

# 2009-2013

## Årsberetning 2013



Ligebehandlings-  
nævnet



# LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS ÅRSBERETNING 2013

## INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Forord – fem-års jubilæum	3
2. Tid til at danse	5
3. Når fædre føler sig forskelsbehandlet af myndighederne	6
4. Er politisk anskuelse en privat sag?	7
5. Ret til ligeløn	8
6. Når det får konsekvenser at klage over forskelsbehandling	9
7. BPA-hjælpere er også beskyttede mod forskelsbehandling	11
8. EU-dommen "Ring og Werge" – om forskelsbehandling på grund af handicap	13
9. Nævnets praksis om forskelsbehandling på grund af hudfarve, race og etnisk og national oprindelse	15
10. Domstolsprøvelse af Ligebehandlingsnævnets afgørelser	18
11. Domstolene får flest sager om graviditet og orlov	19
12. Når domstolene ændrer nævnets afgørelser	20
13. Tal & figurer	22
14. Executive summary: Introduction - Five-year anniversary of the board	29



## 1. FORORD – FEM-ÅRS JUBILÆUM

Af formand Tuk Bagger

*Ligebehandlingsnævnet har eksisteret i fem år. Meget er sket, siden nævnet startede med en portefølje på knap 30 klagesager. Der er år for år blevet truffet flere afgørelser. Mere solid praksis er oparbejdet på efterhånden velkendte områder, og nye problemstillinger er løbende kommet til. Der er over årene ført en god del retssager om nævnets afgørelser, og domstolene følger i de fleste tilfælde nævnets resultat. Medierne har refereret, kommenteret og debatteret nævnets afgørelser, og af og til har nævnets arbejde også påkaldt sig politikeres og ministres opmærksomhed. Nævnet har sat sig sine spor, har været med til at fastsætte ny praksis og har af og til afstedkommet en offentlig debat også på de sociale medier.*

### ÅRSBERETNING 2013

Beretningen for 2013 vil som sidste år indeholde en række korte notitser om sager afgjort i løbet af året. De sager, vi skriver om, er valgt, enten fordi de omhandler et særligt arbejdsområde eller en særlig juridisk problemstilling, som nævnet ikke har behandlet tidligere.

Vi har valgt at koncentrere os om to temaer, som vi har fundet det nyttigt at sætte fokus på nu, hvor nævnet har rundet de fem år og dermed har en mere solid praksis på bagen. Det ene tema er hudfarve, race, etnisk og national oprindelse. Det er begreber, som er vanskelige at definere og skelne fra hinanden, og det kan have betydning, fordi alle fire begreber efter lovenes ordlyd er beskyttet inden for arbejdsmarkedet, mens race og etnisk oprindelse også er beskyttet uden for arbejdsmarkedet.

Det andet tema er de retssager, som Kammeradvokaten fører på klagerens vegne, når indklagede ikke vil følge nævnets afgørelse. Vi har her givet et par eksempler på afgørelser, hvor retten når frem til et andet resultat end nævnet, ligesom vi har gjort os nogle overvejelser over, hvorfor en sag i nogle tilfælde falder anderledes ud, når den bliver ført for domstolene.

Herudover har vi i anledning af jubilæet udarbejdet grafiske fremstillinger, der viser udviklingen over de fem år med hensyn til afgørelser, indkomne sager, sagsbehandlingstid mv., og som også illustrerer udviklingen i antal afgørelser inden for de forskellige diskriminationsgrunde, som er beskyttet i lovgivningen.

### ANTAL AFGJORTE SAGER

I 2013 afgjorde nævnet 263 sager, hvilket var 10 sager mere end det foregående år og knapt 200 flere end nævnets første år. Vi kan altså runde fem-året af med at konkludere, at nævnet hvert år har afgjort flere sager end året før. Antallet af møder i 2013 var ligeledes højere end i det foregående år, nemlig 32 møder mod 26 året før. Formålet med at gennemføre flere møder i 2013 end de tidligere år var at nedbringe antallet af sager under behandling i sekretariatet, hvilket må siges at være lykkedes.

Året 2013 adskiller sig imidlertid fra de foregående år ved, at antallet af modtagne sager er på niveau med 2012. Nævnet modtog således 418 sager i 2013 mod 426 året før. Muligvis har antallet af klagesager fundet sit niveau – det vil de næste par år vise.

### TENDENSER INDENFOR DE FORSKELLIGE OMRÅDER

Antallet af afgørelser indenfor de forskellige klagegrunde adskiller sig i 2013 ikke meget fra de foregående år. Det er fortsat afgørelser om forskelsbehandling på grund af køn, som nævnet træffer flest af. 129 sager blev det til, og det er også på dette område, at flest klagere fik medhold, nemlig 60 svarende til ca. 45 procent.



Efter kønsområdet følger alder, hvor der blev afgjort 58 sager og 10 klager fik medhold svarende til knap 20 procent. Der var således lidt færre afgørelser om alder i 2013 end i 2012, ligesom der også procentvis var færre, der fik medhold. I 2012 fik 28 medhold ud af i alt 71 sager svarende til ca. 35 procent.

Der blev i 2013 afgjort 36 sager om etnisk oprindelse, hvoraf 5 klager fik medhold. I 2012 var tallet 18 og 1 fik medhold. Medholdsprocenten er således højere i 2013.

Antallet af afgørelser om handicap har stort set været på det samme niveau de sidste år. I 2013 blev der truffet 20 afgørelser i alt, og i syv af afgørelserne fik klager medhold.

På de øvrige områder er der heller ikke sket de store afvigelser fra de foregående år. Det skal dog nævnes, at der i 2013 for første gang blev truffet afgørelse om forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse. Sagen er nærmere omtalt nedenfor. Nævnet har over årene modtaget få sager om religion og tro, politisk anskuelse, seksuel orientering og social oprindelse. Der er kun en meget begrænset praksis fra nævnet på disse områder. Hvad årsagen hertil er, ved vi ikke, men at det skal ses som et udtryk for, at der ikke sker forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, når det kommer til disse områder, er næppe en holdbar konklusion.

### **EU – FORTOLKNING AF DIREKTIVERNE OM FORSKELSBEHANDLING**

EU og det internationale samarbejde er blevet mere nærværende i løbet af de fem år, nævnet har arbejdet. Selvom nævnet allerede i november 2009 blev medlem af Equinet, en sammenslutning af "Equality bodies" i EU med tæt tilknytning til kommissionen, er nævnet og sekretariatet over årene blevet mere bevidste om, at de danske love om forskelsbehandling overvejende bygger på EU-direktiver, og derfor skal fortolkes i overensstemmelse med disse.

Vi er også blevet bedre til at bruge det netværk, vi har via medlemskabet af Equinet, til at få viden om, hvordan andre lande fortolker direktiverne, ligesom sekretariatet også i enkelte tilfælde har diskuteret sager med andre medlemsstater.

### **KENDSKAB OG OMDØMME**

Den jævnlige omtale af nævnet navnlig i medierne har medvirket til at synliggøre nævnet. Det stigende antal klagesager og henvendelser over årene må ses som et udtryk for, at i alt fald fagforeninger, advokater og NGO'er, der arbejder med forskelsbehandling, kender til nævnet og bruger det. Nævnet har fået et "brand".

På trods af det stigende antal sager, der er blevet afgjort over årene, har det været magtpåliggende for såvel formandskab som nævnsmedlemmer og sekretariat at fastholde en høj faglig kvalitet. De mange domme, som følger nævnets afgørelser, taler deres eget sprog om det solide faglige niveau, der ligger bag nævnets afgørelser. Forarbejdet til nævnsmøderne er gennearbejdet, og på møderne diskuteres sagerne grundigt. Vi vil også i de kommende år kæmpe for at fastholde faglig soliditet, som den væsentligste del af nævnets "brand".



## 2. TID TIL AT DANSE

Af fuldmægtig Ellen Margrethe Bleeg

*En 31-årig balletdanser klagede over, at hun i forbindelse med en afskedigelsesrunde blev opsagt på grund af alder. Hun fik ikke medhold i sin klage. Læs hvorfor.*

Syv dansere i et balletkorps blev afskediget i forbindelse med krav om besparelser. De afskedigede dansere havde en gennemsnitsalder på 29,8 år. Nogenlunde samtidig med afskedigelserne fik seks unge tredje års aspiranter på 18 – 19 år tilbud om at rykke op som korpsdansere. En af de afskedigede dansere – på 31 år – klagede herefter til Ligebehandlingsnævnet.

Nævnet vurderede, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav grund til at antage, at der ved afskedigelsen var sket forskelsbehandling på grund af alder.

Indklagede henviste til, at udviklingen af nye talenter og deres indlemmelse i balletkorpset kunstnerisk var afgørende for bevarelsen af balletkorpset som et af verdens mest anerkendte kompagnier. Dette var således årsagen til afskedigelserne og oprykningen af unge aspiranter.

Nævnet anså hensynet til udviklingen af balletkorpsets evne til fortsat at kunne løfte de stillede kunstneriske krav både nationalt og internationalt som et objektive og sagligt hensyn. Det var derfor ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at den 31-årige balletdanser blev afskediget.

Læs 7100590-12, om afskedigelse af en balletdanser



### 3. NÅR FÆDRE FØLER SIG FORSKELSBEHANDLET AF MYNDIGHEDERNE

Af chefkonsulent Susanne Fischer

*Det er statsforvaltningen, der afgør, hvor et barn skal have bopæl, hvis forældrene ikke kan blive enige om det. Afgørelsen kan herefter påklages til Ankestyrelsens familieretsafdeling. Myndighederne skal i afgørelsen lægge vægt på barnets tarv efter forældreansvarsloven og skal inden for deres område arbejde for ligestilling i al planlægning og forvaltning efter ligestillingsloven.*

Foreningen Far er ikke enig i, at det altid er hensynet til barnet, der tilgodeses i myndighedernes afgørelser. Foreningen henviser til statistiske oplysninger, som viser, at navnlig små børn kun sjældent har bopæl hos deres far, og at det forhold ikke har ændret sig de sidste mange år, til trods for at farens rolle i familien er forandret over årene.

På den baggrund indbragte Foreningen Far på vegne af to fædre et par sager om bopæl for Ligebehandlingsnævnet. Fædrene mente, at det var på grund af deres køn, at barnet ikke fik bopæl hos dem, da forholdet til barnets mor blev opløst. I begge sager var barnets mor flyttet med barnet langt væk fra det sted, hvor familien havde boet sammen, hvilket i en periode havde gjort det vanskeligt for fædrene at have en tæt kontakt til børnene. I begge sager var det i udtalelser fra sagkyndige konkluderet, at begge forældre var fundet egnede til at have bopæl for barnet.

