blev afskediget

En laborant blev afskediget i prøvetiden med den begrundelse, at han ikke havde de nødvendige kvalifikationer. Arbejdsgiver var ikke bekendt med, at laboranten led af kognitive udfordringer efter, at han som 5-årig havde viral meningitis. Et eventuelt handicap i forskelsbehandlingslovens forstand kunne derfor ikke have indgået i beslutningen om at afskedige laboranten. Laboranten led også af eksem på hænderne, men nævnet fandt, at dette ikke kunne anses for at være et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Laborant med handicap blev afskediget \(J. nr. 2014-6810-37967\)](#)

Urinsyregigt var ikke et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand

En procesmedarbejder blev afskediget, efter han havde meddelt sin arbejdsgiver, at han led af urinsyregigt. Han havde på opsigelsestidspunktet haft et lettere anfald i venstre storetå samt et større anfald i højre knæled. Det havde ikke været muligt for klagers læge at oplyse nærmere om den mulige

funktionsnedsættelse, herunder hyppigheden af anfald og sygdommens varighed. På den baggrund vurderede nævnet, at klagers sygdom ikke udgjorde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Urinsyregigt var ikke et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand \(J. nr. 2014-6810-19485\)](#)

Socialrådgiver i fleksjob afskediget

En socialrådgiver med børneleddegigt blev afskediget fra sit fleksjob. Arbejdsgiveren begrundede afskedigelsen med, at socialrådgiveren ikke længere kunne varetage sit arbejde på forsvarlig vis. Arbejdsgiveren havde fremlagt en række klager over kvaliteten af socialrådgiverens arbejde. Der var uenighed mellem parterne om flere forhold, herunder om arbejdsgiver i tilstrækkelig grad havde iagttaget sin tilpasningsforpligtelse og om socialrådgiverens funktionsniveau. Disse forhold kunne kun afklares ved hjælp af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Socialrådgiver i fleksjob afskediget \(J. nr. 2014-6810-39584\)](#)

Sekretær afskediget efter datters sygdomsforløb

En skolesekretær blev afskediget efter længere tids sygdom som følge af hendes voksne datters alvorlige sygdomsforløb. Nævnet fandt, at klager ikke var omfattet af forskelsbehandlingslovens beskyttelse af lønmodtagere med børn med handicap. Det skyldes, at det ikke var klager, der ydede hovedparten af den pleje, som datteren havde brug for.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Sekretær afskediget efter datters sygdomsforløb \(J. nr. 2014-6810-34146\)](#)

Virksomhed overholdt ikke sin tilpasningsforpligtelse

En kontorassistent med et skulderhandicap blev afskediget fra sit fleksjob, fordi hendes stilling blev ændret til en fuldtidsstilling. Kontorassistenten kunne på grund af sit handicap ikke tage imod tilbuddet om at fortsætte i fuldtidsstillingen. Nævnet fandt, at virksomheden ikke havde overholdt sin tilpasningsforpligtelse, fordi den ikke havde dokumenteret, at det ville være en uforholdsmæssig stor byrde at ansætte endnu en person på nedsat tid.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 240.000 kr., svarende til ni måneders løn.

[Virksomhed overholdt ikke sin tilpasningsforpligtelse \(J. nr. 2014-6810-24631\)](#)

Transportmedarbejders rygsmerter var ikke et handicap

En specialarbejder blev som følge af arbejdsmangel afskediget fra sin stilling i en virksomhed, der producerer køkkenelementer. Klager havde rygsmerter, men varetog sit job som transportmedarbejder uden særlige foranstaltninger. Nævnet fandt, at rygsmerterne ikke var et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, fordi ryglidelsen på afskedigelsestidspunktet ikke medførte begrænsninger i klagers muligheder for at varetage jobbet som transportmedarbejder på lige fod med andre medarbejdere.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Transportmedarbejders rygsmerter var ikke et handicap \(J. nr. 2014-6810-26791\)](#)

Synshandicappet mand afskediget

En synshandicappet mand blev afskediget fra sit job som butiksassistent efter flere kundeklager. Butiksassistenten fremlagde ikke dokumentation for sit synshandicap.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Synshandicappet mand afskediget \(J. nr. 2014-6810-50160\)](#)

Skole overholdt ikke tilpasningsforpligtelsen over for sekretær

En skolesekretær ansat i fleksjob blev afskediget, fordi stillingen krævede et højere timetal. Da hun blev afskediget, arbejdede hun 15 timer om ugen. Skolen ønskede en medarbejder, der kunne arbejde 25-30 timer om ugen. Nævnet fandt, at skolen ikke havde overholdt sin tilpasningsforpligtelse over for sekretæren. Nævnet lagde vægt på, at sekretæren efter skolens egne oplysninger var en dygtig og pligtopfyldende medarbejder. Skolen havde heller ikke godtgjort, at det ville være en uforholdsmæssig stor byrde at ansætte endnu en medarbejder på nedsat tid.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 250.000 kr., svarende til ni måneders løn.

