

# Resuméer af afgørelser truffet af Ligebehandlingsnævnet i 2013



## Køn

### Afskedigelse under orlov og graviditet

#### J.nr. 7100189-12 – Afskedigelse under orlov

Klager blev afskediget fra sit arbejde som pædagog under sin barselorlov. Nævnet lagde til grund, at indklagede af personlige og privatøkonomiske årsager ikke så sig i stand til at fortsætte driften af de to opholdssteder. Derfor opsagde indklagede samtlige medarbejdere. Indklagede havde således godtgjort, at beslutningen om at opsigte klager ikke helt eller delvist var begrundet i det forhold, at klager var på barselorlov.

Nævnet lagde samtidig til grund, at indklagede opholdssted i hele perioden havde været i drift, og at en væsentlig del af de opsagte medarbejdere blev genansat. Indklagede havde ikke godtgjort, at den manglende genansættelse af klager ikke helt eller delvist var begrundet i klagers barselorlov.

Klager fik derfor medhold i denne del af klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

#### J. nr. 7100245-12 – Afskedigelse under graviditet

Klager blev opsagt fra sit job som ejendomsadministrator under graviditet. Indklagede virksomhed stod over for en opsplitning, der ville betyde et fald i omsætning og arbejdsopgaver på ca. 2/3. Indklagede gik derfor i 2010 fra 12 til fem medarbejdere inklusive direktøren og en administrativ medarbejder. Der var efter opsigelserne tre ud af oprindeligt otte ejendomsadministratorer tilbage. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at de valgte at beholde de tre medarbejdere, der allerede arbejdede på de tilbageværende opgaver, og som på saglig baggrund vurderedes at være bedst egnede til det fremtidige arbejde hos indklagede. Indklagede havde godtgjort, at klagers graviditet ikke var tillagt betydning i forbindelse med opsigelsen af hende.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### J.nr. 7100347-12 – Afskedigelse under orlov

Klager blev opsagt fra sin stilling som administrativ medarbejder under sin barselorlov. Indklagede var på grund af den økonomiske situation nødsaget til at foretage væsentlige besparelser, herunder reducere i antallet af stillinger. Erhvervsrådgivningen, som klager arbejdede i, blev nedlagt i forbindelse med omorganiseringen, og kun en enkelt af afdelingens medarbejdere, som var psykolog, blev ikke afskediget. Nævnet fandt, at klagers stilling og arbejdsopgaver måtte anses for bortfaldet i forbindelse med nedlæggelsen af hendes afdeling. Nævnet fandt derefter, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at opsigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet eller afholdelse af barselorlov.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J.nr. 7100348-12 – Afskedigelse under graviditet**

En gravid kvinde blev afskediget fra sin stilling som skadekonsulent i et forsikringselskab. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at der var afgørende saglige grunde til netop at afskedige klager frem for en af de øvrige medarbejdere i alarmcentralen. Indklagede havde således ikke løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet ikke havde været helt eller delvist årsag til afskedigelsen.

Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 340.000 kr. svarende til omkring ni måneders løn.

#### **J.nr. 7100360-12 – Afskedigelse under orlov**

En fysioterapeut blev opsagt under afholdelse af barselorlov. Nævnet lagde til grund, at indklagede på grund af økonomiske forhold var nødsaget til at afskedige et større antal medarbejdere, herunder en fysioterapeut ud af en gruppe på fire fysioterapeuter. Indklagede havde beskrevet, at indklagede forud for beslutningen om afskedigelse havde foretaget en konkret vurdering af klagers kvalifikationer i forhold til de øvrige fysioterapeuters kvalifikationer og de opgaver, der skulle løses fremover hos indklagede. Nævnet fandt, at indklagede herved havde godtgjort, at afskedigelsen af klager ikke helt eller delvist var begrundet i hendes barselorlov.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J.nr. 7100361-12 – Afskedigelse under orlov**

En webmaster på barselorlov fik opsagt sin aftale om fri mobiltelefon med tre måneders varsel samt ændret sine arbejdsopgaver efter tilbagevenden fra orlov, og hun blev efterfølgende afskediget. Nævnet lagde vægt på, at parterne ikke var enige om omfanget og indholdet af klagers arbejdsopgaver før og efter barselorloven. Nævnet fandt, at en afgørelse af, om klager blev afskediget på grund af køn i forbindelse med, at hun vendte tilbage fra barselorlov, krævede bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

#### **J.nr. 7100365-12 – Afskedigelse under graviditet**

En gravid socialpædagog blev afskediget fra sin stilling som pædagogisk medarbejder på et bosted for unge. Klager og indklagede havde i prøvetiden haft samtaler om problemer i forbindelse med

klagers varetagelse af funktionen som kontaktperson for de unge. Samtalerne gav dog ikke indklagede anledning til at opsige ansættelsesforholdet inden prøvetidens udløb den 15. november 2011. Klager meddelte i begyndelsen af januar 2012, at hun var gravid. Klager fik efterfølgende en påtale og blev afskediget med den begrundelse, at hun ikke kunne bestride funktionen som kontaktperson for de unge. Nævnet fandt på den baggrund, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i graviditeten.

Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 200.000 kr. svarende til cirka seks måneders løn.

#### **J.nr. 7100376-12 – Afskedigelse under orlov**

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med bortvisning efter meddelelse til indklagede om afholdelse af forældreorlov. Nævnet lagde til grund, at klager blev bortvist efter at have meddelt indklagede, at han på et senere tidspunkt ønskede at holde 16 ugers forældreorlov. Nævnet fandt, at det var nødvendigt, at der blev foretaget bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer for at kunne afgøre, om bortvisningen alene var begrundet som anført af indklagede, eller om klagers afholdelse af forældreorlov helt eller delvis er indgået i indklagedes beslutningsgrundlag. En sådan bevisførelse kan ikke foretages for Ligebehandlingsnævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

#### **J.nr. 7100408-12 – Afskedigelse under orlov**

Klager blev opsagt fra sin stilling som fysioterapeut en måned efter, at hun var vendt tilbage fra barsel- og forældreorlov. Nævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun blev udsat for forskelsbehandling på grund af køn. Den omstændighed, at der forløb forholdsvis kort tid mellem, at klager vendte tilbage fra barsel- og forældreorlov, og indtil hun blev opsagt skabte, ikke i sig selv en formodning for forskelsbehandling.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J.nr. 7100433-12 – Afskedigelse under orlov**

Klager, som var ansat som lærer, modtog en påtænkt opsigelse få dage, før hun overgik fra forældreorlov til ferie. Nævnet fandt ikke, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at opsigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i klagers fravær på grund af graviditet og barselorlov. Nævnet lagde blandt andet vægt på, at indklagede ikke ved de fremlagte oplysninger om de øvrige læreres kompetencer havde godtgjort, at klager var den lærer, der mindst passede ind i den fremtidige fagfordeling på skolen.

Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 275.000 kr. svarende til cirka ni måneders løn.

#### **J.nr. 7100445-12 – Afskedigelse under graviditet**

Klager blev opsagt i prøvetiden som social- og sundhedshjælper på et plejehjem. Om årsagen til opsigelsen havde indklagede henvist til, at klagers adfærd og måde at agere på var præget af umodenhed, og at klager ikke påtog sig et ansvar. Der var ikke fremlagt dokumentation for, at disse forhold var blevet påtalt over for klager forud for det tidspunkt, hvor hun oplyste indklagede om, at hun var gravid. Nævnet fandt derfor ikke, at indklagede havde godtgjort, at beslutningen om at opsigse klager ikke helt eller delvist var begrundet i klagers graviditet. Det kunne ikke føre til en ændret vurdering, at opsigelsen skete i prøvetiden.

Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 80.000 kr.

#### **J.nr. 7100460-12 – Afskedigelse under orlov**

Klager, som er uddannet dyrlæge, fik ikke tilbudt medejerskab af den indklagede virksomhed og blev efterfølgende afskediget under graviditet og barselorlov. Nævnet vurderede, at indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i det forhold, at klager var på barselorlov. Spørgsmålet var herefter, om indklagede havde en selvstændig pligt til at tilbyde klager kompagniskab under graviditet og barselorlov. Nævnet fandt ikke, at dette spørgsmål var omfattet af ligebehandlingslovens anvendelsesområde.

Klager fik således ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100463-12 – Afskedigelse under graviditet**

Klagen omhandlede en revisorassistent, der blev afskediget under fertilitetsbehandling og graviditet. Nævnet fandt det ikke godtgjort, at klagers graviditet var indgået i beslutningsgrundlaget for at afskedige hende. Nævnet fandt det derimod godtgjort, at indklagede kendte til fertilitetsbehandlingen, og at klager derfor var omfattet af beskyttelsen i ligebehandlingsloven. Klager havde påvist faktiske omstændigheder, da indklagede i deres begrundelse for afskedigelsen af klager henviste til, at hendes effektivitetsprocent var lavere end de andre medarbejdere uden at tage højde for klagers fravær i forbindelse med fertilitetsbehandlingerne. Indklagede havde ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket i forbindelse med afskedigelsen af klager, blandt andet fordi klager ikke havde modtaget kritik af sit arbejde, og fordi indklagede ikke havde dokumenteret, hvorfor man bedre kunne undvære klager frem for de øvrige medarbejdere i klagers gruppe.

Klager fik medhold og en godtgørelse på skønsmæssigt 270.000 kroner.

#### **J. nr. 7100469-12 – Afskedigelse under orlov**

En børnehaveklasseleder blev afskediget, efter hun var tilbagevendt fra orlov efter en spontan abort. Det var klagers opfattelse, at indklagede ved opsigelsen havde lagt vægt på, at hun ønskede at blive gravid igen med deraf følgende orlov og risiko for graviditetsbetinget sygefravær. Indklagede bestred, at klager blev opsagt på grund af forhold vedrørende køn eller barsel, men at hun blev opsagt, fordi der ikke var nok elever til at have to lærere i børnehaveklassen. Nævnet vurderede, at det forholdsvis korte forløb mellem, at klager vendte tilbage til arbejdet og til selve opsigelsen, ikke i sig selv skabte formodning for, at indklagede havde udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af klagers køn.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J.nr. 7100481-12 – Afskedigelse under graviditet**

Klager blev afskediget fra ansættelsen som inkassosekretær ved indklagede under afholdelse af barselorlov. Nævnet vurderede, at indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers barselorlov. Nævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at klager var den af de to medarbejdere, der efter en vurdering af deres kvalifikationer bedst kunne undværes i afdelingen.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J.nr. 7100491-12 – Afskedigelse under orlov**

Klager, som var ansat som designer, blev opsagt, mens hun var på forældreorlov. Alle ansatte hos indklagede modtog en varsling om flytningen af indklagedes aktiviteter til en ny by. Ønskede de ansatte ikke at flytte med, skulle varslingen betragtes som en påtænkt opsigelse. Eftersom klager ikke reagerede på varslingen, modtog klager en opsigelse. Da klager reagerede på opsigelsen, fik hun tilbudt en stilling som designer hos indklagede i den nye by, hvilket klager dog afslog. Ligebehandlingsnævnet fandt på den baggrund, at indklagede havde godtgjort, at opsigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i, at hun afholdt forældreorlov, men alene i at klager ikke ønskede at flytte med indklagede til den nye by.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100494-12 – Afskedigelse under graviditet**

En beskæftigelseskonsulent blev afskediget en måneds tid efter endt barselorlov. Klager og indklagede var uenige om en række væsentlige forhold omkring nedlæggelsen af klagers stilling.

Nævnet afviste at behandle sagen, da dette ville kræve mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan ske for nævnet.

#### **J. nr. 7100500-12 – Afskedigelse under graviditet**

En gravid tandlæge fik ændret sine ansættelsesvilkår og blev efterfølgende opsagt. Nævnet vurderede, at ændringerne var så væsentlige, at de måtte sidestilles med en afskedigelse. Nævnet lagde vægt på, at klagers ugentlige arbejdstid blev reduceret fra 16 til 8 timer. Nævnet fandt at spørgsmålet om, hvorvidt indklagede havde godtgjort, at denne væsentlige ændring ikke var begrundet i klagers graviditet, alene kunne afklares efter en bevismæssig vurdering af mundtlige forklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke finde sted for nævnet.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

#### **J. nr. 7100507-12 – Afskedigelse under graviditet**

En socialpædagog blev afskediget under graviditet, da indklagede på grund af faldende elevtal var nødt til at afskedige 2 pædagoger. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at indklagede forud for

afskedigelserne havde foretaget en grundig gennemgang af alle institutionens pædagoger og på den baggrund vurderet, hvem der besad de kvalifikationer, som bedst imødekom institutionens fremtidige behov. Ligebehandlingsnævnet fandt herefter ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, hvem der bedst kunne undværes i forhold til indklagedes fremtidige arbejde.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J.nr. 7100510-12 – Afskedigelse under graviditet**

En handicaphjælper blev afskediget, da hun var langtidssygemeldt grundet graviditet. Afskedigelsen var begrundet med, at det var utrygt for den bruger, som klager var tilknyttet, at klager var langtidssygemeldt. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet.

Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 145.000 kr.

#### **J. nr. 7100521-12 – Afskedigelse under graviditet**

En gravid bioanalytiker blev afskediget, da hendes konkursramte arbejdsplads blev overtaget af en anden virksomhed. Medarbejderne på klagers arbejdsplads var blevet varslet om, at fire ud af 19 medarbejdere ikke ville blive overdraget. Halvanden måned efter klager fik besked om afskedigelsen, blev en stilling, som den klager havde haft, slået op på ny sammen med to lignende stillinger. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at afskedigelsen af klager ikke helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet.

Klager blev derfor tilkendt en godtgørelse på 440.000 kr. svarende til cirka ni måneders løn.

#### **J.nr. 7100528-12 – Afskedigelse under orlov**

En mand blev afskediget fra sin stilling som arbejdsmand, mens han holdte forældreorlov. Ligebehandlingsnævnet fandt ikke anledning til at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at det på grund af ordrenedgang var nødvendigt at foretage afskedigelser. Nævnet vurderede, at indklagede havde bevist, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i klagers afholdelse af forældreorlov. Klager var den eneste af de i alt fire ansatte, der var ansat som arbejdsmand, og det var driftsmæssigt velbegrundet, at indklagede fremover prioriterede kun at have faglærte smede.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100530-12 – Afskedigelse under orlov**

Klagen omhandlede en kvinde, der under sin forældreorlov blev afskediget og i stedet blev tilbudt at være indlejer hos indklagede. Klager mente, at afskedigelsen var begrundet i hendes orlov. Indklagede gjorde gældende, at klager tidligere var gjort opmærksom på, at der ikke var kundegrundlag i klinikken til, at klager kunne have en fast ansættelse. Derudover gjorde indklagede gældende, at opsigelsen af klager skyldtes, at klager havde meddelt, at hun søgte andet arbejde og dermed klart havde tilkendegivet ikke at være interesseret i at genoptage sit arbejde hos indklagede.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J.nr. 7100548-12 – Afskedigelse under orlov**

En mand blev afskediget efter, at han havde oplyst sin nærmeste leder, at han agtede at afholde forældreorlov. Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn. Indklagede havde herefter ikke godtgjort, at det var nødvendigt at afskedige lige netop klager, og at ønsket om afholdelse af forældreorlov ikke havde været en medvirkende årsag til afskedigelsen af klager.

Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 310.000 kr.

#### **J. nr. 7100555-12 – Afskedigelse under orlov**

En ernæringsassistent fik ændret stillingsvilkår, og blev senere afskediget under barsel. Indklagede gjorde gældende, at de ville udlicitere kostproduktionen. Klager blev tilbudt en væsentlig ændring af arbejdsvilkårene, hvilket hun afslog. Dette medførte, at klager blev afskediget. På tidspunktet for afskedigelsen var der tre ledige stillinger som ernæringsassistent i kommunen, der blev besat af andre ernæringsassistenter. De tre, der blev tilbudt andre stillinger, havde alle ældre uddannelser end klager. Nævnet fandt, at indklagede hverken helt eller delvist løftede bevisbyrden for, at afskedigelsen af klagen ikke var begrundet i klagers barselsorlov.

Klager fik derfor medhold samt en godtgørelse på 190.000 kroner svarende til cirka ni måneders løn.

#### **J. nr. 7100567-12 – Afskedigelse under graviditet**

En skole skulle på grund af arbejdsmangel opsiges en lærer og tre pædagoger. Den afskedigede lærer var under fertilitetsbehandling. Nævnet fandt, at der ikke var noget, der tydede på, at der var sammenhæng mellem fertilitetsbehandling og afskedigelse, men derimod at klager var den, der bedst kunne undværes, da skolen var godt dækket ind i forhold til de fag, som klager underviste i.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100572-12 – Afskedigelse under orlov**

En hjælper blev afskediget, mens hun var på barsel. Nævnet fandt ikke, at indklagede kunne føre tilstrækkeligt bevis for at opsigelsen af klager ikke var begrundet i klagers graviditet samt efterfølgende afholdelse af orlov. Indklagede begrundede opsigelsen af klager med at de borgere, som klager hidtil havde arbejdet hos, havde fået nedsat deres ugentlige timetal samt generel omstrukturering af arbejdsopgaver. Indklagede redegjorde ikke nærmere for saglige grunde til at afskedige klager frem for en anden medarbejder.

Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 180.000 kr. svarende til cirka ni måneders løn.

#### **J. nr. 7100589-12 – Afskedigelse under graviditet**

Under sin graviditet blev en sales manager varslet, at hun skulle gå væsentligt ned i løn og give afkald på fri bil på grund af en omorganisering af virksomheden. Hvis klager ikke ville acceptere disse vilkår, skulle hun betragte sig som opsagt. Klager gjorde gældende, at hun var blevet forskelsbehandlet på grund af køn, idet de varslede ændringer var forskellige fra og mere byrdefulde end de andre medarbejders vilkår, og at dette skyldtes hendes graviditet. Indklagede gjorde gældende, at omstruktureringerne var nødvendige efter flere år med negativ egenkapital, og at varslingen derfor ikke var begrundet i det forhold, at klager var gravid. Da flere medarbejdere i salgsafdelingen blev varslet vilkårsændringer på forskellig vis, fandt nævnet, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at de ikke havde udsat klager for forskelsbehandling.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100593-12 – Afskedigelse under orlov**

En marketingkoordinator blev afskediget under sin forældreorlov. Afskedigelsen var begrundet i en omstrukturering af indklagedes virksomhed. Indklagede gjorde gældende, at klager var mindre egnet end en anden medarbejder til at varetage det fremtidige arbejde som marketingkoordinator i den pågældende division. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers fravær grundet orlov. Indklagede havde således ikke i tilstrækkeligt omfang begrundet, hvorfor de anså den anden medarbejder for bedre egnet end klager, eller hvorfor klager ikke var kompetent til en stilling som marketingkoordinator i en anden division eller til at varetage en anden stilling i organisationen.