#### OFFENTLIGE MYNDIGHEDERS FORPLIGTELSE TIL KØNSLIGESTILLING

Ligebehandlingsnævnets muligheder er begrænsede i den slags sager. Nævnet kan ikke ændre de afgørelser, der bliver truffet af myndighederne. Nævnet er et klagenævn og kan som sådant alene behandle de konkrete klager. Nævnet kan derfor ikke sætte generelle undersøgelser i gang om, hvorvidt myndighedernes vurderinger er baseret på stereotype forestillinger om fædres og mødres forældreevne. Ligebehandlingsnævnet kan heller ikke kontrollere, om myndighederne reelt har indarbejdet ligestilling i al planlægning og forvaltningen, således som de er forpligtede til efter princippet om kønsmainstreaming.

#### HAR FORVALTNINGEN LAGT VÆGT PÅ FORHOLD, SOM ER KØNSDISKRIMINERENDE?

Derimod kan nævnet i den konkrete sag tage stilling til, om statsforvaltningen og den administrative klageinstans i sagsbehandlingen og i afgørelsen har lagt vægt på forhold, der er kønsdiskriminerende. Det er klageren, dvs. typisk faren, der skal kunne fremlægge oplysninger, der giver grund til at antage, at han er blevet forskelsbehandlet på grund af køn.

Nævnet mente ikke, at klagerne i de to sager havde påvist faktiske omstændigheder, som tydede på kønsdiskrimination. Det statistiske materiale var ikke præcist nok til at påvise forskelsbehandling, og i selve sagsbehandlingen var der heller ikke noget, der tydede på, at myndighederne havde lagt vægt på ulovlige kriterier. Fædrene fik derfor ikke medhold i deres klager.

Læs 7100371-12, om fastsættelse af midlertidig bopæl og samvær

Læs 7100357-12, om fastsættelse af midlertidig bopæl og samvær



#### 4. ER POLITISK ANSKUELSE EN PRIVAT SAG?

Af fuldmægtig Ellen Margrethe Bleg

*Må en arbejdsgiver afskedige en ansat, fordi vedkommende er formand for et nationalistisk parti i sin fritid? Det spørgsmål har Ligebehandlingsnævnet taget stilling til.*

En arbejdsgiver må ikke på grund af politisk anskuelse forskelsbehandle lønmodtagere ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Nævnet behandlede i 2013 to sager om emnet. Der var tale om samme klager, som i sin fritid var leder af et nationalistisk parti. Det er første gang, at Ligebehandlingsnævnet har behandlet sager, hvor en klager påberåber sig forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse.

I den ene sag begrundede arbejdsgiver afskedigelsen af klager med hensynet til virksomhedens drift, herunder ønsket om at sikre arbejdsro og tryghed blandt medarbejderne og forebygge samarbejdsproblemer med kunder og andre samarbejdspartnere. Klager var eksponeret i medierne for forhold, der var uforenelige med demokratiske værdier. Klageren havde eksempelvis været tiltalt for overtrædelse af straffelovens racismeparagraf.

Stort set samme begrundelse brugte arbejdsgiver, da klager fik afbrudt et obligatorisk praktikophold.

I begge sager fandt nævnet det ikke dokumenteret, at der lå andre forhold til grund for beslutningen om at afskedige klageren end den politiske anskuelse. Der var ikke oplysninger om, at klagerens politiske tilhørsforhold havde betydet, at han ved sin opførsel eller på anden måde havde tilsidesat sine forpligtelser over for arbejdsgiver, kollegaer eller kunder. Klager fik medhold i begge sager og blev tilkendt godtgørelser på henholdsvis 150.000 kr. og 25.000 kr.

Læs 7100086-13, om afskedigelse af en telesælger

Læs 7100344-12, om afbrydelse af obligatorisk praktikophold



## 5. RET TIL LIGELØN

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

*Det er vanskeligt at bevise, at lønforskelle er baseret på køn, når sammenligningsgrundlaget er begrænset.*

Kvinder og mænd har ret til samme løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, står der i ligelønsloven.

Ligebehandlingsnævnet har i tre sager i 2013 taget stilling til, om det var på grund af køn, at en kvinde fik lavere løn end sin mandlige kollega.

I den første sag fik en HK-ansat indkøbsassistent i en kommune lavere løn end den mandlige HK-assistent, der blev ansat som barselsvikar for en indkøbskonsulent i en AC-stilling. Der var imidlertid væsentlig forskel på arbejdsopgaverne i de to stillinger, og nævnet fandt, at det ikke var på grund af køn, at indkøbsassistenten fik lavere løn end barselsvikaren.

I den anden sag fik en inspektørassistent i et ejendomsselskab lavere løn end sin mandlige kollega. Da kollegaen havde væsentlig større erfaring og særlige arbejdsopgaver, fandt nævnet, at lønforskellen ikke var begrundet i klagers køn.

De to sager illustrerer, at det kan være svært at påvise, at der er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi, når sammenligningen alene står mellem to medarbejdere. Det er ikke i sig selv et bevis, at manden får højere løn end kvinden.

I den tredje sag om ligeløn fik en advokat i en arbejdsgiverforening væsentligt lavere løn end sin mandlige kollega, selv om begge havde lang erfaring inden for det arbejdsretlige område.

Der var så divergerende oplysninger i sagen om de to medarbejders kompetencer, at nævnet vurderede, at sagen krævede mundtlige parts- og vidneforklaringer for at kunne afgøres. Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Læs 2013-6810-09773, om indkøbsassistent

Læs 7100364-12, om inspektørassistent

Læs 2013-6810-02317, om advokat





## 6. NÅR DET FÅR KONSEKVENSER AT KLAGE OVER FORSKELSBEHANDLING

Af fuldmægtig Lene Vestergaard

*En person, der klager over forskelsbehandling, må ikke udsættes for repressalier i form af ugunstig eller ufordelagtig behandling på grund af klagen.*

### FORMÅLET MED BESTEMMELSERNE

Bestemmelserne i ligebehandlingslovene har til formål at sikre, at en person kan påberåbe sig lovenes beskyttelse ved for eksempel at klage til en arbejdsgiver, en forretning eller en relevant administrativ instans eller ved at anlægge en sag ved domstolene uden efterfølgende at blive "straffet".

Ugunstig behandling kan inden for arbejdsmarkedet eksempelvis være afskedigelse, degradering eller forflyttelse, mens det uden for arbejdsmarkedet kan være udelukkelse fra at deltage i et arrangement eller fra at komme ind på et diskotek.

Hvis en klager trods forbuddet mod repressalier alligevel udsættes for ugunstig behandling, kan pågældende tilkendes en godtgørelse.

### HVAD SKAL KLAGER BEVISE?

Bevisbyrden for, at en person har været udsat for repressalier, er forskellig alt efter, hvilken lov der er i spil. Den går fra, at klager har bevisbyrden for, at han/hun har været udsat for repressalier (ligefrem bevisbyrde), til at klager skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at tro, at der er tale om repressalier (delt bevisbyrde), til at det er indklagede, der skal bevise, at han/hun ikke har udsat klager for repressalier (omvendt bevisbyrde).

Det er ikke en betingelse for, at der kan statuere repressalier, at klager får medhold i sin oprindelige klage over forskelsbehandling. Det er selve det spørgsmål, om en klage over forskelsbehandling har ført til en sanktion, der skal efterprøves.

Ligebehandlingsnævnet har i 2013 givet to klagere medhold i, at de var blevet udsat for repressalier i forbindelse med en klage over forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. I en tredje sag, som vedrørte krav om ligeløn, mente nævnet ikke, at der var tale om repressalier.

### EN SKOLEELEV BLEV BORTVIST

En far klagede til sin søns skole over en lærervikar, som han mente udviste upassende opførsel over for eleverne. Vikaren refererede til elever af anden etnisk oprindelse end dansk, herunder klagers søn, som "perkere" og "den sorte gruppe". Efter et møde mellem skoleledelsen og klager om problemerne modtog klager et brev fra skolen om, at samarbejdet mellem skolen og klager ophørte med øjeblikkeligt varsel, og at konsekvensen heraf var, at klagers søn blev udmeldt.

### EN VIKAR KUNNE IKKE LÆNGERE BRUGES

Klager, der var af anden etnisk oprindelse end dansk, blev ansat gennem et vikarbureau som pakkeoperatør. Da der blev opslået en ledig stilling som pakkeoperatør i en anden afdeling, søgte klager den. Klager fik afslag på stillingen. Et par måneder senere skrev klager en mail til vikarbureauet, hvor han skrev, at udlændinge blev fyret, mens andre blev skånet, og at kollegerne mente, der var tale om racisme, fordi det virkede påfaldende, at så mange indvandrere skulle afskediges. Dagen efter fik klager besked om, at hans vikariat blev stoppet, selv om der var mindre end en måned af vikariatet tilbage.



## AFSKEDIGET EFTER KRAV OM LIGELØN

En kvinde var ansat som jurist i en arbejdsgiverforening. Hun fremsendte et brev til indklagedes bestyrelse med spørgsmål til lønforskellen mellem hende og en mandlig kollega. Kort tid efter fik klager en advarsel med henvisning til, at hun havde afleveret brevet til en kontormedarbejder i stedet for til direktøren. Ca. seks måneder senere blev klager opsagt.

## LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE

I de to første sager, hvor bevisbyrden var ligefrem, fandt nævnet, at klagerne havde løftet bevisbyrden for, at klagen over forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse havde været den udløsende faktor, der i den første sag forårsagede, at skoleeleven blev udmeldt af skolen og i den anden sag, at vikariatet blev stoppet.

Der blev tilkendt godtgørelse i sagerne på henholdsvis 10.000 kr. og 40.000 kr. Der blev ved vurderingen af godtgørelsens størrelse taget udgangspunkt i et skøn over sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af den krænkelse, klager havde været udsat for.

I den tredje sag, hvor klager blev opsagt inden for et år efter, at hun havde fremsat krav om ligeløn, var der omvendt bevisbyrde, og det var derfor indklagede, der skulle bevise, at opsigelsen ikke skyldtes klagers krav om ligeløn.

Nævnet fandt, at indklagede havde løftet denne bevisbyrde, idet begrundelsen for afskedigelsen var en omstrukturering, som medførte, at både klager og hendes mandlige kollega blev opsagt.