[Skole overholdt ikke tilpasningsforpligtelsen over for sekretær \(J. nr. 2014-6810-41667\)](#)

Depression var ikke et handicap i lovens forstand

En fysioterapeut mente, at hendes depression var et handicap og årsagen til, at hun blev afskediget. Nævnet fandt, at klagers depression og kroniske belastningsreaktion ikke havde et sådan omfang og karakter, at hun i en længere periode var begrænset i fuldt og effektivt at kunne udføre sit arbejde som fysioterapeut på lige fod med sine kolleger. Klagers depression var ikke et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Depression var ikke et handicap i lovens forstand \(J. nr. 2014-6810-31196\)](#)

Værkmester forflyttet på grund af samarbejdsvanskeligheder

En værkfører, der led af gig, blev afskediget fra et statsfængsel. Han var op til afskedigelsen blevet flyttet til en ny afdeling på grund af samarbejdsvanskeligheder. Han blev herefter sygemeldt på ubestemt tid på grund af stress. Nævnet fandt, at værkføreren ikke havde dokumenteret et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Nævnet lagde vægt på, at der alene forelå en udtalelse fra egen læge, og at han, trods tilbud herom, ikke var mødt op til udredning på reumatologisk afdeling.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[Værkmester forflyttet på grund af samarbejdsvanskeligheder \(2014-6810-32132\)](#)

Fleksjobber afskediget under omstrukturering

En konferencevært, der var ansat på et hotel i et fleksjob, blev afskediget. Hun havde på grund af følgerne efter insulinkrævende sukkersyge fået en nyretransplantation. Hotellet henviste til, at afskedigelsen var nødvendig, da hendes stilling blev nedlagt på grund af omstrukturering i forbindelse

med nødvendige besparelser. Nævnet fandt det ikke sandsynliggjort, at opsigelsen skyldtes klagers handicap.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Fleksjobber afskediget under omstrukturering \(J. nr. 2014-6810-24095\)](#)

Ministerium traf ikke de nødvendige foranstaltninger for synshandicappet medarbejder

Klager var grund af sit synshandicap ansat i et fleksjob som fuldmægtig i et ministerium, men blev afskediget på grund af for stort fravær efter en advarsel. Det var under ansættelsen på tale, at klager skulle have en personlig assistent, men indklagede ville ikke ansætte en assistent, så længe klagers fremmøde ikke var stabilt. Nævnet fandt, at ministeriet ikke forud for afskedigelsen havde truffet de fornødne hensigtsmæssige foranstaltninger for at afhjælpe klagers funktionsbegrænsninger som følge af synshandicappet. Afskedigelsen var derfor i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 350.000 kr., svarende til ni måneders løn.

[Ministerium traf ikke de nødvendige foranstaltninger for synshandicappet medarbejder \(J. nr. 2014-6810-31566\)](#)

Lægeseekretær afskediget efter 120-sygedages-reglen

En lægeseekretær, der led af følger efter en hjernerystelse, blev afskediget i henhold til 120 sygedages-reglen. Nævnet fandt, at arbejdsgiveren på baggrund af de lægelige oplysninger på opsigelsestidspunktet ikke vidste eller burde vide, om lægeseekretæren var handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Lægeseekretær afskediget efter 120-sygedages-reglen \(J. nr. 2014-6810-31200\)](#)

Elektriker med piskesmæld kunne ikke omplaceres

En elektriker, der led af piskesmæld efter en ulykke, blev afskediget. Nævnet vurderede, at klager havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Indklagede havde i rimeligt omfang forsøgt at imødekomme klager skånebehov ved at tilbyde nedsat arbejdstid og lagerarbejde. Det indgik også i nævnets vurdering, at indklagede var en mindre virksomhed, og at der var begrænsede omplaceringsmuligheder.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Elektriker med piskesmæld kunne ikke omplaceres \(J. nr. 2014-6810-36099\)](#)

For sen klage over afskedigelse

En produktionsoperatør klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af handicap fire år efter, at han blev afskediget. Nævnet fandt, at produktionsoperatøren havde udvist retsfortabende passivitet.

Klager fik derfor ikke medhold.

[For sen klage over afskedigelse \(J. nr. 2014-6810-52075\)](#)

Tilpasningsforpligtelse efter arbejdsulykke

En pædagogisk medarbejder pådrog sig en nakkeskade ved en arbejdsulykke. Medarbejderen havde herefter vanskeligt ved at passe sit arbejde. Hans arbejdstid blev nedsat to gange, og endelig blev han fuldtidssygemeldt uden løn. Medarbejderen klagede herefter til nævnet over, at arbejdsgiveren ikke havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse.

Nævnet fandt, at klager havde løftet bevisbyrden for, at h handicap var årsagen til, at han ikke fortsat kunne udføre sit arbejde og modtage løn for det. Nævnet fandt imidlertid, at arbejdsgiveren havde løftet bevisbyrden for, at det ville være en uforholdsmæssig stor byrde fortsat at have klager ansat, idet klager trods nedsat timetal ikke kunne varetage sine arbejdsopgaver tilfredsstillende, ligesom hverken kommunen eller klager kunne pege på hensigtsmæssige omplaceringsmuligheder.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Tilpasningsforpligtelse efter arbejdsulykke \(J. nr. 2014-6810-62277\)](#)

Fleksjobber afskediget på grund af faldende børnetal

En pædagogmedhjælper blev afskediget fra sit fleksjob i en børnehave. Afskedigelsen skyldtes faldende børnetal. Valget faldt på pædagogmedhjælperen, da en arbejdsgruppe ud fra saglige og relevante kriterier vurderede, at hun var den, der bedst kunne undværes. Én af årsagerne til dette var, at pædagogmedhjælperen ikke var pædagogisk uddannet.