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

#### **J. nr. 7100600-12 – Afskedigelse under orlov**

Under barselorlov blev en sales manager varslet, at hun skulle gå væsentligt ned i løn, og give afkald på fri bil på grund af en omorganisering af virksomheden. Hvis klager ikke ville acceptere disse vilkår, skulle hun betragte sig som opsagt. Klager gjorde gældende, at hun var blevet forskelsbehandlet på grund af køn, idet de varslede vilkårs ændringer var forskellige fra og mere byrdefulde end de andre medarbejders vilkår, og at dette skyldtes hendes barselorlov. Indklagede gjorde gældende, at omstruktureringerne var nødvendige efter flere år med negativ egenkapital, og at varslingen derfor ikke var begrundet i det forhold, at klager var på orlov. Da flere medarbejdere i salgsafdelingen blev varslet vilkårsændringer på forskellig vis, fandt nævnet, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at de ikke havde udsat klager for forskelsbehandling.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100601-12 – Afskedigelse under orlov**

En kvinde blev afskediget under sin forældreorlov. Afskedigelsen skete med henvisning til, at en aftale om distribution af et mærke var blevet opsagt, og at indklagede derved mistede mere end halvdelen af sin omsætning og indtjening. Nævnet lagde vægt på, at indklagede hverken i afskedigelsesbrevet eller i forbindelse med efterfølgende forespørgsler havde oplyst om grunden til, at netop klager blev udvalgt til afskedigelse. Nævnet lagde også vægt på, at den vikar, der blev ansat under klagers barsel, blev ansat samme dag, som klagers barselorlov udløb.



Klager fik derfor medhold i klagen samt en godtgørelse på 290.000 kroner svarende til cirka ni måneders løn.

#### **J. nr. 7100608-12 – Afskedigelse under orlov**

En kvindelig handicaphjælper blev opsagt under sin barselorlov. Indklagede, der var et firma, der blandt andet rekrutterede handicaphjælpere, gjorde gældende, at de ikke var arbejdsgiver for klager, og at klager ikke har været udsat for kønsdiskrimination. Ligebehandlingsnævnet fandt, at ansættelseskontrakten var indgået mellem klager og indklagede, samt at indklagede betalte klagers løn. Indklagede var derfor klagers arbejdsgiver. Nævnet lagde også vægt på at alle hjælpere, der var tilknyttet den specifikke bruger, blev opsagt i forbindelse med kommunens beslutning, om at brugeren ikke længere var berettiget til borgerstyret personlig assistance, og at klager hele tiden havde vidst, at hendes ansættelsesforhold var knyttet til brugeren.

Klager fik derfor ikke medhold i sagen.

#### **J. nr. 7100635-12 – Afskedigelse under orlov**

Klagen drejede sig om en social- og sundhedsassistent, der blev gravid under uddannelse, hvilket medførte, at hun måtte sygemelde sig fra sin sidste praktikperiode. Sagen handlede om, hvorvidt klager havde ret til godtgørelse på grund af diskrimination, efter at Tvistighedsnævnet havde truffet afgørelse i sagen. Det fulgte af forarbejderne til lov om Ligebehandlingsnævnet, at nævnet ikke var kompetent til at behandle sager, der kunne behandles i for eksempel Tvistighedsnævnet, som var nedsat i henhold til lov.

Ligebehandlingsnævnet havde ikke kompetence til at behandle klagen, hvorfor den blev afvist.

#### **J. nr. 7100654-12 – Afskedigelse under orlov**

En dagplejer flyttede under sin barselorlov til en anden kommune, hvorefter arbejdsgiveren anså ansættelsesforholdet for opsagt. Klager gjorde gældende, at dette var i strid med ligebehandlingsloven. Indklagede gjorde gældende, at det var en betingelse for ansættelsen som dagplejer, at man under ansættelsen opretholder det til dagpleje godkendte, private hjem, og at dette gjaldt, uanset om man var på barsel eller ej. Nævnet fandt, at klager ved fraflytningen havde tilkendegivet, at hun ikke agtede at vende tilbage til arbejdet i indklagede kommune, og at hun dermed havde opsagt sit ansættelsesforhold. Det forhold, at indklagede betragtede klagers ansættelsesforhold som ophørt, var således hverken direkte eller indirekte begrundet i, at klager var på barselorlov, men derimod i det forhold, at klager var fraflyttet sin godkendte bopæl.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100661-12 - Afskedigelse under orlov**

En dagplejer flyttede under sin barselorlov til en anden kommune, hvorefter arbejdsgiveren anså ansættelsesforholdet for opsagt. Klager gjorde gældende, at dette var i strid med ligebehandlingsloven. Indklagede gjorde gældende, at det var en betingelse for ansættelsen som dagplejer, at man under ansættelsen opretholder det til dagpleje godkendte, private hjem, og at dette gjaldt, uanset om man var på barsel eller ej. Nævnet fandt, at klager ved fraflytningen havde

tilkendegivet, at hun ikke agtede at vende tilbage til arbejdet i indklagede kommune, og at hun dermed havde opsagt sit ansættelsesforhold. Det forhold, at indklagede betragtede klagers ansættelsesforhold som ophørt, var således hverken direkte eller indirekte begrundet i, at klager var på barselorlov, men derimod i det forhold, at klager var fraflyttet sin godkendte bopæl.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100666-12 – Afskedigelse under orlov**

En dagplejer blev afskediget mindre end en måned efter hun vendte tilbage fra barselorlov. Årsagen til afskedigelsen var faldende børnetal i kommunen. Indklagede tilbød i høringsperioden at omplacere klager, hvilket klager afslog. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100672-12 – Afskedigelse under orlov**

Klager, der var ansat som frisør, blev afskediget, mens hun var på barselorlov, med den begrundelse, at indklagede frisørsalon lukkede. Indklagede åbnede kort tid efter en ny og mindre frisørsalon uden ansatte, da det stemte bedre overens med indklagedes ønske om mere tid til familien. Nævnet fandt, at det faktum, at indklagede havde åbnet en ny salon, ikke gav anledning til formodning om forskelsbehandling.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100697-12 – Afskedigelse under orlov**

En selvstændig fysioterapeut fik opsagt sin indlejekontrakt med en klinik, mens hun var gravid og på barselorlov. Hun blev ikke tilbudt at indgå en ny kontrakt med klinikken, og hun blev indkaldt til individuel samtale med ejeren af klinikken før de andre fysioterapeuter. Klager mente, at dette var begrundet i det forhold, at hun var gravid og på barselorlov. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav en formodning om, at indklagede i forbindelse med processen havde udsat klager for forskelsbehandling på grund af køn.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100698-12 – Afskedigelse under orlov**

En socialpædagog blev afskediget efter afholdt barsel- og forældreorlov på grund af faldende børnetal. I løbet af opsigelsesperioden lykkedes det klager at finde et nyt job efter kort tid, således at afskedigelsen blev fastholdt. De børn klager arbejdede med led af psykosociale problemer, og valget faldt på klager på grund af et kriterium om manglende børnekontakt. Afskedigelsen var derfor ikke i strid med ligebehandlingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold.

### **J. nr. 7100010-13 – Afskedigelse under graviditet**

En gravid kostansvarlig blev afskediget fra en børnehave, da børnehavens bestyrelse havde besluttet, at de ville oprette et madværksted for børnene. De ønskede derfor en medarbejder med pædagogfaglig baggrund, frem for en medarbejder med køkkenfaglig baggrund. Nævnet fandt derfor, at der var saglige grunde til, at klager blev afskediget, og at der ikke var sammenhæng mellem klagers graviditet og afskedigelse.

Klager fik derfor ikke medhold.

### **J. nr. 2012-6810-52092 – Afskedigelse under graviditet**

En gravid sygeplejerske blev afskediget i prøvetiden på grund af for højt sygefravær. Klager blev afskediget, efter hun havde haft fem sygeperioder i løbet af de første to måneders ansættelse. Klager blev efter en måneds ansættelse advaret om, at sygefraværet kunne få betydning for ansættelsen. Da klager var gravid på afskedigelsestidspunkt, lå bevisbyrden hos indklagede. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet denne bevisbyrde.

Klager fik derfor medhold og tilkendt en godtgørelse på 150.000 kr. svarende til omkring seks måneders løn.

### **J. nr. 2013-6810-01769 – Afskedigelse under/efter orlov**

En ungdomskonsulent fik ikke forlænget sin åremålsansættelse efter sin barselorlov. Ansættelsen ophørte ifølge ansættelseskontrakten uden yderligere varsel den 30. november 2012. Klager havde desuden ikke fået nogen lønstigning i ansættelsesperioden. Klager mente, at der var sammenhæng mellem den manglende forlængelse af ansættelsesforholdet og hendes graviditeter og mellem den manglende lønstigning og hendes graviditeter. Nævnet fandt, at der på baggrund af de foreliggende oplysninger ikke var anledning til at formode, at den manglende ansættelse og lønstigning skyldtes klagers graviditet og afholdelse af barselorlov.

Klager fik ikke medhold i klagen.

### **J. nr. 2013-6810-04656 – Afskedigelse under orlov**

En SOSU-assistent, som arbejdede i et aften- nat- og weekendtilbud på et bosted, blev opsagt, da tilbuddet blev nedlagt på grund af besparelser. På opsigelsestidspunktet afholdt klager hver fjerde lørdag udskudt forældreorlov. Orloven måtte anses for at være aftalt mellem klager og indklagede. Bevisbyrden var derfor delt. Nævnet fandt, at klager ikke påviste faktiske omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling.

Klager fik derfor ikke medhold.

## **Afskedigelse**

### **J.nr. 7100451-12 - Afskedigelse**

En kvinde blev varslet afskediget fra sin stilling som fuldmægtig i en offentlig myndighed kort tid efter, at hun var vendt tilbage fra forældreorlov og ferie. Nævnet fandt, at det tidsmæssige sammenfald mellem tilbagevenden fra orlov og ferie og varslingen af afskedigelse ikke i den foreliggende situation var tilstrækkeligt til at skabe en formodning for forskelsbehandling. Nævnet fandt i øvrigt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sin graviditet og afholdelse af orlov. Nævnet lagde vægt på, at ændringerne i indklagedes forhold, der nødvendiggjorde nedskæringer på personaleområdet, opstod under klagers afholdelse af ferie, og på indklagedes oplysninger om, at der ud af i alt 30 medarbejdere, der var gravide, på barsel-, forældre-, eller fædreorlov eller lignende, alene blev afskediget klager og én yderligere medarbejder.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J.nr. 7100458-12 - Afskedigelse**

Klager var ansat som postarbejder hos indklagede og blev opsagt kort tid efter, han vendte tilbage fra fædre- og forældreorlov. Indklagede havde ikke løftet bevisbyrden for, at princippet om ligebehandling ikke var blevet krænket i forbindelse med beslutningen om at afskedige klager. Den kvalifikationsvurdering, der lå til grund for afskedigelsen, var efter nævnets opfattelse ikke tilstrækkelig til at løfte bevisbyrden.

Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 220.000 kr.

#### **J. nr. 7100576-12 - Afskedigelse**

En dagplejer blev opsagt efter forældreorlov på grund af faldende børnetal. Begrundelsen for at klager blev opsagt var blandt andet, at klager på afskedigelsestidspunktet kun havde indskrevet sit eget barn i sin dagpleje samtidig med, at klager modtog løn for fire indskrevne børn. Nævnet fandt, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager ikke var i strid med ligebehandlingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100613-12 - Afskedigelse**

Under en stor afskedigelsesrunde i en kommune, blev en pædagogmedhjælper, der var under fertilitetsbehandling, opsagt. Klager var ansat i en børnehave, og hun var den eneste i børnehaven, der blev opsagt. I forbindelse med afskedigelserne, oprettede kommunen en jobbank med henblik på at få de afskedigede omplaceret. Det lykkedes dog ikke for kommunen at omplacere klager.

Indklagede lagde ved udvælgelsen af, hvem der skulle afskediges i kommunen vægt på uddannelse. Klager var uuddannet. Nævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav en formodning for, at der ved udvælgelsen af klager, var blevet lagt vægt på, at klager var under fertilitetsbehandling på afskedigelsestidspunktet.

Klager fik ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100632-12 - Afskedigelse**

En salgs- og marketingskoordinator i en smykkevirksomhed blev afskediget efter barselsorlov på grund af indklagedes forværrede økonomi. I en situation, hvor indklagede var en lille familievirksomhed, og hvor afskedigelsen af klager i store træk måtte anses for at være eneste reelle mulighed for at varetage virksomhedens økonomiske interesser, fandt nævnet, at indklagede ikke havde handlet i strid med ligebehandlingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J.nr. 2013-6810-12644 - Afskedigelse**

Det var ikke forskelsbehandling på grund af køn, at et universitet havde meddelt en mandlig sanitør, at det anså hans hverv som fællestillidsrepræsentant for ophørt. Klager havde skiftet forbund, og var derfor ikke længere medlem af den forhandlingsberettigede organisation, der havde anmeldt ham som tillidsrepræsentant.

Klager fik derfor ikke medhold.

### **Ansættelse**

#### **J.nr. 7100402-12 - Ansættelse**

Et universitet havde vedtaget en handleplan, der belønnede fakulteter økonomisk ved ansættelse af kvindelige professorer og lektorer. Universitetet havde med hjemmel i ligebehandlingsloven fået dispensation til at indføre ordningen. Klager gjorde dog gældende, at den faktiske udmøntning af modellen gik videre end forudsat i dispensationen. Nævnet fandt, at universitetet ikke gav kvindelige ansøgere til professorstillinger nogen fortrinsstilling frem for mandlige ansøgere, og at indklagede havde fulgt fremgangsmåden beskrevet i dispensationsansøgningen.

Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

#### **J.nr. 7100415-12 – Ansættelse**

En mand mente, at det var forskelsbehandling på grund af køn, at en organisation, der blandt andet driver krisecentre for kvinder, havde et krav i deres vedtægter om, at alle bestyrelsesmedlemmer skulle være kvinder. Organisationen havde oplyst, at det ikke var et krav efter deres vedtægter, om at bestyrelsesmedlemmer skulle være kvinder. Nævnet lagde vægt på, at bestyrelshvervet efter det oplyste ikke var vederlagt, og det kunne derfor ikke karakteriseres som en tjenesteydelse i ligestillingslovens forstand.

Da det forhold, der blev klaget over, således ikke var omfattet af loven, kunne nævnet ikke behandle klagen.

#### **J.nr. 7100457-12 - Ansættelse**

Klager, som var ansat i en tidsbegrænset stilling, søgte om fastansættelse hos indklagede. Klager blev sammen med otte andre ansøgere indkaldt til samtale, hvorefter indklagede valgte to af de andre ansøgere til de opslåede fuldtidsstillinger. Klager var kort tid før, at hun var til jobsamtale, indlagt i tre dage i forbindelse med en spontan abort. Selv om jobsamtalen fandt sted kort tid efter,

at klager aborterede, fandt nævnet ikke, at dette i sig selv kunne medføre, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at indklagede i forbindelse med deres beslutning om ikke at tilbyde klager en fuldtidsstilling havde lagt vægt på aborten.

Klager fik derfor ikke medhold i, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

#### **J. nr. 7100560-12 - Ansættelse**

En kvinde født i 1947 klagede over, at en forlystelsespark kun optog drenge til sin musikgarde. Nævnet fandt, at klager ikke havde en konkret retlig interesse i sagen, da hun ikke selv havde søgt om optagelse, og da hun lå uden for den aldersgruppe, der kunne optages.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

#### **J.nr. 7100573-12 - Ansættelse**

En kvinde, der var ansat som pædagogmedhjælper i en tidsbegrænset stilling, blev ikke inddraget vedrørende ansættelsen i en ledig stilling som pædagogmedhjælper. Indklagede slog ikke den ledige stilling op, og klager havde derfor ikke mulighed for at søge stillingen. Den ledige stilling blev besat af en mand. Nævnet fandt ikke, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at klagers køn ikke havde haft betydning ved beslutningen om ikke at ansætte klager i den ledige stilling. Nævnet lagde herved vægt på indklagedes oplysninger til klager om, at valget faldt på ansøgeren, fordi han var en mand, sammenholdt med, at indklagede, i den udtalelse de lavede til klager, gav udtryk for, at klager var en meget kompetent medarbejder.

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

#### **J. nr. 7100646-12 - Ansættelse**

En transseksuel mand, der lever som en kvinde, fik afbrudt sin arbejdsprøvning hos indklagede. Klagen involverede tre indklagede. Første indklagede, der var et jobcenter, videreformidlede blot oplysninger mellem klager og indklagede 2, og havde derfor ingen rolle i, at arbejdsprøvningen blev stoppet. Indklagede 2, der var et vikarbureau, og indklagede 3, der var et supermarked, var uenige om årsagen til ophøret af klagers arbejdsprøvning, hvilket betød, at sagen kun kan afklares ved parts- og vidneforklaring, hvilket ikke kan ske for nævnet.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen. Klager fik heller ikke medhold i klagen over indklagede 1, da de ikke havde indflydelse på arbejdsprøvningens ophør.

#### **J. nr. 7100692-12 - Ansættelse**

En kvindelig arkitekt fik afslag på at komme med i en task-force om "rum for vækst", hvor syv ud af otte af deltagerne var mænd. Indklagede indgik hverken under begrebet "offentlig forvaltning" eller begrebet "almen virksomhed", og nævnet havde derfor ikke kompetence til at behandle sagen.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

#### **J. nr. 7100005-13 - Ansættelse**

En mand fik afslag på en jobansøgning med den begrundelse, at indklagede søgte en pige til stillingen som butiksmedhjælper. Nævnet fandt, at dette var i strid med ligebehandlingsloven.

Klager fik derfor medhold samt en godtgørelse på 25.000 kroner.

#### **J. nr. 7100052-13 - Ansættelse**

En social- og sundhedshjælper fik afslag på en ansøgning om et job som personlig hjælper hos en handicappet mand. Indklagede havde skrevet til klager, at hun var meget ung, og at det forhåbentlig lykkedes hende at få børn. Han valgte en anden ansøger end klager. Nævnet lagde vægt på, at indklagede på trods af sin bemærkning til klager valgte at sende orientering om jobbet, og at han skrev, at han gerne ville høre fra hende. Indklagedes begrundelse for ikke at indkalde klager til samtale var, at der herefter gik 10 dage, før han hørte fra klager.

Klager fik ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100078-13 - Ansættelse**

En 15-årig dreng fik afslag på ansættelse i et fritidsjob i en chokoladebutik, fordi indklagede ønskede at ansætte en pige.

Klager fik derfor medhold samt en godtgørelse på 12.500 kroner. Der blev ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse taget hensyn til arbejdets begrænsede omfang.