### BEVISBYRDEREGLER OM REPRESSALIER

Ligestillingslovens § 2b – ikke særlige regler i loven, derfor ligefrem bevisbyrde

Ligebehandlingslovens § 15, stk. 1 – delt bevisbyrde, jf. § 16a

Ligelønsloven § 3, stk. 1 – der er omvendt bevisbyrde i forbindelse med afskedigelse inden for et år efter at krav om ligeløn er fremsat – efter et år er bevisbyrden delt, jf. § 3, stk. 2. Ved andre former for repressalier er der ikke særlige regler i loven, derfor ligefrem bevisbyrde

Den etniske ligebehandlingslov § 8 - ligefrem bevisbyrde, jf. § 7 modsætningsvis

Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2 - ligefrem bevisbyrde, jf. § 7a modsætningsvis

Læs 7100508-12, om en skoleelev, der blev udkrevet af skolen

Læs 7100467-12, om en vikaransat, der fik stoppet sit vikariat

Læs 2013-6810-02317, om en kvinde der blev opsagt efter at have fremsat krav om ligeløn



## 7. BPA-HJÆLPERE ER OGSÅ BESKYTTEDE MOD FORSKELSBEHANDLING

Af fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

*Personer med alvorlige handicaps eller andre, der ansætter og afskediger handicap- og BPA-hjælpere (borgerstyret personlig assistance), skal være opmærksomme på reglerne i ligebehandlings- og forskelsbehandlingsloven. Ligebehandlingsnævnet har i 2013 truffet afgørelse i fem sager om annoncering, ansættelse og opsigelse af handicap- og BPA-hjælpere.*

### ANNONCERING OG ANSÆTTELSE AF BPA-HJÆLPERE

Det er som udgangspunkt forbudt at annoncere efter personer med et bestemt køn, alder, etnisk oprindelse eller nogen af de øvrige forskelsbehandlingsgrunde nævnt i forskelsbehandlingsloven. Det må heller ikke angives, at der ikke ønskes en person med de nævnte kendetegn.

Hvis en sådan annoncering lovligt skal kunne finde sted, skal der udstedes en dispensation fra det relevante ministerium.

Det samme gælder ved ansættelse, hvor der heller ikke uden dispensation må lægges vægt på køn, alder, etnisk oprindelse eller nogen af de øvrige forskelsbehandlingsgrunde, der er beskyttet i lovene.

### DISPENSATIONER

Der foreligger i øjeblikket to dispensationer inden for BPA-hjælperområdet.

Socialministeriet gav ved afgørelse af 13. oktober 2005 dispensation til, at personer med handicap, der ansætter personale til at hjælpe sig i dagligdagen, skal have ret til at søge efter personale, der aldersmæssigt svarer til dem selv.

Social- og Integrationsministeriet gav ved afgørelse af 29. oktober 2012 dispensation til, at det i stillingsopslag til BPA-hjælper kan angives, at man søger eller foretrækker personer af et bestemt køn. Som begrundelse blev der henvist til, at arbejdet som BPA-hjælper ofte omfatter meget intim støtte, hvor det kan være grænseoverskridende at skulle bede andre om hjælp, og at der i den konkrete situation ikke er mulighed for at vælge en anden til at udføre bestemte opgaver, da der ikke er mere end én hjælper på arbejde ad gangen.

### TRE AFGØRELSE OM ANNONCERING OG ANSÆTTELSE

Ligebehandlingsnævnet har i 2013 truffet tre afgørelser om annoncering og ansættelse af handicapshjælpere

- Et firma, som formidler jobs som handicapshjælper, annoncerede efter en kvindelig handicapshjælper til at passe en 15-årig pige med en muskelsvindslignende sygdom. En mand søgte stillingen og fik afslag med henvisning til, at indklagede ønskede en kvinde.

Ligebehandlingsnævnet fandt, at det på grund af den udstedte dispensation var lovligt at søge efter og efterfølgende vælge en kvinde til ansættelse i stillingen som hjælper.

- En 51-årig kvinde forsøgte at søge en stilling som handicapshjælper via et formidlingsfirmas hjemmeside. Det fremgik af jobannoncen, at ansøgere til stillingen skulle være mellem 21-45 år. Når klager forsøgte at søge jobbet via hjemmesiden, fik hun besked om, at hun desværre ikke opfyldte kriterierne (alder og/eller køn) for at søge stillingen.



I dispensationen om valg af personer efter alder står, at en person med handicap har ret til at søge efter personale, der aldersmæssigt svarer til vedkommende selv. I den aktuelle sag var personen med handicap 66 år. Klager var således tættere på den 66-årige kvindes alder end den aldersgruppe, der blev søgt efter. Ligebehandlingsnævnet traf derfor afgørelse om, at stillingsopslaget faldt uden for den givne dispensation, og at indklagede ikke lovligt kunne afvise klagers ansøgning med henvisning til hendes alder. Klager fik en godtgørelse på 25.000 kr.

- En kvinde på 26 år skrev på baggrund af en jobannonce til en mand med handicap, at hun var meget interesseret i at høre mere om stillingen. Indklagede svarede, at klager var meget ung, og at det forhåbentligt lykkedes hende at få børn. Han skrev også, at en barselorlov ville belaste vagtplanen og ham.

I denne sag lagde Ligebehandlingsnævnet vægt på, at manden med handicap uanset bemærkningen om barsel både valgte at sende orientering om jobbet og skrev, at han gerne ville høre fra klager. Hertil kom, at klager først skrev tilbage til indklagede efter 10 dage, hvilket var indklagedes begrundelse for ikke at indkalde hende til samtale. Klager fik ikke medhold.

### TO AFGØRELSER OM OPSIGELSE

Personer med handicap, der har ansat BPA- eller handicaphjælper, skal være opmærksomme på ligebehandlingsreglerne ved opsigelse. De sager, ligebehandlingsnævnet har behandlet i 2013, vedrører begge tilfælde, hvor en kvinde blev opsagt på grund af graviditet eller barselorlov.

- En kvinde var ansat som handicaphjælper gennem et formidlingsbureau. Hun blev under ansættelsen sygemeldt på grund af graviditeten. Indklagede opsagde hende med henvisning til, at det var utrygt for personen med handicap, at klager var fuldtidssygemeldt.

Nævnet fandt, at en opsigelse på grund af graviditetsbetinget sygdom var i strid med ligebehandlingsloven. Klager fik derfor tilkendt en godtgørelse på 145.000 kr., svarende til ca. seks måneders løn.

- En kvinde var ansat som handicaphjælper hos en mand. Ansættelsen var sket gennem et formidlingsbureau. Hun blev opsagt fra stillingen, mens hun var på barselorlov. Opsigelsen var begrundet med, at personen med handicap, som klager arbejdede for, havde fået frakendt retten til at have en handicaphjælperordning.

Nævnet vurderede, at opsigelsen ikke var i strid med ligebehandlingsloven, idet samtlige de medarbejdere, der var tilknyttet den pågældende person med handicap, blev opsagt, og klager hele tiden var bekendt med, at ansættelsesforholdet var knyttet til den pågældende.

Læs 7100146-13, om annoncering efter en kvindelig handicaphjælper

Læs 2013-6810-09272, om annoncering efter handicaphjælper i bestemt aldersgruppe

Læs 7100052-13, om afslag på ansættelse af en ung kvinde

Læs 7100510-12, om opsigelse af en gravid og sygemeldt handicaphjælper

Læs 7100608-12, om opsigelse af en handicaphjælper på barselorlov



## 8. EU-DOMMEN "RING OG WERGE" - OM FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF HANDICAP

Af fuldmægtig Heidi Troest

*EU-domstolen slog i april 2013 fast, at det er forskelsbehandling på grund af handicap, hvis en medarbejder opsiges med forkortet varsel på grund af sygefravær, når sygefraværet er en følge af, at arbejdsgiveren ikke har opfyldt sin tilpasningsforpligtelse. Sø- og Handelsretten har i januar 2014 afsagt dom i de to sager.*

Sø- og Handelsretten spurgte i to danske sager EU-domstolen, om det er forbudt at opsiges en medarbejder med forkortet varsel på grund af sygefravær, når medarbejderen har et handicap, og sygefraværet derfor helt eller delvist kan være begrundet heri.

I dommen forholdt EU-domstolen sig til begrebet "handicap" og udtalte,

- at handicap kan være medfødt eller opstået efter fødslen som følge af sygdom eller ulykke,
- at handicap er en funktionsnedsættelse som følge af blandt andet fysiske, mentale eller psykiske skader, der i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere,
- at funktionsnedsættelsen skal være langvarig,
- at funktionsnedsættelsen udgør et handicap, også selvom den kun indebærer en gene for udøvelsen af det pågældende arbejde, og at
- karakteren af de tilpasningsforpligtelser, som arbejdsgiveren i givet fald har pligt til at iværksætte, er uden betydning for konstateringen af, om der foreligger et handicap.

EU-domstolen slog fast, at direktivet ikke indeholder en udtømmende opregning af mulige tilpasningsforpligtelser, men at deltid kan være en sådan foranstaltning.

En bestemmelse om opsigelse med forkortet varsel på grund af sygefravær, som f.eks. funktionærlovens 120-dages regel, er i strid med direktivet i det tilfælde, hvor en medarbejders sygefravær er en følge af, at arbejdsgiveren ikke har opfyldt sin pligt til at iværksætte hensigtsmæssige foranstaltninger for at fastholde medarbejderen i beskæftigelse.

### SØ- OG HANDELSRETTENS DOM

Den 31. januar 2014 afsagde Sø- og Handelsretten dom i de to sager, der havde været forelagt for EU-domstolen.

Retten fandt i begge sager, at medarbejderne havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. I den ene sag havde medarbejderen i 2003 været udsat for et trafikuheld, hvor hun fik en piskesmældslæsion med følger i form af skulder-, nakke- og kæbeproblemer samt koncentrationsbesvær, svimmelhed og hovedpine. I den anden sag havde medarbejderen rygproblemer på grund af slidgigt.

Retten lagde til grund, at arbejdsgiverne i de to sager ikke havde iværksat foranstaltninger, der kunne afhjælpe medarbejdernes nedsatte funktion.



I den ene sag havde arbejdsgiveren slet ikke foretaget sig noget, og der havde ikke været kontakt mellem parterne i tiden fra medio januar 2005 til opsigelsen i april 2005, hvor medarbejderen var fuldtidssygemeldt.

I den anden sag var arbejdsgiveren orienteret om medarbejderens ryglidelse, og medarbejderen var flere gange kommet med forslag til foranstaltninger om arbejdspladsens indretning og deltidsansættelse i form af fleksjob. Arbejdsgiveren havde ikke imødekommet disse forslag, og det var ikke godtgjort, at foranstaltningerne ville have indebåret en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiveren.

