

# Resuméer af afgørelser (Inkl. Formandsafgørelser) truffet i Ligebehandlingsnævnet 2016

---

## Køn

### Adgangsforhold

#### Mand nægtet adgang til bar

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en mand blev nægtet adgang til en bar. På baggrund af en facebook-korrespondance med barchefen fra dagen efter episoden, der understøttede mandens forklaring, var der påvist faktiske omstændigheder, som tydede på, at der var sket forskelsbehandling på grund af køn. Baren kunne med sin senere begrundelse og mere generelle oplysninger om sin politik ikke løfte bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Klager fik en godtgørelse på 2.500 kroner.

[Mand nægtet adgang til bar \(J. nr. 2016-6811-16823\)](#)

#### Forsvarets inspirationsdage for kvinder

Det var ikke i strid med ligestillingsloven, at Forsvaret afholder inspirationsdage kun for kvinder. Formålet med inspirationsdagene er at få flere kvinder til at søge uddannelse og ansættelse i Forsvaret. Da værnepligten kun gælder mænd, og da kvinder er underrepræsenteret i Forsvaret, vurderede nævnet, at afholdelsen af inspirationsdage for kvinder for at fremme ligestillingen i rekrutteringen til Forsvaret var begrundet i et legitimt mål. Midlerne til at opfylde målet gik ikke ud over det hensigtsmæssige og nødvendige.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Forsvarets inspirationsdage for kvinder \(J. nr. 2015-6811-43516\)](#)

#### Mand kunne ikke bestille massagebehandling i eget hjem

Det var ikke i strid med ligestillingsloven, at en mand ikke kunne bestille en massagebehandling i eget hjem. Massageklinikken tilbød samme massagebehandling for mænd og kvinder i klinikken, og mænd kunne få tilbudt massagebehandling i deres eget hjem, hvis en kvinde traf aftale med massageklinikken herom. Massageklinikken praksis vedrørende massagebehandling i eget hjem var begrundet i hensynet til den kvindelige massørs personlige sikkerhed. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at dette var et legitimt mål, og

at de midler, som massageklinikken havde brugt for at opnå dette mål, ikke gik ud over, hvad der var hensigtsmæssigt og nødvendigt.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[Mand kunne ikke bestille massagebehandling i eget hjem \(J. nr. 2016-6811-19556\)](#)

### **Girls Night**

Det var i strid med ligestillingsloven, at to mænd blev nægtet adgang til en del af en café med den begrundelse, at der ikke var adgang for mænd til "Girls Night" i caféens lounge med vandpiper. Indklagede var trods gentagne opfordringer ikke fremkommet med oplysninger til belysning af sagen, og de foreliggende oplysninger gav ikke grundlag for at antage, at forskelsbehandlingen var begrundet i et legitimt formål.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 2.500 kr.

[Girls Night \(J. nr. 2016-6811-15416\); \(J. nr. 2016-6811-15412\)](#)

### **Klager besvarede ikke henvendelser fra Ligebehandlingsnævnet**

En 20-årig kvinde klagede over, at hun var blevet afvist i døren til en natklub på grund af sit køn og sin alder. Hun havde ikke påvist faktiske omstændigheder i øvrigt, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn eller alder, da hun ikke efter anmodning oplyste, hvornår den påståede afvisning fandt sted.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Klager besvarede ikke henvendelser fra Ligebehandlingsnævnet \(J. nr. 2016-6811-17765\)](#)

### **Mand klagede over festival kun for piger**

En organisation afholdt en festival for piger i alderen 14-24, hvilket en mand klagede over. Organisationen havde oplyst, at festivalen var forbeholdt piger af hensyn til, at en gruppe af piger kunne være udelukket fra at deltage, hvis der var adgang for drenge, ligesom der var mulighed for, at piger kunne mødes på tværs af etnicitet og lokalområde. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at organisationen ikke havde handlet i strid med ligestillingsloven, da de beskrevne hensyn bag festivalen udgjorde et legitimt formål, og da midlerne ikke gik ud over, hvad der var hensigtsmæssige og nødvendige.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[Mand klagede over festival kun for piger \(J. nr. 2015-6811-39801\)](#)

### **Pensionsarrangement i en bank forbeholdt kvinder**

En lokalafdeling af en bank afholdt et arrangement forbeholdt kvinder. Ved arrangementet ville der blandt andet blive givet gode råd til, hvordan man som kvinde kunne få overblik over sin pension. En mand klagede herover, da han fandt arrangementet kønsdiskriminerende. Da han kontaktede banken, fik han at vide, at han var velkommen til at deltage. To medlemmer af Ligebehandlingsnævnet fandt, at arrangementet ikke var i strid med ligestillingsloven, da deltagerne, der i udgangspunktet var kvinder, ikke i kraft af arrangementet havde en gunstigere adgang til bankens produkter, ligesom alle uanset køn og uafhængigt af arrangementet havde mulighed for at drøfte pension med banken. Et medlem fandt, at bankens henvisning til, at kvinder havde et særligt behov for information om pensionsforhold, ikke i tilstrækkelig grad dokumenterede, at ligebehandlingsprincippet ikke var krænket. Nævnet traf afgørelse efter stemmeflerhed.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Pensionsarrangement i en bank forbeholdt kvinder \(J. nr. 2015-6811-53899\)](#)

### **Kvinder afvist i døren til stripklub**

Klager gjorde gældende, at hun blev udsat for forskelsbehandling på grund af sit køn i forbindelse med, at hun sammen med tre veninder blev afvist i døren til en stripklub. Klager havde inden sit besøg fået oplyst af indklagede, at kvinder også var velkomne. Der var tale om en mindre natklub. Klager blev afvist ved indgangen med den begrundelse, at der ikke var plads. En gruppe mænd i følgeskab med en kvinde blev efterfølgende lukket ind. Nævnet fandt efter en samlet vurdering, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sit køn.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[Kvinder afvist i døren til stripklub \(J. nr. 2015-6811-44015\)](#)

### **Afslag på deltagelse i vinarrangement pga. hans køn**

Klager fik afslag på at deltage i et vinarrangement, der såvel ved vinklubbens navn som ved arrangementets nærmere indhold angav kun at være for kvinder. Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet forskelsbehandlet på grund af sit køn. Indklagede havde ikke ved henvisning til sin generelle procedure for mandlige deltagere ved arrangementer målrettet kvinder og oplysning om mandlig deltagelse ved et tidligere arrangement løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Klager fik derfor medhold + godtgørelse

[Afslag på deltagelse i vinarrangement pga. hans køn \(J. nr. 2015-6811-47334\)](#)

### **Kvinde blev afvist ved døren til stripklub**

En kvinde ønskede at komme ind på en natklub. Ifølge klager blev hun afvist af dørmændene, da hun ikke fulgtes med en mand. Indklagede var ikke enig i klagers beskrivelse af hændelsesforløbet.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at det ikke var muligt at behandle klagen på baggrund af klager og indklagedes oplysninger.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Kvinde blev afvist ved døren til stripklub \(J. nr. 2015-6811-38602\)](#)

### **Mand nægtet adgang til fitnesscenter**

Det var ikke i strid med ligestillingsloven, at et fitnesscenter kun tillod adgang for kvinder. Klager, der er mand, ønskede at vente på sin kollega i fitnesscentret. Nævnet fandt, at hensynene til blufærdighed og tilrettelæggelse af sportslige aktiviteter er et legitimt mål. Uagtet at klager ikke ønskede at opnå medlemskab eller adgang til at dyrke fitnessstræning, gik de midler, som indklagede anvendte for at opnå dette mål, ikke går ud over, hvad der er hensigtsmæssigt og nødvendigt.

Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

[Mand nægtet adgang til fitnesscenter \(J. nr. 2015-6811-39011\)](#)

### **Mænd afvist ved døren til et diskotek**

En gruppe unge mænd blev afvist i døren til en natklub. En fra gruppen optog samtalen med dørmændene med et videokamera. Det fremgik af lydoptagelsen, at gruppen var blevet lukket ind, hvis de havde været piger, men indklagede forklarede efterfølgende, at dette ikke var den rigtige begrundelse. Dørmændene havde vurderet, at gruppen havde udvist en truende adfærd, og at der ville opstå en konfrontation, hvis de gav denne forklaring til gruppen. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at klager havde påvist faktiske omstændigheder for, at han afvist i døren på grund af køn, og at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden.

Klager fik derfor medhold + godtgørelse.

[Mænd afvist ved døren til et diskotek \(J. nr. 2015-6811-20513\), \(J. nr. 2015-6811-20512\), \(J. nr. 2015-6811-22161\), \(J. nr. 2015-6811-21360\)](#)

### **Person med juridisk kønsskifte måtte ikke benytte dameomklædning**

En svømmehals tilbud om separat omklædningsrum til person med juridisk kønsskifte havde intet med ligebehandling i ligestillingslovens forstand at gøre. Klager er juridisk en kvinde, men fremtræder fysisk som en mand. Klager kunne derfor af blufærdighedsmæssige hensyn ikke benytte kvindernes omklædningsrum i svømmehal.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Person med juridisk kønsskifte måtte ikke benytte dameomklædning \(J. nr. 2015-6811-22682\)](#)

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

### Kvinde afskediget efter tilbagekomst fra barselsorlov

Forvaltningsretlig genoptagelse af godtgørelsen, som blev ændret ved denne afgørelse.

En visuel merchandiser i en modetøjskæde gik på barselsorlov, og butikskæden ansatte en barselsvikar. På et møde mellem klager og arbejdsgiver, blev klagers fremtidige arbejdsopgaver og arbejdstid drøftet. Klagers arbejdsopgaver skulle fremover godkendes af barselsvikaren, og hun skulle gå ned i arbejdstid til 25 timer om ugen. Klager havde ønsket nedsat arbejdstid på 30 timer.

Klager holdt efter ophørt barselsorlov en måneds ferie, hvorefter hun genoptog arbejdet. Indenfor samme måned blev hun afskediget med begrundelsen omstrukturering og nedskæringer.

Beslutningen om at afskedige klager blev ikke taget under klagers barselsorlover, og den omvendte bevisbyrde fandt derfor ikke anvendelse, vurderede nævnet.

Der var imidlertid tæt tidsmæssig sammenhæng mellem klagers orlov og ferie og tidspunktet for afskedigelsen, og barselsvikaren blev fastansat under klagers orlov. Disse forhold medførte, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling.

Arbejdsgiver havde heller ikke redegjort nærmere for de oplyste nedskæringer og omstruktureringer.

Klager fik medhold og godtgørelse svarende til ni måneders løn.

[Kvinde afskediget efter tilbagekomst fra barselsorlov \(J.nr. 2015-6810-50211\)](#)

### Gravid rengøringsassistent blev afskediget

En rengøringsassistent meddelte den 10. august 2015 sin arbejdsgiver, at hun var gravid. Den 22. september 2015 blev klager opsagt. Da klager blev opsagt under sin graviditet, var der omvendt bevisbyrde. Indklagede gjorde under sagen gældende, at opsigelsen var begrundet i et mistet kundegrundlag. Da indklagede ikke havde fremlagt nærmere oplysninger om det mistede kundegrundlag, og heller ikke havde godtgjort, at det var klager, der blandt medarbejderne bedst kunne undværes, vurderede Ligebehandlingsnævnet, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden. Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 30.000 kr. svarende til 9 måneders løn.

[Gravid rengøringsassistent blev afskediget \(J. nr. 2015-6810-56877\)](#)

### **Gravid pædagog/chauffør afskediget under prøvetid**

En pædagog/chauffør i en daginstitution oplyste efter cirka seks ugers ansættelse, at hun var gravid. Omkring fire uger herefter blev hun opsagt. Indklagede havde ikke med sin oplysning om besparelser på baggrund af faldende børnetal løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i kvindens graviditet.

Klager fik derfor medhold i klagen og en godtgørelse på 160.000 kr.

[Gravid pædagog/chauffør afskediget under prøvetid \(J. nr. 2016-6810-16879\)](#)

### **Kunderådgiver varslede forældreorlov og blev afskediget**

En kunderådgiver blev afskediget fra en bank halvanden måned efter, at han havde oplyst til sin arbejdsgiver, at han ønskede at holde fire ugers forældreorlov. Afskedigelsen fandt sted dagen før, at forældreorlovsperioden begyndte. Begrundelsen for afskediget var kunderådgiverens håndtering af en konkret kundesag. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at der var en vis, men ikke tæt tidsmæssig sammenhæng mellem hans orienteret om afholdelse af forældreorlov og arbejdsgiverens meddelelse om afskedigelsen. Der var derimod en tæt tidsmæssig sammenhæng mellem arbejdsgiverens kendskab til kundesagen og afskedigelsen af klager. Der var ikke i øvrigt oplysninger i sagen, der talte for, at opsigelsen helt eller delvist var begrundet i hans ønske om at afholde forældreorlov. Som følge heraf havde klager ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han skulle have været udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[Kunderådgiver varslede forældreorlov og blev afskediget \(J. nr. 2016-6810-00347\)](#)

### **Salgsassistent afskediget under fertilitetsbehandling**

En salgsassistent blev afskediget omkring 14 dage inden, at hun opdagede, at hun var gravid. Hun modtog på opsigelsestidspunktet fertilitetsbehandling. Hun havde orienteret sin leder om fertilitetsbehandlingen omkring et år forud for opsigelsen. Da det på opsigelsestidspunktet ikke var muligt at konstatere, at hun var gravid, fandt ligebehandlingslovens regel om delt bevisbyrde anvendelse. Oplysningen om den igangværende fertilitetsbehandling til lederen adskillige måneder forud for opsigelsen var ikke i sig selv egnet til at skabe en formodning for, at der ved opsigelsen var udøvet forskelsbehandling på grund af køn. Der var uenighed mellem parterne om, hvorvidt lederen i forbindelse med afskedigelsen havde sagt til hende, at den igangværende fertilitetsbehandling var indgået ved beslutningen om at opsigelse hende.

Afgørelsen af, om hun var blevet forskelsbehandlet på grund af køn, krævede mundtlige parts- og vidneforklaringer, og nævnet afviste derfor sagen.

[Salgsassistent afskediget under fertilitetsbehandling \(J. nr. 2016-6810-14002\)](#)

### **Angivelse af barselsperiode i sindetskrivelse var ikke nok til, at der var påvist faktiske omstændigheder**

En lærer blev afskediget efter en periode med hel eller delvis sygefravær på grund af stress. Det fremgik af sindetskrivelsen, at læreren blev afskediget på grund af sit sygefravær og det forhold, at hun gennem en lang periode ikke havde været i stand til at varetage sit arbejde. Det forhold, at hendes barselsperiode, der lå forud for sygeperioden, indledningsvist var nævnt i sindetskrivelsen, kunne ikke føre til, at der var påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at hendes afholdelse af barselsorlov var indgået i beslutningen om afskedigelse. Barselsperioden var anført i sindetskrivelsen som en blandt flere faktuelle oplysninger, og der var ikke i øvrigt oplysninger i sagen, der tydede på, at barselsperioden var tillagt betydning.

Læreren fik derfor ikke medhold.

[Angivelse af barselsperiode i sindetskrivelse var ikke nok til, at der var påvist faktiske omstændigheder \(J. nr. 2016-6810-19936\)](#)

### **Mand i rotationsprogram afskediget efter ansøgning om barselsorlov**

Klager blev ansat i et toårigt rotationsprogram, hvor han ville være udstationeret i forskellige dele af virksomheden i en periode af 8 måneder af gangen. Medarbejderne fik en årlig bedømmelse. For 2013 fik klager karakteren 4, hvor 5 var det højeste. For 2014 fik han karakteren 2, og han blev konfronteret med virksomhedens utilfredshed med hans opførsel. Klager blev afskediget efter, at hans ønske om forældreorlov var blevet registreret i virksomheden. Klager var omfattet af den omvendte bevisbyrde, da han havde varslet afholdelse af forældreorlov i forlængelse af sit barns fødsel og da barnets mor afholdt sin orlov frem til klagers orlov. Virksomheden havde løftet bevisbyrden for, at opsigelsen af klager ikke var begrundet i ønsket om orlov, men i utilfredshed med klagers adfærd.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Mand i rotationsprogram afskediget efter ansøgning om barselsorlov \(J. nr. 2015-6810-53429\)](#)

### **Afskedigelse af rengøringsassistent var ikke begrundet i graviditet**

En rengøringsassistent, der var gravid i sjette måned, måtte forlade en kundes lokaler, da hendes datter var blevet indlagt til observation. Rengøringsvirksomheden sørgede for en afløser. Da kunden efterfølgende konstaterede, at der var begået tyveri, fordi lokalerne ikke var blevet aflåst, opsagde kunden aftalen med rengøringsvirksomheden. Rengøringsassistenten blev afskediget på baggrund af misligholdelse af ansættelseskontrakten, da hun havde forladt kunden uden at låse døren og koble alarmen til, hvilket resulterede i tyveri. Uanset uenighed mellem rengøringsassistenten og rengøringsvirksomheden om, hvorvidt rengøringsassistenten havde forladt lokalerne ulåst, havde virksomheden løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i graviditeten.

Rengøringsassistenten fik derfor ikke medhold.

[Afskedigelse af rengøringsassistent var ikke begrundet i graviditet \(J. nr. 2016-6810-01493\)](#)

### **Nævnet kunne ikke tage stilling til, om en rengøringsassistent blev afskediget på grund af graviditet**

En gravid rengøringsassistent blev afskediget på grund af omstruktureringer. Arbejdsgiveren bestred at have haft kendskab til graviditeten, da beslutningen om afskedigelse blev truffet. Der var for nævnet fremlagt skriftlige vidneudsagn fra begge parter. Da der var tvivl om, hvorvidt arbejdsgiveren var bekendt med graviditeten, var der behov for mundtlig parts- og vidneforklaringer. Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Nævnet kunne ikke tage stilling til, om en rengøringsassistent blev afskediget på grund af graviditet \(J. nr. 2015-6810-56070\)](#)

### **Kvinde bortvist under graviditet**

En omsorgsmedhjælper klagede over, at hun blev bortvist fra sin arbejdsplads, mens hun var gravid, da hun ikke mødte på arbejde til en planlagt nattevagt på grund af vejrforholdene. Der var en række modstridende oplysninger i sagen, herunder blandt andet hvad der blev aftalt mellem klager og indklagede den pågældende aften. Da det var nødvendigt med mundtlige parts- og vidneforklaringer, kunne nævnet ikke behandle klagen.

Klagen blev derfor afvist.

[Kvinde bortvist under graviditet \(J. nr. 2015-6810-22667\)](#)

### **Fritagelse for tjeneste og afskedigelse af en pædagog skyldtes ikke graviditet**

En gravid pædagog på en specialiseret døgninstitution blev fritaget fra tjeneste på grund af pædagogens uhensigtsmæssige adfærd over for sit kontaktbarn. Institutionen havde modtaget henvendelser fra kolleger i forhold til pædagogens adfærd, og hun blev indkaldt til tjenstlig samtale og efterfølgende afskediget. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at pædagogen ikke blev fritaget fra tjeneste og efterfølgende afskediget på grund af graviditet.

Pædagogen fik derfor ikke medhold.

[Fritagelse for tjeneste og afskedigelse af en pædagog skyldtes ikke graviditet \(J. nr. 2015-6810-53930\)](#)

### **Gravid frisør fik ikke udbetalt løn**

En gravid frisør ophævede ansættelsesforholdet, fordi indklagede ikke havde betalt den sidste uges løn ud af i alt fem ugers sygeløn. Nævnet vurderede, at den manglende udbetaling af løn ikke skyldtes frisørens graviditet, men indklagedes tvivl om pligten til at betale for den femte uge. Klager var ikke afskåret fra at få klagen prøvet ved nævnet, selvom hendes faglige organisation havde ført sag ved Arbejdsretten.

Klager fik ikke medhold.



[Gravid frisør fik ikke udbetalt løn \(J. nr. 2015-6810-17385\)](#)

### **Kvinde afskediget under graviditet**

En gravid kvinde blev i prøvetiden opsagt fra sin stilling som centermedarbejder i et specialbørnecenter.

Centermedarbejderen og arbejdsgiveren var uenige om, hvorvidt arbejdsgiveren var bekendt med graviditeten på afskedigelsestidspunktet, og hvordan prøvetiden var forløbet. Det var derfor nødvendigt med mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan foregå ved nævnet.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Kvinde afskediget under graviditet \(J. nr. 2015-6810-46788\)](#)

### **Tandlæge opsagt under graviditet**

En kvindelig tandlæge oplyste indklagede om sin graviditet den 21. oktober 2014 med terminsdato den 1. februar 2015. Klagers klinikassistent opsagde sin stilling den 30. oktober 2014. Den 31. oktober 2014 varslede indklagede en nedsættelse af klagers arbejdstimer, således at klagers arbejdstimer fremover ville blive reduceret ned 10,5 timer om ugen med virkning fra den 1. februar 2015. Nævnet vurderede, at der var tale om en væsentlig ændring af klagers ansættelsesforhold, der måtte sidestilles med en opsigelse. Nævnet lagde vægt på, at der ikke var noget, der med den fornødne sikkerhed tydede på, at indklagede ikke havde ansat en anden klinikassistent, hvis klager ikke havde været gravid, og at der ikke var oplysninger, der tydede på, at indklagede forud for sin viden om klagers graviditet havde planer om at nedbringe antallet af medarbejdere og arbejdstimer i klinikken.

Klager fik derfor medhold i klagen samt godtgørelse.

[Tandlæge opsagt under graviditet \(J. nr. 2015-6810-22736\)](#)

### **Fratrædelsesaftale indgået med kvinde der afholdt forældreorlov**

En assistent hos et revisionsfirma blev afskediget, mens hun afholdt forældreorlov. Arbejdsgiveren stod overfor en stor nedskæringsrunde. Efter forhandlinger, hvori klagers faglige organisation deltog, underskrev klager en fratrædelsesaftale. Det fremgik blandt andet af fratrædelsesaftalen, at aftalen var indgået til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav. Klager blev desuden tillagt goder, som hun ellers ikke ville have været berettiget til i forbindelse med afskedigelsen. Det fremgik tillige af aftalen, at indklagede var opmærksom på, at klager på daværende tidspunkt afholdt forældreorlov, idet opsigelsesvarslet trådte i kraft, når klager var tilbage fra forældreorlov. Ligebehandlingsnævnet fandt, at aftalen afskar klager fra at rejse krav mod indklagede på grund af forskelsbehandling på grund af køn.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Fratrædelsesaftale indgået med kvinde der afholdt forældreorlov \(J. nr. 2015-6810-13801\)](#)

### **Afskedigelse af en debitorbogholder under afholdelse af barselsorlov**

En debitorbogholder afholdt fra slutningen af 2014 barselsorlov og blev efterfølgende afskediget. Virksomheden begrundede afskedigelsen med virksomhedens dårlige resultater over en årrække og nødvendigheden af nedskæringer og tilpasninger. Foruden bogholderen blev en salgsdirektør afskediget. Bogholderen og salgsdirektøren blev afskediget, da de bedst kunne undværes. Der var ikke længere behov for en selvstændig bogholderifunktion, og en stor IT-opgave, som bogholderen varetog inden sin barsel, var afsluttet. På baggrund af bogholderens arbejdsopgaver på tidspunktet for afskedigelsen og hendes kompetencer sammenholdt med de tilbageværende medarbejderes, havde virksomheden bevist, at afskedigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i afholdelse af barselsorlov.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Afskedigelse af en debitorbogholder under afholdelse af barselsorlov \(J. nr. 2015-6810-26897\)](#)

### **Opsigelse af controller under barselsorlov**

En gravid controller på barsel var ved ændring i personalehåndbogen af retningslinjerne for afholdelse af orlov med løn berettiget til at anse sig for afskediget, da hun ikke kunne acceptere ændringen. Nævnet fandt, at en generelt gennemført ændring af ansættelsesvilkår, som udgangspunkt hverken helt eller delvist er begrundet i en enkelt medarbejders barsel. Indklagede havde imidlertid ikke løftet bevisbyrden for, at gennemførelsen af de nye retningslinjer for afholdelse af orlov med løn, som specifikt og aktuelt ramte klager, ikke helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet og efterfølgende graviditets- og barselsorlov.