#### **J. nr. 7100146-13 - Ansættelse**

En ung mand fik afslag på en ansøgning om et job som handicaphjælper hos en handicappet pige på grund af sit køn. Social- og Integrationsministeriet gav i 2012 dispensation til, at der ved stillingsopslag til BPA-hjælper (borgerstyret personlig assistance) kan angives, at der til ansættelse søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100150-13 - Ansættelse**

En mandlig læge havde indgået mundtlig aftale med en lægepraksis om ansættelse i en uddannelsesstilling med henblik på at blive speciallæge i almen medicin. Der var tale om ansættelse i et fase tre forløb, som er et forløb på 12 måneder i en almen praksis, hvor praksis er arbejdsgiver. Ansættelsen skulle starte den 1. marts 2013. På et møde mellem klager og indklagede den 6. december 2012 meddelte klager, at hans kone var gravid med forventet termin den 8. marts 2013, og at han ønskede at afholde 14 dages fædreorlov og en uges restferie omkring fødslen samt 32 ugers forældreorlov og fem ugers ferie med start den 29. april 2013. Orloven medførte, at klager ville have mere end ti procents fravær, hvilket betød at ansættelsen skulle forlænges med i alt ni måneder. Ved brev af 7. december 2012 meddelte indklagede, at de ikke kunne ansætte klager alligevel, da de havde indgået aftale med en anden læge om et uddannelsesforløb, der skulle starte den 1. marts 2014. De ville derfor ikke kunne forlænge klagers uddannelsesforløb.

Nævnet fandt, at der mellem klager og indklagede var etableret et ansættelsesforhold, og at indklagedes beslutning om, at de alligevel ikke ville ansætte klager i en uddannelsesstilling, derfor måtte sidestilles med en afskedigelse. Indklagede havde begrundet deres beslutning i det forhold, at klager ville være fraværende en del af ansættelsestiden på grund af fædre- og forældreorlov, og der var derfor tale om direkte forskelsbehandling på grund af køn.

Klager fik medhold i klagen og en godtgørelse på 150.000 kr.

## **Stillingsannoncer**

### **J.nr. 7100391-12 - Stillingsannoncer**

En kvinde blev ikke indkaldt til jobsamtale til en stilling som kursuskoordinator, da indklagede ikke ønskede at ansætte flere kvinder. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

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

### **J.nr. 7100406-12 - Stillingsannoncer**

Det var i strid med ligestillingsloven, at et rengøringsfirma i en annonce tilbød rengøring udført af "rengøringspiger".

Klager fik derfor medhold i klagen.

### **J.nr. 7100574-12 - Stillingsannoncer**

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at et diskotek annoncerede efter piger til en stilling som bartender.

Klager fik derfor medhold i klagen.

### **J. nr. 7100627-12 – Stillingsannoncer**

Et universitet havde en handlingsplan for at få flere kvinder til at søge professorstillinger ved at give en økonomisk belønning til fakulteter, der ansatte kvindelige professorer. Indklagede havde fået dispensation efter ligebehandlingsloven.

Da der ikke var grundlag for at antage, at ordningen ikke blev administreret efter sit formål, fik klager ikke medhold i sin klage.

### **J. nr. 7100038-13 - Stillingsannoncer**

Et vikarbureau havde opslået en stillingsannonce, hvor de kun søgte kvinder. Indklagede erkendte, at der var tale om kønsdiskrimination, og fjernede herefter annoncen fra hjemmesiden.

Klager fik derfor medhold i klagen.



## Ligeløn

### J.nr. 7100320-12 - Ligeløn

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med manglende udbetaling af tillæg samt meddelelse af påtale til klager. Nævnet vurderede, at klager blev udsat for direkte forskelsbehandling på grund af graviditet og fødsel, da hun som den eneste medarbejder ud af tre fik sit funktionstillæg bragt til ophør, ligesom klager var den eneste medarbejder, der ikke fik tildelt tillæg for almen apoteksvirksomhed fra den 1. maj 2009, hvor hun var på barselorlov. På disse tidspunkter var klager henholdsvis gravid og under de første 14 ugers fravær efter fødslen. Indklagede havde herefter ikke løftet bevisbyrden for, at klager ikke var blevet udsat for forskelsbehandling. Nævnet lagde derudover til grund, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling, idet hun som den eneste medarbejder fik en påtale. Indklagede havde ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket ved påtalen.

Klager fik derfor medhold i begge dele af klagen. Indklagede skulle herefter betale et forskelsbeløb på 70.000 kr., en godtgørelse efter ligelønsloven på 10.000 kr. og en godtgørelse efter ligebehandlingsloven på 10.000 kr. til klager.

### J.nr. 7100364-12 – Ligeløn

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med spørgsmålet om manglende ligeløn i ansættelsen som inspektørassistent i et boligadministrationsselskab. Nævnet lagde til grund, at klager, der er kvinde, og medarbejder A, der er mand, begge arbejdede som inspektørassistent for indklagede. Både klager og medarbejder A var uddannet murer og byggetekniker. Nævnet lagde også til grund, at klager fik en lavere løn end medarbejder A, da dette ikke var bestridt eller kommenteret af indklagede. Indklagede havde til sagen henvist til, at det ikke var relevant at sammenholde lønniveauet for klager og medarbejder A, da sidstnævnte havde væsentlig større erfaring inden for området og til dels varetog andre arbejdsopgaver end klager, herunder udarbejdelse af tegningsmateriale og gennemførelse af byggesager. På baggrund heraf fandt nævnet ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at forskellen i lønudbetaling var begrundet i det forhold, at klager er kvinde.

Klager fik derfor ikke medhold.

### J. nr. 2013-6810-02317 - Ligeløn

En kvinde, der var ansat som advokat i en arbejdsgiverforening, klagede over, at hun fik lavere løn end sin mandlige kollega. Nævnet fandt at spørgsmålet om, hvorvidt klagers lavere løn skyldtes hendes køn, krævede mundtlige parts- og vidneforklaringer for at belyse klagers og kollegaens kompetencer.

Nævnet kunne derfor ikke behandle spørgsmålet om ligeløn.

Klager blev afskediget mindre end et år efter, at hun fremsatte krav om ligeløn. Indklagede gjorde gældende, at afskedigelsen af begge de juridiske medarbejdere skyldtes omstruktureringer, og at indklagede fremover ville benytte sig af eksternt hjælp til de juridiske opgaver.

Klager fik derfor ikke medhold i, at hun var blevet afskediget som følge af kravet om ligeløn.

### **J. nr. 2013-6810-09773 - Ligeløn**

En kvinde, der var ansat som indkøbskonsulent i en kommune, klagede over, at hun fik lavere løn end en mandlig kollega, der var ansat i et barselsvikariat. Indklagede gjorde gældende, at de to stillinger ikke kunne sammenlignes, fordi den mandlige kollegas stilling var fagligt mere kompleks. Klager var ansat i en HK-stilling, mens kollegaen var ansat i en AC-stilling. Nævnet fandt derfor, at indklagede havde bevist, at klagers lavere løn ikke skyldtes hendes køn.

Klager fik derfor ikke medhold.

### **Forskellige priser**

#### **J.nr. 7100398-12** – **Forskellige priser**

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

Klager fik derfor medhold i klagen.

#### **J.nr. 7100492-12** – **Forskellige priser**

Det var ikke strid med ligestillingsloven, at et diskotek uddelte goodiebags til deres kvindelige gæster i forbindelse med et arrangement. Nævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn. Nævnet lagde vægt på indklagedes oplysning om, at de gratis goodiebags indeholdt et gratis magasin, og at mænd også fik udleveret et gratis magasin af arrangøren.

Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

#### **J. nr. 7100512-12** – **Forskellige priser**

Det var i strid med loven, at det var gratis for kvinder at sende mails på en datingportal, hvorimod mænd skulle betale.

Klager fik derfor medhold i klagen.

#### **J.nr. 7100619-12** – **Forskellige priser**

En frisørsalon havde forskellige priser for klipping af kvinder og mænd. Nævnet fandt ikke, at det var sagligt begrundet, at indklagede havde forskellige vejledende priser for klipping af mænd og kvinder. Nævnet lagde vægt på, at der ved annonceringen af priserne som kriterium alene henvises til kønnet og ikke til behandlingens karakter og omfang som afgørende for prisen.

Klager fik derfor medhold.

#### **J. nr. 7100625-12** – **Forskellige priser**

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

Klager fik derfor medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100637-12 – Forskellige priser**

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

Klager fik medhold, og fik tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

#### **J. nr. 7100650-12 – Forskellige priser**

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek på deres Facebook-event tilbød kvinder billigere drinks.

Klager fik derfor medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100653-12 – Forskellige priser**

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

Klager fik derfor medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100673-12 – Forskellige priser**

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde et tilbud om gratis cava og billigere entré til alle, der mødte op i stiletter.

Klager blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

#### **J. nr. 7100676-12 – Forskellige priser**

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde et tilbud om gratis cava til alle, der mødte op i stiletter.

Klager fik derfor medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100680-12 – Forskellige priser**

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

Klager fik derfor medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100686-12 – Forskellige priser**

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde et tilbud om gratis cava og billigere entré til alle, der mødte op i stiletter.

Klager blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

#### **J.nr. 7100687-12 – Forskellige priser**

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde et tilbud om gratis cava og billigere entré til alle, der mødte op i stiletter.

Klager blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

#### **J.nr. 7100695-12 – Forskellige priser**

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde et tilbud om gratis cava og billigere entré til alle, der mødte op i stiletter.

Klager blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

#### **J. nr. 7100003-13 – Forskellige priser**

Det var i strid med ligestillingsloven, at et værtshus holdt "Ladies Night" med fri entré og halv pris for gæster iført dametøj.

Klager fik derfor medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100011-13 – Forskellige priser**

En beværtning udbød et særligt venindekort, der medførte billigere entré. Nævnet fandt, at udtrykket "venindekort" måtte anses for at være rettet mod kvinder. Indklagede havde ikke godtgjort, at der var lige adgang for mænd og kvinder til at få kortet.

Klager fik derfor medhold i klagen samt en godtgørelse på 2.500 kroner.

#### **J. nr. 7100023-13 – Forskellige priser**

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde et tilbud om fri bar og billigere entré til alle, der mødte op i stiletter.

Klager fik medhold og en godtgørelse på 2.500 kroner.

#### **J. nr. 7100025-13 – Forskellige priser**

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde billigere entrépriser for gæster i pigetøj.

Klager fik derfor medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100026-13 – Forskellige priser**

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

Klager fik derfor medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100043-13 - Forskellige priser**

Det var i strid med ligestillingsloven, at en bar havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Baren oplyste efterfølgende, at de havde ændret deres markedsføring, således at der nu gælder samme priser for begge køn.

Klager fik derfor medhold.

#### **J. nr. 7100060-13 – Forskellige priser**

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

Klager fik derfor medhold.

#### **J. nr. 7100065-13 – Forskellige priser**

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek tilbød lavere entrépriser til personer i pigetøj. Indklagede ændrede efterfølgende konceptet for særlige arrangementer, så alle betaler samme entré.

Klager fik medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100068-13 – Forskellige priser**

Det var i strid med ligestillingsloven, at en natklub havde et tilbud om entré til halv pris til alle, der mødte op i stiletter.

Klager fik medhold og en godtgørelse på 2.500 kroner.

#### **J. nr. 7100070-13 – Forskellige priser**

En kvinde klagede over, at en frisør tog forskellige priser for henholdsvis dame- og herreklip. Indklagede gjorde gældende, at det tager længere tid at klippe kvinder end mænd. Nævnet fandt, at prisforskellen var i strid med ligestillingsloven, da priserne som kriterium alene henviste til kønnet.

Klager fik derfor medhold samt en godtgørelse på 2.500 kroner.

#### **J. nr. 7100088-13 – Forskellige priser**

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

Klager fik medhold og en godtgørelse på 2.500 kr.

#### **J. nr. 7100120-13 – Forskellige priser**

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde fri entré til gæster, der var iført bikini og stiletter.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 2.500 kr.

#### **J. nr. 7100207-13 – Forskellige priser**

Det var i strid med ligestillingsloven, at en bar tilbød gratis cocktails til de 100 første kvindelige gæster.

Klager fik derfor medhold samt en godtgørelse på 2.500 kr.

#### **J. nr. 2013-6811-08575 – Forskellige priser**

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde forskellige priser og forskelligt udvalg i fri bar for mænd og kvinder.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 2.500 kr.

#### **J. nr. 2013-6811-12044 – Forskellige priser**

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde forskellige priser og forskelligt udvalg i fri bar for mænd og kvinder.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 2.500 kr.

#### **J. nr. 2013-6811-14564 – Forskellige priser**

Det var i strid med ligestillingsloven, at en frisør havde højere priser for kvinder end for mænd.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 2.500 kroner.

#### **J. nr. 2013-6811-24535 – Forskellige priser**

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

Klager fik derfor medhold. Da klager ikke kunne bevise, at hun havde besøgt salonen, fik hun ingen godtgørelse.

#### **J. nr. 2013-6811-36116 – Forskellige priser**

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

Klager fik derfor medhold. Da klager ikke havde besøgt salonen, blev hun ikke tilkendt en godtgørelse.

### **J. nr. 2013-6811-36117 – Forskellige priser**

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

Klager fik derfor medhold. Da klager ikke havde besøgt salonen, blev hun ikke tilkendt en godtgørelse.

### **Adgangsforhold**

#### **J. nr. 7100552-12 - Adgangsforhold**

En bøssecafé havde afvist kvinder. Nævnet fandt, at klagen reelt angik et spørgsmål om diskrimination på grund af seksuel orientering, hvilket ikke er omfattet i nævnets kompetence.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

#### **J. nr. 7100554-12 - Adgangsforhold**

Det var ikke i strid med ligestillingsloven, at indklagede havde indrettet en cirkeltræningsafdeling kun for kvinder. Uanset forbuddet mod forskelsbehandling er loven imidlertid ikke til hinder for forskelsbehandling af det ene køn, hvis det er begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige. Nævnet fandt, at hensynet til blufærdighed samt hensynet til tilrettelæggelse af sportslige aktiviteter er et legitimt mål, og at de midler, som indklagede har brugt for at opnå dette mål, ikke gik ud over, hvad der var hensigtsmæssigt og nødvendigt.

Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

#### **J. nr. 7100582-12 - Adgangsforhold**

Et rejseselskab udbød en rejse til Nepal, hvor kun kvinder kunne deltage. Nævnet fandt, at dette ikke var i strid med ligestillingsloven. Princippet om ligebehandling i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser indebærer ikke, at der altid skal leveres faciliteter til mænd og kvinder på et fælles grundlag, så længe de ikke leveres på gunstigere betingelser til det ene køn. Nævnet lagde vægt på, at den primære grund til, at indklagede havde arrangeret en rejse kun for kvinder, var, at det gav mulighed for langt større fortrolighed med de nepalesiske kvinder og dermed en større indsigt i kvindelivet i Nepal.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100639-12 - Adgangsforhold**

Klagen handlede om, at et fitnesscenter havde etableret en særlig træningsafdeling for kvinder, men ikke for mænd. Klager mente ikke, at hensynet til kvinders blufærdighed var større end hensynet til mænds blufærdighed. Det følger af ligestillingsloven, at loven ikke hindrer forskelsbehandling af det ene køn, hvis det er begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

#### **J.nr. 7100668-12 - Adgangsforhold**

En kvinde klagede over, at hun ikke måtte amme sit barn i en restaurant. Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at der var udøvet indirekte forskelsbehandling på grund af køn. Forskelsbehandling kan kun accepteres, hvis den er begrundet i et legitimt mål. Et legitimt mål kan for eksempel være hensyn til privatlivets fred og blufærdigheden. Da de anvendte midler ikke gik ud over, hvad der var hensigtsmæssigt og nødvendigt for at varetage hensynet til andre kunders blufærdighed, fandt nævnet, at indklagede ikke havde handlet i strid med ligestillingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100675-12 - Adgangsforhold**

Klagen drejede sig om forskelsbehandling i forbindelse med, at et fitnesscenter afholdt et arrangement, der kun var for centrets "mandeklub". Det følger af ligestillingsloven, at loven ikke hindrer forskelsbehandling af det ene køn, hvis det er begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

#### **J. nr. 7100685-12 – Adgangsforhold**

En mand fik afslag på at få udstedt et "venindekort" til et diskotek. Indklagede gjorde gældende, at det også var muligt, at få et "vennekort", og at afslaget ikke var begrundet i klagers køn, men at kun cirka halvdelen af ansøgerne blev godkendte. Nævnet fandt, at det med de foreliggende oplysninger, ikke var muligt at afklare, hvorvidt indklagede ved tildelingen af kort lagde vægt på ansøgerens køn.

Da en afklaring ville kræve bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, som kun kan ske ved domstolene, kunne nævnet ikke behandle klagen.

#### **J. nr. 7100004-13 - Adgangsforhold**

En kvinde blev sammen med tre veninder ikke lukket ind på indklagede natklub for homoseksuelle. Hun mente, at dette var udtryk for forskelsbehandling på grund af køn, idet dørmanden havde sagt, at indklagede hverken var interesseret i heteroseksuelle eller piger inde på klubben. Indklagede bestred, at klager blev afvist, fordi hun var kvinde. Indklagede oplyste, at klager blev afvist, fordi der var mange mennesker i natklubben, og de resterende pladser var reserveret til kunder (mænd og kvinder) med VIP kort. Nævnet fandt, at en afgørelse af sagen krævede parts- og vidneforklaringer.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

#### **J. nr. 7100057-13 - Adgangsforhold**



En kvinde blev afvist i døren på en bar for homoseksuelle. Flere mænd, herunder resten af hendes selskab, fik lov til at komme ind. Klager gjorde gældende, at dørmændene havde sagt til klagers ven, at "der er for mange af DEM derinde" og henviste til klager. Indklagede gjorde gældende, at adgang til klubben krævede, at der var tilstrækkelig plads under hensyntagen til, at der hele tiden blev reserveret plads til gæster med VIP kort. Nævnet fandt, at en afgørelse af sagen krævede parts- og vidneforklaringer.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

### **J. nr. 7100143-13 - Adgangsforhold**

Det var ikke i strid med ligestillingsloven, at en frisørsalon kun klippede mænd. Indklagede gjorde gældende, at salonen var specialiseret i herreklip. Nævnet fandt derfor, at denne forskelsbehandling var begrundet i et legitimt formål som følge af saglige og objektive forhold.

Klager fik derfor ikke medhold.

## **Kommuner**

### **J.nr. 7100405-12 – Kommuner**

En kommunes børne- og ungdomsforvaltning sender alene breve om blandt andet pladsanvisning i vuggestue til en af forældrene, oftest moderen. Det er forældrene, der bestemmer, hvem der skal angives som betaler 1 og dermed være den forælder, der modtager besked fra indklagede omkring pladsanvisning mv. Nævnet fandt ikke, at ordningen er udtryk for kønsdiskrimination.

Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

### **J.nr. 7100551-12 - Kommuner**

En far klagede over, at en kommune havde udarbejdet en handleplan for hans datter uden at inddrage ham på samme måde som moderen. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at kommunen havde udsat ham for forskelsbehandling på grund af køn.

Klager fik derfor ikke medhold.

### **J. nr. 7100633-12 – Kommuner**

En far klagede over, at en kommune automatisk opfattede moderen som "kontaktforælder" i forbindelse med pladsanvisning til barnet. Klager gjorde gældende, at han var eneforsørger og bopælsforælder. Indklagede gjorde gældende, at moderen havde stået som betaler, samt at indklagede ikke kunne vide hvilken bankkonto, en dagtilbudsplads betales fra. Nævnet fandt ikke, at der var tale om forskelsbehandling. Kommunen havde oplyst, at de indrettede sig, hvis det var forældrenes ønske. Indklagedes praksis var derudover begrundet i et sagligt administrativt hensyn.

Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

## **J. nr. 2013-6811-05093 – Kommuner**

En kønsskifteopereret mand fik efter operationen nyt CPR-nummer. Dette medførte, at klager ikke modtog ledighedsydelse rettidigt i oktober måned, samtidig med at han blev trukket for meget i skat idet, der på grund af manglende skattekort, blev trukket 55 % i skat af ledighedsydelsen. Den indklagede kommune påpegede, at dette er normal procedure, når der ikke foreligger et skattekort. Klager gjorde gældende, at kommunen havde adgang til alle oplysninger og derfor uretmæssigt trak for meget skat. Nævnet fandt, at der ikke var forelagt oplysninger, der pegede på, at indklagedes handlemåde var begrundet i klagers køn.

Klager fik derfor ikke medhold.

## **Påklædning**

### **J.nr. 7100475-12 - Påklædning**

Det var ikke i strid med ligestillingsloven, at et diskotek afviste mandlige gæster, der var iført streetshorts eller badeshorts. Nævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at indklagede handlede i strid med ligestillingsloven. Nævnet lagde vægt på, at indklagede som udgangspunkt ikke afviste mænd i shorts, men alene afviste gæster der var iført streetshorts eller badeshorts.

Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

### **J. nr. 7100584-12 - Påklædning**

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at en kvindelig sygeplejerske i et fængsel blev anmodet om at bruge kittel. Indklagede gjorde gældende, at klager bar kjoler så korte, at der var opstået en direkte sikkerhedsrisiko. Nævnet fandt, at indklagedes krav derfor var begrundet i et legitimt formål, og at pålægget om at bære kittel ikke gik længere end, hvad der var hensigtsmæssigt og nødvendigt.

Klager fik derfor ikke medhold.

## **Chikane**

### **J. nr. 7100535-12 – Chikane**

En ung kvinde, der arbejdede på en restaurant, følte sig seksuelt chikaneret af indklagedes mand. Parterne gav modstridende oplysninger om, hvorvidt klager havde været udsat for krænkelser. Ligebehandlingsnævnet fandt, at sagen kun kunne afgøres efter en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, hvilket kun kan finde sted ved domstolene.

Sagen blev derfor afvist.

## **Øvrige**

### **J.nr. 7100312-12 – Øvrige**

Klagen drejede sig om, hvorvidt en TV-station viste en ulige fordeling af sport med mandlige sportsudøvere i forhold til sport med kvindelige udøvere. Det var nævnets vurdering, at det forhold, at indklagede efter ligestillingslovens § 2 har en forpligtelse til at overholde princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, ikke indebærer, at de også har en forpligtelse til at vise en ligelig fordeling af sport med mandlige henholdsvis kvindelige sportsudøvere.

Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

### **J. nr. 7100357-12 - Øvrige**

En far klagede over en afgørelse om, at hans datter ikke fik midlertidig bopæl hos ham. Barnets mor flyttede til den anden ende af landet, og klager gjorde derfor gældende, at det var bedst for barnets trivsel, hvis han fik forældremyndigheden. Indklagede 1, statsforvaltningen, gjorde gældende, at datteren midlertidigt skulle have bopæl hos moderen på grund af datterens alder og tilknytning til børnehaven. Indklagede 2, den administrative klageinstans, afviste at behandle klagen, da en midlertidig afgørelse om et barns bopæl bortfalder, hvis sagen bringes for retten. Nævnet fandt ikke bevis for, at der var sket forskelsbehandling på grund af køn.

Klager fik derfor ikke medhold i sagen.

### **J. nr. 7100371-12 - Øvrige**

En dansk far bosiddende i Sverige klagede over en afgørelse, hvorefter hans datter ikke fik midlertidig bopæl hos ham. Efter samlivets ophør, flyttede moderen til Danmark. Det samme gjorde klager siden hen. Indklagede 1, statsforvaltningen, oplyste at deres afgørelse om, at klagers datter skulle bo hos sin mor var truffet ud fra en skønsmæssig vurdering af, hvad der var bedst for barnet. Indklagede 2, den administrative klageinstans, var enig med statsforvaltningens oprindelige afgørelse. Nævnet fandt ikke bevis for, at der var sket forskelsbehandling på grund af køn.

Klager fik derfor ikke medhold i sagen.

### **J.nr. 7100404-12 - Øvrige**

En mandlig advokat klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med udpegning af autoriserede bobehandlere til ægtefælleskifter. I den pågældende retskreds var alle fire udpegede advokater kvinder. Dette mente klager var i strid med ligebehandlingsprincippet. Nævnet havde ikke kompetence til at tage stilling til, hvorvidt det indklagede ministerium som offentlig myndighed havde overholdt forpligtelsen til kønsmainstreaming efter ligestillingsloven. Nævnet fandt i forhold til ligebehandlingsloven, at det indklagede ministerium som ansættelsesmyndighed, ikke er forpligtet til ved indstilling og bestikkelse af bobehandlere at udpege et ligeligt antal kvinder og mænd.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

### **J.nr. 7100629-12 - Øvrige**

Klager, der er far til en elev på et gymnasium, klagede over, at skolen kun sendte information til moderen, hvor sønnen har bopæl. Klager havde ikke påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at gymnasiet havde udøvet forskelsbehandling. Nævnet havde lagt vægt på, at skolen primært informerede om arrangementer på skolens hjemmeside, der var tilgængelig for begge forældre. Skolen havde kun de oplysninger om eleven, som stammer fra elevens ansøgning om optagelse. Forældre, som den unge ikke har folkeregisteradresse hos, kunne, hvis de bad om det, få tilsendt de breve, skolen fremsender. Nævnet fandt herefter ikke, at skolen forskelsbehandler på grund af køn.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100688-12 - Øvrige**

Klagen omhandlede en jobdatabase, der havde oprettet en CV-database for kvindelige ledere. Dette blev gjort for at hjælpe virksomheder, der ønskede at arbejde for at få flere kvinder i ledelsen. Virksomheden bag jobdatabase havde underskrevet Ligestillingsministeriets Charter for flere kvinder i ledelse. Nævnet fandt, at oprettelsen af databasen ikke forhindrer virksomheder i at søge efter både mandlige og kvindelige emner, ligesom egnede emner kunne indkaldes til jobsamtale, uanset om de var mænd eller kvinder.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100079-13 - Øvrige**

Et fitnesscenter opsatte et overvågningskamera i herrernes omklædningsrum, men ikke i kvindernes. Tiltaget skyldtes, at fitnesscenteret i en periode havde haft problemer med indbrud i mændenes omklædningsrum. Nævnet fandt, at de midler, som indklagede har brugt for at opnå deres mål, var hensigtsmæssige, og ikke gik ud over, hvad der var nødvendigt.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100159-13 - Øvrige**

Klagen handlede om, hvorvidt det var i strid med ligestillingsloven, at Skat kalder deres Twitter-konto for "skattefar". Da klager var mand, fandt nævnet, at han ikke havde nogen retlig interesse i forhold til spørgsmålet om forskelsbehandling af kvinder.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

#### **J. nr. 7100175-13 - Øvrige**

Klagen drejede sig om påstået forskelsbehandling i forbindelse med, at børnechecken som udgangspunkt udbetales til barnets mor. Nævnet tiltrådte sekretariatets afgørelse om, at klagen falder uden for nævnets kompetence, da den danske lovgivningsmagt er enekompetent, når det drejer sig om at fastsætte lovregler på dette område.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.



## Etnicitet

### Afskedigelse

#### [J.nr. 7100434-12](#) – Afskedigelse

Klager, der oprindeligt kommer fra Iran, arbejdede som tjener på et hotel. Hun blev opsagt på grund af samarbejdsproblemer. Klager mente, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sin etniske oprindelse. Det fremgik af sagens oplysninger, at klager og indklagede ikke var enige om, hvad der var foregået under klagers ansættelse som tjener hos indklagede, herunder hvem der havde sagt og gjort hvad. Der var fra begge parter indsendt udtalelser fra tidligere eller nuværende medarbejdere hos indklagede. Disse udtalelser var heller ikke i overensstemmelse med hinanden. Nævnet fandt herefter, at det var nødvendigt for at kunne afgøre sagen, at der blev foretaget bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages for Ligebehandlingsnævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

#### [J. nr. 7100467-12](#) - Afskedigelse

Klagen drejede sig om en civilingeniør af anden etnisk herkomst end dansk, der i en tidsbegrænset periode var ansat som pakkerioperatør hos selskab A gennem et vikarbureau. Efter at have søgt andre stillinger hos selskab A påpegede klager over for indklagede, at det var påfaldende, at selskab A havde afskediget så mange udlændinge. Dette fik indklagede til at bortvise klager dagen efter, selvom der var tre uger tilbage af ansættelsesforholdet. Indklagede gjorde gældende, at bortvisningen skyldtes samarbejdsproblemer. Nævnet fandt dog, at samarbejdsproblemerne ikke tidligere var tillagt en sådan betydning, at indklagede ville bringe ansættelsesforholdet til ophør.

Klager fik derfor medhold i sagen samt en godtgørelse på 40.000 kroner.

#### [J.nr. 7100489-12](#) - Afskedigelse

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse og religion i forbindelse med, at klagers vikariat hos indklagede blev stoppet før tid. Indklagede gjorde gældende, at klager blev sendt hjem, fordi indklagede manglede ressourcer. Klager fandt det dog påfaldende, at han var den eneste, der blev sendt hjem. Klager gjorde gældende, at medarbejderen, der sendte ham hjem,

ikke var klar over klagers kvalifikationer, der blandt andet bestod af en ph.d., undervisning og forskning. Indklagede gjorde gældende, at det ville tage for lang tid at lære klager opgaven, og at samarbejdet derfor måtte afbrydes. Nævnet fandt, at klager ikke havde peget på omstændigheder, der skabte en formodning for, at klagers etniske oprindelse eller religion var årsagen til, at han blev sendt hjem.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

## **Ansættelse**

### **J.nr. 7100472-12 - Ansættelse**

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med klagers lønvilkår under hans ansættelse i en kommune. Klager havde oplyst, at han var eneste ikke-etniske dansker, og den eneste, der ikke havde opnået løntillæg under ansættelsen. Selvom dette kunne lægges til grund, fandt nævnet på baggrund af oplysninger om lønforhandlingsforløbet og organisationsforholdene, at der ikke var skabt den fornødne formodning for, at klagers etniske oprindelse helt eller delvist havde haft betydning for lønudviklingen.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

### **J. nr. 7100039-13 - Ansættelse**

En kvinde af anden etnisk oprindelse end dansk klagede over, at hun ikke fik et ansøgningskema tilsendt, da hun kontaktede indklagede i eget navn. Dagen efter fik hun et ansøgningskema ved at udgive sig for at være en kvinde med et danskklingende navn. Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav en formodning for, at klager havde været udsat for forskelsbehandling. Indklagede havde ikke løftet bevisbyrden for, at klagers etniske oprindelse hverken helt eller delvist var tillagt betydning i forbindelse med, at indklagede ikke fremsendte et ansøgningskema til klager, da hun skrev i eget navn.

Klager fik derfor medhold samt en godtgørelse, der skønsmæssigt blev fastsat til 10.000 kr.

### **J. nr. 2013-6810-16330 - Ansættelse**

Klager, der var norsk statsborger, fik afslag på en jobansøgning til en stilling som kranfører. Han klagede over, at indklagede ikke ville give ham oplysninger om den person, der fik stillingen.

Da dette spørgsmål falder uden for nævnets kompetence, kunne nævnet ikke behandle klagen.

## **Ansøgning**

### **J. nr. 7100527-12 - Ansøgning**

Klagen omhandlede en polsk mand, der efter en arbejdsskade følte sig mobbet af indklagede, der er en kommune. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sin etnicitet.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100583-12 - Ansøgning**

Klager, en dansk statsborger med argentinsk oprindelse, anmodede indklagede 2 (et finansieringsfirma) om et lån i forbindelse med bilkøb hos indklagede 1 (en bilforhandler). I ansøgningsskemaet anførte klager, at han var dansk statsborger. På trods af dette bad finansieringsfirmaet bilforhandleren om klagers opholdstilladelse, da det fremgik af klagers kørekort, at han var fra Argentina. Da indklagede fastholdt sine yderligere dokumentationskrav efter, at klager havde forklaret, at han var dansk statsborger, fandt nævnet, at klager var blevet forskelsbehandlet på grund af sin etniske oprindelse.

Nævnet fandt derudover, at indklagede 1 ikke havde nogen rolle i sagen, og at indklagede 2 var rette indklagede.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 5.000 kr.

#### **J. nr. 7100618-12 - Ansøgning**

En mand af anden etnisk oprindelse end dansk forsøgte at melde sig som frivillig brandmand. På trods af flere forsøg på at kontakte indklagede, modtog klager ikke noget svar. Ligebehandlingsnævnet fandt, at der ikke var tilstrækkeligt grundlag til at antage, at det var klagers etniske oprindelse, der var årsag til de manglende svar fra indklagede.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100036-13 - Ansøgning**

En mand af anden etnisk herkomst end dansk fik afslag på at købe en mobiltelefon, fordi han opholdt sig i Danmark på en tidsbegrænset opholdstilladelse. Nævnet antog, at afslaget var begrundet i karakteren af opholdstilladelsen, og ikke i klagers etniske baggrund.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen, og klagen blev afvist.

#### **J. nr. 2013-6811-11185 - Ansøgning**

En kvinde med et udenlandsk klingende navn ønskede at blive behandlet på et privathospital. Hun kontaktede derfor sit forsikringssselskab, der bad hende om at indhente oplysninger hos sin læge. Lægen bad klager om at finde en ny læge. Han har senere uddybet, at dette skyldtes dårlig kemi mellem klager og indklagede. Nævnet fandt ikke faktiske omstændigheder, der tydede på, at klager var blevet forskelsbehandlet, fordi hun var af anden etnisk oprindelse end dansk.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 2013-6811-03219 – Ansøgning**

Klager, der var af tyrkisk oprindelse, klagede over forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med hendes ansøgning om førtidspension. Hun mente, at hendes etniske oprindelse var

tillagt betydning i sagsbehandlingen. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at klagers etniske oprindelse var tillagt betydning.

Klager fik derfor ikke medhold.

## **Chikane**

### **J.nr. 7100355-12 - Chikane**

Klagen drejede sig om forskelsbehandling i form af chikane på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med kontrol i en lufthavn. Der var mellem parterne enighed om, at klager blev udtaget til kontrol den 11. februar 2012 i forbindelse med ankomsten til lufthavnen. Parterne var imidlertid ikke enige om forløbet i forbindelse med tilbageholdelsen, herunder årsagen til at klager blev tilbageholdt i to timer, og hvad der blev sagt af parterne til hinanden. Ligebehandlingsnævnet fandt, at spørgsmålet om, hvorvidt klager blev udsat for chikane på grund af sin etniske oprindelse, kun kan afklares efter bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Da en sådan bevisførelse ikke kan ske ved nævnet, men må ske ved domstolene, kunne Ligebehandlingsnævnet ikke behandle sagen.

### **J.nr. 7100418-12 - Chikane**

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med gennemført kontrolbesøg af indklagede på klagers arbejdsplads. Der var mellem parterne ikke enighed om, hvilke spørgsmål der blev stillet til klager, og hvordan spørgsmålene blev stillet, ligesom der heller ikke i øvrigt var enighed om, hvordan kontrollen forløb. Nævnet fandt, at spørgsmålet om, hvorvidt klager blev udsat for chikane på grund af sin etniske oprindelse, kun kan afklares efter bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Da en sådan bevisførelse ikke kan ske ved nævnet, men må ske ved domstolene, kunne Ligebehandlingsnævnet ikke behandle sagen.

Ligebehandlingsnævnet afviste derfor klagen.

### **J.nr. 7100466-12 - Chikane**

Klager, som er etnisk kineser, påstod at være blevet forskelsbehandlet på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med tandbehandling, og den efterfølgende behandling af klagesagen hos Tandlægeforeningens Patientforsikring og Tandskadeankenævnet. Nævnet fandt, at klager ikke havde været udsat for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med tandbehandling og den efterfølgende sagsbehandling af klagen over tandbehandlingen i Tandlægeforeningens Patientforsikring og i Tandskadeankenævnet.

Klager fik derfor ikke medhold.

### **J.nr. 7100480-12 - Chikane**

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med undervisning i kristendom, hvor ordet "perker" blev brugt af læreren. Klager havde været elev på



den indklagede efterskole. Han har en dansk mor og en indisk far. Nævnet lagde til grund, at anvendelsen af ordet "perker" ikke var rettet mod klager, men mod den rolle, som klager skulle spille i lignelser fra Det Nye Testamente. Anvendelse af ordet "perker" kunne i den konkrete sammenhæng ikke betegnes som chikane.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100508-12 - Chikane**

En elev blev udskrevet af sin privatskole, efter at hans far havde klaget over, at en vikar efter hans mening havde ytret sig racistisk. Indklagede mente på baggrund af klagers adfærd i forbindelse med klagen ikke, at et fortsat samarbejde var muligt. Nævnet fandt, at klagen var den udløsende faktor for, at klagers søn blev udmeldt, og at der således var tale om repressalier i strid med lov om etnisk ligebehandling.

Klager fik medhold i klagen samt en godtgørelse der skønsmæssigt blev fastsat til 10.000 kr.

#### **J. nr. 7100522-12 - Chikane**

Klagen drejede sig om en polsk serviceassistent, der følte sig chikaneret på grund af sin oprindelse både i forbindelse med ansættelsesperioden og afskedigelsen. Klager blev afskediget under fravær på grund af sygdom. Chikanen drejede sig blandt andet om manglende rengøringsredskaber, at klager ikke gjorde sit arbejde ordentligt, samt at klager ikke kunne få fri til begravelse i hjemlandet. Indklagede gjorde gældende, at der ikke fandtes dokumentation for klagers påstande. Nævnet fandt, at klagers etnicitet ikke havde haft indflydelse på opsigelsen. Nævnet fandt heller ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der skulle tyde på chikane.

Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

#### **J. nr. 7100523-12 - Chikane**

Klagen drejede sig om en polsk serviceassistent, der følte sig chikaneret på grund af sin oprindelse både i forbindelse med ansættelsesperioden og afskedigelsen. Klager blev afskediget under fravær på grund af sygdom. Chikanen drejede sig blandt andet om manglende rengøringsredskaber, at klager ikke gjorde sit arbejde ordentligt, samt at klager ikke kunne få fri til begravelse i hjemlandet. Indklagede gjorde gældende, at der ikke fandtes dokumentation for klagers påstande. Nævnet fandt, at klagers etnicitet ikke havde haft indflydelse på opsigelsen. Nævnet fandt heller ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der skulle tyde på chikane.

Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

#### **J.nr. 7100542-12 - Chikane**

Klager, der kommer fra Rumænien, klagede over forskelsbehandling og chikane på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med ansættelse som landbrugsmedhjælper hos indklagede. Klager havde sammen med sit fagforbund indgået forlig til fuld og endelig afgørelse. Der var ingen oplysninger i sagen, der begrundede, at klager herefter kunne rejse yderligere krav.

Nævnet afviste derfor at behandle klagen.

#### **J. nr. 7100626-12 - Chikane**

Klagen omhandlede en udenlandsk mand, der efter en arbejdsulykke oplevede, at han ikke fik tilstrækkelig tolkehjælp og assistance fra sit fagforbund, som han ellers var lovet ved indmeldelsen. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager havde været udsat for forskelsbehandling på grund af etnicitet.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100092-13 - Chikane**

En mor klagede over, at hendes søn blev udsat for forskelsbehandling i børnehaven/SFO og skolen på grund af sin race, og fordi han var to-sproget. Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klagers søn havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sin race.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100133-13 - Chikane**

Klager, en egyptisk mand på ferie i Danmark, kom til skade i en motocrossulykke. Klager opholdt sig i Danmark på et turistvisum, hvilket betød, at han skulle rejse hjem kort tid efter operationen. Klager følte sig forskelsbehandlet under sit ophold på hospitalet. Blandt andet blev klagers operation udskudt, og han kom først til at tale med den læge, der havde opereret ham efter flere anmodninger. Klager blev desuden først efter operationen informeret om, at risikoen for at få en blodprop kort tid efter operationen var 80 procent. Da klager spurgte lægen, om han ville fraråde klager at rejse hjem, svarede lægen ifølge klager, at han ikke ville fraråde klager at rejse hjem, da klager jo ikke kunne blive udover sit visum. Dette fik klager til at føle sig forskelsbehandlet, da det ikke ligger inden for en læges kompetenceområde at forholde sig til visumregler. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der skabte en formodning for, at den ifølge klager utilfredsstillende behandling var begrundet i klagers etniske oprindelse.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100231-13 - Chikane**

En israelsk forfatter kontaktede en bogcafé med henblik på at lave en event i caféens bogklub samt at få udstillet sine bøger i butikkens vindue. Klager blev aldrig kontaktet af bogcaféens ejer, ligesom hans bøger ikke blev udstillet i butikkens vindue. Klager mente, at dette skyldtes hans israelske oprindelse. Indklagede gjorde gældende, at der aldrig havde været løfter om at udstille klagers bøger eller at afholde en event, og at butikken tidligere havde promoveret bøger af israelske forfattere. Nævnet fandt, at der ikke var nogle faktiske omstændigheder i sagen, der tydede på, at klager skulle have været udsat for forskelsbehandling, fordi han var af israelsk oprindelse.

Klager fik derfor ikke medhold.

## **Adgangsforhold**

### **J.nr. 7100367-12 - Adgangsforhold**

Klager som har en anden etnisk oprindelse end dansk, blev nægtet adgang til et diskotek. Nævnet vurderede ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hans etniske oprindelse helt eller delvist var blevet tillagt vægt ved indklagedes vurdering af, om han kunne komme ind på diskoteket.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

### **J.nr. 7100368-12 - Adgangsforhold**

Klager, som har en anden etnisk oprindelse end dansk, blev nægtet adgang til et diskotek. Nævnet vurderede ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hans etniske oprindelse helt eller delvist var blevet tillagt vægt ved indklagedes vurdering af, om han kunne komme ind på diskoteket.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

### **J.nr. 7100379-12 - Adgangsforhold**

Klager, der er af egyptisk oprindelse, fik ikke lov til at gå op til køreprøve, da han var ved at tage buskørekort. Klager havde fået af vide af indklagede, at han ikke havde et tilstrækkeligt kørselsniveau til, at han kunne indstilles til den praktiske køreprøve. Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at der ikke var fremlagt oplysninger i sagen, som gav grundlag for at antage, at indklagede skulle have afvist at indstille klager til den praktiske køreprøve på grund af hans etniske oprindelse. Klager havde derfor ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af hans etniske oprindelse.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

### **J. nr. 7100413-12 - Adgangsforhold**

En mand af anden etnisk herkomst end dansk blev afvist på en natklub. Dørmanden nægtede at give en forklaring på afvisningen. Klager mente, at årsagen var hans etniske baggrund. Der var blandt klager og indklagede uenighed om, hvorvidt klager havde været ved natklubben, og hvorvidt klager blev nægtet adgang til natklubben. Parterne var derudover, såfremt en afvisning havde fundet sted, uenige om årsagen til afvisningen. Ligebehandlingsnævnet fandt, at spørgsmålet om, hvorvidt klager blev nægtet adgang til natklubben på grund af sin etniske oprindelse, kun kunne afklares efter bevisførelse i form af mundtlige part- og vidneforklaringer.

Da en sådan bevisførelse ikke kan ske ved nævnet, men må ske ved domstolene, kunne nævnet ikke behandle sagen.

### **J. nr. 7100416-12 - Adgangsforhold**

En mand af anden etnisk herkomst end dansk blev afvist på en bar. Klager mente, at årsagen var hans etniske baggrund og gjorde gældende, at dørmanden havde ytret sig nedladende om klagers etnicitet i forbindelse med afvisningen. Indklagede gjorde gældende, at de ikke forskelsbehandler, og at de både havde ansatte og gæster af anden etnisk baggrund. Ligebehandlingsnævnet fandt, at spørgsmålet om, hvorvidt klager blev nægtet adgang til natklubben på grund af sin etniske oprindelse, kun kunne afklares efter bevisførelse i form af mundtlige part- og vidneforklaringer.

Da en sådan bevisførelse ikke kan ske ved nævnet, men må ske ved domstolene kunne nævnet ikke behandle sagen.

#### **J. nr. 7100417-12 - Adgangsforhold**

En mand af anden etnisk herkomst end dansk blev afvist på et diskotek. Ligebehandlingsnævnet fandt, at fordi klager på forespørgsel blev nægtet en begrundelse for afvisningen, gav det anledning til at formode, at indklagede havde udsat ham for forskelsbehandling. Nævnet fandt ikke, at indklagede havde bevist, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Nævnet lagde til grund, at indklagede i sine svar til Ligebehandlingsnævnet ikke havde bestridt, at klager blev afvist på grund af sin etnicitet.

Klager fik derfor medhold i klagen, og blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kroner.

#### **J.nr. 7100450-12 - Adgangsforhold**

Klager, der er af anden etnisk oprindelse end dansk, blev afvist ved indgangen til en natklub. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der understøttede, at hun havde været udsat for forskelsbehandling.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100230-13 – Adgangsforhold**

En mand af israelsk oprindelse blev bortvist fra en campingplads efter en kontrovers, der opstod, fordi klagers børn legede på minigolfbanen i stedet for på legepladsen. Klager mente, at han var blevet bortvist og chikaneret på grund af sin etniske oprindelse. Det var nævnets vurdering, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af hans israelske oprindelse.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 2013-6811-10199 - Adgangsforhold**

Klager, der er af anden etnisk baggrund, blev afvist fra et diskotek. Der var uenighed om begrundelsen for afvisningen. Klager mente, at den skyldtes hendes etnicitet, mens indklagede mente, at afvisningen skyldtes, at stedets "picker" ikke havde fundet, at pigen og hendes venner var pænt nok klædt på eller, at de var i den rette stemning. En afklaring af disse forhold krævede mundtlige parts- og vidneforklaringer, hvilket ikke kan ske ved nævnet.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

## Øvrige

### J. nr. 7100464-12 - Øvrige

En mand af anden etnisk herkomst end dansk klagede over manglende tilbagebetaling af depositum i forbindelse med fraflytning af lejelejlighed. Ligebehandlingsnævnet fandt ikke, at klager havde påvist omstændigheder, der kunne indikere, at hans etniske oprindelse var årsagen til den manglende tilbagebetaling. Nævnet lagde derimod vægt på, at den indklagede var i økonomiske vanskeligheder, hvilket førte til at lejelejligheden senere blev solgt på tvangsauktion.

Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

### J. nr. 7100007-13 - Øvrige

En russisk kvinde blev anholdt, fordi hun var mistænkt for butikstyveri. Det viste sig dog, at klager ikke var den rette mistænkte, men blot passede på signalementet, der blandt andet beskrev den formodede butikstyvs østeuropæiske herkomst. Nævnet fandt, at der ikke var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager var blevet anholdt på grund af sin etniske herkomst, men blot at hun var blevet forvekslet med gerningsmanden.

Klager fik derfor ikke medhold.

### J. nr. 7100008-13 - Øvrige

En russisk kvinde blev anholdt, fordi hun var mistænkt for butikstyveri. Det viste sig dog, at klager ikke var den rette mistænkte, men blot passede på signalementet, der blandt andet beskrev den formodede butikstyvs østeuropæiske herkomst. Nævnet fandt, at der ikke var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager var blevet anholdt på grund af sin etniske herkomst, men blot at hun var blevet forvekslet med gerningsmanden.

Klager fik derfor ikke medhold.



## Alder, handicap, mm.

### Alder

### **J. nr. 7100261-12 - Alder**

En projektchef på 67 år blev afskediget fra sin arbejdsplads. Klager mente, at der var tale om forskelsbehandling på grund af alder.

Ligebehandlingsnævnet fandt ikke, at der var oplysninger i sagen, der tydede på, at klagers alder helt eller delvist indgik i beslutningen om at afskedige ham. Klager var allerede ved ansættelsen og forlængelsen af ansættelsen den ældste medarbejder.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

### **J.nr. 7100322-12 - Alder**

En journalist, som er født i 1941, fik ændret sine ansættelsesvilkår og blev efterfølgende afskediget. Nævnet fandt, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at opsigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i klagers alder. Ved vurderingen lagde nævnet vægt på, at indklagede valgte at ændre det program, som klager var beskæftiget med. Ændringerne indebar, at der i højere grad skulle produceres indslag fra forskellige medarbejdere rundt om i Europa, og at der derfor var behov for færre af klagers journalisttimer. Der var ikke noget, der tydede på, at klagers alder havde haft betydning for beslutningen om at ændre programmet.

Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

### **J.nr. 7100369-12 - Alder**

En kvinde født i 1963 klagede over, at hendes arbejdsgiver ikke ville imødekomme hendes ønske om at gå ned i tid. Klager gjorde gældende, at dette skyldtes hendes alder. Nævnet vurderede, at klager ikke havde fremført omstændigheder, der tydede på, at hendes alder var årsagen til, at hendes ønske om at gå ned i tid ikke blev imødekommet. Nævnet lagde blandt andet vægt på klagers egen oplysning om, at der var andre medarbejdere på hendes alder, der arbejdede på deltid, selvom de ikke havde små børn eller var tæt på pensionsalderen. Det forhold, at der siden januar 2010 var to medarbejdere med små børn, samt en medarbejder tæt på pensionsalderen, der havde fået lov til at arbejde på deltid, var ikke en omstændighed, der i sig selv gav en formodning for, at indklagede ved at nægte klager at gå ned i tid havde lagt vægt på hendes alder. Nævnet kunne alene forholde sig til påstanden om aldersdiskrimination, og nævnet kunne derfor ikke tage stilling til, hvorvidt indklagedes begrundelse for afslaget på nedsat tid i øvrigt var rimeligt og sagligt.

Klager fik derfor ikke medhold.

### **J. nr. 7100393-12 - Alder**

En brandmand (f. 1955) blev i forbindelse med en omstrukturering flyttet fra at gøre tjeneste på én brandstation til et erstatningshold. Klager mente, at der var tale om aldersdiskrimination, da kun de ældste medarbejdere blev overført til erstatningsholdet. Nævnet fandt på baggrund af indklagedes oplysninger om aldersfordelingen på medarbejderne før og efter omstruktureringen, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klagers alder var tillagt vægt ved beslutningen om at flytte ham til erstatningsholdet.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J.nr. 7100399-12 - Alder**

Nævnet havde ikke kompetence til at behandle en klage over, om det er forskelsbehandling på grund af alder, at personer, der modtager efterløn eller aldersbetinget pension, og som deltager i almen voksenuddannelse eller enkeltfagsundervisning til HF eller studentereksamen, skal betale højere deltagerbetaling end andre kursister. Deltagelse i fag som led i almen voksenuddannelse eller enkeltfagsundervisning til HF og studentereksamen har ikke en sådan tilknytning til erhvervsmæssig beskæftigelse eller til at fremme muligheden for at opnå erhvervsmæssig beskæftigelse, at det er omfattet af forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde.

Klagen blev derfor afvist.

#### **J. nr. 7100409-12 - Alder**

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at en lærer, født i 1947, blev afskediget. Indklagede gjorde gældende, at afskedigelsen af klager og en kollega skyldtes arbejdsmangel. De to afskedigede lærere var, bortset fra tjenestemanden, blandt de to ældste tilbageblevne medarbejdere i børneteamet. Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til en formodning for forskelsbehandling. Indklagede havde lagt vægt på den aldersmæssige spredning i gruppen i forbindelse med beslutningen om, hvilke medarbejdere der skulle afskediges.

Nævnet fandt imidlertid ikke, at indklagede har bevist, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Nævnet lagde vægt på, at der til sagen ikke er fremlagt dokumentation for, at det nævnte alderskriterium blev anvendt til at sikre diversitet og dermed, at klagers alder ikke indgik i indklagedes beslutning om at afskedige klager.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 360.000 kr. svarende til ni måneders løn.

#### **J. nr. 7100410-12 - Alder**

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven at en lærer, født i 1951, blev afskediget. Indklagede gjorde gældende, at afskedigelsen af klager og en kollega skyldtes arbejdsmangel. De to afskedigede lærere var, bortset fra tjenestemanden, blandt de to ældste tilbageblevne medarbejdere i børneteamet. Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til en formodning for forskelsbehandling. Indklagede havde lagt vægt på den aldersmæssige spredning i gruppen i forbindelse med beslutningen om, hvilke medarbejdere der skulle afskediges.

Nævnet fandt imidlertid ikke, at indklagede har bevist, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Nævnet lagde vægt på, at der til sagen ikke er fremlagt dokumentation for, at det nævnte alderskriterium blev anvendt til at sikre diversitet og dermed, at klagers alder ikke indgik i indklagedes beslutning om at afskedige klager.

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

#### **J. nr. 7100452-12 - Alder**

En brandmand (f. 1957) blev efter mangeårig ansættelse rokeret over på et erstatningshold, der supporterede alle brandstationerne under indklagede. Klager gjorde gældende, at indklagede havde været i gang med en reduktion af medarbejdere, og i den proces blev de ældste kolleger flyttet fra en fastansættelse over til et turnushold. Indklagede førte bevis for, at det ikke var korrekt, at det var de ældste medarbejdere, der blev rykket til erstatningsholdet.

Klager fik derfor ikke medhold i sagen.

#### **J. nr. 7100453-12 - Alder**

En brandmand (f. 1953) blev efter mangeårig ansættelse rokeret over på et erstatningshold, der supporterede alle brandstationerne under indklagede. Klager gjorde gældende, at indklagede havde været i gang med en reduktion af medarbejdere, og i den proces blev de ældste kolleger flyttet fra en fastansættelse over til et turnushold. Indklagede førte bevis for, at det ikke var korrekt, at det var de ældste medarbejdere, der blev rykket til erstatningsholdet.

Klager fik derfor ikke medhold i sagen.

#### **J. nr. 7100454-12 - Alder**

En brandmand (f. 1953) blev efter mangeårig ansættelse rokeret over på et erstatningshold, der supporterede alle brandstationerne under indklagede. Klager gjorde gældende, at indklagede havde været i gang med en reduktion af medarbejdere, og i den proces flyttede de ældste kolleger fra en fastansættelse over til et turnushold. Indklagede førte bevis for, at det ikke var korrekt, at det var de ældste medarbejdere, der blev rykket til erstatningsholdet.

Klager fik derfor ikke medhold i sagen.

#### **J. nr. 7100455-12 - Alder**

En brandmand (f. 1953) blev i forbindelse med en omstrukturering flyttet fra at gøre tjeneste på én brandstation til et erstatningshold. Klager mente, at der var tale om aldersdiskrimination, da kun de ældste medarbejdere blev overført til erstatningsholdet. Klager anførte, at hans ledere havde udtalt, at alder var udslagsgivende ved beslutningen af, hvilke medarbejdere, der skulle overføres til erstatningsholdet. En afgørelse af dette spørgsmål krævede bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Dette kunne ikke finde sted ved nævnet, og Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

#### **J. nr. 7100456-12 - Alder**

En brandmand (f. 1957) blev i forbindelse med en omstrukturering flyttet fra at gøre tjeneste på én brandstation til et erstatningshold. Klager mente, at der var tale om aldersdiskrimination, da kun de ældste medarbejdere blev overført til erstatningsholdet. Nævnet fandt på baggrund af indklagedes oplysninger om aldersfordelingen på medarbejderne før og efter omstruktureringen, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klagers alder var tillagt vægt ved beslutningen om at flytte ham til erstatningsholdet.



Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J.nr. 7100461-12 - Alder**

*Sagen blev forvaltningsretligt genoptaget som [7100073-13](#).*

En 70-årig kvinde blev afskediget fra sin stilling som økonomimedarbejder i en styrelse. Klager var den ældste af de afskedigede, og der var en vis overvægt af ældre medarbejdere blandt de afskedigede. Klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sin alder. Uanset at indklagede som arbejdsgiver som udgangspunkt havde et frit skøn til at vurdere, hvilke medarbejdere der bedst kunne undværes i forbindelse med besparelserne, havde indklagede pligt til at sikre, at der ikke i beslutningsgrundlaget indgik kriterier, der var ulovlige efter forskelsbehandlingsloven. Indklagede havde ikke nærmere redegjort for, hvorfor klagers faglige og personlige kvalifikationer gjorde, at hun ikke var kvalificeret til arbejdet. Nævnet fandt ikke, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at klagers alder ikke indgik ved beslutningen om at afskedige hende.

Klager fik medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr. svarende til ni måneders løn.

#### **J. nr. 7100485-12 - Alder**

En brandmand (f. 1953) blev efter mangeårig ansættelse rokeret over på et erstatningshold, der supporterede alle brandstationerne under indklagede. Klager gjorde gældende, at indklagede havde været i gang med en reduktion af medarbejdere, og i den proces blev de ældste kolleger flyttet fra en fastansættelse over til et turnushold. Indklagede førte bevis for, at det ikke var korrekt, at det var de ældste medarbejdere, der blev rykket til erstatningsholdet.

Klager fik derfor ikke medhold i sagen.

#### **J. nr. 7100496-12 - Alder**

En kvinde fratrådte sin stilling som fagkonsulent i en kommune. Klager mente, at indklagede krænkede forskelsbehandlingsloven ved at afvise at udbetale fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a på trods af en dom fra Vestre Landsret. Indklagede udbetalte først godtgørelsen omkring tre måneder efter, at sagen var indbragt for Ligebehandlingsnævnet.