I overensstemmelse med dommen fra EU-domstolen nåede retten derfor frem til, at opsigelserne var udtryk for direkte forskelsbehandling på grund af handicap, fordi medarbejdernes sygefravær i hvert fald delvist var en følge af, at arbejdsgiveren ikke havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse.



## 9. NÆVNETS PRAKSIS OM FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF HUDFARVE, RACE OG ETNISK OG NATIONAL OPRINDELSE

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

*Ligebehandlingsnævnet foretrækker at bruge betegnelsen etnisk oprindelse, også selv om klagen lyder på forskelsbehandling på grund af race og hudfarve. Betegnelsen etnisk oprindelse anvendes i øvrigt oftere i afgørelser efter den etniske ligebehandlingslov end i afgørelser efter forskelsbehandlingsloven.*

Forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse handler i realiteten om udelukkelse eller ringere behandling af personer, der på grund af deres udseende/etnicitet opfattes som anderledes.

Ligebehandlingsnævnets kompetence omfatter to love, der beskytter mod forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse m.v.

Loven om etnisk ligebehandling har til formål at forhindre forskelsbehandling og fremme ligebehandling af alle uanset race og etnisk oprindelse. Denne lov gælder uden for arbejdsmarkedet.

Loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. beskytter mod forskelsbehandling på grund af blandt andet race, hudfarve, national og etnisk oprindelse. Denne lov, der i daglig tale kaldes forskelsbehandlingsloven, gælder inden for arbejdsmarkedet.

Beskyttelsen inden for arbejdsmarkedet er efter ordlyden mere omfattende end beskyttelsen uden for arbejdsmarkedet, men som det fremgår af det følgende, er forskellen måske ikke så stor, som det umiddelbart ser ud til.

### LOV OM ETNISK LIGEBEHANDLING

§ 1. Loven har til formål at forhindre forskelsbehandling og fremme ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse.

### FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN

§ 1. Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

### DEFINITIONER

De to love indeholder ikke en definition af begreberne race og etnisk oprindelse, men det fremgår af forarbejderne til den etniske ligebehandlingslov, at begreberne skal forstås i overensstemmelse med sædvanlig terminologi i national og international ret.

Det beskrives i forarbejderne, at der ved race forstås et generelt tilhørsforhold til en gruppe af personer, der er defineret på grundlag af fysiske kriterier, herunder hudfarve.

Ved etnisk oprindelse forstås generelt tilhørsforhold til en gruppe af personer, som er defineret på grundlag af fælles historie, traditioner, kultur eller kulturel baggrund, sprog og geografisk oprindelse m.v.



Selv om hudfarve ikke direkte er nævnt i den etniske ligebehandlingslov, er hudfarve omfattet af beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse.

National oprindelse vil ligesom i øvrigt også religion og tro afhængig af de konkrete omstændigheder kunne være udtryk for indirekte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse og dermed være beskyttet af loven om etnisk ligebehandling.

### **BEGREBET RACE ANVENDES MED FORSIGTIGHED**

En gennemgang af nævnets praksis viser, at der er en vis tilbageholdenhed for så vidt angår brug af udtrykket race, mens etnisk oprindelse bruges mere bredt, herunder også i forhold til personer, der selv mener sig diskrimineret på grund af race og/eller hudfarve.

Det kan illustreres af følgende afgørelse:

En mand med afrikansk baggrund klagede til nævnet over, at han følte sig chikaneret på grund af sin race og hudfarve i forbindelse med en lufthavnskontrol. Nævnet henviste i afgørelsen til etnisk oprindelse, selv om klager mente sig forskelsbehandlet på grund af sin race og hudfarve.

Nævnet har i en enkelt afgørelse valgt alene at henvise til race. Det drejer sig om en sag, hvor en mor klagede over, at hendes søn, der havde afro-amerikansk baggrund, blev udsat for racediskrimination i børnehaven og skolen.

### **DEN ETNISKE OPRINDELSE BEHØVER IKKE AT VÆRE PRÆCISERET**

Det er værd at bemærke, at forbuddet mod forskelsbehandling gælder, selv om den krænkede persons reelle race eller etniske oprindelse ikke er som antaget af den, der diskriminerer. Det betyder, at det i praksis ikke har betydning at få den krænkede persons race eller etniske oprindelse beskrevet nærmere.

I en række afgørelser, hvor der klages over forskelsbehandling særligt i nattelivet, underbygger klagers navn, at der er tale om anden etnisk oprindelse end dansk. Nævnet vil derfor ofte ikke finde det nødvendigt at indhente oplysninger om klagers etniske baggrund.

### **BRED FORTOLKNING AF BEGREBET ETNISK OPRINDELSE UDEN FOR ARBEJDSMARKEDET**

Når det gælder loven om etnisk ligebehandling, det vil sige forskelsbehandling uden for arbejdsmarkedet, er også personer fra for eksempel Litauen, Polen og Rusland blevet anset for at være beskyttet af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

### **MINDRE BRED FORTOLKNING AF BEGREBET ETNISK OPRINDELSE INDEN FOR ARBEJDSMARKEDET**

Da forskelsbehandlingsloven nævner flere beskyttelsesgrunde end loven om etnisk ligebehandling, er der ikke her samme behov for en bred forståelse af begrebet etnisk oprindelse.

Dette er baggrunden for, at nævnet i to sager om en spansk mand henviste til etnisk oprindelse i den ene sag og til national oprindelse i den anden sag.

Den spanske mands klage over manglende autorisation til at guide på dansk blev således behandlet som forskelsbehandling på grund af national oprindelse, fordi den vedrørte et beskæftigelsesforhold. Spørgsmålet om dispensation til at tage en sprogtest på et bestemt niveau blev derimod behandlet som etnisk oprindelse, fordi det var uden for arbejdsmarkedet.

Nævnet har i én afgørelse om en polsk medarbejder henvist til etnisk oprindelse, mens der i en anden afgørelse også om en polsk medarbejder er henvist til national oprindelse. Der er imidlertid ofte tale om sager, hvor der ikke er påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klager er blevet udsat for forskelsbehandling. I den situation er det ikke nødvendigt for nævnet at foretage en nærmere vurdering af forskelsbehandlingsgrunden.

### **KONKLUSION**

Denne gennemgang af nogle af Ligebehandlingsnævnets afgørelser viser, at nævnet i forhold til afgrænsningen af begreberne race og etnisk oprindelse har en tendens til som oftest at kategorisere sagerne under den mere brede betegnelse etnisk oprindelse.





I de tilfælde, hvor klager selv mener sig udsat for forskelsbehandling på grund af sin race og/eller hudfarve, kan nævnet overveje, om sagen skal vurderes som forskelsbehandling på grund af race eller som forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

Gennemgangen viser også, at nævnet ikke i særlig høj grad benytter sig af, at der er flere beskyttelsesgrunde i forskelsbehandlingsloven end i den etniske ligebehandlingslov. Nævnet har således mulighed for ikke at bruge etnisk oprindelse som samlebetegnelse, men i stedet præcisere, at der er tale om forskelsbehandling for eksempel på grund af national oprindelse, når der klages over forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Læs 7100355-12, om den afrikanske mand

Læs 7100092-13, om den afro-amerikanske dreng

Læs 2500226-09, om litauer

Læs 7100626-12, om polak

Læs 7100007-13, om russer

Læs 2500102-10, om autorisation

Læs 2500112-10, om sprogtest

Læs 7100522-12, om etnisk oprindelse

Læs 7100623-12, om national oprindelse



## 10. DOMSTOLSPRØVELSE AF LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE

Af fuldmægtig Heidi Troest

*Ligebehandlingsnævnet har pligt til at indbringe en afgørelse for domstolene i de tilfælde, hvor indklagede ikke efterlever afgørelsen, og klageren anmoder nævnet om det. Parterne har altid selv mulighed for at indbringe en sag for retten.*

En afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet er endelig og bindende. Indklagede skal efterleve afgørelsen, som ikke kan påklages til en anden administrativ instans. Begge parter har dog mulighed for at indbringe sagen for domstolene for der at få prøvet nævnets afgørelse. Det gælder for eksempel, hvis den tabende part ønsker at få rettens ord for resultatet, eller hvor nævnet har afvist at kunne behandle en sag på grund af behovet for bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Der er ikke i lov om Ligebehandlingsnævnet fastsat nogen frist for, hvornår parterne skal indbringe sagen for domstolene. Her gælder dansk rets almindelige forældelsesregler og passivitetsbetragtninger.

### NÆVNETS AFGØRELSE KAN IKKE GENNEMTVINGES

En afgørelse truffet af Ligebehandlingsnævnet kan ikke gennemtvinges med fogedens bistand. Hvis klager får medhold, og indklagede ikke efterlever afgørelsen fra nævnet, skal sagen derfor indbringes for domstolene, for at klager kan få opfyldt sit krav. Nævnet skal i disse tilfælde efter anmodning fra klager og på dennes vegne indbringe sagen for domstolene.

I praksis sker det ved, at sekretariatet får besked fra klageren om, at indklagede ikke har efterlevet afgørelsen inden for den frist på 14 dage, der løber fra parterne har modtaget afgørelsen. Sekretariatet sender herefter sagen til Kammeradvokaten, som står for den videre behandling af sagen ved domstolene. Nævnet optræder som mandatar for klageren og er ikke part i retssagen. Udgifterne til retssagen afholdes af nævnet, hvis de ikke kan dækkes på anden måde, herunder via reglerne om fri proces.

Nævnet kan ikke af egen drift indbringe en sag for domstolene. Det kræver en anmodning fra klager.

### FULD PRØVELSE AF SAGEN

Ved domstolsbehandling sker der en fuld prøvelse af sagen, herunder af spørgsmålet om der er sket forskelsbehandling eller ej. Retten foretager en fornyet prøvelse af sagens faktiske og retlige forhold uafhængig af nævnets afgørelse. Der kan for retten fremlægges nye oplysninger samt foretages bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer, hvorved grundlaget for nævnets afgørelse kan ændre sig.



## 11. DOMSTOLENE FÅR FLEST SAGER OM GRAVIDITET OG ORLOV

Af fuldmægtig Heidi Troest

*Det er især sager om køn og alder, der bliver indbragt for domstolen efter, at nævnet har truffet afgørelse i sagen. Sager om forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og orlov udgør den største gruppe.*

### HØJ MEDHOLDSPROCENT

I de fem år, nævnet har eksisteret, er i alt 145 af nævnets afgørelser efterfølgende blevet indbragt for domstolene, fordi indklagede ikke har efterlevet nævnets afgørelse.