Klager fik derfor medhold + godtgørelse

[Opsigelse af controller under barselsorlov \(J. nr. 2015-6810-22751\)](#)

### **Fodermester afskediget under graviditet**

En fodermester, der kort forinden havde meddelt sin arbejdsgiver, at hun var gravid, modtog en skriftlig påtale for at genere de andre ansatte på gården. En uge senere blev hun afskediget med henvisning til påtalen. Nævnet fandt, at påtalen reelt var en advarsel for manglende god tone. Forløbet i forbindelse med påtalen sammenholdt med oplysningerne om klagers ansættelsesforhold var efter nævnets vurdering ikke tilstrækkeligt bevis for, at klagers graviditet ikke helt eller delvist var årsag til afskedigelsen af klager.

Klager fik derfor medhold + godtgørelse.

[Fodermester afskediget under graviditet \(J. nr. 2015-6810-27746\)](#)

### **En kvinde var ansat som sælger i en virksomhed**

Kvinden blev sygemeldt kort efter, at hun blev gravid, og forblev sygemeldt under hele graviditeten. Kort efter, at hun overgik til barselsorlov, blev hun afskediget på grund af kundenedgang for virksomheden på

det danske marked. Kvinden var udover direktøren den eneste sælger på det danske marked. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at indklagede havde påvist, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i afholdelse af barselsorlov.

Klager fik derfor ikke medhold.

[En kvinde var ansat som sælger i en virksomhed. \(J. nr. 2015-6810-15241\)](#)

### **Nyansat kvinde blev gravid og efterfølgende afskediget**

Klager, der under sin læreruddannelse havde virket som tilkaldevikar hos indklagede, blev umiddelbart efter endt uddannelse fastansat hos indklagede med tiltrædelse 1. august 2014. Klager blev efter kort tids ansættelse gravid og havde flere perioder med sygemeldinger. Undervejs i forløbet havde der været drøftelser mellem klager og skoleledelsen om arbejdsforholdene, som klager i nogen grad oplevede som stressende. Klager blev afskediget til udgangen af oktober 2014. Ligebehandlingsnævnet lagde ved sin afgørelse til grund, at klager blev afskediget på grund af sit sygefravær. Efter de lægelige oplysninger i sagen lod den graviditetsbetingede del af sygdommen sig ikke udsondre eller adskille fra klagers sygdom på grund af andre forhold. Herefter havde indklagede ikke løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager ikke helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet.

Efter sagens forløb og en samlet afvejning af parternes interesser fandtes det åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt.

Klager fik derfor medhold + godtgørelse

[Nyansat kvinde blev gravid og efterfølgende afskediget \(J. nr. 2015-6810-13825\)](#)

### **Fader opsagt i forbindelse med afholdelse af orlov**

En specialkonsulent i et rejsebureau afholdt i alt 14 ugers fædre- og forældreorlov i forbindelse med fødslen af sit første barn og havde aftalt med sin arbejdsgiver, at han i forbindelse med fødslen af sit andet barn ville afholde tre måneders forældreorlov. En måned før udløbet af barselsorloven blev specialkonsulenten afskediget, da rejsebureauet på grund af forholdene i Rusland og Ukraine oplevede svigtende salg. En mandlig kollega, som skulle afholde seks måneders forældreorlov, blev ikke afskediget. Specialkonsulenten var den højst lønnede medarbejder, og hans opgaver kunne varetages af de øvrige medarbejdere, som havde kompetencer, herunder i form af sprog, som specialkonsulenten ikke besad. Rejsebureauet havde derfor bevist, at afskedigelsen af specialkonsulenten ikke var begrundet i afholdelse af orlov.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Fader opsagt i forbindelse med afholdelse af orlov \(J. nr. 2015-6810-19389\)](#)

### **Bortvisning af salgskonsulent på grund af ønsket om at afholde barselsorlov**

En salgskonsulent fik i april 2013 en datter. Moderen til barnet opholdt sig på et krisecenter på grund af psykiske problemer og var ikke i stand til at tage sig af barnet, som opholdt sig hos faderen. Han var fraværende fra maj 2013 af denne grund. Moderen ville i starten ikke underskrive en erklæring, hvor hun anerkendte salgskonsulenten som fader til barnet. Han kunne derfor ikke indtræde i moderens ret til 14 ugers barselsorlov og blev sygemeldt, og arbejdsgiveren kunne ikke få dagpengerefusion. Arbejdsgiveren rykkede flere gange for varighedserklæringer og meddelte, at manglende opfyldelse ville føre til ophævelse af ansættelsesforholdet, og i juli 2013 blev konsulenten bortvist.

Forud for bortvisningen var arbejdsgiveren bekendt med konsulentens situation og havde modtaget oplysninger om, at der nu forelå dokumentation for faderskabet. Arbejdsgiveren havde derfor ikke løftet bevisbyrden for, at bortvisningen af klager ikke helt eller delvist var begrundet i ønsket om afholdelse af orlov. Konsulenten fik derfor medhold og godtgørelse på 290.000 kr. svarende til cirka ni måneders løn. Det faldt uden for Ligebehandlingsnævnets kompetence at tage stilling til, om bortvisningen var berettiget efter funktionærlovens regler.

[Bortvisning af salgskonsulent på grund af ønsket om at afholde barselsorlov \(J. nr. 2014-6810-42564\)](#)

### **Designer opsagt under barsel**

En designer blev opsagt under sin barselsorlov med henvisning til, at hendes stilling blev nedlagt. Det blev ved afgørelsen lagt til grund, at indklagede havde outsourcet deres designfunktion. De havde udover klager opsagt klagers barselsvikar og en designassistent, således at hele designafdelingen blev nedlagt. Det blev også lagt til grund, at der ikke var nogen ledige stillinger til nogen af de opsagte medarbejdere fra designafdelingen. Indklagede var ikke i den beskrevne situation forpligtet til at omplacere klager til en anden stilling i virksomheden. Nævnet fandt på denne baggrund, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at opsigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers barselsorlov.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[Designer opsagt under barsel \(J. nr. 2015-6810-21580\)](#)

### **Afskediget under barsels- og forældreorlov i forbindelse med omstruktureringer i en lufthavn**

Indklagede lufthavn oplevede et fald i antallet af passagerer, hvilket medførte, at klagers arbejdsfunktion og vilkår ville blive ændret som følge af omstruktureringer. Det er ubestridt, at ændringerne i klagers arbejdsvilkår kunne sidestilles med en egentlig opsigelse med tilbud om en ny ansættelse i en anden funktion. Beslutningen om de ændrede arbejdsvilkår blev truffet, mens klager var på barsels- og forældreorlov. Det var således indklagede der skulle bevise, at ændringerne ikke var begrundet i klagers barsels- og forældreorlov.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at der ikke var noget, som tydede på, at klager var blevet opsagt på grund af, at hun havde afholdt barsel.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Afskediget under barsels- og forældreorlov i forbindelse med omstruktureringer i en lufthavn \(J. nr. 2014-6810-66371\)](#)

### **Afskediget under fertilitetsbehandling**

En pædagog på et behandlingshjem blev afskediget efter at have været periodevist sygemeldt. På afskedigelsestidspunktet var hun fuldtidssygemeldt. Det fremgik blandt andet af begrundelsen for afskedigelsen, at pædagogen var uarbejdsdygtig i forhold til sit pædagogiske virke på behandlingshjemmet, og at hun vægtede fertilitetsbehandling højt og derfor undlod at lade sig behandle for depression. To medlemmer af nævnet lagde til grund, at en del af pædagogens sygefravær var begrundet i fertilitetsbehandling, og at behandlingshjemmet ikke havde løftet bevisbyrden for, at fertilitetsbehandlingen var uden betydning for afskedigelsen.

Pædagogen fik derfor medhold samt godtgørelse svarende til ni måneders løn.

[Afskediget under fertilitetsbehandling \(J. nr. 2015-6810-45640\)](#)

## **Afskedigelse**

### **Kvindelig pædagog afskediget på grund af køn**

En kvinde blev afskediget fra sin stilling som pædagog på et opholdssted under henvisning til faldende børnetal på opholdsstedet. Kort efter opsigelsen modtog klager en SMS fra sin leder med en uddybning af baggrunden for opsigelsen. Det fremgik udtrykkeligt heraf, at indklagede ved beslutningen om at afskedige klager blandt andet lagde vægt på hendes køn. Klager havde herefter påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling på grund af køn. Uanset oplysningen om det faldende børnetal og to øvrige afskedigelser i afdelingen havde indklagede ikke heroverfor bevist, at klagers køn ikke blev tillagt betydning ved beslutningen om at afskedige netop hende. En efterfølgende redegørelse fra indklagede under sagen om, hvorfor klager blev udvalgt til afskedigelse, kunne ikke ændre herpå.

Klager fik herefter medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 245.000 kr., svarende til ca. ni måneders løn.

[Kvindelig pædagog afskediget på grund af køn \(J. nr. 2016-6810-10770\)](#)

### **Kvindelig jurist afskediget**

En kvinde blev afskediget fra sin stilling som jurist i en kommune. I sagen var der ikke fremlagt oplysninger, som indikerede, at klagers køn havde haft en betydning. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at kvinden ikke havde påvist faktiske omstændigheder for, at hendes køn havde haft hel eller delvis betydning i forbindelse med kommunes afskedigelse af hende eller i perioden op til afskedigelsen.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Kvindelig jurist afskediget \(J. nr. 2016-6810-00460\)](#)

### **Global Rewards Assistent følte sig forskelsbehandlet på grund af køn og alder i forhold til ansættelsesforhold, løn og afskedigelse**

En Global Rewards Assistent sendte i december 2011 en mail til sin afdelingsleder om, at han gerne ville tale om sit ansættelsesforhold, forskelsbehandling og mobning. I januar 2012 fik han en skriftlig advarsel for manglende fraværsregistrering og frihed i arbejdstiden, hjemmearbejdsdage, sygemelding, opgaveløsning og arbejdets kvalitet, indstilling og tilgang til arbejdet samt misbrug af personfølsomme oplysninger. Der skulle følges op på advarslen på et efterfølgende møde, hvilket Global Rewards Assistenten meldte afbud til på grund af sygdom. Han blev herefter afskediget.

Ligebehandlingsnævnet fandt, at han ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at virksomheden havde udsat ham for forskelsbehandling på grund af køn eller alder under ansættelsen eller i forbindelse med afskedigelsen. Der var heller ikke noget, der tydede på, at han blev udsat for ufordelagtig behandling som følge af et fremsat krav om ligebehandling og ligeløn.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[Global Rewards Assistent følte sig forskelsbehandlet på grund af køn og alder i forhold til ansættelsesforhold, løn og afskedigelse \(J. nr. 2014-6810-62162\)](#)

## **Ansættelse**

### **Kvinde kunne ikke komme i betragtning til stilling som afrydder**

En kvinde søgte via Facebook en stilling som afrydder på en bar. En medarbejder svarede, at baren kun søgte mandlige afryddere. Den indklagede bar havde ikke besvaret Ligebehandlingsnævnets henvendelser og havde ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var krænket. Kvinden fik derfor medhold og godtgørelse på 5.000 kr.

[Kvinde kunne ikke komme i betragtning til stilling som afrydder \(J. nr. 2016-6810-31122\)](#)

### **Kvinde fik afslag på stilling som lagerarbejder på grund af sit køn**

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en kvinde fik afslag på en stilling som lagerarbejder med den begrundelse, at profilen til jobbet var rettet til en mand.

Klager fik medhold og en godtgørelse på 25.000 kroner.

[Kvinde fik afslag på stilling som lagerarbejder på grund af sit køn \(J. nr. 2016-6810-31671\)](#)

### **Kvindelig jobansøger blev spurgt om sine planer for graviditet**

En kvinde søgte om en stilling på en privat lægeklinik. Efterfølgende sendte klinikens ejer hende en e-mail med spørgsmål om hendes eventuelle planer om graviditet. Han tilkendegav samtidig, at det ville være

uhensigtsmæssigt, hvis hun blev gravid inden for en længere periode efter ansættelsen. Kvinden svarede, at hun ikke havde planer om at blive gravid, og hun blev tilbudt stillingen.

Nævnet vurderede, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling på grund af køn. Da kvindens oplysning om, at hun ikke havde planer om graviditet, havde haft betydning for klinikejerens vurdering af hendes ansøgning og tilbuddet om ansættelse, var det ikke heroverfor godtgjort, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Kvinden blev tilkendt en godtgørelse på 10.000 kroner. Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse blev der lagt vægt på karakteren og alvoren af krænkelsen, herunder det forhold, at hun blev tilbudt stillingen.

Klager fik medhold og godtgørelse

[Kvindelig jobansøger blev spurgt om sine planer for graviditet \(J. nr. 2016-6810-13463\); \(J. nr. 2016-6810-10771\)](#)

### **Mand blev ikke taget i betragtning som ekspedient i en bagerbutik**

En mand henvendte sig i en bagerbutik for at søge en stilling som ekspedient. Manden fik oplyst, at der kun var piger ansat i butikken, da de ansatte bar små korte forklæder. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at manden herved havde påvist faktiske omstændigheder for, at han havde været udsat for forskelsbehandling, idet han på grund af sit køn ikke kom i betragtning til stillingen. Bagerbutikken havde ikke godtgjort, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 25.000 kr.

[Mand blev ikke taget i betragtning som ekspedient i en bagerbutik \(J. nr. 2016-6810-43344\)](#)

### **Honorering for deltagelse i en døgnvagtordning under barselsorlov**

En kommune varslede ophør af det årlige funktionstillæg for de medarbejdere, der deltog i døgnvagtordning, da honoreringen fremover skulle foregå på anden vis. En socialrådgiver, der deltog i ordningen, fik af sin leder i en mail oplyst, at hun ikke ville modtage betaling for deltagelse i ordningen under sin barselsorlov. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at lederens mail til socialrådgiveren efter sit indhold var i strid med ligebehandlingsloven. Da kommunen imidlertid efterfølgende havde skrevet til socialrådgiveren, at hun under sin orlov ville blive honoreret på lige fod med andre deltagere i ordningen, var der ikke grundlag for at give hende medhold.

[Honorering for deltagelse i en døgnvagtordning under barselsorlov \(J. nr. 2016-6810-19014\)](#)

### **Vilkår for en delestilling mellem ægtefæller blev ændret efter meddelelse om graviditet**

Administrationen på X søgte to håndværkere med familier til fuldtidsansættelse på øen. Ifølge stillingsannoncen kunne ægtefællerne tilbydes en mindre del af den enkelte stilling (eksempelvis 10

procent) passende med ægtefællernes kompetencer. Klagers ægtefælle fik ansættelse på øen i to år, og efter ankomsten til øen var der drøftelser mellem klager og øens administration om hendes overtagelse af en del af ægtefællens stilling. Inden en delestilling og ansættelsesbevis var kommet på plads, oplyste klager, at hun var gravid og senere ville afholde barselsorlov. Øens administration satte herefter de videre drøftelser om en delestilling i bero, og ægtefællerne fik fremlagt en oversigt over det uhensigtsmæssige i, at klager overtog en del af ægtefællens stilling i forbindelse med barselsorlov, blandt andet fordi hun ikke var berettiget til løn eller dagpenge under barsel, og ægtefællen alene ville blive aflønnet for 30 timer. Der blev herefter indgået en tidsbegrænset ansættelse for klager frem til barselsorloven. Kvinden mente sig forskelsbehandlet på grund af køn, da hendes vilkår for ansættelse blev ændret, da hun oplyste om sin graviditet.

Der var for nævnet tvivl om, hvilken aftale, der var indgået i forhold til tidspunktet og vilkårene for at dele ægtefællens stilling i to, samt hvilken aftale der blev indgået i forhold til den tidsbegrænsede ansættelse frem til barselsorlov.

En afklaring heraf krævede bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer, der ikke kan ske ved nævnet.

[Vilkår for en delestilling mellem ægtefæller blev ændret efter meddelelse om graviditet \(J. nr. 2016-6810-10772\)](#)

### **Job som bartender**

En mand henvendte sig til en bar med ønske om at få ansættelse som bartender. Baren oplyste, at de i øjeblikket søgte en kvindelig bartender, og at de ville gøre opmærksom på, at baren var beliggende på den anden side af Storebælt i forhold til, hvor klager var bosiddende.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at klager ikke havde fået direkte afslag på henvendelsen, og at indklagede hovedsageligt lagde vægt på klagers bopæl og ikke hans køn.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Job som bartender \(J. nr. 2016-6810-09622\)](#)

### **Afslag på ansøgning på grund af køn**

En mand søgte en stilling som mediegrafiker i en virksomhed, der specialiserede sig i salg af badetøj og nattøj til erhvervskunder. Han fik afslag på ansøgningen, da virksomheden foretrak at ansætte en kvinde. Dette var direkte forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsloven, fastslog nævnet. Virksomheden havde ikke benyttet sig af muligheden for at søge dispensation til at fravige forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn.

Manden fik derfor medhold samt godtgørelse på 25.000 kr.



[Afslag på ansøgning på grund af køn \(J. nr. 2016-6810-08818\)](#)

### **Kvinde søgte uopfordret en stilling som afrydder på en bar**

En kvinde søgte uopfordret på Facebook en stilling som afrydder på indklagede bar. Indklagede svarede, at de ikke ansatte piger som afrydder, da det var en fysisk krævende stilling, men at hun altid kunne søge et job hos dem, da de altid var på udgik efter nyt personale. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at besvarelse af en uopfordret henvendelse ikke kan sidestilles med en jobannonce. Indklagede bar havde derfor ikke overtrådt ligebehandlingslovens forbud mod annoncering ved besvarelsen af klagers henvendelse. Da klager ikke henvendte sig til indklagede på baggrund af et konkret opslag, og der ikke forelå oplysninger om, at klager efterfølgende fremsendte en egentlig ansøgning, som hun blev opfordret til, var besvarelsen alene ikke tilstrækkelig til at skabe en formodning for forskelsbehandling på grund af køn.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Kvinde søgte uopfordret en stilling som afrydder på en bar \(J. nr. 2015-6811-41374\)](#)

### **Ændret arbejdssted samt manglende lønregulering og lønsamtale i forbindelse med barselsorlov**

En butikschef fik ændret sit arbejdssted til en anden butik, mens hun var på barselsorlov. I klagers kontrakt stod, at arbejdsstedet, ved udløb af klagers tidsbegrænsede stilling, ville være et andet sted i Storkøbenhavn. Klager mente, at ansættelsesforholdet var ophørt grundet arbejdsgivers forhold. Klager henviste til, at forflyttelsen indebar forøget transporttid og mente, at forflyttelsen forringede hendes indtjeningsmuligheder. Nævnet fandt, at ændringen af arbejdsstedet og en mulig ændring i indtjeningen ikke kunne sidestilles med en opsigelse, samt at et muligt udsving i muligheden for at oppebære bonus ville være inden for rammerne af, hvad klager efter ansættelseskontrakten med rimelighed måtte tåle.

Klager fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Nævnet fandt også, at hverken køn eller afholdelse af barselsorlov helt eller delvist var årsag til, at klager ikke var blevet indkaldt til lønsamtale og lønreguleret. De øvrige ansatte havde ikke været til lønsamtaler under klagers barselsorlov.

Klager fik derfor heller ikke medhold i denne del af klagen.

[Ændret arbejdssted samt manglende lønregulering og lønsamtale i forbindelse med barselsorlov \(J. nr. 2015-6810-03775\)](#)

## **Stillingsannoncer**

### **En bank søgte en piccoline til ansættelse**

En bank søgte en piccoline til ansættelse. En mand klagede til Ligebehandlingsnævnet og oplyste, at han havde søgt stillingen. Der var ikke grundlag for at fastslå, at ordet piccoline i dag opfattes som kønsbestemt,

og at der ved annoncering ligger en tilkendegivelse om, at der foretrækkes kvindelige ansøgere. Der forelå ikke oplysninger i sagen, der godtgjorde, at banken faktisk havde modtaget mandens ansøgning, og han havde derfor ikke påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at banken havde foretaget en vurdering af en ansøgning fra ham i forbindelse med den opslåede stilling.

Manden fik derfor ikke medhold.

[En bank søgte en piccoline til ansættelse \(J. nr. 2015-6810-36347\)](#)

### **Tøjbutik søgte en kvinde/pige til forretningens pigeafdeling**

En tøjforretning på Sjælland søgte en kvinde/pige til fuldtidsansættelse i forretningens pigeafdeling. En mand søgte stillingen og fik afslag på grund af sit køn. Forretningen gjorde gældende, at manden reelt ikke var interesseret i stillingen, blandt andet fordi han var bosat i Jylland. Manden oplyste, at han søgte stillinger i store dele af Danmark. Da forretningen alene havde søgt kvinder og piger til ansættelse, var annonceringsforbuddet i ligebehandlingsloven overtrådt. Derudover havde forretningen handlet i strid med loven, da manden ikke kunne komme i betragtning til stillingen på grund af sit køn.

Manden fik medhold og godtgørelse på 12.500 kr.

[Tøjbutik søgte en kvinde/pige til forretningens pigeafdeling \(J. nr. 2016-6810-33090\)](#)

### **En udbudt specialkørsel var ikke kønsdiskriminerende**

Et taxiselskab havde udbudt en specialkørsel til selskabets vognmænd. Ifølge kørselsbeskrivelsen var kunden en 14-årig pige med udpræget angst, og det var blandt andet et krav, at chaufføren ikke havde skæg. En chauffør klagede herover, da han mente, at der var tale om forskelsbehandling af mænd. Nævnet vurderede, at chaufføren ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sit køn, da kravet i specialopgaven ikke relaterede sig til køn, men til skægvekst, og da mænd uden skæg havde samme mulighed for at byde ind på opgaven som kvinder.

Chaufføren fik derfor ikke medhold.

[En udbudt specialkørsel var ikke kønsdiskriminerende \(J. nr. 2016-6810-32292\)](#)

### **En kvinde fik afslag på ansættelse i en forlystelse**

En forlystelse søgte en mand til ansættelse. Forlystelsen indebar, at medarbejderen falder ned på et underlag fra en højde på 3,2 meter, når en knap aktiveres. En kvinde søgte stillingen og fik afslag med den begrundelse, at pigers underliv kunne blive ødelagt af at falde ned så mange gange om dagen. Da der ikke var oplyst om særlige bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forhold til den pågældende stilling, når beskyttelsen ikke er forbundet med graviditet og fødsel, og da der efter det oplyste ikke var søgt om dispensation efter ligebehandlingsloven, havde arbejdsgiveren handlet i strid med loven, både i forhold til jobopslaget og i forhold til afslaget på kvindens ansøgning.

Kvinden fik medhold og godtgørelse på 1.000 kr.

[En kvinde fik afslag på ansættelse i en forlystelse \(J. nr. 2016-6810-30492\)](#)

### **Diskotek annoncerede efter en garderobepige på Facebook**

Et diskotek havde opslået en stillingsannonce på Facebook, hvori de annoncerede efter en garderobepige. Klager, der er mand, søgte stillingen pr. mail, og han skrev efterfølgende en besked til indklagede på Facebook. En medarbejder hos indklagede svarede klager på Facebook, at diskoteket kun søgte efter garderobepiger. Nævnet vurderede, at stillingsannoncen og det forhold, at klager ikke blev taget i betragtning til stillingen var i strid med ligestillingsloven. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 5.000 kr.

[Diskotek annoncerede efter en garderobepige på Facebook \(J. nr. 2016-6810-14542\)](#)

### **Forlystelsespark søgte mænd til ansættelse i en ny forlystelse**

En kvindelig musiker klagede over, at en forlystelsespark søgte mænd til ansættelse i en ny børneforlystelse. Det fremgik af karakterbeskrivelse og visuel inspiration til forlystelsen, at personerne, der søgtes til ansættelse, skulle optræde som en mandlig komponist i en musikkaravane.

Ligestillingsnævnet vurderede, at det ikke var hensigten med ligestillingsloven at begrænse den kunstneriske frihed i forbindelse med søgning efter personer af et bestemt køn til brug for teater eller lignende.

Kvinden fik derfor ikke medhold.

[Forlystelsespark søgte mænd til ansættelse i en ny forlystelse \(J. nr. 2015-6810-54688\)](#)

### **Forretning annoncerede efter "piger" på minimum 25 år**

En forretning med take away-mad søgte på Facebook efter to deltidsansatte "piger" på minimum 25 år. En kvinde på 22 år kontaktede indklagede på Facebook, der skrev tilbage, at de stadig manglede en medarbejder, og opfordrede klager til at komme forbi til en samtale. Det var i strid med forskelsbehandlingsloven og ligestillingsloven, at der ved annoncering foretrækkes personer af bestemt køn og alder. Klager fik derfor medhold i denne del af klagen. Klager blev tilbudt en samtale, og havde derfor ikke påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun konkret havde været udsat for forskelsbehandling. Klager fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.