Nævnet fandt, at den sene udbetaling af fratrædelsesgodtgørelsen var i strid med forskelsbehandlingsloven, og klager blev tilkendt en godtgørelse på 5.000 kr.

#### **J.nr. 7100497-12 - Alder**

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med ophøret af klagers ansættelse med løntilskud i en SFO. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han under sin ansættelse blev udsat for aldersdiskrimination. Nævnet lagde vægt på, at klager blev indkaldt til samtale, fordi ledelsen fandt, at han havde faglige og sociale mangler i forhold til arbejdet, hvilket ledelsen ønskede, at han skulle rette op på. Klager valgte herefter selv at stoppe ansættelsesforholdet.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100499-12 - Alder**

En mand, der er uddannet cand.polit. (f. 1954), klagede over forskelsbehandling i forbindelse med jobansøgning samt efterfølgende afslag. Klager gjorde gældende, at han var blevet fravalgt ud fra et kriterium, som han ikke kunne få oplyst fra indklagede. Indklagede gjorde gældende, at der alene lå saglige hensyn til grund for afslaget. Indklagede oplyste, at man i øvrigt ansatte to ansøgere på 55 år og tre medarbejdere på henholdsvis 59, 61 og 63 år. Nævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der talte for, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Klager fik ikke medhold.

#### **J.nr. 7100509-12 - Alder**

Indklagede havde i et jobopslag søgt efter elever mellem 18 og 24 år, og havde afvist klagers ansøgning med henvisning til, at de prioriterede ansøgere, der var noget yngre end klager. Indklagede havde overtrådt annonceringsbestemmelsen i forskelsbehandlingsloven, hvorefter en arbejdsgiver ikke ved annoncering må angive, at der søges eller foretrækkes en person med en bestemt alder. Klager havde desuden påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han havde været udsat for direkte forskelsbehandling på grund af alder.

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

#### **J. nr. 7100516-12 - Alder**

En farmakonom blev afskediget i forbindelse med, at indklagede på grund af svigtende omsætning var nødt til at afskedige halvanden medarbejder. Klager mente, at afskedigelsen bundede i hendes ønske om at gå på efterløn inden for halvandet år. Nævnet fandt, at klager ikke havde skabt en formodning for forskelsbehandling på grund af alder. Der var ikke tilstrækkeligt grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at det var nødvendigt at spare, og at dette nemmest kunne gøres ved personalenedskæringer. Det forhold, at klager var blandt de ældste medarbejdere, og at indklagede havde været i dialog med klager omkring hendes ønske om at gå på efterløn på et tidspunkt, kunne heller ikke skabe en formodning for forskelsbehandling.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100518-12 - Alder**

En cand. polit. i slutningen af halvtredserne fik afslag på en ansøgning til en stilling som økonom i en offentlig styrelse. Klager gjorde gældende, at de tre ansøgere, der blev indkaldt til jobsamtale, var dimittender fra 2011 og 2012, og at der derfor var tale om aldersdiskrimination. Indklagede gjorde gældende, at de havde lagt vægt på karaktergennemsnit, specialeemne og motiveret ansøgning. Alle tre, der blev indkaldt til samtale, var ud fra disse kriterier særdeles kvalificerede, mens klager ikke havde motiveret sin ansøgning. På denne baggrund fandt nævnet, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at klager ikke blev udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J.nr. 7100520-12 - Alder**

En kommune accepterede ikke, at en aflastningsperson, som et forældrepar ansatte i medfør af serviceloven, var under 18 år. Klager havde udnyttet den administrative klagemulighed, idet kommunens afgørelse om, at aflasteren skulle være fyldt 18 år, blev indbragt for det sociale nævn. Nævnet ophævede og hjemviste afgørelsen. Indklagede havde herefter truffet afgørelse om, at klager kunne få tilskud efter serviceloven til ansættelse af en aflaster under 18 år. Klager havde således fået medhold i, at kommunen ikke kunne kræve, at aflasteren skulle være fyldt 18 år. Indklagede måtte således anses for at have opfyldt klagers krav.

Ligebehandlingsnævnet anså derfor sagen for at være bortfaldet og kunne derfor ikke behandle klagen.

#### **J. nr. 7100524-12 - Alder**

Klager blev opsagt fra sit job i et ministerium i forbindelse med en større afskedigelsesrunde. Klager indbragte sagen for faglig voldgift for at undgå, at tidsfristen herfor blev overskredet. Indklagede havde i sit svarskrift til voldgiftssagen accepteret, at spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af alder blev behandlet under voldgiftssagen. Klager stillede herefter voldgiftssagen i bero og indbragte spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af alder for Ligebehandlingsnævnet. Der var enighed mellem sagens parter om, at forskelsbehandling efter forskelsbehandlingsloven ikke var omfattet af overenskomstens voldgiftsbestemmelse. Ligebehandlingsnævnet fandt, at den voldgiftsaftale, der var indgået mellem parterne, var fuldt betryggende, idet voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse fulgte bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Nævnet fandt også, at der var indgået en bindende aftale om, at spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af alder skulle behandles ved faglig voldgift.

Nævnet kunne derfor ikke behandle sagen.

#### **J. nr. 7100537-12 - Alder**

Klagen drejede sig om en mand født i 1936, der blev afskediget fra sit job. Da klager blev afskediget, blev en anden yngre person fastansat. Indklagede gjorde dog gældende, at klagers stilling udelukkende blev nedlagt på grund af økonomiske forhold og nødvendige besparelser. Ydermere var der uenighed mellem parterne omkring indholdet af klagers arbejdsopgaver. Nævnet fandt, at en afklaring af disse faktiske forhold ville kræve bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer, hvilket ikke kan ske for nævnet.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

#### **J.nr. 7100538-12 - Alder**

En 55-årig sygeplejerske blev ikke indkaldt til samtale om en ledig stilling i en psykiatrisk akutmodtagelse. Nævnet lagde til grund, at der var flere ansøgere, der i højere grad end klager opfyldte indklagedes krav til kompetencer. Hertil kommer, at klager var 55 år, da hun søgte stillingen, og at den ansøger, der blev ansat i stillingen, var 50 år, det vil sige ikke væsentligt yngre

end klager. Der var heller ikke andre forhold i sagen, der kunne underbygge klagers påstand om, at hun blev fravalgt på grund af alder. Klager havde således ikke påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun blev udsat for aldersdiskrimination.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100545-12 - Alder**

Klager (f. 1952) søgte en stilling som hotline supporter og fik afslag. Klager gjorde gældende, at afslaget skyldtes aldersdiskrimination. Indklagede gjorde gældende, at afslaget skyldtes ansøgere med mere erfaring i callcentre og IT-support. Nævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der talte for, at klager var blevet udsat for forskelsbehandling.

Klager fik ikke medhold.

#### **J. nr. 7100553-12 - Alder**

En pilot blev afskediget i forbindelse med en sparerunde og senere genansat. I forbindelse med genansættelsen blev stillinger tilbudt til tre piloter med højere senioritet. Disse stillinger var bedre betalt, end den klager fik tilbudt. Indklagede gjorde gældende, at det er almen praksis for pilotansatte, at der ses på piloters rekrutteringsår og senioritet. Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at aldersgrænser i overenskomster er tilladt, såfremt det er begrundet i et objektivt legitimt formål. Nævnet fandt, at dette ikke var tilfældet i sagen.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 25.000 kr.

#### **J. nr. 7100562-12 - Alder**

Klager blev opsagt fra sit job i et ministerium i forbindelse med en større afskedigelsesrunde. Klager indbragte sagen for faglig voldgift for at undgå, at tidsfristen herfor blev overskredet. Indklagede havde i sit svarskrift til voldgiftssagen accepteret, at spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af alder blev behandlet under voldgiftssagen. Klager stillede herefter voldgiftssagen i bero og indbragte spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af alder for Ligebehandlingsnævnet. Der var enighed mellem sagens parter om, at forskelsbehandling efter forskelsbehandlingsloven ikke var omfattet af overenskomstens voldgiftsbestemmelse. Ligebehandlingsnævnet fandt, at den voldgiftsaftale, der var indgået mellem parterne, var fuldt betryggende, idet voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse fulgte bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Nævnet fandt også, at der var indgået en bindende aftale, om at spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af alder skulle behandles ved faglig voldgift.

Nævnet kunne derfor ikke behandle sagen.

#### **J. nr. 7100564-12 - Alder**

En fuldmægtig blev afskediget fra sit job i en styrelse. Klager mente, at hans afskedigelse var aldersbetinget, da samtlige akademiske medarbejdere i alderen 57 - 66 år var blevet varslet. Indklagede påviste, at indklagede på tidspunktet for afskedigelserne havde en forholdsvis ligelig aldersfordeling af medarbejdere fra 35 - 60 år. Der blev afskediget seks medarbejdere i

aldersgruppen 35 - 49 år og seks medarbejdere i aldersgruppen 50 - 60 år. Nævnet fandt dermed, at der ikke var anledning til at formode, at klager var udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100565-12 - Alder**

Klager blev opsagt fra sit job i et ministerium i forbindelse med en større afskedigelsesrunde. Klager indbragte sagen for faglig voldgift for at undgå, at tidsfristen herfor blev overskredet. Indklagede havde i sit svarskrift til voldgiftssagen accepteret, at spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af alder blev behandlet under voldgiftssagen. Klager stillede herefter voldgiftssagen i bero og indbragte spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af alder for Ligebehandlingsnævnet. Der var enighed mellem sagens parter om, at forskelsbehandling efter forskelsbehandlingsloven ikke var omfattet af overenskomstens voldgiftsbestemmelse. Ligebehandlingsnævnet fandt, at den voldgiftsaftale, der var indgået mellem parterne, var fuldt betryggende, idet voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse fulgte bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Nævnet fandt også, at der var indgået en bindende aftale om, at spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af alder skulle behandles ved faglig voldgift.

Nævnet kunne derfor ikke behandle sagen.

#### **J. nr. 7100569-12 - Alder**

Klager blev opsagt fra sit job i et ministerium i forbindelse med en større afskedigelsesrunde. Klager indbragte sagen for faglig voldgift for at undgå, at tidsfristen herfor blev overskredet. Indklagede havde i sit svarskrift til voldgiftssagen accepteret, at spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af alder blev behandlet under voldgiftssagen. Klager stillede herefter voldgiftssagen i bero og indbragte spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af alder for Ligebehandlingsnævnet. Der var enighed mellem sagens parter om, at forskelsbehandling efter forskelsbehandlingsloven ikke var omfattet af overenskomstens voldgiftsbestemmelse. Ligebehandlingsnævnet fandt, at den voldgiftsaftale, der var indgået mellem parterne, var fuldt betryggende, idet voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse fulgte bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Nævnet fandt også, at der var indgået en bindende aftale om, at spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af alder skulle behandles ved faglig voldgift.

Nævnet kunne derfor ikke behandle sagen.

#### **J. nr. 7100570-12 - Alder**

En sognepræst mente, at manglende oprykning til en lønramme 34 skyldtes hendes alder, og at hun ikke kunne nægtes opnormering, når ancienniteten var fyldestgørende. Indklagede henviste til, at den manglende opnormering til lønramme 34 skyldtes, at der var indledt en afskedigelsessag. Nævnet fandt, at der ikke var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager var blevet udsat for ulovlig forskelsbehandling på grund af sin alder.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100575-12 - Alder**

En agronom blev afskediget fra sit job i en styrelse i forbindelse med en større fyringsrunde. Klager gjorde gældende, at hans alder havde betydning ved beslutningen om at afskedige ham. Da der var en forholdsvis stor andel af ældre medarbejdere blandt de opsagte, fandt Ligebehandlingsnævnet, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling. På baggrund af indklagedes oplysninger, fandt nævnet imidlertid ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at klager var en af dem, der bedst kunne undværes i en situation, hvor indklagede måtte afskedige 54 medarbejdere.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100590-12 - Alder**

En balletdanser (f. 1981) blev afskediget i forbindelse med en stor afskedigelsesrunde hos indklagede. Klager anførte, at gennemsnitsalderen på de afskedigede var en del højere end gennemsnitsalderen for alle danserne. Nævnet fandt, at indklagedes praksis med afskedigelse af "ældre" medarbejdere samtidig med oprykning af yngre aspiranter var objektivt begrundet i et sagligt formål, og dermed ikke i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100594-12 - Alder**

Et ministerium måtte som følge af besparelser afskedige 51 medarbejdere. Klager, der var ansat som fuldmægtig, gjorde indsigelse over, at gennemsnitsalderen på de afskedigede lå en del over gennemsnitsalderen for alle medarbejdere. Samtidig havde klager en formodning om indirekte forskelsbehandling, da de dyreste medarbejdere også var de ældste. Indklagede gjorde gældende, at udvælgelsesprocessen for, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, indeholdt en vurdering af medarbejdernes kvalifikationer. På denne baggrund fandt nævnet, at indklagede havde løftet bevisbyrden.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100595-12 - Alder**

Et ministerium måtte som følge af besparelser afskedige 51 medarbejdere. Klager, der var ansat som fuldmægtig, gjorde indsigelse over, at gennemsnitsalderen på de afskedigede lå en del over gennemsnitsalderen for alle medarbejdere. Samtidig havde klager en formodning om indirekte forskelsbehandling, da de dyreste medarbejdere også var de ældste. Indklagede gjorde gældende, at udvælgelsesprocessen for, hvilke medarbejdere, der skulle afskediges, indeholdt en vurdering af medarbejdernes kvalifikationer. På denne baggrund fandt nævnet, at indklagede havde løftet bevisbyrden.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100596-12 - Alder**

Et ministerium måtte som følge af besparelser afskedige 51 medarbejdere. Klager, der var ansat som fuldmægtig, gjorde indsigelse over, at gennemsnitsalderen på de afskedigede lå en del over

gennemsnitsalderen for alle medarbejdere. Samtidig havde klager en formodning om indirekte forskelsbehandling, da de dyreste medarbejdere også var de ældste. Indklagede gjorde gældende, at udvælgelsesprocessen for, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, indeholdt en vurdering af medarbejdernes kvalifikationer. På denne baggrund fandt nævnet, at indklagede havde løftet bevisbyrden.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100597-12 - Alder**

Et ministerium måtte som følge af besparelser afskedige 51 medarbejdere. Klager, der var ansat som fuldmægtig, gjorde indsigelse over, at gennemsnitsalderen på de afskedigede lå en del over gennemsnitsalderen for alle medarbejdere. Samtidig havde klager en formodning om indirekte forskelsbehandling, da de dyreste medarbejdere også var de ældste. Indklagede gjorde gældende, at udvælgelsesprocessen for, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, indeholdt en vurdering af medarbejdernes kvalifikationer. På denne baggrund fandt nævnet, at indklagede havde løftet bevisbyrden.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100598-12 - Alder**

Et ministerium måtte som følge af besparelser afskedige 51 medarbejdere. Klager, der var ansat som fuldmægtig, gjorde indsigelse over, at gennemsnitsalderen på de afskedigede lå en del over gennemsnitsalderen for alle medarbejdere. Samtidig havde klager en formodning om indirekte forskelsbehandling, da de dyreste medarbejdere også var de ældste. Indklagede gjorde gældende, at udvælgelsesprocessen for, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, indeholdt en vurdering af medarbejdernes kvalifikationer. På denne baggrund fandt nævnet, at indklagede havde løftet bevisbyrden.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100631-12 - Alder**

Et ministerium måtte som følge af besparelser afskedige 51 medarbejdere. Klager, der var ansat som fuldmægtig, gjorde indsigelse over, at gennemsnitsalderen på de afskedigede lå en del over gennemsnitsalderen for alle medarbejdere. Samtidig havde klager en formodning om indirekte forskelsbehandling, da de dyreste medarbejdere også var de ældste. Indklagede gjorde gældende, at udvælgelsesprocessen for, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, indeholdt en vurdering af medarbejdernes kvalifikationer. På denne baggrund fandt nævnet, at indklagede havde løftet bevisbyrden.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100638-12 - Alder**

En IT-ansat (f. 1942) blev afskediget på grund af effektivisering og omstrukturering af ressourcer. Klager mente dog, at afskedigelsen skyldtes klagers alder. Nævnet fandt, at der ikke var fremlagt

oplysninger i sagen, der tydede på, at klagers alder var tillagt betydning i forbindelse med afskedigelsen, blandt andet fordi klager var 62 år på ansættelsestidspunktet.

Klager fik ikke medhold.

#### **J. nr. 7100643-12 - Alder**

En 58-årig dagplejer blev afskediget på grund af faldende børnetal. Aldersfordelingen blandt de opsagte dagplejere i hele kommunen var jævnt fordelt på de forskellige aldersgrupper. Indstilling til afskedigelse skete på baggrund af nogle nærmere aftalte kriterier, og det var efter det oplyste de samme personer, der indstillede dagplejere til afskedigelse i hele kommunen. Nævnet fandt på den baggrund, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers alder.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100659-12 - Alder**

En 28-årig kvinde fik afslag på en ansøgning om et job som juleassistance i en butik med henvisning til, at indklagede ikke søgte flere medarbejdere i klagers aldersgruppe. Indklagede oplyste, at der på tidspunktet for klagers ansøgning ikke var flere ledige stillinger til medarbejdere over 18 år. De to medarbejdere, der blev ansat omkring tidspunktet for klagers ansøgning, var begge under 18 år. Indklagede måtte gerne foretrække at ansætte folk under 18 år, selvom det ikke fremgik af stillingsopslaget.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100679-12 - Alder**

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, da et supermarked på et skilt i butikken søgte en elev. Klager mente at huske, at der i stillingsopslaget stod "voksenelev", og at man derfor skulle være over 25 år for at få jobbet. Da der var usikkerhed omkring ordlyden på skiltet, og da selve stillingsopslaget ikke indeholdt noget alderskrav, fandt nævnet ikke grundlag for at give klager medhold.

#### **J. nr. 7100683-12 - Alder**

En fuldmægtig blev afskediget fra sit job i en styrelse. Klager mente, at han blev afskediget på grund af alder, da en større andel af de ældre medarbejdere blev afskediget end af de yngre, ligesom der blev afskediget seks medarbejdere i hans kontor, hvoraf de fire var de ældste medarbejdere i kontoret.

Indklagede gjorde gældende, at styrelsen på grund af økonomiske forhold var nødsaget til at afskedige 38 ansatte. Ved udvælgelsen var der foretaget en konkret og individuel vurdering af de ansattes kvalifikationer sammenholdt med styrelsens behov for kompetencer. Sagen blev afgjort med dissens i nævnet.

To medlemmer udtalte, at afskedigelserne var sket ud fra en vurdering på tværs af kontorer og afdelinger og, at der var stor aldersspredning hos de afskedigede medarbejdere. Klager havde



således ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet forskelsbehandlet.

Ét medlem udtalte, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at alder var indgået i grundlaget for beslutningen om at afskedige klager. Medlemmet lagde vægt på, at de fire ud af de seks afskedigede medarbejdere i klagers kontor var de ældste, og at indklagede ikke havde bevist, at beslutningen om at afskedige klager ikke helt eller delvist var begrundet i klagers alder.