Af de 145 sager er 59 sager pr. februar 2014 blevet afgjort ved domstolene. Udfaldet blev i 41 af sagerne, at nævnets afgørelse blev opretholdt, mens nævnets afgørelse blev ændret i syv af sagerne. Hertil kommer 11 sager, som er videreført fra det tidligere Ligestillingsnævn, og hvor nævnets afgørelse blev opretholdt i alle 11 sager. I en meget stor del af sagerne, når domstolene således frem til samme resultat som nævnet.

Af de resterende sager blev 37 afsluttet ved forlig eller af andre årsager, for eksempel fordi indklagede er gået konkurs, eller fordi indklagede har efterlevet afgørelsen, efter at sagen blev indbragt for retten.

### KØN OG ALDER DOMINERER

Det er især nævnets afgørelser om alder og køn, der er overgået til domstolene, hvilket hænger sammen med, at klager i disse sager tilkendes godtgørelser på ofte betydelige beløb.

84 af sagerne omhandler således forskelsbehandling på grund af køn, og heraf udgør 54 af sagerne forskelsbehandling i forbindelse med graviditet eller orlov. 25 af de 84 sager handler om prisforskelle mellem mænd og kvinder, for eksempel på barer eller ved frisøren.

53 af sagerne handler om forskelsbehandling på grund af alder, og her udgør nævnets mange afgørelser om afskedigelse af piloter størstedelen.

Kun meget få sager om handicap og race/etnisk oprindelse er overgået til domstolene.



## 12. NÅR DOMSTOLENE ÆNDRER NÆVNETS AFGØRELSER

Af fuldmægtig Heidi Troest

*Kun få af nævnets afgørelser bliver ændret, når de bliver indbragt for domstolene. Hvis retten kommer til et andet resultat end nævnet, er det i reglen, fordi der enten er kommet nye oplysninger frem under retssagen, eller fordi retten vurderer sagens fakta anderledes end nævnet.*

Indtil videre har domstolene kun ændret få af nævnets afgørelser. Vi har gjort os nogle overvejelser over, hvornår og hvorfor domstolene når frem til et andet resultat end nævnet.

Vi har derfor gennemgået de sager, hvor nævnets afgørelse er blevet ændret, og kan se, at ændringerne skyldes, at retten i de fleste tilfælde enten har tolket sagens fakta anderledes og foretaget en anden vurdering af beviserne, eller at der er kommet nye oplysninger frem under sagen. Det sker typisk under den mundtlige afhøring i retten af parter og vidner. Domstolene er i flere af sagerne kommet til et andet resultat end nævnet, fordi parternes argumenter er blevet uddybet under retssagen, så det faktuelle grundlag har ændret sig i forhold til det, der forelå for nævnet. I langt de fleste tilfælde er domstolene enige med nævnet i, hvilke retsregler, der skal anvendes, og hvordan de skal fortolkes.

### PARTS- OG VIDNEFORKLARINGER

Et konkret eksempel på en sag, hvor det netop er de oplysninger, der kommer frem under retssagen, der fører til, at retten vurderer sagen anderledes end nævnet, er denne:

- En administrationschef i et køkkenfirma blev afskediget under barselorlov, og stillingen som administrationschef blev nedlagt på grund af omstruktureringer. Bogholderifunktionen, som var en af klagers arbejdsopgaver, havde været outsourcet til eksternt firma under klagers orlov, og det var blevet besluttet, at opgaven skulle outsources permanent. Klagers øvrige arbejdsopgaver ville blive fordelt mellem de øvrige medarbejdere, herunder en nyansat butikschef.
- Nævnet fandt, at køkkenfirmaet ikke havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i klagers orlov. Nævnet lagde vægt på, at de fleste af de opgaver, som klager havde udført, fortsat blev udført enten i virksomheden eller af et eksternt firma. Klagers arbejdsindsats var ikke blevet påtalt forud for afskedigelsen, og der var ikke grundlag for at antage, at afskedigelsen af klager frem for en anden medarbejder var begrundet i, at klager ikke var egnet til stillingen som administrationschef. Køkkenfirmaet havde oplyst, at det ikke var muligt for dem at opgøre, hvor stor en del af klagers arbejdsopgaver, der var blevet henholdsvis outsourcet eller overtaget af andre medarbejdere, men at den væsentligste del var outsourcet og kun en mindre del overtaget af den nye butikschef.
- I forbindelse med retssagen blev der afgivet forklaringer af parterne og et antal vidner. Retten lagde herefter til grund, at regnskabsfunktionerne, som var den væsentligste del af klagers arbejde, var blevet outsourcet, og at klagers øvrige opgaver tidsmæssigt var af begrænset omfang.
- Retten lagde endvidere til grund, at klager ikke var egnet til at varetage en stilling som butikschef eller sælger, da hun ikke havde den fornødne salgserfaring. Retten fandt derfor, at køkkenfirmaet havde godtgjort, at afskedigelsen af klager alene var begrundet i virksomhedens dårlige økonomi og deraf følgende nødvendige omstruktureringer.

Under retssagen var det især køkkenfirmaets uddybende oplysninger om omfanget af klagers arbejdsopgaver, som ændrede grundlaget for afgørelsen, og som overbeviste retten om, at der forelå saglige grunde til at afskedige klager, selvom hun var på orlov.



## AT SKABE EN FORMODNING FOR FORSKELSBEHANDLING

En anden sag, hvor retten vurderede anderledes end nævnet, handler om, hvad der skal til, for at der er påvist faktiske omstændigheder, der skaber en formodning for forskelsbehandling.

- Sagen handlede om en softwareudvikler, der blev afskediget ca. en måned efter, at han havde orienteret sin nærmeste leder om, at han senere på året ville holde 12 ugers forældreorlov. Afskedigelsen skete i forbindelse med en omstrukturering begrundet i besparelser.
- Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der skabte en formodning for forskelsbehandling. Nævnet lagde til grund, at der var tæt tidsmæssig sammenhæng mellem, at klager havde oplyst afdelingslederen om den påtænkte afholdelse af forældreorlov og afskedigelsen af klager og 12 andre medarbejdere, herunder én anden i klagers afdeling. Nævnet henviste til, at klager havde fortalt sin nærmeste leder, at han ønskede at holde orlov, og at det var denne leder, der havde indstillet medarbejdere til afskedigelse. Virksomheden havde ikke løftet bevisbyrden for, at der ikke var sket forskelsbehandling. Der var mange medarbejdere i virksomheden, som udførte de samme opgaver som klager, og indklagede havde ikke godtgjort, hvorfor det var nødvendigt at afskedige netop klager.
- Byretten fandt, at den tidsmæssige sammenhæng mellem meddelelsen om klagers ønske om orlov og afskedigelsen ikke i sig selv skabte en formodning for, at der var sket forskelsbehandling. Retten lagde vægt på, at klager blev afskediget som led i generelle nedskæringer med nedlæggelse af flere stillinger. Indklagede var en videnstung virksomhed med medarbejdere med et generelt højt uddannelsesniveau, hvor oplæring og efteruddannelse spillede en betydelig rolle. Retten fandt derfor, at der ikke var grund til at antage, at virksomheden under disse omstændigheder ville lægge vægt på en medarbejders ønske om at holde orlov med en varighed på 12 uger, et halvt år ude i fremtiden.

I den sag foretog byretten altså en anden vurdering af, hvad der skal til, for at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at tro, at der er sket forskelsbehandling. Retten fandt i modsætning til nævnet, at det ikke var nok, at der var tidsmæssig sammenhæng mellem klagers meddelelse om afholdelse af orlov og afskedigelsen. Retten fandt ikke, at der i øvrigt var omstændigheder, som kunne underbygge, at der skulle være sket forskelsbehandling.

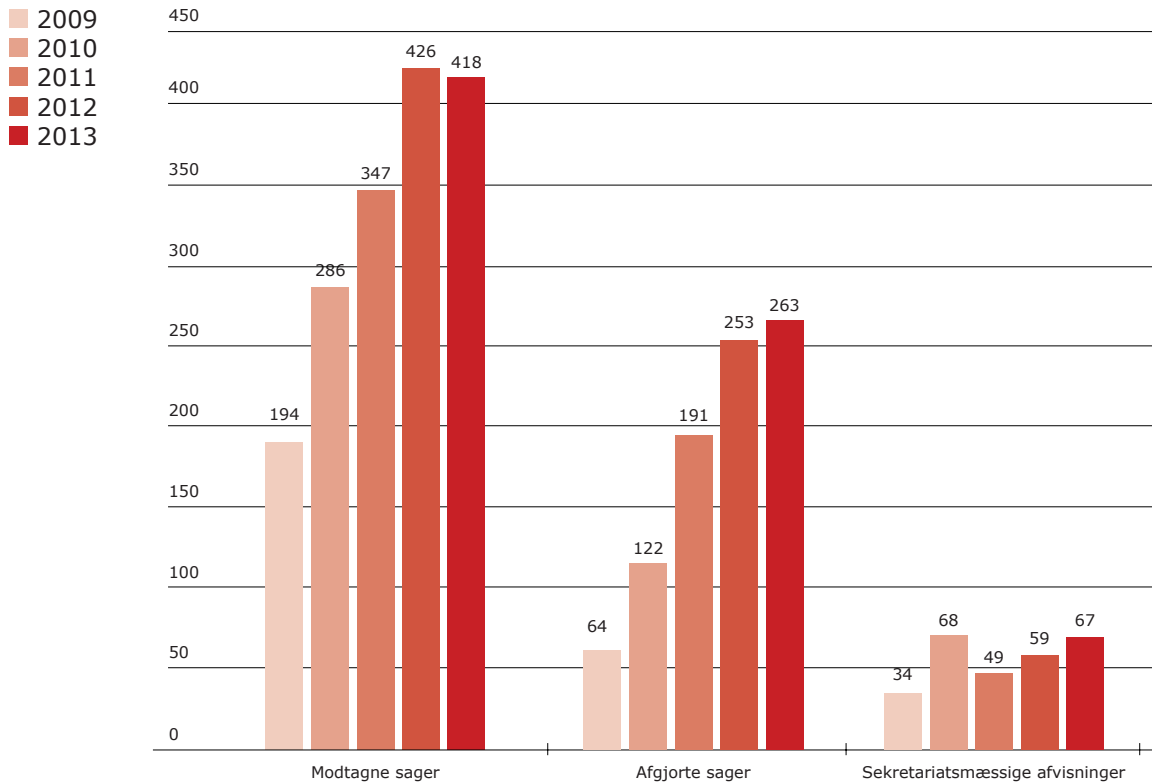
Læs 2500173-09 og dommen, om afskedigelse under barsel – forklaringer for retten