[Forretning annoncerede efter "piger" på minimum 25 år \(J. nr. 2016-6810-06405\)](#)

### **Tøjbutik søgte efter en kvindelig medarbejder på minimum 22 år**

En tøjbutik søgte efter en kvindelig medarbejder på minimum 22 år til en deltidsstilling. En 18-årig mand søgte stillingen og fik afslag med henvisning til, at der var stor konkurrence og mange ansøgere. I stedet blev to kvinder på henholdsvis 21 og 24 år ansat. Nævnet vurderede, at stillingsopslaget var i strid med

forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven. Klager fik derfor medhold i denne del af klagen. Klager fik ingen godtgørelse, da nævnet også vurderede, at det var afgørende for indklagede, at klager ikke havde den erfaring og engagement, som efter indklagedes opfattelse var nødvendig i den pågældende tøjbutik.

[Tøjbutik søgte efter en kvindelig medarbejder på minimum 22 år \(J. nr. 2016-6810-00312\)](#)

### **En mand fik afslag på sin jobansøgning på grund af sit køn**

En mand søgte en deltidsstilling i en lingeri- og modeforretning. Stillingen var slået op på en medarbejders facebookprofil, og det fremgik, at forretningen søgte en "smilende og selvstændig pige". Manden fik afslag på sin ansøgning med henvisning til sit køn. I det omfang forretningen måtte være ansvarlig for stillingsopslaget, havde forretningen handlet i strid med forbuddet mod annoncering efter personer af et bestemt køn. Da klager havde fået afslag på grund af køn, havde han påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling, og forretningen havde ikke løftet bevisbyrden for, at der ikke var sket forskelsbehandling. Forretningens oplysning om, at der ikke på baggrund af opslaget var ansat en medarbejder, kunne ikke føre til et ændret resultat.

Klager fik derfor medhold samt godtgørelse på 5.000 kr.

[En mand fik afslag på sin jobansøgning på grund af sit køn \(J. nr. 2015-6811-35784\)](#)

### **Daginstitution søgte efter en køkkendame**

En mand fik afslag på ansøgning til en stilling som køkkendame i en daginstitution. I stillingsopslaget stod tillige, at den indklagede kommune ønskede at afspejle samfundet. De opfordrede derfor kvinder og mænd uanset alder, religion, handicap og etnisk baggrund til at søge. Ligebehandlingsnævnet fandt ikke grundlag for at fastslå, at der ved annonceringen lå en tilkendegivelse af, at der blev foretrukket kvindelige ansøgere. Indklagede havde derfor ikke handlet i strid med annonceringsbestemmelsen i ligebehandlingsloven. Klager havde ikke påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at det var på grund af klagers køn, at han ikke blev indkaldt til samtale eller tilbudt stillingen.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Daginstitution søgte efter en køkkendame \(J. nr. 2015-6810-44343\)](#)

### **Klage over at indklagede søgte "en modebevidst unge pige"**

En tøjbutik søgte ifølge en stillingsannonce "en modebevidst ung pige med lyst til at arbejde med smart tøj (...)." Klager, der var mand, indgav sin klage til Ligebehandlingsnævnet den 5. oktober 2015, og sagen var derfor ikke omfattet af de nye regler om retlig interesse i ligebehandlingsnævnetsloven per 1. januar 2016. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at annoncen var i strid med ligebehandlingsloven.

Klager fik derfor medhold i sin klage.

Klager havde efter det oplyste ikke søgt stillingen. Herefter, og da bestemmelsen i ligebehandlingsloven om godtgørelse ikke omfatter overtrædelse af annonceringsforbuddet, blev klager ikke tilkendt nogen godtgørelse.

[Klage over at indklagede søgte "en modebevidst unge pige" \(J. nr. 2015-6810-46273\)](#)

### **Butik søgte efter ung pige over 18 år til assistance**

En butik søgte efter en pige til et fritidsjob. En mand søgte jobbet, og fik ikke svar på ansøgningen. Det var i strid med annonceringsbestemmelsen i ligebehandlingsloven, at butikken annoncerede efter en pige. Butikken havde ikke løftet bevisbyrden for, at klagers køn ikke indgik i vurderingen af, at han på baggrund af sin ansøgning ikke kom i betragtning til jobbet. Butikken havde derfor handlet i strid med ligebehandlingsloven.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 5.000 kr.

[Butik søgte efter ung pige over 18 år til assistance \(J. nr. 2015-6811-29130\)](#)

### **Klage over at indklagede søgte "en moden kvinde"**

En tøjbutik søgte ifølge en stillingsannonce "en moden kvinde, som kan hjælpe med at klæde vores kunder fint på (...)." Klager, der var mand, indgav sin klage til Ligebehandlingsnævnet den 5. oktober 2015, og sagen var derfor ikke omfattet af de nye regler om retlig interesse i ligebehandlingsnævnetsloven per 1. januar 2016. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at annoncen var i strid med ligebehandlingsloven.

Klager fik derfor medhold i sin klage.

Klager havde efter det oplyste ikke søgt stillingen. Herefter, og da bestemmelsen i ligebehandlingsloven om godtgørelse ikke omfatter overtrædelse af annonceringsforbuddet, blev klager ikke tilkendt nogen godtgørelse.

[Klage over at indklagede søgte "en moden kvinde" \(J. nr. 2015-6810-46269\)](#)

### **Annoncering efter piger og kvinder til ansættelse i pølsevogn**

En pølsevogn havde i en stillingsannonce søgt en kvinde på 35 til 40 år samt piger i alderen 16 til 18 år til ansættelse. Ligebehandlingsnævnet vurderede at pølsevognen havde handlet i strid med forbuddet mod annoncering efter personer af bestemt køn og alder.

Klager fik derfor medhold i klagen.

Da klager ikke havde søgt jobbet, fik han ikke godtgørelse.

[Annoncering efter piger og kvinder til ansættelse i pølsevogn \(J. nr. 2015-6811-34441\)](#)

### **Isbar søgte efter kvinder mellem 15 og 17 år til sæsonarbejde**

En 26-årig mand bosiddende i København klagede over et jobopslag fra en isbar i Nordjylland, som søgte efter kvinder mellem 15 og 17 år til sæsonarbejde. Klager var uforstående overfor, at det forventes, at kvindelige ekspedienter er bedre egnede end mandlige. Klager ønskede, at der annonceres ud fra idéen om, at mænd og kvinder har samme muligheder for at kvalificere sig til jobbet. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at klager ikke i forbindelse med annonceringen havde været direkte berørt af den påståede forskelsbehandling på en sådan måde, at han havde en individuel og aktuel interesse i sagen (retlig interesse).

Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen

[Isbar søgte efter kvinder mellem 15 og 17 år til sæsonarbejde \(J. nr. 2016-6810-05107\)](#)

### **Forskellige priser**

#### **Kun en damecykel var på tilbud**

En mand klagede over, at en virksomhed i en af sine butikker havde en damecykel på tilbud, mens herremodellen kun kunne købes på virksomhedens internetside til fuld pris. Der var ikke tale om forskelsbehandling på grund af køn, idet både mænd og kvinder kunne købe de cykler, der var til salg med rabat, uanset om der var tale om en herre- eller damemodel.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Kun en damecykel var på tilbud \(J. nr. 2015-6811-41607\)](#)

#### **Nægtet ydelsen "herreklip"**

Det var i strid med ligestillingsloven, at klager, der efter sine egne oplysninger fysisk fremstår som en kvinde, blev udelukket fra ydelsen "herreklip".

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 2.500 kr.

[Nægtet ydelsen "herreklip" \(J. nr. 2016-6811-32832\)](#)

#### **Klage over arrangement målrettet kvinder indbragt 11 måneder efter afholdelse**

En bar afholdt den 20. december 2014 "ladies night". Klager, der er en mand, havde været på baren den pågældende aften. Klagen, der omhandler påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med priser på drikkevarer, blev indgivet den 19. november 2015. Nævnet fandt, at klager havde udvist retsfortabende passivitet, der afskar ham fra nu at gøre et eventuelt krav gældende.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[Klage over arrangement målrettet kvinder indbragt 11 måneder efter afholdelse \(J. nr. 2015-6811-55156\)](#)

### **Kvinder fik rabat ved tilmelding til cykelløb**

Det var i strid med ligestillingsloven, at en sportsarrangør alene tilbød kvindelige deltagere rabat ved tilmelding til et cykelløb, mens mandlige deltagere ikke blev tilbudt en tilsvarende rabat.

Forskelsbehandlingen kunne ikke anses for at være begrundet i et legitimt formål.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 2.500 kr.

[Kvinder fik rabat ved tilmelding til cykelløb \(J. nr. 2016-6811-05610\)](#)

### **Gratis cocktails til piger**

Det var i strid med ligestillingsloven, at en bar tilbød kvindelige gæster gratis cocktails, mens mænd skulle betale for cocktails.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 2.500 kr.

[Gratis cocktails til piger \(J. nr. 2015-6811-19446\)](#)

## **Reklame**

### **Kvinde fandt reklame for tøjfirma kønsdiskriminerende**

En kvinde fandt en reklame for et dametøjsmærke diskriminerende, da den fremstillede en nøgen kvinde kun iført trusser og sko. Et krav om retlig interesse blev indsat i Lov om Ligebehandlingsnævnet med virkning fra 1. januar 2016, og kvinden havde indgivet klagen efter dette tidspunkt. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at kvinden ikke havde været direkte berørt af den påståede forskelsbehandling på en sådan måde, at hun havde en individuel og aktuel interesse i sagen.

Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Kvinde fandt reklame for tøjfirma kønsdiskriminerende \(J. nr. 2016-6811-05444\)](#)

### **Kvinde fandt reklame for pelsfirma kønsdiskriminerende**

En kvinde fandt en reklame for et pelsfirma diskriminerende, da den havde teksten "HAPPY WIFE. HAPPY LIFE" samt et billede af en kvinde i pels liggende på en sportsvogn. Et krav om retlig interesse blev indsat i Lov om Ligebehandlingsnævnet med virkning fra 1. januar 2016, og kvinden havde indgivet klagen efter dette tidspunkt. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at kvinden ikke havde været direkte berørt af den påståede forskelsbehandling på en sådan måde, at hun havde en individuel og aktuel interesse i sagen.

Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Kvinde fandt reklame for pelsfirma kønsdiskriminerende \(J. nr. 2016-6811-05461\)](#)

### **Kvinde fandt reklame for natklub kønsdiskriminerende**

En kvinde fandt en reklame for en natklub diskriminerende, da den havde et billede af en kvinde i en udfordrende posering med en tilhørende tekst "RIGTIGEMÆNDMØDESP[indklagede]". Et krav om retlig interesse blev indsat i Lov om Ligebehandlingsnævnet med virkning fra 1. januar 2016, og kvinden havde indgivet klagen efter dette tidspunkt. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at kvinden ikke havde været direkte berørt af den påståede forskelsbehandling på en sådan måde, at hun havde en individuel og aktuel interesse i sagen.

Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen

[Kvinde fandt reklame for natklub kønsdiskriminerende \(J. nr. 2016-6811-05466\)](#)

### **Kvinde fandt reklame for butterflies kønsdiskriminerende**

En kvinde fandt en reklame for butterflies diskriminerende, da den havde et billede af kvinder i en udfordrende påklædning. Et krav om retlig interesse blev indsat i Lov om Ligebehandlingsnævnet med virkning fra 1. januar 2016, og kvinden havde indgivet klagen efter dette tidspunkt. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at kvinden ikke havde været direkte berørt af den påståede forskelsbehandling på en sådan måde, at hun havde en individuel og aktuel interesse i sagen.

Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Kvinde fandt reklame for butterflies kønsdiskriminerende \(J. nr. 2016-6811-10773\)](#)

### **Kvinde fandt reklame for glasløsninger kønsdiskriminerende**

En kvinde fandt en reklame for glasløsninger diskriminerende, da den havde et billede af en kvinde kun dækket af et badeforhæng som motiv. Et krav om retlig interesse blev indsat i Lov om Ligebehandlingsnævnet med virkning fra 1. januar 2016, og kvinden havde indgivet klagen efter dette tidspunkt. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at kvinden ikke havde været direkte berørt af den påståede forskelsbehandling på en sådan måde, at hun havde en individuel og aktuel interesse i sagen.

Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Kvinde fandt reklame for glasløsninger kønsdiskriminerende \(J. nr. 2016-6811-10774\)](#)

### **Kvinde fandt reklame for toiletsæde kønsdiskriminerende**

En kvinde fandt en reklame for toiletsæde diskriminerende, da den havde benyttet teksten "DER ER SÅ MEGET KUN KVINDER FORSTÅR", som klager mente reproducerede forældede kønsstereotyper. Et krav om retlig interesse blev indsat i Lov om Ligebehandlingsnævnet med virkning fra 1. januar 2016, og kvinden havde indgivet klagen efter dette tidspunkt. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at kvinden ikke havde



været direkte berørt af den påståede forskelsbehandling på en sådan måde, at hun havde en individuel og aktuel interesse i sagen.

Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Kvinde fandt reklame for toiletsæde kønsdiskriminerende \(J. nr. 2016-6811-10777\)](#)

### **Kvinde fandt reklame for byggerimesse kønsdiskriminerende**

En kvinde fandt en reklame for en byggerimesse diskriminerende, da der var et billede af en letpåkædet kvinde med håndværkerbælte. Et krav om retlig interesse blev indsat i Lov om Ligebehandlingsnævnet med virkning fra 1. januar 2016, og kvinden havde indgivet klagen efter dette tidspunkt. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at kvinden ikke havde været direkte berørt af den påståede forskelsbehandling på en sådan måde, at hun havde en individuel og aktuel interesse i sagen.

Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Kvinde fandt reklame for byggerimesse kønsdiskriminerende \(J. nr. 2016-6811-12000\)](#)

### **Kvinde fandt reklame for renseri kønsdiskriminerende**

En kvinde fandt en reklame for et renseri diskriminerende, der havde et billede af en kvinde i bar overkrop foran en høstak med den tilhørende tekst: ”Overskrak din kone... Kom hjem med nystrøgede skjorter...”. Et krav om retlig interesse blev indsat i Lov om Ligebehandlingsnævnet med virkning fra 1. januar 2016, og kvinden havde indgivet klagen efter dette tidspunkt. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at kvinden ikke havde været direkte berørt af den påståede forskelsbehandling på en sådan måde, at hun havde en individuel og aktuel interesse i sagen.

Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Kvinde fandt reklame for renseri kønsdiskriminerende \(J. nr. 2016-6811-12002\)](#)

### **Kvinde fandt reklame for et privathospital kønsdiskriminerende**

En kvinde fandt en reklame for et privathospital diskriminerende, da hospitalet anvendte et billede af en kvinde med en slank og sund krop samt teksten ”FEDT” og ”20-25 % MINDRE UDEN KNIV”. Et krav om retlig interesse blev indsat i Lov om Ligebehandlingsnævnet med virkning fra 1. januar 2016, og kvinden havde indgivet klagen efter dette tidspunkt. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at kvinden ikke havde været direkte berørt af den påståede forskelsbehandling på en sådan måde, at hun havde en individuel og aktuel interesse i sagen.

Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Kvinde fandt reklame for et privathospital kønsdiskriminerende \(J. nr. 2016-6811-14196\)](#)

### **Reklame fremstillede mænd som salgbare sexobjekter**

En mand klagede over en tv-reklame for en spillevirksomhed, som efter klagers opfattelse fremstillede mænd som salgbare sexobjekter. Klager fandt, at tv-reklamen var krænkende for det mandlige køn. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at klager ikke i forbindelse med reklamefilmen havde været direkte berørt af den påståede forskelsbehandling på en sådan måde, at han havde en individuel og aktuel interesse (retlig interesse) i sagen.

Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Reklame fremstillede mænd som salgbare sexobjekter \(J. nr. 2016-6811-02951\)](#)

### **Mand fandt en rejse forbeholdt kvinder for diskriminerende**

En mand havde søgt på "pigetur" på internettet og faldet over en tur til Marokko, som kun var forbeholdt kvinder. Manden følte sig stødt over, at han ikke kunne deltage og klagede herefter til Ligebehandlingsnævnet. Et krav om retlig interesse blev indsat i Lov om Ligebehandlingsnævnet med virkning fra 1. januar 2016, og manden havde indgivet klagen efter dette tidspunkt. Manden havde ikke forsøgt at deltage i rejsen. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at han ikke havde været direkte berørt af den påståede forskelsbehandling på en sådan måde, at han havde en individuel og aktuel interesse i sagen.

Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Mand fandt en rejse forbeholdt kvinder for diskriminerende \(J. nr. 2016-6811-09797\)](#)

## **Chikane**

### **Squashcenters reklameplakat var ikke kønsdiskriminerende**

En kvinde klagede over, at et squashcenter på en reklameplakat viste et billede af en foroverbøjet kvinde i shorts og top. Kvinden mente, at reklamen var kønsdiskriminerende. Nævnet fandt, at reklamen ikke kunne anses for at være chikane i relation til køn eller sexchikane.

Kvinden fik derfor ikke medhold.

[Squashcenters reklameplakat var ikke kønsdiskriminerende \(J. nr. 2015-6811-55702\); \(J. nr. 2015-6811-58828\)](#)

## **Øvrige**

### **Udelukkende kvindelige ansatte måtte hjælpe børn ved toiletbesøg, ble- og tøjskiftning**

En børnehave havde personalemæssige retningslinjer om, at det udelukkende var de kvindelige ansatte, der hjalp børnene ved toiletbesøg, ble- og tøjskiftning. Klager havde ikke været direkte berørt af den

påståede forskelsbehandling på en sådan måde, at klager havde en individuel og aktuel interesse i sagen. Kravet om, at klager skal have retlig interesse, blev indsat i lov om Ligebehandlingsnævnet med virkning fra den 1. januar 2016.

Nævnet afviste derfor klagen.

[Udelukkende kvindelige ansatte måtte hjælpe børn ved toiletbesøg, ble- og tøjskiftning \(J. nr. 2016-6810-31169\); \(J. nr. 2016-6810-31120\); \(J. nr. 2016-6810-31126\); \(J. nr. 2016-6810-31175\); \(J. nr. 2016-6810-31147\); \(J. nr. 2016-6810-31158\); \(J. nr. 2016-6810-31148\)](#)

### **Mand uden retlig interesse i uddeling af kvindepris**

Nævnet kunne ikke behandle en klage fra en mand over, at en kvindepris var givet til danske sygeplejersker, da han ikke havde en individuel og aktuel interesse i sagen.

Klagen blev derfor afvist på grund af manglende retlig interesse.

[Mand uden retlig interesse i uddeling af kvindepris \(J. nr. 2016-6811-48690\)](#)

### **36-årig mand fik slettet sin profil på datingside for unge**

En 36-årig mand fik slettet sin profil på en datingside, der var målrettet unge. Begrundelsen var, at manden ikke længere opfyldte brugerbetingelserne om alder. Manden mente sig forskelsbehandlet på grund af sit køn, blandt andet fordi en 39-årig kvinde stadig var aktiv på datingsiden. Klager havde ikke påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sit køn.

Klager fik ikke medhold.

[36-årig mand fik slettet sin profil på datingside for unge \(J. nr. 2016-6811-22291\)](#)

### **Børne- og ungedydelse og særligt børnetilskud til pensionister udbetales til moderen**

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en mands klage over, at børne- og ungedydelsen og det særlige tilskud til pensionister som udgangspunkt udbetales til moderen. Bestemmelserne herom er fastsat ved lov, og det tilkommer den danske lovgivningsmagt som enekompetent at fastsætte lovregler på dette område.

Klagen blev derfor afvist.

[Børne- og ungedydelse og særligt børnetilskud til pensionister udbetales til moderen \(J. nr. 2016-6811-05535\)](#)

### **Kønssammensætning ved behandling af og afgørelse i klagesag var ikke i strid med ligestillingsloven**

I forbindelse med en bodelingssag klagede en kvinde over en advokat for tilsidesættelse af god advokatskik ved at repræsentere den tidligere ægtefælle under bodelingssagen. Den mandlige advokat var tidligere

kvinden og kvindens tidligere ægtefælles fælles advokat. Indklagede traf afgørelse om, at advokaten ikke havde tilsidesat god advokatskik. Kvinden klagede herefter til Ligebehandlingsnævnet over kønssammensætningen i indklagede, da der ikke var kvinder repræsenteret ved afgørelsen. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at det forhold, at der deltog tre mandlige medlemmer i klagesagens behandling og afgørelse ikke i sig selv skabte en formodning for forskelsbehandling på grund af køn. Der forelå ikke i øvrigt oplysninger, der gav grundlag for at antage, at ligestillingsloven var overtrådt.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Kønssammensætning ved behandling af og afgørelse i klagesag var ikke i strid med ligestillingsloven \(J. nr. 2016-6811-19706\)](#)

### **En far blev opfordret til alene at være medansøger ved pladsanvisning**

En kommune opfordrede på deres hjemmeside til, at moren blev registreret som ansøger og faren som medansøger ved den digitale pladsanvisning til børn. Selvom indklagede ændrede hjemmesidens tekst under sagens behandling, havde indklagede udsat faren for forskelsbehandling på grund af køn.

Faren fik derfor medhold i klagen og en godtgørelse på 2.500 kr.

[En far blev opfordret til alene at være medansøger ved pladsanvisning \(J. nr. 2016-6811-09692\)](#)

### **En far modtog ikke digital post om sin datter fra den kommunale tandpleje**

En far modtog ikke digital post fra den kommunale tandpleje i forbindelse med, at der skulle foretages valg af tandklinik til datteren. Meddelelserne herom blev kun sendt til datterens mor. Forældrene bor sammen og har fælles forældremyndighed over datteren. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at den kommunale tandplejes praksis var i strid med ligestillingsloven. Klager fik derfor medhold.

[En far modtog ikke digital post om sin datter fra den kommunale tandpleje \(J. nr. 2015-6811-57330\)](#)

### **En far modtog ikke digital post om sin datter fra et regionshospital**

En far modtog ikke digital post om bl.a. indkaldelser af sin datter fra et regionshospital. Klager er ikke samlevende med datterens mor. Forældrene har fælles forældremyndighed over datteren. Indklagede oplyste, at regionens systemer fungerer således, at indkaldelsesbreve og anden information bliver sendt til barnet, til den adresse, som barnets cpr.nr. er tilknyttet. Udgangspunktet er, at barnets cpr.nr. er tilknyttet den forælder, som er barnets bopælsforælder. Indkaldelsesbreve og informationer omkring barnet bliver sendt til bopælsforælderens adresse, og ikke også til samværsforælderens adresse. Indklagede har under forløbet tilbudt klager at notere i datterens journal, at begge forældre skulle modtage information om barnet. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at indklagede ikke havde handlet i strid med ligestillingsloven. Klager fik derfor ikke medhold.

[En far modtog ikke digital post om sin datter fra et regionshospital \(J. nr. 2015-6811-31383\)](#)

### **Drenge måtte ikke gå i en gruppe i et shopping center**

En dreng blev sammen med fire andre drenge af centervagten i et shopping center bedt om at splitte gruppe op., idet drenge ikke måtte gå sammen i grupper på over tre personer. Klager oplevede samme behandling ved senere besøg i centret med sin klasse. Nævnet vurderede, at klager var blevet forskelsbehandlet på grund af sit køn.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 2.500 kr.

[Drenge måtte ikke gå i en gruppe i et shopping center \(J. nr. 2016-6811-10846\)](#)

### **En far mente sig forskelsbehandlet af kommunen i forbindelse med behandling af sag om forældremyndighed og bopæl**

En far til to sønner havde siden 2009 haft fuld forældremyndighed over den ældste af de to drenge, og havde haft dem begge boende siden 2007. Kommunen iværksatte på grundlag af bekymringsbreve fra skolen en undersøgelse af klagers forældreevne. Børnenes mor forsøgte i 2014 gennem statsforvaltningen, at få en ny samværsordning med sønnerne, og indgav for retten en sag om fuld forældremyndighed og bopæl for sønnerne. Børnenes far mente, at han var blevet forskelsbehandlet på grund af sit køn i forbindelse med sagsbehandlingen i kommunen. Ligebehandlingsnævnet vurderede imidlertid, at klager ikke var kommet med oplysninger, som tydede på, at han var blevet forskelsbehandlet på grund af køn.

Klager fik derfor ikke medhold.