Der blev truffet afgørelse efter stemmeflertallet, og klager fik ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100689-12 - Alder**

En 63-årig assistent blev afskediget sammen med 102 andre medarbejdere på grund af besparelser. Klagers assistentstilling blev ændret til en overassistentstilling, og en overassistent overtog stillingen. Der var en stor aldersspredning blandt de opsagte medarbejdere og ikke nogen overvægt af ældre medarbejdere. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100693-12 - Alder**

I forbindelse med en større afskedigelsesrunde hos en virksomhed, blev klager, der var født i 1950, tilbudt en aftale om frivillig fratrædelse. Klager underskrev denne aftale, men oplyste at det var sket under pres fra hans chef, da han, i modsætning til de øvrige medarbejdere, var blevet kontaktet af chefen. Indklagede anfægtede klagers påstand om, at aftalen var kommet i stand under pres, herunder at alternativet til at underskrive aftalen ville være, at klager blev afskediget. Nævnet fandt at afgørelsen af, hvorvidt tilbuddet om frivillig fratrædelse skyldtes klagers alder, og hvorvidt klager var blevet presset til at underskrive fratrædelsesaftalen, krævede parts- og vidneforklaringer, som ikke kan finde sted for nævnet.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

#### **J. nr. 7100705-12 - Alder**

En dagplejer, født i 1959, blev afskediget som følge af faldende børnetal. Indklagede afskedigede i alt 23 dagplejere, der blev valgt ud fra saglige kriterier. Efter afskedigelserne faldt gennemsnitsalderen i klagers distrikt fra 49 år til 47 år, men dog stadig med en aldersspredning fra 30 år til 62 år. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100044-13 - Alder**

En 40-årig stud.jur. blev afskediget under en sygemelding. Klager mente, at afskedigelsen skyldtes hans alder, fordi der var en anden medarbejder, der var yngre og havde mere sygefravær end klager,

men som ikke var blevet afskediget. Nævnet fandt, at klager ikke havde peget på omstændigheder, der skabte en formodning for, at klagers alder var årsagen til afskedigelsen. Nævnet lagde vægt på indklagedes oplysning om, at der ikke var medarbejdere, der havde højere sygefravær end klager, og at to andre studenter var henholdsvis 43 og 51 år, og dermed ældre end klager.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 710073-13 - Alder**

Sagen er en forvaltningsretlig genoptagelse af [j.nr. 7100461-12](#). En 70-årig kvinde blev afskediget som økonomimedarbejder i en offentlig styrelse. Klager var den ældste af de afskedigede, og der var en vis overvægt af ældre medarbejdere blandt de afskedigede. Efter nævnets tidligere afgørelse fremsatte indklagede indsigelse mod, at et indlæg fra indklagede ikke var indgået i nævnets vurdering af sagen. Sagen blev genoptaget forvaltningsretligt. Under genoptagelsen redegjorde indklagede nærmere for, at klager efter saglige kriterier var mindre kvalificeret end sin kollega til at varetage de opgaver, som klager hidtil havde varetaget. Nævnet fandt på denne baggrund, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at klagers alder ikke indgik ved beslutningen om at afskedige hende.

Nævnet fandt, at indklagede ikke havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven, og nævnets tidligere afgørelse blev ophævet.

#### **J. nr. 7100188-13 - Alder**

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at et supermarked søgte en kassemedarbejder under 18 år. En virksomhed kan lovligt søge efter og ansætte ungarbejdere under 18 år, hvis stillingen er omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholder særlige regler om aflønning af unge under 18 år.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 2012-6810-54668 - Alder**

En 67-årig mand blev afskediget fra sit job i en forsyningsvirksomhed. Klager var ansat på en tidsbegrænset kontrakt, der udløb, når han fyldte 70. Indklagede fandt, at klager ikke havde levet op til forventningerne til stillingen, hvilket endte med, at klager fik en skriftlig advarsel. Klager blev herefter sygemeldt med stress og efterfølgende opsagt. Nævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at afskedigelsen skyldtes klagers alder.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 2012-6810-56120 - Alder**

En kommunikationsrådgiver indgik en fratrædelsesaftale med indklagede. Klager mente efterfølgende, at han var blevet afskediget på grund af alder. Nævnet fandt, at klager havde udviste retsfortabende passivitet ved først at klage mere end 11 måneder efter, at han havde indgået fratrædelsesaftalen.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 2013-6810-01038 - Alder**

En erhvervskundechef i en bank blev afskediget fra sit job på grund af omkostningsbesparelser. Klager underskrev en fratrædelsesaftale "til fuld og endelig afgørelse" efter samråd med tillidsrepræsentanten. Indklagede har bekræftet, at klager var blevet afskediget, hvis han ikke havde underskrevet aftalen. Klager var den ældste medarbejder, og han henviste til, at afskedigelsen skyldtes, at en yngre leder skulle overtage klagers stilling. Efter en samlet vurdering af omstændighederne omkring indgåelsen af fratrædelsesaftalen fandt nævnt ikke grundlag for at statuere, at klager kunne rejse krav mod indklagede for godtgørelse på grund af forskelsbehandling. Nævnet fandt ikke, at der var noget, der tydede på, at der blev lagt vægt på klagers alder ved afskedigelsen.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 2013-6810-01962 - Alder**

En 46-årig førtidspensionist fik afslag på sin jobansøgning til et flyttefirma med begrundelsen, at de ikke ansatte folk over 40 år. Nævnet fandt, at klager havde været udsat for direkte forskelsbehandling på grund af alder.

Klager fik medhold og en godtgørelse på 5.000 kr.

#### **J. nr. 2013-6810-04234 - Alder**

En 61-årig specialkonsulent i et videnscenter blev afskediget. Der var uenighed mellem parterne om årsagen til afskedigelsen. Klager mente, at det skyldtes, at han nu var i en alder, hvor han var parat til at gå på efterløn. Videnscenteret begrundede afskedigelsen med dårlig økonomi. Kort efter klagers fratræden blev en ny medarbejder ansat, som ifølge klager havde overtaget klagers arbejdsopgaver. Indklagede påpegede, at den nye medarbejder var ansat som følge af sygdom, og at den nye medarbejder i øvrigt ikke var væsentligt yngre end klager.

En afklaring af disse uenigheder var nødvendig for, at der kan træffes afgørelsen i sagen. Da mundtlige parts- og vidneforklaringer ikke kan ske ved nævnet, kunne nævnet ikke behandle klagen.

#### **J. nr. 2013-6810-04655 - Alder**

En kriminalassistent blev udpeget til en samtale med henblik på varetagelse af vagter i en fartmålingssektion. Af referatet fra samtalen fremgik, at udpegningen var sket blandt de ældste medarbejdere. Klager var én af de ældste medarbejdere i sin afdeling. De to andre medarbejdere, der blev udpeget til samtale, var de ældste i deres afdelinger. Klager blev efterfølgende valgt til at varetage fartmålingsvagter. Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling, da han ved forflyttelsen var blevet behandlet ringere på grund af sin alder.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 25.000 kroner.

### **J. nr. 2013-6810-09272 - Alder**

En 51-årig kvinde ønskede at søge en opslået stilling som handicaphjælper via indklagedes hjemmeside. I jobannoncen var angivet et alderskrav på 21-45 år. Da klager faldt uden for alderskravet, kunne hun ikke få lov til at søge stillingen via hjemmesiden, men fik en meddelelse om, at hun ikke opfyldte kriterierne for at søge stillingen. Socialministeriet har givet dispensation til, at mennesker med handicap, der ansætter personale til at assistere sig i dagligdagen, kan søge efter personale, der aldersmæssigt svarer til vedkommende selv. Da den handicappede kvinde, der søgte en hjælper, var 66 år, fandt nævnet, at stillingsopslaget faldt uden for den givne dispensation.

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

### **J. nr. 2013-6810-14565 - Alder**

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at indklagede søgte efter en studentermedhjælper, der ville arbejde et år før start på en videregående uddannelse. Nævnet fandt, at annoncen henvendte sig til yngre ansøgere.

Klager fik derfor medhold.

## **Handicap**

### **J.nr. 7100249-12 - Handicap**

Klager som er døv, blev afskediget fra sin ansættelse som lærer ved en skole. Indklagede havde som begrundelse for afskedigelsen af klager oplyst, at der på sigt var brug for lærere, der kunne undervise hørende børn. På dette område var klager mindre fleksibel end de øvrige lærere, da hun ikke ville være i stand til at undervise hørende klasser uden særlig hjælp og støtte. Det måtte derfor lægges til grund, at klagers handicap indirekte havde været en del af årsagen til, at hun blev afskediget. Nævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af klagers kompetencer i forhold til hørende elever, ligesom nævnet heller ikke fandt grundlag for at tilsidesætte klagers vurdering af, hvilke foranstaltninger der var rimelige og hensigtsmæssige i betragtning af klagers konkrete behov. Nævnet fandt derfor, at indklagede havde godtgjort, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket i forbindelse med afskedigelsen af klager.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

### **J. nr. 7100309-12 - Handicap**

En chauffør blev afskediget fra sit job efter en arbejdsskade, hvor han fik en rulleport i hovedet. Indklagede henviste til, at virksomheden ikke var rentabel, og at det derfor kostede arbejdspladser. Indklagede vurderede, at klager var én af dem, der kunne undværes, da det gennem syv måneder ikke var lykkedes at få klager tilbage i arbejde på trods af, at indklagede havde tilbudt klager særligt tilpassede arbejdsopgaver. Nævnet vurderede, at klagers muligheder for at vende tilbage som chauffør var udtømte, da klager ikke længere kunne udføre de væsentligste funktioner i sin stilling.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

### **J.nr. 7100372-12 - Handicap**

En pædagog, der lider af epilepsi, blev opsagt efter ganske kort tids ansættelse i en SFO. Der var ikke fremlagt lægelige oplysninger vedrørende klagers epilepsi. Klager oplyste i forbindelse med ansættelsen, at hun ikke havde anfald og var i god medicinsk behandling. Under disse omstændigheder fandt nævnet ikke, at det var sandsynliggjort, at klagers epilepsi kunne karakteriseres som et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold.

### **J.nr. 7100388-12 - Handicap**

En hørehæmmet lærer blev afskediget på grund af overtallighed. For så vidt angår afskedigelsen af klager fandt nævnet, at indklagede havde godtgjort, at denne var objektivt begrundet i et sagligt formål, og at det var hensigtsmæssigt og nødvendigt at afskedige klager. Nævnet vurderede, at indklagede i fornødent omfang havde overholdt forpligtelsen til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger for, at klager kunne blive i stillingen som lærer. Afskedigelsen af klager var derfor ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, hvorfor klager ikke fik medhold i denne del af klagen. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at der var saglige grunde til ikke at behandle klager på samme måde som de øvrige overtallige lærere, der blev indstillet til at deltage i proceduren for omplacering. Nævnet fandt, at indklagedes efterfølgende forsøg på at omplacere klager var utilstrækkelige. Indklagede havde derfor handlet i strid med forskelsbehandlingsloven ved ikke at inddrage klager i omplaceringspolitikken på lige vilkår med de øvrige overtallige lærere.

Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

### **J.nr. 7100482-12 - Handicap**

Klager blev afskediget fra sin ansættelse som social- og sundhedsassistent i fast nattevagt ved indklagede. Klager havde fået stillet diagnosen fejlstilling af højre lillefinger som følge af en brækket hånd. Det fremgik af sagens oplysninger, at klager blev afskediget på grund af funktionsnedsættelsen/sygefraværet og et samarbejde med kollegaerne, der var præget af deres utryghed over klager. Utrygheden skyldtes primært det forhold, at klager ikke kunne bruge hånden fuldt ud eksempelvis ved fastholdelse af patienter. Nævnet fandt ikke, at indklagede havde opfyldt deres forpligtelse til at træffe de foranstaltninger, der var rimelige og hensigtsmæssige i forhold til klagers konkrete behov forud for beslutningen om afskedigelse.

Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 245.000 kr.

### **J.nr. 7100490-12 - Handicap**

En socialpædagog blev afskediget fra sin stilling ved et daghjem i en kommune. Afskedigelsen af klager var begrundet i hendes handicap. Nævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at klager som følge af funktionsnedsættelsen ikke var egnet til forsat at varetage stillingen som socialpædagog i fleksjob. Nævnet fandt derudover, at indklagede havde truffet de foranstaltninger, der var rimelige og hensigtsmæssige i betragtning af klagers konkrete behov i forhold til det pågældende arbejde, og at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

### **J. nr. 7100591-12 - Handicap**

En sygeplejerske blev flyttet til en anden etage inden for samme afdeling på sin arbejdsplads på grund af meget sygefravær. En del af sygefraværet skyldtes, at klager havde fået stillet diagnosen ADHD, og at hun havde svært ved at få medicinen tilpasset sin sygdom. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, og at hun havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at indklagede havde forsøgt at imødekomme klagers ønsker og behov så langt, som det var hensigtsmæssigt i forhold til arbejdet, og at indklagede derfor ikke havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

### **J. nr. 7100592-12 - Handicap**

Klager havde arbejdet hos indklagede som advokatsekretær i mange år. Efter to færdselsuheld havde hun pådraget sig skader som medførte hovedpine og nakkesmerter samt nedsat koncentration og hukommelse. Hun blev i 2004 bevilliget fleksjob med nedsat ugentlig timetal, og hun overgik til fleksjob i sin ansættelse hos indklagede. Klager overgik fra en funktion som sekretær til at være medarbejder i indklagedes bibliotek.

Efter overgangen til fleksjob blev klagers løn ikke reguleret. Hun modtog årligt en tilkendegivelse fra indklagede om, at hendes løn blev fastholdt på grund af hendes særlige ansættelsesforhold. Nævnet fandt, at den manglende lønregulering var udtryk for indirekte forskelsbehandling på grund af handicap.

Indklagede forklarede, at klager ved overgangen til fleksjob bevarede den løn, hun havde haft i ordinær beskæftigelse, og at denne løn lå væsentligt over lønnen, som indklagedes løntilskud blev beregnet efter, ligesom den lå over lønniveauet for de opgaver, som klager varetog efter overgangen til fleksjob. Nævnet fandt det på den baggrund godtgjort, at den manglende lønregulering var objektivt begrundet i et sagligt formål, og at midlerne til at nå målet havde været hensigtsmæssige og nødvendige.

Indklagede havde derfor ikke handlet i strid med forskelsbehandlingsloven, og klager fik ikke medhold i klagen.

### **J. nr. 7100602-12 - Handicap**

Klager blev opsagt fra sit job i et ministerium i forbindelse med en større afskedigelsesrunde. Klager indbragte sagen for faglig voldgift for at undgå at tidsfristen herfor blev overskredet. Indklagede havde i sit svarskrift til voldgiftssagen accepteret, at spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af handicap blev behandlet under voldgiftssagen. Klager stillede herefter voldgiftssagen i bero og indbragte spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af handicap for Ligebehandlingsnævnet. Der var enighed mellem sagens parter om, at forskelsbehandling efter forskelsbehandlingsloven ikke var omfattet af overenskomstens voldgiftsbestemmelse. Ligebehandlingsnævnet fandt, at den voldgiftsaftale, der var indgået mellem parterne, var fuldt

betryggende, idet voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse fulgte bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Nævnet fandt også, at der var indgået en bindende aftale om, at spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af handicap skulle behandles ved faglig voldgift.

Nævnet kunne derfor ikke behandle sagen.

### **J. nr. 7100605-12 - Handicap**

Klager led af bodily distress syndrome. Hun arbejdede 30 timer om ugen som pædagog hos indklagede, men meddelte på et tidspunkt at hun ikke længere kunne klare dette og fremsatte ønske om at få afprøvet, om der var grundlag for tilkendelse af et fleksjob. Klager blev herefter genansat i fleksjob, hvor det væsentligste skånehensyn var nedsættelse af arbejdstiden.

Klager arbejdede i fleksjobbet i ca. en måned, hvorefter hun blev sygemeldt for en længere periode. Umiddelbart efter sygemeldingen blev klager afskediget igen.

Nævnet vurderede, at klagers sygdom og deraf følgende funktionsnedsættelse var et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. På grund af parternes aftale om klagers fremtidige ansættelsesforhold hos indklagede, fandt nævnet ikke anledning til at forholde sig til situationen forud for klagers ansættelse i fleksjobbet. I relation til afskedigelse fra fleksjobbet fandt nævnet, at indklagede ikke havde truffet nogen foranstaltninger for at give klager som handicappet adgang til at udøve beskæftigelse. Indklagede havde heller ikke godtgjort, at sådanne foranstaltninger ville påføre indklagede en uforholdsmæssig stor byrde. Nævnet fandt herefter, at indklagede havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

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

Der var også klaget over, at det var anført i fleksjobkontrakten, at ansættelsesforholdet ophørte, når klager nåede folkepensionsalderen. Det følger af artikel 6 i beskæftigelsesdirektivet, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis det er objektivi og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret. Af § 69 i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats fremgår det, at et jobcenter skal sørge for, at personer under folkepensionsalderen skal have mulighed for en fleksjobordning. Nævnet fandt ud fra de foreliggende oplysninger ikke grundlag for at fastslå, at aldersbestemmelsen i kontrakten ikke lever op til kravene omkring ulige behandling på grund af alder.

Klager fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.

### **J. nr. 7100610-12 - Handicap**

En speditør med en stofskiftesygdom, der medførte en påvirkning af øjnene, blev afskediget. Indklagede lagde i begrundelsen vægt på, at klager var den, der bedst kunne undværes, da hun som følge af sygdommen arbejdede hjemme tre dage om ugen. Nævnet fandt, at klagers sygdom var et handicap, og at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav en formodning for, at hun havde været udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af sit handicap i forbindelse med afskedigelsen. Nævnet lagde vægt på, at indklagede havde oplyst at valget faldt på klager, fordi hun som følge af nedsat arbejdstid og hjemmearbejdsdage var mindre fleksibel end andre medarbejdere.

Den nedsatte arbejdstid og hjemmearbejdsdagene skyldtes klagers handicap. Indklagede havde ikke løftet bevisbyrden for, at klager ikke var udsat for ulovlig forskelsbehandling. Nævnet lagde vægt på, at indklagede ikke var utilfreds med klagers arbejdsindsats, og at afskedigelsen alene skyldtes klagers manglende fleksibilitet. Nævnet fandt, at afskedigelsen af klager ikke kunne begrundes med manglende fleksibilitet som følge af tilpasninger, som indklagede havde pligt til at foretage. Indklagede havde heller ikke dokumenteret, at ønsket om fleksibilitet ikke kunne opnås ved andre tilpasningsforanstaltninger. Klager fik derfor medhold i klagen og en godtgørelse på 290.000 kr., svarende til ni måneders løn.

Derimod kunne nævnet ikke tage stilling til, hvorvidt klager kunne have et yderligere krav efter funktionærlovens regler som følge af, at hun efterfølgende blev opsagt med forkortet varsel, da hendes sygefravær oversteg 120 dage inden for 12 måneder.