Læs 7100548-12 og dommen, om afskedigelse – bevis – faktiske omstændigheder

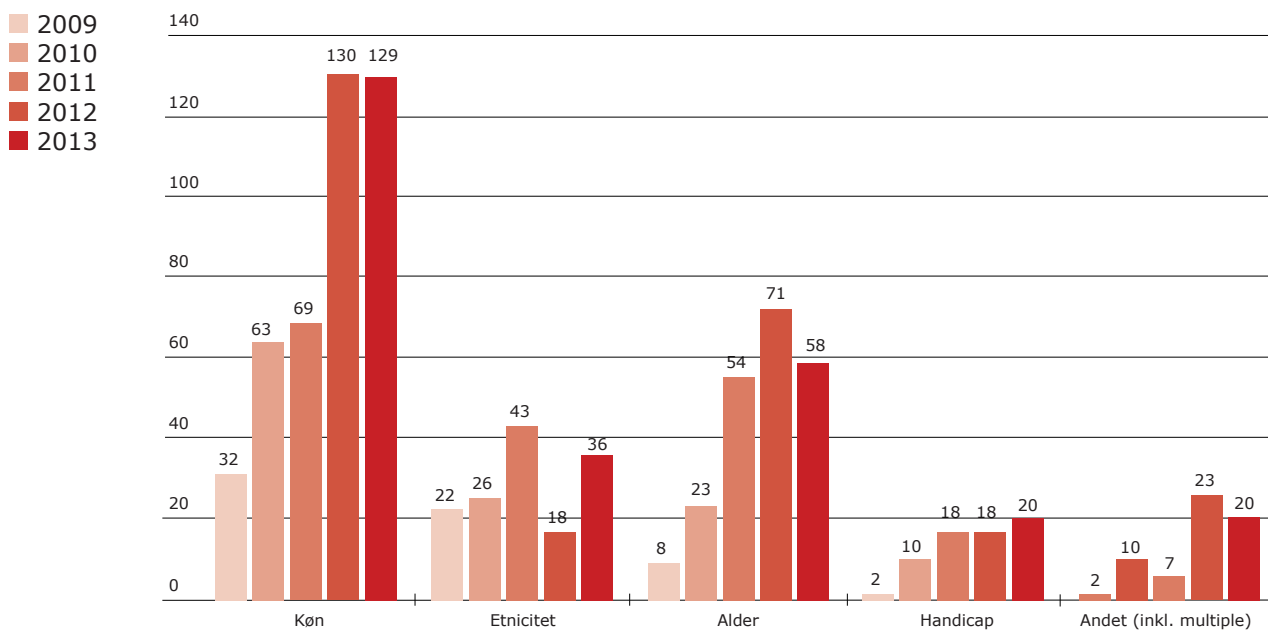


## 13. TAL & FIGURER

**FIGUR 1: UDVIKLING I ANTAL SAGER**

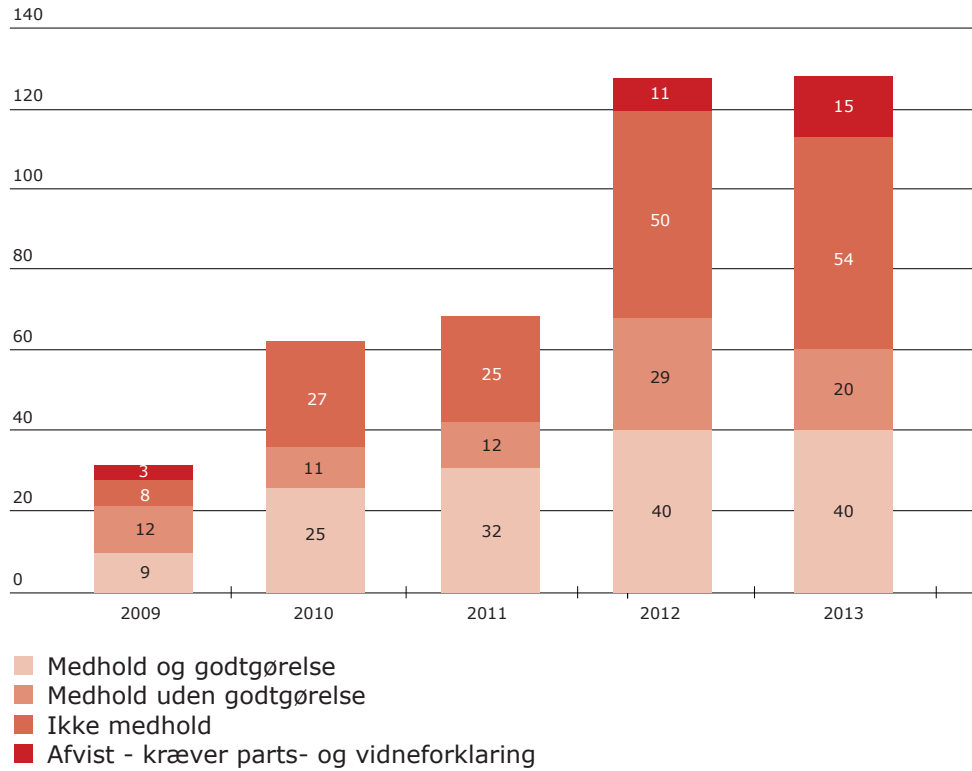


**FIGUR 2: NÆVNET AFGJORDE I ALT**

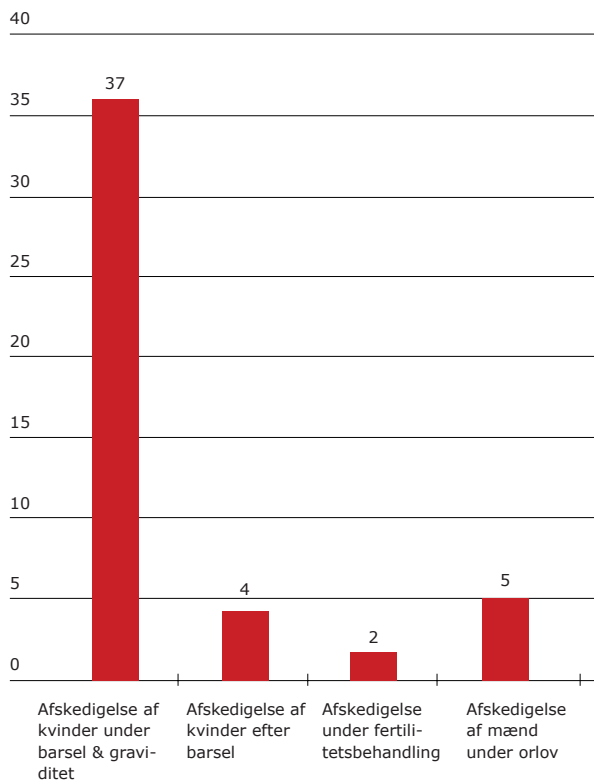




**FIGUR 3: NÆVNSAFGØRELSER OM KØN**

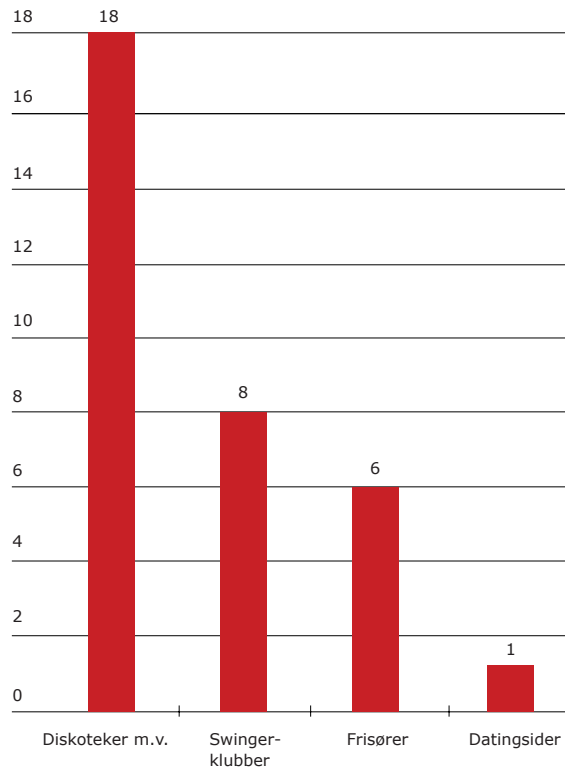


**FIGUR 3.1: NÆVNSAFGØRELSER OM KØN – AFSKEDIGELSE I 2013**

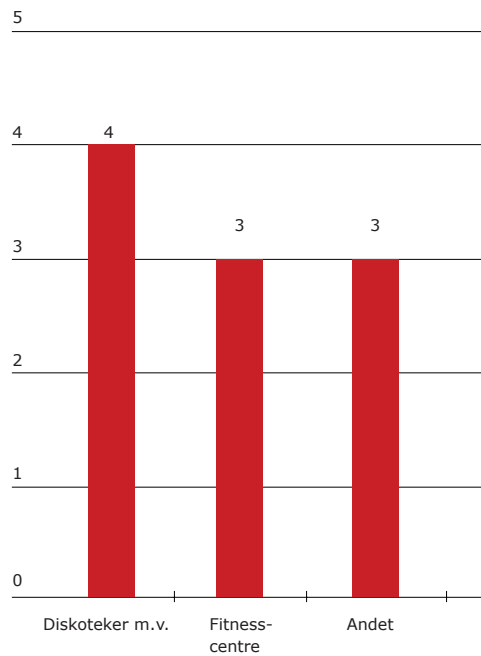




**FIGUR 3.2: NÆVNSAFGØRELSE OM KØN – PRISFORSKELLE I 2013**



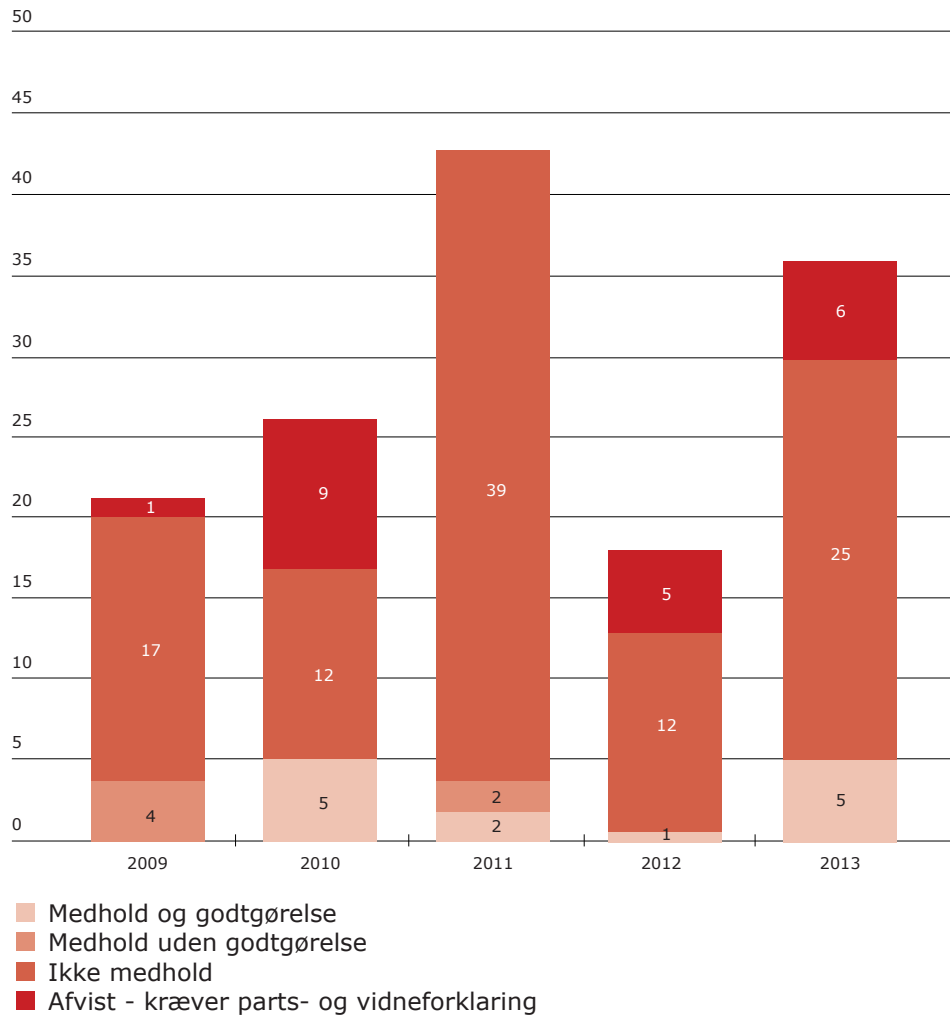
**FIGUR 3.3: NÆVNSAFGØRELSE OM KØN – ADGANGSFORHOLD I 2013**