[En far mente sig forskelsbehandlet af kommunen i forbindelse med behandling af sag om forældremyndighed og bopæl \(J. nr. 2015-6811-42816\)](#)

### **Påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med koncert**

Klager gjorde gældende, at hendes to drenge på 8 og 11 år blev udsat for forskelsbehandling under en festivalkoncert med et populært dansk drengeband, da de blev bedt om at forlade koncertteltet med besked om, at ingen af hankøn måtte være inde i teltet under koncerten af hensyn til sikkerheden. Der var efter sagens oplysninger uenighed om, hvorvidt klagers sønner blev nægtet adgang til koncerten, og hvad baggrunden herfor i så fald var. Da dette alene kunne afklares ved mundtlige parts- og vidneforklaringer, kunne Ligebehandlingsnævnet ikke behandle sagen.

[Påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med koncert \(J. nr. 2015-6811-33128\)](#)

### **En far modtog ikke besked om hospitalsbehandling af datter på e-Boks**

Klagers datter kom til skade med sin arm. Klager tog med sin datter på hospitalet, hvor lægerne var i tvivl om, hvor vidt der burde opereres eller ej. Klager fik beskeden om, at den aftalte dato til yderligere undersøgelse ville blive bekræftet på e-Boks. Klager bor ikke sammen med datterens mor, og klager modtog ikke bekræftelsen i e-Boksen, da meddelelser fra hospitalet automatisk bliver sendt til moderen,

når der er fælles forældremyndighed. Nævnet vurderede, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling på grund af køn.

Klager fik derfor ikke medhold.

[En far modtog ikke besked om hospitalsbehandling af datter på e-Boks \(J. nr. 2015-6811-31977\)](#)

### **Kønsmæssig sammensætning af aktionærråd og bestyrelse**

Den kønsmæssige sammensætning af et aktionærråd i en regional aktionærkreds og en bestyrelse var ikke omfattet af Ligebehandlingsnævnets kompetence. Nævnet vurderede, at forholdet mellem en bank og (potentielle) medlemmer af bankens aktionærråd eller bestyrelse ikke er omfattet af ligebehandlingslovens anvendelsesområde. Ligebehandlingsnævnet vurderede samtidig, at en aktionærs mulighed for at opnå valg til en banks aktionærråd eller bestyrelse ikke er omfattet af ligestillingsloven.

Nævnet kunne derfor ikke behandle sagen.

[Kønsmæssig sammensætning af aktionærråd og bestyrelse \(J. nr. 2015-6811-12032\)](#)

### **En fysioterapeuts aftale om leje af praksisret blev opsagt under hendes graviditet**

Opsigelsen af lejeaftalen var begrundet med omstrukturering af klinikken. Der var på klinikken endnu en fysioterapeut A med en tilsvarende indlejeaftale som klager. Hans aftale blev opsagt samtidig med klagers og med samme begrundelse. Indklagede havde forud for opsigelsen forsøgt at sælge klinikken til klager og A, og indklagede havde i den forbindelse oplyst, at kontrakterne ville blive opsagt, hvis det ikke lykkedes at sælge klinikken. Efterfølgende indgik klager en lejeaftale med en tredje fysioterapeut. Denne aftale blev indgået på nye vilkår. A kontaktede selv indklagede og indgik en ny indlejeaftale på de nye vilkår. Indklagede fortsatte bestræbelserne på at afhænde klinikken, hvilket også lykkedes. Opsigelsen af klagers lejekontrakt var ikke udtryk for forskelsbehandling på grund af køn efter ligestillingslovens bestemmelser.

Klager fik derfor ikke medhold.

[En fysioterapeuts aftale om leje af praksisret blev opsagt under hendes graviditet. \(J. nr. 2015-6810-14634\)](#)

## **Etnicitet**

### **Adgangsforhold**

#### **Afvist ved indgangen til en bar**

En mand blev sammen med sin ven afvist af dørranden ved indgangen til en bar. Manden oplyste, at der blev henvist til hans etniske oprindelse. Baren oplyste, at de havde afvist manden på grund af hans adfærd. En afklaring af, om der ved afvisningen blev henvist til mandens etniske oprindelse kunne ikke ske ved nævnet.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Afvist ved indgangen til en bar \(J. nr. 2016-6811-10892\)](#)

### **En gruppe af tre venner blev afvist i døren til en natklub.**

Sagen er efterfølgende genoptaget forvaltningsretlig og afgørelse er ændret, se J. nr. 2016-6811-20540

Dørmanden begrundede afslaget med, at klagers poloshirt ikke var festlig nok. Klager har indiske rødder og et udenlandsk klingende navn. Klager havde efter afvisningen sagt skældsord efter dørmanden.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at klager havde påvist faktiske omstændigheder for forskelsbehandling. At klager senere havde opført sig upassende over for dørmanden, kan ikke have indflydelse på den oprindelige afvisning.

Klager fik derfor medhold.

[En gruppe af 3 venner blev afvist i døren til en natklub \(J. nr. 2015-6811-37255\)](#)

### **Genoptagelse af sag om afvisning i døren til en natklub**

Forvaltningsretlig genoptagelse af 2015-6811-37255

Klager havde i en tidligere truffet afgørelse fået medhold i, at han var blevet afvist ved indgangen til en bar på grund af sin etniske oprindelse og blev tilkendt en godtgørelse. Klager henvendte sig efterfølgende med nye oplysninger. Sagen blev genoptaget, og Ligebehandlingsnævnet vurderede herefter, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at han blev afvist ved indgangen på grund af sin etniske oprindelse.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[Genoptagelse af sag om afvisning i døren til en natklub \(J. nr. 2016-6811-20540\)](#)

### **Mand følte sig forskelsbehandlet af dagligvarebutik, da han returnerede kakaomælk**

En mand med et udenlandsk klingende navn havde efter det oplyste købt 36 kakaomælk i en butik. Han blev efterfølgende opmærksom på, at han kun havde fået 30 liter. Manden henvendte sig i butikken to uger senere, da han ønskede at returnere de 30 liter kakaomælk. Han ønskede også at få udbetalt et beløb svarende til prisen på seks liter kakaomælk. Butikken tog de 30 liter kakaomælk retur og afviste mandens krav om udbetaling af et beløb svarende til prisen på seks liter kakaomælk. Dette førte til en diskussion, og butikken udleverede seks liter kakaomælk til manden. Medarbejderne i butikken opfattede manden som truende i sin adfærd.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at der ikke var omstændigheder, der underbyggede, at butikkens vurdering af, at manden fremover ikke måtte komme i butikken, havde tilknytning til mandens etniske oprinde.se.

Manden fik derfor ikke medhold.

[Mand følte sig forskelsbehandlet af dagligvarebutik, da han returnerede kakaomælk \(J. nr. 2015-6811-57161\)](#)

### **Mand nægtet adgang til en bar**

En mand klagede over, at han sammen med tre venner blev nægtet adgang til en bar. De var alle af anden etnisk herkomst end dansk. Manden mente, at de blev nægtet adgang på grund af deres etniske oprindelse, da gæster af dansk oprindelse blev lukket ind. Der fandtes ikke materiale fra videoovervågning, der kunne belyse, om manden havde været ved baren, og dørmændene kunne ikke genkende manden efter at have fået forevist et foto. En afklaring af, om manden blev nægtet adgang den pågældende aften og årsagen hertil, måtte afklares ved mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan foregå ved nævnet.

Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Mand nægtet adgang til en bar \(J. nr. 2015-6811-38576\)](#)

### **Lettisk statsborger blev afvist i døren til natklub**

En lettisk statsborger blev afvist i døren til en natklub. Klager kommunikerede på engelsk i køen og foreviste på forlangende sit lettiske identitetskort, der imidlertid blev afvist som gyldig identifikation. Klager havde oplyst, at dørmændene direkte adspurgt sagde, at klubben ikke tillod folk fra udlandet at komme ind. Klager blev som den eneste i selskabet bedt om at vise sit gule sygesikringsbevis (sundhedskort), der udstedes til alle med bopæl i Danmark, for at opnå adgang til stedet. Klager havde på den baggrund påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sin etniske oprindelse. Indklagede havde ikke løftet bevisbyrden for, at princippet om ligebehandling ikke var blevet tilsidesat.

Klager fik derfor medhold i klagen og godtgørelse på 5.000 kr.

[Lettisk statsborger blev afvist i døren til natklub \(J. nr. 2016-6811-05543\)](#)

### **Mand afvist ved døren til natklub**

Klager, der er af anden etnisk herkomst end dansk, og hans ven blev afvist ved indgangen til en natklub. Klager oplevede, at fire andre gæster bag ham i køen blev lukket ind, fordi de kendte en fra natklubben. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at han var blevet afvist ved indgangen til natklubben på grund af sin etniske oprindelse.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Mand afvist ved døren til natklub \(J. nr. 2015-6811-43309\)](#)



### **To mænd afvist uden for natklub**

To mænd, med anden etnisk herkomst end dansk, forsøgte at komme ind på en natklub, men blev afvist i døren. Klager opholdt sig efter afvisningen uden for natklubben og kunne se, at etniske danske mænd blev lukket ind. Da klager ikke var beruset, og ellers opfyldte adgangskravene givet til natklubben, mente klager, at han var blevet afvist på grund af etnicitet. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at indklagede ikke var i stand til at påvise, at klagers påstand var ukorrekt.

Klager fik derfor medhold og godtgørelse.

[To mænd afvist uden for natklub \(J. nr. 2015-6811-41916\); \(J. nr. 2015-6811-41921\)](#)

### **Klager med udenlands klingende navn blev afvist ved natklub**

Klager og hans ven ankom til en natklub, hvor de begge blev afvist. Klager, som har et udenlandsk klingende navn oplevede, at etniske danskere blev lukket ind. Indklagede afviste påstanden om, diskrimination på baggrund af etnicitet, og påpegede at flere af de ansatte, samt ejerne af natklubben ikke var etnisk danskere. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at indklagede ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at klager ikke var blevet forskelsbehandlet.

Klager fik derfor medhold + godtgørelse

[Klager med udenlands klingende navn blev afvist ved natklub \(J. nr. 2015-6811-41934\); \(J. nr. 2015-6811-41931\)](#)

## **Ansættelse**

### **Organist fik afslag på jobansøgning på grund af danskkundskaber**

En kvinde, som var født og opvokset i Taiwan og havde en dansk præliminær organistuddannelse, fik af et menighedsråd afslag på sin ansøgning til en organiststilling. Menighedsrådet begrundede afslaget med kvindens danskkundskaber. Menighedsrådet havde ikke bevist, at sprogbarrierer var til hinder for, at kvinden kunne varetage arbejdet som organist, hvor der blandt andet indgik arbejde med børn og unge.

Klager fik derfor medhold og godtgørelse på 25.000 kr.

[Organist fik afslag på jobansøgning på grund af danskkundskaber \(J. nr. 2015-6810-14038\)](#)

## **Chikane**

### **En udlejer havde udsat en etnisk afrikansk lejer for chikane**

En udlejer udtalte overfor sin etnisk afrikanske lejer at han havde troet, at lejeren var "en ekstramist med turban", ligesom han omtalte lejerens midlertidige logerende som "sort neger". Nævnet fandt, at lejeren havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at udlejeren i forbindelse med

sine udtalelser havde udsat lejereren for chikane, der måtte betragtes som forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. Udlejereren havde ikke løftet bevisbyrden for, at der ikke havde været tale om chikane.

Lejereren fik derfor medhold samt godtgørelse på 5.000 kr.

[En udlejer havde udsat en etnisk afrikansk lejer for chikane \(J. nr. 2015-6811-43016\)](#)

### **Skibsassistent fra Slovakiet oplevede sig forskelsbehandlet**

En ubefaren skibsassistent mente sig forskelsbehandlet af indklagede på grund af etnisk eller national oprindelse i forbindelse med en tur til Afrika. Skibsassistenten er fra Slovakiet og har været bosat i Danmark i 7 år. Der var for nævnet tvivl om, hvad der var foregået ombord på skibet, og dette kunne kun afklares ved mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Skibsassistent fra Slovakiet oplevede sig forskelsbehandlet \(J. nr. 2015-6810-03148\)](#)

## **Forskellige priser**

### **Mandlig klager havde ikke retlig interesse i en svømmehals forskellige kontingentpriser for kvinder**

En mand klagede over, at en svømmeklub opkrævede 1.600 kroner i kontingent pr. sæson for voksne og 1.000 kroner i kontingent pr. sæson for etniske kvinder. Han gjorde gældende, at svømmeklubben med sine kontingentpriser forskelsbehandlede etnisk danske kvinder og kvinder med anden etnisk baggrund end dansk. Klager tilhørte som mand ikke den persongruppe, som klagen vedrørte. Klager havde således ikke været direkte berørt af den påståede forskelsbehandling på en sådan måde, at han havde en retlig interesse i sagen.

Nævnet afviste derfor at behandle klagen.

[Mandlig klager havde ikke retlig interesse i en svømmehals forskellige kontingentpriser for kvinder \(J. nr. 2016-6811-54352\)](#)

## **Øvrige**

### **Servicemedarbejder skulle tale og skrive flydende dansk**

En mand af polsk oprindelse klagede over en uddannelsesinstitution, der søgte efter en servicemedarbejder, der kunne tale og skrive flydende dansk. En arbejdsgiver har inden for lovens rammer et skøn til at vurdere, i hvilket omfang danskundskaber er nødvendige i forhold til at bestride en opslået stilling. Nævnet vurderede, at et sprogkrav om flydende dansk i skrift og tale ikke var nødvendigt i forhold til at varetage arbejdet som servicemedarbejder. Klager afkrydsede ved ansøgning ikke feltet om flydende dansk i skrift og tale. Afslaget til klager henviste heller ikke til sprogkravet. Uddannelsesinstitutionen havde

derfor ikke handlet i strid med forskelsbehandlingsloven ved behandlingen af klagers ansøgning til stillingen.

Klager fik derfor ikke medhold

[Servicemedarbejder skulle tale og skrive flydende dansk \(J. nr. 2015-6810-38593\)](#)

### **Undervisningsforløb på sprogskole**

En kvinde fra Columbia deltog i et undervisningsforløb i dansk på en sprogskole. Mens kvinden fulgte det normale undervisningsforløb, gav sprogskolen nogle af kvindens medstuderende mulighed for at springe dele af forløbet over. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at det ikke var kvindens etniske oprindelse, som var årsagen til, at hun ikke havde kunnet springe dele af det normale undervisningsforløb over.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Undervisningsforløb på sprogskole \(J. nr. 2016-6811- 10790\)](#)

### **Kun få vindere af udenlandsk oprindelse i konkurrencen**

Indklagede afholdt en konkurrence, hvor taxachauffører, der havde kørt skadefrit i et år, kunne deltage om at vinde et rejsegavekort. En taxachauffør klagede over, at kun 2% af vinderne fra klagers arbejde var af udenlandsk oprindelse, mens ca. 60-70% af alle ansatte i det firma, han arbejde for, efter hans vurdering var af udenlandsk oprindelse. Indklagede henviste til, at lodtrækningen blev foretaget af et revisionsfirma. Klager havde ikke påvist faktiske omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling, idet der var tale om lodtrækning i flere taxaselskaber, hvor der ikke blev udtrukket et bestemt antal vindere pr. selskab. Fordelingen på klagers arbejdsplads i forhold til etnisk oprindelse og antal af vindere var derfor ikke nødvendigvis repræsentativ for så vidt angår den samlede gruppe af deltagere i lodtrækningen.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Kun få vindere af udenlandsk oprindelse i konkurrencen \(J. nr. 2015-6811-25406\)](#)

### **Folkeskole havde alene plads til børn fra skoledistriktet**

En mor klagede over, at hendes barn med etnisk dansk oprindelse ikke blev optaget på en anden skole end barnets distriktsskole. Skolen havde blandt andet et etnisk optagekriterium med henblik på en bedre fordeling af tosprogede elever på kommunens folkeskoler. Den indklagede kommune oplyste i sit svar til nævnet, at barnet ikke fik afslag med henvisning til sin etniske oprindelse, men med den begrundelse, at der ikke var plads på skolen, da der var så mange børn i grunddistriktet, at der ikke var plads til børn udefra. Klager havde derfor ikke påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun og hendes barns etniske oprindelse direkte eller indirekte havde haft betydning for afslaget på at blive indskrevet på skolen.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[Folkeskole havde alene plads til børn fra skoledistriktet \(J. nr. 2016-6811-08834\)](#)

### **Mand af dansk oprindelse bortvist fra værested**

Klager, der er af dansk oprindelse, blev efter en ordveksling bortvist fra et værested. Klager gjorde gældende, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sin etniske oprindelse. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at allerede fordi der ikke var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager havde været udsat for forskelsbehandling, fik klager ikke medhold.

[Mand af dansk oprindelse bortvist fra værested \(J. nr. 2016-6811-14455\)](#)

### **Etnisk oprindelse havde ikke haft betydning for behandling af dødsbo**

En kvinde med rødder fra Zambia havde ikke påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sin etniske oprindelse i forbindelse med en advokats behandling af boet efter kvindens ægtefælle. Der var ikke noget i sagens bilag, der relaterede sig til kvindens etniske oprindelse.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Etnisk oprindelse havde ikke haft betydning for behandling af dødsbo \(J. nr. 2015-6811-55700\)](#)

### **En kommunal sagsbehandler brugte ordet "neger" i en kvindes journal**

En kommunal sagsbehandler havde i en kvindes journal anvendt ordet "neger" om faderen til kvindens søn samt beskrevet kvinden som amerikansk i sine udsagn og tanker. Anvendelse af ordet "neger" kunne efter en subjektiv vurdering anses for at være krænkende for kvinden, hvorfor hun havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling. Da socialrådgiverens journalførelse ikke kunne anses for at have til formål eller haft den virkning at krænke kvinden, og da journalførelsen ikke kunne anses for at have haft indflydelse på sagsbehandlingen, var kvinden ikke blevet stillet ringere end andre personer i samme situation.

Klager fik derfor ikke medhold.

[En kommunal sagsbehandler brugte ordet "neger" i en kvindes journal \(J. nr. 2015-6811-21369\)](#)

### **Klager ønskede adgang til sin hest under sejlads med færge**

Klager, der er af anden etnisk herkomst end dansk, og indklagede korresponderede over mails vedrørende klagers ønske om at transportere sin hest på en færgerute. Klager havde henvendt sig telefonisk på svensk og i korrespondancen på engelsk. Klager havde ønske om adgang til hesten under overfarten. Indklagede oplyste, at det af sikkerhedsmæssige årsager ikke var muligt at få adgang til det lukkede skibsdæk under

overfarten. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling. Der var ikke noget i klagers og indklagedes korrespondance, der relaterer sig til klagers etniske oprindelse.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Klager ønskede adgang til sin hest under sejlads med færge \(J. nr. 2015-6811-28104\)](#)

## Alder

### Afskedigelse

#### **Jurist var afskåret fra en rejse krav som følge af forskelsbehandling på grund af alder**

En jurist født i 1954 blev afskediget på grund af en virksomheds ringe resultater og behov for en personalereduktion. Virksomheden havde selskaber i flere lande, og klager var den eneste jurist i det danske selskab. Han indgik i forbindelse med afskedigelsen en aftale med det danske selskab om at levere eksternt juridisk bistand via sit eget advokatfirma, ligesom han indgik en fratrædelsesaftale, hvorefter han fik en godtgørelse på tre måneders løn. Forud for indgåelse af fratrædelsesaftalen i marts 2014 havde juristen gjort gældende, at han var blevet afskediget på grund af sin alder, og det var et spørgsmål, der indgik i de drøftelser, der førte frem til aftalen. Efterfølgende udvidende virksomheden det juridiske team med en islænding og en amerikaner, og juristen henvendte sig til virksomheden i marts 2015, da han blev opmærksom derpå. Klagen blev indgivet til Ligebehandlingsnævnet i september 2016. Under disse omstændigheder var juristen afskåret fra at rejse krav som følge af forskelsbehandling på grund af alder.

[Jurist var afskåret fra en rejse krav som følge af forskelsbehandling på grund af alder \(J. nr. 2015-6810-43305\)](#)

#### **62-årig håndarbejds lærer afskediget**

Bespærelser på en friskole medførte, at en 62-årig håndarbejds lærer blev afskediget. Da læreren var blevet orienteret om afskedigelse, blev hun spurgt om sin mulighed for at gå på efterløn og eventuelle overvejelser herom. Spørgsmålet blev stillet på et tidspunkt, hvor skolen allerede havde besluttet at afskedige læreren. Der var i øvrigt ikke oplysninger i sagen, der gav anledning til at formode, at læreren blev udsat for forskelsbehandling.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[62-årig håndarbejds lærer afskediget \(J. nr. 2016-6810-16808\)](#)

#### **59-årig økonomi- og administrationschef afskediget**

Efter mere end 20 års ansættelse blev en 59-årig økonomi- og administrationschef afskediget. Hendes stilling blev nedlagt grundet organisatoriske omstruktureringer. Det fremgik af ledelsesberetningen, at der

var igangsat et generationsskifte i den øverste ledelse, hvor den administrerende direktør efter aftale fratrådte sin stilling. Klager havde ikke påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sin alder.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[59-årig økonomi- og administrationschef afskediget \(J. nr. 2015-6810-31933\)](#)

### **Mand fra 1955 afskediget som led i omstrukturering**

En fagforening valgte at nedlægge en afdeling med syv kørende sælgere som følge af omstrukturering, og i den forbindelse blev klager, der er født i 1955, afskediget. Kort inden afskedigelsen havde klager under sin MUS-samtale oplyst over for sin chef, at han ønskede at gøre brug af virksomhedens seniorordning. Klager havde endvidere aldrig fået kritik af sit arbejde, og han mente derfor, at hans alder var årsag til afskedigelsen. Klager påstod desuden, at han under ansættelsen havde fået lavere løn end sine kolleger, på grund af sin alder.

Nævnet vurderede, at den tidsmæssige sammenhæng mellem MUS-samtalen, hvor klager nævnte muligheden for at benytte virksomhedens seniorordning og afskedigelsen, ikke var nok til, at der var skabt en formodning for forskelsbehandling. Der var heller ikke andre oplysninger i sagen, som sandsynliggjorde, at klager havde været udsat for forskelsbehandling under ansættelsen eller i forbindelse med afskedigelsen.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Mand fra 1955 afskediget som led i omstrukturering \(J. nr. 2015-6810-56500\)](#)

### **Klager over ansættelsesforhold og afskedigelse**

En kvinde født i 1947 blev afskediget fra sin stilling i en kommune. Klager mente, at hun var blevet afskediget på grund af sin alder, at hun var blevet lønmæssigt forskelsbehandlet under ansættelsen, og at hun ikke havde fået udbetalt fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

Nævnet kunne ikke behandle den del af klagen, der vedrørte afskedigelsen, da denne klage kunne indbringes for anden forvaltningsmyndighed.

Klager havde endvidere ikke fremlagt oplysninger, der støttede påstanden om, at hun havde fået lavere løn end sine kolleger på grund af sin alder, og hun fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Klager havde på fratrædelsestidspunktet nået folkepensionsalderen, hvorfor hun efter den dagældende funktionærlovs § 2a, stk. 2, ikke var berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse. EU-domstolen har i sag C-515/13 fastslået, at det EU-retlige forbud mod forskelsbehandling på grund af alder ikke er til hinder for national lovgivning som den dagældende funktionærlovs bestemmelse, forudsat at denne er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitisk formål, og er et hensigtsmæssigt og nødvendigt middel til at opfylde dette formål.

Nævnet fandt på denne baggrund, at det ikke var udtryk for forskelsbehandling på grund af alder, at klager ikke fik udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse.

Klager fik derfor ikke medhold i nogen af sine klagepunkter.

[Klager over ansættelsesforhold og afskedigelse \(J. nr. 2015-6810-38939\)](#)

### **Fuldmægtig i økonomiafdeling skulle fratræde, da han blev 65 år**

En fuldmægtig i en arbejdsløshedskasse indgik den 28. juni 2013 aftale med sin arbejdsgiver om at blive overflyttet til en anden funktion til uændret løn mod at skulle fratræde efter omkring 2 ¾ år. Efter det oplyste var det på den fuldmægtiges foranledning, at aftalen ikke alene skulle være gældende i to år, men frem til den måned, hvor han fyldte 65 år. Den fuldmægtig klagede den 23. marts 2016 til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af alder. Efter en samlet vurdering af aftalens indhold og tilblivelse måtte aftalen anses for at være en rimelig og afbalanceret løsning på parternes modstående interesser, og på baggrund heraf og den tid, der var gået fra aftalens indgåelse og klagens indgivelse til Ligebehandlingsnævnet, var fuldmægtigen afskåret fra at rejse krav mod arbejdsløshedskassen som følge af forskelsbehandling på grund af alder.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Fuldmægtig i økonomiafdeling skulle fratræde, da han blev 65 år \(J. nr. 2016-6810-16764\)](#)

### **Medievirksomhed afskedigede 101 medarbejdere**

En større medievirksomhed skulle afskedige 101 medarbejdere. En medarbejder, der på afskedigelsestidspunktet var 61 år, mente, at der var en overvægt af ældre blandt de afskedigede. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at medarbejderen ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at han var blevet afskediget på grund af alder, da der var ældre medarbejdere, der ikke blev afskediget, og da der var en vis aldersspredning blandt de opsagte medarbejdere.