Der var i sagen ikke dokumentation for, at pædagogmedhjælperen på grund af sin sygdom havde begrænsninger, der hindrede hende i at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere. Hun havde derfor ikke dokumenteret, at hun havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Afskedigelse af fleksjobber ikke i strid med loven \(J. nr. 2014-6810-42328\)](#)

Afskedigelse af lægesekretær var i strid med loven

En lægesekretær, der havde følger fra to piskesmældslæsioner og en hjernerystelse, blev afskediget fra sin stilling i et familieambulatorium. Nævnet fandt, at lægesekretærens helbredsmæssige problemer udgjorde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, da hendes helbredsmæssige begrænsninger forhindrede hende i at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning var af lang varighed.

Lægesekretærens arbejdsgiver havde ikke overholdt sin tilpasningsforpligtelse, da de ikke havde dokumenteret, at det ville være en uforholdsmæssig stor byrde at lade lægesekretæren arbejdsprøve eller ved at nedsætte hendes arbejdstid eller arbejdsomfang i en længere periode.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 255.000 kr., svarende til ni måneders løn.

[Afskedigelse af lægesekretær var i strid med loven \(J. nr. 2014-6810-52079\)](#)

Kræftsygdom var ikke et handicap

En jordemoder blev fritaget fra nattevagter, efter at hun havde fået anerkendt brystkræft som en erhvervs sygdom. Klager blev afskediget i en større afskedigelsesrunde adskillige år efter anerkendelsen af sygdommen. Klager gjorde gældende, at hun blev forskelsbehandlet på grund af handicap, da hun på

grund af fritagelsen fra nattevagter generelt ville få svært ved at finde arbejde. Nævnet afviste, at klager ikke var handicappet i lovens forstand, da sygdommen ikke medførte en begrænsning i hendes muligheder for at varetage sit arbejde fuldt og effektivt på lige fod med andre arbejdstagere.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Kræftsygdom var ikke et handicap \(J. nr. 2014-6810-49196\)](#)

Vejleder med depression afskediget

En uddannelsesvejleder, der var ansat i fleksjob på grund af dårlig ryg, blev afskediget på grund af nedlæggelse af den arbejdsfunktion, hun varetog på opsigelsestidspunktet. Hun havde ca. 2½ år forud for opsigelsen fået stillet diagnosen multipel sklerose. Hun havde desuden været sygemeldt i en længere periode på grund af depression. Hun havde kort tid før opsigelsen genoptaget arbejdet i en anden funktion, end den hun tidligere havde varetaget. Den ændrede funktion skyldes hendes depression.

Nævnet fandt, at klager havde et handicap i form af en rygssygdom og sklerose, men at depressionen på afskedigelsestidspunktet ikke havde haft en sådan varighed, at den kunne betegnes som langvarig. Nævnet fandt det godtgjort, at opsigelsen ikke var begrundet i klagers handicap, men i budgetmæssige forhold.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Vejleder med depression afskediget \(J. nr. 2014-6810-38523\)](#)

Leder afskediget som følge af piskesmæld

En teknisk serviceleder, der led af kroniske smerter efter et piskesmæld, blev afskediget. I afskedigelsen blev der henvist til fravær som følge hans sygdom. Smerterne betød, at klager ikke kunne opretholde sit arbejdsniveau, hvis han samtidig skulle arbejde fuldtid. Arbejdsgiveren havde ikke forsøgt at omplacere servicelederen til en deltidsstilling. Nævnet fandt derfor, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden for, at det ville være en uforholdsmæssig byrde at have klager ansat på nedsat tid.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 270.000 kr., svarende til ni måneders løn.

[Leder afskediget som følge af piskesmæld \(J. nr. 2014-6810-41363\)](#)

Konsulents afskedigelse var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven

En virksomhedskonsulent med knægener blev afskediget efter flere sygeperioder. Det var fra lægelig side vurderet, at der måtte forventes at være en permanent nedsat arbejdsfunktion, hvorfor nævnet fandt, at konsulenten havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Afskedigelsen var begrundet i konsulentens sygefravær, som for en stor dels vedkommende skyldtes hendes handicap. Konsulenten havde behov for at arbejde på nedsat tid, hvilket nævnet fandt, var uforholdsmæssigt byrdefuldt for arbejdsgiveren i forhold til det konkrete arbejde.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Konsulents afskedigelse var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven \(J. nr. 2014-6810-51901\)](#)