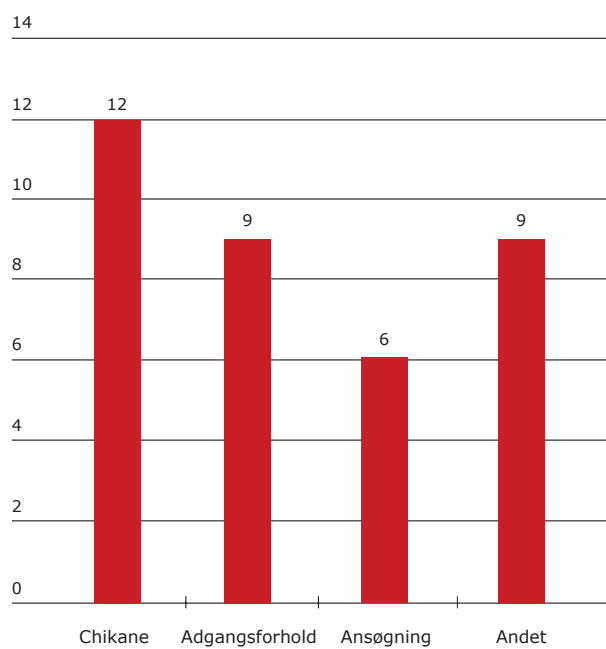




**FIGUR 4: NÆVNSAFGØRELSE OM ETNISK OPRINDELSE**

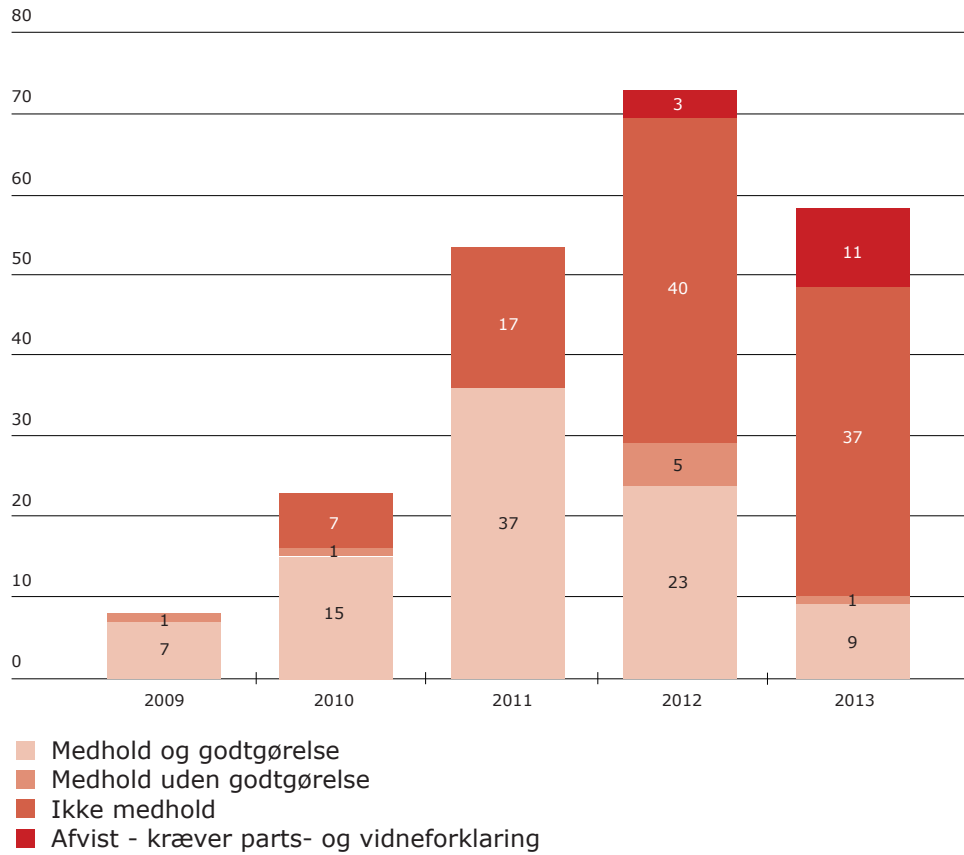


**FIGUR 4.1: NÆVNSAFGØRELSE OM ETNISK OPRINDELSE I 2013**

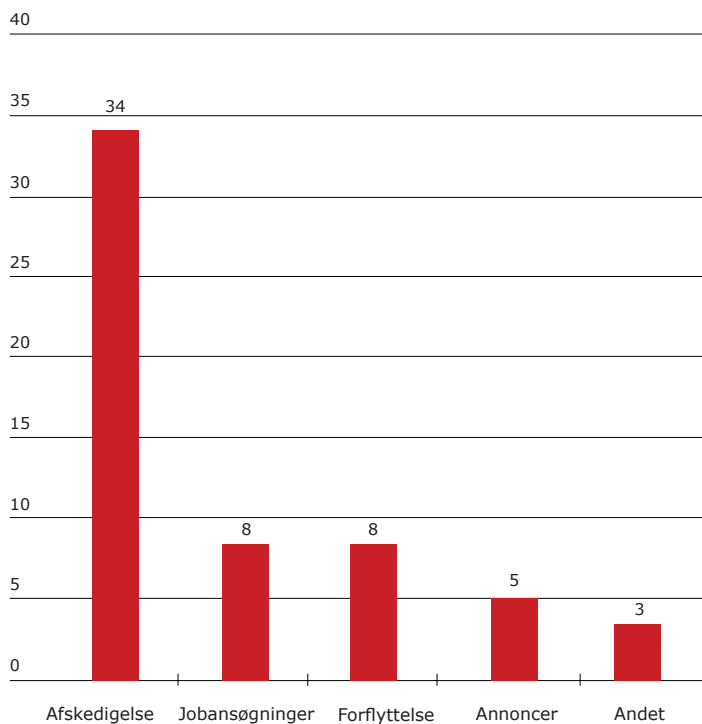




**FIGUR 5: NÆVNSAFGØRELSER OM ALDER**

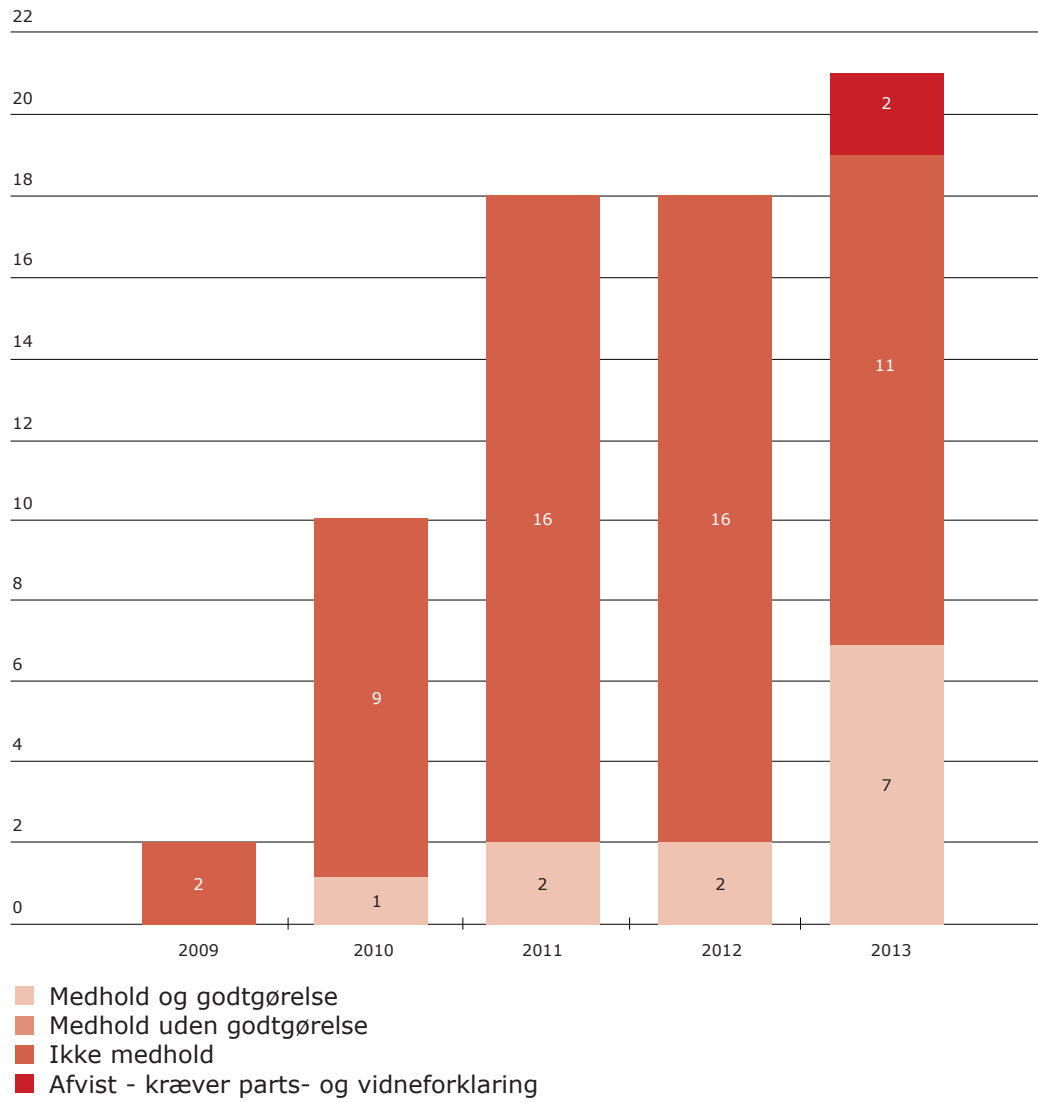


**FIGUR 5.1: NÆVNSAFGØRELSER OM ALDER I 2013**

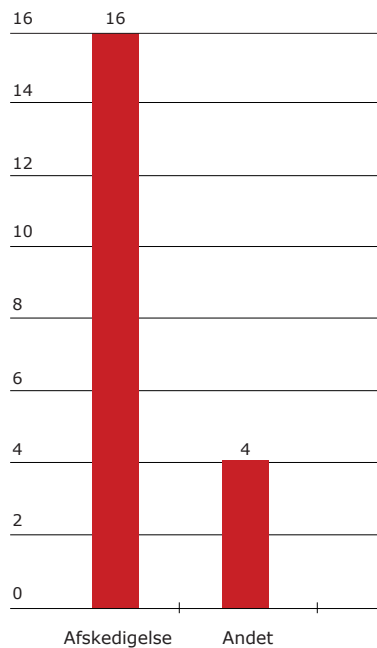




**FIGUR 6: NÆVNSAFGØRELSER OM HANDICAP**

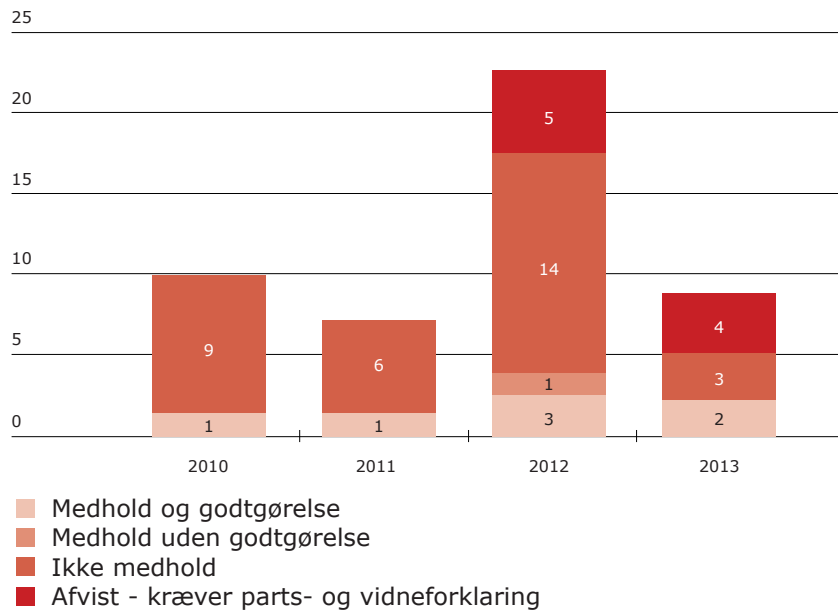


**FIGUR 6.1: NÆVNSAFGØRELSER OM HANDICAP I 2013**

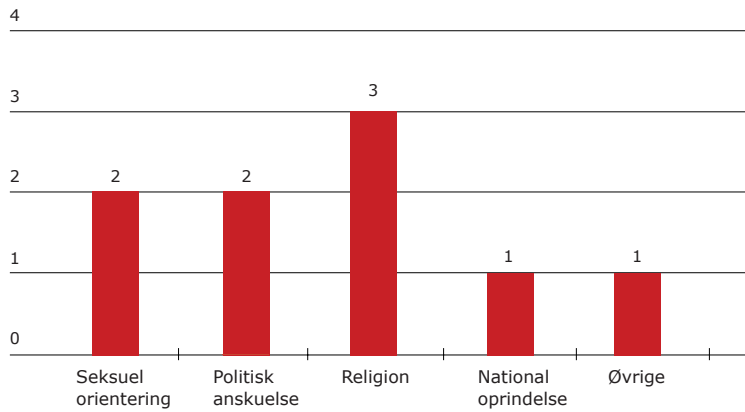




**FIGUR 7: NÆVNSAFGØRELSE OM ANDRE GRUNDE**



**FIGUR 7.1: NÆVNSAFGØRELSE OM ANDRE GRUNDE I 2013**





## 14. INTRODUCTION - FIVE-YEAR ANNIVERSARY OF THE BOARD

By President Ms Tuk Bagger

*The Board of Equal Treatment has been around for five years. Much has happened since the board started with a portfolio of nearly 30 complaints. Every year the number of decisions taken continues to increase. At this point in time the board has developed a considerable amount of caselaw, and new and interesting legal issues continue to appear. There has over the years been a good deal of litigation over the Board's decisions, and the courts have followed the decisions taken in most cases. The media have referred, commented and discussed the Board's decisions, and sometimes the board's work also attracted politicians and ministers' attention. The Board has made its mark, has helped to establish new practices and has occasionally given rise to a public debate also on the social media.*

### ANNUAL REPORT 2013

As in previous years the 2013-report will include a series of short notes about the cases that have been dealt with by the board during the year. The cases we write about are chosen either because they relate to a particular area or a particular legal issue that the board has not dealt with before.

This year we have chosen to concentrate on two themes that we find it useful to focus on now that the board has turned five years and has considerably more solid caselaw to draw its conclusions from. The first theme is "color, race, ethnic or national origin". These four concepts are difficult to define and distinguish from one another. The definition could turn out to be of importance as all four terms are protected within the labor market, while only race and ethnic origin are also protected outside the labor market.

The second theme is the subsequent litigation that follows when the respondent fails to follow the board's decision. In the report we have provided a few examples of court decisions that reach a different conclusion than the Board. We have also tried to make some reflections upon the reason behind this different way of seeing a case.

To mark the anniversary we have also included graphs that will show trends over the five years with regard to decisions taken, incoming cases, processing time etc. This also illustrates the evolution in number of rulings in the different areas of discrimination.

### STATISTICS

In 2013 the Board decided 263 cases, which is an increase of 10 cases compared to 2012, and some 200 cases more than in 2009 when the Board was introduced. After five years we can conclude that every year there has been an increase in the number of decisions taken. The number of meetings in 2013 was also higher than in the previous year, i.e. 32 meetings against 26 meetings the previous year. The purpose of running more meetings in 2013 was also to reduce the number of pending cases – and we managed to do this!

Year 2013 is different from previous years as the number of files received was at the same level as in 2012. The Board thus received 418 cases in 2013 against 426 cases the year before. The next few years will tell us if this is the number of complaints to be expected on an annual basis.