Medarbejder fik derfor ikke medhold.

[Medievirksomhed afskedigede 101 medarbejdere \(J. nr. 2015-6810-17552\)](#)

### **Afskedigelse af bibliotekar var ikke på grund af alder**

11 medarbejdere, herunder en bibliotekar født i 1951, blev varslet afskediget i foråret 2015, og fire medarbejdere blev varslet afskediget i efteråret 2015. Samlet set blev fem medarbejdere varslet i aldersgruppen over 60, tre i aldersgruppen 50-59, fem i aldersgruppen 40-49 og to i aldersgruppen 30-39. Der var ikke blandt de afskedigede en sådan signifikant overvægt af ældre medarbejdere, at det tydede på, at alder indgik i vurderingen af, hvem der skulle udvælges til afskedigelse, og bibliotekaren havde derfor ikke påvist faktiske omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling på grund af alder.

Bibliotekaren fik derfor ikke medhold.

[Afskedigelse af bibliotekar var ikke på grund af alder \(J. nr. 2015-6810-48419\)](#)

### **52-årig pædagog afskediget i forbindelse med faldende børnetal**

På grund af faldende børnetal skulle en daginstitution foretage personalereduktioner. Klager blev som den eneste pædagog afskediget med henvisning til, at hun under de givne omstændigheder bedst kunne undværes. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Oplysningerne om aldersfordelingen af afskedigede medarbejdere og den aldersmæssige fordeling af medarbejderne både over en årrække og i forbindelse med klagers opsigelse var ikke på en sådan måde signifikante, at det gav nogen formodning om, at indklagede havde tillagt klagers alder hel eller delvis betydning.

Klager fik derfor ikke medhold.

[52-årig pædagog afskediget i forbindelse med faldende børnetal \(J. nr. 2015-6810-29351\)](#)

### **En bestemmelse om pligtmæssig fratræden ved det fyldte 63. år for en musiker kunne ikke opretholdes**

En musiker ved et kapel fratrådte sin stilling, da han fyldte 63 år. Bestemmelsen om den pligtmæssige fratrædelsesalder fremgik af et protokollat til arbejdspladsens fællesoverenskomst. Bestemmelsen var oprindeligt blevet indført af hensyn til musikernes helbred. Det kunne imidlertid ikke længere lægges til grund, at risikoen for nedslidning på grund af arbejdet som musiker adskiller sig væsentligt fra tilsvarende risici i andre erhverv. Derfor havde arbejdsgiveren foreslået afskaffelse af den pligtige afgangsalder i 2011, ligesom musikerens faglige organisation havde rettet henvendelse til arbejdsgiveren i 2015 for at drøfte en ændring af afgangsalderen. Overenskomstens bestemmelse kunne af den grund ikke længere anses for at være udtryk for en fælles vurdering af, at bestemmelsen var objektiv og rimeligt begrundet.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at der henset til den generelle udvikling måtte stilles skærpede krav til begrundelsen for at opretholde en pligtig afgangsalder. Det var herefter ikke tilstrækkelig godtgjort, at der var grundlag for at opretholde den pligtige afgangsalder, og musikeren fik derfor medhold. Nævnet fastsatte en godtgørelse på 185.000 kr. svarende til fire måneders løn. Nævnet vurderede, at der var undskyldende omstændigheder, da arbejdsgiveren ved afskedigelsen havde handlet i overensstemmelse med den gældende overenskomst.

[En bestemmelse om pligtmæssig fratræden ved det fyldte 63. år for en musiker kunne ikke opretholdes \(J. nr. 2015-6810-42818\)](#)

### **Afskedigelse af softwarespecialist skyldtes ikke hans alder**

En softwarespecialist blev afskediget i forbindelse med omstruktureringer. En generelt formuleret fratrædelsesaftale til fuld og endelig afgørelse afskar ikke specialisten for at rejse krav efter forskelsbehandlingsloven uanset vejledning fra den faglige organisation. Antallet af afskedigede medarbejdere over 60 år var forholdsvist højere end antallet af afskedigede i andre aldersgrupper, og



softwarespecialisten havde derfor påvist faktiske omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling på grund af alder. To medlemmer af Ligebehandlingsnævnet fandt, at virksomheden havde løftet bevisbyrden for, at alder var uden betydning for afskedigelsen.

Softwarespecialisten fik derfor ikke medhold.

[Afskedigelse af softwarespecialist skyldtes ikke hans alder \(J. nr. 2015-6810-03802\)](#)

### **En kontorassistent blev ikke afskediget på grund af alder**

Den indklagede virksomhed fusionerede med en virksomhed, hvor klager var ansat. Et år efter overtagelsen imødekom indklagede klagers ønskede om at gå ned i arbejdstid. Klager gik fra 37 timer til 20 timer om ugen. Klager havde under ansættelsen modtaget en skriftlig advarsel på grund af ukollegial adfærd. I oktober 2014 blev fire medarbejdere på henholdsvis 41 år og 49 år afskediget. Klager og klagers kollega blev afskediget i november 2014. Klager var 67 år og klagers kollega 59 år. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at der ikke var en signifikant overvægt at ældre medarbejdere blandt de afskedigede, og at der var frem medarbejdere i alderen 59 til 63 år, der ikke blev afskediget. Der var efter nævnets vurdering i øvrigt ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at indklagede havde inddraget klagers alder ved beslutningen om at afskedige hende.

Klager fik derfor ej medhold

[En kontorassistent blev ikke afskediget på grund af alder \(J. nr. 2015-6810-22755\)](#)

### **Ældre kvinde blev afskediget fra sin stilling som telefonist**

En telefonist/centralvagt født i 1947 blev afskediget i 2014 som følge af taxaselskabets faldende omsætning og behov for at reducere lønudgifterne. I alt 11 medarbejdere fra bestillingskontoret blev afskediget over en periode på 1½ år, heriblandt en medarbejder, der blev bortvist. Telefonisten og en jævnaldrende kollega, der begge havde en betydelig anciennitet, var de sidste, der blev afskediget. De øvrige opsagte medarbejdere var født i årene 1960-1986. Der forelå ikke på tidspunktet for afskedigelsen yderligere oplysninger om baggrunden for at udvælge telefonisten til afskedigelse. Nævnet fandt efter en samlet vurdering, at telefonisten ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Ældre kvinde blev afskediget fra sin stilling som telefonist \(J. nr. 2015-6810-29137\)](#)

### **Anmodning om genoptagelse af sag om en varmemesters pligtmæssig fratrædelse på grund af alder**

En boligforening havde bedt om genoptagelse af en tidligere truffet afgørelse, hvorefter en varmemester havde fået medhold i, at han var blevet afskediget på grund af alder i strid med forskelsbehandlingsloven.

Ligebehandlingsnævnet vurderede at der ikke var fremkommet nye oplysninger i sagen, som kunne begrunde en genoptagelse.

Sagen kunne derfor ikke genoptages.

[Anmodning om genoptagelse af sag om en varmemesters pligtmæssig fratrædelse på grund af alder \(J. nr. 2016-6810-11217\)](#)

### **Afskedigelsessag skulle ikke genoptages**

Sagen drejede sig om klagers anmodning om genoptagelse af Ligebehandlingsnævnets tidligere afgørelse, hvor klager ikke fik medhold i sin klage over påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afskedigelse. Samlet var det nævnets vurdering, at der ikke var grundlag for at genoptage sagen.

Ligebehandlingsnævnet imødekom ikke klagers anmodning.

[Afskedigelsessag skulle ikke genoptages \(J. nr. 2012-6810-54526\)](#)

### **Eksamenssekretær afskediget på grund af alder**

En 53-årig eksamenssekretær blev afskediget grundet nedskæringer. Eksamenssekretæren mente, at hun blev afskediget grundet sin alder, da der blev afskediget en uforholdsmæssig stor andel af ældre medarbejdere. Nævnet lagde til grund, at der blandt de afskedigede ikke var en overvægt af medarbejdere i alderen 50-59 men, at der var en overvægt af medarbejdere i alderen 60-64, og at der ikke var medarbejdere i alderen 65-69, der blev afskediget. Nævnet vurderede, at eksamenssekretæren blev udvalgt til afskedigelse, da hendes opgaver blev indskrænket væsentligt. Eksamenssekretæren havde derfor ikke påvist faktiske omstændigheder der tydede på aldersdiskrimination.

Klager fik derfor ikke medhold

[Eksamenssekretær afskediget på grund af alder \(J. nr. 2015-6810-15244\)](#)

### **Fakultetssekretær afskediget på grund af alder**

En 54-årig fakultetssekretær blev afskediget på grund nedskæringer. Fakultetssekretæren mente, at hun blev afskediget grundet sin alder, da der blev afskediget en uforholdsmæssig stor andel af ældre medarbejdere. Nævnet lagde til grund, at der blandt de afskedigede ikke var en overvægt af medarbejdere i alderen 50-59, men at der derimod var en overvægt af medarbejdere i alderen 60-64, mens at der ikke var medarbejdere i alderen 65-69, der blev afskediget. Nævnet vurderede, at fakultetssekretæren blev udvalgt til afskedigelse, da indholdet i hendes stilling blev indskrænket væsentligt. Fakultetssekretæren havde ikke påvist faktiske omstændigheder der tydede på aldersdiskrimination.

Klager fik derfor ikke medhold

[Fakultetssekretær afskediget på grund af alder \(J. nr. 2015-6810-22685\)](#)

### **Personalehåndbog ansførte fratrædelsesalder på 70 år**

En kvinde blev ansat i en stilling, da hun var 63 år. Da hun fylder 70 år, bliver hun opsagt med henvisning til personalehåndbogen, hvor at det fremgår, at fratrædelsesalderen var 70 år. Klager var dog ikke blevet orienteret omkring denne klausul i forbindelse med ansættelsen. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at hvis der i personalehåndbogen måtte have været en sådan bestemmelse, er den ikke uden nærmere en del af det konkrete ansættelsesforhold.

Klager fik derfor medhold og godtgørelse.

[Personalehåndbog ansførte fratrædelsesalder på 70 år \(J. nr. 2015-6810-08681\)](#)

### **Folkepensionist ansat som operatørvikar fik reduceret lønniveau**

En folkepensionist var ansat som operatørvikar på individuel kontrakt. I forbindelse med en ressortoverførsel blev alle medarbejderes kontrakter gennemgået, og pensionisten fik oplyst, at hans lønniveau ikke kunne opretholdes. Han kunne ikke acceptere en lønnedgang og blev afskediget. Ligebehandlingsnævnet lagde til grund, at pensionisten fik tilbudt en lavere fremadrettet bruttoløn end sine ikke-pensionerede kolleger, og at reduktionen svarede til det pensionsbidrag, som arbejdsgiveren indbetalte til kollegernes pensionsordninger. Den tilbudte løn var begrundet i, at han var pensioneret. Pensionering forudsætter opnåelse af en vis alder, og der var derfor tale om forskelsbehandling. Indklagede havde ikke i tilstrækkelig grad begrundet, hvorfor pensionisten ikke kunne optjene et beløb svarende til pension.

Pensionisten fik derfor medhold og en skønsmæssig fastsat godtgørelse.

[Folkepensionist ansat som operatørvikar fik reduceret lønniveau \(J. nr. 2015-6810-05858\)](#)

## **Ansættelse**

### **Sektorformand kunne ikke genopstille på grund af alder**

Klager var sektorformand, og var ved kongres afskåret fra at lade sig opstille på ny til posten som sektorformand, da forbundets dagældende love bestemte, at kandidater til posten ikke måtte være fyldt 60 år. Et flertal i nævnet var af den opfattelse, at posten som sektorformand reelt er en erhvervmæssig beskæftigelse i beskæftigelsesdirektivets forstand og dermed omfattet af loven, uanset at posten indeholder elementer, der er karakteristiske for både lønmodtagere og selvstændige. Der var dissens i afgørelsen.

Klager fik medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

[Sektorformand kunne ikke genopstille på grund af alder \(J. nr. 2014-6810-43207\)](#)

### **En mand født i 1974 fik afslag på sin ansøgning på grund af alder**

En mand født i 1974 fik afslag på sin jobansøgning blandt andet på grund af alder. Efterfølgende beklagede indklagede henvisningen til alder. Indklagede havde ikke godtgjort, at fravalget af manden udelukkende var begrundet i, at han ikke havde de fornødne faglige og personlige kompetencer.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 25.000 kr.

[En mand født i 1974 fik afslag på sin ansøgning på grund af alder \(J. nr. 2016-6810-30355\)](#)

### **En mand født i 1957 fik afslag på sin ansøgning på grund af alder**

En mand født i 1957 fik afslag på sin jobansøgning blandt andet på grund af alder. En ledende medarbejder hos indklagede, som deltog i udvælgelsen af kandidater, bekræftede over for klager, at alder var afgørende. Efterfølgende beklagede indklagede henvisningen til alder. Indklagede havde ikke godtgjort, at fravalget af manden udelukkende var begrundet i, at han ikke havde de fornødne faglige og personlige kompetencer.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 25.000 kr.

[En mand født i 1957 fik afslag på sin ansøgning på grund af alder \(J. nr. 2016-6810-23703\)](#)

### **En kvinde født i 1971 fik afslag på sin ansøgning på grund af alder**

En kvinde født i 1971 fik afslag på sin jobansøgning blandt andet på grund af alder. Efterfølgende beklagede indklagede henvisningen til alder. Indklagede havde ikke godtgjort, at fravalget af kvinden udelukkende var begrundet i, at hun ikke havde de fornødne faglige og personlige kompetencer.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 25.000 kr.

[En kvinde født i 1971 fik afslag på sin ansøgning på grund af alder \(J. nr. 2016-6810-22965\)](#)

### **Afslag på ansøgning til stilling som piccoline var ikke begrundet i alder**

En 23-årig mand søgte en piccolinestilling i et advokatfirma. Manden fik afslag blandt andet med henvisning til sin alder. De ansøgere, som advokatfirmaet havde indkaldt til samtale, var 19-21 år og dermed nogenlunde alderssvarende med manden, som modsat de indkaldte ansøgere ikke havde vedlagt CV og eksamensbeviser. Som følge af henvisningen til alder ved afslaget var der påvist faktiske omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling, men advokatfirmaet havde godtgjort, at alder ikke var indgået i vurderingen af mandens ansøgning. Manden fik derfor ikke medhold.

[Afslag på ansøgning til stilling som piccoline var ikke begrundet i alder \(J. nr. 2016-6810-25178\)](#)

### **Udnævnelse af politikommissærer**

En tidligere vicepolitikommissær mente sig forskelsbehandlet på grund af alder, idet udnævnelse af politikommissærer skete ud fra kriterier om forudgående personaleledelse og relevant førlederuddannelse. Kriterierne medførte, at alene vicepolitikommissærer udnævnt i 2006 eller senere kunne komme i betragtning til en stilling som politikommissær, og der var derfor en aldersskævhed. Kriteriet om forudgående personaleledelse og opdateret uddannelse ved bedømmelsen af, hvilke medarbejdere der ville kunne komme i betragtning til en stilling som politikommissær, var imidlertid objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde dette formål var hensigtsmæssige og nødvendige. Der var ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder for så vidt angik adgang til erhvervs-mæssig videreuddannelse eller omskoling.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[Udnævnelse af politikommissærer \(J. nr. 2015-6810-33324\)](#)

### **En kvinde født i 1959 fik afslag på sin ansøgning på grund af alder**

En kvinde født i 1959 fik afslag på sin jobansøgning blandt andet på grund af alder. Efterfølgende beklagede indklagede henvisningen til alder. Indklagede oplyste, at der ved udvælgelsen blandt andet var lagt vægt på, om kandidaterne i deres ansøgning havde givet konkrete bud på, hvordan de kunne bidrage med nye ideer til opgaveløsningen. Imidlertid fremgik et sådan krav ikke af stillingsannoncen, og det var ikke dokumenteret, at de valgte ansøgere opfyldte dette kriterium. Indklagede havde på denne baggrund ikke godtgjort, at fravalget af klager udelukkende var begrundet i manglende kompetencer.

Klager fik derfor medhold og godtgørelse på 25.000 kr.

[En kvinde født i 1959 fik afslag på sin ansøgning på grund af alder \(J. nr. 2016-6810-25299\)](#)

### **En mand født i 1971 fik afslag på sin ansøgning på grund af alder**

En mand født i 1971 fik afslag på sin jobansøgning blandt andet på grund af alder. Efterfølgende beklagede indklagede henvisningen til alder. Indklagedes oplysning om, at manden ikke opfyldte de nødvendige kompetencer i forhold til stillingen, stemte ikke overens med den evaluering, som manden under en tidligere tursnusperiode ved indklagede havde fået af sine daværende chefer. Dette sammenholdt med den udtrykkelige henvisning til alder i afslaget førte til, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at afslaget alene var begrundet i manglende kompetencer.

Manden fik derfor medhold og godtgørelse på 25.000 kr.

[En mand født i 1971 fik afslag på sin ansøgning på grund af alder \(J. nr. 2016-6810-23007\)](#)

### **70-årig ansøger fik afslag på stilling som mentor**

En 70-årig søgte en stilling som mentor hos en specialundervisningsinstitution og kom til jobsamtale. Ansøgeren modtog efter jobsamtalen et afslag fra institutionen, hvoraf det fremgik, at afslaget blandt andet var begrundet i klagers alder. Klager havde herved påvist faktiske omstændigheder for, at han var blevet direkte forskelsbehandling på grund af sin alder. Indklagede havde ikke godtgjort, at fravalget af klager var begrundet i, at klager manglede de fornødne personlige og faglige kvalifikationer.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 25.000 kr.

[70-årig ansøger fik afslag på stilling som mentor \(J. nr. 2016-6811-19932\)](#)

### **Særlig aflønning af SU-berettigede unge i en overenskomst kunne opretholdes**

En universitetsstuderende ansat ved en servicestation blev aflønnet efter en bestemmelse i overenskomsten om unge under uddannelse mellem 18 og 25 år, der var SU berettigede. SØ- og Handelsretten afsagde dom i en tilsvarende sag den 18. juni 2015, hvor arbejdsgiveren blev frifundet, idet SØ- og Handelsretten fandt, at den ulige behandling af unge under uddannelse var objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål, og at bestemmelsen ikke gik videre end nødvendigt for at opnå formålet med bestemmelsen. Højesteret tiltrådte den 16. juni 2016 SØ- og handelsrettens dom. Ligebehandlingsnævnet traf afgørelse i overensstemmelse med SØ- og Handelsrettens og Højesterets domme.

Den studerende fik derfor ikke medhold.

[Særlig aflønning af SU-berettigede unge i en overenskomst kunne opretholdes \(J. nr. 2014-6810-64317\)](#)

### **Handicaphjælper blev fravalgt på grund af alder**

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at der ved afvisning af en 53-årig handicaphjælper ved besættelse af en ledig stilling til en 13-årig pige med muskelsvind blev lagt vægt på ansøgerens alder.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Handicaphjælper blev fravalgt på grund af alder \(J. nr. 2015-6811-43243\)](#)

### **En jurist født i 1954 fik afslag på ansøgning til et barselsvikariat i en kommune**

En kommune søgte en jurist til et barselsvikariat. En mandlig jurist født i 1954 søgte stillingen. Kommunen gav juristen afslag og oplyste, at kompetencerne hos andre ansøgere i højere grad passede til stillingens indhold. Kommunen havde modtaget 24 ansøgninger, hvoraf fire ansøgere blev indkaldt til samtale. 2/3 af alle ansøgerne var født i perioden 1980-1989. En ansøger var født i 1991 og resten var født i perioden 1950-1978. Kommunen indkaldte kun ansøgere født i 1980'erne til samtale, og juristen havde på denne baggrund påvist faktiske omstændigheder, der gav en formodning om forskelsbehandling på grund af alder.

Kommunen havde ikke bevist, at alder var uden betydning for udvælgelsen af, hvem der skulle indkaldes til samtale.

Juristen fik derfor medhold og godtgørelse på 25.000 kr.

[En jurist født i 1954 fik afslag på ansøgning til et barselsvikariat i en kommune \(J. nr. 2015-6810-39242\)](#)

### **En jurist født i 1954 fik afslag på ansøgning til en fast stilling i en kommune**

En kommune søgte en jurist til en fast ansættelse i børne- og familieafdelingen. En jurist født i 1954 søgte stillingen. Kommunen besatte stillingen til anden side. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at juristen ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Da kommunen indkaldte ansøgere fra den aldersmæssigt største gruppe af ansøgere, der var født i perioden 1981-1990, og ansøgere, der var født i periode 1971-1980, til samtale, var der ikke en sådan signifikant overvægt af yngre ansøgere, der blev indkaldt til samtale, at der var skabt en formodning for forskelsbehandling.

Juristen fik derfor ikke medhold.

[En jurist født i 1954 fik afslag på ansøgning til en fast stilling i en kommune \(J. nr. 2015-6810-41034\)](#)

### **Cocktailbar ville ikke ansætte en 17- årig pige**

En 17-årig pige fik afslag på sin ansøgning som bartender og opvasker med henvisning til, at hun var for ung. Det fremgik blandt andet af opslaget, at arbejdet skulle foregå "efter sengetid". Den særlige beskyttelse af unge under 18 år i særligt restaurationsloven var til hinder for ansættelse af klager som bartender eller opvasker. Det var derfor ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at indklagede meddelte klager afslag på hendes jobansøgning under henvisning til, at hun var for ung.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Cocktailbar ville ikke ansætte en 17- årig pige \(J. nr. 2016-6810-03343\)](#)

### **16 årig pige kunne ikke få ansættelse i garderobe på grund af sin alder**

En pub søgte personale over 18 år til blandt andet garderoben fredage og lørdage. En 16 årig pige søgte ansættelse i garderoben. Hun fik afslag på grund af sin alder. Det fremgik af pubbens alkoholbevilling, at der ikke måtte opholde sig unge under 18 år efter kl. 22. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder er efter forskelsbehandlingsloven ikke til hinder for fastsættelser af aldersgrænser for adgang til beskæftigelse ved lov eller i medfør af lov med henblik på at beskytte børn og yngre lønmodtagere. Der er særlige regler om beskæftigelse af unge under 18 år i restaurationsloven og arbejdsmiljøloven. Efter en samlet vurdering var det ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at pigen fik afslag på sin ansøgning med henvisning til sin alder.

Pigen fik derfor ikke medhold.

[16 årig pige kunne ikke få ansættelse i garderobe på grund af sin alder \(J. nr. 2015-6810-38856\)](#)

### **Mand på 62 år fik afslag på jobansøgning som Invest Manager**

En mand på 62 år søgte tre gange et job som Invest Manager gennem indklagede rekrutteringsbureau uden og fik hver gang afslag uden forudgående samtale. Klager oplyste selv sin alder i forbindelse med angivelse af stamdata ved ansøgningens indgivelse og i selve ansøgningen, herunder med angivelse af forventet tilbageværende tid på arbejdsmarkedet. Der var ikke noget i de skriftlige afslag, der tydede på, at alder var indgået i indklagedes vurdering af klager. Klager havde herefter ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med ansøgningsprocessen.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Mand på 62 år fik afslag på jobansøgning som Invest Manager \(J. nr. 2015-6811-43678\)](#)

### **Ansøger mente sig diskrimineret ved jobansøgningskema**

Ansøgere blev i et elektronisk ansøgningskema bedt om at oplyse blandt andet alder. En ansøger mente, at hendes alder var årsagen til, at hun ikke kom i betragtning til stillingen, selvom hun havde oplyst, at hun var født den 1. januar 2000. Klager var efter indklagedes oplysninger blev frasorteret i udvælgelsesprocessen på grund af kvalifikationer. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode forskelsbehandling på grund alder.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Ansøger mente sig diskrimineret ved jobansøgningskema \(J. nr. 2015-6811-37423\)](#)

### **Afslag på stilling som receptionist i swingerklub**

En mand søgte en stilling som receptionist i en swingerklub. Swingerklubben søgte en medarbejder 5-15 timer om ugen. Ifølge stillingsopslaget skulle medarbejderen være over 21 år, og manden fik afslag, da han ifølge sin ansøgning var 18 år. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling. Det påhvilede derfor swingerklubben at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Swingerklubben havde imidlertid ikke besvaret Ligebehandlingsnævnets henvendelser.

Klager fik derfor medhold i klagen og godtgørelse på 5.000 kr.

[Afslag på stilling som receptionist i swingerklub \(J. nr. 2015-6811-29157\)](#)



### **Sproglærer fik afvisning på ansøgning**

En sproglærer, født i 1953, søgte en underviserstilling ved et sprogcenter. Sproglæreren fik afslag på sin ansøgning, hvilket hun mente skyldtes hendes alder, da hun var velkvalificeret til stillingen. Det fremgik ikke af stillingsannoncen, at sprogcentret søgte medarbejdere af en bestemt alder, og der forelå ikke i øvrigt oplysninger, der tydede på, at sproglæreren havde fået afslag på grund af sin alder. Hun havde derfor ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sin alder.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Sproglærer fik afvisning på ansøgning \(J. nr. 2015-6810-11433\)](#)

## **Stillingsannoncer**

### **Restaurant søgte efter erfarne tjenere på minimum 20 år til sæsonarbejde**

En restaurant søgte efter erfarne tjenere på minimum 20 år til sæsonarbejde. En mand på 18 år søgte jobbet og fik afslag. Det var i strid med annonceringsbestemmelsen i forskelsbehandlingsloven, at restauranten annoncerede efter medarbejdere på minimum 20 år. Det var afgørende for indklagede, at klager ikke havde den erfaring, som efter indklagedes opfattelse var nødvendig i den pågældende restaurant. Restauranten havde derfor løftet bevisbyrden for, at det ikke var begrundet i klagers alder, at han ikke kom i betragtning til jobbet.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Restaurant søgte efter erfarne tjenere på minimum 20 år til sæsonarbejde \(J. nr. 2015-6810-17040\)](#)

### **21-årig kvinde søgte job som bartender**

Indklagede bar angav ved annoncering på Facebook, at han søgte efter bartendere, der gerne måtte være over 25 år med samtidig angivelse af, at det ikke var et krav. Ved indklagedes første svar til klager angav han, at klager var lidt ung til stedet, men stillede samtidig klager en række opfølgende spørgsmål til ansøgningen. Ved sin anden henvendelse bad indklagede klager ringe til ham med angivelse af, at det drejede sig om bartenderjobbet. To medlemmer lagde efter sagens oplysninger til grund, at klager hverken vendte tilbage med svar på de opfølgende spørgsmål eller trods opfordring ringede til indklagede og herunder fik afslag på ansættelse med henvisning til sin alder. Herefter havde klager ikke skabt en formodning for, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sin alder. Et medlem fandt, at klager ud fra de foreliggende oplysninger havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sin alder – og at indklagede efter sagens omstændigheder ikke havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet tilsidesat. Der blev truffet afgørelse efter stemmeflertallet.

Klager fik derfor ikke medhold.

[21-årig kvinde søgte job som bartender \(J. nr. 2016-6810-16668\)](#)

### **17-årig søgte stilling som promotor**

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at det fremgik af en stillingsannonce, at medarbejderen til stillingen som promotor, som minimum skulle være 21 år. Ligebehandlingsnævnet lagde vægt på, at minimumsaldersgrænsen i restaurationsloven er 18 år og ikke 21 år. Det var derimod ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager på 17 år ikke blev taget i betragtning til stillingen.

Ligebehandlingsnævnet lagde vægt på, at den særlige beskyttelse af unge under 18 år i særligt restaurationsloven og arbejdsmiljøloven var til hinder for ansættelse klager til arbejdet som promotor for indklagede.

Klager fik derfor ikke medhold.

[17-årig søgte stilling som promotor \(J. nr. 2016-6810-16561\)](#)

### **Bartendere skulle være minimum 30 år**

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at en bar søgte efter bartendere på minimum 30 år. En kvinde på 21 år fik afslag med henvisning til alderskravet i annoncen. Klager havde derfor påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling på grund af alder. Det påhvilede derfor baren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Baren havde imidlertid ikke besvaret Ligebehandlingsnævnets henvendelser.

Klager fik derfor medhold i klagen. Henset til klagers bopæl, stillingens karakter og arbejdsstedets beliggenhed, var der ikke tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at klager havde været udsat for en krænkelse af en sådan karakter, at der var grundlag for at tilkende en godtgørelse.

Klager fik medhold og godtgørelse.

[Bartendere skulle være minimum 30 år \(J. nr. 2016-6810-30112\)](#)

### **63-årig speciallæge blev ikke tilbudt stillinger**

En 63-årig speciallæge mente sig forskelsbehandlet på grund af alder, idet en hospitalsenhed ikke tilbød klager en stilling som reservelæge i en introstilling eller i en uklassificeret stilling. I jobannoncerne fremgik betegnelsen "yngre læger". Nævnet vurderede, at jobannoncerne ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven, idet nævnet lagde vægt på den organisatoriske og bredt kendte betydning af begrebet yngre læger.

Hospitalsenheden begrundede et af afslagene til speciallægen med, at hospitalsenheden søgte yngre læger, som ønskede at videreudanne sig inden for specialet. Speciallægen havde allerede en speciallægegodkendelse inden for et andet speciale. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder for, at hospitalsenheden ved beslutningen om ikke at ansætte klager helt eller delvist skulle have lagt vægt på klagers alder.

Klager fik derfor ikke medhold

[63-årig speciallæge blev ikke tilbudt stillinger \(J. nr. 2015-6810-13814\)](#)

### **Virksomhed søgte unge talenter til ansættelse**

En mand klagede over, at en virksomhed i en stillingsannonce havde angivet, at de søgte unge talenter til ansættelse. Nævnet vurderede, at det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at virksomheden havde søgt efter ansøgere med en bestemt alder.

Klager fik derfor medhold.

[Virksomhed søgte unge talenter til ansættelse \(J. nr. 2015-6811-35882\)](#)

### **Stillingannonce søgte pensionist**

Det fremgik at et stillingsopslag, at ansøgere for at kunne komme i betragtning til jobbet skulle modtage SU, være på efterløn eller pension. Da indklagede ikke i stillingsopslaget efterspurgte en bestemt aldersgruppe var opslaget ikke i strid med annonceringsbestemmelsen.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Stillingannonce søger pensionist \(J. nr. 2015-6811-32527\)](#)

### **Ordet "yngre" indgik i stillingsannonce**

Ordet "yngre" blev brugt i en stillingsannonce til en direktionssekretær. Indklagede blev opmærksom på stillingsannoncens ordlyd, og slettede derfor ordet "yngre". Ligebehandlingsnævnet vurderede, at brugen af ordet "yngre" svarer til at søge en medarbejder med en bestemt alder.

Klager fik derfor medhold i denne del af klagen.

Med udgangspunkt i arbejdsopgavernes indhold, som fremgik af stillingsopslaget, vurderede nævnet, at indklagede ikke søgte en kandidat, der var væsentligt yngre end klager. Derfor kunne det ikke lægges til grund, at klagers alder var årsagen til, at klager ikke kom betragtning til jobbet.

Klager fik ikke medhold i denne del af klagen.

[Ordet "yngre" indgik i stillingsannonce \(J. nr. 2015-6811-41083\)](#)

## Øvrige

### **36-årig havde ikke ret til uddannelsesstøtte**

En 36-årig mand klagede over Styrelsen for Videregående Uddannelser. Han havde fået afslag på uddannelsesstøtte, idet han havde påbegyndt fem ungdomsuddannelser med uddannelsesstøtte. Ledige under 30 år, der får et uddannelsespålæg, kan modtage uddannelsesstøtte, selvom de allerede har modtaget uddannelsesstøtte til fem ungdomsuddannelser.

Da indklagede ikke driver vejledning- og uddannelsesvirksomhed eller anviser beskæftigelse, var klagen ikke omfattet af forskelsbehandlingsloven.

Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[36-årig havde ikke ret til uddannelsesstøtte \(J. nr. 2016-6811-21505\)](#)

### **Det var ikke forskelsbehandling på grund af alder, at en mand ikke kunne opnå ægtefællepension**

En mand klagede over forskelsbehandling på grund af alder, da han ikke kunne opnå ægtefællepension efter sin afdøde ægtefælle i medfør af tjenestemandspensionsloven, idet ægteskabet var indgået efter ægtefællens pensionering. Nævnet vurderede, at det forhold, at manden ikke kunne opnå ægtefællepension, ikke var udtryk for forskelsbehandling på grund af alder. Der var ikke herved taget stilling til, om ægtefællepension udgjorde løn efter det EU-retlige lønbegreb.

Manden fik derfor ikke medhold.

[Det var ikke forskelsbehandling på grund af alder, at en mand ikke kunne opnå ægtefællepension \(J. nr. 2015-6811-59327\)](#)

### **Mand oplevede aldersdiskrimination gennem jobcenter**

Et jobcenter henviste en mand til en virksomhed med henblik på beskæftigelse. Jobcentret oplyste virksomheden om, at manden fyldte 50 år kort efter. Virksomheden afviste manden på grund af hans alder, og mandens faglige organisation indgik efterfølgende forlig med virksomheden om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Den faglige organisation rettede godtgørelseskrav over for jobcentret ved Ligebehandlingsnævnet, da jobcentret efter organisationens opfattelse havde accepteret virksomhedens forskelsbehandling ved at henvise en yngre kandidat til virksomheden. Jobcentret bestred, at en yngre kandidat var blevet anvist, og anførte, at der ikke var omstændigheder, der i øvrigt underbyggede mandens påstand.

Manden fik ikke medhold.

[Mand oplevede alders diskrimination gennem jobcenter \(J. nr. 2015-6810-01500\)](#)

### **Nævnet havde Ikke kompetence til at behandle arbejdsskadesag om erhvervsevnetab**

En mand blev udsat for to arbejdsskader. Den administrerende myndighed, der håndterede sagen vurderede, at arbejdsskaderne ikke havde nedsat klagers erhvervsevne med 15 procent eller derover, og at der var andre årsager til klagers overgang til folkepension end arbejdsskadernes følge. Klager mente, at han var blevet forskelsbehandlet, idet myndigheden, havde afgjort sagen ud fra det kriterium, at det var klagers opgave at dokumentere, at han ikke ønskede at gå på folkepension som 65-årig.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at klagers krav ikke var omfattet af loven, og ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle klagen.

[Nævnet havde Ikke kompetence til at behandle arbejdsskadesag om erhvervsevnetab \(J. nr. 2015-6811-46705\)](#)

## **Handicap**

### **Afskedigelse**

#### **Musiklærer opsagt på grund af astma og duft- og kemikalieoverfølsomhed**

En musiklæreres allergi-gener forværredes kraftigt i 2012 i forbindelse med at han underviste på en skole med kendte indeklimaproblemer. Klager kunne kun opholde sig i få undervisningslokaler. Indklagede havde gennem flere sæsoner måtte tage hensyn til klagers gener ved placeringen af undervisningen. Klager blev afskediget i forbindelse med, at indklagede fremover havde et ønske om at al undervisning skulle foregå på én skole. Klager havde problemer med at opholde sig i flere lokaler på denne skole. Nævnet vurderede, at indklagede i rimeligt omfang havde tilbudt klager hensigtsmæssige foranstaltninger med henblik på at kunne arbejde som underviser. Indklagede havde blandt andet tilbudt klager, at han kunne undervise i en midlertidig stilling med reduceret timetal. Nævnet vurderede også, at indklagedes beslutning om den ændrede struktur var saglig, og at det efter det efter de foreliggende omstændigheder ville have været en uforholdsmæssig stor byrde for indklagede, såfremt der skulle foranstalles gennemgribende fysiske tiltag alene til brug for klagers undervisningstimer.

Klager fik ikke medhold i klagen.

[Musiklærer opsagt på grund af astma og duft- og kemikalieoverfølsomhed \(J. nr. 2014-6810-44783\)](#)

#### **Arbejdsgiver havde ikke tilsidesat sine tilpasningsforpligtelser**

Klager arbejdede i fleksjob som bogholder med en arbejdstid på 15 timer om ugen. Indklagede imødekom en række skånebehov for klager. Under en MUS-samtale fremsatte klager ønske om et kontor/stillerum til fordybelse i opgaver. Klager blev sygemeldt i april 2015. I august 2015 oplyste kommunen, at klager havde fået nye skånebehov, bl.a. behov eget rum. Indklagede kunne ikke imødekomme disse skånehensyn og klager blev derfor opsagt. Det var ikke muligt at indrette et kontor til klager i indklagedes lejemål, og

indklagede havde ikke mulighed for at leje yderligere lokaler. Indklagede havde derfor ikke tilsidesat sine tilpasningsforpligtelser.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Arbejdsgiver havde ikke tilsidesat sine tilpasningsforpligtelser \(J. nr. 2015-6810-59249\)](#)

### **Ægtefællens handicap betydning for arbejdstider**

Klager var ansat i fleksjob, hvor hans arbejdsplads tillod tre hjemmearbejdsdage om ugen. Det var nødvendigt for klager i et vist omfang at arbejde hjemme, da hans ægtefælle havde et handicap. Klagers ansættelsesvilkår blev imidlertid ændret, så hjemmearbejde ikke længere var muligt. Ændringen var begrundet i en ensretning af vilkårene for alle indklagedes medarbejdere. Klager accepterede ikke de ændrede vilkår, og blev derfor opsagt.

Nævne de vurderede, at klagers ægtefælle var handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand. Ændringen af klagers arbejdsvilkår var imidlertid hverken helt eller delvist begrundet i klagers ægtefælles handicap. Klager blev dog ringere stillet end de andre medarbejdere på arbejdspladsen, hvis vilkår også var blevet ændret, fordi hjemmearbejdsdagene ifølge klager var nødvendige for, at han kunne varetage de funktioner i hjemmet, som hans ægtefælle på grund af handicappet ikke kunne klare.

Nævnet fandt at hensynet til at ensrette vilkårene for indklagedes medarbejdere var sagligt, og at midlet i form af ændring af ansættelsesvilkår var hensigtsmæssigt og nødvendigt. Nævnet har derfor ikke taget stilling til, hvorvidt klager måtte være beskyttet af forskelsbehandlingsloven "by association".

Klager fik derfor ikke medhold.

[Ægtefællens handicap betydning for arbejdstider \(J. nr. 2015-6810-54683\)](#)

### **Stress og belastningsreaktion på grund af røveri**

Klager havde under et røveri i april 2013 på sin arbejdsplads, et apotek, fået et knivstik i hånden samt efterfølgende psykiske mén. I forbindelse med arbejdsskaden gik han til en psykoterapeut, der vurderede, at han led af belastningssymptomer. Han fik nedsat arbejdstid i mindre omfang i november 2014, og i februar 2015 blev han sygemeldt. Psykoterapeuten vurderede, at klager ville kunne vende tilbage til arbejdsmarkedet inden for 1-1½ år. Indtil sygemeldingen havde klager i ca. halvandet år et sygefravær under gennemsnittet. Nævnet vurderede, at klager ikke havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Stress og belastningsreaktion på grund af røveri \(J. nr. 2015-6810-60440\)](#)

### **Serviceassistent afskediget efter skulderoperation**

En serviceassistent på et hospital havde i en række år haft smerter i både højre og venstre arm. Hun havde 42 fraværsdage fra maj til december 2014 og blev i forbindelse med en skulderoperation i januar 2015 langtidssygemeldt. Et journalnotat fra april 2015 beskrev, at hun stadig havde mange smerter, at hun tidligst skulle vurderes med hensyn til en prognose efter cirka tre måneder, og at der kunne gå op til et år inden fuldstændig afklaring. Klager blev afskediget i slutningen af maj 2015 på grund af sit fravær. Serviceassistenten havde et handicap i lovens forstand, men på baggrund af journalnotatet fra april 2015 var det bevist, at hun på afskedigelsestidspunktet ikke var kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentligste funktioner i stillingen, og at dette ikke ville ændre sig inden for rimelig tid. Hospitalet havde derfor ikke pligt til at afvente afklaringen af klagers helbredtstilstand, inde de skred til afskedigelse.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Serviceassistent afskediget efter skulderoperation \(J. nr. 2015-6810-55649\)](#)

### **Afskedigelse af faglærer med handicap i strid med forskelsbehandlingsloven**

En faglærer med en rygsjade blev afskediget fra sin stilling ved et AMU-center, da han ved flere lejligheder havde afbrudt undervisningen og ladet kursisterne gå hjem før tid uden, at der var uopsættelige grunde dertil. Faglæreren havde som følge af sine rygggener problemer med at gennemføre en fuld dags undervisning, hvilket var et krav fra AMU-centret. Nævnet vurderede, at faglærerens rygggener udgjorde et handicap, og at AMU-centret ikke i tilstrækkeligt grad havde undersøgt mulighederne for at løse faglærerens problemer gennem hensigtsmæssige foranstaltninger.

Faglæreren fik derfor medhold og godtgørelse på 310.000 kr.

[Afskedigelse af faglærer med handicap i strid med forskelsbehandlingsloven \(J. nr. 2016-6810-05522\)](#)

### **Febersygdom hos et barn var ikke et handicap**

En pædagog blev i november 2014 afskediget efter en længere periode med helt eller delvist sygefravær siden december 2013 på grund af egen og barns sygdom. I december 2013 blev pædagogens søn indlagt med feber og havde efterfølgende gentagne feberepisoder. Han fik konstateret en periodisk febersygdom, PFAPA, med hyppige forekomster. Ifølge de lægelige oplysninger var sønnen en glad og fuldstændigt normalt udviklet dreng, og der var ikke i det lægelige materiale en egentlig prognose for sygdommen. Sønnen havde efter en samlet vurdering ikke et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Pædagogen fik derfor ikke medhold.

[Febersygdom hos et barn var ikke et handicap \(J. nr. 2015-6810-38829\)](#)

### **Ansæt i rederi på deltid – ændring af arbejdstid og afskedigelse**

Klager var ansat på deltid som holdleder i et rederi. Efter en årerække blev hun varslet, at hendes arbejdstid ville blive ændret til fuldtid, og arbejdsstedet nu var delt over to byer. Det efterfølgende år blev

klagers stilling ændret fra holdleder til driftsassistent, da den tidligere stilling bortfaldt. Kort herefter blev kvinden langtidssygemeldt i to måneder og derefter deltidssygemeldt i tre måneder på grund af stress. Derefter blev hun opsagt. Klager gjorde gældende, at hun var blevet opsagt på grund af hendes handicap.

Nævnet fandt, at kvindens sygdom i form af stresssymptomer ikke var dokumenteret at have et sådant omfang og en sådan varighed, at hun var forhindret i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere. Klager blev i øvrigt raskmeldt kort efter opsigelsen.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Ansæt i rederi på deltid – ændring af arbejdstid og afskedigelse \(J. nr. 2015-6810-33925\)](#)

### **Salgsassistent med tennisalbue afskediget**

En salgsassistent med en højresidig tennisalbue mente sig forskelsbehandlet på grund af handicap, da han blev afskediget på grund af sygdom. På tidspunktet for afskedigelsen var salgsassistenten sygemeldt af andre årsager end tennisalbuen. Det var i øvrigt ikke beskrevet, hvilke funktionsbegrænsninger tennisalbuen eventuelt medførte. Salgsassistenten havde ikke dokumenteret, at han led af en sygdom, der havde medført et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Salgsassistent med tennisalbue afskediget \(J. nr. 2015-6810-26458\)](#)

### **Psykologuddannet afskediget fem dage efter, at ny medarbejder blev ansat**

Klager, der er uddannet psykolog, var som følge af trafikuheld lam i begge ben og kroppen, samt delvist lam i begge arme og bruger af kørestol. Klager blev ansat i fleksjob i indklagede psykologcenter, der var ejet af et forsikringselskab. Klager visiterede forsikringselskabets kunder til psykologbehandling. Han udførte arbejdet hjemmefra. Der var ikke handicapadgang på psykologcentret. Klager blev afskediget efter 1½ års ansættelse, da der som følge af nedgang i tilgangen af klienter fra forsikringselskabet ikke var tilstrækkelige opgaver til klager. Derudover var forsikringselskabet ikke tilfredse med klagers arbejde.

Fem dage før afskedigelsen havde indklagede ansat en ny leder, der skulle varetage stilling som den overordnede administrative daglige leder for psykologcentret. Lederen stod på indklagedes hjemmeside som "chefvisitor". Klager mente derfor ikke, at grundlaget for hans opsigelse kunne være kundenedgang, men at det derimod var begrundet i hans handicap.

Da den nye leder blev ansat til at varetage væsentligt anderledes opgaver end klager havde udført, mente nævnet ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder der gav anledning til at formode, at klager har været udsat for forskelsbehandling.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Psykologuddannet afskediget fem dage efter, at ny medarbejder blev ansat \(J. nr. 2015-6810-26848\)](#)



### **Skole ville ikke imødekomme anmodning om nedsat tid**

Klager var ansat i fleksjob som støttelærer på en erhvervsskole. Klager var til stede på skolen tre dage om ugen i fire lektioner, og den øvrige arbejdstid op til 18 timer om ugen, som var forberedelsestid, blev lagt hjemme. Som følge af nye arbejdstidsregler skulle forberedelse ske på skolen, og klager skulle være på skolen i alle arbejdstimer. Hendes øvrige skånebehov blev bibeholdt.

Klager mente ikke, at hun var i stand til at imødekomme kravene, da hun havde brug for pauser for ikke at blive udtrættet. Hun bad derfor indklagede, om det var muligt for hende fortsat at lægge forberedelsestiden hjemme og alternativt om yderligere nedsættelse af arbejdstiden til 13 timer pr. uge. Indklagede afviste klagers forslag.

Klager blev sygemeldt og derefter afskediget. Nævnet vurderede, at klager havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Indklagede havde ikke godtgjort, at det ville påføre skolen en uforholdsmæssig stor byrde fortsat at lade klager forberede sig hjemme, da skolen kunne fravige arbejdstidsreglerne. Indklagede havde heller ikke godtgjort, at det ville påføre skolen en uforholdsmæssig stor byrde at imødekomme klagers forslag om yderligere nedsættelse af arbejdstiden. Klager var støttelærer og ikke den primære lærer for en klasse, og derfor ville de foreslåede tilpasningsforanstaltninger ikke betyde, at klager ikke var kompetent, egnet eller disponibel til at varetage stillingen.

Klager fik derfor medhold og godtgørelse.

[Skole ville ikke imødekomme anmodning om nedsat tid \(J. nr. 2015-6810-12027\)](#)

### **Pædagog med leddegigt afskediget**

Efter 12 års ansættelse som pædagog i en SFO fik klager konstateret leddegigt. På trods af at arbejdet blev tilrettelagt, sådan at klager kunne undgå fysisk belastende aktiviteter, havde klager meget sygefravær. Efter to syge- og fastholdelsessamtaler samt en omsorgssamtale indstillede arbejdspladsen hende til afskedigelse. Klager havde fremlagt en plan for raskmelding med delvis opstart og efterfølgende arbejde på nedsat tid, men arbejdspladsen mente ikke, at det var foreneligt med arbejdet. Nævnet vurderede, at klagers gigtsygdom var handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. På tidspunktet for afskedigelsen var en tilpasning af arbejdstiden ikke blevet afprøvet. Indklagede havde ikke dokumenteret, at det ikke ville have været muligt, eller at det ville have udgjort en uforholdsmæssig stor byrde for indklagede, at lade klager arbejde på nedsat tid.

Klager fik derfor medhold og godtgørelse.

[Pædagog med leddegigt afskediget \(J. nr. 2014-6810-51796\)](#)

### **Produktionsmedarbejder med knægener blev afskediget**

En sygemeldt produktionsmedarbejder med knægener blev afskediget på grund af omstrukturering og nedgang i produktionen. Prognosen for klagers sygdom og begrænsninger som følge heraf var på afskedigelsestidspunktet usikker. Da det derfor ikke kunne lægges til grund, at klagers funktionsbegrænsninger var varige eller af lang varighed, havde han ikke godtgjort, at han havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Produktionsmedarbejder med knægener blev afskediget \(J. nr. 2015-6810-19375\)](#)

### **Hørehæmmet kontorfunktionær afskediget**

En kvinde med høretab mente sig forskelsbehandlet på grund af handicap, da hun blev afskediget fra sin stilling som kontorfunktionær. Der var for nævnet tvivl om, i hvilket omfang kvindens svære hørenedsættelse havde haft betydning for hendes omfattende fravær, der resulterede i opsigelsen af hende. Denne tvivl kunne kun afklares ved mundtlige parts- og vidneforklaringer, hvilket ikke kan ske ved nævnet.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Hørehæmmet kontorfunktionær afskediget \(J. nr. 2015-6810-48708\)](#)

### **Kvinde med handicappet barn blev afskediget**

En kvinde blev ansat som praktik- og marketingkoordinator. Kvinden var som følge af lægelig udredning af sin søn, der var forsinket i sin psykomotoriske udvikling, og situationen i øvrigt omkring sønnen helt eller delvist fraværende fra arbejdet. Kvinden fik af sin kommune bevilget tabt arbejdsfortjeneste på enkelt dage, men ikke på fuld tid, som hun havde ønsket. Kvinden blev afskediget på grund af arbejdsmangel. Nævnet vurderede, at klagers søn på tidspunktet for opsigelsen havde et handicap, hvilket arbejdsgiveren var eller burde være bekendt med, men der var for nævnet tvivl om den egentlige årsag til opsigelsen. En afklaring heraf ville kræve parts- og vidneforklaring.

Nævnet kan derfor ikke behandle klagen.

[Kvinde med handicappet barn blev afskediget \(J. nr. 2015-6810-48452\)](#)

### **Afskedigelse af ordblind døgnpædagog**

En ordblind døgnpædagog blev afskediget efter fire måneders ansættelse ved et botilbud. Afskedigelsen var begrundet med, at arbejdsgiver ikke var tilfreds med døgnpædagogens præstationer, hvilket der havde været en dialog omkring i løbet af prøveperioden. Dette var også årsag til, at prøveperioden blev forlænget udover de første tre måneders ansættelse. Nævnet vurderede, at døgnpædagogens ordblindhed var et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, men pædagogen var trods relevante tilpasninger fra

virksomhedens side ikke kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentligste funktioner i forbindelse med stillingen.

Døgnpædagogen fik derfor ikke medhold.

[Afskedigelse af ordblind døgnpædagog \(J. nr. 2015-6810-47216\)](#)

### **Hørehæmmet pædagog afskediget**

En hørehæmmet pædagog blev afskediget med henvisning til hendes sygefravær, som primært var en følge af nedsat hørelse og forhøjet lydfølsomhed. Høretabet medførte blandt andet en udfordring med øget sensitivitet, anvendelse af høretekniske hjælpemidler, stressrelaterede gener, nedsat skelneevne samt udtrætning, koncentrationsvanskeligheder og hukommelsesbesvær.

Nævnet vurderede, at klager havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Der blev på arbejdspladsen løbende og gennem en længere periode iværksat tiltag af hensyn til klagers hørehandicap og klagers omfattende sygefravær. Der var imidlertid ingen udsigt til progression i det ugentlige timetal frem til opsigelsen. Nævnet vurderede, at yderligere tilpasning, end dem som indklagede allerede havde foretaget, ikke kunne have ført til, at klager ville være kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentligste funktioner i forbindelse med sin stilling.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Hørehæmmet pædagog afskediget \(J. nr. 2015-6810-08160\)](#)

### **Arbejdsgiveren havde ikke kendskab til handicapet på tidspunktet for afskedigelsen**

En kontorassistent blev afskediget på grund af omstruktureringer. Inden sin tiltrædelse havde kontorassistenten været udsat for et trafikuheld og var på grund af smerter i nakke, skulder og ryg ikke i stand til at varetage sit arbejde i fuldt omfang. Hun fik af sin bopælskommune bevilliget forskellige hjælpemidler. Nævnet vurderede, at kontorassistenten havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Imidlertid fandtes det ikke godtgjort, at virksomheden vidste eller burde vide, at kontorassistenten havde et handicap.

Kontorassistenten fik derfor ikke medhold.

[Arbejdsgiveren havde ikke kendskab til handicapet på tidspunktet for afskedigelsen \(J. nr. 2015-6810-36323\)](#)

### **Handicappet specialist afskediget**

En specialist med driftsopgaver på et hospital blev afskediget med den begrundelse, at hendes sygemelding ikke var forenelig med afdelingens drift i forhold til arbejdstilrettæggelsen og arbejdsudførelsen. Klager havde en skade på halshvirvelsøjlen, som blandt andet medførte, at hun forud for afskedigelsen havde arbejdet på nedsat tid. Nævnet vurderede, at klager havde et handicap i forskelsbehandlingslovens

forstand, at der ikke var udsigt til, at klager kunne varetage sine tidligere opgaver, og at regionen havde opfyldt sin forpligtelse til i rimeligt omfang at foretage tilpasninger af hensyn til klagers handicap. Regionens tilrettelæggelse af arbejdet hvilede på saglige hensyn, og at der var ikke grundlag for at anfægte vurderingen af, at det ikke var muligt at tilbyde klager en deltidsstilling i den oprindelige funktion af hensyn til opgavetydens karakter.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Handicappet specialist afskediget \(J. nr. 2015-6810-01541\)](#)

### **En faglærer med piskesmæld havde ikke handicap i forskelsbehandlingslovens forstand**

En faglærer blev sygemeldt efter en nakkeskade i september 2014. Han fik stillet diagnosen piskesmældslæsion og hjernerystelse af egen læge. Faglæreren genoptog arbejdet i januar 2015 to timer om dagen. Han udarbejdede sammen med et rehabiliteringscenter en plan for optrapning i arbejdstid for perioden uge 9 til og med uge 22. I april 2015 blev han afskediget som følge af det langvarige sygefravær.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at faglæreren havde en sygdom, som hindrede ham i at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere. På tidspunktet for afskedigelsen havde begrænsningerne ikke været af lang varighed. Der forelå ikke på opsigelsestidspunktet lægelige oplysninger om den forventede varighed af faglærerens begrænsninger. Der var derfor ikke dokumenteret et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Faglæreren fik derfor ikke medhold i klagen.

[En faglærer med piskesmæld havde ikke handicap i forskelsbehandlingslovens forstand \(J. nr. 2015-6810-46904\)](#)

### **Eventuelt krav fortabt ved passivitet**

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

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Eventuelt krav fortabt ved passivitet \(J. nr. 2014-6810-66379\)](#)

### **Skolesekretær med knæhandicap blev opsagt fra sit fleksjob**

En skolesekretær, som var ansat i et fleksjob, blev afskediget efter, at skolen et par uger forinden havde foretaget ændringer i kontorets arbejdsopgaver. Skolesekretæren havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, da hun siden 2005 havde haft dobbeltsidige knægener, som medførte behov for nedsat arbejdstid og skånende arbejdsopgaver. Da der var uenighed mellem skolesekretæren og arbejdsgiveren om omfanget af skolesekretærens arbejdsopgaver før og efter ændringen af kontorets opgaver, samt uenighed om, i hvilket omfang, der var mulighed for at foretage yderligere tilpasninger i

forhold til knægenerne, var der behov for mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan foregå ved nævnet.

Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Skolesekretær med knæhandicap blev opsagt fra sit fleksjob \(J. nr. 2015-6810-30947\)](#)

### **Social- og sundhedshjælper med sukkersyge bortvist fra arbejdspladsen**

En social- og sundhedshjælper, som havde diabetes 2, var ansat som handicaphjælper. Hans arbejdsopgaver var bistand og pleje af en bruger i dennes bolig. Social- og sundhedshjælperen blev bortvist fra arbejdspladsen, da han havde forladt et personalemøde og ikke efterfølgende var mødt på sin vagt hos brugeren. Social- og sundhedshjælperen havde ikke trods opfordringer fremlagt lægelig dokumentation for, at han som følge af sukkersygen skulle have begrænsninger, der hindrede ham i at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere. Han havde heller ikke fremlagt dokumentation for, at der forud for bortvisningen havde været drøftelser med arbejdsgiveren om, at der skulle tages højde for hans gener, eller at arbejdsgiveren i øvrigt skulle være bekendt med, at han havde begrænsninger i forhold til arbejdet.

Det var derfor ikke godtgjort, at social- og sundhedshjælperen havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, og han fik derfor ikke medhold i klagen.

[Social- og sundhedshjælper med sukkersyge bortvist fra arbejdspladsen \(J. nr. 2014-6810-55391\)](#)

### **Mand med nyresygdom afskediget fra stilling som Executive Advisor**

En Executive Advisor, som var i hjemmedialyse på grund af en nyresygdom, blev afskediget fra sin stilling i en forsikringsmæglervirksomhed. På tidspunktet for afskedigelsen var han på venteliste til en nyretransplantation, hvilket virksomheden var bekendt med. Nævnet vurderede, at Advisoren havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Der var for nævnet tvivl, om virksomheden havde forsøgt at opfylde sin forpligtelse til at foretage tilpasninger, herunder navnlig i form af nedsat arbejdstid, ligesom der var tvivl, om Advisoren var indstillet på at gå ned i tid. En afklaring af disse spørgsmål og om opsigelsen var begrundet i andre forhold end handicap kunne kun afklares ved mundlig bevisførelse, der ikke kunne finde sted for nævnet.

Klagen blev derfor afvist.

[Mand med nyresygdom afskediget fra stilling som Executive Advisor \(J. nr. 2014-6810-64312\)](#)

### **Afskedigelse af turistbuschauffør i fleksjob**

En turistbuschauffør ansat i fleksjob blev i 2013 afskediget på grund af nedgang i arbejdsopgaver. Chaufføren blev valgt til afskedigelse, da hun var mindre fleksibel til at varetage de tilbageværende arbejdsopgaver. Hun havde på tidspunktet for afskedigelsen ryg- og nakkegener, som udgjorde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Arbejdsgiveren havde inden afskedigelsen haft mulighed for at

imødekomme chaufførens skånebehov, og der var ingen oplysninger om, at arbejdsgiveren havde været utilfreds med hendes udførelse af arbejdet, eller at hendes behov som følge af handicapet medførte særlige vanskeligheder i forbindelse med kørselsplanlægning. Derudover så arbejdsgiveren mulighed for genansættelse ved øget ordretilgang. Nævnet vurderede på denne baggrund, at arbejdsgiveren ikke havde dokumenteret, hvorfor chaufføren var en af de medarbejdere, der bedst kunne undværes, eller at fortsat ansættelse ville være uforholdsmæssigt byrdefuld.

Klager fik derfor medhold samt godtgørelse svarende til ni måneders løn.

[Afskedigelse af turistbuschauffør i fleksjob \(J. nr. 2014-6810-67111\)](#)

### **Handicappet kvinde overgik til nyt fleksjob og blev efterfølgende afskediget**

En hjerneskadet kvinde var ansat i fleksjob hos indklagede kommune. Efter fire års ansættelse overgik klager til et nyt fleksjob, idet hun såvel efter indklagedes som efter sin egen vurdering ikke længere kunne klare de mere komplekse opgaver, der lå i den første fleksjobansættelse. Overgangen til det nye fleksjob medførte en lønnedgang på grund af nye fleksjobregler. Klagers timetal blev desuden nedsat til 20 timer om ugen med yderligere lønnedgang til følge. Klagers overgang til nyt fleksjob og en væsentlig lønnedgang var et spørgsmål om anvendelse af de regler, der var gældende for ansættelse i fleksjob på dette tidspunkt. Klager blev opsagt på grund af arbejdsmangel. Der var ikke tilstrækkelige opgaver af den type, som klager kunne varetage med sit handicap, til at udfylde en fleksjobstilling. Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at der skete ændringer i klagers fleksjobansættelse og løn, og at hun efterfølgende blev afskediget.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Handicappet kvinde overgik til nyt fleksjob og blev efterfølgende afskediget \(J. nr. 2014-6810-59390\)](#)

### **Afskedigelse af lagermedarbejder med hørehandicap**

En hørehæmmet kvinde blev fastansat som lagermedarbejder efter et endt praktikforløb. Hun var i perioder sygemeldt på grund af depression og angst, som var en følge af kvindens hørenedsættelse. Kvinden blev afskediget som følge af virksomhedens behov for en personalemæssig tilpasning. Kvindens hørenedsættelse med en risiko eller tilbøjelighed til at udvikle angstsymptomer var et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Kvinden havde ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sit handicap, navnlig da virksomheden beskæftigede flere hørehæmmede medarbejdere, der efter virksomhedens opfattelse var dårlige end klager, og som ikke blev afskediget.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Afskedigelse af lagermedarbejder med hørehandicap \(J. nr. 2015-6810-02337\)](#)

### **Afskedigelse af automekaniker i fleksjob**

En automekaniker blev ansat i fleksjob på sin tidligere arbejdsplads i en selvstyrehavn på grund af følgerne af blodpropper i 2000 og 2005, hvorefter han havde blandt andet påvirket hukommelse og koncentration samt øget træthed og stressbarhed. I 2012 fik han ændrede arbejdsopgaver, da autoværkstedet blev lukket. Efterfølgende fik han nakkesmerter og blev sygemeldt. Automekanikeren blev afskediget i 2014 på grund af sygefravær. Ligebehandlingsnævnet fandt, at mekanikeren ikke fik ændrede arbejdsopgaver på grund af følgerne af blodpropperne, eller at der havde været tale om forskelsbehandling i den anledning. Afskedigelsen kunne heller ikke anses for at være begrundet i følger af blodpropperne. På tidspunktet for afskedigelsen havde mekanikeren haft nakkegener i cirka et halvt år, og der forelå ikke en prognose for varigheden. Han havde derfor ikke på grund af nakkesmerterne et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold klagen.

[Afskedigelse af automekaniker i fleksjob \(J. nr. 2014-6810-61977\)](#)

### **Afskedigelse af handicappet social- og sundhedshjælper**

En social- og sundhedshjælper fik knægener efter et trafikuheld og blev sygemeldt. Efterfølgende undersøgelse af knæet viste slidgigt. På baggrund af, at klagers gener ikke var foreneligt med hendes arbejdsopgaver, blev hun afskediget. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at social- og sundhedshjælperen havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Ligebehandlingsnævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte arbejdsgiverens vurdering af, at kvinden ikke ville kunne varetage den rent administrative del af den funktion, som hun bestred før sin sygemelding, og at der ikke var andre stillinger som social- og sundhedshjælper, der ikke også indebar udekørende funktioner.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Afskedigelse af handicappet social- og sundhedshjælper \(J. nr. 2014-6810-33302\)](#)

### **Seniorsergent afskediget på grund af handicap**

En seniorsergent fik konstateret diabetes 1, og blev kort tid herefter erklæret uegnet til udsendelse. Klager overgik til andre arbejdsopgaver med særlig fokus på undervisning, hvor han ikke skulle udsendes til operationer i udlandet. Nævnet vurderede, at klager var omfattet af en bekendtgørelse, som fritager militæret for forbuddet om forskelsbehandling på baggrund af handicap.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Seniorsergent afskediget på grund af handicap \(J. nr. 2015-6810-12031\)](#)

### **Afskedigelse af en supportkonsulent, der på afskedigelsestidspunktet ikke havde et handicap**

En supportkonsulent blev sygemeldt på grund af depression og angst. Hun fik i en periode ændrede arbejdsopgaver, hvor hun kunne fritages fra direkte telefonsupport. Konsulenten blev afskediget, da der ikke fremover var opgaver til hende uden telefonsupport. To medlemmer fandt, at prognosen for kvindens sygdom og begrænsninger som følge heraf på afskedigelsestidspunktet var usikker, og at der derfor ikke var tale om et handicap. Et medlem fandt, at kvinden havde et handicap, hvilket arbejdsgiveren måtte være bekendt med, og at hun ikke var kompetent, egnet og disponibel til at varetage en stilling i virksomheden uanset tilpasninger i forhold til kvindens funktionsbegrænsninger. Hun fik derfor ikke medhold i klagen.

[Afskedigelse af en supportkonsulent, der på afskedigelsestidspunktet ikke havde et handicap \(j. nr. 2014-6810-30327\)](#)

### **Afskedigelse af en virksomhedskonsulent med handicap som følge af særligt psykisk sygdom**

En virksomhedskonsulent i en kommune var i november 2012 involveret i et trafikuheld, der medførte knoglebrud og efterfølgende komplikationer i form af infektion, depression, angst og PTSD. Hun var sygemeldt i perioder og havde ved delvis genoptagelse af arbejdet behov for nedsat arbejdstid og ændrede arbejdsopgaver. Der var lagt en plan for delvis optrapning i arbejdstid, som hun fulgte frem til, at hun blev afskediget i maj 2014.

Konsulentens helbredsmæssige problemer, særligt i forhold til hendes psykiske sygdom, hindrede hende i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere, og begrænsningerne var af lang varighed. Der var derfor tale om et handicap. Det var uprøvet, om konsulenten med fast reduceret arbejdstid og mulighed for ro og løbende restitution ville være i stand til at varetage sine arbejdsopgaver, og kommunen havde derfor ikke overholdt sin pligt til at foretage hensigtsmæssige tilpasninger i betragtning af konsulentens konkrete behov. Konsulenten fik derfor godtgørelse på 305.000 kr. svarende til cirka ni måneders løn.

[Afskedigelse af en virksomhedskonsulent med handicap som følge af særligt psykisk sygdom \(J. nr. 2015-6810-07899\)](#)

### **Socialpædagog afskediget efter sygdomsforløb**

En socialpædagog blev afskediget efter et længerevarende sygdomsforløb. Socialpædagogen havde været udsat for to overfald på en tidligere arbejdsplads. På tidspunktet for afskedigelsen var hun diagnosticeret med uspecificeret belastningsreaktion og havde haft psykiske gener i mere eller mindre grad gennem mere end et år. Efterfølgende fik hun stillet diagnosen posttraumatisk belastningsreaktion, og lægeligt var det beskrevet, at hun var betydeligt præget af sygdommen og let kunne retraumatiseres. Nævnet vurderede, at der på afskedigelsestidspunktet var tale om langvarige funktionsindskrænkninger, hvorfor socialpædagogen havde et handicap. Socialpædagogen ville vanskeligt kunne varetage sit arbejde, uanset om hun blev tilbudt nedsat arbejdstid, en § 56-aftale eller andre tilpasninger, da konfliktyldte miljøer, som socialpædagogen ikke kunne arbejde i, ikke kunne undgås på arbejdspladsen. Hun fik derfor ikke medhold.



Nævnet fandt i øvrigt, at forhandlinger mellem socialpædagogens fagforbund og arbejdsgiveren om vilkårene i opsigelsesperioden ikke afskar socialpædagogen fra at rejse krav om godtgørelse for opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold

[Socialpædagog afskediget efter sygdomsforløb \(J. nr. 2015-6810-02715\)](#)

### **Portør kunne ikke arbejde efter ulykke**

En portør var udsat for en ulykke, hvor han faldt ned fra et loft og pådrog sig en ustabil fraktur i lænderyggen. Han var efterfølgende sygemeldt i ca. fem måneder, hvorefter han gradvist genoptog arbejdet. Efter at portøren var nået op på fuld tid, blev han sygemeldt igen på grund af rygsmerter. Han genoptog arbejdet med skånehensyn, men blev efterfølgende opsagt. Ligebehandlingsnævnet fandt, at portøren havde et handicap, og at han på grund af dette ikke længere kunne udføre de væsentlige funktioner i sit arbejde som portør.

Klager fik derfor ikke medhold

[Portør kunne ikke arbejde efter ulykke \(J. nr. 2015-6810-06077\)](#)

### **Lærer afskediget efter ulykke**

En lærer på en produktionsskole blev sygemeldt efter en ulykke, hvor han faldt ned fra et træ og pådrog sig en fraktur af en lændehvirvel. Han genoptog gradvist efter ca. fem måneder sit arbejde med skånehensyn. Han blev efterfølgende delvist sygemeldt, og han meddelte sin arbejdsgiver, at han fremover ønskede at arbejde på nedsat tid med omkring 30 timer om ugen. Læreren modtog en påtænkt opsigelse den 8. april 2014. Arbejdsgiveren indrykkede herefter en jobannonce i en lokalavis, hvor de søgte efter både en deltidsmedarbejder til at supplere klager og en fuldtidsmedarbejder til at erstatte ham. Ansøgningsfristen var ca. 8 dage. Da arbejdsgiveren ikke modtog brugbare ansøgninger til deltidsstillingen, opsagde de klager og ansatte i stedet en ny fuldtidsmedarbejder. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at klager havde et handicap.

Nævnets flertal fandt, at der var behov for parts- og vidneforklaringer for blandt andet at få afklaret, om indklagede havde opfyldt tilpasningsforpligtelsen.

Mindretallet fandt, at arbejdsgiveren ikke havde gjort tilstrækkeligt for at holde læreren på arbejdspladsen.

Da der træffes afgørelse efter stemmeflertallet, kunne Ligebehandlingsnævnet derfor ikke behandle klagen.

[Lærer afskediget efter ulykke \(J. nr. 2014-6810-39590\)](#)

### **Fleksjobansat afskediget efter arbejdstidsnedsættelse**

Klager var fleksjobansat i en kantine med 16 timer om ugen på grund af kroniske smerter efter en operation i albuen. Hun blev sygemeldt med stress og depression efter, at der var kommet ny forpagter af kantinen. Klager genoptog arbejdet med 12 timer om ugen, og fik i den forbindelse tilført nye arbejdsopgaver og frataget andre opgaver. Klager var dog stadig tilknyttet kantinen. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager havde et handicap, men at årsagerne til ændringerne i klagers arbejdsopgaver og reduktionen i arbejdstimer samt forholdene omkring afskedigelsen var uden sammen med klagers handicap.

Klager fik derfor ikke medhold i sagen.

[Fleksjobansat afskediget efter arbejdstidsnedsættelse \(J. nr. 2015-6810-03808\)](#)

### **Ikke muligt at tilbyde fornyede skånehensyn efter afslutning af projekt**

En kvinde, der var ansat i et fleksjob på grund af kronisk hovedpine, blev opsagt. Indklagede kunne ikke tilbyde klager arbejdsopgaver, der var forenelige med hendes skånehensyn, da det projekt, hun var beskæftiget i, blev afsluttet. Klager havde på dette tidspunkt været igennem en større omstrukturering. Klager havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, men indklagede havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Ikke muligt at tilbyde fornyede skånehensyn efter afslutning af projekt \(J. nr. 2015-6810-04066\)](#)

### **Social- og sundhedsassistent afskediget efter diagnosering af multiple sklerose**

Klager var ansat social- og sundhedsassistent i indklagede kommune. Klager blev sygemeldt og fik herefter stillet diagnosen multiple sklerose. Efter at denne diagnose blev stillet, indkaldte indklagede klager til et møde, hvorefter klager blev afskediget på grund af hendes omfattende sygdomsforløb, samt manglen til udsagt om snarlig genoptagning af arbejde. To medlemmer af ligebehandlingsnævnet vurderede, at klager havde godtgjort at hun led at et handicap. Indklagede havde ikke nærmere redegjort for, om der var overvejet tilpasningsforanstaltninger.

Klager fik derfor medhold og godtgørelse

[Social- og sundhedsassistent afskediget efter diagnosering af multiple sklerose \(J. nr. 2015-6810-19427\)](#)

## **Ansættelse**

### **Hørehandicappet kom ikke i betragtning til gartnerjob**

En hørehandicappet var i virksomhedspraktik på en kirkegård. I praktikperioden søgte kirkegården efter nye gartnere. Den hørehandicappede tilkendegav over for sin leder, at han gerne ville søge jobbet. Han fik

dagen efter en seddel fra lederen om, at der blev søgt efter personer, der selv kunne aftale opgaver med pårørende, hvilket hans handicap gjorde umuligt.

Klager havde et handicap i lovens forstand og havde på baggrund af lederens svar påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet forskelsbehandlet på grund af sit handicap. Kirkegården havde ikke i forbindelse med henvendelsen foretaget en konkret vurdering af, om han kunne have bestridt de kommunikative opgaver i jobbet, hvis der blev truffet rimelige tilpasninger. Kirkegården havde herefter ikke afklaret og dermed heller ikke bevist, at det ville være en uforholdsmæssig stor byrde at ansætte den hørehandicappede i det ordinære job, eller at han uanset tilpasninger ikke ville være kompetent, egnet og disponibel til at varetage de væsentligste funktioner i jobbet.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 25.000 kroner.

[Hørehandicappet kom ikke i betragtning til gartnerjob \(J. nr. 2016-6810-10812\)](#)

### **En social- og sundhedsassistent blev ikke indkaldt til samtale på trods af anmodning om fortrinsret efter lov om kompensation til handicappede i erhverv**

En social- og sundhedsassistent søgte tre stillinger i en kommune. Han gjorde opmærksom på, at han ønskede at benytte sig af sin fortrinsret til ledige stillinger. Han blev ikke indkaldt til samtale. Uanset et eventuelt handicap fandt nævnet, at social- og sundhedsassistenten ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til en formodning om forskelsbehandling, da der ikke var noget, der tydede på, at et muligt handicap var inddraget i ansættelsesprocesserne.

Social- og sundhedsassistenten fik derfor ikke medhold.

[En social- og sundhedsassistent blev ikke indkaldt til samtale på trods af anmodning om fortrinsret efter lov om kompensation til handicappede i erhverv \(J. nr. 2015-6810-10238\)](#)

### **Mand med diagnosen ADHD fik afslag på ansøgning til fysioterapeutstilling**

Klager søgte i 2013 en stilling som fysioterapeut hos indklagede kommune. Klager oplyste i en blanket i forbindelse med samtale, at han havde diagnosen ADHD, som var uden betydning i dagligdagen. I samme blanket var det noteret fra ansættelsesudvalget, at psykiske lidelser, neurologiske lidelser og kron. sm. tilstande mm., herunder § 56 var uforenelige med ansættelsen. Klager fik afslag med henvisning til, at valget var faldet på en person med mere erfaring. Klager var på tidspunktet for ansættelsessamtalen, og da han indgav klagen, ansat som fysioterapeut på almindelige vilkår. Nævnet vurderede, at klager ikke havde godtgjort, at hans ADHD-lidelse medførte sådanne begrænsninger i forhold til deltagelse i arbejdslivet, at han var omfattet af handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven. Klagers tilstand var stabil fra sommeren 2013, og han var i stand til at varetage sit arbejde og fungere i hverdagen og i forhold til familien.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[Mand med diagnosen ADHD fik afslag på ansøgning til fysioterapeutstilling \(J. nr. 2015-6810-07013\)](#)

### **Hørehandicappet økonom blev fravalgt til en stilling på grund af behov for tegnsprogstolk**

En økonom med behov for tegnsprogstolk søgte en deltidsstilling som finans- og administrationsmanager i en lille organisation og blev indkaldt til samtale. Da økonomen i en mail bekræftede datoen for samtalen, oplyste han, at han ville medbringe en tegnsprogstolk. Organisationen aflyste herefter samtalen og anførte, at det på grund af hørehandicappet ikke var muligt med en ansættelse.

Ligebehandlingsnævnet lagde til grund, at økonomen havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Da organisationen ikke forud for afvisningen havde foretaget en konkret vurdering af økonomens behov og muligheder for at varetage stillingen med relevante tilpasninger, herunder ved hjælp af offentlig støtte, havde organisationen ikke dokumenteret, at det ville have været en uforholdsmæssig stor byrde at ansætte klager, eller at klager ikke var kompetent, egnet og disponibel til at varetage stillingen.

Klager fik derfor medhold og godtgørelse på 25.000 kr.

[Hørehandicappet økonom blev fravalgt til en stilling på grund af behov for tegnsprogstolk \(J. nr. 2015-6811-30838\)](#)

## **Chikane**

### **Social- og sundhedshjælper oplevede chikane på grund af handicap i hånd**

En social- og sundhedshjælper var i en måneds praktik på et plejecenter. Hun mente, at hun blev chikaneret på grund af blandt andet en medfødt fejl på højre hånd. Uanset om social- og sundhedshjælperen havde et handicap, var der ikke noget, der tydede på, at medarbejdere ved plejecentret bevidst eller ubevidst havde behandlet hende chikanøst i relation til et muligt handicap.

Social- og sundhedshjælperen fik derfor ikke medhold.

[Social- og sundhedshjælper oplevede chikane på grund af handicap i hånd \(J. nr. 2015-6810-02711\)](#)

## **Øvrige**

### **En sygeplejerske havde ikke et handicap på opsigelsestidspunktet**

En sygeplejerske i en kommune havde udslæt, respirationsbesvær og var alment skidt tilpas og træt. Sygeplejersken måtte sygemelde sig, og kommunen valgte at afskedige hende efter cirka 2 måneder. Ifølge lægens attesterende til mulighedserklæring var sygeplejerskens diagnose på afskedigelsestidspunktet ukendt, og lægen kunne ikke angive varigheden af sygeplejerskens fravær eller ændrede arbejdsfunktioner.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at sygeplejersken på opsigelsestidspunktet ikke havde påvist, at hun havde et handicap i forskelslovens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold.

[En sygeplejerske havde ikke et handicap på opsigelsestidspunktet \(J. nr. 2016-6810-11716\)](#)

## Religion

### Spørgsmål om religion stillet under jobsamtale

Under en jobsamtale til en stilling som vagtmedarbejder til kontanthåndtering blev der stillet spørgsmål til klagers religion. Dette var i strid med forskelsbehandlingsloven, og klager fik en godtgørelse på 2.500 kr.

Ansøgeren til stillingen klagede også over, at han var blevet bedt om at oplyse sin etniske oprindelse, og at der ved afslaget var blevet lagt vægt på hans køn. For så vidt angår disse spørgsmål var der en række modstridende oplysninger. Da det således var nødvendigt med mundtlige parts- og vidneforklaringer, kunne nævnet ikke behandle denne del af klagen.

[Spørgsmål om religion stillet under jobsamtale \(J. nr. 2016-6810-02947\)](#)

### Muslimsk kvinde fik afslag på praktikplads i en SFO

En kvindelig pædagogstuderende skulle deltage i et obligatorisk praktikforløb, og mødtes i den forbindelse med indklagede. Klager og indklagede er uenige om væsentlige dele af mødet. Indklagede afviser, at klager ikke fik mulighed for at oplyse om sine faglige kompetencer ved mødet. Der var uklart for nævnet, i hvilket omfang klager ville kunne reagere i de situationer, hvor det af sikkerhedsmæssige hensyn kunne blive nødvendigt at komme i fysisk kontakt med pubertetsdrengene.

En afgørelse af, om klager havde været udsat for forskelsbehandling på grund af religion krævede efter nævnet vurdering bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Klager fik ikke medhold i klagen.

[Muslimsk kvinde fik afslag på praktikplads i en SFO \(J. nr. 2015-6810-01519\)](#)

### En kommune kunne ikke give en mand aktindsigt i hans sag om deltagelse i lægedanskurset

En mand deltog i et lægedanskurset i 2004 og følte sig forskelsbehandlet på baggrund af religion og etnisk oprindelse af kommunen i anledning af, at forløbet blev stoppet, fordi han af religiøse årsager ikke ville give hånd til kvinder. Da manden søgte kommunen om aktindsigt i sagen vedrørende deltagelse i kurset, oplyste kommunen, at sagsakterne var kasserede. Kommunen gav manden aktindsigt i de dokumenter, der var i behold. Manden mente, at kommunen ikke havde givet ham aktindsigt inden for de lovbestemte frister, og at dette var udtryk for forskelsbehandling.

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle klagen om eventuelt forskelsbehandling i anledning af kurset i 2004, da eventuelle krav på godtgørelse var forældet. Der var ikke noget, der for nævnet tydede på, at mandens etniske oprindelse var betydning for kommunens behandling af hans anmodning om aktindsigt. Han fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.

[En kommune kunne ikke give en mand aktindsigt i hans sag om deltagelse i lægedanskursus \(J. nr. 2015-6811-18887\)](#)

### **Praktikforløb i kommunen var uforenlig med mands religion**

En mand klagede over en kommunes sagsbehandling i forbindelse med forskellige ansøgninger, et forløb i kommunen, der blev afbrudt, en henvisning til en praktik, som han ikke mente, var foreneligt med hans religion, en sagsbehandlers kommentar til klagers skæg og en anden sagsbehandlers reaktion på, at klager på grund af sin religion ikke ville give hende hånden. Han klagede også over, at kommunen havde givet ham afslag på deltagelse i et lægedanskursus.

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke tage stilling til afslaget på deltagelse i kurset, da de administrative klagemuligheder efter det oplyste ikke var udtømte. Derudover havde manden ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at kommunen havde udsat ham for forskelsbehandling på grund af hans religion og tro, da der ikke var oplysninger, der underbyggede hans påstand om forskelsbehandling.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Praktikforløb i kommunen var uforenlig med mands religion \(J. nr. 2015-6810-23689\)](#)

## **Politisk anskuelse**

### **En gymnasielærer var bundet af en fratrædelsesaftale**

En gymnasielærer fik flere skriftlige advarsler og blev påtænkt afskediget. Der havde været flere klager fra elever over lærerens undervisning, og der havde været en løbende dialog mellem læreren og rektor, der blandt andet havde givet udtryk for, at lærerens højreorienterede netværk var i strid med gymnasiets værdigrundlag. Der blev indgået en fratrædelsesaftale mellem gymnasiet og læreren, som var repræsenteret af sin fagforening. Nævnet lagde til grund, at den faglige organisation ved indgåelse af forliget var bekendt med lærerens synspunkter, hvorefter han blev forfulgt på grund af sin politiske anskuelse. Læreren var derfor bundet af det indgåede forlig, og klagen blev afvist.

[En gymnasielærer var bundet af en fratrædelsesaftale \(J. nr. 2015-6810-47326\)](#)

## **National oprindelse**

### **Nævnets kompetence i forhold til en sømands ansættelsesforhold efter overgang til færøsk ejerskab**

En polsk sømand blev i 2006 ansat ved et dansk rederi. I 2009 skrev en kaptajn på en offentlig tilgængelig computer ifølge sømanden en vittighed, som sømanden fandt stødende over for polakker. I december 2012 blev skibet, som klager sejlede med, slettet af de danske skibsregistre og overgik til færøsk ejerskab. Ifølge efterfølgende ansættelseskontrakter var klagers ansættelsesforhold underlagt færøsk lovgivning.

Sømanden mente, at han i 2013 fik tilbudt en dårlige løn end en dansk kollega og mente sig i øvrigt dårligt behandlet.

Nævnet kunne ikke behandle klagen over forhold i forbindelse med sømandens ansættelsesforhold fra 2013 og frem, da ansættelsesforholdet var underlagt færøsk lovgivning, og da lov om Ligebehandlingsnævnet, hvori nævnets kompetence er fastlagt, ikke gælder for Færøerne og Grønland. Denne del af klagen blev derfor afvist. Et eventuelt krav på godtgørelse i anledning af vittigheden fremsat i 2009 var forældet efter forældelsesloven. Sømanden fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.

[Nævnet kompetence i forhold til en sømands ansættelsesforhold efter overgang til færøsk ejerskab \(j. nr. 2015-6810-12035\)](#)

### **Klage over national og social oprindelse i forbindelse med en kommunes afgørelse om restaktivering og stop af supplerende kontanthjælp samt kommunens overtrædelse af forvaltningsretlige regler**

En kvinde klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af national og social oprindelse. Kvindens bopælskommune havde truffet afgørelse om, at hun skulle i restaktivering for, at hun kunne modtage supplerende kontanthjælp. Kvinden var i en deltidsbeskæftigelse, og restaktiveringen skulle foregå i et supermarked, så hun samlet arbejdede 30 timer om ugen. Det var kvindens opfattelse, at den ulønnede praktik i supermarkedet blandt andet hindrede hende i at få højere lønindkomst og pension, og at praktikken ikke støttede hende i sin vej tilbage til uddannelse eller job. Kommunen stoppede kvindens supplerende kontanthjælp, og kvindens klage herover førte til, at kommunen ville revurdere afgørelsen. Det var kvindens opfattelse af forvaltningsretlige regler omkring aktindsigt, tavshedspligt og partsrepræsentation ikke var overholdt af kommunen.

Kvinden klagede ikke over kommunens afgørelse om restaktivering inden for den fastsatte klagefrist, og den administrative klageadgang var derfor ikke udnyttet. Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle denne del af klagen. Nævnet kunne heller ikke behandle den del af klagen, der vedrørte stop af supplerende dagpenge, da forskelsbehandlingsloven ikke omfatter udbetaling af kontanthjælp eller andre sociale ydelse. Derudover havde nævnet ikke kompetence til at påse, om kommunen var berettiget til at nægte kvindens arbejdsgiver og kvindens ægtefælle aktindsigt og oplysninger om kvindens sag, eller om kvindens ægtefælle kunne nægtes at repræsentere kvinden. Derudover var der ikke noget, der for nævnet tydede på, at kommunen havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven i forbindelse med forløbet i jobcentret.

[Klage over national og social oprindelse i forbindelse med en kommunes afgørelse om restaktivering og stop af supplerende kontanthjælp samt kommunens overtrædelse af forvaltningsretlige regler \(J. nr. 2015-6810-27538\)](#)

## Multiple

### **Folkeskolelærer ikke forskelsbehandlet på grund af alder eller køn**

En 57-årig mandlig folkeskolelærer mente sig forskelsbehandlet på grund af alder og køn under ansættelsen og i forbindelse med, at han fratrådte sin stilling. Afskedigelsen af klager var begrundet i et omfattende sygefravær, der var uforeneligt med skolens drift. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn eller alder.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[Folkeskolelærer ikke forskelsbehandlet på grund af alder eller køn \(J. nr. 2014-6810-56771\)](#)

### **Vejledning om forældremyndighed og samvær i udlandet**

En muslimsk mand af tyrkisk afstamning klagede over forskelsbehandling på grund af etnicitet og religion under et møde om samvær i Statsforvaltningen. Under mødet vejledte Statsforvaltningens mødeleder om reglerne for fælles forældremyndighed i relation til omskæring og samvær i udlandet. Spørgsmålet herom var rejst af klagers ekshustru, der udtrykte bekymring for klagers adgang til at holde ferie i udlandet med deres fælles sønner samt muligheden for omskæring af sønnerne uden hendes samtykke under et udlandsophold. Lov om etnisk ligebehandling omfatter ikke forskelsbehandling på grund af religion, og nævnet kunne derfor ikke tage stilling til denne diskriminationsgrund. Nævnet vurderede, at der ikke efter oplysningerne om Statsforvaltningens vejledning af parterne under mødet var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af klagers etniske oprindelse.

Klager fik derfor ikke medhold.

[Vejledning om forældremyndighed og samvær i udlandet \(J. nr. 2015-6811-59244\)](#)

### **En mand blev ikke tildelt en bolig**

En mand af etnisk dansk oprindelse mente sig forskelsbehandlet på grund af sit køn og sin etniske oprindelse i forbindelse med, at han ikke blev tilbudt en bolig. Manden henviste til, at han har sin søn halvdelen af tiden, og at den indklagede kommune søgte efter boliger til flygtninge. Manden havde ikke påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn og/eller etnisk oprindelse.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[En mand blev ikke tildelt en bolig \(J. nr. 2016-6811-08852\)](#)



### **Ikke forskelsbehandlet på grund af tidligere fremsat krav om ligebehandling**

En mand i skolepraktik under en erhvervsuddannelse blev udmeldt af praktikken, da han ikke fulgte proceduren for sygemelding. Indklagede mente på baggrund af mandens udeblivelse ikke, at det var muligt at fortsætte samarbejdet. Manden havde tidligere klaget til Ligebehandlingsnævnet over indklagede. Der var ikke påvist faktiske omstændigheder der tydede på, at det tidligere fremsatte krav om ligebehandling havde betydning for beslutningen om at udmelde manden af skolepraktikken. Der forelå heller ikke omstændigheder, der tydede på, at manden i øvrigt var blevet udsat for ufordelagtig behandling i strid med ligebehandlingsloven og/eller forskelsbehandlingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[Ikke forskelsbehandlet på grund af tidligere fremsat krav om ligebehandling \(J. nr. 2015-6811-52729\)](#)

### **Klage over kommunens sagsbehandling**

En litauisk mand, der i 2008 efter et fald fik et brud på en nakkehvirvel, klagede over sin kommunens sagsbehandling i det efterfølgende forløb. Det drejede sig blandt andet om udgifter til tolk, aktindsigt og sprogundervisning. Klager havde ikke påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse og/eller handicap. Nævnet havde ikke herved taget stilling til, om manden havde et handicap. Nævnet fandt heller ikke anledning til nærmere at afgrænse, hvilke dele af mandens forløb, der var omfattet af forskelsbehandlingslovens område.

Manden fik herefter ikke medhold.

[Klage over kommunens sagsbehandling \(J. nr. 2016-6811-30634\)](#)

### **Etnisk dansk mand blev bortvist fra møde og mente sig forskelsbehandlet**

En etnisk dansk mand klagede over forskelsbehandling på grund af køn og etnisk oprindelse i forbindelse med et møde i en A-kasse og generelt i forhold til uddannelsesvilkår og rekruttering. Manden var blandt andet blevet bedt om at forlade et møde arrangeret af hans A-kasse, hvilket efter de foreliggende oplysninger skyldtes, at hans optræden efter arrangørens vurdering var til alvorlig gene for mødets gennemførelse. Der var ikke oplysninger i sagen, der skabte en formodning for forskelsbehandling på grund af køn eller etnisk oprindelse.

Klager fik derfor ikke medhold.

Etnisk dansk mand blev bortvist fra møde og mente sig forskelsbehandlet (J. nr. 2015-6811-18913) (J. nr. 2015-6811-23707) (J. nr. 2015-6811-23710)

### **Kvinde klagede over sagsbehandlingen i en kommune**

En kvinde født i 1952 og bosnisk flygtning klagede over sin kommunes sagsbehandling fra 2011 og frem. Kvinden havde i løbet af årene modtaget sygedagpenge, arbejdsløshedsdagpenge og været i forskellige praktik- og aktiveringsforløb samt haft løbende samtaler med kommunen med henblik på at opnå

beskæftigelse. Kvinden følte sig stigmatiseret og dårligt behandlet af kommunen blandt andet på grund af sin etniske oprindelse, og hun mente, at hendes alder og helbredsmæssige situation medførte begrænsede muligheder på arbejdsmarkedet.

Kvinden havde ikke påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at hun var blevet stillet ringere på grund af etnisk oprindelse, alder og/eller handicap. Nævnet tog ikke stilling til, om kvinden havde et handicap. Nævnet fandt heller ikke anledning til nærmere at afgrænse, hvilket dele af kvindens forløb, der var omfattet af forskelsbehandlingslovens område.

Klager fik ikke medhold i sine klager.

[Kvinde klagede over sagsbehandlingen i en kommune \(J. nr. 2016-6811-18370\)](#)

### **En kvinde havde udvist passivitet**

En kvinde født i 1952 og bosnisk flygtning klagede over sin kommunes sagsbehandling i perioden 2006 til 2009. Kvinden følte sig stigmatiseret og dårligt behandlet på grund af sin etniske oprindelse, handicap og alder. Nævnet kunne ikke behandle klagen, da kvinden havde udvist passivitet ved først at indgive klagen i 2015 uden i mellemtiden at have foretaget retslige skridt.

Nævnet kunne ikke behandle klagen.

[En kvinde havde udvist passivitet \(J. nr. 2015-6811-49554\)](#)

## **Øvrige**

### **Registrering af køretøjer**

Ved registrering af køretøjer er der indført et system med en primær og sekundær ejer/bruger. Det betyder blandt andet, at alene den primære ejer/bruger står anført som indehaver på registreringsattesten. En mand mente, at dette system var en overtrædelse af ligestillingsreglerne og klagede til Ligebehandlingsnævnet. Nævnet opfattede klagen således, at systemet var i strid med det generelle princip om ligebehandling. Det lå uden for nævnets kompetence at træffe afgørelse om dette generelle princip

Klagen blev derfor afvist.

[Registrering af køretøjer \(J. nr. 2016-6811-10418\)](#)

## **Formandsafgørelse**

### **Mand af anden etnisk oprindelse nægtet adgang til diskotek**

En mand af anden etnisk oprindelse blev sammen med sin ven afvist ved indgangen til et diskotek, mens deres venner og andre af etnisk dansk oprindelse blev lukket ind. Manden havde påvist faktiske

omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. Trods opfordret dertil var diskoteket ikke fremkommet med bemærkninger til klagen og havde ikke løftet bevisbyrden for, at princippet om ligebehandling ikke var blevet krænket. Manden fik derfor medhold og en godtgørelse på 5.000 kr.

[Mand af anden etnisk oprindelse nægtet adgang til diskotek \(J. nr. 2016-6811-20199\)](#)

### **Mand af anden etnisk oprindelse nægtet adgang til diskotek**

En mand af anden etnisk oprindelse blev sammen med sin ven afvist ved indgangen til et diskotek, mens deres venner og andre af etnisk dansk oprindelse blev lukket ind. Manden havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. Trods opfordret dertil var diskoteket ikke fremkommet med bemærkninger til klagen og havde ikke løftet bevisbyrden for, at princippet om ligebehandling ikke var blevet krænket. Manden fik derfor medhold og en godtgørelse på 5.000 kr.

[Mand af anden etnisk oprindelse nægtet adgang til diskotek \(J. nr. 2016-6811-20202\)](#)

### **Uens regler for ekstra SU var ikke i strid med ligestillingsloven**

En mand klagede over, at reglerne for ekstra SU forskelsbehandlede fædre. Manden var blevet far i juni 2015 og var påbegyndt en videregående uddannelse i april 2016. Han kunne ikke få ekstra SU, da hans barn var født mere end seks måneder før uddannelsesstart. En mor i samme situation ville kunne få ekstra SU, hvis barnet var født inden for 12 måneder inden uddannelsesstart.

Da ligestillingsloven ikke er til hinder for indførelse eller opretholdelse af gunstigere bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab, var reglerne om ekstra SU ikke i strid med ligestillingsloven. Afgørelsen blev truffet af Ligebehandlingsnævnets formand alene.

[Uens regler for ekstra SU var ikke i strid med ligestillingsloven \(J. nr. 2016-6811-20053\)](#)

### **Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage over svømmeundervisning af muslimske piger**

En mand klagede over, at en svømmehal havde indført en ordning, hvor piger med muslimsk baggrund kunne modtage svømmeundervisning, uden at mænd og drenge var til stede i svømmehallen. Manden mente, at der var tale om kønsadskillelse og isolation af muslimske piger.

Efter oplysningerne i sagen havde manden ikke været direkte berørt af den påståede forskelsbehandling på en sådan måde, at han havde en retlig interesse i sagen. Klagen blev derfor afvist. Afgørelsen blev truffet af Ligebehandlingsnævnets formand alene.

[Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage over svømmeundervisning af muslimske piger \(J. nr. 2016-6811-21052\)](#)

### **Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage over en jobannonce**

Nævnet kunne ikke behandle en klage fra en mand over, at der i en jobannonce blev søgt ”en frisk ung pige”. Manden havde ikke redegjort nærmere for baggrunden for sin klage, og han havde derfor ikke en individuel og aktuel interesse i sagen. Klagen blev derfor afvist på grund af manglende retlig interesse. Afgørelsen blev truffet af nævnets formand.

[Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage over en jobannonce \(J. nr. 2016-6810-22955\)](#)

### **Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage over en reklame for en restaurant**

En kvinde klagede over en busreklame for en restaurant. Kvinden havde ikke i forbindelse med busreklamen været direkte berørt af den påståede forskelsbehandling på en sådan måde, at hun havde retlig interesse i sagen, og nævnet kunne derfor ikke behandle klagen. Afgørelsen blev truffet af nævnets formand alene.

[Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage over en reklame for en restaurant \(J. nr. 2016-6811-23019\)](#)

### **Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage over en reklame for en natklub**

En kvinde klagede over en reklame for en natklub. Kvinden havde ikke i forbindelse med reklamen været direkte berørt af den påståede forskelsbehandling på en sådan måde, at hun havde retlig interesse i sagen, og nævnet kunne derfor ikke behandle klagen. Afgørelsen blev truffet af nævnets formand alene.

[Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage over en reklame for en natklub \(J. nr. 2016-6811-23027\)](#)

### **Mand havde ikke retlig interesse i, at en tøjbutik søgte efter skolepige**

En mand havde ikke en retlig interesse i, at en tøjbutik søgte efter en skolepige til ansættelse. Han søgte ikke stillingen og havde heller ikke planer om at søge stillingen.

[Mand havde ikke retlig interesse i, at en tøjbutik søgte efter skolepige \(J. nr. 2016-6810-32485\)](#)