Konsulent var ikke længere disponibel til at varetage sit job

En kommunalt ansat organisationskonsulent, der led af en gigtsygdom, blev afskediget. Han var ansat i fleksjob, men havde fortsat så meget sygefravær, at kommunen fandt det uforeneligt med den daglige drift. Kommunen havde forsøgt at imødekomme konsulentens skånebehov ved at acceptere hans hidtidige sygefravær og ved at tage særlige hensyn til hans opgavehåndtering, men havde ikke længere denne mulighed, da det blev tiltagende vanskeligt at finde opgaver, som klager kunne varetage med sit sygefravær. Sygefraværet kunne ikke nedbringes ved yderligere foranstaltninger. Nævnet fandt, at kommunen havde overholdt sin tilpasningsforpligtelse, og at konsulenten ikke var disponibel til at varetage arbejdet.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Konsulent var ikke længere disponibel til at varetage sit job \(J. nr. 2014-6810-67293\)](#)

Socialpædagogs afskedigelse var i strid med forskelsbehandlingsloven

En socialpædagog ved et kommunalt botilbud blev afskediget som følge af sit høje sygefravær. Klager led af systemisk lupus, som medførte, at hun forud for opsigelsen havde arbejdet på nedsat tid. Kommunen ønskede klager tilbage i arbejde på fuld tid, da det ikke var foreneligt med arbejdet, at socialpædagogen arbejdede på så nedsat tid. Socialpædagogen indgik i 2012 en § 56-aftale, og sammenholdt med hendes fysiske tilstand fandt nævnet, at hun havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Samtidig fandt nævnet, at den indklagede kommune ikke havde overholdt sin tilpasningsforpligtelse, da det var uafprøvet, hvorvidt socialpædagogen kunne passe sit arbejde med en fast reduceret arbejdstid.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 300.000 kr., svarende til ni måneders løn.

[Socialpædagogs afskedigelse var i strid med forskelsbehandlingsloven \(J. nr. 2014-6810-64030\)](#)

PTSD-ramt jurist blev afskediget

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at en jurist i fleksjob blev afskediget fra en kommune. Hun havde nedsat funktionsevne på grund af PTSD, hvilket nævnet vurderede var et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Juristens opgaver blev i forbindelse med budgetbesparelser rykket til en anden afdeling, og det var ikke muligt for kommunen at finde andre opgaver til hende.

Klager fik derfor ikke medhold.

[PTSD-ramt jurist blev afskediget \(J. nr. 2014-6810-59205\)](#)

Nakke- og rygsmærter var ikke et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand

En kommunalt ansat kontorfunktionær var udsat for en motorcykelulykke og led herefter af nakke- og rygsmærter, hvorfor han blev sygemeldt. Klager forsøgte gradvist at vende tilbage til fuldtidsarbejde. Da dette trak ud, blev han afskediget på grund af sit sygefravær cirka seks måneder efter ulykken. Nævnet vurderede derfor, at kontorfunktionærens arbejdsbegrænsning ikke var af så lang varighed, at det kunne betegnes som et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Nakke- og rygsmærter var ikke et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand \(J. nr. 2014-6810-57850\)](#)

Kvinde afskediget efter stressrelateret depression

En kvinde gjorde gældende, at hun var blevet afskediget på grund af handicap, som bestod i en stressrelateret depression. Nævnet kunne behandle klagen, selvom parterne havde indgået en fratrædelsesaftale til fuld og endelige afgørelse. Da parterne indgik aftalen, var arbejdsgiveren ikke nærmere bekendt med karakteren af kvindens helbredssituation. Fratrædelsesaftalen blev indgået, efter klagers prognose blev vurderet til at være god, og at en genoptagelse af arbejdet var mulig. Hun havde derfor ikke godtgjort, at hun på tidspunkt for fratrædelsesaftalen havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Kvinde afskediget efter stressrelateret depression \(J. nr. 2014-6810-58268\)](#)

Indkøber udviste retsfortabende passivitet i handicapsag

En indkøber blev afskediget, efter hun fik piskesmæld i et trafikuheld. Afskedigelsen skyldtes, at hun ikke længere kunne arbejde fuld tid, og at det ikke lykkedes at omplacere hende til et fleksjob. Der gik næsten fire år fra afskedigelsen, til indkøberen indgav klagen til Ligebehandlingsnævnet. Hun havde dermed udvist retsfortabende passivitet.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Indkøber udviste retsfortabende passivitet i handicapsag \(J. nr. 2014-6810-25626\)](#)

Arbejdsplads kendte ikke til medarbejders handicap ved afskedigelse

En SOSU-assistent havde i flere år haft problemer med sine skuldre og blev afskediget på grund af sit sygefravær. Nævnet fandt, at SOSU-assistenten på opsigelsestidspunktet havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Ud fra de lægelige oplysninger om klagers helbredsmæssige forhold og de lægelige vurderinger om klagers prognose på opsigelsestidspunktet, kom nævnet frem til, at indklagede ikke var klar over, at klager havde et handicap. Der var herefter ikke grundlag for at fastslå, hvorvidt SOSU-assistentens arbejdsgiver havde tilsidesat sin tilpasningsforpligtelse.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Arbejdsplads kendte ikke til medarbejders handicap ved afskedigelse \(J. nr. 2014-6810-59389\)](#)

Jordemoder afskediget, fordi hun ikke kunne arbejde om natten

En jordemoder blev afskediget, fordi hun kun kunne tage dagvagter på grund af sin søns helbredsmæssige forhold. Ved afskedigelsen blev parterne enige om en godtgørelse svarende til tre måneders løn efter funktionærlovens § 2b. Dette afskar ikke jordemoderen fra at klage til Ligebehandlingsnævnet. Jordemoderen fremlagde ikke dokumentation for sønnens handicap på trods af, at hun blev opfordret til det. Nævnet fandt derfor, at jordemoderen ikke havde dokumenteret, at hendes søn havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Jordemoder afskediget, fordi hun ikke kunne arbejde om natten \(J. nr. 2014-6810-61035\)](#)

Pædagog med rygsmærter blev afskediget

En pædagog med rygsmærter blev afskediget efter en længere sygeperiode. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Ligebehandlingsnævnet fandt også, at der var behov for parts- og vidneforklaringer i forhold til spørgsmålet, om klagers arbejdsgiver vidste eller burde vide, at klager havde et handicap, og derefter i forhold til om arbejdsgiveren havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Pædagog med rygsmærter blev afskediget \(J. nr. 2014-6810-66366\)](#)

Kvinde afskediget efter håndoperation

En rengøringsassistent blev afskediget efter længere tids fravær. Fraværet skyldtes en håndoperation, nakkegener og en senere depression. Prognosen for hendes tilbagevenden blev herefter vurderet til at være god. Det var ikke lægeligt beskrevet i sagen, hvilke funktionsbegrænsninger depressionen medførte for rengøringsassistenten. Desuden var prognosen for hendes nakkegener ukendt. Nævnet fandt herefter, at rengøringsassistenten ikke havde dokumenteret, at hun på afskedigelsestidspunktet havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Kvinde afskediget efter håndoperation \(J. nr. 2014-6810-67295\)](#)

Ansættelse

Kommune overså ønske om fortrinsadgang for handicappede

En ordblind bygningskonstruktør fik afslag på sin ansøgning til et job som byggesagsbehandler i en kommune. Han oplyste i sin ansøgning, at han ønskede at benytte sig af fortrinsadgangen i lov om kompensation til handicappede i erhverv. Den indklagede kommune havde overset hans ønske om at benytte fortrinsadgangen. Der blev indkaldt to andre ansøgere på grund af fortrinsadgangen. Nævnet fandt, at der ikke var oplysninger i sagen, der tydede på, at klager i forbindelse med ansættelsesprocessen var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af handicap.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Kommune overså ønske om fortrinsadgang for handicappede \(J. nr. 2014-6810-29593\)](#)

Øvrige

Jurastuderende fik afslag på dispensationsansøgning

En jurastuderende med psykiske lidelser klagede over forskelsbehandling i forbindelse med, at hun søgte om at blive fritaget fra gruppearbejde. Klager var undervejs i sit studie flyttet til en ny studieordning, der betød, at hun skulle deltage i gruppearbejde. Nævnet fandt, at der ikke var grundlag for at fastslå, at den studerende på ansøgningstidspunktet led af et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Der blev lagt vægt på, at hun ifølge en psykologerklæring, trods sine lidelser, kunne indgå uproblematisk i et gruppearbejde.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Jurastuderende fik afslag på dispensationsansøgninger \(J. nr. 2014-6811-19889\)](#)

Jurastuderende blev forskelsbehandlet af fakultet

En jurastuderende, der led af ADHD og deraf følgende depressioner, klagede over, at hun ikke kunne få ekstra forberedelsestid til mundtlige eksamener, da hun arbejdede langsommere på grund af sit psykiske handicap. Hun var tidligere blevet bevillet forlænget eksamenstid til skriftlige eksamener.

I afvisningen på ansøgningen om forlænget forberedelsestid stod, at dispensation kun kunne gives til studerende med meget svær funktionsnedsættelse. Klager gjorde gældende, at hun blev forskelsbehandlet i forhold til studerende med fysiske handicaps. Nævnet fandt, at den jurastuderende havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand og lagde til grund, at universitetet har pligt til at give studerende med et handicap samme muligheder for at gennemføre eksamen som studerende uden handicap. Nævnet kom frem til, at indklagedes retningslinjer forskelsbehandler de personer, der som klager har et handicap i lovens forstand, uden samtidig at have en meget svær funktionsnedsættelse. Indklagede havde ikke forsøgt at begrunde denne forskelsbehandling.

Klager fik derfor medhold.

[Jurastuderende blev forskelsbehandlet af fakultet \(J. nr. 2015-6811-08699\)](#)

Religion

Muslimsk mand klagede over jobcentrets behandling (I)

En muslimsk mand, der var uddannet læge/tandlæge i udlandet, klagede over sagsbehandlingen på et jobcenter. Klager mente, at jobcenteret udsatte ham for forskelsbehandling på grund af religion eller tro. Jobcenteret havde meddelt ham, at det kunne blive vanskeligt for ham at få et arbejde som tandlæge i Danmark, når han ikke kunne give hånd til kvinder og ikke ville se kvinder, der ikke er tildækkede, direkte i øjnene. Jobcenteret meddelte også klager, at det var deres vurdering, at han ville få svært ved at begå sig på det danske arbejdsmarked, når han direkte gav udtryk for disse arbejdsmæssige forbehold. Nævnet fandt, at det måtte være en naturlig og nødvendig del af vejledningen, at jobcenteret orienterede om forholdene på det danske arbejdsmarked, og at klager ikke var blevet behandlet anderledes end andre ledige.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Muslimsk mand klagede over jobcentrets behandling \(J. nr. 2014-6810-18027\)](#)

Muslimsk mand klagede over jobcentrets behandling (II)

En muslimsk mand, der var uddannet læge/tandlæge i udlandet, klagede over sagsbehandlingen på et jobcenter. Klager mente, at jobcenteret udsatte ham for forskelsbehandling på grund af religion eller tro i forbindelse med de krav, de stillede til ham om at søge relevante jobs. Klager lagde i sin jobsøgning vægt på, at der var en række opgaver, han ikke kunne arbejde med på grund af sin kultur og religion. Det forhold, at klagers begrænsninger i forhold til at påtage sig et arbejde blev drøftet af parterne, er ikke i sig selv tilstrækkeligt til, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han har været udsat for forskelsbehandling på grund af religion eller tro. Nævnet fandt, at

jobcenteret var forpligtet til at følge og vejlede om de regler, der gjaldt omkring ledige kontanthjælpsmodtageres pligt til at overholde rådighedsreglerne, og at klager ikke var blevet behandlet anderledes end andre ledige.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Muslimsk mand klagede over jobcentrets behandling \(J. nr. 2014-6810-25096\)](#)

Chauffør fik afslag på sær opgave på grund af religiøs overbevisning

En taxachauffør klagede over indklagedes afslag på en specialopgave. Taxaselskabet antog blandt andet, at klager ikke ville give hånd til kvindelige kunder. Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling, og at indklagede ikke havde godtgjort et legitimt formål med kravet om at give hånd.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 10.000 kr.

[Chauffør fik afslag på sær opgave på grund af religiøs overbevisning \(J. nr. 2015-6810-19566\)](#)

Politisk anskuelse

Frivilligt arbejde er ikke omfattet af forskelsbehandlingsloven

En frivillig i Virksomhedshjemmeværnet klagede over, at han havde fået opsagt sin kontrakt på grund af sin politiske anskuelse. Nævnet fandt, at hvervet som frivillig i Virksomhedshjemmeværnet ikke kunne sidestilles med beskæftigelse i forskelsbehandlingslovens forstand.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Frivilligt arbejde er ikke omfattet af forskelsbehandlingsloven \(J. nr. 2014-6810-47762\)](#)

National oprindelse

Tyrkisk produktionsmedarbejder afskediget

En møbelfabrik afskedigede en produktionsmedarbejder af tyrkisk oprindelse. Afskedigelsen skyldtes omstrukturering af medarbejderne, og klagers afdeling blev skåret fra fire til tre medarbejdere, hvoraf klager var den, der bedst kunne undværes. Der var ikke oplysningen i sagen, der kunne understøtte klagers påstand om, at afskedigelsen skyldtes hans tyrkiske oprindelse.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Tyrkisk produktionsmedarbejder afskediget \(J. nr. 2015-6810-10964\)](#)

Kabinepersonales overflyttelse var ikke i strid med loven

En gruppe medarbejdere fra et flyselskabs kabinepersonale klagede over forskelsbehandling på grund af national oprindelse. De var oprindeligt ansat i en afdeling for kabinepersonale i Sverige, hvor de var ansat på svenske vilkår og i henhold til svensk ret. Da ansættelsesstedet blev nedlagt, blev de tilbudt ansættelse i tilsvarende stillinger i Danmark. I forbindelse med ansættelsen i Danmark blev der oprettet en ny løntrappe, som medførte, at de fik mere i løn, end de tidligere havde fået, men de blev ikke indsat på det løntrin, der svarede til deres anciennitet. De fik derfor en lavere løn end de medarbejdere, der allerede var ansat, og som havde samme anciennitet. Den nye løntrappe gjaldt også for de personer, der fremadrettet blev ansat i selskabet.

Nævnet fandt, at det ikke var kabinepersonalets nationale oprindelse, der lå til grund for indplaceringen på løntrappen, men i stedet den særlige situation, hvor et større antal medarbejdere, der havde været ansat på svenske vilkår, og som havde været aflønnet efter svenske forhold, skulle integreres med de medarbejdere, der allerede var ansat i Danmark på danske vilkår, og som var aflønnet efter danske forhold.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Kabinepersonales overflyttelse var ikke i strid med loven \(J. nr. 2014-6810-59212\)](#)

[Kabinepersonales overflyttelse var ikke i strid med loven \(J. nr. 2014-6810-59218\)](#)

[Kabinepersonales overflyttelse var ikke i strid med loven \(J. nr. 2014-6810-59219\)](#)

[Kabinepersonales overflyttelse var ikke i strid med loven \(J. nr. 2014-6810-59221\)](#)

[Kabinepersonales overflyttelse var ikke i strid med loven \(J. nr. 2014-6810-59229\)](#)

[Kabinepersonales overflyttelse var ikke i strid med loven \(J. nr. 2014-6810-59232\)](#)

[Kabinepersonales overflyttelse var ikke i strid med loven \(J. nr. 2014-6810-59233\)](#)

[Kabinepersonales overflyttelse var ikke i strid med loven \(J. nr. 2014-6810-59236\)](#)

[Kabinepersonales overflyttelse var ikke i strid med loven \(J. nr. 2014-6810-60550\)](#)

Social oprindelse

Tidligere stofmisbrug faldt ikke ind under social oprindelse i forskelsbehandlingslovens forstand

En kvinde klagede over, at hun ikke kunne starte på en uddannelse som fysiurgisk massør. Hun mente, at det skyldtes, at hun var tidligere stofmisbruger, og at hun blev forskelsbehandlet på grund af social oprindelse. Forskelsbehandling på grund af social oprindelse relaterer sig til den gængse opfattelse af sociale klasser for eksempel, hvis en person behandles anderledes end andre, fordi pågældende kommer

fra en social belastet baggrund. Der var ikke oplysninger i sagen om, at klager havde en sådan baggrund, eller at hun ikke kunne påbegynde uddannelsen på baggrund af sådanne forhold.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Tidligere stofmisbrug faldt ikke ind under social oprindelse i forskelsbehandlingslovens forstand \(J. nr. 2015-6810-03161\)](#)

Multiple

Erfaren arkitektlærer fik afslag på fast stilling

En arkitekt havde gennem mange år haft midlertidige ansættelser som lærer på en arkitektskole. Klager, der er født i 1953, mente, at hun blev udsat for forskelsbehandling på grund af køn og alder, da hun fik afslag på sine ansøgninger til nogle faste stillinger. Nævnet fandt, at der ikke var påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til formodning for forskelsbehandling på grund af køn. Der var en markant overvægt af yngre blandt de ansøgere, der blev ansat i de ledige stillinger, og nævnet vurderede, at der var en formodning for, at skolen kunne have lagt vægt på alder.

Da der var tale om en meget omfattende ansættelsesproces, hvor ansøgernes faglige niveau blev vurderet i forhold til stillingerne, fandt nævnet, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at klager ikke var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Erfaren arkitektlærer fik afslag på fast stilling \(J. nr. 2013-6810-44487\)](#)

Underviser rådet til at opsig sin stilling

En årsvikar på VUC klagede over, at han blev chikaneret under sin ansættelse på grund af sin alder, religion og tro og etniske oprindelse. Flere kursister klagede imidlertid over årsvikaren, og dette medførte, at skolen foreslog ham selv at opsig sin stilling, hvilket han gjorde. Nævnet fandt, at der i øvrigt ikke var oplysninger i sagen, der tydede på, at årsvikaren havde været udsat for forskelsbehandling.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Underviser rådet til at opsig sin stilling \(J. nr. 2014-6810-40347\)](#)

Portørs klage faldt for forældelsesfristen

En lufthavnsportør, der blev afskediget i 2004, klagede over forskelsbehandling på grund af alder og handicap. Han indgav sin klage til Ligebehandlingsnævnet mere end ti år efter afskedigelsen, og kravet var derfor forældet.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Portørs klage faldt for forældelsesfristen \(J. nr. 2014-6810-46342\)](#)

Dagplejer blev afskediget

En 60-årig dagplejer blev afskediget på grund af faldende børnetal gennem flere år. Klager, der var den ældste dagplejer i sit område, var en ud af to afskedigede dagplejere. Udvælgelsen af, hvilke dagplejere kommunen bedst kunne undvære, skete ud fra en samlet vurdering af dagplejernes kompetencer. Nævnet fandt, at der ikke var oplysninger i klagen, der tydede på, at klagerens alder havde betydning for afskedigelsen. Afskedigelsen var derfor ikke i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Dagplejer blev afskediget \(J. nr. 2014-6810-19494\)](#)

Fik ikke tilbudt mentorordning under praktikophold

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at en ordblind polsk mand med allergi ikke blev tilbudt en mentor under sit praktikophold. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at uddannelsesstedet ved tildeling af mentor helt eller delvist havde tillagt det betydning, at klager var ordblind og havde allergi, og at hans nationale oprindelse var polsk.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Fik ikke tilbudt mentorordning under praktikophold \(J. nr. 2014-6810-21054\)](#)

Lærere afskediget på grund af faldende børnetal (II)

Det var ikke forskelsbehandling på grund af alder eller handicap, at en 54-årig lærer blev afskediget i en større afskedigelsesrunde som følge af faldende børnetal i kommunen. Klager var den eneste lærer, der blev afskediget, og der var flere ældre lærere, der ikke blev afskedigede. Klager havde et handicap, men nævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte skolens vurdering af, at klager ikke var kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentligste funktioner i jobbet som lærer.

Klager fik derfor ikke medhold.

[54-årig lærer afskediget på grund af faldende børnetal \(J. nr. 2013-6810-17610\)](#)

Asylafslag skyldtes ikke nationalitet eller køn

En pakistansk statsborger klagede over Flygtningenævnets afgørelse i hans asylsag. Han mente, at afslaget skyldtes, at han var pakistaner og mand. Sekretariatet for Ligebehandlingsnævnet afviste i første omgang klagen, da det måtte anses for åbenbart, at han ikke kunne få medhold i klagen. Sagen blev efterfølgende indbragt for Ligebehandlingsnævnet, der vurderede, at de ikke havde kompetence til at behandle spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. Nævnet fandt i øvrigt ikke, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Asylafslag skyldtes ikke nationalitet eller køn \(J. nr. 2015-6811-27727\)](#)

Svensk statsborger afvist på medicinstudiet

En svensk statsborger, født i 1974, fik afslag på sin kvote 2-ansøgning til medicinstudiet i Danmark. Den svenske statsborger mente, at afslaget skyldtes hans alder og hans nationale oprindelse, og at han var bedre egnet end nogle af de ansøgere, der blev optaget. Nævnet fandt, at ansøgeren ikke havde påvist

faktiske omstændigheder. Der blev lagt vægt på, at universitetet havde nogle klare objektive og faglige kriterier for kvote 2-ansøgerne.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Svensk statsborger afvist på medicinstudiet \(J. nr. 2014-6811-50793\)](#)

Aldersgrænse for kunstig befrugtning er biologisk betinget

En mand i 30'erne klagede over, at det var forskelsbehandling på grund af køn, at han og hans samlever ikke kunne få gratis hjælp til kunstig befrugtning, fordi samleveren var over 40 år. Hvis han havde været over 40 år og hans samlever i 30'erne kunne de godt få gratis hjælp. Han havde derfor som ung mand ikke samme ret til at få hjælp til at blive forælder, som en ung kvinde.

Nævnet vurderede, at aldersgrænserne på området er biologisk betinget, og derfor ikke er udtryk for forskelsbehandling på grund af køn.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Aldersgrænse for kunstig befrugtning er biologisk betinget \(J. nr. 2015-6811-21572\)](#)

Direktør afskediget på grund af manglende tillid

En 63-årig direktør for en erhvervsfond blev afskediget, fordi bestyrelsen havde mistet tilliden til ham. Hans afløser var 48 år. Direktøren led desuden af en kronisk sygdom og havde udtalt til en avis, at han var træt. Der var ikke oplysninger i sagen, der tydede på, at direktøren havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Direktør afskediget på grund af manglende tillid \(J. nr. 2014-6810-59197\)](#)

Socialpædagog afskediget efter mobning og depression

En socialpædagog blev omplaceret og senere afskediget. Hun havde gennem en periode lidt af en depression som følge af mobning på arbejdspladsen. Mobningen relaterede sig til hendes uddannelse. Hun blev omplaceret til en stilling ved et botilbud, da hendes oprindelige stilling som støttekontaktperson blev nedlagt. Hun blev herefter afskediget på grund af sit høje sygefravær, der ikke var foreneligt med kommunens daglige drift. Hun søgte herefter en myndighedsstilling i kommunen, men fik ikke jobbet.

Nævnet fandt, at forskelsbehandling på grund af uddannelsesmæssig baggrund ikke kan anses for at være forskelsbehandling på grund af social oprindelse. På opsigelsestidspunktet havde socialpædagogens sygefravær ikke været langvarigt, ligesom prognosen i en speciallægeerklæring på lang sigt blev vurderet til at være god. På den baggrund fandt nævnet, at det ikke var dokumenteret, at socialpædagogen på afskedigelsestidspunktet havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Socialpædagog afskediget efter mobning og depression \(J. nr. 2015-6810-00531\)](#)

Indisk mand afskediget, da han ikke kunne færdiggøre sin ph.d. i tide

En indisk mand, der var ansat som ph.d.-stipendiat, klagede over forskelsbehandling på grund af handicap, race, national og etnisk oprindelse. Manden klagede til universitetet over, at han ikke blev behandlet på lige vilkår med andre indiske ansatte, og over samarbejdsvanskeligheder med sin vejleder. Manden udviklede kort efter en depression. Manden mente, at han under en sygdomssamtale blev udsat for chikanøse bemærkninger, der relaterede sig til hans etniske baggrund. Stipendianten mente også, at han kunne genoptage arbejdet først på deltid og skånevilkår og efter et halvt år på fuld tid. Manden blev afskediget, da universitetet ikke mente, at han ville kunne færdiggøre sin ph.d. på grund af sygeforløbet.

På tidspunktet for afskedigelsen kunne stipendiantens funktionsbegrænsninger ikke anses for at være af lang varighed, og han havde derfor ikke et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Der forelå i øvrigt ikke oplysninger i sagen, der tydede på, at hans etniske oprindelse, race eller nationale oprindelse havde haft indflydelse på hans ansættelsesforhold eller afskedigelse.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Indisk mand afskediget grundet da han ikke kunne færdiggøre ph.d. i tide \(J. nr. 2015-6811-00114\)](#)