### **J. nr. 7100611-12 - Handicap**

Klagen drejede sig om en dagplejemor, der blev afskediget på grund af sygdom, der skyldtes barn med astmatisk bronkitis. Indklagede henviste til, at klager ikke opfyldte sin oplysningspligt, og derfor ikke var berettiget til godtgørelse. Indklagede indrømmede dog også, at afskedigelsen skyldtes det høje sygefravær. Nævnets vurderede at astmatisk bronkitis og dets følger ikke er et handicap i forskelsbehandlingens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

### **J. nr. 7100616-12 - Handicap**

Klager blev opsagt fra sit job i et ministerium i forbindelse med en større afskedigelsesrunde. Klager indbragte sagen for faglig voldgift for at undgå, at tidsfristen herfor blev overskredet. Indklagede havde i sit svarskrift til voldgiftssagen accepteret, at spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af handicap blev behandlet under voldgiftssagen. Klager stillede herefter voldgiftssagen i bero og indbragte spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af handicap for Ligebehandlingsnævnet. Der var enighed mellem sagens parter om at forskelsbehandling efter forskelsbehandlingsloven ikke var omfattet af overenskomstens voldgiftsbestemmelse. Ligebehandlingsnævnet fandt, at den voldgiftsaftale, der var indgået mellem parterne, var fuldt betryggende, idet voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse fulgte bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Nævnet fandt også, at der var indgået en bindende aftale om, at spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af handicap skulle behandles ved faglig voldgift.

Nævnet kunne derfor ikke behandle sagen.

### **J. nr. 7100669-12 - Handicap**

En lærer, der var ansat i fleksjob, blev afskediget i forbindelse med en organisationsændring på skoleområdet i den indklagede kommune. I alt blev 11 lærere afskediget, heraf tre fleksjobbere. Klager led af en paranoid psykose, og hun havde blandt andet fået nedsat sin arbejdstid til 40 %. Klager havde desuden brug for at undervise små klasser og så få årgange som muligt. Som følge af faldende børnetal havde den indklagede kommune valgt at slå klagers skole sammen med en anden skole. I den forbindelse vurderede indklagede, at klagers skånebehov ikke kunne tilgodeses på den



nye skole. Klager var derfor én af dem, der bedst kunne undværes. Nævnet fandt, at afskedigelsen af klager ikke kunne begrundes med manglende fleksibilitet som følge af tilpasninger, som indklagede havde pligt til at foretage. Indklagede havde ikke dokumenteret, at en opfyldelse af klagers skånebehov på den nye skole ville være urimeligt byrdefuldt.

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

#### **J. nr. 7100670-12 - Handicap**

En lærer, der var ansat i fleksjob, blev afskediget i forbindelse med en organisationsændring på skoleområdet i den indklagedes kommune. I alt blev 11 lærere afskediget, heraf tre fleksjobbere. Klager led af varige mén efter en blodprop i hjernen og havde blandt andet fået nedsat sin arbejdstid til 50 %. Hun havde desuden behov for at arbejde med små hold. På afskedigelsestidspunktet varetog klager opgaven med specialundervisning, som foregik én til én. Efter organisationsændringen skulle specialundervisningen foregå i de enkelte klasser. Da opgaven med specialundervisning én til én faldt væk, vurderede indklagede, at de ikke længere havde opgaver, som kunne tilgodese klagers skånebehov. Nævnet fandt, at afskedigelsen af klager ikke kunne begrundes med manglende fleksibilitet som følge af tilpasninger, som indklagede havde pligt til at foretage. Indklagede havde ikke dokumenteret, at en opfyldelse af klagers skånebehov ville være urimeligt byrdefuldt.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 150.000 kr. Nævnet lagde ved fastsættelsen af godtgørelsen vægt på, at klager blev genansat i kommunen efter ca. et år.

#### **J. nr. 7100671-12 - Handicap**

En lærer, der var ansat i fleksjob, blev afskediget i forbindelse med en organisationsændring på skoleområdet i den indklagedes kommune. I alt blev 11 lærere afskediget, heraf tre fleksjobbere. Klager led af hjerteproblemer og havde blandt andet fået nedsat sin arbejdstid til 33 %. Som følge af faldende børnetal havde den indklagede kommune valgt at slå klagers skole sammen med en anden skole. Indklagede vurderede i den forbindelse, at klager var én af de lærere, der bedst kunne undværes, på grund af manglende fleksibilitet. Nævnet fandt, at afskedigelsen af klager ikke kunne begrundes med manglende fleksibilitet som følge af tilpasninger, som indklagede havde pligt til at foretage. Indklagede havde ikke dokumenteret, at en opfyldelse af klagers skånebehov ville være urimeligt byrdefuldt.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 50.000 kr. Nævnet lagde ved fastsættelsen af godtgørelsen vægt på, at klager blev omplaceret i opsigelsesperioden.

#### **J. nr. 7100709-12 - Handicap**

Klager, som havde nedsat bevægelighed og smerter i hele bevægeapparatet, blev afskediget fra sin stilling som servicemedarbejder på en campingplads. Nævnet fandt, at der ikke var grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at klager som følge af sit handicap ikke var egnet til i det fornødne omfang at udføre det pågældende arbejde, som blandt andet indebar, at klager skulle arbejde fra en stige.

Klager fik derfor ikke medhold.

### **J. nr. 710009-13 - Handicap**

En førtidspensionist klagede over en jobannonce, hvor man søgte en butiksmedhjælper til et supermarked. Klager fik efter kontakt med indklagede at vide, at jobbet kun var tilgængeligt for udviklingshæmmede førtidspensionister. Klager mente dermed, at jobannoncen diskriminerede ikke-udviklingshæmmede førtidspensionister. Nævnet fandt, at annoncen ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven, da det projekt, som stillingen var oprettet under, var godkendt og bevilliget midler i henhold til finansloven til at fremme beskæftigelsesmulighederne for unge udviklingshæmmede. Nævnet fandt, at denne bevilling skulle ses som en hjemmel til, at der kan ske positiv særbehandling af unge udviklingshæmmede.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

### **J. nr. 7100121-13 - Handicap**

En kvinde i fleksjob klagede over for lav løn efter at være overgået til fleksjob, den ansættelsesretlige status og afskedigelsen af hende.

Nævnet fandt, at efter som klager først klagede efter at have været ansat til den "for lave" løn efter otte år, havde klager ved passivitet mistet retten til at få dette synspunkt prøvet. Nævnet fandt ikke i øvrigt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at det forhold, at hun ikke fik status som konsulent, var udtryk for forskelsbehandling.

Klager fik derfor ikke medhold i nogle af klagerne.

### **J. nr. 2013-6810-06016 - Handicap**

En kvinde med muskelsvind blev afskediget fra sit fleksjob som administrativ medarbejder hos en selvejende institution, der varetager tekniske og administrative funktioner for to bofællesskaber. Afskedigelsen skyldtes en omorganisering, herunder ansættelse af en teknisk chef, der havde gjort klagers stilling overflødig. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til formodning om, at afskedigelsen skyldtes klagers handicap.

Klager fik derfor ikke medhold.

## **Seksuel orientering**

### **J. nr. 7100018-13 – Seksuel orientering**

En mand klagede over, at mænd, der har sex med andre mænd, ikke kan være bloddonorer. Klager henviste til, at blodet stadig bliver screenet flere gange, før det når modtageren. Indklagede gjorde gældende, at der, statistisk set, er større chance for at mænd, der har sex med andre mænd, kan være smittet med hiv end heteroseksuelle. Der blev lagt vægt på, at tidsrummet fra smitten kan ramme, til den kan måles, kan variere fra dage til uger. Nævnet fandt på den baggrund, at reglerne for bloddonorer er objektivt begrundet i et legitimt mål, og at midlerne til at nå dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Klager fik derfor ikke medhold.

### **J. nr. 2013-6810-09250 – Seksuel orientering**

I forbindelse med afholdelsen af en obligatorisk tema-event i et jobcenter, blev der klaget over, at foredragsholderen havde brugt heteronormative, sexistiske og nedladende vendinger. Nævnet fandt, at anvendelsen af undertrykkende kønsstereotypiske referencer efter en subjektiv vurdering kunne anses for at være krænkende over for klager. Nævnet fandt dog, at anvendelsen af de nævnte referencer ikke havde til formål at krænke enkeltpersoner, herunder klager.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

## **Religion**

### **J. nr. 7100201-13 - Religion**

Klagen drejede sig om, at en supermarkedskoncern tillod kvindelige muslimske ansatte at bære tørklæde, mens jøder og sikher ikke måtte bære henholdsvis kalot og turban.

Da klager ikke selv var blevet forskelsbehandlet, og dermed ikke havde nogen retlig interesse i sagen, tiltrådte nævnet sekretariatets afvisning af klagen.

### **J. nr. 2013-6810-01073 - Religion**

En muslimsk rengøringsassistent blev afskediget, efter at han anmodede om at få en feriedag så han kunne fejre Eid. Der var uenighed om, hvornår klager første gang rettede henvendelse til indklagede for at få fri, ligesom der heller ikke var enighed om, hvorvidt indklagede havde mulighed for at ændre tidspunktet for rengøringen. Endelig var parterne heller ikke enige om, hvorvidt klager blev afskediget eller kunne fortsætte ansættelsen efter uoverensstemmelsen omkring afholdelsen af en feriedag. Nævnet fandt derfor, at spørgsmålet kun kunne afklares i form af parts- og vidneforklaringer, hvilket ikke kan ske ved nævnet.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

### **J. nr. 2013-6810-01406 – Religion**

En muslimsk rengøringsassistent blev afskediget, efter han anmodede om at få en feriedag så han kunne fejre eid. Der var uenighed om, hvornår klager første gang rettede henvendelse til indklagede for at få fri, ligesom der heller ikke var enighed om, hvorvidt indklagede havde mulighed for at ændre tidspunktet for rengøringen. Endelig var parterne heller ikke enig om, hvorvidt klager blev afskediget eller kunne fortsætte ansættelsen efter uoverensstemmelsen omkring afholdelsen af en feriedag. Nævnet fandt derfor, at spørgsmålet kun kunne afklares i form af parts- og vidneforklaringer, hvilket ikke kan ske ved nævnet.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

## **National oprindelse**

### **J. nr. 7100118-13 – National oprindelse**

En kvinde af anden etnisk oprindelse end dansk fik afslag på en jobansøgning på grund af manglende dansk kundskaber. Jobbet var et underviserjob på et sprogcenter. Nævnet fandt, at en arbejdsgiver har ret til at vurdere, om en ansøgers dansk kundskaber er tilstrækkelige, hvis dette er relevant for stillingen.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

## **Politisk anskuelse**

### **J.nr. 7100344-12 – Politisk anskuelse**

Klager, der tilhører den yderste højrefløj, klagede over forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse i forbindelse med afbrydelse af obligatorisk praktik under uddannelse som markedsføringsøkonom. Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sin politiske anskuelse. Nævnet lagde vægt på, at praktikforløbet blev afbrudt af indklagede efter få dages forløb. Indklagede havde i den forbindelse oplyst, at man valgte at afbryde praktikforholdet med klager på grund af de forhold, som klager havde været eksponeret for i medierne, ligesom indklagede havde oplyst, at man på tidspunktet for afbrydelsen af praktikken var bekendt med, at klager var stifter af et parti. Indklagede havde ikke dokumenteret, at der lå andre forhold til grund for beslutningen om at afslutte praktikforløbet end klagers politiske anskuelse.

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

### **J. nr. 7100086-13 – Politisk anskuelse**

En telefonsælger blev afskediget uden begrundelse. Klager mente, at afskedigelsen bundede i hans politiske anskuelse som nationalist. Klager havde leveret gode resultater hos indklagede, og samarbejdet var velfungerende, indtil klagers chef blev klar over klagers politiske overbevisning. Indklagede kunne ikke dokumentere, at der lå andre forhold til grund for beslutningen om at afskedige klager end hans politiske anskuelse. Nævnet fandt, at klager ikke havde tilsidesat sine forpligtelser over for indklagede, da klager var opmærksom på at skille politik og arbejde ad og derfor ikke skilte sig med sin politiske anskuelse på arbejde.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 150.000 kr. svarende til seks måneders løn.

## **Øvrige**

### **J. nr. 7100703-12 - Øvrige**

Klager mente, at han var blevet afskediget fra sin stilling som pædagogisk medhjælper på grund af sin ægteskabelige stilling. Hans ægtefælle, der havde været ansat samme sted, var blevet afskediget en uges tid tidligere. Indklagede afskedigede klager, fordi de mente, at han var en del af den konflikt, som klagers ægtefælle havde optrappet med indklagede efter sin afskedigelse.

Nævnet afviste sagen, da den ville kræve mundtlige parts- og vidneforklaringer.

## Multiple sager

### J.nr. 7100356-12 – National oprindelse/politisk anskuelse/etnisk oprindelse

Klager, der er fra Mexico, påstod at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, national og etnisk oprindelse samt politisk overbevisning, da han blev afskediget fra sin stilling som videnskabelig medarbejder. Nævnet fandt, at klagers holdninger om videnskabelig redelighed og gennemsigtighed ikke var omfattet af begrebet "politisk overbevisning" og kunne derfor ikke tage stilling til denne del af klagen. Nævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager var blevet forskelsbehandlet på grund af de øvrige grunde under sin ansættelse eller i forbindelse med afskedigelsen.

Klager fik således ikke medhold i klagen.

### J.nr. 7100401-12 – Køn/Alder/Handicap

En kvinde blev afskediget fra sit fleksjob som botræner/pædagog. Samtidig med klagers afskedigelse blev en yngre mandlig kollega, som havde været barselsvikar, fastansat. Klager gjorde gældende, at hun var blevet forskelsbehandlet på grund af køn, alder og handicap. Nævnet vurderede, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af handicap, da indklagede afskedigede klager, der arbejdede i fleksjob og samtidig fastansatte en anden medarbejder. Klager havde derimod ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hendes alder og køn var blevet tillagt betydning ved afskedigelsen. Nævnet fandt herefter, at indklagede ikke i tilstrækkelig grad havde løftet bevisbyrden for, at der ikke var sket forskelsbehandling af klager på grund af hendes handicap.

Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 290.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn.

### J. nr. 7100588-12 – Alder/Handicap

En hørehæmmet forsikringsmæglerassistent med gigt og lungeproblemer, født i 1957, blev afskediget på grund af indklagedes økonomiske situation. Klagen drejede sig både om forskelsbehandling på grund af alder og handicap. Nævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen ikke skyldtes klagers alder, da andre ældre medarbejdere fortsat var ansat. Samtidig fandt nævnet, at klager ikke havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, da hun ikke var forhindret i at deltage i at arbejde på lige fod med andre som følge af sine sygdomme.

Klager fik derfor ikke medhold.

### J.nr. 7100607-12 – Køn/Etnicitet/Religion

Klager, som er muslim, blev afskediget fra sin stilling som omsorgsmedhjælper på et bosted for udviklingshæmmede. Klager havde ikke påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at klager var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn efter ligebehandlingsloven eller etnisk/national oprindelse samt handicap efter forskelsbehandlingsloven. Det forhold, at klager mente, at han ikke havde fået en tilstrækkelig begrundelse for afskedigelsen,

og at indklagede efter hans mening ikke havde haft sagligt grundlag for at afskedige ham, havde nævnet ikke kompetence til at tage stilling til.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 7100623-12 – National oprindelse/Køn**

En polsk kvinde mente, at hun blev udsat for forskelsbehandling på grund af køn og national oprindelse fra nogle mandlige polske medarbejdere og fra sin chef. Hun blev sygemeldt på grund af dette og efterfølgende opsagt.

Da en afklaring af, hvad der var blevet sagt og gjort, krævede bevisførelse i form af parts- og vidneforklaring, kunne nævnet ikke behandle klagen.

#### **J. nr. 7100080-13 (genoptagelse af J. nr. 7100644-12) - Køn/Etnicitet**

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn og etnisk oprindelse i forbindelse med, at klager benyttede sig af indklagedes varrestuer. Klager havde ikke fremlagt oplysninger, der underbyggede hans påstand om, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn og etnisk oprindelse. Det var ikke tilstrækkeligt, at der var et flertal af kvindelige ansatte, eller at indklagede også modtog udlændinge på deres varrestuer.

Ligebehandlingsnævnet tiltrådte derfor sekretariatets afvisning.

#### **J. nr. 7100128-13 – Alder/Handicap**

En børnehaveklasseleder, født i 1953, blev afskediget sammen med 42 andre ansatte på grund af besparelser i den indklagede kommune. Udover klagers alder, mente klager også, at afskedigelsen skyldtes et hørehandicap. Indklagedes besparelser medførte, at klagers skole blev slået sammen med naboskolen, og at den ene af de to børnehaveklasseledere skulle afskediges. Indklagede havde sammenlignet klager og den anden børnehaveklasseleder ud fra en række saglige kriterier. Nævnet fandt, at klager ikke havde peget på noget, der tydede på, at indklagede ved afskedigelsen lagde vægt på klagers alder og/eller handicap.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 7100194-13 – Køn/Alder**

Et fitnesscenter oprettede to rum, der var forbeholdt kvinder og pensionister. Nævnet fandt, at hensynet til blufærdighed samt hensyn til tilrettelæggelse af sportslige aktiviteter er et legitimt mål, og at disse ikke gik ud over, hvad der er hensigtsmæssigt, som det fremgår af Rådets direktiv 2004/113.

Klager fik derfor ikke medhold.

#### **J. nr. 2013-6810-05081 – Alder/Køn/Nationalitet**

Et universitet spurgte til ansøgernes alder, køn og nationalitetsland i forbindelse med et online ansøgningsskema til brug ved jobansøgninger. Nævnet fandt, at det ikke var i strid med ligebehandlingsreglerne at spørge om en ansøgers alder og køn. Nationalitetsland som udtryk for, at der spørges om en ansøgers etniske og/eller nationale oprindelse, var derimod i strid med forskelsbehandlingsloven. Nævnet fandt, at udtrykket "nationalitetsland" var egnet til at skabe tvivl om, hvorvidt der blev spurgt efter ansøgernes statsborgerskab eller deres etniske eller nationale oprindelse.

Klager fik derfor medhold for så vidt angik skemaets spørgsmål om nationalitetsland.

#### **J. nr. 2013-6810-12250 – Alder/National oprindelse**

En mand på 41 år fik afslag på en jobansøgning til en stilling som godschaufførelev. Klager var oprindeligt norsk statsborger, men var efterfølgende blevet dansk statsborger. Han mente, at afslaget skyldtes, at han ikke var dansk statsborger, hans etniske oprindelse, og at han var for gammel. Forskelsbehandlingsloven omfatter ikke forskelsbehandling på grund af statsborgerskab, og nævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at klager havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sin alder eller sin etniske oprindelse.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **J. nr. 2013-6810-14563 – Alder/Etnicitet**

Klager, der var 41 år og fra Norge, fik afslag på en jobansøgning til en stilling som voksenlærling. Han mente, at afslaget skyldtes hans alder og etniske oprindelse. Nævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sin alder eller sin etniske oprindelse.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.