### TRENDS WITHIN THE DIFFERENT AREAS

The number of decisions taken within the different grounds of discrimination does not differ much from previous years. Most decisions relate to gender based discrimination. The Board decided 129 cases, and it is in this area that most complainants were successful, i.e. 60 cases = approximately 45 percent.



The second largest area related to age discrimination. In this area the Board settled 58 cases. 10 complainants convinced the Board that they had been subject to discrimination, which equaled to almost 20 percent. Thus, the number of decisions taken in 2013 decreased slightly, and the number of cases that found in favor of the complainant was also lower. In 2012, 28 complainants were successful out of 71 cases. This equaled approximately 35 percent.

In 2013 the Board settled 38 cases that related to ethnic origin – and five cases found in favor of the complainant. In 2012 the figure was 25 and only one complainant was successful in establishing a case of discrimination. The number of complaints received is therefore more or less the same, but the rate of recognition was higher in 2013.

The number of decisions related to disability has more or less been the same in recent years. In 2013, the board took decisions in 21 decisions in total, and seven of those decisions were upheld complaints.

In the other areas, there also have been no major deviations from the previous year. It should be mentioned that in 2013 it was the first time for the board to rule on discrimination on grounds of political opinion. The Board has over the years seen few cases on religion or belief, political opinion, sexual orientation and social origin. There is only very limited caselaw from the Board in these areas. What the reason is, we do not know. One should however be hesitant to draw the conclusion that there is no discrimination in the labor market in these areas.

### **EU - INTERPRETATION OF THE EU DIRECTIVES ON DISCRIMINATION**

EU and international cooperation has become more present during the five years, the Board has functioned. Although the Board already back in November 2009 joined EQUINET, an association of European "Equality bodies" closely linked to the EU, the board and the secretariat have become increasingly aware of the fact that the Danish anti-discrimination legislation is based on EU directives, and therefore must be interpreted in accordance with these.

We have also become better at using our EQUINET based network to gain knowledge on how other countries interpret the directives, and the secretariat has in some cases discussed legal issues with other member states.

### **KNOWLEDGE OF THE BOARD AND ITS REPUTATION**

The frequent mention of the Board in the media has helped to make visible the Board. The increasing number of complaints and inquiries over the years must be seen as an indication that at least unions, lawyers and NGOs working with discrimination knows the board and make use of it. Today, the board represents a certain "brand".

Despite the increasing number of cases that have been settled over the years, it has been imperative for both the presidency, board members and the secretariat to maintain a high level of legal standard. The many judgments from the courts that follow the Board's decisions speak their own language about the high academic level that lies behind the Board's decisions. The preparatory work for board meetings is very thorough, and during the meetings the cases are discussed in great detail. We will also in the coming years strive to maintain the high professional standing as the principal part of the Board's "brand".

Ligebehandlingsnævnet  
Teglholmsgade 3  
2450 København SV  
Telefon: 33 41 12 00  
E-mail: [ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)  
[www.ligebehandlingsnaevnet.dk](http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk)